



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Oberste Landesbehörden

für die Regelung des allgemeinen

Beamtenrechts (Verteiler VII)

Alt-Moabit 140

10557 Berlin

Postanschrift

11014 Berlin

Tel +49 30 18 681-0

Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:

Referate D 5 und D 2

D5@bmi.bund.de

D2@bmi.bund.de

www.bmi.bund.de

**nur per Mail**

**Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das  
Corona-Virus (COVID-19)**

hier: Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19

Bezug: Rundschreiben vom 16. März 2020, Az. D2-30106/24#3,

D5-31002/17#9

Rundschreiben vom 6. Juli 2022, Az. D5-31001/7#54,

D2-30106/28#4

D5-31001/7#55, D2-30106/28#4

Berlin, 30. September 2022

Seite 1 von 10

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen im Frühjahr 2020 hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) mit Rundschreiben vom 16. März 2020 Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub sowie von Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung getroffen. Diese galten befristet bis zum 9. April 2020. Unter anderem aufgrund der Einführung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurden mit Rundschreiben vom 7. April 2020 („Corona II“) weitere Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung ab dem 10. April 2020 getroffen.

In der Folge wurden weitere Rundschreiben erlassen, mit denen für die Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten des Bundes die jeweiligen Gesetzesnovellierungen, die im Rahmen der

pandemischen Lage erlassen wurden, mittels Gewährung von Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung oder zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen umgesetzt wurden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird auf die bisherige Darstellung der Historie und der jeweiligen Umsetzungsakte („Corona III“ bis „Corona XIV“) verzichtet. Diesbezüglich wird auf das vorherige Rundschreiben „Corona XV“ verwiesen.

Zuletzt wurden mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz) vom 28. Juni 2022 (BGBl. I, S. 938) die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiungstagen zur Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nach § 9 PflegeZG bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Die Anpassungen wurden mit dem Bezugsrundschreiben vom 6. Juli 2022 („Corona XV“) umgesetzt.

Mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I, S. 1454) wird § 45 Abs. 2a SGB V zum 1. Januar 2023 dahingehend angepasst, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2023 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (für allein-erziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage) haben, wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Darüber hinaus besteht der Anspruch über den 23. September 2022 hinaus befristet bis zum Ablauf des 7. April 2023 auch dann, wenn u. a. Einrichtungen zur Betreuung von Kindern aufgrund von pandemiebedingten Maßnahmen nicht zur Verfügung stehen. Diese Regelung wird dementsprechend nahtlos verlängert.

Zudem wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiungstagen zur Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nach § 9 PflegeZG bis zum 30. April 2023 verlängert.

Das Bezugsrundschreiben vom 6. Juli 2022 (Az. D5-31001/7#54, D2-30106/28#4) wird aufgehoben und durch dieses ersetzt.

Neuerungen werden in der vorliegenden Fassung durch Randstriche kenntlich gemacht.

**A. Ergänzende Klarstellungen zum Rundschreiben vom 16. März 2020  
(Az.: D2-30106/24#3, D5-31002/17#9) [unverändert]**

Hinsichtlich des Rundschreibens vom 16. März 2020 werden folgende Klarstellungen bzw. Ergänzungen vorgenommen:

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (SUrIV) bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD von insgesamt bis zu zehn Arbeitstagen auf Grundlage des Rundschreibens kann zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 auch in folgenden Fällen gewährt werden:

- zum Zwecke der Kinderbetreuung für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, unabhängig von deren Alter,

- zum Zwecke der Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG bei einer Schließung der voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Die Dienststellen können bei ihrer Entscheidung über die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub bzw. einer bezahlten Arbeitsbefreiung positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) berücksichtigen und bezahlten Sonderurlaub bzw. eine bezahlte Arbeitsbefreiung für die hier ergänzten Fälle wie auch für die im Rundschreiben aufgeführten Fälle erst dann gewähren, wenn derartige Guthaben abgebaut sind.

## **B. Regelungen ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung**

### **1. Ansprüche auf Grundlage des § 56 Abs. 1a IfSG und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich**

Das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 sieht keine Verlängerung des § 56 Abs. 1a IfSG vor. Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG endete demnach mit Ablauf des 23. September 2022. Zeitgleich entfallen die diesbezüglich für Tarifbeschäftigte des Bundes im Wege der Corona-Rundschreiben erlassenen Regelungen zur Umsetzung der bezahlten Freistellung.

Für den Bereich der Tarifbeschäftigten wurde am 2. Februar 2022 ein Rundschreiben mit dem Aktenzeichen D5-31002/17#10 mit Regelungen zur Entgeltberechnung bei Freistellung/Arbeitsbefreiung von Tarifbeschäftigten im Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) veröffentlicht.

Die Wertung des § 56 Abs. 1a IfSG wurde durch die Vorgängerrundschreiben auf den Beamtenbereich übertragen. Durch das Auslaufen des § 56 Abs. 1a IfSG mit dem 23. September 2022 enden ebenfalls die entsprechenden Regelungen für Beamtinnen und Beamte.

### **2. Ansprüche auf Grundlage des § 45 SGB V und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich**

Der Gesetzgeber hatte zeitlich begrenzt auf das Kalenderjahr 2021 den Leistungszeitraum für die Zahlung von Kinderkrankengeld ausgedehnt. Die bereits ebenfalls seit dem 5. Januar 2021 geltende und durch das Rundschreiben vom 22. Januar 2021 („Corona VII“) bekannt gegebene Änderung des § 45 SGB V wurde durch das Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite für das Kalenderjahr 2021 nochmals erweitert.

Für das Kalenderjahr 2022 gilt:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am

24. November 2021 wurde § 45 Abs. 2a SGB V dahingehend geändert, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2022 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage) haben, wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Der Anspruch besteht für Versicherte für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage

Für das Kalenderjahr 2023 gilt:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 wird § 45 Abs. 2a SGB V im Verhältnis zur Ursprungsregelung (§ 45 Abs. 2 SGB V) mit Wirkung zum 1. Januar 2023 nochmals erweitert. Danach haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2023 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage), wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Der Anspruch besteht für Versicherte für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage.

Ab dem 24. September 2022 bis zum Ablauf des 7. April 2023 gilt zusätzlich:

Darüber hinaus besteht mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 der oben genannte Anspruch bis zum Ablauf des 7. April 2023 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes

- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen (§ 45 Abs. 2a S. 4 SGB V). Dem Arbeitgeber ist die Abwesenheit anzuzeigen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Die Neuregelung in § 45 Abs. 2a SGB V hat auch Auswirkungen auf die Absätze 3 und 5 des § 45 SGB V, die Ansprüche auf unbezahlte Freistellung der Beschäftigten von der Arbeitsleistung betreffen. Die betreffenden Freistellungszeiträume verlängern sich dementsprechend.

Ab dem 8. April 2023 können die nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage nur noch im Falle der Erkrankung des Kindes genutzt werden.

## **2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte**

### **2.1.1 Allgemeine Ausweitung der sog. Kindkranktage**

Für das Kalenderjahr 2022 gilt:

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung (9. August 2022, BGBl. I S. 1381) wurden nach § 21 Abs. 2 der Sonderurlaubsverordnung die Absätze 2a bis 2c eingefügt. Damit erfolgte die Übertragung des Regelungsgehalts des § 45 Abs. 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch auf Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie Richterinnen und Richter des Bundes.

In Fällen der Erkrankung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, besteht für das Jahr 2022 unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 24 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für 2022 ein Anspruch von insgesamt bis zu 44 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 1 SUrlV). Sind die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV gegeben (Dienstbezüge oder Anwärterbezüge überschreiten nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch), besteht für 2022 in Fällen der Erkrankung eines Kindes ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 28 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für das Kalenderjahr ein Anspruch von insgesamt bis zu 55 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV).

Zu beachten sind die in § 21 Abs. 2a SUrlV geregelten Höchstgrenzen, die sich erst ab dem dritten Kind auswirken. Die Höchstgrenzen beziehen sich ausschließlich auf die zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage (und nicht auf die Sonderurlaubstage nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 ggf. i. V. m. § 21 Abs. 2 SUrlV).

Die Regelungen in § 21 Abs. 2a SUrlV sind bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

Für das Kalenderjahr 2023 gilt:

Ab dem 1. Januar 2023 wird § 21 SUrlV durch eine erneute Änderung der Sonderurlaubsverordnung an die Regelungen des § 45 Abs. 2a SGB V angepasst. Es ist beabsichtigt, mit § 21 Abs. 2a SUrlV die nachfolgende Regelung einzuführen, die für das gesamte Jahr 2023 gilt:

In Fällen der Erkrankung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, besteht für das Jahr 2023 unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 24 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für 2023 ein Anspruch von insgesamt bis zu 44 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a

Nr. 1 SUrlV). Sind die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV gegeben (Dienstbezüge oder Anwärterbezüge überschreiten nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch), besteht für 2023 in Fällen der Erkrankung eines Kindes ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 28 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für das Kalenderjahr ein Anspruch von insgesamt bis zu 55 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV).

Zu beachten sind die Höchstgrenzen, die sich erst ab dem dritten Kind auswirken. Die Höchstgrenzen beziehen sich ausschließlich auf die zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage (und nicht auf die Sonderurlaubstage nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 ggf. i. V. m. § 21 Abs. 2 SUrlV). Dies wird ebenfalls in § 21 Abs. 2a SUrlV geregelt werden.

Bis zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung gilt diese Regelung im Wege des Vorgriffs.

### **2.1.2 Möglichkeit der Inanspruchnahme der sog. Kindkranktage in besonderen Fällen in der Zeit vom 24. September 2022 bis zum Ablauf des 7. April 2023**

Darüber hinaus besteht mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 der obengenannte Anspruch vom 24. September 2022 bis zum Ablauf des 7. April 2023 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes

- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die Wertungen des § 45 Abs. 2a SGB V für den Zeitraum ab dem 24. September 2022 bis zum 7. April 2023 werden im Wege des Vorgriffs durch dieses Rundschreiben in das Beamtenrecht übertragen. Die notwendige Anpassung des § 21 SUrlV erfolgt zeitnah, voraussichtlich durch Einfügen eines neuen 21 Abs. 2b SUrlV.

Ab dem 8. April 2023 können die bis dahin nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage nur noch im Falle der Erkrankung eines Kindes genutzt werden.

### **2.1.3 Allgemeine Hinweise**

Die Dienststelle kann die Vorlage einer Bescheinigung der Schule oder der Einrichtung verlangen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

## **2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte**

### **2.2.1 Gesetzlicher Anspruch auf Kinderkrankengeld**

Für Tarifbeschäftigte, die als Versicherte Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kinder gesetzlich krankenversichert sind (z. B. Familienversicherung gem. § 10 SGB V), gilt der Anspruch nach § 45 SGB V originär. Danach gewährt § 45 SGB V Versicherten für im Haushalt lebende, unterhaltsberechtigende Kinder unter zwölf Jahren oder Kinder, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind, einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Während dieser Zeit greift § 45 SGB V unmittelbar und der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber entfällt. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt dann Kinderkrankengeld. Das gesetzliche Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V für die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes ist subsidiär gestaltet und entfällt, soweit aus gleichem Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber besteht (BAG vom 31. Juli 2002 - 10 AZR 578/01 sowie Ziffer 5 des Gemeinsamen Rundschreibens der SV-Spitzenorganisationen vom 6./7. Dezember 2017 zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gem. § 45 SGB V und zum Kinderverletztengeld gemäß § 45 Abs. 4 SGB VII).

### **2.2.2 Tariflicher Anspruch auf bezahlte Freistellung**

Der tarifliche Anspruch gem. § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD auf bezahlte Freistellung greift nur für Tarifbeschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben oder hatten. Für diese Beschäftigten besteht gem. § 45 Abs. 5 SGB V im gleichen Umfang lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der neben den tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung tritt. Soweit der Arbeitgeber bezahlte Arbeitsbefreiung nach den tariflichen Vorschriften gewährt, erfolgt - bei weiterem Freistellungsbedarf - allerdings eine Anrechnung auf die in § 45 SGB V geregelte Höchstdauer der Freistellung. Das BMI hat sich im Einvernehmen mit dem BMF im Rahmen einer übertariflichen Regelung jedoch damit einverstanden erklärt, dass Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstage pro Kalenderjahr für jedes Kind gewährt werden kann (siehe Rundschreiben vom 25. August 2008, D5-220 210-2/29).

#### Für das Kalenderjahr 2022 gilt:

Aufgrund der besonderen Pandemiesituation erteilt das BMI im Einvernehmen mit dem BMF sein Einverständnis mit dem folgenden Vorgehen:

Den vorgenannten Tarifbeschäftigten können für das Jahr 2022 für jedes Kind zusätzlich zu dem tariflichen Anspruch von vier Tagen bezahlter Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD bis zu 20 weitere Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts (also insgesamt 24 Arbeitstage), alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind bis zu 40 weitere Arbeitstage (also insgesamt 44 Arbeitstage), gewährt werden.

Bei mehreren Kindern besteht dieser pandemiebedingte zusätzliche Anspruch – wie im Beamtenbereich – für nicht mehr als 43 Arbeitstage und bei alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für nicht mehr als 86 Arbeitstage. Der daneben für jedes Kind bestehende Anspruch nach § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD i. V. m. dem o. g. Rundschreiben vom 25. August 2008 ist durch vorstehende Jahreshöchstgrenze nicht betroffen.

Für das Kalenderjahr 2023 gilt:

Den vorgenannten Tarifbeschäftigten können für das Jahr 2023 für jedes Kind zusätzlich zu dem tariflichen Anspruch von vier Tagen bezahlter Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD bis zu 20 weitere Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts (also insgesamt 24 Arbeitstage), alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind bis zu 40 weitere Arbeitstage (also insgesamt 44 Arbeitstage), gewährt werden. Bei mehreren Kindern gelten die Ausführungen für den Zeitraum 2022 entsprechend.

Ab dem 24. September 2022 bis zum Ablauf des 7. April 2023 gilt zusätzlich:

Dieser übertarifliche Anspruch besteht zudem bis zum Ablauf des 7. April 2023 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes

- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Ab dem 8. April 2023 können die nicht in Anspruch genommenen Arbeitsbefreiungstage nur noch im Falle der Erkrankung des Kindes genutzt werden. Der Anspruch besteht (nur) insgesamt für das Jahr 2023.

Im Rahmen dieser übertariflichen Maßnahme ist es möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

### **3. Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

Mit dem Inkrafttreten des Krankenhauszukunftsgesetzes am 29. Oktober 2020 erfolgte eine Änderung des § 9 PflegeZG dahingehend, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, eine Freistellung von



der Arbeit von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren ist und gem. § 150 Abs. 5d des Elften Sozialgesetzbuches (SGB XI) ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 20 Arbeitstagen besteht, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 wird § 9 PflegeZG (nochmals) dahingehend angepasst, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, das Recht, von bis zu 20 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, bis zum 30. April 2023 verlängert wird.

### **3.1. Regelungen für Beamtinnen und Beamte**

Um die dargestellte Rechtslage auch auf Beamtinnen und Beamte des Bundes zu übertragen, wird § 21 der Sonderurlaubsverordnung entsprechend angepasst. Bis zu einer Änderung der Sonderurlaubsverordnung gilt die nachfolgende Vorgriffsregelung:

Unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen ist befristet bis zum 30. April 2023 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren:

- Vorliegen einer akut auftretenden Pflegesituation eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des PflegeZG auf Grund der COVID-19-Pandemie,
- für den pflegebedürftigen Angehörigen ist eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren und.
- die Pflege kann nicht anderweitig gewährleistet werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Es wird vermutet, dass die akute Pflegesituation pandemiebedingt besteht.
- Ist bereits Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV (vgl. Ziff. B 2 des Rundschreibens vom 20. Juli 2020) wegen der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung in Anspruch genommen worden, so reduzieren sich die nach dieser Vorgriffsregelung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Da nach der Gesetzesbegründung mit § 9 PflegeZG auch Fälle von Schließungen von Pflegeeinrichtungen umfasst sind, wird die mit Rundschreiben vom 20. Juli 2020 durch das BMI erklärte Zustimmung zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge ab dem 10. April 2020 in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) zur Betreuung eines nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG in Fällen der tatsächlichen Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 mit dem Ablauf des 31. Oktober 2020 aufgehoben. Bereits nach § 22 Abs. 2 SUrlV gewährter Sonderurlaub wird auf Sonderurlaub, der nach der obigen Regelung gewährt wird, angerechnet.

Für Beamtinnen und Beamte bestehen weiterhin die Ansprüche auf die Gewährung einer familienbedingten Beurlaubung (ohne Besoldung) bzw. Teilzeit sowie einer (Familien-) Pflegezeit nach §§ 92 ff. Bundesbeamtengesetz (BBG) fort.

### 3.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

Für den Fall von (bereits erfolgten) Schließungen von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen erteilt das BMI sein Einverständnis im Einvernehmen mit dem BMF mit dem folgenden Vorgehen:

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 30. April 2023 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden:

- Tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19,
- eine alternative Betreuung des nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen.

Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit. Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für Tarifbeschäftigte die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG und, befristet bis zum 30. April 2023, die Regelungen des § 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.

Für Tarifbeschäftigte stehen die Möglichkeiten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 zur Verfügung, zu dem mit Rundschreiben D5-31007/19#4 vom 20. Dezember 2016 Durchführungshinweise erlassen wurden.

Die Regelungen für Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten auch für Richterinnen und Richter des Bundes.

Im Auftrag

Dr. Leist

Dr. Mammen

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.