

Freistellung

Unabhängig von der Feststellung des Bestehens der epidemischen Lage von nationaler Tragweite bestehen für einen Übergangszeitraum bis zum 19. März 2022 weiterhin zwei Optionen zur Freistellung zur Gewährleistung der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie. Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, können Betreuende entweder nach dem § 56 IfSG oder nach dem § 45 SGB V Ansprüche geltend machen, wobei die Anspruchsberechtigten grundsätzlich zwischen den beiden Möglichkeiten wählen können. Darüber hinaus bestehen zusätzliche Regelungen, die die Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der COVID-19-Pandemie in Anlehnung an die §§ 2, 9 PflegeZG betreffen.

Im Januar/Februar 2022 können Sie die Freistellungsmöglichkeiten auch in Anspruch nehmen, wenn für Sie aufgrund der ausgesetzten Präsenzpflcht an Schulen eine Arbeit im Home Office nicht möglich ist. Bitte fügen Sie Ihrem Antragsformular dann Ihr Schreiben an die Schule bei, mit dem Sie sich gegen den Präsenzunterricht entschieden haben.

1. Freistellung für die Kinderbetreuung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen hat die Senatsverwaltung für Finanzen, zuletzt mit Rundschreiben IV Nr. 106/2020 vom 28. Dezember 2020, Regelungen für die Gewährung von Dienst- und Arbeitsbefreiungen zum Zwecke der Kinderbetreuung in Umsetzung der Regelung des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) getroffen. Diese gelten bis zum 23. September 2022.

1.1 Wer kann die Freistellung in Anspruch nehmen?

Tarifbeschäftigte können eine Freistellung zum Zwecke der Kinderbetreuung für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in Anspruch nehmen, wenn von der zuständigen Behörde in Reaktion auf die Ausbreitung der SARS-CoV-2-Pandemie

- eine Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.), eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, eine Einrichtung der ergänzenden Förderung und Betreuung oder eine Schule usw. geschlossen,
- deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt,
- aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert oder
- die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird.

Ein Freistellungsanspruch besteht nicht, wenn die Schließung der vorgenannten Einrichtungen wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten erfolgt.

Auf Beamtinnen und Beamten findet die Regelung des § 56 Absatz 1a IfSG keine unmittelbare Anwendung. Sie erhalten jedoch entsprechende Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge nach § 59 Landesbeamtengesetz (LBG).

Als Kinder gelten in Anlehnung an § 10 Absatz 4 Sozialgesetzbuch (SGB IV) neben den leiblichen und angenommenen Kindern auch Stiefkinder (auch die des/der Lebenspartners bzw. Lebenspartnerin) und Enkel, die die Beamtin/Tarifbeschäftigte oder der Beamte/Tarifbeschäftigte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder.

Aktuelle Betreuungssituation in den Berliner Kitas

Der Berliner Senat hat das Ziel die **Kitas** trotz aktuell hoher Infektionszahlen und der schnellen Verbreitung der Omikron-Variante weiterhin geöffnet zu halten.

1.2 Weitere Voraussetzungen

Sowohl im Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen als auch in der Begründung des "Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite" (Drucksache 19/18111 vom 24.03.2020) wird die Nachrangigkeit der Freistellung sowie Entschädigungsleistung nach dem IfSG unterstrichen. In der Drucksache 19/18111 wird hierzu ausgeführt:

"Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaussfall führen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben zusteht. Dieses ist vorrangig abzubauen."

Folgende Voraussetzungen müssen vor diesem Hintergrund kumulativ erfüllt sein:

1. Das Kind wird während dieser Zeit selbst beaufsichtigt, betreut oder gepflegt, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann.
2. Es besteht keine Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, d.h. die Erfüllung der Arbeitspflichten neben der Kinderbetreuung zu gewährleisten.
3. Es bestehen keine Arbeitszeitguthaben (z.B. Mehrarbeit, Gleitzeitguthaben).
4. Es bestehen keine in das Jahr 2021 übertragenen Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2020 die zur Sicherstellung der Kinderbetreuung eingesetzt werden können (siehe hierzu: BMAS-Hinweis 03/2020 "Informationen zum geplanten Entschädigungsanspruch im Fall von Kita- oder Schulschließungen im Infektionsschutzgesetz hier: Vorrang des Urlaubsanspruches von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern")
5. Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung von Dienstbefreiung nach § 59 LBG keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

1.3 Zeitlicher Umfang der Freistellung

Bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche kann die Freistellung für bis zu 34 ganze Tage, bei Alleinerziehenden für bis zu 67 ganze Tage beantragt werden. Es können auch bis zu 68 halbe Tage, bei Alleinerziehenden 134 halbe Tage beantragt werden (50 Prozent der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit).

Bereits gewährte Freistellungstage bzw. Entschädigungsleistungen nach § 56 Absatz 1a IfSG bzw. § 59 LBG seit dem 01.09.2020 sind auf diesen Anspruch anzurechnen.

Während dieses Zeitraums zahlt die Freie Universität Berlin die Entschädigungsleistung nach § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG für die zuständige Behörde aus. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Bezüge bzw. des Entgelts nach § 21 TV-L entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstaufschlags für 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich nachfolgende Anzahl möglicher Freistellungstage:

Anwendungstabelle:

- 6 Arbeitstage je Woche: 41 Freistellungstage
- 5 Arbeitstage je Woche: 34 Freistellungstage
- 4 Arbeitstage je Woche: 27 Freistellungstage
- 3 Arbeitstage je Woche: 21 Freistellungstage
- 2 Arbeitstage je Woche: 14 Freistellungstage
- 1 Arbeitstag je Woche: 7 Freistellungstage

Für alleinerziehende Sorgeberechtigte gilt entsprechend:

Anwendungstabelle Alleinerziehende:

- 6 Arbeitstage je Woche: 81 Freistellungstage
- 5 Arbeitstage je Woche: 67 Freistellungstage
- 4 Arbeitstage je Woche: 54 Freistellungstage
- 3 Arbeitstage je Woche: 41 Freistellungstage
- 2 Arbeitstage je Woche: 27 Freistellungstage
- 1 Arbeitstag je Woche: 14 Freistellungstage

Bei darüber hinaus bestehendem Betreuungsbedarf besteht die Möglichkeit der unbezahlten Freistellung für Tarifbeschäftigte in folgendem Umfang:

Anwendungstabelle für Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung:

- 6 Arbeitstage je Woche: 19 Freistellungstage
- 5 Arbeitstage je Woche: 16 Freistellungstage
- 4 Arbeitstage je Woche: 13 Freistellungstage
- 3 Arbeitstage je Woche: 9 Freistellungstage
- 2 Arbeitstage je Woche: 6 Freistellungstage
- 1 Arbeitstag je Woche: 3 Freistellungstage

Sofern nach Ausschöpfen dieser Möglichkeiten und (ggf. Nutzung der Härtefallregelung) weitere freie Tage zur Kinderbetreuung benötigt werden, kann eine kurzfristige Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt gewährt werden, § 29 Absatz 3 Satz 2 TV-L, oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L.

Beamtinnen und Beamten kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Dienstbefreiung nach § 59 LBG gewährt werden. Nach einer Dienstbefreiung nach § 59 LBG unter Fortzahlung der Bezüge in Höhe von 34 bzw. 67 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) besteht zusätzlich die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeit gemäß § 54a LBG bzw. Beurlaubung (ohne Dienstbezüge) gemäß § 55 Absatz 1 LBG.

1.4 Nachweispflichten

Wie vorstehend bereits dargelegt, zahlt die Freie Universität Berlin für die Dauer der Freistellung die Entschädigungsleistung nach § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG für die zuständige Behörde aus und kann im Nachhinein eine Erstattung der geleisteten Beträge bei der Senatsverwaltung für Finanzen beantragen.

Der [Antrag auf Erstattung der ausgezahlten Entschädigung nach § 56 Absatz 1a des Infektionsschutzgesetzes \(IfSG\)](#) erfordert umfangreiche Angaben und Nachweise zur Freistellung, die wir teilweise an Sie weitergeben müssen:

Wichtig ist zunächst einmal die Bescheinigung der Kinderbetreuungseinrichtung oder Schule Ihres Kindes zum Betreuungsanspruch und den Schließzeiten. Verwenden Sie bitte hierfür den [Vordruck "Bestätigung der Betreuungszeiten, der Schließzeiten und zur Notbetreuung durch die Kinderbetreuungseinrichtung / Schule des zu betreuenden Kindes"](#).

Weiterhin muss von Ihnen schriftlich erklärt werden, dass

- Sie im Betreuungszeitraum keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen konnten und Ihr Kind/Ihre Kinder daher selbst betreuen mussten.
- Es im Betreuungszeitraum nicht möglich war durch Homeoffice oder andere betriebliche Maßnahmen die Kinderbetreuung neben der Erfüllung der Arbeitspflichten zu gewährleisten.
- Zu Beginn des geltend gemachten Betreuungszeitraums kein Arbeitszeitguthaben und keine übertragenen Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2020 bestanden. Wenn zeitlich möglich, lassen Sie sich diese Angabe bitte durch Ihre/n Fachvorgesetzte/n bzw. die Verwaltungsleitung Ihres Bereichs bestätigen. Ansonsten wird Ihre Personalstelle die Bestätigung für Sie abfordern.

2. Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 2a SGB V

Neben der Freistellung für die Kinderbetreuung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) hat der Gesetzgeber zeitlich begrenzt bis zum 7. April 2023 den Leistungszeitraum für das Kinderkrankengeld ausgedehnt. Mit § 45 Abs. 2a SGB V wird dazu rückwirkend zum 5. Januar 2021 der Anspruch auf Kinderkrankengeld zusätzlich auf die Fälle einer notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie erweitert, ohne dass eine Erkrankung des Kindes vorliegen muss.

2.1 Wer kann das Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen?

Tarifbeschäftigte, die als Versicherte (Pflichtversicherte oder freiwillig Versicherte) Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kinder gesetzlich krankenversichert (z. B. Familienversicherung gem. § 10 SGB V) sind.

2.2 Weitere Voraussetzungen

Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld,

1. wenn es erforderlich ist, daß sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben,
2. eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und
3. das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch besteht für das Kalenderjahr 2021 in Anlehnung an die Regelung des § 56 Absatz 1a IfSG nicht nur bei Erkrankung des Kindes, sondern auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde 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.

2.3 Zeitlicher Umfang der Freistellung

Nach § 45 Abs. 2a Satz 1 SGB V besteht für das Kalenderjahr 2022 für jedes Kind für 30 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für 60 Arbeitstage ein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Da es sich um eine unbezahlte Freistellung handelt, besteht in dieser Zeit kein Anspruch auf Vergütung. Das Kinderkrankengeld wird auf Antrag von Ihrer Krankenkasse ausgezahlt. Die Krankenkassen stellen im Internet entsprechende Formanträge zur Verfügung.

Die Höhe des Kinderkrankengeldes beträgt grundsätzlich 90 Prozent Ihres ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Sofern Sie in den letzten zwölf Monaten einmalige Zahlungen bekommen haben, wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, beträgt das Kinderkrankengeld 100 Prozent. Die Höchstgrenze für das Kinderkrankengeld liegt bei 112,88 Euro (2021) pro Tag.

2.4 Nachweispflichten

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, muss Ihrer Krankenkasse auf geeignete Weise nachgewiesen werden. Diese wird die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Betreuungseinrichtung oder Schule verlangen.

Die DEBEKA-BKK sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend haben für eine Antragstellung online einen [Erklärungsvordruck](#) sowie eine [Musterbescheinigung für Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen](#) bereitgestellt.

Regelungen zum Umgang mit wegen SARS-CoV-2 geschlossenen Kitas und Schulen.

Wenn Sie ein nicht erkranktes Kind unter 12 Jahren, das von der Schul- und Kitaschließung betroffen ist, betreuen, besteht die Möglichkeit mobil zu arbeiten.

Darüber hinaus kann Ihnen eine gesetzlich geregelte Freistellung von 20 Arbeitstagen unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder gewährt werden. Voraussetzung hierfür sind,

- die tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.), Schule usw. in Reaktion auf die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie,
- die von der Schließung betroffenen Kinder haben das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet,
- eine alternative Betreuung des Kindes oder der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden und
- dienstliche Gründe stehen dem erlaubten Fernbleiben vom Dienst nicht entgegen.

Vorrangig sind zunächst die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens, gegebenenfalls auch die Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich, Erholungsurlaub und Abbau von Mehrarbeit, zu prüfen.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, senden Sie bitte jeweils einen formlosen elektronischen Antrag an Ihre Personalstelle und setzen Ihre/n Vorgesetzte/n in „CC“.

Vom Zeitpunkt der Antragsstellung an können Sie zu Hause bleiben. Die jeweilige Genehmigung erfolgt im Nachgang ebenfalls auf elektronischem Weg.

Die Regelung gilt zunächst befristet bis zum 31. August 2020.

Die entsprechenden Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen haben wir für Sie als PDF hinterlegt:



20200602_RS-Se...g_20200519.pdf

Aufgrund der geschlossenen Kitas und Schulen kann Ihnen eine gesetzliche Freistellung von 7 Arbeitstagen gewährt werden und falls das nicht ausreicht die weitere Betreuung zu organisieren, können Ihnen weitere 3 Tage zugesprochen werden. Senden Sie dafür einen formlosen Antrag (per E-Mail) an Ihre Personalstelle und setzen ihre/n Vorgesetzten in CC. Alle wichtigen Fragen und Informationen zum Thema: Coronavirus finden Sie [hier](#).

Die entsprechenden Rundschreiben der Senatsverwaltung für Finanzen haben wir für sie als PDF hinterlegt:



Rundchr...2020.pdf



Rundchr...2020.pdf



RS 34-20...2020.pdf