

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

- An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
- die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
 - die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
 - die Präsidentin des Rechnungshofes
 - die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
 - die Bezirksämter
 - die Sonderbehörden
 - die nichtrechtsfähigen Anstalten
 - die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Dienstherrnfähigkeit
 - die Eigenbetriebe
 - die Eigengesellschaften

Geschäftszeichen:

IV D 33 - P 6102-232/2020-4-3

IV B 15 - TTVL

Bearbeiter/in:

Frau Warsany/Herr Donoli

Zimmer: 1030/1110

Telefon: +49 30 9020 2097/3076

Telefax: +49 30 9020 28 2097/3076

IVD3@senfin.berlin.de

SENFINTarifrecht@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:
poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:

post@senfin-berlin.de-mail.de

www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen:

U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum 28.12.2020

nachrichtlich:

- an den Hauptpersonalrat
- den Haupttrichter- und Hauptstaatsanwaltsrat
 - die Hauptschwerbehindertenvertretung
 - die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Richterinnen und Richter des Landes Berlin
 - die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im höheren Dienst der Staatsanwaltschaft
 - den DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
 - den dbb Beamtenbund und Tarifunion Berlin

Rundschreiben IV Nr. 105/2020

Arbeits- und dienstrechtliche Aspekte beim Umgang mit den Auswirkungen der anhaltenden SARS-CoV-2-Pandemie;

hier: Regelungen zur Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger

Rundschreiben IV Nr. 92/2020 vom 17. November 2020



Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert.

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der SARS-CoV-2-Pandemie und der erneuten Schließung von teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen bzw. dem Ausfall ambulanter Pflegedienste sind mit Rundschreiben IV Nr. 92/2020 Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub von Beamtinnen und Beamten zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger getroffen und Tarifbeschäftigte auf die geltende Rechtslage hingewiesen worden.

Anlass hierfür war die mit dem Inkrafttreten des Krankenhauszukunftsgesetzes am 29. Oktober 2020 erfolgte Änderung des § 9 PflegeZG. Danach ist 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, und gem. § 150 Abs. 5d des Elften Sozialgesetzbuches (SGB XI) besteht ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 20 Arbeitstagen. Beide Regelungen werden auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG) befristet bis zum 31. März 2021 verlängert und haben zur Voraussetzung, dass die Pflegesituation auf Grund der COVID19-Pandemie aufgetreten ist. Vor diesem Hintergrund bin ich mit folgendem Vorgehen einverstanden:

Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter

Die Regelung des § 7 Absatz 3 der Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter aus besonderen Anlässen (Sonderurlaubsverordnung – SUrlVO) wird befristet vom 1. Januar 2021 bis zum 31. März 2021 dahingehend ausgeweitet, dass für die Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 PflegeZG Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 18 Arbeitstagen¹ gewährt werden kann, um bei COVID-19-bedingtem Ausfall eines ambulanten Pflegedienstes oder bei COVID-19-bedingter Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung die häusliche Pflege zu gewährleisten, wenn diese nicht anderweitig gewährleistet werden kann. Es wird vermutet, dass die Pflege oder Organisation der Pflege auf Grund der COVID-19-Pandemie übernommen wird.

Die Gewährung von Sonderurlaub nach § 7 Absatz 3 SUrlVO kommt für die Zeit vom 1. Januar bis 31. März 2021 in Betracht, wenn folgende Voraussetzungen (sämtlich) erfüllt sind:

- Ausfall eines ambulanten Pflegedienstes oder tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung der SARS-CoV-2-Pandemie.
- Eine alternative Betreuung der nahen Angehörigen oder des nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 PflegeZG kann ansonsten nicht sichergestellt werden.
- Ist bereits Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung nach § 7 Absatz 3 SUrlVO und in Verbindung mit dem Rundschreiben IV Nr. 92/2020 in Anspruch genommen worden, so reduzieren sich die zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Auf die im Rundschreiben IV Nr. 62/2019 vom 14. Oktober 2019 unter Nr. 1.2.1. (beispielhaft) genannte Voraussetzung, dass mit dem Ausfall der Pflegekraft eine Ver-

¹ Der Anspruch auf Sonderurlaub unter (vollständiger) Fortzahlung der Besoldung besteht für bis zu 18 Arbeitstage. Dies entspricht der Situation bei Personen, die unter den Anwendungsbereich des Pflegezeitgesetzes fallen. Für diese besteht der Freistellungsanspruch zwar im Umfang von 20 Tagen (§ 9 Absatz 1 PflegeZG). Allerdings steht ihnen für diese Zeit eine Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) lediglich in Höhe von 90 % des Entgelts zu (§ 2 Absatz 3 Satz 2 PflegeZG i. V. m. § 44a Absatz 3 Satz 4 SGB XI und § 45 Absatz 2 Satz 3 SGB V).

schlechterung des Gesundheitszustandes und eines erstmaligen oder höheren Pflegegrades korrelieren muss, wird befristet vom 1. Januar bis zum 31. März 2021 verzichtet.

Der Sonderurlaub muss nicht zusammenhängend gewährt/genommen werden. Auch für einzelne Arbeitstage besteht die Möglichkeit, Sonderurlaub zu gewähren. Ferner kann auch Sonderurlaub für halbe Arbeitstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Für Beamtinnen und Beamte bestehen weiterhin die Möglichkeiten einer familienbedingten Teilzeit gemäß § 54a LBG bzw. Beurlaubung (ohne Dienstbezüge) gemäß § 55 Absatz 1 LBG sowie einer (Familien-)Pflegezeit nach § 54b und § 54c LBG. In Bezug auf die Möglichkeiten der Familienpflegezeit und der Pflegezeit wird auf die mit Rundschreiben IV Nr. 62/2019 vom 14. Oktober 2019 gegebenen Hinweise verwiesen.

Tarifbeschäftigte:

Tarifbeschäftigte haben durch das Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19. Mai 2020 (BGBl. I S. 1018), in Kraft getreten am 23. Mai 2020 das Recht, in dem Zeitraum vom 23. Mai 2020 bis einschließlich 30. September 2020 bis zu 20 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist. Durch das KHZG wurden die ursprünglich bis 30. September 2020 geltenden Regelungen bis 31. Dezember 2020 verlängert (vgl. § 9 PflegeZG). Das Recht, der Arbeit zur Bewältigung einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstage fernzubleiben, bleibt mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG) befristet bis zum 31. März 2021 bestehen, denn im Zuge der COVID-19-Pandemie kann es wieder zu Änderungen bestehender Pflegearrangements kommen.

Aus der Gesetzesbegründung zu Artikel 10 KHZG (Änderung des Pflegezeitgesetzes) Nummer 2 zu Absatz 1 geht Folgendes hervor:

„Im Zuge der COVID-19-Pandemie können Landesregierungen oder die örtlich zuständigen Behörden die Schließung von stationären Pflegeeinrichtungen verfügen. Die andauernde epidemische Lage nationaler Tragweite und steigende Infektionszahlen führen zu einer erneuten Verschärfung der Lage. Beschäftigte müssen daher die Pflege ihrer zu Hause lebenden Angehörigen weiterhin sicherstellen und neu organisieren. Auch ambulante Pflegedienste sind gegebenenfalls nicht mehr in dem gewohnten Umfang verfügbar. Daher soll während der Phase der COVID-19-Pandemie das Recht, der Arbeit zur Bewältigung einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstage fernzubleiben, weiterhin bis zum 31. Dezember 2020 bestehen. Es wird vermutet, dass die akute Pflegesituation pandemiebedingt besteht. Wird die Vermutung widerlegt, wenn beispielsweise bekannt ist, dass es an einem Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie fehlt, kann diese Regelung nicht in Anspruch genommen werden. Das kann etwa der Fall sein, wenn die Inanspruchnahme nicht erforderlich war, um die häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren.“

Entsprechende Nachfragen sind an die Pflegekasse oder das Versicherungsunternehmen der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu richten.

Das Rundschreiben ist unter <https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/> abrufbar.

Im Auftrag
Jammer