

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 6102-235/2020-14-2-§ 59 LBG
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 Hauptrichter- 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. 106/2020

**Arbeits- und dienstrechtliche Aspekte beim Umgang mit den Auswirkungen der anhaltenden SARS-CoV-2-Pandemie;
hier: Hinweise und Erweiterungen der Regelungen zur Freistellung für Kinderbetreuung**

Rundschreiben IV Nr. 27/2020 vom 12. März 2020,
Rundschreiben IV Nr. 28/2020 vom 17. März 2020,
Rundschreiben IV Nr. 34/2020 vom 17. April 2020,



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

Rundschreiben IV Nr. 45/2020 vom 19. Mai 2020,
Rundschreiben IV Nr. 76/2020 vom 16. September 2020,
Rundschreiben IV Nr. 94/2020 vom 27. November 2020,
Rundschreiben IV Nr. 99/2020 vom 15. Dezember 2020

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen hat die Senatsverwaltung für Finanzen zuletzt mit Rundschreiben vom 15. 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 31. März 2021.

Mit diesem Rundschreiben werden die getroffenen Regelungen modifiziert. Sie berücksichtigen die jüngste Novellierung des § 56 Absatz 1a IfSG. Mit dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger (BGBl. I S. 3136) wurde der Entschädigungsanspruch des § 56 Absatz 1a Satz 1 IfSG erneut erweitert. Dieser erfasst nunmehr auch Schul- oder Betriebsferien, die von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordnet werden bzw. die Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule.

Das im Übrigen inhaltlich unveränderte Bezugsrundschreiben vom 15. Dezember 2020 wird aufgehoben und durch dieses Rundschreiben ersetzt. Neuerungen werden in der vorliegenden Neufassung durch Randstriche kenntlich gemacht.

Die Regelungen werden mit Veröffentlichung dieses Rundschreibens in Anlehnung an die Regelungen des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG wie folgt gefasst:

Nach § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG) besteht für Tarifbeschäftigte in Fällen der Schließung oder des Betretungsverbots, auch aufgrund einer Absonderung, von Betreuungseinrichtungen von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen 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, ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des Verdienstauffalls für längstens zehn Wochen pro erwerbstätige Person und für längstens 20 Wochen für alleinerziehende erwerbstätige Personen; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag in Höhe von 2.016,- Euro gewährt. Als Verdienstauffall gilt nach § 56 Absatz 3 IfSG das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt).

Die Regelungen des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 S. 4 IfSG werden gemäß Artikel 2 Nr. 2 a) und b) i. V. m. Artikel 8 Absatz 3 des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 18. November 2020 am 1. April 2021 wieder außer Kraft treten.

Für Tarifbeschäftigte hat der Arbeitgeber die Entschädigung für Verdienstauffälle nach § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG für die zuständige Behörde auszu zahlen. Für Tarifbeschäftigte wird der durch den Arbeitgeber voraus zu leistende

Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 Abs. 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt. Der maximale zeitliche Umfang, für den der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG voraus zu leisten hat, ändert sich bis zum 31. März 2021 nicht. Bisher gewährte Entschädigungsleistungen werden daher auf den nachstehend geregelten Anspruch angerechnet.

Die Regelung des § 56 Absatz 1a IfSG findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Die Wertungen werden daher systemgerecht übertragen.

Danach kommt bis zum 31. März 2021 folgende Regelung zum Tragen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachstehenden Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung

- für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und
- für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, unabhängig von deren Alter

Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge nach § 59 Landesbeamtengesetz (LBG) von insgesamt bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zum Zwecke der Kinderbetreuung

- für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und
- für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, unabhängig von deren Alter

befristet bis zum 31. März 2021 eine Entschädigungsleistung für bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Vorauszahlung des Entgelts nach § 21 TV-L unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden.

Es gilt: Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen zehn Wochen 50 Arbeitstagen. 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 Verdienstauffalls für 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle¹:

¹ Verbleibt bei der Umrechnung ein Bruchteil, wird dieser stets auf einen vollen Freistellungstag aufgerundet. Abweichungen zwischen der allgemeinen Anwendungstabelle und der für alleinerziehende Personen resultieren aus dieser Aufrundung; es ist daher nicht möglich, die Werte „einfach zu verdoppeln“.

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

Für alleinerziehende Dienstkräfte gilt:

Diesen kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge nach § 59 LBG bzw. Freistellung unter Vorauszahlung des Entgelts nach § 21 TV-L von bis zu 67 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle:

Anwendungstabelle für alleinerziehende Dienstkräfte						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage	81	67	54	41	27	14

Voraussetzungen:

- Von der zuständigen Behörde wird 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 Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben, und
- die Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten und
- eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

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

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung von Dienstbefreiung nach § 59 LBG im Zusammenhang mit den Maßgaben dieses Rundschreibens keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Die Freistellungstage müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, dass einzelne Tage in Anspruch genommen werden. Es können auch halbe Freistellungstage gewährt werden. Ein halber Freistellungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Sofern die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Dienstbefreiung nach § 59 LBG gewährt werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass Dienstbefreiung nach § 59 LBG bzw. Freistellung unter Vorauszahlung des Entgelts aufgrund der bisher geltenden Regelungen (mit Rundschreiben IV Nr. 99/2020), die bis zur Veröffentlichung dieses Rundschreibens (einschließlich) in Anspruch genommen wurde, auf die aufgrund dieses Rundschreibens zu gewährende Dienstbefreiung nach § 59 LBG bzw. Freistellung unter Vorauszahlung des Entgelts anzurechnen ist.
- Nach einer Dienstbefreiung nach § 59 LBG unter Fortzahlung der Bezüge in Höhe von 34 bzw. 67 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) besteht die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeit gemäß § 54a LBG bzw. Beurlaubung (ohne Dienstbezüge) gemäß § 55 Absatz 1 LBG.
- Als Kinder gelten in Anlehnung an § 10 Absatz 4 Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – neben den leiblichen und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin/Tarifbeschäftigte oder der Beamte/Tarifbeschäftigte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der Beamtin/Tarifbeschäftigten oder des Beamten/Tarifbeschäftigten aufgenommen sind und für die die erforderliche Einwilligung der Eltern zur Annahme erteilt ist, gelten als Kinder der Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Stiefkinder sind auch die Kinder der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin einer Beamtin/Tarifbeschäftigten oder des Ehemanns bzw. des Lebenspartners eines Beamten/Tarifbeschäftigten.
- Von der Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung ist auch dann auszugehen, wenn innerhalb der Schulferien ein Anspruch auf ergänzende Förderung und Betreuung des Kindes bestanden hätte und eine Betreuung infolge der SARS-CoV-2-Pandemie bedingt nicht angeboten wird, soweit eine Schließung nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde.
- Zur (Voraus)Leistung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber auf Basis des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG werden für Tarifbeschäftigte 34 Tage Arbeitsbefreiung unter Entgeltzahlung und – wegen dieser vorschussweisen Weiterzahlung des ungekürzten Entgelts – 16 Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung gewährt (jeweils Fünf-Tage-Woche). 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.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle:

Anwendungstabelle für Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage	19	16	13	9	6	3

- Es wird gebeten, von der Rückforderung von Überzahlungen, die durch Umsetzung dieses Rundschreibens für Tarifbeschäftigte über den Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG hinaus entstehen bzw. entstanden sind, abzusehen.

Unbeschadet der oben genannten Regelungen finden die gesetzlichen bzw. tarif- und beamtenrechtlichen Vorgaben für Fälle der tatsächlichen Erkrankung eines Kindes weiter Anwendung.

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

Im Auftrag
Jammer