

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Katrin Seidel (LINKE)

vom 14. Januar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 15. Januar 2021)

zum Thema:

Kita-Notbetreuung

und **Antwort** vom 29. Januar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 01. Feb. 2021)

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Frau Abgeordnete Katrin Seidel (Die Linke)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26172
vom 14. Januar 2021
über Kita-Notbetreuung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Kinder befinden sich zum Stichtag 08. Januar 2021 in der Kita-Notbetreuung? (Bitte absolut und prozentual im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kinder mit Kitabetreuungsvertrag angeben und, wenn möglich, bezirklich aufgeschlüsselt darstellen.)

2. Welche bisherigen Ergebnisse brachte die laufende Erhebung zur Inanspruchnahme der Notversorgung in den Einrichtungen? Welche Schlussfolgerungen zieht der Senat daraus? Hat sich das Verfahren des Verzichts auf verbindliche Vorgaben für die Inanspruchnahme der Kita-Notbetreuung zugunsten einer individuellen Einschätzung des Bedarfs und Abstimmung im Einzelfall bewährt?

Zu 1. und 2.: Seit Beginn des Jahres 2021 sind die Träger von Kindertagesstätten dazu aufgefordert ihre Daten zur Notversorgung im Rahmen eines online Abfragetools zu melden. Zum Stichtag 8. Januar 2021 übermittelten rund 88 Prozent der Kindertageseinrichtungen ihre Betreuungsdaten im Rahmen der Notversorgung. Demnach wurden 41.897 Kinder betreut. Das entspricht, gemessen an allen Vertragskindern, rund 25 Prozent. Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Bezirken ist gegenwärtig nicht möglich. Nach den Weihnachtsschließzeiten kam es zu einem langsamen aber kontinuierlichen Anstieg der Zahl der betreuten Kinder, sodass bis zum 25. Januar 2021 rund 37 % in den Kindertageseinrichtungen betreut wurden.

3. Welche Gründe haben die für Jugend zuständige Senatsverwaltung veranlasst, in einer Ergänzenden Elterninformation zur Notversorgung in den Berliner Kitas vom 30.12.2020 gesondert darauf hinzuweisen, „dass auch die Vermeidung von Verdienstaussfällen einen außerordentlich dringlichen Betreuungsbedarf darstellt“?

Zu 3.: Nach § 13 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung - InfSchMV) vom 14. Dezember 2020 wurden die Eltern aufgefordert, soweit wie möglich die Betreuung anderweitig zu organisieren und nur in unbedingt notwendigen Fällen die Betreuungsangebote der Kindertagesförderung in Anspruch zu nehmen, um die Kontakte auch in diesem Bereich zu reduzieren. Auf Grund verschiedener Nachfragen zur Auslegung der Tatbestandsvoraussetzung „außerordentlich dringlicher Betreuungsbedarf“ ist in der Elterninformation vom 30. Dezember 2020

klargestellt worden, dass „auch die Vermeidung von Verdienstaussfällen einen außerordentlich dringlichen Betreuungsbedarf darstellt“. Damit wurde klargestellt, dass auch ein drohender Verdienstaussfall den Zugang zur Kitabetreuung ermöglicht.

4. Wie positioniert sich der Senat zu Vorwürfen, dass damit Kinder von Eltern ohne Beschäftigung bzw. die Pandemiebedingt Kurzarbeitergeld beziehen, benachteiligt werden?

Zu 4.: Mit dem Hinweis auf die Vermeidung von Verdienstaussfällen in der o.g. Elterninformation ist lediglich ein Aspekt der Regelung des § 13 Absatz 1 InfSchMV erläutert worden. Die Regelung ist damit jedoch nicht zum Nachteil anderer Personengruppen eingeschränkt worden

5. Wie wird verhindert, dass Eltern Nachteile sowohl gegenüber ihrem Arbeitgeber als auch gegenüber der Krankenkasse haben, wenn sie freiwillig auf eine Inanspruchnahme der Kita-Notbetreuung verzichten, obwohl sie diese zur Vermeidung von Verdienstaussfall in Anspruch nehmen könnten?

6. Welchen Anspruch haben Eltern im Hinblick auf die Inanspruchnahme die sogenannten Kinderkrankentage von derzeit 10 Tagen pro Elternteil, wenn sie Verdienstaussfall zumindest zum Teil kompensieren wollen, wenn sie freiwillig auf eine Inanspruchnahme der Notbetreuung zur Vermeidung von Verdienstaussfall verzichten?

8. Was können Eltern gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen, wenn sie dem Appell des Senats folgen, Verantwortung übernehmen und freiwillig auf die Notbetreuung ihrer Kinder in der Kita verzichten und damit unter Umständen auch Verdienstaussfall in Kauf nehmen? Wie unterstützt der Senat diese Eltern und Familien?

Zu 5., 6. und 8.: Zur Überwindung der Nachteile, insbesondere der Verdienstaussfälle, wurde der Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes mit der Neuregelung des § 45 Absatz 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) rückwirkend ab dem 05. Januar 2021 für das Kalenderjahr 2021 erweitert, vergl. Artikel 8 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen für ein fokussiertes, proaktives und digitales Wettbewerbsrecht 4.0 und anderer Bestimmungen (GWB-Digitalisierungsgesetz) vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2).

Die Bezugsdauer für das Kinderkrankengeld gesetzlich Versicherter steigt damit für das Jahr 2021 von 10 auf 20 Arbeitstage pro Elternteil und von 20 auf 40 Tage für Alleinerziehende.

Der Anspruch auf zusätzliche Kinderkrankentage besteht auch, wenn „das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht“, entsprechend § 13 Absatz 1 InfSchMV für das Land Berlin in der Fassung vom 12. Januar 2021 bis zum 24. Januar 2021. Die Eltern sind darüber, wie auch über den Entschädigungsanspruch nach § 56 1a Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) und über die aktuellen Änderungen der Rechtslage in den „Elterninformationen zur Schließung der Kitas bis zum 14.02.2021 sowie zum Anspruch auf Notbetreuung“ informiert worden. Diese Schreiben sind unter <https://www.berlin.de/sen/bjf/corona/kita/#Eltern> veröffentlicht.

7. Wie verhält sich der Senat bzw. der öffentliche Dienst als Arbeitgeber in Berlin, wenn Eltern ihre Kinder nicht in der Notbetreuung unterbringen wollen, obwohl sie diese auch aus Gründen der Vermeidung von Verdienstaussfall in Anspruch nehmen könnten? Welche Verfahrensregelungen bestehen diesbezüglich auch im Hinblick auf einen möglichen Verdienstaussfall?

Zu 7.: Für das Landespersonal hat die Senatsverwaltung für Finanzen zuletzt mit dem 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 IfSG getroffen. Diese gelten bis zum 31. März 2021. Damit wurde auch die jüngste Novellierung des § 56 Absatz 1a IfSG berücksichtigt und ihre Voraussetzungen für die Tarifbeschäftigten und die Beamten erläutert. Rundschreiben IV Nr. 106/2020 und Rundschreiben IV Nr. 99/2020 vom 15. Dezember 2020 sind in der Rundschreibendatenbank des Landes Berlin unter <https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/> veröffentlicht.

Zur konkreten Umsetzung des neuen Anspruchs gemäß § 45 Absatz 2a SGB V, der im zutreffenden Zeitraum auch die Notbetreuungsregelung im Land Berlin berücksichtigt, wird ein entsprechendes Rundschreiben seitens der Senatsverwaltung für Finanzen derzeit vorbereitet.

Berlin, den 29. Januar 2021

In Vertretung
Sigrid Klebba
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

**An alle Eltern von Kindern
in Berliner Kitas**

22.01.2021

**Elterninformationen zur Schließung der Kitas bis zum 14.02.2021 sowie zum Anspruch auf
Notbetreuung**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Eltern,

aufgrund des weiterhin hohen Infektionsgeschehens und der neu auftretenden Variante des Corona-Virus hat der Senat von Berlin am 20.01.2021 entschieden, die Kitas zu schließen. Auch die langsam aber kontinuierlich steigende Inanspruchnahme der Notversorgung hat es mit Blick auf das Ziel der Eindämmung der Pandemie erforderlich gemacht, nun weitergehende Regelungen zu treffen.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie ist sich der Auswirkungen der neuen Regelungen für Ihre persönliche Situation sehr bewusst. Sie und Ihre Kinder müssen bereits seit mehreren Monaten erhebliche Einschränkungen in Kauf nehmen. Wir bitten Sie gleichwohl erneut -mit Blick auf die immer noch außergewöhnliche gesamtgesellschaftliche Situation- Ihre Kinder soweit möglich zuhause zu betreuen. Sie tragen damit zur wichtigen Reduzierung von Kontakten bei und helfen so, der Ausbreitung des Coronavirus entgegenzuwirken.

Konkret wurde vom Berliner Senat Folgendes beschlossen:

- ➔ Die Kindertageseinrichtungen werden zur Eindämmung der Corona-Pandemie, beginnend ab dem **25.01.2021**, für den Zeitraum des Lockdowns **geschlossen**.
- ➔ Ab diesem Zeitpunkt bieten alle Kitas für den Zeitraum des Lockdowns eine **Notbetreuung** an.
- ➔ Die durchschnittliche Auslastung der Kitas darf **50 %** nicht überschreiten.

Regelung des Zugangs zur Notbetreuung:

Die Notbetreuung kann dann in Anspruch genommen werden, wenn

- **ein außerordentlich dringlicher Betreuungsbedarf besteht**
und zugleich
- **die berufliche Tätigkeit eines Elternteils (auch im Homeoffice) auf der Liste der systemrelevanten Aufgabenbereiche (KRITIS-Liste) erfasst ist.**

Sie finden die aktuelle Fassung dieser Liste unter <https://www.berlin.de/sen/bjf/corona/kita/>

Darüber hinaus sollen auch Kinder von Alleinerziehenden und Kinder mit Behinderung die Notbetreuung nutzen können. Hier reicht ein außerordentlich dringlicher Betreuungsbedarf aus.

Im Einzelnen:

Ein außerordentlich dringlicher Betreuungsbedarf kann beruflich oder privat begründet sein. Es kann sich um einen Bedarf an einem einzelnen Tag oder um einen laufenden bzw. regelmäßigen Bedarf handeln.

Bitte stimmen Sie sich eng mit Ihrer Einrichtung ab und prüfen Sie, ob es Ihnen möglich ist, Ihr Kind, auch tageweise, zuhause zu betreuen. Bitte suchen Sie im direkten Kontakt mit Ihrer Einrichtung nach Lösungen, die im Sinne einer Notbetreuung bzw. einer eingeschränkten Inanspruchnahme der Kita-Angebote das Ziel der Kontaktreduzierung berücksichtigen.

Ihre Einrichtung ist gehalten, nicht mehr als durchschnittlich 50 % der Kinder zu betreuen. Ggf. steht Ihrer Einrichtung aktuell nicht ausreichend Personal zur Verfügung. Um dem angemeldeten außerordentlichen Betreuungsbedarf in dieser Situation gerecht zu werden kann es sein, dass Ihre Einrichtung auf Sie zukommt und in Abstimmung mit Ihnen nach alternativen Modellen zur Betreuung, bspw. tage- und/oder wochenweise, sucht. Bitte unterstützen Sie Ihre Kita hierin nach Kräften und haben Sie dafür Verständnis, wenn mit Beginn der neuen Regelungen am 25.01.2021 manches noch nicht eingespielt ist.

Für weitergehende Fragen, die Sie nicht mit Ihrer Kita klären können, steht Ihnen ferner die Kita-Hotline der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie zur Verfügung. Diese erreichen Sie unter der Nummer 030 - 90227 6600 an allen Werktagen von 9 bis 13 Uhr.

Möglichkeiten des Ausgleichs für Eltern ohne Zugang zur Notbetreuung:

Sofern Sie aufgrund der oben beschriebenen Kriterien keinen Zugang zur Notbetreuung haben, weisen wir auf folgende Regelungen hin:

1. Das erweiterte Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a SGB V

Wenn Sie nach den oben genannten Kriterien die Notbetreuung nicht nutzen dürfen, besteht für Sie ggf. auch die Möglichkeit, Kinderkrankengeld zu erhalten.

Seit dem 05.01.2021 kann dies nicht nur bei Erkrankung Ihres Kindes in Anspruch genommen werden, sondern auch, wenn Ihr Kind pandemiebedingt zu Hause betreut werden muss. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn

- Ihre Kita geschlossen ist,
- Ihr Kind in Quarantäne muss oder
- Sie aufgrund einer behördlicher Empfehlung Ihr Kind zuhause betreuen.

Die maximale Bezugsdauer für gesetzlich Versicherte steigt gleichzeitig für das Jahr 2021 von 10 auf 20 Arbeitstage pro Elternteil und von 20 auf 40 Tage für Alleinerziehende. Der Antrag auf Kinderkrankengeld ist bei der jeweiligen Krankenkasse zu stellen. Dort erhalten Sie auch die entsprechenden Antragsformulare. Die Krankenkasse verlangt hierbei ggf. auch die Vorlage einer Bescheinigung Ihrer Kita. Ein entsprechendes Muster hierfür liegt diesem Schreiben bei.

Die Kitas wurden von uns darum gebeten, Ihnen bei Bedarf diese Bescheinigung auszustellen.

2. Entschädigungsanspruch nach § 56 1a IfSG

Des Weiteren können Sie in bestimmten Fällen eine Entschädigung für einen Verdienstaufschlag gemäß § 56 Absatz 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) erhalten. Voraussetzungen hierfür sind unter anderem, dass

- es zu vorübergehenden behördlichen Schließung der Kita zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten kommt bzw. ein infektionsschutzrechtliches Betretungsverbot besteht
- Sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für Ihr Kind haben
- die Betreuung im Zeitraum der Schließung durch die erwerbstätige Person erfolgen muss und
- es dadurch zu einem Verdienstaufschlag kommt.

Weitere Information zu diesem Entschädigungsanspruch finden Sie im Internet unter:

<https://www.berlin.de/sen/finanzen/service/entschaedigung/schulschliessung/artikel.935438.php>

Die Entschädigung nach dem IfSG kann nicht zeitgleich mit dem oben genannten Kinderkrankengeld bezogen werden. Für schließungsbedingte Betreuungen vor dem 05.01.2021 ist kein Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V, sondern die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG möglich.

Verpflegungskosten

Anders als in den meisten Bundesländern üblich, werden im Kitabereich im Land Berlin keine Gebühren erhoben. Sie müssen sich im Regelfall gemäß § 3 Absatz 5 des Tagesbetreuungskostenbeteiligungsgesetzes (TKBG) lediglich an den Kosten für eine im Angebot der Tagesbetreuung enthaltene Verpflegung in Höhe von 23 Euro monatlich beteiligen.

Der Verpflegungsbeitrag ist grundsätzlich auch während der regulären Schließtage der Kindertageseinrichtung oder in Zeiten einer Erkrankung des Kindes, in denen das Betreuungs- und Verpflegungsangebot nicht in Anspruch genommen werden kann, weiterzuzahlen. Gleiches gilt zunächst auch im Rahmen der jetzt vorgenommenen Schließung der Einrichtungen bzw. des Notbetriebs. Nur in besonderen Fällen, wie etwa bei einer längeren Schließung der Kitas, kann diese Verpflichtung entfallen. Dies ist im Januar jedoch noch nicht der Fall.

Daher sind Sie zunächst weiterhin verpflichtet, Ihren Verpflegungskostenbeitrag zu zahlen. Falls sich aufgrund der zukünftigen Entwicklung hier Änderungen ergeben sollten, werden wir Sie umgehend informieren.

Diese Elterninformation, demnächst auch in mehreren Sprachen, finden Sie auf der Internetseite der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie unter folgendem Link:

<https://www.berlin.de/sen/bjf/coronavirus/aktuelles/schrittweise-oeffnung-kita-und-kindertagespflege/>

Abschließend danken wir Ihnen für Ihre Unterstützung und Ihre Geduld in einer Situation, die allen Beteiligten viel abverlangt. Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Holger Schulze

Leiter der Abteilung Familie und frühkindliche Bildung

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 Verdienstaufalls 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 Verdienstaufall 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 Verdienstaufälle 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 Verdienstaufälle nach § 56 Abs. 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt. Der maximale zeitliche Umfang, für den der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstaufälle 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 Verdienstaufalls 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

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

- Andie 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 6102-235/2020-6-2

IV B 15 – TTV L

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 15.12.2020

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. 99/2020

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,

Rundschreiben IV Nr. 45/2020 vom 19. Mai 2020,



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

Rundschreiben IV Nr. 76/2020 vom 16. September 2020,
Rundschreiben IV Nr. 94/2020 vom 27. November 2020

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen hat die Senatsverwaltung für Finanzen zuletzt mit Rundschreiben vom 16. September 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. Dezember 2020.

Mit diesem Rundschreiben werden die getroffenen Regelungen modifiziert. Sie berücksichtigen unter anderem die jüngste Novellierung des § 56 Absatz 1a IfSG (durch Artikel 1 Nr. 20 b) des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 16. November 2020 (BGBl. I S. 2397). Das Bezugsrundschreiben vom 16. September 2020 wird aufgehoben und durch dieses Rundschreiben ersetzt.

Die Regelungen werden mit Veröffentlichung dieses Rundschreibens in Anlehnung an die Regelungen des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG wie folgt neu 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 oder Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen 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 von 2.016,- Euro gewährt. Als Verdienstaufall 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 Verdienstaufschlags 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:

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.

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“.

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 oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt,
- 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. 76/2020), 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 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