Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht
P10
Steckelhörn 12

20457 Hamburg
Telefon +49 40 428 31-1559
Telefax +49 40 427 31-3753
Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer 827
peer.schaefer@personalamt.hamburg.de
Az. P10/113.00-01.0003
24.01.2021

Befristete Erhöhung der Zahl der sog. Kinderkrankentage und Ausweitung des Anspruchs dem Grunde nach

➔ **Fortschreibung des Rundschreibens vom 20.01.2021**

Wesentlicher Inhalt:	Fortschreibung der Hinweise zur Änderung von § 45 SGB V sowie Übertragung auf den Beamten- und Richterbereich aus dem Rundschreiben vom 20.01.2021
Vom Inhalt betroffener Personenkreis:	Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte, Richterinnen und Richter
Veröffentlichung online:	Personalportal
Bezug:	• Rundschreiben vom 20.01.2021 • Dreißigste Änderung der SARS-CoV-2-EindämmungsVO (HmbGVBl. S. 25) • Artikel 8 des GWB-Digitalisierungsgesetzes (BGBl. I 2021, S. 2), Bundestags-Drucksache 19/25868 (S. 96f.)

Mit dem Rundschreiben vom 20.01.2021 hat das Personalamt erste Hinweise zur Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld bzw. auf Freistellung zur Kinderbetreuung auf Grund der Änderung des § 45 SGB V sowie zur Übertragung der Regelung auf den Beamtenbereich gegeben.

Mit diesem Rundschreiben werden

1. die Anwendungshinweise im Hinblick auf die durch die 30. Änderung der SARS-CoV-2-EindämmungsVO geänderten Regelungen zur Kinderbetreuung durch die Kindertagesstätten fortgeschrieben,
2. als Hilfestellung für die Personalabteilungen **Prüfschemata** zur Prüfung der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kinderkrankentage für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte nach den vorgenannten Regelungen zur Verfügung gestellt.

Zertifikat seit 2010
audit berufundfamilie

1. Fortschreibung der Anwendungshinweise

Wie im Rundschreiben vom 20.01.2021 dargestellt, besteht der Anspruch auf das Kinderkrankengeld nur dann, wenn die häusliche Betreuung des Kindes erforderlich ist, d.h. eine Betreuung durch die/den Beschäftigte/n erfolgen muss. Die Frage, ob eine häusliche Betreuung erforderlich ist, ist auf Grund der Neufassung von § 24 der SARS-CoV-2-EindämmungsVO durch die 30. Änderung der SARS-CoV-2-EindämmungsVO mit Wirkung ab Montag, dem 25.01.2021, neu zu bewerten. Ab diesem Tag wird in den Kindertagesstätten nur noch eine sog. erweiterte Notbetreuung sichergestellt. Das bedeutet, dass diese außer für Kinder mit einem dringlichen sozialpädagogischen Förderbedarf grundsätzlich geschlossen sind. Eine Notbetreuung wird sichergestellt für Kinder,

a) deren Eltern Tätigkeiten ausüben, die für die Daseinsvorsorge bedeutsam oder für die Aufrechterhaltung der wichtigen Infrastrukturen oder der Sicherheit (zum Beispiel bei Polizei, Feuerwehr, in Krankenhäusern, in der Pflege, der Eingliederungshilfe, in Versorgungsbetrieben) notwendig sind, oder

b) die aus familiären Gründen oder aufgrund besonders gelagerter individueller Notfälle auf eine Betreuung angewiesen sind, oder

c) deren Eltern alleinerziehend sind.

Informationen für Eltern veröffentlicht die für Kindertagesbetreuung zuständige Sozialbehörde regelmäßig unter folgendem Link: https://www.hamburg.de/coronavirus/kita/.

Die in dem Rundschreiben vom 20.01.2021 in Fußnote 1 auf Seite 2 bzw. im ersten Spiegelpunkt in Nr. 8 auf S. 3 erwähnte Regelung zu den Kitas wird ab dem 25.01.2021 durch die o.g. Regelung ersetzt.

Von Buchstabe a) sind alle Elternteile erfasst, die in den Bereichen Daseinsvorsorge, wichtige Infrastrukturen und Sicherheit beschäftigt sind. Der Bereich der Daseinsvorsorge umfasst dabei auch zahlreiche staatliche Leistungen, die für die Versorgung der Bevölkerung bedeutsam sind (z.B. Schulen, Kundenzentren der Bezirke, Grundsicherungs- und Sozialämter, Jugendämter). Der Bereich der wichtigen Infrastrukturen erfasst u.a. Ver- und Entsorgungsbereiche, Verkehrsinfrastruktur usw. Der Bereich der Sicherheit umfasst neben Polizei und Feuerwehr z.B. auch Justiz, Justizvollzug und Zuführdienst. Ebenfalls zu den vorgenannten Bereichen zählen wichtige Assistenz- und Unterstützungsbereiche, die ein ordnungsgemäßes Funktionieren des öffentlichen Dienstes sicherstellen (z.B. Personal- und IT-Abteilungen).

In allen Bereichen der Behörden und Ämter ist verantwortungsvoll zu prüfen, welche Beschäftigten im vorgenannten Sinne als unabkömmlich zu betrachten sind. Dabei ist einerseits die Funktionsfähigkeit der wichtigen staatlichen Bereiche sicherzustellen und andererseits zu berücksichtigen, dass Kinder zur Eindämmung des weiterhin dynamischen Infektionsgeschehens nach Möglichkeit zu Hause betreut werden sollen. Gegebenenfalls sind Rotationsverfahren mit wechselnder Heranziehung zum Dienst und vergleichbare Lösungen in Betracht zu ziehen.

Hinweis:

Bisher wurde im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen ein vereinfachtes Verfahren angewendet, bei dem die Tarifbeschäftigten keinen förmlichen Antrag stellen, sondern lediglich den Arbeitgeber informieren und eine ärztliche Bescheinigung einreichen.

Dieses vereinfachte Verfahren kann im Hinblick auf die Betreuung erkrankter Kinder auch weiterhin angewandt werden.

Im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Freistellungen für die Betreuung nicht erkrankter Kinder weist das Personalamt auf das Folgende hin: Der § 45 Abs. 3 SGB V gewährt einen Anspruch auf Freistellung durch den Arbeitgeber, d.h. die/der Tarifbeschäftigte stellt einen Antrag und auf Grund dieses Antrages bewilligt der Arbeitgeber eine Freistellung von der Arbeit. Beschäftigte haben grundsätzlich nicht das Recht, eigenmächtig der Arbeit fernzubleiben. Entsprechendes gilt für Beamtinnen und Beamte. Dies schließt es nicht aus, in dringenden Fällen den Antrag nachzureichen. Damit es insoweit nicht zu Missverständnissen oder Fehleinschätzungen kommt, empfiehlt das Personalamt, rechtzeitig im Vorhinein das Gespräch mit Beschäftigten zu suchen, die Kinder unter zwölf Jahren haben und als unabkömmlich im vorgenannten Sinne zu betrachten sind. Insofern kann frühzeitig die Möglichkeit einer Inanspruchnahme von Notbetreuung besprochen werden um zu vermeiden, dass es auf Grund kurzfristiger Ereignisse zu Konflikten kommt.

Das Personalamt geht derzeit davon aus, dass die Leitungen der Kindertagesstätten grundsätzlich keine Arbeitgeberbescheinigungen verlangen werden.

Im Übrigen bleiben die Hinweise des Personalamtes in dem Rundschreiben vom 20.01.2021, insbesondere zur schulischen Situation, unverändert.

2. Prüfschemata für die Personalabteilungen

In den Anlagen 1 und 2 werden als Hilfestellung für die Personalabteilungen Prüfschemata zur Prüfung der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kinderkrankentage für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte nach den vorgenannten Regelungen zur Verfügung gestellt.

gez.

Peer Schaefer

Prüfschema: § 45 SGB V für Tarifbeschäftigte

	Erläuterung
Allgemeine Voraussetzungen:	
Die/der Beschäftigte ist Erziehungsberechtigte/r für ein Kind, das (1) das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat <u>oder</u> (2) behindert und auf Hilfe angewiesen ist,	Sofern in der Personalabteilung nicht bereits bekannt, sind geeignete Unterlagen vorzulegen (z.B. Geburtsurkunde, Behindertenausweis). In der aktuellen Situation reicht auch zunächst eine mündliche Selbstauskunft, entsprechende Unterlagen können später nachgereicht werden.
und	
die Betreuung des Kindes durch die/den Beschäftigte/n ist **<u>erforderlich</u>**, weil (1) das Kind erkrankt ist <u>oder</u> (2) das Kind aus den unten in dem blauen Kasten bezeichneten Gründen nicht in einer Einrichtung betreut wird,	Im Falle einer Erkrankung ist eine ärztliche Bescheinigung erforderlich, im Falle einer Nichtbetreuung in einer Einrichtung kann die Dienststelle eine Bescheinigung der Einrichtung verlangen.
und	
eine Betreuung des Kindes durch eine andere im selben Haushalt lebende Person ist nicht möglich.	Insofern genügt – wie auch bisher – eine Selbstauskunft.

Hinweis:

Privat krankenversicherte Beschäftigte haben unter den gleichen Voraussetzungen einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung (§ 45 Abs. 5 SGB V). Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht für sie im Falle einer Betreuung erkrankter Kinder nur für bis zu vier Tage (§ 29 Abs. 1 Buchst. e bb TV-L). Für die Betreuung nicht erkrankter Kinder kann in diesen Fällen eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen nach § 29 Abs. 3 TV-L gewährt werden. Ob die private Krankenversicherung eines Elternteils Lohnersatzleistungen entsprechend dem Kinderkrankengeld der gesetzlichen Krankenkassen anbietet, hängt von den vereinbarten Versicherungsbedingungen ab und muss daher bei der privaten Krankenversicherung erfragt werden.

Für die Betreuung privat krankenversicherte Kinder können gesetzlich krankenversicherte Eltern kein Kinderkrankengeld beanspruchen.

Besondere Voraussetzungen bei nicht erkrankten Kindern:	
Wenn die oben genannten Voraussetzungen vorliegen, besteht der Anspruch auf Kinderkrankengeld neben Erkrankungsfällen auch dann, wenn	Auch in diesen Fällen muss – ebenso wie bei der Erkrankung eines Kindes – die häusliche Betreuung des Kindes durch die/den Beschäftigte/n <u>erforderlich</u> sein. Eine derartige Erforderlichkeit liegt insbesondere **nicht** vor, wenn
(1) 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	a) in den Fällen von (1), (3) oder (5) die Einrichtung eine Notbetreuung anbietet und das Kind zu den Anspruchsberechtigten gehört, oder
(2) deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder	b) im Falle von (2) für das Kind eine Ausnahme vom Betretensverbot besteht.
(3) wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder	In allen Fällen – also auch in den Fällen von (4) und (6) – kann die Dienststelle eine Bescheinigung der Einrichtung über die Maßnahmen bzw. Einschränkungen verlangen. Die Dienststelle kann bei Tarifbeschäftigten aber <u>nicht</u> verlangen, dass das Kind in den Fällen von (4) oder (6) trotz der Aufhebung der Präsenzpflicht oder entgegen der behördlichen Empfehlung die Einrichtung besucht.
(4) die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder	
(5) der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder	
(6) das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.	

Prüfschema: Sonderurlaub zur Kinderbetreuung für Beamtinnen und Beamte

	Erläuterung
Allgemeine Voraussetzungen:	
Die/der Beschäftigte ist Erziehungsberechtigte/r für ein Kind, das (1) das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat <u>oder</u> (2) behindert und auf Hilfe angewiesen ist,	Sofern in der Personalabteilung nicht bereits bekannt, sind geeignete Unterlagen vorzulegen (z.B. Geburtsurkunde, Behindertenausweis). In der aktuellen Situation reicht auch zunächst eine mündliche Selbstauskunft, entsprechende Unterlagen können später nachgereicht werden.
und	
die Betreuung des Kindes durch die/den Beschäftigte/n ist **<u>erforderlich</u>**, weil (1) das Kind erkrankt ist <u>oder</u> (2) das Kind aus den unten in dem blauen Kasten bezeichneten Gründen nicht in einer Einrichtung betreut wird,	Im Falle einer Erkrankung ist eine ärztliche Bescheinigung erforderlich, im Falle einer Nichtbetreuung in einer Einrichtung kann die Dienststelle eine Bescheinigung der Einrichtung verlangen.
und	
eine Betreuung des Kindes durch eine andere im selben Haushalt lebende Person ist nicht möglich.	Insofern genügt – wie auch bisher – eine Selbstauskunft.

Hinweis:

Beamte/innen, deren Besoldung ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreitet, haben zur Betreuung erkrankter Kinder lediglich den Freistellungsanspruch aus Nr. 5 Abs. 1 Buchst. e) bb) HmbSUrlR (insgesamt vier Tage pro Kalenderjahr). Eine Freistellung zur Betreuung gesunder Kinder kommt für diesen Personenkreis bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nur im Rahmen von Nr. 5 Abs. 2 HmbSUrlR bis zu einer Höchstdauer von insgesamt drei Tagen in Betracht.

Besondere Voraussetzungen bei nicht erkrankten Kindern:	
Wenn die oben genannten Voraussetzungen vorliegen, besteht der Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub neben Erkrankungsfällen auch dann, wenn (1) 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 (2) deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder (3) wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder (4) die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder (5) der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder (6) das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.	Auch in diesen Fällen muss – ebenso wie bei der Erkrankung eines Kindes – die häusliche Betreuung des Kindes durch die/den Beschäftigte/n <u>erforderlich</u> sein. Eine derartige Erforderlichkeit liegt insbesondere **nicht** vor, wenn a) in den Fällen von (1), (3) oder (5) die Einrichtung eine Notbetreuung anbietet und das Kind zu den Anspruchsberechtigten gehört, oder b) im Falle von (2) für das Kind eine Ausnahme vom Betretensverbot besteht. In allen Fällen – also auch in den Fällen von (4) und (6) – kann die Dienststelle eine Bescheinigung der Einrichtung über die Maßnahmen bzw. Einschränkungen verlangen. Die Dienststelle kann bei Beamtinnen und Beamten verlangen, dass in den Fällen von (4) und (6) das Kind zur Betreuung in die Einrichtung gegeben wird, wenn die Beamtin bzw. der Beamte dienstlich **dringend** benötigt wird (vgl. Nr. 8 auf S. 3 des Rundschreibens vom 20.01.2021). Insoweit ist bei der Dienstgestaltung ggf. auf eingeschränkte Öffnungszeiten usw. Rücksicht zu nehmen.