

Zusammenfassung Schreiben MIK vom 16.04.20 zum Rundschreiben vom 17.03. 2020 (Gesch.Z. 37-719-94)

Titel: Gewährung von Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung und zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Hinweise zur Wahrnehmung der Fürsorge gegenüber Risikogruppen nach dem RKI und zur Rückbuchung von Urlaub anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus ab dem 20. April 2020

--> Geltungsbereich:	Beamte und Tarifbeschäftigte
--> Geltungszeitraum:	20.04. bis 31.12.2020

Kinderbetreuung

- Außertarifliche Leistung, die sich nicht als schädliche Unterbrechung (Erfahrungsstufen & Kündigungsschutzfristen) auswirkt
- Hierbei handelt es sich um eine Vorausleistung des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 1a i.V.m. Abs. 5 IfSG, der den Entschädigungsanspruch für Verdienstausfälle, der sich aus § 56 Abs. 1a IfSG ergeben würde, im Regelfall zum Erlöschen bringt, daher sind hohe Anforderungen an die Voraussetzungen und die Dokumentation nötig.
- Allg. Informationen:
 - Max. 20 Tagen außertarifliche Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L durch den Arbeitgeber ohne Arbeitsleistung bzw. gem. § 61 Abs. 1 LBG eine Sonderbeurlaubung unter Bezahlung für Beamte
 - 10 Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung im Tarifbereich bzw. eine Beurlaubung aus familiären Gründen gem. § 80 LBG für verbeamtete Mitarbeiter*innen
 - Bei einer 5-Tage Woche, sonst entsprechend angepasste Freistellungszeiträume
 - Eine Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Aufbau von negativem Gleitzeitguthaben sind nicht erforderlich!
 - Großeltern, Onkel, Tanten und andere Verwandte der zu betreuenden Kinder sind leider nicht anspruchsberechtigt.
 - Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es können auch halbe Tage in Anspruch genommen werden (entsprechen dann der Hälfte der tägl. vereinbarten individuellen Arbeitszeit).
- Voraussetzung:
 - Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung zur Kinderbetreuung
 - z.B. Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Ähnliches oder Schule
 - durch die zuständige Behörde oder ggf. durch erbrachten Nachweis bei individueller Situation zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19
 - die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen (ohne Altersgrenze)
 - es besteht für den sorgeberechtigten Beschäftigten (hier bitte Nachweis der Personensorge gem. § 1631 BGB oder der Vollzeitpflege gem. § 33 SGB VIII, wenn es kein leibliches Kind ist!) keine Möglichkeit, die Betreuung durch:

- Heimarbeit bzw. mobiles Arbeiten ODER
- den Abbau von Überstunden / Gleitzeitguthaben ODER
- Ausgleichstage ODER
- Inanspruchnahme von Freizeitausgleich gemäß § 7 Abs. 7 TV-L sicherzustellen UND
- eine Schließung der betreffenden Einrichtungen in dem betreffenden Zeitraum nicht ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde UND
- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit (z.B. Anspruch auf Notbetreuung, Übernahme der Betreuung durch das andere Elternteil oder andere Bezugspersonen) für das Kind kann nicht sichergestellt werden
 - Darlegung bei Beamten: formlos gegenüber der Personalaktenführenden Stelle
 - Darlegung bei Tarifbeschäftigten muss gem. § 56 Abs. 1a S. 2 IfSG erfolgen:
 - Zuständige Behörde für den Antrag ist das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)
 - Antrag (anbei bzw. im Formularcenter) ist per Mail an entschaedigung@lavg.brandenburg.de oder per Post an das
Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
Wünsdorfer Platz 3
15806 Zossen OT Wünsdorf
zu senden
 - Für die Beantragung innerhalb genügt der Personalabteilung dann eine Kopie des unterschriebenen Antrages
- Prozess der Beantragung an der HNEE:
 - a. Folgende Unterlagen in der Personalabteilung einreichen:
 - i. Formloser Antrag (auch Mail genügt hier) mit genauer Nennung der Freistellungszeit und ob mit (20 Tage) oder ohne (10 Tage) Bezahlung sowie Nennung der Betreuungseinrichtung und des Kindes (KITA, Schule etc.)
 - ii. Ggf. Nachweis über die Schließung der Betreuungseinrichtung
 - iii. Antragskopie an das LAVG bzw. bei Beamten die formlose Darlegung einer nicht zumutbaren Betreuungssituation
 - iv. Falls noch nicht gemeldet - Geburtsurkunde des Kindes in Kopie , ggf. Schwerbehindertennachweis bzw. Nachweis der Sorgeberechtigung bei nicht leiblichen Kindern
 - v. Mail/Schreiben von vorgesetzter Person, warum mobiles Arbeiten nicht weiter möglich ist
 - b. Prüfung in der Personalabteilung u. a.: Vorrang von Stundenabbau, Ausgleichstagen, Freizeitausgleich, Ferien- und Schließzeiten der Einrichtung, Personensorge etc.
 - c. Rückmeldung der Personalabteilung
 - i. Genehmigung: per Mail und Buchung durch die Personalabteilung in HIS QIS
 - ii. Ablehnung: per Schreiben durch die Personalabteilung inkl. Aufklärung über die dann zur Verfügung stehenden Rechtswege

--> Bisher eventuell nicht in Anspruch genommene Freistellungsmöglichkeiten aus dem Rundschreiben vom 17. März 2020 verfallen mit Ablauf des 19. April 2020 ersatzlos. Mithin haben alle Anspruchsberechtigten bei Vorliegen der o. a. Voraussetzungen ab dem 20. April 2020 einen Anspruch auf 20 Tage Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung bei außertariflicher Fortzahlung des Entgelts und 10 Tage Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung ohne Entgeltzahlung bis zum 31. Dezember 2020!

b. Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

- Außertarifliche Leistung, die sich nicht als schädliche Unterbrechung (Erfahrungsstufen & Kündigungsschutzfristen) auswirkt
- Allg. Informationen:
 - Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche, sonst entsprechend angepasst) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bzw. § 61 Abs. 1 LBG für Beamte
 - Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Aufbau von negativem Gleitzeitguthaben sind **nicht** erforderlich
 - Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es können auch halbe Tage in Anspruch genommen werden (entsprechen dann der Hälfte der tägl. vereinbarten individuellen Arbeitszeit).
 - Andere Gesetzliche Freistellungsansprüche für die Pflege von Angehörigen bleiben von dieser Regelung unberührt.
 - Für Beamte: zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder eine pflegerische Versorgung. Können wie bisher auch gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 EUrlDbV bis zu neun Arbeitstage für jeden pflegebedürftigen Angehörigen gewährt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (ohne Besoldung) aus familiären Gründen gemäß § 80 LBG bzw. einer Familienpflegezeit nach § 80a LBG.
- Voraussetzungen:
 - Tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ (Nachweis erforderlich!) UND
 - der pflegebedürftige Angehörige lebt dauerhaft oder aufgrund der Schließung der Pflegeeinrichtung im Haushalt des betreuenden Tarifbeschäftigten UND
 - Pflegebedürftige nahe Angehörige des betreuenden Beschäftigten im Sinne dieses Rundschreibens sind ausschließlich:
 - Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
 - Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
 - Eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, soweit deren Betreuung nicht bereits von Punkt 1. a) dieses Rundschreibens umfasst ist, und
 - die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners.
 - eine alternative Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen kann ansonsten nicht sichergestellt werden (keine gesonderte schriftliche Darlegung mittels Formular erforderlich) UND
 - es besteht für den betreuenden Beschäftigten keine Möglichkeit, die Betreuung durch
 - Heimarbeit/mobile Arbeit ODER
 - den Abbau von Überstunden ODER
 - Gleitzeitguthaben ODER
 - Ausgleichstage ODER
 - die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich gemäß § 7 Abs. 7 TV-L sicherzustellen

- Prozess der Beantragung an der HNEE:
 - a. Folgende Unterlagen in der Personalabteilung einreichen:
 - i. Formloser Antrag (auch Mail genügt hier) mit genauer Nennung der Freistellungszeit sowie Nennung der Pflegeeinrichtung und des Verwandtschaftsgrades und Name der zu pflegenden Person
 - ii. Nachweis über die Schließung der Pflegeeinrichtung
 - iii. Meldeadresse der zu pflegenden Person (Kopie Ausweis oder Meldeauszug)
 - iv. Mail/Schreiben von vorgesetzter Person, warum mobiles Arbeiten nicht weiter möglich ist
 - b. Prüfung in der Personalabteilung u. a.: Vorrang von Stundenabbau, Ausgleichstagen, Freizeitausgleich, Verwandtschaftsgrad etc.
 - c. Rückmeldung der Personalabteilung
 - i. Genehmigung: per Mail und Buchung durch die Personalabteilung in HIS QIS
 - ii. Ablehnung: per Schreiben durch die Personalabteilung inkl. Aufklärung über die dann zur Verfügung stehenden Rechtswege