

Der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

Damen und Herren
Staatssekretärinnen und Staatssekretäre

Nachrichtlich:

Herrn
Präsidenten
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Frau
Präsidentin
des Landesrechnungshofs

ausschließlich per E-Mail

4. April 2022

Personelle und organisatorische Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2

Bezug: Mein Erlass vom 6. März 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit meinem Bezugserrlass hatte ich unter anderem auf die im März 2022 endenden bundesrechtlichen Regelungen über die erweiterten Ansprüche für Kinderkrankengeld und Akutpflege hingewiesen. Nachdem der Bundesgesetzgeber sehr kurzfristig die Befristung der entsprechenden Regelungen verlängert hat, wird mein Erlass vom 6. März 2022 in diesen beiden Punkten wie folgt geändert:

Freistellung zur Kinderbetreuung bzw. Kinderkrankengeld:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen am 19. März 2022 (BGBl. I, S. 473) wurde die Regelung in § 45 Absatz 2a Satz 3 SGB V über dieses Datum hinaus verlängert.

Dabei verbleibt es für den erweiterten Anspruch auf Kinderkrankengeld und Freistellung bei der Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege eines erkrankten Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 45 Abs. 2a SGB V bei der Geltung bis zum 31. Dezember 2022. Soweit dieser Anspruch für Fälle besteht, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, ist die Regelung durch das o.a. Gesetz bis zum **23. September 2022** verlängert worden.

Für die Beamtinnen und Beamten werden die Änderungen wie folgt übernommen:

Für den Fall der Kinderbetreuung wegen Erkrankung des Kindes oder der Kinder für Beamtinnen und Beamte bin ich entsprechend meines Erlasses vom 6. März 2022 damit einverstanden, wenn im Jahr 2022 zur Vermeidung von persönlichen Härten über die in § 13 Absatz 2 SUVO geregelten Höchstgrenzen hinaus im Einzelfall in gebotenum Umfang zusätzliche Beurlaubungs- bzw. Freistellungstage nach § 20 SUVO i.V.m.§ 13 Absatz 2 SUVO gewährt werden.

Dies gilt gleichermaßen für die Arbeitsbefreiung von nicht gesetzlich versicherten Tarifbeschäftigten bzw. Tarifbeschäftigten mit einem nicht gesetzlich versicherten Kind (§ 19 Absatz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb) TV-L) nach § 29 Absatz 3 TV-L.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme zusätzlicher Tage für Fälle, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, ist auf begründeten Antrag – unter Abwägung der dienstlichen mit den privat-familiären Interessen der Betroffenen – im Beamtenbereich die Bewilligung von Sonderurlaub nach § 20 SUVO möglich, sofern die Dienstleistung weder in der Dienststelle noch im Homeoffice bzw. nicht in der Form des mobilen Arbeitens neben der Kinderbetreuung erbracht werden kann; diese Möglichkeit der Freistellung gilt bis zum 23. September 2022.

Für Tarifbeschäftigte, die dem Grunde nach keinen Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V haben, weil sie selbst oder das Kind bzw. die Kinder nicht gesetzlich krankenversichert sind, findet die Regelung für die Beamtinnen und Beamten mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Bewilligung von Arbeitsbefreiung für zunächst drei Arbeitstage nach § 29 Abs. 3 TV-L erfolgt. Die Arbeitsbefreiung kann bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen jeweils für weitere drei Tage verlängert werden.

Akute Pflegesituation:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen am 26. März 2022 (BGBl. I, S. 482) wurde ferner die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiungstagen zur Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nach § 9 PflegeZG bis zum **30. Juni 2022** verlängert.

Das wird in der Weise auf den Beamtenbereich übertragen, dass im Einzelfall bis zu 10 Arbeitstage nach § 20 SUVO i.V.m. § 13 Abs. 3 SUVO zusätzlich als Sonderurlaub bewilligt werden können (vgl. § 9 Abs. 1 PflegeZG).

Soweit in dem Übergangszeitraum seit dem kurzfristigen Inkrafttreten der bundesgesetzlichen Änderungen bis zur Bekanntgabe dieses Erlasses Anträge auf Freistellung für die o.a. Sachverhalte gestellt worden sind und hierfür auf die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder Zeitguthaben ausgewichen werden musste, bitte ich, diese Anträge unter Berücksichtigung dieses Erlasses einer neuen Betrachtung zu unterziehen.

Ferner weise ich aus gegebenem Anlass und aufgrund von Nachfragen vorsorglich darauf hin, dass

- zum 20. März 2022 die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (BAnz AT 18. März 2022 V1) in Kraft getreten ist, welche die im Rahmen betrieblicher Hygienekonzepte fortgeltenden Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz beschreibt;

- Beschäftigte im Fall von Büroarbeit im Homeoffice arbeiten sollten, wenn sie Krankheitssymptome haben, auch wenn sie sich arbeitsfähig fühlen und kein positives Corona- Testergebnis aufweisen.

Ich bitte darauf zu achten, dass die Rechte der Personalräte insbesondere nach den §§ 47, 49 und 50 MBG Schl.-H. hiervon unberührt bleiben. Bitte binden Sie die Personalräte vor Ort frühzeitig in ihre weiteren Entscheidungsfindungen mit ein.

Ich bitte um unverzügliche Bekanntgabe.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Dirk Schrödter