



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Beate Raudies (SPD)

und

Antwort

der Landesregierung - Ministerpräsident

Umsetzung der erweiterten Kinderkrankentage-Regelung für die Landesverwaltung

Vorbemerkung der Fragestellerin:

Mitte Januar 2021 haben Bundestag und Bundesrat die Erweiterung des Kinderkrankengeldes in der Corona-Pandemie beschlossen. Demnach wird der Anspruch auf Kinderkrankengeld für Arbeitnehmer*innen pro Elternteil von zehn auf 20 Tage pro Kind, für Alleinerziehende von 20 auf 40 Tage pro Kind verdoppelt. Dieser Anspruch gilt jetzt nun nicht mehr nur bei Krankheit des Kindes, sondern auch, wenn die Kinderbetreuung nicht anders sichergestellt werden kann. Jedoch gilt die Regelung nicht automatisch für Beamtinnen und Beamte. Der Bund hat allerdings angekündigt, die Regelung für Bundesbeamt*innen zu übernehmen.

Vorbemerkung der Landesregierung:

Bereits mit Beginn der Pandemie im vergangenen Jahr hat die schleswig-holsteinische Landesregierung die Herausforderungen, vor die Beamtinnen und Beamte, die gleichzeitig Kinder zu betreuen haben, erkannt, und darauf durch Erlass reagiert. Dabei wurden – rechtlich abgestützt auf die Landesverordnung über die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen für die Beamtinnen und Beamten (Sonderurlaubsverordnung - SUVO) – für die praktische Anwendung sehr geeignete Lösungen gefunden. Dieser Weg, der von Seiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen wie auch der Ebene der Mitbestimmung stets positiv begleitet worden ist, wird konsequent fortgesetzt; er hat sich etabliert und wird positiv angenommen. Über die zuständigen ressortübergreifenden Gremien ist der regelmäßige Austausch über die

Anwendungsbreite der geltenden Erlasslage mit dem Ziel eines einheitlichen Vorgehens innerhalb der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung sichergestellt. Mit den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen wie der Ebene der Mitbestimmung befindet sich die schleswig-holsteinische Landesregierung zudem in einem fortgesetzten, ausgesprochen konstruktiven und vertrauensvollen Dialog.

1. In welchem Rahmen und zu welchen Bedingungen wurde Landesbeamt*innen und Tarifbeschäftigten bisher Freistellung vom Dienst im Falle eines Ausfalls der Kinderbetreuung ermöglicht? In welchem Rahmen erfolgte bei Freistellung auch eine Fortzahlung der Bezüge bzw. des Entgeltes? Wann erfolgte diese nicht?

Antwort:

Für die Freistellung vom Dienst im Falle eines Ausfalls der Kinderbetreuung infolge der Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen konnte auf vorhandene Regelungen in der Sonderurlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamte (SUVO) und im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zurückgegriffen werden. § 20 SUVO lässt in besonders begründeten Ausnahmefällen bei Anlegung strenger Maßstäbe Abweichungen von den ansonsten abschließenden Sonderurlaubsregelungen in §§ 6 bis 19 SUVO zu. Im Tarifbereich kann nach § 29 Absatz 3 TV-L der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

Von diesen Möglichkeiten ist erstmals mit Erlass des Chefs der Staatskanzlei an die obersten Landesbehörden vom 12. März 2020 Gebrauch gemacht worden. Anfangs war die Inanspruchnahme unter Bezugnahme auf § 13 Absatz 2 SUVO auf bis zu 10 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden bis zu 20 Arbeitstage für jedes Kind der Beamtin oder des Beamten begrenzt. Bis zur entsprechenden Dauer konnte die Arbeitsbefreiung für Tarifbeschäftigte nach § 29 Absatz 3 TV-L jeweils verlängert werden. In den Folgeerlassen wurde ausdrücklich auf den Ausnahmecharakter der als Auffanglösung gedachten Regelung hingewiesen. Die Bezüge bzw. das Entgelt wurden während des Sonderurlaubs bzw. der Freistellung unvermindert weiter gewährt. Die Regelung wurde in Abhängigkeit von der Entwicklung des pandemischen Geschehens fortgeführt und dabei weiterentwickelt. So wurde die ursprüngliche Begrenzung auf 10 bzw. 20 Arbeitstage im Kalenderjahr entsprechend § 13 Absatz 2 SUVO seit dem Erlass des Chefs der Staatskanzlei an die obersten Landesbehörden vom 16. April 2020 nicht mehr fortgesetzt.

2. Beabsichtigt die Landesregierung, die Regelung des erweiterten Kinderkrankengeldes entsprechend den Vorschriften für Arbeitnehmer*innen auch für Landesbeamt*innen zu übernehmen?

Antwort:

Die sinngemäße Übernahme für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten ist durch Erlass des Chefs der Staatskanzlei an die obersten Landesbehörden vom 21. Januar 2021 längst erfolgt.

3. Wenn ja: Wie wird die Übernahme in eine landesrechtliche Regelung konkret umgesetzt? Erfolgt bei Freistellung eine Fortzahlung der Bezüge in voller Höhe oder nur teilweise? Müssen vorrangig Erholungsurlaub oder Zeitausgleich genommen werden? Ab wann wird die Regelung gelten? Wird diese befristet?

Der durch 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 (29)) in § 45 SGB V neu eingefügte Absatz 2a regelt zwei unterschiedliche Sachverhalte, auf die sich der insgesamt erweiterte Krankengeldanspruch erstreckt:

- die Notwendigkeit einer Betreuung für ein erkranktes Kind („Kind-krank-Tage“)
- die Notwendigkeit der Kinderbetreuung infolge der vollständigen oder teilweisen Schließung einer Schule, Betreuungseinrichtung usw..

Hinsichtlich der Kind-krank-Tage liegt mit § 13 Absatz 2 SUVO eine abschließende Regelung für Beamtinnen und Beamte vor. Diese wird derzeit noch als ausreichend angesehen, da in aller Regel nicht davon auszugehen ist, dass die betreffenden Ansprüche am Jahresanfang bereits verbraucht sind.

Der nach § 45 Absatz 2a SGB V erweiterte Kindergeldanspruch wird in Bezug auf die Freistellung zur Kinderbetreuung infolge der vollständigen oder teilweisen Schließung einer Schule, Betreuungseinrichtung usw. wie bisher für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten durch Anwendung von § 20 SUVO umgesetzt. Es gelten die im Erlass des Chefs der Staatskanzlei an die obersten Landesbehörden vom 29. Oktober 2020 genannten Rahmenbedingungen fort. Danach kann die Regelung herangezogen werden, wenn die Dienstleistung weder in der Dienststelle noch im Homeoffice möglich ist. Den Dienststellen obliegt die Entscheidung im Einzelfall, wobei im allgemeinen Verständnis der Situation darauf zu achten ist, dass im Ergebnis eine vergleichbare Lage gegenüber den Tarifbeschäftigten erreicht wird, natürlich unter Beachtung der Unterschiede zweier verschiedener Status des öffentlichen Dienstes. Es bedarf dazu eines begründeten Antrags der Beamtin oder des Beamten. Darüber hinaus gelten die folgenden Hinweise:

- Soweit neben der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten möglich ist, ist dieses wahrzunehmen.

- Ist bereits Erholungsurlaub gewährt, hat dieser Vorrang. Hiermit ist bereits eine Freistellung von der Dienst- bzw. Arbeitsverpflichtung erfolgt, so dass für die Gewährung von Sonderurlaub kein Bedarf besteht.
- Die Regelung bezieht sich auf Kinder bis zur 6. Klasse einschließlich.

Wie bisher erfolgt bei der Freistellung eine Fortzahlung der Bezüge in voller Höhe. Nur bereits gewährter Erholungsurlaub verdrängt die Anwendung der Regelung. Es ist nach der Erlasslage nicht gefordert, zunächst den jährlichen Erholungsurlaub zu verbrauchen, bevor Sonderurlaub nach § 20 SUVO beantragt werden kann. Zur Berücksichtigung der Möglichkeiten der variablen Arbeitszeit macht die aktuelle Erlasslage keine generellen Vorgaben. Hier sind im Rahmen der den Dienststellen obliegenden Einzelfallentscheidung adäquate Lösungen im Einzelfall anzustreben.

Zur Flankierung der Arbeit im Homeoffice – ggf. neben der Kinderbetreuung – ist mit dem Erlass vom 21. Januar 2021 erneut der in der Vereinbarung über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit festgelegte Arbeitszeitrahmen auf 06.00 Uhr bis 22.00 Uhr erweitert worden.

Die Erlassregelung gilt ab dem 25. Januar 2021. Sie ist befristet bis zum 14. Februar 2021. In Bezug auf die Nutzung des Homeoffice ist der Erlass, im Einklang mit der aktuellen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, bis zum 15. März 2021 befristet.

4. Wenn keine oder keine vollständige Übernahme der Regelung zum Kinderkrankengeld für Landesbeamt*innen erfolgt: Warum nicht?

Zur bisher nicht erfolgten gesonderten Ausweitung der Kind-krank-Tage wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass im Bedarfsfall ebenfalls eine kurzfristige Nachsteuerung mithilfe § 20 SUVO möglich wäre. Davon war in der Vergangenheit mit dem Erlass vom 29. Oktober 2020 Gebrauch gemacht und der durch Artikel 3 des Krankenhauszukunftsgesetzes vom 23.10.2020 (BGBl. I S. 2020) für das Jahr 2020 nach § 45 Absatz 2 a SGB V in der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Fassung erweiterte Anspruch auf Kind- krank- Tage entsprechend auf den Beamtenbereich übertragen worden.

An dem Ausnahmecharakter der in der Antwort zu Frage 3 erläuterten Freistellungsregelung einschließlich der Nachrangigkeit gegenüber der Möglichkeit des Homeoffice wird festgehalten. Dies ist begründet in der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung (Vorrang von Dienst-

leistung - soweit sie möglich ist - vor Freistellung) und den Rahmenbedingungen der Freistellung (keine Minderung des Bezahlungsanspruchs, keine generell festgelegte tagemäßige Begrenzung).

Insbesondere im Vergleich zu der Regelung über das Kinderkrankengeld in § 45 SGB V, dessen Inanspruchnahme auch bei Möglichkeiten der Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office nicht ausgeschlossen ist, ist es gerechtfertigt, bei der Anwendung von § 20 SUVO einen erweiterten Maßstab anzulegen; denn die Regelung ist, anders als in § 45 SGB V, nicht mit Einkommenseinbußen für die Betroffenen verbunden. Zudem sei darauf hingewiesen, dass auch im Rahmen des mit Wirkung vom 30.03.2020 eingeführten Anspruchs auf Verdienstausfallentschädigung für erwerbstätige Eltern bei Kita- und Schulschließungen nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz die Möglichkeit des ortflexiblen Arbeitens (z.B. Home-Office) eine alternative Betreuungsmöglichkeit i.S. des § 56 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 IfSG darstellt, die den Anspruch ausschließt, wenn bzw. soweit die Betreuung des eigenen Kindes und die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office zumutbar ist (vgl. BT-Drs. 19/1811, S. 24).