

Zum Aushang

INFO 4/2021

21.04.2021

**Arbeitsbefreiung zur pandemiebedingten Betreuung  
der eigenen Kinder oder pflegebedürftiger naher Angehöriger  
und verpflichtende Selbsttestungen**

**Liebe Kolleg\*innen,**

die Pandemie dominiert weiterhin unseren Alltag. In einem **neuen Rundschreiben vom 12.04.2021 von SenFin** sind die Regelungen zur Freistellung für Kinderbetreuung erneuert und ergänzt worden. Die Regelungen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sind bis zum 30.06.2021 verlängert worden.

**Arbeitsbefreiung zur Betreuung der eigenen Kinder:**

Kolleg\*innen können bei einer pandemiebedingten Schließung der Betreuungseinrichtung der eigenen Kinder unter bestimmten Voraussetzungen für die Betreuung ihrer Kinder freigestellt werden. Der Anspruch gilt auch für Enkel- und Stiefkinder, wenn Sie für ein Kind überwiegend Unterhalt leisten, und für Pflegekinder. Dies trifft auf Tarifbeschäftigte und Beamt\*innen zu.

Die Kinder dürfen das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, gilt die Regelung unabhängig vom Alter.

Das Gehalt wird bei einer Fünf-Tage-Woche für 34 Arbeitstage weitergezahlt. **Freistellungstage werden ab dem 30.03.2021 neu gezählt, zuvor in Anspruch genommene Tage werden nicht mitgezählt.** Die Anzahl der Freistellungstage ändert sich, wenn man keine Fünf-Tage-Woche hat:

<b>Arbeitsbefreiung mit Entgeltzahlung</b>						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage	41	<b>34</b>	27	21	14	7

Für Alleinerziehende gilt:

<b>Arbeitsbefreiung mit Entgeltzahlung</b>						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage	81	<b>67</b>	54	41	27	14

Die Freistellungstage werden gewährt, wenn eine Gemeinschaftseinrichtung (KiTa, Großpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative, Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, Ergänzende Förderung und Betreuung, Schule) als Reaktion auf die Ausbreitung des SARS CoV 2 - Virus schließt, bzw. deren Betreten untersagt wird, Schul- oder Betriebsferien verlängert werden oder die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben wird. **Neu aufgenommen wurde, dass die Tage auch gewährt werden, wenn eine „behördliche Empfehlung vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen“ vorliegt. Ebenfalls neu aufgenommen wurde, dass der Anspruch auch dann im Gewährungszeitraum besteht, „unabhängig davon, ob der Dienst grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden könnte.“**

Die einschlägige Rechtsprechung legt nahe, dass dies auch gilt, wenn einzelne Klassen oder Gruppen bzw. einzelne Kinder, die sich in der Einrichtung angesteckt haben, zu Hause bleiben müssen.

Die Freistellungstage müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, dass einzelne oder halbe Tage in Anspruch genommen werden. Bei Beamt\*innen dürfen der Gewährung von Dienstbefreiung keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Wenn die 34 Tage (bei einer Fünf-Tage-Woche) **mit** Fortzahlung des Gehaltes ausgeschöpft sind, hat man darüber hinaus Anspruch auf weitere Freistellungstage **ohne** Gehaltsfortzahlung:

<b>Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung</b>						
Arbeitstage je Woche	6	<b>5</b>	4	3	2	1
Freistellungstage	19	<b>16</b>	13	9	6	3

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitskonten (Mehrarbeit, Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen.

Andere Möglichkeiten der Dienst und Arbeitsbefreiung bzw. Teilzeitregelungen gelten weiterhin darüber hinaus, unabhängig von der hier beschriebenen Regelung.

In besonderen Härtefällen gibt es die Möglichkeit weiterer Freistellungstage.

#### **Arbeitsbefreiung zur Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger:**

**Auch hier gibt es eine Aktualisierung vom 31.03.2021, Rundschreiben SenFin Nr. 30/2021. Die schon existierenden Regelungen gelten bis zum 30.06.2021.** Wenn ein ambulanter Pflegedienst ausfällt oder eine Pflegeeinrichtung pandemiebedingt schließt und eine alternative Betreuung nicht sichergestellt werden kann

- werden Angestellte zur Betreuung naher Angehöriger bis zu 20 Tage vom Dienst freigestellt und bekommen Pflegeunterstützungsgeld in Höhe von 90% des Gehaltes
- bekommen Beamt\*innen bis zu 18 Tage bezahlten Sonderurlaub.

Die Freistellungstage müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, dass einzelne Tage in Anspruch genommen werden, auch halbe Tage sind möglich.

*Rechtsquellen: Infektionsschutzgesetz: IfSG § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4*

*Senatsverwaltung für Finanzen: Rundschreiben IV Nr. 105/2020 vom 28.12.2020*

*Senatsverwaltung für Finanzen: Rundschreiben IV Nr. 30/2021 vom 31.03.2021*

*Senatsverwaltung für Finanzen: Rundschreiben IV Nr. 33/2021 vom 12.04.2021*

*Gesetz und Rundschreiben finden Sie auf unserer Homepage.*

### **Der Stress mit den Selbsttests**

Laut Schreiben der Senatsverwaltung vom 14. April 2021 sollen die Beschäftigten die Schülerinnen und Schüler bei den verpflichtenden Selbsttests „**anleiten**“. Es wird lapidar ausgeführt, dass während der Testungen kein körperlicher Kontakt mit den Schüler\*innen stattfindet. Alle weiteren Fragen werden mit dem Verweis auf die „schulintern umzusetzenden Vorgehensweisen“ abgearbeitet. Damit werden die Schulen ein weiteres Mal mit schwer zu bewältigenden Aufgaben allein gelassen.

Um die Infektionsgefahr für alle Beteiligten nicht noch weiter zu erhöhen, kann die Betreuung von Schüler\*innen während der Selbsttestungen nur unter **penibler Einhaltung aller bekannten Hygienemaßnahmen** geleistet werden.

Um dies zu gewährleisten, sind **konkrete, verlässliche, sichere Vorkehrungen** zu treffen. **Die Schulen können die verschiedenen Anforderungen** (zeitliche und räumliche Staffelungen, Handling der Testmaterialien – Herausgabe bis Entsorgung, Information, Wartephasenregelungen, Dokumentation, psychologische Betreuung) **nicht allein stemmen!**

Insbesondere sichere und respektvolle Vorgehensweisen bei **zu erwartenden Positivtestungen** müssen personell und von den Abläufen her gut vorbereitet sein.

Wenn die angedachten Sicherheitsvorkehrungen nicht eingehalten werden können, müssen der Unterricht oder die Betreuung letzten Endes **abgebrochen** werden. Auch dafür sollten Vorkehrungen getroffen werden.

Schüler\*innen können nur mit **validen negativen Testergebnissen** in den Präsenzunterricht geschickt werden. Schüler\*innen, bei denen sie beobachten, dass ein sicheres negatives Ergebnis - aus welchen Gründen auch immer - nicht erreicht werden kann, **können nicht präsent** unterrichtet werden.

Die Arbeitgeberin führt in den Informationen zur Selbsttestung der Schüler\*innen **„Ausnahmeregelungen für Schüler\*innen, denen eine eigenständige Testdurchführung nicht möglich ist“**, auf. Machen Sie von „individuell angepassten Vorgehensweisen“ und „Härtefallregelungen“ **großzügig Gebrauch. Insbesondere für die Klassenstufen 1- 4** kann das ein Weg sein, mit der Situation umzugehen.

Arbeitgeberin und Schulleitungen sind auf Ihre Rückmeldungen zur Situation vor Ort angewiesen. Das Arbeitsschutzgesetz spricht von Unterstützungspflichten und Rechten der Beschäftigten (ArbSchG §16 und 17). Gerade im Sinne des Infektionsschutzes ist es sogar Ihre Pflicht als Beschäftigte, der Arbeitgeberin einen drohenden und vorhersehbaren Schaden Ihrer Sicherheit und Gesundheit unverzüglich anzuzeigen. Dies ist insbesondere unter epidemiologischen Gesichtspunkten unbedingt auch präventiv zu verstehen. Erst recht in der momentanen Situation besteht für Sie die Möglichkeit, eine **Gefährdungsanzeige** zu stellen. Eine solche Anzeige ist **an Ihre Schulleitung** zu richten. Diese können Sie formlos stellen. Wenn Sie den Personalrat über Ihre Anzeige informieren, setzen auch wir uns für Sie ein.

Darüber hinaus bestehen für Sie auch die anderen bekannten Mittel, bereits eingetretene wie auch absehbare Schäden und Überlastungen anzuzeigen. Lassen Sie **kritische Situationen** und/oder **Ansteckungen während der Arbeitszeit** über eine **Unfallanzeige** dokumentieren.

Darüber hinaus können auch **Überlastungsanzeigen** auf die gegenwärtige Situation bezogen werden. Personelle Unterbesetzung, fehlende Qualifikation, unzureichende Arbeitsmittel und mangelnde Belüftungsmöglichkeiten sind Bedingungen, die Überlastungen bewirken.

Anne Pester  
Vorsitzende des Personalrats