

Corona-Pandemie: Ergänzende Informationen zu den Informationen des dbb (www.dbb.de) für Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg

Stand: 04.05.2020

I. In welchen Fällen kann ich dem Dienst fernbleiben?

Bei einem gerechtfertigten Fernbleiben vom Dienst behalten die Beamtinnen und Beamten ihren Anspruch auf Alimentation. Dabei müssen u. a. folgende Fallgestaltungen unterschieden werden:

1. Krankheit die Beamtin/den Beamten selbst betreffend

Infolge einer Krankheit dürfen die Beschäftigten vom Dienst fernbleiben. Das Fernbleiben vom Dienst ist dem Dienstherrn unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen nachzuweisen (§ 68 Abs. 2 LBG). Nach 41.1 der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) ist ein ärztliches Zeugnis stets vorzulegen, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird. Für die Zeit der Krankheit behalten die Beamtinnen und Beamten ihren Anspruch auf Besoldung (§§ 4, 11 LBesGBW).

2. Amtliche Anordnungen (beispielsweise häusliche Quarantäne)

Wird die häusliche Quarantäne nach §§ 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) amtlich angeordnet, müssen die Beschäftigten vom Dienst fernbleiben (41.4 BeamtVwV). In diesen Fällen behalten sie ihren Anspruch auf Besoldung (§§ 4, 11 LBesGBW).

Die rechtlichen Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums sehen hierzu folgendes vor:

„Beamtinnen und Beamte, die innerhalb der vergangenen 14 Tage Kontakt zu einem bestätigt an COVID-19 Erkrankten hatten, kontaktieren umgehend das örtlich zuständige Gesundheitsamt. Dies muss in jedem Fall erfolgen – unabhängig vom Auftreten von Symptomen.

Soweit sie innerhalb der vergangenen 14 Tage Kontakt zu einem bestätigt an COVID-19 Erkrankten hatten oder soweit ein Angehöriger im selben Haushalt lebt und am Coronavirus leidet oder dessen verdächtig ist und nach ärztlichem Urteil eine Ansteckungsgefahr besteht, haben die Beamtinnen und Beamten dem Dienst so lange fernzubleiben, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung des Coronavirus nicht mehr zu befürchten ist. Ein entsprechendes ärztliches Zeugnis, in begründeten Fällen amtsärztliches Zeugnis oder Zeugnis einer beamteten Ärztin oder eines beamteten Arztes, ist auf Verlangen der Dienststelle beizubringen (vgl. Nr. 41.4 BeamtVwV).“

3. Schließung der Dienststelle (vorübergehend)

Hier erfolgt eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge. Gemäß § 68 Abs. 2 LBG dürfen die Beamtin/der Beamte mit Genehmigung des zuständigen Dienstherrn dem Dienst fernbleiben.

Der Dienstherr kann nicht anordnen, dass Beamtinnen und Beamte gegen ihren Willen Erholungsurlaub nehmen oder geleistete Mehrarbeitsstunden abbauen müssen. Statt die Beamtinnen und Beamten freizustellen, kann die Dienststelle auch im Rahmen ihres Direktionsrechts anordnen, dass die Beamtinnen und Beamten Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen, sofern die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Kein Fernbleiben vom Dienst liegt unter anderem vor, wenn Telearbeit und mobiles Arbeiten in Abstimmung mit dem Dienstvorgesetzten genutzt werden.

4. Betreuungspflichten

• Im Falle der Erkrankung eines Kindes:

Bei Beamtinnen und Beamte, die zur Betreuung ihrer erkrankten Kinder zu Hause bleiben müssen, besteht allgemein nach § 29 Abs. 2 AzUVO Anspruch auf die Gewährung von Sonderurlaub für die notwendige Dauer der Abwesenheit, wobei der Anspruch auf längstens zehn Arbeitstage (davon 9 Tage unter Fortzahlung der Bezüge) im Kalenderjahr für jedes Kind beschränkt ist.

Solange nicht zweifelsfrei geklärt ist, ob ein Kind einer Beamtin oder eines Beamten infiziert worden ist, kann die Beamtin oder der Beamte in Anlehnung an § 68 Abs. 1 LBG i. V. m. Nr. 41.4 BeamtVwV vom Dienst freigestellt werden, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder des Erregers nicht mehr zu befürchten ist.

• Im Falle der Nichterkrankung eines Kindes:

Der jeweilige Dienstvorgesetzte kann Beamtinnen und Beamten für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres, im Rahmen seines Ermessens im Einzelfall Sonderurlaub nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO unter Belassung der Bezüge bewilligen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte des Landes sind bei Vorliegen eines wichtigen persönlichen Anlasses was Anlass und Ausmaß betrifft grundsätzlich gleich zu behandeln (Nr. 46.4 BeamtVwV). Daher kann Beamtinnen und Beamten aufgrund der besonderen Umstände durch die Verbreitung des Coronavirus für die notwendige Dauer der Abwesenheit vom Dienst bis einschließlich 29. Mai 2020 Sonderurlaub unter Fortbezahlung der Bezüge gewährt werden (vgl. Nr. 46.4 letzter Absatz BeamtVwV).

Sonderurlaub darf nach den Hinweisen des Innen- und Finanzministeriums nur gewährt werden, wenn und soweit im konkreten Einzelfall keine Arbeitsleistung mittels Tele- oder Präsenzarbeit von den Beschäftigten erbracht werden kann. Beschäftigte, die aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung in der Lage sind, einen nicht unerheblichen Teil ihrer individuellen Soll-Arbeitszeit erbringen zu können (z.B. anteilige Tele- oder Präsenzarbeit) werden weiterhin im Rahmen ihrer individuellen Soll-Arbeitszeit freigestellt. In allen anderen Fällen kann eine Freistellung erst gewährt werden, wenn die Beschäftigten zunächst auf eigene Veranlassung ein vorhandenes positives Gleitzeitguthaben für die Kinderbetreuung aufgebraucht haben.

Beschäftigte, die über kein positives Gleitzeitguthaben verfügen, können weiterhin im Rahmen ihrer Soll-Arbeitszeit freigestellt werden.

Solange nicht zweifelsfrei geklärt ist, ob ein Kind einer Beamtin oder eines Beamten infiziert worden ist, kann die Beamtin oder der Beamte in Anlehnung an § 68 Abs.1 LBG i.V.m. Nr. 41.4 BeamtVwV vom Dienst freigestellt werden, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder des Erregers nicht mehr zu befürchten ist.

- **Bei pflegebedürftigen nahen Angehörigen**

Im Falle einer akut auftretenden Pflegesituation bei nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes dürfen Beamtinnen und Beamte nach § 74 Abs. 1 LBG ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienst- oder Anwärterbezüge, dem Dienst fernbleiben.

Darüber hinaus gelten für Beamtinnen und Beamte, die pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen haben, weil eine voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtung aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 geschlossen wurde, die oben aufgeführten Regelungen zur Kinderbetreuung im Falle der Nichterkrankung eines Kindes entsprechend. Gleichgestellt sind Beamtinnen und Beamte, bei denen eine häusliche Vollzeitpflegekraft aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 wegfällt. Die Schließung der Pflegeeinrichtung bzw. die fehlende Betreuungsmöglichkeit sind der Dienststelle auf Verlangen glaubhaft zu machen.

5. Beamtinnen und Beamte mit einem erhöhten Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufs

Für Beamtinnen und Beamte mit einem nach den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts erhöhten Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf (Risikogruppen) gelten die unter 4. genannten Regelungen zur Kinderbetreuung im Falle der Nichterkrankung eines Kindes entsprechend.

Die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe sowie die Risikoerhöhung durch die Arbeitsleistung ist der Dienststelle auf Verlangen durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Vor einer Freistellung sollen die Dienststellen unter Einbeziehung des betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten der Telearbeit bzw. eine Arbeitsumorganisation prüfen, um eine risikoarme Arbeitsleistung zu ermöglichen.

II. Urlaub

1. Kann ich meinen genehmigten Urlaub absagen?

Bereits bewilligter Erholungsurlaub von Beamtinnen und Beamten kann nicht allein mit der Begründung verlegt oder abgebrochen werden (§ 25 Abs. 4 AzUVO), dass die Möglichkeit der Freizeitgestaltung und des Urlaubs durch die aktuelle Lage eingeschränkt sind.

2. Verfällt mein Resturlaub?

Hierzu hat das Innenministerium mit Schreiben vom 09.04.2020 folgendes mitgeteilt (vgl. Mitteilung auf unserer Homepage vom 17.04.2020):

„Das Innenministerium spricht sich in Abstimmung mit dem Finanzministerium – bis zur Anpassung der AzUVO-Regelung an europäisches Recht – dafür aus, dass in Zeiten der Corona-Krise ausnahmsweise der erweiterte Übertragungszeitraum des 31. März des übernächsten Jahres in § 25 Absatz 1 Satz 2 AzUVO entsprechend auch für solche Fälle gelten soll, in denen Beamtinnen und Beamte Urlaub bis zum 30. September des nächsten Jahres aufgrund von Gründen, die in der Sphäre der Dienststelle liegen und durch die Pandemie bedingt sind, tatsächlich nicht oder nicht vollständig nehmen konnten. Obwohl die Rechtsprechungskompetenz des EuGH sich zunächst (nur) auf den europarechtlichen (Mindest-) Urlaubsanspruch von 20 Tagen bezieht, soll auch bei den darüber hinaus zustehenden gesetzlichen Urlaubsansprüchen nach der AzUVO entsprechend vorgegangen werden.

Erfasst werden sollen damit ausschließlich die Fälle, bei denen aus dienstlicher Veranlassung und im Zusammenhang mit der Pandemie Urlaub nicht ermöglicht werden kann oder bewilligter Urlaub widerrufen werden muss und er deshalb nicht bis zum Ende der allgemeinen Übertragungsfrist noch genommen werden kann. Bei der Entscheidung über die dienstliche Notwendigkeit der Maßnahme muss ein strenger Maßstab angelegt werden. Vorrangig haben die Dienststellen durch eine frühzeitige Urlaubsplanung und ggf. organisatorische Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass der Urlaub vor dem 30.09.2020 genommen werden kann. Darüber hinaus ist von der genehmigenden Dienststelle zwingend dafür Sorge zu tragen, dass übertragener Alturlaub über eine vorausschauende Urlaubsplanung zeitnah genommen wird; eine geballte Inanspruchnahme über Weihnachten oder ein Hinausschieben bis Ende März 2021 ist zu vermeiden.

Dass Urlaub eventuell innerhalb der allgemeinen Übertragungsfrist in eine für Beamtinnen und Beamte ungünstigere Jahreszeit fallen würde bzw. dass aufgrund der Corona-Pandemie die Reisemöglichkeiten bzw. die Möglichkeiten der individuellen Urlaubsgestaltung eingeschränkt sein können, veranlasst und rechtfertigt jedoch ausdrücklich keine weitere Übertragungsmöglichkeit bis zum 31. März des nachfolgenden Jahres, sofern die Beamtin oder der Beamte bis dahin tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub zu nehmen.“

III. Ich bin Ruhestandsbeamter und werde durch meine frühere Dienststelle für eine Beschäftigung in der aktuellen Krisensituation angefragt. Welche Auswirkungen hat ein zusätzliches Einkommen auf meine Versorgungsbezüge?

Weitere Einkünfte neben dem Ruhegehalt unterliegen gemäß § 68 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVGBW) grundsätzlich der Anrechnung. Nach Vollendung der jeweiligen Regelaltersgrenze gilt dies für Verwendungseinkommen, welches aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erzielt wird (§ 68 Abs. 6 LBeamtVGBW). Sofern Verwendungseinkommen (aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst) aufgrund einer Tätigkeit erzielt wird, für die vor Beginn der Verwendung schriftlich festgestellt worden ist, dass sie auf Betreiben des Arbeitgebers aus dringenden öffentlichen Belangen oder dringenden dienstlichen Interessen erfolgt, erfolgt keine Anrechnung (§ 68 Abs. 6 S. 4 LBeamtVGBW).

Hinweis: Die Informationen sind gewissenhaft nach dem derzeitigen Stand erstellt. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Die zitierten Rechtsgrundlagen können unter:

<http://www.landesrecht-bw.de>

aufgerufen werden