#BEAMTENPOLITIK #CORONA 05. Oktober 2022

Sonderurlaub unter Bezügefortzahlung für Bundesbeamt*innen

Wir geben an dieser Stelle einen Überblick über die Freistellungsregelungen für Bundesbeamt*innen, die coronabedingt wegen geschlossener Betreuungseinrichtungen ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen. Das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) hat dazu Ende September ein aktualisiertes Rundschreiben veröffentlicht. Zwei zuletzt vom Bundestag beschlossene Gesetze bewirken, dass bestimmte Regelungen fortgeführt werden. Ansprüche auf Grundlage des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz entfallen allerdings, die Regelung wird nicht fortgeführt.

Kinderbetreuung bei Schließung von Schule / Kita / Einrichtung für Menschen mit Behinderung

Es bestanden bisher zwei Möglichkeiten der Freistellung für Bundesbeamt*innen, die wegen der Schließung der Betreuungseinrichtung die Betreuung einer von ihnen zu betreuenden Person übernehmen müssen.

Ansprüche auf Grundlage des § 56 Abs. 1a IfSG ausgelaufen

Das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 sieht keine Verlängerung des § 56 Abs. 1a IfSG mehr vor. Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG endete demnach mit Ablauf des 23. September 2022. Zeitgleich entfallen die diesbezüglich für Tarifbeschäftigte des Bundes erlassenen Regelungen zur Umsetzung der bezahlten Freistellung.

Die Wertung des § 56 Abs. 1a IfSG wurde bisher immer auf den Beamt*innenbereich übertragen. Durch das Auslaufen des § 56 Abs. 1a IfSG mit dem 23. September 2022 enden jetzt die entsprechenden Regelungen für Beamt*innen.

Kinderkrankentage

Kalenderjahr 2022:

Der Gesetzgeber hat für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer*innen auch für das Jahr 2022 den Leistungszeitraum für das Kinderkrankengeld ausgedehnt. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wurde mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze am 24.11.2021 erweitert. Danach besteht im Jahr 2022 für jedes Kind ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für maximal 30 Arbeitstage (statt ansonsten 10), für alleinerziehende Versicherte für maximal 60 Arbeitstage (statt ansonsten 20).

Kalenderjahr 2023:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 wird § 45 Abs. 2a SGB V im Verhältnis zur Ursprungsregelung (§ 45 Abs. 2 SGB V) mit Wirkung zum 01.01.2023 nochmals erweitert. Danach haben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2023 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (alleinerziehende Versicherte für 60 Arbeitstage), wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Der Anspruch besteht für Versicherte für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage.

Ab dem 24.09.2022 bis zum Ablauf des 07.04.2023 gilt zusätzlich:

- Darüber hinaus besteht der Anspruch bis zum Ablauf des 07.04.2023 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzesvorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Ab dem 8. April 2023 können die nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage nur noch im Falle der Erkrankung des Kindes genutzt werden.

Regelungen für die Bundesbeamt*innen

Kalenderjahr 2022:

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung (BGBl. I S. 1381) wurden nach § 21 Abs. 2 der Sonderurlaubsverordnung die Absätze 2a bis 2c ein-gefügt. Damit erfolgte die Übertragung des Regelungsgehalts des § 45 Abs. 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch auf Beamt*innen des Bundes sowie Richter*innen des Bundes.

In Fällen der Erkrankung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, besteht für das Jahr 2022 unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 24 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für 2022 ein Anspruch von insgesamt bis zu 44 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 1 SUrlV).

Sind die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV gegeben (Dienstbezüge oder Anwärterbezüge überschreiten nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch), besteht für 2022 in Fällen der Erkrankung eines Kindes ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 28 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für das Kalenderjahr ein Anspruch von insgesamt bis zu 55 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV).

Zu beachten sind die in § 21 Abs. 2a SUrlV geregelten Höchstgrenzen, die sich erst ab dem dritten Kind auswirken.

Die Höchstgrenzen beziehen sich ausschließlich auf die zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage (und nicht auf die Sonderurlaubstage nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 ggf. i. V. m. § 21 Abs. 2 SUrlV). Die Regelungen in § 21 Abs. 2a SUrlV sind bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

Kalenderjahr 2023:

Ab dem 1. Januar 2023 wird § 21 SUrlV durch eine erneute Änderung der Sonderurlaubsverordnung an die Regelungen des § 45 Abs. 2a SGB V angepasst. Es ist beabsichtigt, mit § 21 Abs. 2a SUrlV die nachfolgende Regelung einzuführen, die für das gesamte Jahr 2023 gilt:

In Fällen der Erkrankung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, besteht für das Jahr 2023 unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 24 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für 2023 ein Anspruch von insgesamt bis zu 44 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 1 SUrlV).

Sind die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV gegeben (Dienstbezüge oder Anwärterbezüge überschreiten nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch), besteht für 2023 in Fällen der Erkrankung eines Kindes ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 28 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für das Kalenderjahr ein Anspruch von insgesamt bis zu 55 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV).

Zu beachten sind die Höchstgrenzen, die sich erst ab dem dritten Kind auswirken. Die Höchst-grenzen beziehen sich ausschließlich auf die zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage (und nicht auf die Sonderurlaubstage nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 ggf. i. V. m. § 21 Abs. 2 SUrlV). Dies wird ebenfalls in § 21 Abs. 2a SUrlV geregelt werden. Bis zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung gilt diese Regelung im Wege des Vorgriffs.

Möglichkeit der Inanspruchnahme der Kindkranktage zwischen 24.09.2022 und 07.04.2023

Darüber hinaus besteht der obengenannte Anspruch vom 24.09.2022 bis zum 07.04.2023 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes

- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oderdie Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die Wertungen des § 45 Abs. 2a SGB V für den Zeitraum ab dem 24. September 2022 bis zum 7. April 2023 werden im Wege des Vorgriffs durch dieses Rundschreiben in das Beamtenrecht übertragen. Die notwendige Anpassung des § 21 SUrlV erfolgt zeitnah, voraussichtlich durch Einfügen eines neuen 21 Abs. 2b SUrlV.

Ab dem 08.04.2023 können die bis dahin nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage nur noch im Falle der Erkrankung eines Kindes genutzt werden.

Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 wird § 9 PflegeZG (nochmals) dahingehend angepasst, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, das Recht, von bis zu 20 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, bis zum 30. April 2023 verlängert wird.

Regelungen für Beamt*innen des Bundes:

Um die dargestellte Rechtslage auch auf Beamt*innen des Bundes zu übertragen, wird § 21 der Sonderurlaubsverordnung entsprechend angepasst. Bis zu einer Änderung der Sonderurlaubsverordnung gilt die nachfolgende Vorgriffsregelung:

Unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen ist befristet bis zum 30.04.2023 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren:

- Vorliegen einer akut auftretenden Pflegesituation eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des PflegeZG auf Grund der COVID-19-Pandemie,
- für den pflegebedürftigen Angehörigen ist eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren und
- die Pflege kann nicht anderweitig gewährleistet werden.

Ist bereits Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV wegen der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung in Anspruch genommen worden, so reduzieren sich die nach dieser Regelung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Downloads

Rundschreiben - Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19)

(PDF, 313.29 KB, Wird in neuem Fenster/Tab geöffnet.)

(/fileadmin/Beamte/RdSchr_20220930.pdf)