

Welche Möglichkeiten¹ haben Bundesbedienstete, wenn sie Betreuungspflichten haben?

Sollten Bundesbedienstete aufgrund der anhaltenden COVID-19-Krisensituation vom Wegfall bislang bestehender Betreuungsstrukturen für Kinder bis 14 Jahre bzw. betreuungsbedürftige Angehörige betroffen sein, so wird diesen allgemein empfohlen, sich ehestmöglich an ihre direkten Vorgesetzten zu wenden.

Gemeinsam kann (allenfalls auch unter Beiziehung der zuständigen Dienstbehörde bzw. Personalstelle) in weiterer Folge eine bedarfsgerechte individuelle Lösung gefunden werden, die

- in der herausfordernden Situation der oder des betroffenen Bediensteten mit Betreuungspflichten Abhilfe schafft und
- zugleich auch dienstliche Interessen bzw. Notwendigkeiten (insbesondere die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes bei gleichbleibendem Leistungsumfang und in gleicher Leistungsqualität) berücksichtigt.

Es wird auf folgende dienstrechtliche Instrumente hingewiesen, die dabei in Betracht kommen:

- **Abbau von Zeitguthaben aus Gleitzeit bzw. Mehrdienstleistungen/Überstunden durch die Bedienstete oder den Bediensteten**
- **Verbrauch von Erholungsurlaub (ggf. auch zur Vermeidung eines Verfalls von "Resturlaubsansprüchen")**
- **Home-Office/Telearbeit**

Dort, wo es aufgrund der individuellen Situation der oder des Bundesbediensteten keiner ganztägigen Betreuung bedarf und die Erbringung der Dienstleistung entsprechend der Arbeitsaufgaben allgemein auch von zu Hause möglich ist, kann die Arbeit (in Zusammenschau mit einem Gleitzeitrahmen bzw. flexibler Vereinbarungen zur individuellen Dienstzeit) so ausgestaltet werden, dass die oder der Bundesbedienstete ihren oder seinen Betreuungspflichten (besser) nachkommen kann.

Mit Zirkulationsbeschluss des Ministerrates vom 2. November 2020, GZ BKA: 2020-0.707.036 und GZ BMKÖS: 2020.-0.706.992, wurde zuletzt als Maßnahme zur Bewältigung der weiter andauernden COVID-19-Krisensituation und zum Gesundheitsschutz der Bundesbediensteten empfohlen, den Dienstbetrieb der jeweiligen Ressorts ab 3. November 2020 bis auf Weiteres weitestgehend außerhalb der Dienststellen durch Telearbeit fortzuführen.

¹ Quelle: <https://www.bmkoes.gv.at/Themen/Corona/FAQ-Corona-%C3%96ffentlicher-Dienst.html> (30.11.2020)

- Möglichkeit des Sonderurlaubs gemäß § 74 BDG 1979 bzw. § 29a VBG**
 Aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass kann den Bediensteten unter Beibehaltung des Anspruchs auf volle Bezüge Sonderurlaub gewährt werden. Sonderurlaub ist jedoch nur zulässig, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen. Die Dauer des jeweiligen Sonderurlaubs darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen und pro Kalenderjahr dürfen Sonderurlaube maximal im Ausmaß von insgesamt 12 Wochen gewährt werden.
 Sonderurlaub wird sich als Instrument eher in jenen Situationen als praktikabel erweisen, in denen mit anderen Mitteln nicht das Auslangen gefunden werden kann (z.B. wenn der Arbeitsplatz für eine Dienstverrichtung von Zuhause gänzlich ungeeignet ist und auch keinerlei Zeitguthaben abgebaut werden können).
- Gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst gemäß § 51 Abs. 1 BDG 1979**
 Bei Beamtinnen und Beamten bedarf eine Abwesenheit vom Dienst gemäß § 51 Abs. 1 BDG 1979 einer Rechtfertigung, wenn die jeweilige Person nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist. Die Bezugsansprüche der Beamtinnen und Beamten bleiben für die Gesamtdauer der gerechtfertigten Abwesenheit aufrecht. Eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst im oben angeführten Sinne ist aktuell auch im Zusammenhang mit dem Wegfall von bisherigen Betreuungsstrukturen aufgrund der COVID-19-Krisensituation denkbar, wenn mit anderen Mitteln wie Telearbeit, dem Abbau von Zeitguthaben oder Sonderurlaub nicht das Auslangen gefunden werden kann. Das gleiche gilt für Fälle, in denen über eine betreuungsbedürftige angehörige Person eine behördliche Quarantäne verfügt wird. In solchen Fällen ist die oder der betroffene Bundesbedienstete angehalten, unverzüglich Kontakt mit der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten aufzunehmen.
- Pflegefreistellung gemäß § 76 BDG 1979 bzw. § 29f VBG**
 Eine Abwesenheit in Form von einer Pflegefreistellung ist bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen gemäß § 76 BDG 1979 bzw. § 29f VBG denkbar. Ein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen ("Krankenpflegefreistellung").
 Eine Pflegefreistellung in Form der sogenannten "Betreuungsfreistellung" steht für Kinder zu, wenn die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen (z.B. aufgrund schwerer Erkrankung oder einer behördlich angeordneten Quarantäne) ausfällt.
 Ein Ausfall der ständigen Betreuung des Kindes wegen einer Sperre der Schule oder des Kindergartens berechtigt nicht zu einer Pflegefreistellung. Muss das Kind bei einem stationären Spitalsaufenthalt begleitet werden, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Pflegefreistellung ("Begleitungsfreistellung"), sofern das Kind noch nicht 10 Jahre alt ist.
 Die Pflegefreistellung steht pro Kalenderjahr höchstens im Ausmaß einer Woche zu, für Kinder, die nicht älter als 12 Jahre sind, steht eine weitere Woche zu.

- **Pflegezeit gemäß § 50e BDG 1979 (allenfalls iVm § 20 Abs. 1 VBG)**
Bediensteten kann auf Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate eine Pflegezeit als Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bis auf ein Viertel des Vollbeschäftigungsausmaßes gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen und – nachstehende Voraussetzungen vorliegen:
 - Die oder der Angehörige hat einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG und die oder
 - der Bedienstete widmet sich der Pflege in häuslicher Umgebung unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft oder die oder der Angehörige ist demenziell erkrankt oder minderjährig und hat einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1 nach § 5 BPGG.

Die Pflegezeit ist grundsätzlich nur einmal pro zu pflegender Angehöriger oder zu pflegendem Angehörigen zulässig. Erhöht sich der Pflegebedarf um mindestens eine Pflegegeldstufe, ist einmalig eine neuerliche Gewährung zulässig. Während der Pflegezeit gebührt der Monatsbezug im aliquoten Ausmaß.

- **"Pflegekarenz" (Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen) gemäß § 75c BDG 1979 bzw. § 29e VBG**
Eine "Pflegekarenz" (Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen) unter Entfall der Bezüge gemäß § 75c BDG 1979 bzw. § 29e VBG kommt unter den allgemeinen Voraussetzungen allenfalls auch in Betracht vor dem Hintergrund, dass regulär besuchte Betreuungsstätten bzw. -personen COVID-19-bedingt ausfallen.
Eine "Pflegekarenz" unter Entfall der Bezüge ist auf Ansuchen der oder des Bediensteten für die Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, und dessen Pflege die Arbeitskraft gänzlich beansprucht, zu gewähren. Die „Pflegekarenz“ kann längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes dauern. Für die Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist ebenfalls auf Ansuchen eine "Pflegekarenz" unter Entfall der Bezüge zu gewähren. Voraussetzung dafür ist, dass
 - die oder der Angehörige einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 hat und sich die oder der Bedienstete der Pflege in häuslicher Umgebung unter gänzlicher Beanspruchung ihrer oder seiner Arbeitskraft widmet oder
 - die oder der Angehörige demenziell erkrankt oder minderjährig ist und einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1 hat.

Die Dauer des Karenzurlaubs zur Pflege einer oder eines Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 ist nach den dienstrechtlichen Regelungen an sich unbefristet. Die Mindestdauer der Pflegekarenz bei demenziell erkrankten oder minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen beträgt einen Monat, die Höchstdauer drei Monate. Diese ist grundsätzlich nur

einmal pro zu pflegender Angehöriger oder zu pflegendem Angehörigen zulässig. Erhöht sich der Pflegebedarf um mindestens eine Pflegegeldstufe, ist einmalig eine neuerliche Gewährung zulässig.

Der Dienstgeber Bund ist sich seiner sozialen Verantwortung gegenüber den Bediensteten in der aktuellen Krisensituation bewusst und nimmt diese auch entsprechend wahr. Der Dienstgeber Bund setzt die zur Verfügung stehenden dienstrechtlichen Instrumente individuell, bedarfsgerecht und unter Berücksichtigung der berechtigten Dienstgeber- und Dienstnehmerinteressen flexibel ein.