komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion sh

dbb beamtenbund und tarifunion schleswig - holstein

„Corona-Regelungen“ im öffentlichen Dienst:
Fragen zur Kinderbetreuung und zum Homeoffice

Stand: 29.01.2021

Die Vorgaben zur Eindämmung des Corona-Virus führen auch im öffentlichen Dienst nach wie vor zu diversen arbeits- und dienstrechtlichen Fragen. Aktuell geht es besonders häufig um die Gewährleistung der Kinderbetreuung sowie um die Auswirkungen der neuen - insbesondere das Homeoffice betreffenden - Arbeitsschutz-Verordnung des Bundes. In der Praxis führen immer wieder die Gewichtung nebeneinanderstehender Rechtsgrundlagen zu Irritationen: Was gilt für wen und was hat Vorrang? Damit die Beschäftigten nicht auf Rechte verzichten aber bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche auch nicht über das Ziel hinausschießen, haben wir diese Information erstellt. Dabei haben wir ggf. das sich aus dem TVöD und dem TV-L ergebende Tarifrecht sowie das maßgebende Schleswig-Holsteinische Landesrecht (insbesondere Beamten- und Personalvertretungsrecht) einbezogen.

Themenübersicht

I. Gewährleistung der Kinderbetreuung
   1. Tarifbeschäftigte
      a) Kinderkrankengeld gemäß SGB V
      b) Entschädigung gemäß Infektionsschutzgesetz (IfSG)
      c) Arbeitsbefreiung gemäß Tarifvertrag am Beispiel TVöD und TV-L
   2. Beamtinnen und Beamte

      Sonderurlaub gemäß Sonderurlaubsverordnung

II. Corona Arbeitsschutzverordnung
   1. Homeoffice
   2. Verhältnis zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen
   3. Weitere Inhalte der Verordnung

dbb Info – Dienst

HERAUSGEBER:
dbb sh – Spitzenverband der Fachgewerkschaften und –verbände des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein

dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel • Tel. 0431.675081 • Fax 0431.675084 •info@dbbsh.de • www.dbbsh.de

I. Gewährleistung der Kinderbetreuung

Für viele Familien ist die Gewährleistung der Kinderbetreuung neben der Arbeit mit einer zusätzlichen großen Herausforderung verbunden, wenn die Kinder nicht in Schulen und Kitas sein können und dann auch noch Kontaktbeschränkungen greifen. In vielen Dienststellen werden pragmatische Lösungen gefunden, wenn Beschäftigte aufgrund der Corona-Maßnahmen die Kinderbetreuung nicht mehr organisieren können. Aus der Fürsorge und sozialen Verantwortung heraus werden die erforderlichen Freistellungen unbürokratisch und ohne Einkommensnachteile ermöglicht. Teilweise wird auch eine flexible Verzahnung z.B. mit Homeoffice realisiert. Eine derartige Praxis wird von uns ausdrücklich begrüßt. Soweit diese aber nicht zugelassen wird, dürfen die Maßnahmen nicht hinter den Ansprüchen der Beschäftigten zurückbleiben.

I.1. Tarifbeschäftigte

I.1.a) Kinderkrankengeld

Für gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte mit familienversicherten Kindern ist eine Regelung im Sozialgesetzbuch (§ 45 SGB V) von Bedeutung, die ursprünglich nur die Freistellung und das Krankengeld bei notwendiger Betreuung eines erkrankten Kindes regelt. Der Bundesgesetzgeber hat diese Regelung im Zusammenhang mit der Corona-Situation bis Ende 2021 ausgeweitet. Die Ausweitung betrifft sowohl die Anzahl der Arbeitstage, für die die Freistellung/das Krankengeld in Anspruch genommen werden können, als auch den Anlass für die Inanspruchnahme. Diese ist auch dann möglich, wenn der Betreuungsbedarf nicht aus einer Erkrankung des Kindes resultiert, sondern aus Maßnahmen/Regelungen zur Bekämpfung der Pandemie resultieren, die dazu führen, dass die maßgebende Einrichtung (insbesondere Kindertagesstätte oder Schule) nicht genutzt wird.

Einen Überblick verschafft die nachstehende Tabelle, in der wir die Grundregelungen und die befristeten Abweichungen bzw. Ausweitungen in § 45 SGB V (jeweils vereinfachte Formulierungen im Interesse der Verständlichkeit) gegenüberstellen.

Grundregelung in § 45 SGB V	**Abweichung/Ausweitung in 2021**
Anspruch auf Krankengeld besteht, wenn - es erforderlich ist, - zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernzubleiben - eine andere im Haushalt lebende Person nicht einspringen kann - und das Kind höchstens 11 Jahre alt ist oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.	Der Anspruch besteht auch dann, wenn aus Gründen des Infektionsschutzes - Schulen oder Kinderbetreuungs- oder Behindertenеinrichtungen geschlossen werden, - deren Betreten untersagt wird (z.B. Quarantäne) - Schul- o. Betriebsferien ausgeweitet werden, - die Schul-Präsenzpflicht ausgesetzt wird, - die Kinderbetreuung eingeschränkt wird - oder die Einrichtung aufgrund einer behördlichen Empfehlung nicht besucht wird.
Das Erfordernis ist durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen.	Der Anlass ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen.

Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr - für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, insgesamt bis zu 25 Arbeitszage - bei Alleinerziehenden für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage, insgesamt bis zu 50 Arbeitstage.	Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr - für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage, insgesamt bis zu 45 Arbeitstage - bei Alleinerziehenden für jedes Kind längstens für 40 Arbeitstage, insgesamt bis zu 90 Arbeitstage.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeit auch im Homeoffice erledigt werden könnte. Das heißt: Auch wenn der Arbeitgeber Homeoffice anbietet, können die Betroffenen ggf. selbst entscheiden, ob sie im Homeoffice arbeiten oder – sicher insbesondere bei einer problematischen Vereinbarung mit der Kinderbetreuung – lieber eine Freistellung in Anspruch nehmen.

Der Freistellungsanspruch ist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Er kann nicht abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch erfüllt sind. Der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber entfällt allerdings, stattdessen besteht gegenüber der Krankenkasse ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Es beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes.

I.1.b) Entschädigung gemäß Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Auch das Infektionsschutzgesetz wurde – zunächst befristet bis zum 31. März 2021 - angepasst, um Kinderbetreuung in pandemiebedingten Problemsituationen zu ermöglichen. § 56 Abs. 1a sieht eine staatliche Entschädigung vor, wenn Eltern aus Gründen, die im Wesentlichen denen der erweiterten Regelung des SGB V entsprechen (s.o.), ihre Kinder bis zum 11. Lebensjahr (oder älter, wenn eine Behinderung und Hilfebedürftigkeit vorliegt) betreuen und dies mit einem Entgeltausfall verbunden ist. Es besteht allerdings kein Anspruch, wenn eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht oder an die Eltern lediglich „dringend appelliert“ wird, ihre Kinder nicht in die Kindertagesstätten zu bringen, obwohl die Einrichtung grundsätzlich weiter geöffnet ist.

Ansprüche auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes kommen auch bzw. insbesondere für Tarifbeschäftigte, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, infrage. Denn diese können nicht das im SGB V geregelte Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen. Für Tarifbeschäftigte, die gesetzlich krankenversichert sind, ist dagegen zu beachten, dass ein Anspruch auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ruht, solange ein Elternteil Kinderkrankengeld geltend macht.

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und ist hinsichtlich der Höhe (bis zu 2.016,00 Euro im Monat) sowie der Bezugsdauer (10 Wochen je Elternteil, bei Alleinerziehenden 20 Wochen) begrenzt. Die Auszahlung erfolgt für die ersten 6 Wochen durch den Arbeitgeber, der einen Kostenerstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Landesbehörde – in Schleswig-Holstein dem Landesamt für soziale Dienste – hat. Nach Ablauf der 6 Wochen erhalten die Beschäftigten die Entschädigung auf Antrag direkt vom Landesamt. Wir empfehlen,

den Entschädigungsanspruch durch freiwillige Zuschüsse bis zur Höhe des tatsächlichen Verdienstausfalles aufzustocken, was nach dem Wortlaut des IfSG zulässig ist.

I.1.c) Arbeitsbefreiung gemäß Tarifvertrag am Beispiel TVöD und TV-L

In § 29 dieser Tarifverträge sind verschiedene Anlässe aufgeführt, die zu Ansprüchen auf Arbeitsbefreiungen mit Entgeltfortzahlung führen. Die Hinderung der Arbeitsleistung wegen Kita- und Schulschließungen zählt allerdings nicht dazu. Zwar ist die Erkrankung eines Kindes aufgeführt, jedoch fehlt es an der Erweiterung des Anlasses, wie sie im SGB V vorgenommen wurde (s.o.). Hinzu kommt, dass explizit die SGB-Regelung als vorrangig eingestuft wird.

Ergänzend beinhaltet die Tarifvorschrift eine Auffanglösung, nach der Arbeitgeber „in sonstigen dringenden Fällen“ bis zu drei Tagen Arbeitsbefreiung gewähren kann. Darauf wurde in der Vergangenheit häufig zurückgegriffen, um eine Freistellungspraxis in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Vorschriften zu realisieren. Für diesen „Kunstgriff“ besteht mit Blick auf die inzwischen bestehenden gesetzlichen Regelungen kein zwingender Anlass mehr. Allerdings empfehlen wir eine pragmatische Praxis, um mögliche Einbußen bei Entgeltersatzleistungen zu vermeiden.

Für den Landesdienst in Schleswig-Holstein sieht der (zunächst bis zum 14. Februar 2021) befristete - maßgebende Erlass vor, dass für Tarifbeschäftigte, die bzw. deren Kinder nicht gesetzlich versichert sind und damit keinen Anspruch auf „Kinderkrankengeld“ haben, weiter auf die genannte Auffanglösung des § 29 Abs 3 TV-L zurückgegriffen wird. Verlängerungen um jeweils 3 Tage sind möglich. Das bedeutet, dass das Infektionsschutzgesetz sowie damit verbundene mögliche Entgelteinbußen hier derzeit nicht zum Tragen kommen.

I.2. Beamtinnen und Beamte

Während in einigen anderen Bundesländern (und beim Bund) ergänzende Regelungen in den Sonderurlaubsverordnungen aufgenommen wurden bzw. vorgesehen sind, werden in Schleswig-Holstein Lösungen auf der Grundlage der unveränderten Sonderurlaubsverordnung des Landes vorgezogen. Diese beinhaltet nämlich in § 20 eine Ausnahmeregelung, über die ergänzender Sonderurlaub ermöglicht werden kann.

Genau darauf bezieht sich ein Erlass des Landes, der vorsieht, dass Beamtinnen und Beamten auf dieser Grundlage Sonderurlaub gewährt wird, „wenn und soweit sie wegen der Schließung von Schulen, Betreuungseinrichtungen und Kindertageseinrichtungen zur Betreuung ihrer Kinder (bis einschließlich zur 6. Klasse) zu Hause bleiben müssen bzw. die Kinder wegen eines Verdachtsfalles Betreuungseinrichtungen oder Schulen nicht besuchen dürfen.“ Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass mobiles Arbeiten wahrzunehmen ist, soweit dies neben der Kinderbetreuung möglich ist.

In der Anwendungspraxis wird häufig nicht nur die Nutzung des Homeoffice, sondern auch der variablen Arbeitszeit (Anpassung der Lage der Arbeitszeit und Abbau von Zeitguthaben) mit einem Vorrang versehen. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass der in der

entsprechenden Vereinbarung gem. § 59 des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes geregelte Arbeitszeitrahmen auf dem Erlasswege auf 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr ausgeweitet wurde.

Die Erlasslage ist zunächst bis zum 14. Februar 2021 befristet, wobei eine Verlängerung denkbar ist. Auch vor dem Hintergrund, dass der Erlass nicht im gesamten Landes- und Kommunaldienst eine unmittelbare und verbindliche Wirkung entfaltet, ist in der Praxis unbedingt darauf zu achten, dass insbesondere die Regelungen hinsichtlich der ergänzenden Möglichkeiten für Sonderurlaub überall als Mindestniveau gelten.

II. Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die Regelungen der Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind grundsätzlich für alle Arbeitgeber einschließlich des öffentlichen Dienstes relevant. Sie gelten sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte, zumal das als Ermächtigungsgrundlage fungierende Arbeitsschutzgesetz beide Statusgruppen erfasst. Die Verordnung ist am 27. Januar 2021 in Kraft getreten und zunächst bis zum 14. März 2021 befristet. Sie ergänzt die bereits geltende „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“.

II.1. Homeoffice

Bei den Homeoffice-Regelungen handelt es sich noch nicht um eine seit längerem diskutierte grundsätzliche Weiterentwicklung der Rechtslage und möglichen Ansprüchen. Hier wurde im Zusammenhang mit der Pandemielage lediglich auf dem Verordnungswege eine befristete Maßnahme getroffen, die dem Infektionsschutz sowie der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten dient.

Kern der Regelung ist die Verpflichtung der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten ggf. das Homeoffice anzubieten. Das bedeutet, dass es nicht mehr ohne weiteres möglich ist, den Beschäftigten Homeoffice zu verwehren. Vielmehr haben die entsprechenden Beschäftigten einen Anspruch darauf, dass ihnen Homeoffice angeboten wird.

Für diesen Anspruch sind jedoch zwei Voraussetzungen maßgebend: Erstens muss es sich um Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten handeln. Zweitens dürfen keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (diese müssen vom Arbeitgeber ggf. dargelegt und nachgewiesen werden). In der Praxis kann es durchaus zu unterschiedlichen Beurteilungen kommen, ob diese Einschränkungen im Einzelfall greifen. In Zweifelsfällen kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde – in Schleswig-Holstein die Unfallkasse Nord – eingeschaltet werden, die die Pflichterfüllung des Arbeitgebers ggf. im Wege einer einstweiligen Anordnung erzwingen kann. Beschäftigte sollten sich aber zunächst ggf. an den Personal-/Betriebsrat wenden.

Wir weisen ergänzend darauf hin, dass die Verordnung nicht zu einer Verpflichtung der Beschäftigten führt, das angebotene Homeoffice auch anzunehmen. Sie entscheiden selbst, ob sie tatsächlich im Homeoffice arbeiten möchten. Wir empfehlen jedoch, entsprechende Möglichkeiten zu nutzen, insbesondere mit Blick auf die allseits bestehende Verantwortung zur Eindämmung der Pandemie.

HERAUSGEBER:
dbb sh – Spitzenverband der Fachgewerkschaften und –verbände des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein
dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel • Tel. 0431.675081 • Fax 0431.675084 •info@dbbsh.de • www.dbbsh.de

II.2. Verhältnis zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen

In vielen Dienststellen existieren bereits Dienst- und Betriebsvereinbarungen, die das Homeoffice bzw. die mobile Arbeit betreffen. Für den Schleswig-Holsteinischen Landesdienst ist außerdem die Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes über die Rahmenbedingungen für „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ maßgebend.

Grundsätzlich gelten sowohl derartige Vereinbarungen als auch die Verordnung nebeneinander, sie ergänzen sich. Dabei ist das sogenannte „Günstigkeitsprinzip“ zu beachten. Wenn zu einer Sachfrage zwei Regelungen kollidieren, ist die für die Beschäftigten günstigere Regelung maßgebend. Ist also zum Beispiel die Anspruchsfrage in der Verordnung weitergehender geregelt als in einer betrieblichen Vereinbarung, ist diesbezüglich die Verordnung anzuwenden. Trifft die Vereinbarung zum Beispiel Regelungen über die Ausstattung, gilt dies ergänzend.

Ungeachtet dessen dürfte die Verordnung allein keine ausreichende Grundlage darstellen, um Wohnraumarbeit zu praktizieren. Denn diese beschränkt sich im Grunde auf die Regelung der Arbeitgeberpflicht, Homeoffice anzubieten. Klärungsbedürftig sind jedoch weitere Fragen, was durch die genannten Vereinbarungen oder ggf. auch durch personenbezogene Regelungen erfolgen kann. Diese können z.B. die Arbeitszeit, die Arbeitsmittel, einen Aufwendungsersatz, den Datenschutz betreffen.

II.3. Weitere Inhalte der Verordnung

Die Förderung des Homeoffice ist nur eine von weiteren Vorgaben der Verordnung, die der Kontaktreduktion in den Dienststellen und Betrieben dienen. Grundsätzlich sind die Arbeitgeber auch verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen zu überprüfen und zu aktualisieren. Aber es gibt weitere Pflichten – insbesondere soweit Homeoffice nicht greift.

So ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Ist die gleichzeitige Nutzung erforderlich, darf eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden. Wenn die Tätigkeiten dies nicht zulassen, hat der Arbeitgeber andere geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungsvorrichtungen) zu treffen.

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten sind diese in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Dabei ist möglichst zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen und der persönliche Kontakt zwischen den einzelnen Gruppen auf ein Minimum zu reduzieren. Auch Präsenz-Besprechungen sind auf das absolut notwendige Maß zu beschränken.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich auch verpflichtet, den Beschäftigten geeignete (mindestens medizinische) Gesichtsmasken kostenfrei zur Verfügung zu stellen, sofern er die Begrenzungen der Raumbelegung nicht sicherstellen kann, ein Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, oder wenn tätigkeitsbedingt mit einem erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. Die Masken müssen von den Beschäftigten getragen werden.

HERAUSGEBER:
dbb sh – Spitzenverband der Fachgewerkschaften und –verbände des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein
dbb sh • Muhliusstr. 65 • 24103 Kiel • Tel. 0431.675081 • Fax 0431.675084 •info@dbbsh.de • www.dbbsh.de