Themenspezial:
Corona: aktuelle Regelungen 2021

PERSONALRAT aktuell

MÄRZ 2021

KOMPAKT • KONKRET • RECHTSSICHER

3 **Corona-Impfung**
Hier finden Sie Antworten auf Ihre dienstrechtlichen Fragen.

4–5 **Arbeitsschutz**
So überwachen Sie die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

7 **Dienstrecht**
Darum darf Ihr Dienstherr auf dem Tragen von Masken bestehen.

MARIA MARKATOU
markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

Corona belastet Familien

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

ein Jahr Corona, und ein Ende der Pandemie ist noch nicht in Sicht! Wenn man nach den hauptbelasteten Gruppen der Pandemie fragt, werden einem sehr schnell die Friseure genannt, Gastwirte und Künstler. Richtig, aber doch ein sehr einseitig wirtschaftlich orientierter Blick!

Denn am meisten belastet waren und sind Kinder und Familien: psychisch belastet durch die Schulschließungen, durch das Kappen sozialer Kontakte und wirtschaftlich belastet durch Kurzarbeit oder Jobverlust der Eltern. Für Familien und für Kinder werden die Folgen des Virus noch spürbar sein, wenn die Pandemie längst besiegt ist. Denn schon jetzt ist klar, dass sich die Pandemie negativ auf die Entwicklung unserer Kinder auswirkt. Viele Kinder sind in psychologischer Behandlung.

Wir haben vor allen Dingen eine psychosoziale Krise. Die Änderungen im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, der Kinderbonus, Freistellungstage etc. können diese etwas abfedern. Sie als Personalrat müssen diese Änderungen kennen und auch wissen, was Ihr Dienstherr derzeit darf und was nicht. Damit Sie adäquat beraten können, habe ich Ihnen dieses Themenspezial verfasst.

Mit besten Grüßen

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Kinderbonus auch für das Jahr 2021

Wer Kinder hat, der hatte es im Jahr 2020 nicht leicht: Die Schulen waren wegen der Pandemie lange geschlossen. Die meisten Eltern hatten keinen Anspruch auf Notbetreuung, aber Arbeit und Schule mussten irgendwie unter einen Hut gebracht werden.

Für die meisten Familien bedeutete dies auch, dass sie Anschaffungen für den Unterricht zu Hause tätigen mussten, etwa Laptops oder auch Unterrichtsmaterial. Um die Familien hier zu entlasten, hat der Gesetzgeber einen Kinderbonus von 300 € pro Kind gezahlt. Da auch 2021 die Belastungen für die Familien längst nicht vorüber sind, hat sich die Bundesregierung am 3.2.2021 darauf geeinigt, dass es auch 2021 einen Kinderbonus geben wird:

- Pro Kind erhalten Familien einmalig 150 €.
- Der Bonus wird mit dem steuerlichen Kinderfreibetrag verrechnet,
- aber bei Grundsicherungsempfängern nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

Geben Sie diese Änderung an die Eltern in Ihrer Dienststelle weiter. Dem einen oder anderen werden sicher auch die 150 € guttun.

Mehr Kinderkrankentage für Eltern

Eltern von Kindern unter 12 Jahren oder von behinderten hilfsbedürftigen Kindern im eigenen Haushalt haben Anspruch darauf, für die Pflege ihres kranken Kindes von der Arbeit freigestellt zu werden. Für diese Zeit haben die Eltern Anspruch auf das sogenannte Kinderkrankengeld. Geregelt ist dies im Recht der Krankenversicherung, genauer in § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V.

Voraussetzungen für das Kinderkrankengeld

Möchten Beschäftigte das Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen, müssen folgende Grundvoraussetzungen erfüllt sein:

- Es besteht gegen den Dienstherrn kein Anspruch auf Lohnfortzahlung (bezahlte Freistellung).
- Der betroffene Elternteil ist gesetzlich krankenversichert mit Krankengeldanspruch bzw. das erkrankte Kind ist selbst oder familienversichert.
- Die Pflegebedürftigkeit des Kindes wird durch ein ärztliches Attest bestätigt.
- Im Haushalt kann niemand anderes die Betreuung und Pflege des erkrankten Kindes übernehmen.
- Das erkrankte Kind ist jünger als 12 Jahre oder – wenn es älter ist – behindert und hilfsbedürftig.

› *weiter auf Seite 2*

› *Fortsetzung von Seite 1*

Seit dem 5.1.2021 gelten diese Änderungen für Eltern in Ihrer Dienststelle

Auch im Bereich Kinderkrankengeld ist der Gesetzgeber tätig geworden und hat rückwirkend zum 5.1.2021 folgende Änderungen verabschiedet:

Kinderkrankengeld auch für gesunde Kinder

Eine Corona-bedingte Änderung ist, dass Eltern im Jahr 2021 auch dann Kinderkrankengeld erhalten, wenn ihr Kind nicht krank ist, aber aus den folgenden Gründen zu Hause betreut werden muss:

- Die Betreuungseinrichtung (Kindertageseinrichtung, Hort oder Kindertagespflegestelle, Schule oder eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen) ist geschlossen oder bietet nur eine Notbetreuung.
- Die Schließung muss auf behördliche Anordnung erfolgt sein.
- Kinderkrankengeld kann auch beantragt werden, wenn die Einrichtung zwar geöffnet ist, das Kind aber die Einrichtung auf Empfehlung von behördlicher Seite nicht besucht.

Anspruch wird erweitert

Gesetzlich krankenversicherte Elternteile haben dieses Jahr Anspruch auf Kinderkrankengeld für 20 statt 10 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 45 Arbeitstage.

Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch um 20 auf 40 Arbeitstage pro Kind. Bei mehreren Kindern haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch auf maximal 90 Arbeitstage. Als alleinerziehend ist der Elternteil anzusehen, der das alleinige Personensorgerecht für das mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebende Kind hat oder wer faktisch alleinstehend (also z. B. noch verheiratet, aber getrennt) ist.

WICHTIG

Krankenkasse kann Unterlagen verlangen ▷ Hier kommt es ganz stark auf die Krankenkasse an, ob die Erklärung des Elternteils ausreichend ist oder ob sie weitere Nachweise verlangt. Bereiten Sie Ihre alleinerziehenden Kolleginnen und Kollegen schonend darauf vor, dass hier ggf. Schwierigkeiten auftreten könnten.

Auch Eltern, die im Homeoffice arbeiten (könnten), haben bei entsprechendem Kinderbetreuungsbedarf die Möglichkeit, stattdessen Kinderkrankengeld zu beantragen. Denken Sie hier vor allen Dingen an die Eltern behinderter Kinder. Gerade bei Mehrfachbehinderungen mit erhöhtem Pflegebedarf sind Arbeit im Homeoffice und die umfassende Betreuung zusammen nicht zu schaffen.

Kinderkrankengeld auch für Beamte

Kinderkrankengeld erhalten an sich nur gesetzlich versicherte Beschäftigte. Allerdings gelten die Verdoppelung und Erweiterung des Kinderkrankengelds auch für die Bundesbeamtinnen und -beamte. Die Landesbehörden bestimmen eigene Regelungen für Landesbeamtinnen und -beamte. Die erweiterte Freistellung wird hier meist über eine Änderung der Urlaubs- und Freistellungsverordnungen der Länder geregelt.

Das gilt für privat Versicherte

Für privat Krankenversicherte besteht die Möglichkeit einer Entschädigung für Verdienstausfall nach § 56 Infektionsschutzgesetz. Sie erhalten eine Verdienstausfallentschädigung vom Staat. Ist ein Elternteil gesetzlich und der andere privat versichert, hat zumindest der gesetzlich Versicherte den Anspruch auf das Kinderkrankengeld.

Wie das Kinderkrankengeld beantragt werden muss

Das Kinderkrankengeld beantragen Sie bei der Krankenkasse. Sie benötigen hierzu eine Bescheinigung der Betreuungseinrichtung (Schule, Hort, Kindergarten, Kinderkrippe, Tagespflegeeinrichtung …), dass diese aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen ist. Eine Musterbescheinigung finden Sie hier: https://kurzelinks.de/Musterbescheinigung-fuer-Kinderkrankengeld

Wie hoch ist das Kinderkrankengeld?

Das Kinderkrankengeld beträgt 90 % des Nettoentgelts.

Keine Nachteile durch Kurzarbeit

Viele Beschäftigte befinden sich derzeit in Kurzarbeit. Wenn man ohnehin schon weniger arbeitet, dann stellt sich natürlich die Frage, ob man dann auch die Kinderkrankentage beanspruchen kann; man hat doch durch die reduzierte Arbeitszeit ohnehin mehr Zeit für das Kind.

Aber: Auch Kurzarbeiter können selbstverständlich die Freistellungstage und das Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen. Allerdings kann Kinderkrankengeld nicht neben dem Kurzarbeitergeld bezogen werden, das wäre ein Doppelbezug. Entweder-oder ist hier die Devise.

Keine Minderung des Elterngelds

Das Kinderkrankengeld ist geringer als der normale Lohn. Da stellt sich natürlich die Frage, ob das Kinderkrankengeld sich nicht mindernd bei der Berechnung des Elterngelds auswirken kann. Auch der Gesetzgeber hat diese Problematik gesehen und geregelt, dass Monate, die aufgrund der Corona-Pandemie einkommensschwach waren, bei der Berechnung des Elterngelds ausgenommen werden dürfen.

Am Anspruch kann der Dienstherr nicht rütteln

Müssen sich Eltern um ein erkranktes Kind kümmern und die Freistellungstage nach § 45 SGB V nutzen, kontert der Dienstherr oft: *„Nimm doch Urlaub, bau dein Freizeitguthaben ab …“*. Das darf er nicht. Erfüllen Eltern die Voraussetzungen des § 45 SGB V, stehen ihnen die Freistellung und das Kinderkrankengeld auch zu! Den Urlaub und das Freizeitguthaben dürfen sie aufsparen.

Kein Kinderkrankengeld für Minijobber

Minijobber erhalten kein Krankengeld. Es wird zwar die Pauschale in die Krankenversicherung abgeführt, daraus erwächst aber kein Anspruch. Mit der Pauschale wird lediglich die Kasse der Krankenkassen aufgebessert.

Corona-Impfung in der Dienststelle: Antworten auf Ihre dienstrechtlichen Fragen

Wenn auch schleppend, so ist sie doch angelaufen, die Impfwelle gegen die Pandemie. Doch mit Impfstart stellen sich auch jede Menge dienstrechtlicher Fragen. Einige dieser Fragen habe ich hier aufgegriffen:

Impfung nach Priorisierungsgruppen

Bei den Impfungen wird eine Priorisierung nach „Impfdringlichkeit" vorgenommen, Näheres dazu erfahren Sie in dieser Übersicht:

Übersicht: Impfpriorisierung

Gruppe 1: höchste Priorität (nur diese Gruppe kann sich derzeit impfen lassen)

- über 80-Jährige
- Personen, die in stationären Einrichtungen für ältere oder pflegebedürftige Menschen behandelt, betreut oder gepflegt werden oder tätig sind
- Pflegekräfte in ambulanten Pflegediensten
- Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen mit hohem Expositionsrisiko wie Intensivstationen, Notaufnahmen, Rettungsdienste, als Leistungserbringer der spezialisierten ambulanten Palliativversorgung, Corona-Impfzentren und in Bereichen mit infektionsrelevanten Tätigkeiten
- Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen, die Menschen mit einem hohen Risiko behandeln, betreuen oder pflegen (vor allem Hämatologie, Onkologie und Transplantationsmedizin)

Gruppe 2: hohe Priorität

- über 70-Jährige
- Personen mit Trisomie 21, mit Demenz oder geistiger Behinderung, nach einer Organtransplantation
- enge Kontaktpersonen von über 80-Jährigen oder Bewohnern von Alten- und Pflegeheimen sowie Heimen für geistig Behinderte
- Kontaktpersonen von Schwangeren
- Personen, die in stationären Einrichtungen für geistig behinderte Menschen tätig sind oder im Rahmen ambulanter Pflegedienste regelmäßig geistig behinderte Menschen behandeln, betreuen oder pflegen
- Personen, die in Bereichen medizinischer Einrichtungen mit einem hohen oder erhöhten Expositionsrisiko in Bezug auf das Corona-Virus tätig sind, insbesondere Ärzte und sonstiges Personal mit regelmäßigem Patientenkontakt, Personal der Blut- und Plasmaspendendienste und in Corona-Testzentren
- Polizei- und Ordnungskräfte, die im Dienst, etwa bei Demonstrationen, einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind
- Personen im öffentlichen Gesundheitsdienst und in relevanten Positionen der Krankenhausinfrastruktur
- Personen, die in Flüchtlings- und Obdachloseneinrichtungen leben oder tätig sind
- Erzieher und Lehrer

Gruppe 3: erhöhte Priorität

- über 60-Jährige
- Personen mit folgenden Krankheiten: Adipositas, chronischer Nierenerkrankung, chronischer Lebererkrankung, Immundefizienz oder HIV-Infektion, Diabetes mellitus, diverse Herzerkrankungen, Schlaganfall, Krebs, COPD oder Asthma, Autoimmunerkrankungen und Rheuma
- Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen mit niedrigem Expositionsrisiko (Labore) und ohne Betreuung von Patienten mit Verdacht auf Infektionskrankheiten
- Personen in relevanter Position in Regierungen, Verwaltungen und den Verfassungsorganen, in Streitkräften, bei der Polizei, Feuerwehr, Katastrophenschutz und Technischem Hilfswerk, Justiz
- Personen in relevanter Position in Unternehmen der kritischen Infrastruktur (Apotheken und Pharmaindustrie, öffentliche Versorgung und Entsorgung, Ernährungswirtschaft, Transportwesen, Informationstechnik und Telekommunikation)
- Personen mit prekären Arbeits- oder Lebensbedingungen

Gruppe 4: ohne Priorität

Dazu gehören alle, die ein geringeres Risiko haben, einen schweren Verlauf einer COVID-19-Erkrankung zu erleiden. Ihnen soll nach den priorisierten Gruppen ein Impfangebot gemacht werden.

premium.vnr.de | Code: UB0010_Impfpriorisierung

Muss Ihr Dienstherr Sie für die Impfung bezahlt von der Arbeit freistellen?

Grundsätzlich ist es so, dass Sie und auch Ihre Kollegen sämtliche Termine der Gesundheitsvorsorge außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen sollen. Nur wenn dies nicht möglich ist, sind Beschäftigte bezahlt von der Arbeit freizustellen. Genauso sehe ich das auch bei der Corona-Impfung. Alle sollten den Termin außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen, wenn das möglich ist. Ist das nicht möglich, sind Beschäftigte bezahlt von der Arbeit freizustellen.

Nehmen Sie sich hier die oben dargestellte Priorisierung zur Hand – je weiter oben in der Gruppe die Kolleginnen und Kollegen stehen, desto weniger kann sich meines Erachtens Ihr Dienstherr gegen die Freistellung wehren. Schließlich hat der Gesetzgeber die Impfdringlichkeit hier ganz nach oben gesetzt, da soll die Impfung nicht an der Freistellung scheitern.

Impfung in der Dienststelle: Haftet Ihr Dienstherr für Impfschäden?

Den Dienstherren wird derzeit oft geraten, die Corona-Impfung sobald als möglich auch in der Dienststelle anzubieten. Bei Beschäftigten im medizinischen Bereich erfolgt die Impfung meist in der Tätigkeitsstätte (Krankenhäuser etc.). Dabei stellt sich natürlich die Frage, ob Dienstherren für einen eventuellen Impfschaden aufkommen müssen.

Für die Grippeschutzimpfung wurden die Dienstherren bereits durch das Bundesarbeitsgericht entlastet. Ob dieses Urteil auch auf die Corona-Impfung Anwendung finden wird, kann im Moment keiner wissen und sagen. Ich gehe aber davon aus, dass Ihr Dienstherr jedenfalls dann nicht haftet, solange er sich an die hygienerechtlichen Vorgaben und die der Ständigen Impfkommission hält.

So überwachen Sie die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel trat am 20.8.2020 in Kraft. Sie konkretisiert § 5 Infektionsschutzgesetz und regelt die Anforderungen an den Arbeitsschutz für die Dauer der pandemischen Lage. Als Personalrat haben Sie zum einen ein Überwachungsrecht (Setzt Ihr Dienstherr die Regelung um?), zum anderen aber auch einen Informationsanspruch (Was wird in Ihrer Dienststelle zur Eindämmung der Pandemie getan?). Lesen Sie hier, worauf Sie dabei besonders achten sollten.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel spricht Beschäftigtenvertreter an

Das Ziel der Arbeitsschutzregel ist klar: Sie soll das pandemische Geschehen in Betrieben und Dienststellen so weit wie möglich reduzieren. Dabei wendet sich die Regelung natürlich zuvorderst an Ihren Dienstherrn. Er muss z. B. bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes aktualisieren, und zwar gemäß §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz. Wir alle kennen die Top-Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus:

- A = Abstand
- H = Hygiene
- A = Alltagsmaske tragen (inzwischen FFP2)

Die AHA-Regelung wurde inzwischen erweitert in AHA+L+A; also AHA plus Lüften – das tun und kennen wir alle. Aber es ist noch ein weiteres A für App hinzugetreten. Wir alle sollen die Corona-Warn-App benutzen. Sie haben richtig gelesen: Wir sollen, die Nutzung ist freiwillig und Ihr Dienstherr kann sie nicht von Ihnen verlangen.

Ihr Dienstherr darf und muss prüfen, welche zusätzliche Maßnahmen aufgrund der Arbeitsschutzregel erforderlich und zu ergreifen sind. Hier nennt die Arbeitsschutzregel explizit auch die Beteiligung der Interessenvertretungen: Personal-/Betriebsrat, Amts-/Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie sehen, Sie sind hier mit im Boot.

TIPP

Bringen Sie sich ein ▷ Wenn Sie als Personalrat in der Arbeitsschutzregel schon angesprochen werden, dann bringen Sie sich von Anfang an aktiv ein! Was Sie fordern können und worauf Sie achten müssen, lesen Sie im Folgenden.

Das können Sie von Ihrem Dienstherrn verlangen

Worauf genau sollten Sie also bei der Umsetzung der Arbeitsschutzregel achten?

- **Arbeitsumgebung sicher gestalten:** Hier ist auf Mindestabstände zu achten, aber auch auf ausreichende Lüftung, Vorrichtungen wie Abtrennungen etc.
- **Kontaktreduzierung:** Auch bei Ihnen in der Dienststelle sollte derzeit auf digitale Kommunikation gesetzt werden und entsprechend der neuen Homeoffice-Verordnung auf das Homeoffice, wo es möglich ist.
- **Hygiene und Reinigung:** Ermahnen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen zur ausreichenden Handhygiene, Einhaltung der Niesetikette etc.
- **Allgemeine Verhaltensregeln:** Bussi, Bussi hat in der Dienststelle ohnehin nichts zu suchen (wenigstens nach meinem Geschmack); halten Sie aber ganz allgemein Ihre Kolleginnen und Kollegen zum Abstand an. Umarmen können Sie sich wieder, wenn die Pandemie vorbei ist.

Denken Sie aber nicht nur an die Beschäftigten in der Dienststelle, sondern auch an die, die nach einer Erkrankung oder einer längeren Homeoffice-Phase wieder zurück an den Arbeitsplatz kommen. Diese sind über bereits getroffene Arbeitsschutzmaßnahmen zu informieren. Daneben haben Ihre Kolleginnen und Kollegen noch die folgenden Rechte:

- Beschäftigte können sich im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu ihren individuellen Gefährdungen arbeitsmedizinisch beraten lassen.
- Im Rahmen des Arbeitsschutzes besteht keine Pflicht der Beschäftigten, ihre medizinischen Risiken gegenüber dem Dienstherrn zu offenbaren.
- Grundsätzlich müssen Beschäftigte bei Erkrankung an Corona (und jeder anderen Erkrankung auch) keine Meldung an den Dienstherrn vornehmen. Eine eventuell erforderliche Information des Dienstherrn übernimmt das Gesundheitsamt im Rahmen der Quarantäneveranlassung.
- Erfährt der Dienstherr von der Ansteckung eines Beschäftigten, darf er dies nicht den anderen Beschäftigten offenbaren. Das soll einer Stigmatisierung des Beschäftigten vorbeugen.

Die Einhaltung dieser Rechte können und sollten Sie als Personalrat überwachen! Helfen können hier auch die Unfallkassen und die Berufsgenossenschaften. So hat die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege einen eigenen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard entwickelt. Fragen Sie hier einfach nach; die Antwort kann hilfreich sein, sind doch die Unfallkassen viel näher am Arbeitsalltag dran als die Ministerien.

Ganz unabhängig davon: Denken Sie in diesem Moment verstärkt an Gefährdungsbeurteilungen. Denn nur wenn ein Arbeitsplatz sorgfältig beurteilt wird, lassen sich Gefährdungen feststellen und beseitigen. Im 2. Schritt müssen die Beschäftigten natürlich auch unterwiesen werden. Nur wer weiß, was er tun und lassen muss, kann sich schützen.

Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe geändert

Um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, hat die Europäische Kommission die Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe aktualisiert. Dazu wurde SARS-CoV-2 in die Liste der biologischen Arbeitsstoffe aufgenommen. Die Richtlinie legt Mindestvorschriften für Betriebe und Dienststellen fest, deren Mitarbeiter mit biologischen Arbeitsstoffen agieren.

Ist Ihr Dienstherr betroffen, hat er entsprechende Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und geeignete Maßnahmen zum Schutz von Ihnen und Ihren Kollegen zu ergreifen. Zu denken ist hier besonders an Unternehmen der Sicherheitstechnik und Gesundheitsvorsorge.

Denken Sie an die psychische Gesundheit

Was wir in diesen Tagen vor allen Dingen nicht vergessen dürfen, ist unsere psychische Gesundheit. Corona belastet uns alle – Stress, Existenzängste, keine Ablenkungsmöglichkeiten, kein soziales Leben. Das hinterlässt Spuren.

Deswegen haben Franziska Giffey, Jens Spahn und Hubertus Heil auch die Initiative „Offensive Psychische Gesundheit" ins Leben gerufen. Die Initiative bietet konkrete Hilfe und Handlungsanleitungen, um gesund durch die derzeitige Krise zu kommen, aber auch Hilfen für die psychische Gesundung nach einer Erkrankung an COVID-19. Partner der Initiative sind z. B. die Agentur für Arbeit und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Holen Sie sich hier Anregungen zum Wohle Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Was Sie jetzt schon tun können: Kontakt halten, wenn auch nur elektronisch. Warum nur die Besprechungen online abhalten? Kaffeeklatsch geht genauso online! Ob ein Kollege oder eine Kollegin ggf. psychisch überlastet ist, erkennen Sie mithilfe der Beantwortung der Fragen in dieser Checkliste. Prüfen Sie: Sind Ihnen in der letzten Zeit vermehrt die dort genannten Verhaltensweisen aufgefallen?

In Zeiten wie diesen sollten wir alle näher zusammenrücken und uns umeinander kümmern. Kleine Gesten können hier wirklich großes Bewirken: Eine Karte, ein Gruß – damit können Sie jetzt eine große Freude bereiten.

Dass psychische Belastungen beurteilt werden müssen, ist uns nicht fremd. Schon seit 2013 regelt § 5 ArbSchG, dass diese Belastungen beurteilt werden müssen. In § 5 Abs. 3 ArbSchG sind beispielhaft Ursachen aufgelistet, durch die sich eine Gefährdung ergeben kann, z. B.:

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie der Umgang damit
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
- die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
- psychische Belastungen bei der Arbeit

Maskenpflicht: Denken Sie an die Steuer

Zum Abschluss noch ein Hinweis, der zwar nichts mit dem Arbeitsschutzstandard zu tun hat, aber Sie finanziell ein bisschen entlasten kann: Müssen Sie oder Ihre Kollegen am Arbeitsplatz einen Mund-Nasen-Schutz tragen, dann stellt diesen Ihr Dienstherr.

Für den Arbeitsweg und für private Besorgungen sieht das aber ganz anders aus: Für die Masken, die Sie hier brauchen, müssen Sie selbst aufkommen. Das ist ärgerlich, da an sich keine Maske wirklich billig ist, am allerwenigsten die FFP2-Maske.

Wenn Sie Masken kaufen, dann heben Sie die Belege auf. Denn es wird diskutiert, ob man diese Ausgaben nicht als Sonderausgaben im Rahmen der Steuererklärung geltend machen kann. Wenigstens ein bisschen Geld gibt's dann zurück! Ich informiere Sie, sobald sich etwas Neues ergibt.

Schnell-Check: Das sind Anzeichen für Überlastung

Legende: nie = 0, gelegentlich = 1, häufig = 2, immer = 3

Fragen	0	1	2	3
Ich bin häufig sichtlich übermüdet, auch nach Wochenenden. Ich bin in Meetings schläfrig.				
Mein Zigarettenkonsum steigt, ich mache häufiger Zigarettenpausen als früher.				
Mein Alkohol- oder Drogenkonsum (auch während der Arbeitszeit) steigt.				
Mein Schreibtisch ist völlig chaotisch, Müll stapelt sich, Pflanzen werden vernachlässigt.				
Ich beantworte viele E-Mails nicht; oft bleiben die Nachrichten sogar offensichtlich ungelesen oder sogar ungeöffnet.				
Ich bin schon darauf angesprochen worden.				
Telefongespräche nehme ich nicht an, ich kann mich nicht konzentrieren.				
Termine vergesse ich häufiger; meine Fehlerrate steigt deutlich.				
Akten werden verlegt; es passieren mir immer häufiger Flüchtigkeitsfehler.				
Ich verzettele mich in Kleinigkeiten.				
Ich bin aufbrausend, zeige starke Stimmungsschwankungen, bin resigniert oder frustriert.				
Persönliche Gespräche möchte ich mit Kollegen nicht mehr führen.				
Ich zeige starke Widerstände gegen alle Veränderungen und habe Angst vor Neuerungen.				
Ich habe steigende Fehlzeiten, starke Anfälligkeit für Krankheiten. Ich mache verlängerte Pausen.				
Auswertung: Falls Sie bei der Beantwortung der Fragen einen Wert von mehr als 10 Punkten erhalten, sind das starke Indizien für eine mögliche Überlastung. Die Anzeichen sollten Sie ernst nehmen und als ersten Schritt Ihren Hausarzt aufsuchen. Wenn es sich um Kollegen handelt, sprechen Sie sie darauf an und halten Sie idealerweise Adressen mit Anlaufstellen zur „Ersten Hilfe" bereit.				

premium.vnr.de | Code: CH0020_Psyche_Ueberlastung

Gesundheitsförderung in der Dienststelle

Gerade in Corona-Zeiten sollten Sie an die Gesundheitsförderung denken. Das gefährliche Virus, der Stress. Tun Sie hier alles, um sich und die Kollegen zu schützen. Etwa mit dieser Dienstvereinbarung:

Muster-Dienstvereinbarung: Gesundheitsförderung in der Dienststelle

Zwischen dem Dienstherrn … und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich
Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten. Sie gilt für die Planung, Durchführung und Evaluierung aller Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

§ 2 Allgemeine Grundsätze
Dienstherr und Personalrat verpflichten sich, ein Höchstmaß an vorbeugendem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erreichen und zu erhalten. Für den betrieblichen Arbeitsschutz ist grundsätzlich der Dienstherr verantwortlich. Er muss für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation in der Dienststelle sorgen und die erforderlichen Mittel bereitstellen. Der Dienstherr wird deshalb zusammen mit dem Personalrat bei der Gestaltung der Arbeitsstätte besondere Sorgfalt walten lassen.

§ 3 Mitwirkung des Personalrats
Der Personalrat ist in die betriebliche Gesundheitsförderung aktiv eingebunden. Er unterstützt den Dienstherrn bei der Durchführung der entsprechenden Maßnahmen. Dabei kümmert er sich aktiv um die ständige Verbesserung der bisherigen Maßnahmen. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bleiben hiervon unberührt.

§ 4 Einbindung der Beschäftigten
Die Zusammenarbeit zwischen dem Dienstherrn, dem Personalrat und den Arbeitnehmern ist für die Verwirklichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Dienststelle unabdingbar. Die Mitwirkung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass effektive Schutzmaßnahmen und Gesundheitsförderungsprogramme festgelegt werden können. Alle Beschäftigten sind deshalb aufgefordert, sich aktiv an den gesundheitsfördernden Maßnahmen zu beteiligen. Zudem trifft sie die Pflicht, von ihnen festgestellte Gefahren umgehend zu melden (§ 16 Arbeitsschutzgesetz).

§ 5 Organisation des Arbeitsschutzes
Über etwaige Arbeitsschutzmaßnahmen entscheiden Dienstherr und Personalrat gemeinsam. Sie gründen dazu einen Arbeitsschutzausschuss. Alles Nähere zum Arbeitsschutz wird in der gesonderten Dienstvereinbarung „Arbeitsschutz" geregelt.

§ 6 Arbeitskreis Gesundheit
Zur Unterstützung des Dienstherrn und des Personalrats wird ein Arbeitskreis Gesundheit gegründet. Dieser erarbeitet Vorschläge für Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung, entwickelt Maßnahmen und setzt diese um. Zudem unterstützt er den Dienstherrn und Personalrat bei der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Arbeitskreis plant, steuert und koordiniert alle Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Arbeitskreis setzt sich aus einem Vertreter des Personalrats, des Dienstherrn, einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, dem Sicherheitsbeauftragten und dem Amtsarzt zusammen. Er tritt mindestens einmal im Quartal zusammen. Alle Mitglieder des Arbeitskreises sowie hinzugezogene Sachverständige (Beispiel: Vertreter der Krankenversicherungen) sind hinsichtlich der ihnen im Rahmen dieser Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Daten und Fakten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Alle durch die Tätigkeit des Arbeitskreises entstehenden notwendigen Kosten trägt der Dienstherr.

§ 7 Gesundheitsförderprogramme
In enger Zusammenarbeit mit den Krankenversicherungen werden zur Aufrechterhaltung der Gesundheit gezielte Gesundheitsförderprogramme angeboten. Beispiele: Sportangebote (Rückenschule, Fitnesstraining), Stressbewältigungskurse, Raucherentwöhnungskurse. Die Teilnahme an diesen Kursen ist freiwillig. Durch die Nichtteilnahme dürfen einem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen. Die Kosten trägt der Dienstherr. Die Veranstaltungen werden außerhalb der Arbeitszeit angeboten, sodass es grundsätzlich allen Beschäftigten möglich ist, daran teilzunehmen.

Ort, Datum, Unterschriften

Ihr Dienstherr darf auf dem Tragen von Masken bestehen

„Mein" Bundesland Bayern hat – so glaube ich zumindest – als Erstes FFP2-Masken in öffentlichen Verkehrsmitteln und Geschäften als verpflichtend eingeführt. Und FFP2-Masken sind wirklich anstrengender zu tragen als die Alltagsmaske. Anstrengend wird es vor allen Dingen, wenn man die Masken länger tragen muss. Wie ist es in der Dienststelle: Kann Ihr Dienstherr hier die Maskenpflicht anordnen? Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg beantwortet die Frage (16.12.2020, Az. 4 Ga 18/20).

Ein Verwaltungsmitarbeiter einer Stadt klagte gegen seinen Arbeitgeber. Dieser hatte bereits im Mai 2020 für Beschäftigte und Besucher im Rathaus das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung vorgeschrieben. Hiermit war der Mitarbeiter nicht einverstanden. Er legte dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite.

Daraufhin ordnete der Arbeitgeber an, dass der Mitarbeiter beim Betreten des Rathauses und beim Aufenthalt in Fluren und Gemeinschaftsräumen ein Gesichtsvisier zu tragen habe. Doch dieser legte erneut ein ärztliches Attest vor, das ihn wieder ohne Angabe von Gründen vom Tragen einer Gesichtsbedeckung befreite. Alternativ verlangte er die Beschäftigung im Homeoffice. Er reichte die entsprechenden Anträge im Eilverfahren beim ArbG Siegburg ein.

Gesundheitsschutz vor Bequemlichkeit

Dort hatte er keinen Erfolg. Das Gericht ging davon aus, dass der Gesundheits- und Infektionsschutz der übrigen Beschäftigten und Besucher vorrangig sei. Die vorgelegten Atteste würden hieran nichts ändern, da sie keine konkreten und nachvollziehbaren Angaben dazu enthielten, warum der Mitarbeiter keine Maske tragen kann. Der Mitarbeiter hatte nach Ansicht des Gerichts auch keinen Anspruch darauf, im Homeoffice zu arbeiten.

FAZIT

Dienstherr hat Anordnungsrecht ▷ Seit dem 1.12.2020 gilt bundesweit, dass Menschen in allen öffentlichen Gebäuden sowie Arbeits-, Dienst-, Betriebstätten und sonstigen räumlichen Bereichen, die zwar nicht öffentlich zugänglich sind, aber der Berufsausübung dienen, eine Atemmaske bzw. Mund-Nasen-Bedeckung tragen müssen. Die Schutzmaske darf nur abgelegt werden, wenn „ein dauerhafter Steh- oder Sitzplatz eingenommen wird" und an diesem Platz ein Mindestabstand zu anderen Personen von 1,5 m eingehalten werden kann.

Trägt ein Kollege keine solche Mund-Nasen-Bedeckung und kann er auch kein Attest vorweisen, das ihn vom Tragen befreit, verstößt er gegen seine arbeits- bzw. dienstrechtlichen Pflichten und riskiert eine Abmahnung. Sie sowie Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen also einer Maskenpflicht am Arbeitsplatz Folge leisten.

Wenn Sie keine Maske tragen wollen, dann geht dies nur mit einem ärztlichen Attest. Dieses muss konkret und nachvollziehbar sein. Man muss erkennen können, warum Ihnen das Tragen der Maske nicht möglich ist.

Das muss aus dem Attest hervorgehen

Das Attest muss also

- den vollständigen Namen des Betreffenden und das Geburtsdatum enthalten,
- konkret gesundheitliche Beeinträchtigungen benennen, die aufgrund einer Mund-Nasen-Bedeckung zu erwarten sind, und woraus diese im Einzelnen resultieren, sowie
- auch relevante Vorerkrankungen enthalten (Verwaltungsgericht Würzburg, 16.9.2020, Az. W 8 E 20.1301).

Appellieren Sie hier an Ihre Kolleginnen und Kollegen. Maske tragen ist lästig, es geht aber vor allen Dingen darum, andere zu schützen. Andere, die eventuell aus gesundheitlichen Gründen wirklich keine Maske tragen können und deswegen unserer vollen Aerosollast ausgesetzt sind.

So wird die Maske korrekt getragen

Wenn wir schon beim Thema Masken sind, dann appellieren Sie an Ihre Kollegen auch, diese richtig zu tragen:

- Vor dem An- und Ausziehen sind die Hände gründlich zu reinigen.
- Die Maske muss Mund, Kinn und Nase bedecken.
- Sie sollte so fest sitzen, dass keine Luft an den Rändern nach außen entweicht.
- Entsorgt wird die Maske nicht einfach so im Restmüll, vielmehr muss der Mülleimer für den Restmüll mit einem Deckel verschließbar sein. Falls er das nicht ist, dann entsorgen Sie die Masken in einer extra Tüte, die z. B. mit einem Gummizug abgebunden werden kann.

Und bitte: Die Maske wird nicht unter das Kinn gezogen und auch nicht unter die Nase. Es heißt ja auch nicht umsonst „Mund-Nasen-Schutz" und nicht „Ich mache mir das Leben so bequem wie möglich!". Halten Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen zum richtigen Tragen der Maske an, denn sonst können wir uns das Maskentragen gleich schenken und uns auf den nächsten Lockdown „freuen"!

IMPRESSUM PERSONALRAT aktuell • ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Telefon: 0228/9 55 01 50, Fax: 0228/36 96 480 · E-Mail: service@personalrat-heute.de • ISSN 1861-1265 • Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben • Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München • Produktmanagement: Anja Peters, Bonn • Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach • Layout: André Provedel, Aachen • Satz: Deinzer Grafik, Gartow • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr • Dieses monothematische Supplement „Corona: aktuelle Regelungen 2021" liegt der Ausgabe Nr. 7/21 von „Personalrat aktuell" bei. · Alle Angaben in „Personalrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2021 by ADIUVA Verlag, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau • Fax der Redaktion: 0228/82 05 53 50 • E-Mail: markatou@personalrat-heute.de

Machen Sie sich jetzt schon fit für die Änderungen im BEEG

Am 29.1.2021 wurde im Bundestag eine Reform des Elterngelds zum 1.9.2021 beschlossen. Mit dem „2. Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes" (BEEG) soll das Elterngeld flexibler, partnerschaftlicher und einfacher werden – durch mehr Teilzeitmöglichkeiten, weniger Bürokratie und mehr Elterngeld für Frühgeborene. Insbesondere durch die Erweiterung der Teilzeitmöglichkeiten ist Ihr Dienstherr unmittelbar von der Reform betroffen. Aber auch Ihre Kolleginnen und Kollegen werden flexibler – das kann man in diesen Zeiten ja nur begrüßen! Im Einzelnen kommt Folgendes auf Sie zu:

Mehr Teilzeit für Eltern

Während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit durften Eltern bislang eine Teilzeittätigkeit von 30 Wochenstunden ausüben. Dieser Korridor wird nun angehoben auf 32 Wochenstunden. Nehmen Eltern den Partnerschaftsbonus bei paralleler Teilzeit beider Elternteile in Anspruch, dürfen sie ab September eine Teilzeittätigkeit von 24 bis 32 Wochenstunden (statt bislang 25 bis 30 Wochenstunden) ausüben, ohne dass sich dies negativ auf den Elterngeldanspruch auswirkt. Wenigstens darüber müssen Eltern sich also keine Sorgen machen!

Eine Win-win-Situation – da Ihr Dienstherr mehr an Arbeitskraft abrufen kann, was seine Organisation doch erheblich erleichtert. Und die Beschäftigten in Ihrer Dienststelle können mehr arbeiten, ohne dass sich dies negativ auf ihre finanzielle Situation als frischgebackene Eltern auswirkt.

Keine Kürzung bei Entgeltersatzleistungen

Außerdem wird geregelt, dass sich die Höhe des Elterngelds für teilzeitarbeitende Eltern nicht reduziert, wenn sie Einkommensersatzleistungen beziehen wie etwa Kurzarbeitergeld oder Krankengeld. Denken Sie hier z. B. auch an das oben erläuterte Kinderkrankengeld. In Pandemiezeiten wie diesen entlastet das die Eltern doch spürbar.

Corona-Sonderregelung zum Partnerschaftsbonus wird verlängert

Eltern, die geplant hatten, beide in Teilzeit zu arbeiten, um in den Genuss des Partnerschaftsbonus zu kommen, hatten es 2020 wahrlich schwer. Denn viele konnten wegen der Pandemie nicht wie geplant in Teilzeit arbeiten und liefen so Gefahr, den Partnerschaftsbonus zurückzahlen zu müssen. Durch eine Corona-Sonderregelung vom 1.3.2020 wurde dies verhindert und der Partnerschaftsbonus krisenfest gemacht. Diese Sonderregelung gilt bis zum 31.12.2021 weiter. Die Eltern müssen also nicht um ihren Bonus bangen.

Mehr Elterngeld für besonders Frühgeborene

Kommt ein Kind Wochen früher als geplant zur Welt, ist das für Eltern eine erhebliche Belastung. Dem wird dadurch Rechnung getragen, dass der Elterngeldbezug verlängert wird. Kommt ein Kind

- mindestens 6 Wochen vor dem errechneten Termin auf die Welt, erhalten die Eltern einen zusätzlichen Monat Elterngeld;
- 8 Wochen zu früh, gibt es 2 zusätzliche Elterngeldmonate;
- 12 Wochen zu früh, sind es 3 zusätzliche Elterngeldmonate; 16 Wochen zu früh, sind es 4 zusätzliche Elterngeldmonate.

Einen Wermutstropfen gibt es aber: Mitarbeiter in systemrelevanten Berufen können ihre Elterngeldmonate – anders als im Jahr 2020 – nicht mehr verschieben. § 27 BEEG, der diese Möglichkeit vorsah, wird nicht verlängert.

Anpassung der Einkommensgrenzen für Paare

Verbesserungen müssen natürlich immer finanziert werden; deswegen sollen künftig nur noch Eltern, die gemeinsam bis zu 300.000 € im Jahr verdienen, Elterngeld erhalten. Die bisherige Grenze für Paare lag bei 500.000 €. Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250.000 €.

Möchten Ihre Kolleginnen und Kollegen Elterngeld beziehen, muss Ihr Dienstherr die „Bescheinigung zum Antrag auf Elterngeld zu dem Arbeitsverhältnis, den Mutterschutzleistungen des Arbeitgebers in der Mutterschutzfrist und ggf. zu einem Teilzeiteinkommen in der Bezugszeit des Elterngeldes" ausfüllen.

TIPP

Alle Änderungen im Blick? ▷ Machen Sie sich schon jetzt mit den Änderungen vertraut, damit Sie auch ab September überprüfen können, ob Ihr Dienstherr diese Bescheinigung korrekt ausgefüllt hat!

Wissenswertes zum Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus richtet sich an die Eltern, die ElterngeldPlus beziehen. ElterngeldPlus erhalten Eltern, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten wollen. Eltern, die dies tun, können damit ihren Elterngeldanspruch verlängern. Denn ein ElterngeldPlus-Monat steht für 2 Basiselterngeld-Monate. Basiselterngeld kann für maximal 14 Monate bezogen werden, ElterngeldPlus für 28 Monate.

Der Partnerschaftsbonus bringt dazu noch 4 weitere ElterngeldPlus-Monate, wenn beide Elternteile gleichzeitig für 4 Lebensmonate des Kindes in Teilzeit zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche arbeiten. Der Partnerschaftsbonus wird dann während dieser 4 Monate gezahlt.

Erfüllt nur einer die vorgegebenen Wochenstunden nicht, müssen die Eltern das Elterngeld für alle Partnerschaftsbonus-Monate zurückzahlen.

Ihr Servicepaket

Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de