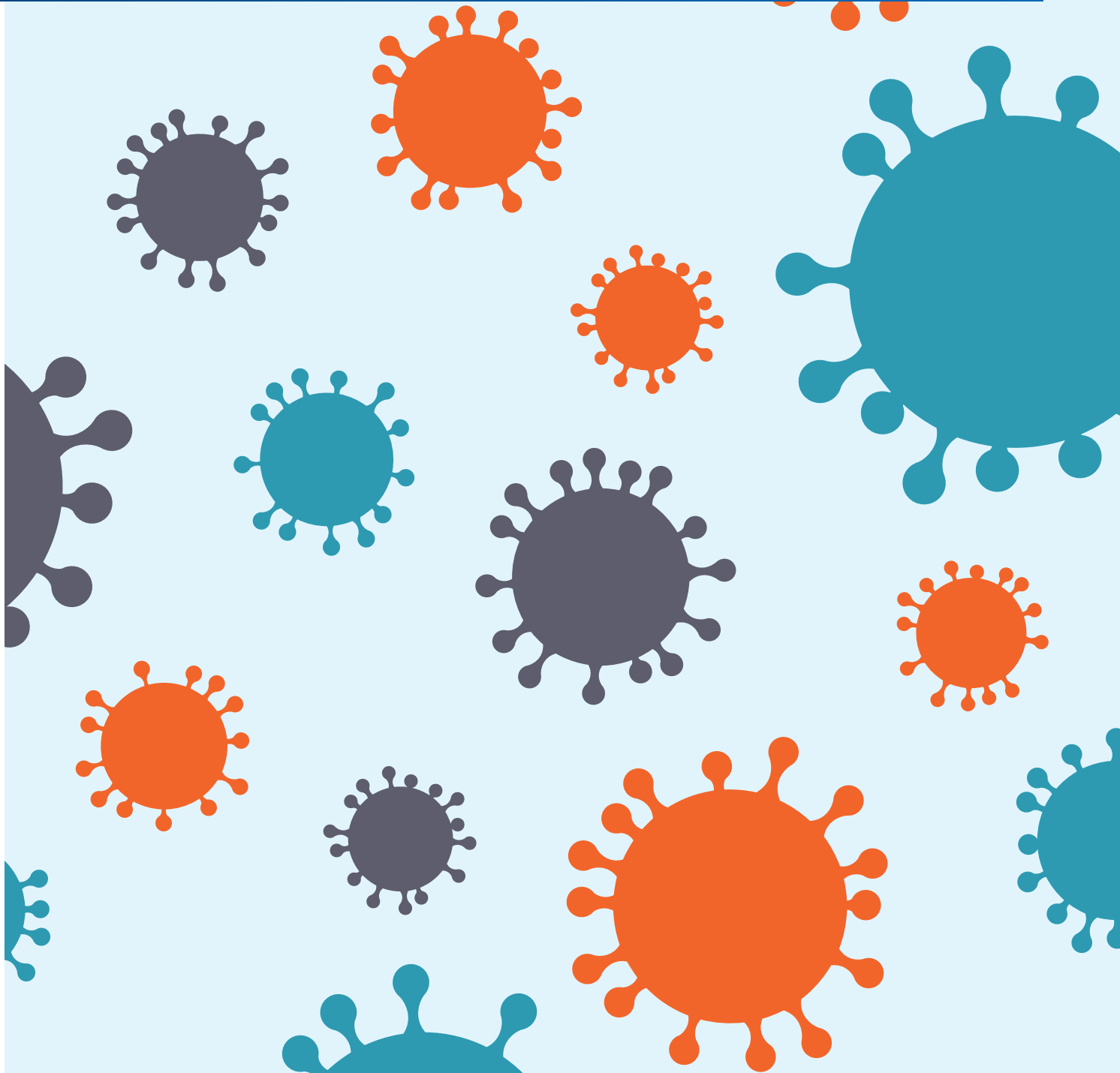



# *Corona-Krise – was Beschäftigte jetzt wissen müssen!*



# Corona-Krise – was Beschäftigte jetzt wissen müssen!

In der aktuellen Corona-Krise stellen sich viele Fragen. In diesem Dokument sind die wichtigsten von ihnen und die Antworten dazu zusammengestellt.

Im ersten Kapitel werden allgemeine Fragen angesprochen, die die Beschäftigten aktuell interessieren. Aus diesem Kapitel heraus wird an einigen Punkten auf spezielle Informationen zu den einzelnen Themen verlinkt.

Dieses PDF gibt den Stand am 3. Dezember 2020 wieder. Aktualisierungen lest bitte auf der Themenseite auf unserer Homepage nach. 

## Inhalt

→ FAQ .....	3
→ Informationen zur Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung .....	7
→ Erläuterungen zu den Freistellungsregelungen zur Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger .....	9
→ Informationen für Betriebsräte zur Kurzarbeit .....	11
→ Informationen für Beamtinnen und Beamte .....	14
→ Informationen für Auszubildende .....	15

## Darf ich zu Hause bleiben, weil ich befürchte, mich bei der Arbeit anzustecken?

---

Die Befürchtung vor Ansteckung allein reicht nicht aus, der Arbeit fernbleiben zu können. Beschäftigte dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind. Ansonsten sind sie zur Arbeit verpflichtet.

Die reine Angst davor, bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin krank zu werden, führt also nicht dazu, dass man nicht zur Arbeit erscheinen muss. Es gehört zum allgemeinen Lebensrisiko, sei es bei der Arbeit oder in der Freizeit, sich zu verletzen oder sich mit einer Krankheit anzustecken.

## Darf ich meine Kinder zu Hause betreuen, wenn es nicht anders geht?

---

Leider liegt das Risiko zunächst einmal bei den betroffenen Eltern. Sie müssen versuchen, die Kinderbetreuung anders zu organisieren, wenn Schulen und Kitas schließen. In vielen Fällen ist das aber nicht möglich.

Für Eltern, deren Tätigkeit als systemrelevant eingestuft ist, hat der Gesetzgeber Notbetreuungen in entsprechenden Kitas vorgesehen. Die Standorte werden über die örtlichen Behörden mitgeteilt. Inwieweit diese im Einzelfall in Frage kommen, muss individuell ermittelt werden. Als systemrelevant gelten Berufe aus dem Bereich Transport und Verkehr. Das betrifft unter anderem die Beschäftigten der DB AG und NE-Unternehmen.

## Welche Lohnersatzleistungen bekomme ich, wenn ich mein Kind betreuen muss?

---

Hier ist zu unterscheiden zwischen den gesetzlichen und den tariflichen Regelungen.

Beschäftigte, die Kinder zu Hause betreuen müssen, bekommen nach dem Infektionsschutzgesetz eine Entschädigung von 67 Prozent des Nettoentgelts. Dieser Entschädigungsanspruch besteht 10 Wochen. Bei Paaren soll jeder Elternteil einen 10-wöchigen Anspruch auf diese Leistung erhalten, und zwar unabhängig ob sie zusammen oder getrennt leben – insgesamt besteht also ein Anspruch auf 20 Wochen. Alleinerziehende können die Leistung für 20 Wochen beantragen. Die Freistellungstage müssen nicht „am Stück“ genommen werden, die Entschädigungszahlung kann tageweise aufgeteilt werden.

Für die Beschäftigten der DB AG hat die EVG in ihrem aktuellen Tarifabschluss Regelungen vereinbart, die weit über die gesetzlichen hinausgehen.

**Mehr Informationen dazu findest Du hier.** 

## Was kann ich unternehmen, damit mein Kind betreut wird?

---

In einer Situation wie der gegenwärtigen empfiehlt es sich, im Gespräch zu bleiben und dem Arbeitgeber die Situation zu schildern. Da ja eine Vielzahl von Menschen betroffen sind, dürfte dem Arbeitgeber die Brisanz der Situation auch bewusst sein.

Entscheidend ist hier auch, in welchem Bereich man tätig ist. Zum Beispiel ist zu klären, ob man die Arbeit nicht mobil, also von Zuhause aus, verrichten kann. In vielen Fällen haben Arbeitgeber dies ohnehin angeordnet, sodass sich das Betreuungsproblem an dieser Stelle bereits entschärft. Wer in einem Bereich arbeitet, der von den Schließungen und Verboten betroffen ist, dürfte bei seinem Arbeitgeber ebenfalls auf offene Ohren treffen, wenn es darum geht, zu Hause zu bleiben. Hier muss aber sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber nicht das unternehmerische Risiko abwälzt, etwa indem er Überstundenkonten plündert.

## Muss ich im Home Office meine Kinder betreuen?

---

Hier vertritt die EVG eine klare Position: Nein. Home Office bedeutet Arbeit, nur eben nicht am üblichen Arbeitsplatz. Insofern kann von der/dem Beschäftigten nicht verlangt werden, nebenbei die Kinder zu betreuen. Für Beschäftigte der DB AG, die im HomeOffice arbeiten, gelten daher ebenfalls die im Tarifabschluss vereinbarten Freistellungsregelungen.

**Mehr Informationen dazu findest Du hier.** 

## Welche Regelungen gibt es für den Fall, dass ich pflegebedürftige Angehörige betreuen muss?

---

Wer Corona-bedingt Angehörige pflegt oder die Pflege neu organisieren muss, erhält nun mehr Unterstützung:

- Bis zu 20 Arbeitstage können Angehörige bei einer akut auftretenden Pflegesituation bezahlt der Arbeit fernbleiben (bisher ging das für zehn Tage).
- Das Pflegeunterstützungsgeld kann ebenfalls bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege aufgrund von Corona-bedingten Versorgungsengpässen zu Hause erfolgt (auch hier lag die Grenze zuvor bei zehn Tagen).

Diese Regelungen gelten derzeit bis zum 31. März 2021.

Auch Pflegezeit und Familienpflegezeit wird flexibler gestaltet. Pflegenden Angehörigen sollen so leichter eine Freistellung von sechs Monaten (Pflegezeit) beziehungsweise 24 Monaten (Familienpflegezeit) in Anspruch nehmen oder nach einer Unterbrechung wieder aufnehmen können, sei es vollständig oder wenn sie in Teilzeit arbeiten.

Für Beschäftigte der DB AG hat die EVG in ihrem Tarifabschluss umfangreiche Freistellungsregelungen vereinbart.

**Mehr Informationen dazu findest Du hier.** 

## Muss mein Arbeitgeber Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen?

---

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel bzw. Handcremes zur Verfügung zu stellen. Insbesondere auf Baustellen sollten fließendes Wasser, Papierhandtücher etc. zur Verfügung gestellt werden. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen.

Solche Hygieneanweisungen seitens des Arbeitgebers, die in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer\*innen im Betrieb berühren, sind mitbestimmungspflichtig nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG.

Der jeweiligen Interessenvertretung ist daher zu empfehlen, sich sehr schnell gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten. Die gemeinsame Sitzung sollte dazu genutzt werden, um die Reihenfolge und Arbeitsteilung zu Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Betriebsanweisung, genereller Information und möglichen Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstungen) zügig in Gang zu setzen.

## Darf ich meinen bereits geplanten Urlaub zurückgeben?

---

Arbeitnehmer\*innen dürfen ihren bereits genehmigten Urlaub nicht einfach zurückgeben, weil man aktuell nicht verreisen darf. Rein rechtlich haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in eine Vereinbarung getroffen, an die im Regelfall beide gebunden sind. Dennoch darf der Arbeitgeber natürlich gefragt werden, ob eine Verlegung möglich ist. Beide Seiten sollten an einer einvernehmlichen Lösung interessiert sein, da es zukünftig ja auch zu der Situation kommen kann, dass der Arbeitgeber auf das Wohlwollen des Arbeitnehmers angewiesen ist, wenn es um die Verlegung von bereits genehmigtem Urlaub geht.

## Was passiert, wenn in meinem Betrieb oder Unternehmen Kurzarbeit angezeigt wird?

---

Kurzarbeit kann ein Mittel sein, um Beschäftigung zu sichern, wenn es in einem Unternehmen erhebliche wirtschaftliche Einbußen gibt. Hierbei ist der Betriebsrat nach § 87 BetrVG zwingend zu beteiligen. Die EVG hat hierfür bereits Muster-Betriebsvereinbarungen zur Verfügung gestellt.

Sollte Kurzarbeit vereinbart werden, springt die Arbeitsagentur ein und zahlt Kurzarbeitergeld für die Zeit des Arbeitsausfalls.

Mit ihrem Notfallpaket hat die Bundesregierung den Zugang zu Kurzarbeitergeld erleichtert. Die Anmeldung von Kurzarbeit ist jetzt bereits möglich, wenn 10 % der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sind (sonst: 30 %). Bisher wurde verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden, jetzt soll auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet werden. Auch Leiharbeitnehmer\*innen können Kurzarbeitergeld beziehen. Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten.

Die vor einigen Monaten beschlossene Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70 bzw. 77 Prozent ab dem vierten Monat und auf 80 bzw. 87 Prozent ab dem siebten Monat für alle Beschäftigten, gilt nun bis Ende des Jahres 2021.

Die bestehenden befristeten Hinzuverdienstregelungen werden insoweit verlängert, als Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (450-Euro-Minijob), anrechnungsfrei bleibt.

Die EVG hat mit der Anlage 4 zum BasisTV eine tarifliche Vereinbarung geschaffen, die den Arbeitgeber zur Aufstockung dieser Beträge auf 80 % des Bruttomonatsentgelts bzw. maximal auf die Höhe des pauschalierten Nettoentgelts verpflichtet. Mit der DB AG haben wir jetzt vereinbart, dass in Betrieben, für die der Demografie-Tarifvertrag nicht gilt, „eine Regelung, orientiert an den im Konzern bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, kurzfristig ergänzt“ wird.

Entsprechende Vereinbarungen streben wir für unser ganzes Organisationsgebiet an. Anfang Mai haben wir hierbei einen ersten Meilenstein erreicht. Für unsere Mitglieder bei Abellio, WestfalenBahn, Keolis und den Transdev-Unternehmen konnten wir eine tarifvertragliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent des Nettoentgeltes vereinbaren.

**Mehr Informationen dazu findest Du hier.** 

## **Darf der Arbeitgeber mich nach Hause schicken?**

---

So, wie der/die Arbeitnehmer\*in grundsätzlich zur Arbeit verpflichtet ist, muss der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer\*in grundsätzlich beschäftigen. Solange er arbeitsfähig ist, muss und darf er im Betrieb tätig sein. Der Arbeitgeber darf ihn erst nach Hause schicken, wenn er der Meinung ist, dass der\*die Beschäftigte nicht arbeitsfähig ist.

Auch eine Zwangsbeurlaubung unter Fortzahlung der Vergütung kommt grundsätzlich nicht in Frage. Urlaub und Überstundenabbau sind nur dann möglich, wenn der/die Arbeitnehmer\*in dies beantragt, also nicht gegen dessen Willen.

Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken, den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er dies natürlich tun. Er muss dann aber das Entgelt weiterzahlen und darf auch nicht auf die Überstundenkonten zurückgreifen.

## **Kann ich von der Arbeit freigestellt werden, wenn ich einer Risikogruppe angehöre?**

---

Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, können, wenn sie durch das Ausüben einer Tätigkeit gefährdet werden, durch den Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt werden. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden. Der Arbeitgeber bleibt zur Zahlung des Entgelts verpflichtet.

Beschäftigte dieser Risikogruppen können vorübergehend zur Vermeidung der individuellen Gefährdung eine andere Tätigkeit wahrnehmen oder von Teilaufgaben entbunden werden. In solchen Fällen sollte die betriebliche Interessenvertretung hinzugezogen werden.

Um individuelle Gefährdungen am Arbeitsplatz abklären zu können, muss der Arbeitgeber auf Wunsch dem Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge (Wunschvorsorge) ermöglichen. Als pragmatische Lösung könnten in der Notsituation arbeitsmedizinische Vorsorgen auch telefonisch oder per Videosprechstunde durchgeführt werden.

## **Darf ich Homeoffice annehmen bzw. im Homeoffice arbeiten?**

---

Sofern im Betrieb eine Regelung zum Homeoffice besteht, kann der Arbeitgeber im Rahmen der bestehenden Regelungen seine Beschäftigten auch ins Homeoffice schicken, damit sie von dort arbeiten. Auch hierbei gelten wie immer die tariflichen Regelungen in Verbindung mit den gesetzlichen Vorgaben. Ein grundsätzlicher Anspruch leitet sich aus der Zeit während der Corona-Pandemie nicht ab.

## **Darf mein Arbeitgeber mich fragen, woran ich erkrankt bin?**

---

Der Arbeitgeber hat kein Recht darauf zu erfahren, woran ein\*e Arbeitnehmer\*in erkrankt ist. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung attestiert nur, dass der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht ausüben kann und wie lange dies voraussichtlich dauern wird.

Nur das ist für den Arbeitgeber maßgeblich. Mehr muss er nicht wissen, deswegen darf er auch nicht mehr wissen.

## **Was ist, wenn die zuständige Behörde den Betrieb schließt?**

---

Eine solche Maßnahme, wie sie in Italien bereits vorgekommen ist, ist grundsätzlich auch in Deutschland möglich. Das Arbeitsministerium geht davon aus, dass es sich um einen Fall des Betriebsrisikos handelt.

Die Arbeitnehmer\*innen behalten ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können. Dies bestätigte ein Sprecher des Bundesarbeitsministeriums auf Anfrage des Redaktionsnetzwerks Deutschland.

## **Wie sieht es mit meinem Lohnanspruch aus, wenn ich mich in Quarantäne befinde?**

---

Nach dem Infektionsschutzgesetz kann die zuständige Behörde ein Beschäftigungsverbot erlassen, wenn bei einem Beschäftigten der Verdacht besteht, dass er eine ansteckende Krankheit hat oder er einen Krankheitserreger in sich trägt.

Dieses Beschäftigungsverbot führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr arbeiten dürfen und damit auch ihren Lohnanspruch verlieren.

Trotzdem muss der Arbeitgeber für die Dauer von sechs Wochen den Lohn weiterzahlen, weil es das Infektionsschutzgesetz so vorsieht. Dieses Geld kann er sich aber vom Gesundheitsamt zurückholen.

Weigert sich der Arbeitgeber, den Lohn während der Quarantäne zu zahlen, können sich Beschäftigte auch direkt an das Gesundheitsamt wenden und erhalten ihr Geld von dort. Nach Ablauf der sechs Wochen besteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.



## Was ist die Corona-Arbeitsschutzregel und was verändert sich durch sie?

---

Im September hat das Bundesministerium die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel veröffentlicht – ein Erfolg der gemeinsamen politischen Arbeit von EVG und DGB. Sie schafft seitdem mehr Verbindlichkeit beim Arbeitsschutz unter Corona-Bedingungen. Eine Arbeitsschutzregel dient der näheren Ausgestaltung der Bestimmungen einer Verordnung und beschreibt die konkreten Anforderungen an den Arbeitgeber. Sie beschreibt die neue Regel den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die der Arbeitgeber bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß § 4 Nummer 3, Arbeitsschutzgesetz während der Epidemie berücksichtigen muss.

Die Corona-Arbeitsschutzregel beinhaltet u.a.,

- dass die Gefährdungsbeurteilung als Grundstein aller Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen für jeden Arbeitsplatz überprüft und angepasst werden muss,
- dass psychische Belastungen in der Pandemiezeit stärker berücksichtigt werden müssen,
- dass technische Schutzmaßnahmen Vorrang haben vor organisatorischen und diese wiederum vor persönlichen (TOP-Prinzip)
- dass die arbeitsmedizinische Vorsorge und Untersuchung gestärkt wird,
- dass Arbeitsplätze so angeordnet werden müssen, dass ein Schutzabstand von 1,5 Metern eingehalten wird.

Die Anforderungen dieser Regel werden als Maßstab genommen, wenn ein Betrieb durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder oder des technischen Aufsichtsdienstes der Unfallversicherungsträger kontrolliert wird.

Vieles in der Arbeitsschutzregel ist als Soll- oder Kann-Bestimmung formuliert. Dadurch ergeben sich Spielräume für die betrieblichen Interessenvertretungen.

**Ausführliche Informationen dazu haben wir in einem impuls zusammengestellt.** 


## Was müssen Betriebsräte jetzt beachten?


---

Grundsätzlich ist natürlich auch in einer Pandemie-Situation die Mitbestimmung nicht ausgehebelt. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen und Sachverhalten sind die Betriebsräte weiterhin zwingend mit einzubinden. Denn die Rechtsprechung unterscheidet zwischen Eil- und Notfällen. Notfälle liegen vor, wenn „jetzt in der Minute“ Maßnahmen zu ergreifen sind (z.B. bei Naturkatastrophen). In Eilfällen dagegen haben die Betriebsparteien zumindest einige Stunden Zeit, sich vorzubereiten.

Die Mitbestimmung bezieht sich auch auf Maßnahmen gegen die Pandemie selbst. Hygieneanweisungen berühren in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer\*innen und sind somit mitbestimmungspflichtig nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG.

Wie sieht es aber mit der Beschlussfähigkeit von Betriebsratsgremien aus? Grundsätzlich verlangt das Betriebsverfassungsgesetz, dass BR-Sitzungen Präsenzveranstaltungen sind. Gerade die sind aber praktisch nicht mehr möglich, wenn sie gesundheitliche Gefahren für die Betriebsratsmitglieder mit sich bringen. Im Frühjahr 2020 ist allerdings die Sonderregelung des § 129 in das BetrVG eingeführt worden. Demnach können „die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.“

Diese Regelung ist derzeit bis zum 30. Juni 2021 befristet. Die EVG empfiehlt daher, in diesem Fall ausnahmsweise auf Video- oder Telefonkonferenzen zurückzugreifen. Dies empfiehlt inzwischen auch das Bundesministerium. **Mehr Informationen hierzu haben wir in einem impuls zusammengestellt.** 


Eine **Muster-Betriebsvereinbarung** zum Verfahren der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien während der Pandemie **kann hier heruntergeladen werden.** 

## Was ist der Stand zum Thema Maskenpflicht und ihrer Kontrolle?

---

Ein „runder Tisch“, an dem Verkehrsministerien, Unternehmen und Gewerkschaften sowie Verkehrsverbände teilgenommen haben, hat im September dazu klar entschieden: Die Kontrolle der Maskenpflicht ist nicht Aufgabe der Beschäftigten. Der Runde Tisch hat damit die Position der EVG bekräftigt.

In jüngster Zeit gehen aber einige Verkehrsverbände dazu über, die Maskenpflicht in ihre Beförderungsbedingungen zu übernehmen – und führen auf diese Weise den Beschluss des Runden Tisches ad absurdum. Demnach sollen z.B. im Nordhessischen Verkehrsverbund (NVV) die Zugbegleiter\*innen von Maskenverweigerern eine „Vertragsstrafe“ erheben. Die EVG hat das in einem Schreiben an den NVV kritisiert: „Eine Durchsetzung dieser Pflicht zum Tragen einer MNB, durch Erhebung einer Vertragsstrafe birgt überdies auch vor dem Hintergrund der jüngsten Ausschreitungen von aggressiven Corona-Leugnern gesteigertes Konfliktpotential.“

**Weitere Informationen über die Forderungen der EVG zur Sicherheit der Beschäftigten im Zusammenhang mit COVID-19 haben wir in einem impuls zusammengestellt.** 

# Informationen zur Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung

## Für wen gibt es die neue Entschädigung?

Die Regelung gilt für erwerbstätige Sorgeberechtigte, also in der Regel Eltern oder Pflegeeltern, die einen Verdienstaustausfall erleiden, weil sie ihre Kinder aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen selbst betreuen müssen, keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Die Regelung greift auch, wenn ein Kind in Quarantäne muss und dann von den Eltern betreut werden muss.

## Ab wann gilt diese Regelung?

Die Regelung gilt seit dem 30. März 2020 und bleibt zunächst bis zum 31. März 2021 in Kraft.

## Gilt es diese Regelung für Eltern von Kindern in jedem Alter?

Leider nein. Das Recht auf Entschädigungszahlung gilt nur, wenn das zu betreuende Kind jünger als zwölf Jahre ist. Bei mehreren Kindern wird auf das Alter des jüngsten Kind abzustellen sein. Ausnahmen gelten nur für Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind. Der DGB hat diese viel zu niedrig gesetzte Grenze kritisiert und eine Anhebung der Altersgrenze auf mindestens 14 Jahre, eher 16 Jahre gefordert.

## Welcher Betrag wird gezahlt und wie lange?

Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 % des Netto-Verdienstaustausfalls; für einen vollen Monat wird jedoch höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt, selbst wenn dieser Betrag unterhalb der 67 %-Grenze liegt.

Die Bezugsdauer soll aktuell auf zehn Wochen verlängert werden. Bei Paaren können beide Elternteile diese Freistellung in Anspruch nehmen (insgesamt also 20 Wochen); Alleinerziehende können bis zu 20 Wochen Freistellung beantragen.

EVG und DGB haben die Höhe der Entschädigung, die für die meisten Eltern einen unzumutbaren Einschnitt in deren finanzielle Situation bedeutet, scharf kritisiert und eine deutliche Anhebung auf mindestens 80 % des Verdienstaustausfalls gefordert.

Das Recht auf Entschädigung sollen nur diejenigen erhalten, die keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Was ist damit gemeint?

Der Kreis der Personen, die aufgrund anderweitiger zumutbarer Betreuungsmöglichkeiten von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen sind, ist leider weit gefasst. Dazu zählen nicht nur Personen, die eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule in Anspruch nehmen können oder wo der andere Elternteil die Betreuung sicherstellen kann. Vielmehr müssen Eltern, die Entschädigungszahlung beantragen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber und der Behörde belegen, dass sie keine Möglichkeit haben, für die Betreuung auf Familienmitglieder oder Freunde zurückzugreifen. Personen, die den Risikogruppen angehören – also etwa Großeltern – sind hieraus ausgenommen, sie gelten nicht als „zumutbare Betreuung“. Arbeit von Zuhause dagegen wird als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ geregelt. Beschäftigte, deren Arbeit von Zuhause zumutbar ist, werden von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen. Und schließlich haben auch Eltern, die in Kurzarbeit sind, kein Recht auf Entschädigung in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben. All diese Einschränkungen bewertet die EVG kritisch. Gerade die Doppelbelastung durch Homeoffice und Kinderbetreuung ist für die Eltern von kleineren Kindern eine wahre Zumutung – erst recht, wenn sie über Wochen andauert.

## Gibt es noch weitere Einschränkungen bei der Beantragung der Entschädigungszahlung?

Ja. Das Recht auf Entschädigung soll erst dann greifen, wenn Beschäftigte ihre anderweitigen Möglichkeiten der Freistellung „gegen Zahlung einer dem Entgelt entsprechenden Geldleistung“ abgebaut haben. Was kompliziert klingt, meint in erster Linie die auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Zeitguthaben und den zustehenden Erholungsurlaub.

## Bedeutet das, ich müsste erst meinen gesamten Urlaub aufbrauchen, bevor ich Anspruch auf die Entschädigungszahlung hätte?

Aufgrund der gewählten Gesetzesformulierung bestand die Befürchtung, dass Arbeitnehmer\*innen nicht nur ihre Zeitguthaben, sondern auch ihren laufenden Erholungsurlaub einsetzen müssen, bevor sie die neue Verdienstaustausfallentschädigung nach Infektionsschutzgesetz geltend machen können. Diese Unklarheit kritisieren wir, schließlich dient der Erholungsurlaub der Erholung und ist kein Notfallinstrument.

In einem offiziellen Schreiben erläutert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nun, wie die Vorgaben des Gesetzes zu verstehen sind: Die Pflicht, den Erholungsurlaub zu verbrauchen, beschränkt sich auf den Urlaub aus

dem Vorjahr sowie den bereits vorab verplanten Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung genommen werden sollte. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Der DGB geht deshalb davon aus, dass der Jahresurlaub 2020 in jedem Fall nicht eingebracht werden muss, bevor der bzw. die Beschäftigte die Entschädigung beantragen kann.

## Wie beantrage ich die Entschädigungszahlung?

---

Für die Entgegennahme und Abwicklung der Anträge sind Behörden der Länder zuständig, das können Landesgesundheitsbehörden, die ihnen nachgeordneten Behörden oder aber auch andere Stellen sein. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG). Deshalb sollten Sie die Beantragung mit ihrem Arbeitgeber rückkoppeln.

Quelle: DGB

[Zurück zu den FAQ](#) 



# Erläuterungen zu den Freistellungsregelungen zur Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger bei der DB AG

## Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ich mich freistellen lassen kann, um die Betreuung zu gewährleisten?

Für Mitglieder der EVG haben wir das ganz klar geregelt: Schon eine Teilschließung von Kindergarten oder Schule reichen für einen Freistellungsanspruch aus, sofern Dein Kind noch keine 12 Jahren alt ist oder einer Risikogruppe angehört und eine andere Betreuung, als die zu Hause, von Dir nicht sichergestellt werden kann. Ist Dein Kind behindert, gelten diese Regelungen, im Rahmen der vereinbarten Laufzeit, auch für Kinder unter 18 Jahren.

## Wie und bei wem beantrage ich die besondere Freistellung?

Um die besondere Freistellung zu beantragen reicht es, einen formlosen schriftlichen Antrag an die jeweilige Führungskraft zu schicken und die Gründe für die beantragte Freistellung darzulegen: Dein Kind ist noch keine 12 Jahren alt oder gehört einer Risikogruppe an (ist beispielsweise an Immunschwäche erkrankt) und eine andere Betreuung, als die zu Hause, von Dir nicht sichergestellt werden kann. Ist Dein Kind behindert, solltest Du darauf hinweisen, denn dann gelten diese Regelungen auch für Kinder unter 18 Jahren.

## Muss ich eine besondere Form wahren?

Nein, der Antrag auf Freistellung kann beispielsweise auch formlos per E-Mail geschickt werden. Die Antwort wirst Du gegebenenfalls auch auf elektronischem Wege erhalten.

## Was geschieht, nachdem ich die besondere Freistellung beantragt habe?

Deine Führungskraft prüft, ob keine anderweitigen Möglichkeiten zur Verfügung stehen, die Arbeitsleistung zu erbringen und stimmt sich dabei gegebenenfalls mit Dir ab. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, genehmigt die Führungskraft schriftlich die besondere Arbeitsbefreiung (auch das ist per E-Mail möglich) und informiert die für die Zeiterfassung Verantwortlichen zur Eingabe in die Systeme.

## Wie viele Tage kann ich mich zur Betreuung meiner Kinder freistellen lassen?

Bis Ende dieses Jahres kannst Du bis zu 50 Tage Arbeitsbefreiung (Alleinerziehende bis zu 100 Tage) in Anspruch nehmen. Bereits genommene Tage werden angerechnet, um eine Gleichbehandlung aller zu gewährleisten.

## Kann ich die Freistellungsregelungen auch in Anspruch nehmen, wenn ich im Homeoffice bin?

Die Freistellung kann auch beantragt werden, wenn Du im Homeoffice bist und Dir Deine Tätigkeit durch die Kinderbetreuung nicht zumutbar ist. In der Sprachregelung des Arbeitgebers heißt das: „Eigene Darlegung, dass Leistungserbringung bei gleichzeitiger Kinderbetreuung im Rahmen mobiler Telearbeit (z. B. Homeoffice) aufgrund der individuellen Gegebenheiten nicht möglich ist.“

## Wie sieht meine Entgeltzahlung während der besonderen Freistellung aus?

Hier haben wir für Dich ebenfalls deutliche Verbesserungen erreicht. Im Infektionsschutzgesetz – das Grundlage für den Anspruch auf Freistellung ist – wurde festgelegt, dass 67 Prozent des Nettoentgelts entschädigt werden, wenn „Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird“ und die eingangs genannten Voraussetzungen erfüllt werden. Als ausgefallene Arbeitszeit wird grundsätzlich die geplante Arbeitszeit gebucht (wie bei Krankheit).

Bei der DB AG steigt die Entschädigungssumme auf 80 Prozent des Bruttoentgelts, wobei der Auszahlungsbetrag auf 100 Prozent des Nettoentgelts begrenzt ist. Auch das haben wir in unseren vorgezogenen Tarifverhandlungen zum „Bündnis für unsere Bahn“ frühzeitig geregelt, so dass Du jetzt davon profitieren kannst.

## Welche Regelungen gelten, wenn ich mich um pflegebedürftige Angehörige kümmern muss?

---

Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen gelten die gleichen Freistellungsregelungen wie bei der Betreuung von Kindern. Ein begründeter formloser Antrag reicht aus, wobei Du bis Ende des Jahres einen Anspruch auf bis zu 20 Tage Arbeitsbefreiung hast, wenn die Betreuung nicht anderweitig abgedeckt werden kann. Im Tarifabschluss zum „Bündnis für unsere Bahn“ haben wir vereinbart, dass Dir für die Dauer der besonderen Arbeitsbefreiung das Monatstabellenentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt werden.

## Wie lange gelten diese Regelungen?

---

Die gesamte Vereinbarung ist derzeit befristet bis zum 31. Dezember 2020. Es besteht jedoch Einvernehmen darüber, dass bei im Wesentlichen unveränderten Rahmenbedingungen sowie im Wesentlichen unveränderter gesetzlicher Regelungen auch die Regelungen dieser Vereinbarung - weiterhin befristet - unverändert fortgeschrieben werden sollen.

Mitte November hat der Bundestag die gesetzlichen Regelungen zur Kinderbetreuung und zur Pflege bis zum 31. März 2021 verlängert. Die EVG hat daraufhin die Deutsche Bahn aufgefordert, mit uns über die Fortführung der tariflichen Regelungen zu verhandeln.

[Zurück zu den FAQ](#) 

# Informationen für Betriebsräte zur Kurzarbeit

## Wie sehen die neuen Regelungen im Zuge von dem Corona-Virus aus?

---

Das geltende Recht sieht vor, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss.

- Neu ist, dass dieser Schwellenwert auf 10 % der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, abgesenkt wird. Noch nicht geklärt ist, ob auch 10 % des Umsatzes als Mindestbedingung zugelassen wird. Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wurde bisher auch verlangt, dass die Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden.
- Neu ist, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird. Der Arbeitgeber zahlt auf das Kurzarbeitergeld allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des Kurzarbeitergeldes nicht an. Neu ist, dass die Verordnung vorsieht, dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge voll zu erstatten.
- Neu ist, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Dies war seit 2012 ausgeschlossen. Arbeitgeber ist der Verleihbetrieb, der auch die Anträge stellen muss. Auch hier gilt, dass Kurzarbeitergeld erst nach der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) gezahlt wird.

## Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

---

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiter\*innen der Kurzarbeit zustimmen.

## Was raten wir BR ohne betriebliche Regelungen zu KuG?

---

Der Betriebsrat ist in der Mitbestimmung – Kurzarbeit nicht ohne Betriebsvereinbarung! Die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 BetrVG ist umfassend und zwingend. Er muss aktiv in die Entscheidung über die Einführung von Kurzarbeit einbezogen und an der Gestaltung der Modalitäten beteiligt werden. Wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht erzielt wird, entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 und 3 BetrVG).

Wir haben eine „Muster BV Kurzarbeit“ vorbereitet. **Diese kann hier heruntergeladen werden.** 

Dessen ungeachtet empfehlen wir den Betriebsräten folgendes bezüglich des Abschlusses einer „BV Kurzarbeit“ zu beachten:

- Gibt es einen sachlichen Grund für Kurzarbeit
- Welche sonstigen Regelungen gelten? (z.B. Tarifverträge)
- Gibt es Ankündigungsfristen, die zu beachten sind?
- Beginn, Ende, Umfang und Lage der Kurzarbeit
- Welche Bereiche/Personengruppen sollen in Kurzarbeit gehen und welche nicht?
- Höhe des Kurzarbeitergeldes, ggf. Arbeitgeberzuschüsse (100 % im Netto/Netto Vergleich wäre ideal) oder tarifliche Zuschüsse
- Sicherstellen, dass die Lohnzahlung im bisherigen Auszahlungsmodus vom Arbeitgeber erbracht wird
- Umgang mit Resturlaub aus dem Vorjahr
- Umgang mit Arbeitszeitkonten
- Weiterbildung oder Gesundheitsvorsorge während der Kurzarbeit?
- Wie wird der BR während der Kurzarbeitsphase informiert und beteiligt bzw. kontinuierlich in die weitere Planung eingebunden?

Quelle: BMAS FAQ KuG

## Was passiert, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat der BR ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der BR die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

## Wer hat Anspruch auf KuG?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Mitzuzählen sind z. B.:

- geringfügig Beschäftigte
- erkrankte Arbeitnehmer\*innen
- beurlaubte Arbeitnehmer\*innen
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes

Nicht mitzuzählen hingegen sind z. B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung)
- Arbeitnehmer\*innen, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht

## Wer ist vom Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen?

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung gebunden. Beschäftigte, die nicht arbeitslosenversichert sind, können deswegen auch kein Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu gehören u. a. Arbeitnehmer\*innen, die die Regelaltersrente erreicht haben und ab dem Folgemonat Regelaltersrente beziehen können sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber\*innen s. o.), Selbstständige ohne Angestellte und Beamte. Auch Beschäftigte im Krankengeldbezug haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

## Sind Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sozialversichert?

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversicherung bleibt bestehen.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

## Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmer\*innen in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Quelle: BMAS FAQ KuG

## Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmer\*innen weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträgen leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen wie üblich gemeinsam. Damit keine Nachteile bei der späteren Rentenhöhe entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 % des Entgeltausfalls (Differenz zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber allein getragen werden.

Servicetelefon zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen unter 0800 1000 480 70.

Quelle: BMAS FAQ KuG

## Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung aus?

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge hängt bei der DB AG und auch anderen Unternehmen im Organisationsbereich der EVG von der Höhe des Monatstabellenentgeltes ab, bei der DB AG auch inkl. weiterer Entgeltbestandteile wie Zulagen. Der Beitrag des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge (AGbAV) würde sich aufgrund von vermindertem Arbeitsentgelt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld reduzieren bzw. bei 100 % Kurzarbeit für diesen Zeitraum ruhen. Auch der AGbAV-Mindestbeitrag würde sich durch die verringerte Arbeitszeit reduzieren. Leistungen nach dem ZVerSTV könnten sich für rentennahe Jahrgänge ggf. etwas reduzieren, wenn das persönliche Urlaubsentgelt durch Kurzarbeit

geringer ausfällt, da dieses für die Berechnung herangezogen wird (allerdings werden auch die Urlaubsentgelte der beiden Jahre davor berücksichtigt).

## Was passiert bei Krankheit während Kurzarbeit?

Wenn Arbeitnehmer\*innen in der Zeit, in der sie KuG beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld fort, und zwar genauso lange wie ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit. Bei der Bemessung des Krankengeldes bestehen für Betroffene keine Nachteile. Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Bezug von Kurzarbeitergeld ein, bleibt es bei der Berechnung des Krankengeldes nach dem zuletzt abgerechneten Arbeitsentgeltzeitraum. Entsteht Arbeitsunfähigkeit durch einen Dritten (z.B. Verkehrsunfall), muss dem Arbeitgeber Name und Anschrift des Dritten mitgeteilt werden. Der Anspruch des Betroffenen gegenüber dem Dritten geht in Höhe des Kurzarbeitergeldes auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

## Was ist, wenn das Geld nicht reicht?

Wenn durch den Bezug des KuG das Einkommen des Haushaltes nicht mehr ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken, können Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) beantragt werden. Dabei erhalten die Beschäftigten mit Einkommen einen Freibetrag. In der Regel werden rund 20 % des Einkommens nicht auf Hartz IV angerechnet, so dass der Zahlbetrag höher ist, als wenn kein Einkommen erzielt wird. Dies muss im Einzelfall geprüft werden. Die Beantragung ist relativ aufwendig und Ersparnisse oberhalb bestimmter Grenzen (z.B. 7.500 für 50-Jährige) müssen zunächst verbraucht werden. Dennoch, bevor Verschuldung eintritt, sollte man nicht davor zurückschrecken.

Quelle: DGB Neuregelungen KuG

## Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst/ eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Quelle: BMAS FAQ KuG

## Ist der Arbeitgeberzuschuss zu versteuern oder zu verbeitragen?

Dieser Zuschuss des Arbeitgebers ist generell steuerpflichtig. Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts (Sollentgelt) übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig. § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV (Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt).

Zwar handelt es sich beim ausgezahlten Kurzarbeitergeld um eine für den Arbeitnehmer steuerfreie Lohnersatzleistung – wie beispielsweise auch das Arbeitslosengeld oder Krankengeld. Sie unterliegt aber bei der Einkommensteuererklärung dem Progressionsvorbehalt und erhöht damit den persönlichen Steuersatz – mit der Folge, dass eine Steuernachzahlung droht.

[Zurück zu den FAQ](#) 



# Informationen für Beamtinnen und Beamte

## Wer ist für den Gesundheitsschutz im Dienstbetrieb verantwortlich?

Dienstherren/Arbeitgeber sind verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen. Dazu zählen Hygienemaßnahmen ebenso wie die Anordnung von Telearbeit oder mobiler Arbeit. Welche Maßnahmen konkret geeignet und erforderlich sind, richtet sich nach dem Einzelfall.

Personalräte setzen sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle ein (u.a. § 81 Bundespersonalvertretungsgesetz BPersVG). Schutzvorkehrungen und Hygieneanweisungen sind, weil sie Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Beschäftigten berühren, mitbestimmungspflichtig (vgl. u.a. § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG)

## Kann ich dem Dienst fernbleiben, weil ich das Gesundheitsrisiko für zu hoch einschätze?

Beamt\*innen sind gesetzlich verpflichtet, sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen (Dienstleistungspflicht). Deshalb dürfen sie nicht ohne Genehmigung ihrer Dienstvorgesetzten vom Dienst fernbleiben. Es reicht nicht aus, dass Beamt\*innen befürchten, sich in der Dienststelle oder auf dem Weg dorthin anzustecken. Sie dürfen nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich dienstunfähig sind. Ob ich dienstunfähig bin, wird grundsätzlich von einem Arzt festgestellt.

## Was muss ich beachten, wenn das Gesundheitsamt mir häusliche Quarantäne verordnet?

Die Dienststelle/Organisationseinheit muss über eine Anordnung häuslicher Quarantäne durch das Gesundheitsamt umgehend informiert werden. Die Anordnung muss dabei nachgewiesen werden. Die Besoldung wird in Erfüllung des sogen. Alimentationsprinzips trotz Quarantäne weitergezahlt.

## Muss ich der Dienststelle melden, dass jemand aus der Familie oder dem Kontaktkreis an CoViD 19 erkrankt ist?

Dienststellenleitungen/OE-Leitungen haben zum Schutz aller Beschäftigten i.d.R. angeordnet, dass die Erkrankung von Familienangehörigen oder Kontaktpersonen aus dem privaten Umfeld an CoViD 19 mitgeteilt werden muss. Die Meldung erfolgt dann an die jeweils in der Aufforderung genannte Stelle (z. B. Personalabteilung).

## Wie steht es um meine Arbeit, wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten oder die Schule meines Kindes geschlossen wurde?

Soweit die Dienststelle Telearbeit bzw. mobile Arbeit ermöglicht, kann diese eine Hilfe sein.

Bis einschließlich 31. Dezember 2020 kann nach einer BMI-Regelung Sonderurlaub von insgesamt bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer 5-Tage-Woche) gewährt werden, wenn folgende Gründe vorliegen:

- Die tatsächliche Schließung einer Kindertagesstätte oder Schule, in Folge der Ausbreitung von CoViD 19.
- Die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen.
- Eine alternative Betreuung kann sonst nicht sichergestellt werden.
- Es stehen keine dienstlichen Gründe entgegen.
- Telearbeit bzw. mobile Arbeit sind vorrangig zu nutzen.
- Positive Arbeitszeitsalden wie Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitgut sind vorrangig abzubauen.

Die Entscheidung trifft der Dienstherr / Arbeitgeber im Einzelfall nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen.

Ansonsten müsste Erholungsurlaub beantragt und genehmigt werden (Beamt\*Innen haben vom Grundsatz her keinen Rechtsanspruch auf Dienstbefreiung zwecks Betreuung ihrer gesunden Kinder).

## Wie verhält es sich bei Erkrankung eines Kindes?

Unter den nachfolgenden Voraussetzungen ist Beamt\*Innen befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind Sonderurlaub in Höhe von bis zu 5 Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung, alleinerziehenden Beamt\*Innen für jedes Kind bis zu 10 Arbeitstagen (bei einer 5-Tage-Woche) zu gewähren:

- Vorliegen der Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SURV (also ärztlich bescheinigte Erkrankung und ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das noch nicht 12 Jahre alt ist oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes) und
- die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SURV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen und wegen Überschrei-

tens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V (62.550 € in 2020) liegen die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV nicht vor

oder

→ sowohl die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV als auch nach § 21 Abs. 2 SUrlV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen.

Bei mehreren Kindern darf die Anzahl der pandemiebedingt zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage nach dieser Vorgriffsregelung 12 Arbeitstage, bei alleinerziehenden Beamt\*Innen 23 Arbeitstage nicht übersteigen.

Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

## Gibt es Sonderurlaub zur Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen?

---

Beamt\*Innen des Bundes kann zum Zwecke der Pflege eines nahen Angehörigen (im Sinne von § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz – PflegeZG) – sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen – ab 01.11.2020 derzeit befristet bis 31.12.2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer 5-Tage-Woche) unter nachfolgenden Voraussetzungen gewährt werden:

- 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,
- die Pflege kann nicht anderweitig gewährleistet werden,
- die betreuende voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 geschlossen wurde.

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 Vorgriffsregelung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Die Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte soll in Kürze geändert werden. EVG und DGB setzen sich in Anbetracht der Pandemielage und der zu erwartenden weiteren Entwicklung für eine deutliche Verlängerung der Corona bedingten Maßnahmen über den 31.12.2020 hinaus ein.

[Zurück zu den FAQ](#) 

# Informationen für Auszubildende

Auszubildende sind auch in Zeiten von Corona besonders schutzbedürftig. Arbeitgeber sollten dafür Sorge tragen, dass sie keinen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt werden und dabei ihre Ausbildung fortführen können.

## Welche Folgen hat es für Auszubildende, wenn Kurzarbeit angemeldet wird?

Der Ausbildungsbetrieb ist zunächst dazu verpflichtet, alle Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Kurzzeitige Anordnung von Homeoffice mit Lernprojekten und Selbstlernanteilen
- Durchführung von digitalen Ausbildungsveranstaltungen

Ziel aller Maßnahmen muss es sein, dass die Auszubildenden ihre Berufsausbildung erfolgreich zu Ende führen und die Abschlussprüfung absolvieren können. Nur wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen.

Sollte doch gegenüber Auszubildenden Kurzarbeit angeordnet werden, ist der Ausbildungsbetrieb ist für mindestens sechs Wochen zur Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung verpflichtet, wenn Kurzarbeit für den Auszubildenden angeordnet wurde. Diesen Schutz wollte das Bildungsministerium zuletzt auf Wunsch der Wirtschaft zumindest befristet für 2020 aushebeln. EVG und DGB lehnen das entschieden ab und konnten sich mit ihrer Position zunächst durchsetzen.

## Welche Regelungen gelten für die Berufsschultage, solange die Berufsschule geschlossen bleibt?

Bei Ausfall des Berufsschulunterrichts aufgrund der Corona-Pandemie besteht grundsätzlich die Verpflichtung des Auszubildenden, seiner Ausbildung in dem Ausbildungsbetrieb nachzukommen. Sollten die Berufsschulen die Unterlagen der ausgefallenen Tage zur Verfügung stellen oder einen Online-Unterricht organisieren, ist davon auszugehen, dass der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden die notwendige Zeit und Mittel zur Bearbeitung zur Verfügung zu stellen hat.

## Habe ich einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung, wenn der Betrieb vorübergehend schließt?

Ja. Bei einer vorübergehenden Betriebsschließung bleibt der Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten bestehen. Wenn der Betrieb Auszubildende vorübergehend nicht beschäftigen und ausbilden kann, muss die vereinbarte Ausbildungsvergütung weiter gezahlt werden.

## Kann für den Auszubildenden Urlaub angeordnet werden?

In den „Zwangsurlaub“ können Auszubildende nicht geschickt werden. Urlaub ist vom Auszubildenden zu beantragen. Gegen dessen Willen kann er nicht einfach angeordnet werden. Gleiches gilt für den Abbau von Überstunden. Eine Freistellung des Auszubildenden ohne Vergütung ist nicht erlaubt.

## Dürfen Auszubildende von der Ausbildung fernbleiben?

Auszubildende haben nicht das Recht, die Arbeit zu verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Bei einer konkreten Gefährdung kann der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht jedoch verpflichtet sein, die/den Auszubildenden von der Arbeit freizustellen. Hierauf sollen JAV und Betriebsrat achten.

## Was gibt es noch zu beachten?

Auszubildende sollten ihr Berichtsheft bzw. ihren Ausbildungsnachweis gewissenhaft weiterführen und alles notieren, was sie in der Ausbildung tun. Das Berichtsheft dokumentiert die gesamten Ausbildungsinhalte und dient als Nachweis für die Kenntnisse und Fähigkeiten, die die Auszubildenden während der Ausbildung erworben haben. Kommt es unerwartet zum Ausfall von Ausbildung oder Unterricht, schützt das Berichtsheft und dient als Beweis. Denn spätestens bei der Abschlussprüfung ist das Berichtsheft vorzulegen.

[Zurück zu den FAQ](#) 