

komba magazin

1/2

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst
Januar/Februar 2021 – 23. Jahrgang

Corona-Schutzimpfung Öffentlicher Dienst als Vorbild

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 4 <

Corona-Pandemie:
Kinderbetreuung
und Homeoffice

Seite 8 <

Corona-Impfung:
Rechte
und Pflichten



Money, money, money!

Jetzt extra günstig:
Der Online-Wunschkredit

 ~~2,39%~~
1,99%¹

effektiver Jahreszins,
1,97 % Sollzinssatz p. a. fest
gültig für alle Laufzeiten
zwischen 24 und 84 Monaten
und Nettodarlehensbeträge
zwischen 5.000 und 75.000 Euro

Repräsentatives Beispiel:
Nettodarlehensbetrag: 10.000,00 Euro
Sollzinssatz p. a. fest: 1,97 %
effektiver Jahreszins: 1,99 %
Gesamtbetrag: 10.508,20 Euro
Vertragslaufzeit: 60 Monate
Monatliche Raten: 175,14 Euro
Anzahl Raten: 60
Gesamtkosten: 508,20 Euro
Darlehensgeber: BBBank eG,
Herrenstraße 2-10, 76133 Karlsruhe

¹Konditionen freibleibend, bonitätsabhängig
²gültig vom 01.02. bis 28.02.2021

Nur im Februar mit
**exklusivem
Jubiläums-
Zinssatz²**



Jetzt informieren
und einfach online
abschließen unter
www.bbbank.de/dbb



www.bbbank.de/termin

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wie sehen die Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst aus und wie stehen die Bürgerinnen und Bürger zum öffentlichen Dienst? Hierzu hat es zum Anfang des neuen Jahres wieder interessante Erkenntnisse gegeben. Die auch aus gewerkschaftspolitischer Sicht wichtigen Informationen stammen aus dem „Monitor öffentlicher Dienst“, der von unserem Spitzenverband dbb herausgegeben wird und dem auch eine Forsa-Umfrage zugrunde liegt.

Wenn in den nächsten zehn Jahren fast 1,3 Millionen Beschäftigte – davon allein 460 000 in den Kommunen – altersbedingt ausscheiden, wird niemand mehr bezweifeln, dass unsere Warnungen und Appelle mehr als gerechtfertigt sind. Nämlich die Warnungen vor erheblichen Personalengpässen und zusätzlichen Problemen bei der Aufgabenerfüllung und die Appelle für attraktive und konkurrenzfähige Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie ausreichende Ausbildungs- und Einstellungszahlen.

Dass hier noch Luft nach oben ist, zeigt auch ein Vergleich mit anderen europäischen Ländern: Mit nur knapp über zehn Prozent sind in Deutschland vergleichsweise extrem wenig Menschen im öffentlichen Dienst beschäftigt. In Dänemark, Schweden und Norwegen sind es um die 30 Prozent.

Ungeachtet dessen ist es erfreulich, dass viele der angesehensten Berufe auf kommunaler Ebene angesiedelt sind. Neben den Feuerwehrmännern und -frauen zählen zum Beispiel Erzieherinnen und Erzieher sowie Müllwerkerinnen und Müllwerker dazu. Korrespondierend mit dem „Beruferanking“ erhalten vor allem kommunale Einrichtungen gute Noten. Ganz vorn liegen die Müllabfuhr/Straßenreinigung, Bibliotheken, Museen und Kindertagesstätten. Doch eine hohe Anerkennung ist noch kein Garant für Attraktivität, was die Probleme bei der Nachwuchsgewinnung zeigen.

Ein Fokus muss in den nächsten Jahren also insbesondere auf die Gewinnung von Personal gelegt werden. Dies ist übrigens ein Bereich, in dem Arbeitgeber häufig Fehleinschätzungen unterliegen. Hier nur drei Beispiele. Erstens: Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit allein genügen nicht, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Die Tätigkeit, die Attraktivität und die Modernität etwa spielen auch wichtige Rollen. Zweitens: Mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen ist es keineswegs getan. Benötigt werden auch Ausbilderinnen und Ausbilder, denen ausreichende Kapazitäten und eine gebührende Anerkennung zukommen. Drittens: Ausbildungszahlen können nicht im Zusammenhang mit den anstehenden Digitalisierungsprozessen abgesenkt werden. Zunächst steigt der Personalbedarf sogar zusätzlich, da die Umstellungen bewerkstelligt werden müssen und bisherige Kommunikationswege für viele Bürgerinnen und Bürger ergänzend erforderlich bleiben.

Als komba gewerkschaft ist es stets unsere Aufgabe, aktuelle Entwicklungen aufzugreifen und die daraus entwickelten Forderungen zu vertreten und durchzusetzen. Diese Aufgabe hat in diesem Jahr einen besonderen „Drive“: Zum einen wird neben der Digitalisierung auch die Pandemiesituation mit Sicherheit nachhaltige Auswirkungen auf die Arbeit im öffentlichen Dienst haben. Zum anderen bietet der anstehende Bundesgewerkschaftstag die Chance, den Kompass zu justieren. Wir freuen uns auf diese Herausforderungen!

Ihre komba Bundesleitung

> Impressum

Herausgeber: Bundesleitung der komba gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081687-0. **Telefax:** 030.4081687-9. **E-Mail:** bund@komba.de. **Internet:** http://www.komba.de. **Redaktion:** Silke Florijn (fl), Kai Tellkamp (kt), Tacheles, komba. **Fotos:** Stephan Kelle/Pixabay, Anrita/Pixabay, Klaus Hausmann/Pixabay. **Titelbild:** Torsten Simon/Pixabay. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** komba magazin: bildungs- und service GmbH, Steinfeldener Gasse 9, 50670 Köln. **Telefon:** 0221.135801. **Bezugsbedingungen:** Für Mitglieder der komba gewerkschaft ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Für Nichtmitglieder beträgt der Abonnementpreis 16 Euro zzgl. Versandkosten.

Herausgeber der dbb Seiten: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstr. 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Gestaltung:** Benjamin Pohlmann. **Verlag:** DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellanschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Media-center, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 62 (dbb magazin) vom 1.10.2020. Druckauflage:** dbb magazin: 571 338 (IVW 4/2020). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Beiträge und Leserbriefe:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Keine Haftung für unverlangte Einsendungen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

> komba

- > Corona-Pandemie: Kinderbetreuung, Homeoffice und Impfungen 4
- > Arbeiten in Krisenzeiten: Corona-Arbeitsschutzverordnung 7
- > Müssen, dürfen, können: Fragen zu Impfungen gegen das Coronavirus 8

> dbb

- > nachrichten 9
- > dbb Jahrestagung 2021
Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken! 10
- > Videobotschaften: Wertschätzung für den öffentlichen Dienst 17
- > Blick hinter die Kulissen: „Man kann das Interesse nur erahnen“ 18
- > vorgestellt
Studie „Verwaltung in der Krise“: Beschäftigte wollen Innovationen 20
- > dbb akademie 22
- > nachgefragt bei ...
... dbb Chef Ulrich Silberbach und der Erzieherin und komba Gewerkschafterin Sandra van Heemskerck 24
- > europa
Öffentliche Dienste: Stabilität, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit 26
- > 8. CESI-Kongress: Führungsspitze für weitere Mandatsperiode gewählt 28
- > frauen – Frauen in Führungspositionen: Kulturwandel kann Fortschritt beschleunigen 30
- > jugend
Digitalisierung im öffentlichen Dienst: Expertise der Digital Natives nutzen 32
- > vier fragen an ...
... Ingo Klatt, Leiter des Grundsatzbereiches Eingliederungshilfe in der Berliner Senatsverwaltung 34
- > service für dbb mitglieder 38
- > interview
Horst Seehofer, Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat 40
- > bundesbeamte – Änderungen im Bereich des Beihilferechtes des Bundes 42
- > nachrichten 46

„Corona-Regelungen“ im öffentlichen Dienst

4 Kinderbetreuung, Homeoffice und Impfungen

Die Vorgaben zur Eindämmung des Coronavirus 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 Arbeitsschutz-Verordnung des Bundes. In der Praxis führt 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 uns zu einer über das komba magazin bei allen Mitgliedern ankommenden entsprechenden Information entschieden.

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 zum Beispiel 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. Diese stellen wir nachstehend dar.

■ Kinderkrankengeld

Für **gesetzlich krankensichere 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 ei-

ner Erkrankung des Kindes resultiert, sondern aus der pandemiebedingten Einschränkung des Schul- beziehungsweise Kitabetriebs. (siehe Übersicht Seite 6)

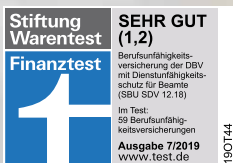
Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeit auch im Homeoffice erledigt werden könnte. Das heißt: Auch wenn der Arbeitgeber Homeoffice anbietet, können die Betroffenen gegebenenfalls selbst entscheiden, ob sie im Homeoffice arbeiten oder – sicher insbesondere bei einer problematischen Vereinbarung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

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie leisten täglich viel im stressigen Arbeitsalltag. Die **DBV Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung** speziell für **Beamte** bietet Ihnen Schutz von Anfang an – egal, was kommen mag.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter **www.DBV.de**.



Empfohlen vom



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

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.

■ 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. 1 a sieht eine staatliche Entschädigung vor, wenn Eltern aus Gründen, die im Wesentlichen denen der erweiterten Regelung des SGB V entsprechen (siehe oben), ihre Kinder bis zum elften 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 beziehungsweise 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 beruht, solange ein Elternteil Kinderkrankengeld geltend macht.

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und ist hinsichtlich der Höhe (bis zu 2 016 Euro im Monat) sowie der Bezugsdauer (zehn Wochen je Elternteil, bei Alleinerziehenden 20 Wochen) begrenzt. Die Auszahlung erfolgt für die ersten sechs Wochen durch den Arbeitgeber, der einen Kostenerstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Landesbehörde hat. Nach Ablauf der sechs Wochen erhalten die Beschäftigten die Entschädigung auf Antrag direkt von der jeweiligen Landesbehörde. Wir empfehlen, den Entschädigungsanspruch durch freiwillige Zuschüsse bis zur Höhe des tatsächlichen Verdienstaufalles aufzustocken, was nach dem Wortlaut des IfSG zulässig ist.

■ Arbeitsbefreiung gemäß Tarifvertrag am Beispiel des 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 (siehe oben). 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 (gegebenenfalls wiederholt) gewähren kann. Darauf wurde in der Vergangenheit häufig zurückgegriffen, um eine Freistellungspraxis in Anlehnung

> Anspruch auf Kinderkrankengeld

§ 45 SGB V

Anspruch auf Kinderkrankengeld 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 elf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist (ärztliches Zeugnis erforderlich).

Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr

- > für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage, insgesamt für bis zu 25 Arbeitstage,
- > bei Alleinerziehenden für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage, insgesamt für bis zu 50 Arbeitstage.

Abweichung/Ausweitung in 2021

Der Anspruch besteht auch dann, wenn aus Gründen des Infektionsschutzes

- > Schulen, Kinderbetreuungs- oder Behinderteneinrichtungen geschlossen werden,
- > deren Betreten untersagt wird (zum Beispiel Quarantäne),
- > Schul- oder Betriebsferien ausgeweitet werden,
- > die Schul-Präsenzpflicht ausgesetzt wird,
- > die Kinderbetreuung eingeschränkt wird
- > oder die Einrichtung aufgrund einer behördlichen Empfehlung nicht besucht wird.

Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr

- > für jedes Kind für längstens 20 Arbeitstage, insgesamt bis zu 45 Arbeitstage,
- > bei Alleinerziehenden für jedes Kind längstens für 40 Arbeitstage, insgesamt bis zu 90 Arbeitstage.

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.

■ Beamtinnen und Beamte

Für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen sind die jeweiligen Regelungen des Landesbeamtenrechts maßgebend. In diversen Bundesländern und beim Bund sind ergänzende Regelungen in den Sonderurlaubsverordnungen vorgesehen. Häufig soll damit ein Niveau in Anlehnung

an die erweiterten gesetzlichen Regelungen für Tarifbeschäftigte erreicht werden. Dabei wurden auch Modelle entwickelt, um eine – beamtenrechtlich problematische – Reduzierung der Besoldung zu vermeiden, wie sie aufgrund der bundesgesetzlichen Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen können. In einigen Ländern gibt es auch Lösungen auf der Grundlage einer bestehenden Ausnahmeregelung, über die ergänzender Sonderurlaub ermöglicht werden kann. 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. (kt)

Arbeiten in Krisenzeiten

Corona- Arbeitsschutzverordnung

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“.

Die Regelungen der Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung 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.

■ 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 gegebenenfalls 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 gegebenenfalls dargelegt und nachgewiesen werden). In der Praxis kann es durchaus zu unterschiedlichen Beurteilungen kommen, ob diese Einschränkungen im Einzelfall greifen. In Zweifelsfällen kann die nach Landesrecht zuständige Arbeitsschutzbehörde eingeschaltet werden, die die Pflichterfüllung des Arbeitgebers gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Anordnung erzwingen kann. Beschäftigte sollten sich aber zunächst gegebenenfalls 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.

■ Verhältnis zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen

In vielen Dienststellen existieren bereits Dienst- und Betriebsvereinbarungen, die das Homeoffice beziehungsweise die mobile Arbeit betreffen. Grundsätzlich gelten sowohl derartige Vereinbarungen als auch die Verordnung nebeneinander, sie ergänzen sich. Dabei ist das sogenannte „Güns-

tigkeitsprinzip“ 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 weitergehend 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 gegebenenfalls auch durch personenbezogene Regelungen erfolgen kann. Diese können zum Beispiel die Arbeitszeit, die Arbeitsmittel, einen Aufwendersatz, den Datenschutz betreffen.

■ 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 zehn 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 zehn 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 Präsenzbesprechungen 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. (kt)



Müssen, dürfen, können

Fragen zu Impfungen gegen das Coronavirus

Impfungen gegen das Coronavirus sind ein zentraler Baustein zur Eindämmung der Pandemie und damit zur Aufhebung aller damit verbundenen Einschränkungen. Für die Beschäftigten wirft die Schutzimpfung zentrale Fragen zu ihren Rechten und Pflichten auf. Wir geben Antworten und hoffen, dass die mit den Impfungen verbundenen Ziele erreicht werden, dass eine fundierte Aufklärung die Impfbereitschaft fördert und dass der öffentliche Dienst mit einem guten Beispiel vorangeht.

■ Kann ich von meinem Arbeitgeber eine Impfung verlangen, um meine Gesundheit zu schützen?

Ein individueller Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht grundsätzlich nicht, zumal dieser in aller Regel auch gar nicht in der Lage ist, einen solchen Anspruch zu erfüllen. Allerdings muss der Arbeitgeber die Impfung von Beschäftigten, denen in gesetzlichen Vorgaben eine Impfpriorität zuerkannt wird, ermöglichen beziehungsweise unterstützen. Dazu gehört zum Beispiel die Ausstellung einer Bescheinigung über eine entsprechende Berechtigung. In aller Regel wird der Arbeitgeber aber auch ein Interesse daran haben, dass möglichst viele Beschäftigte geimpft werden, um reibungslose Arbeitsabläufe zu gewährleisten.

■ Wie wird denn entschieden, wer in meiner Dienststelle zuerst geimpft wird?

In einer Bundesverordnung ist festgelegt, welche Personen und Berufsgruppen im Rahmen der staatlichen Impfstrategie einer Priorität unterliegen. In den entsprechenden drei Gruppen finden sich auch Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, zum Beispiel aus dem Gesundheitsbereich,

Polizei- und Ordnungskräfte oder Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrerinnen und Lehrer. Im Rahmen der Prioritäten und der sich aus den Impfkonzepthen der Länder ergebenden Rahmenbedingungen und Entscheidungsspielräumen kann der Arbeitgeber entsprechende Impfmöglichkeiten steuern. Unabhängig davon können alle – insbesondere auch die in den Prioritätsgruppen nicht aufgeführten Beschäftigten – außerhalb des Einflussbereichs der Arbeitgeber eine Impfung in Anspruch nehmen, sobald entsprechende Möglichkeiten konkret vorhanden sind.

■ Kann ich die Arbeit verweigern, solange ich nicht geimpft bin?

Bestehende Bedenken, sich aufgrund eines noch nicht vorhandenen Impfschutzes bei der Arbeit anzustecken, können grundsätzlich nicht zur Rechtfertigung einer Arbeitsverweigerung herangezogen werden. Vielmehr sollte bei besonderen Situationen eine für beide Seiten einvernehmliche akzeptable Lösung gefunden werden. Beschäftigte müssen und sollten aber nicht die arbeitgeberseitige Umgehung beziehungsweise Verweigerung von vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen akzeptieren – zum Beispiel bezogen auf Kontaktreduzierun-

gen oder Masken. Bevor aus derartigen Gründen Arbeitsverweigerungen erwogen werden, empfehlen wir allerdings dringend eine fachkundige Beratung.

■ Kann – andersherum – mein Arbeitgeber eine Impfung verlangen, um mich uneingeschränkt einzusetzen?

Nach den derzeitigen Regelungen ist niemand verpflichtet, sich impfen zu lassen. Auch der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten diese Pflicht nicht auferlegen. Dafür mangelt es schlicht an einer gesetzlichen Grundlage. Diese existiert lediglich für Masernimpfungen, wenn die Beschäftigten in bestimmten Einrichtungen (insbesondere für Kinder oder medizinische Einrichtungen) tätig sind. Auch aus der sogenannten Treuepflicht der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber kann nach dem Stand der Dinge aus unserer Sicht keine Impfpflicht abgeleitet werden. Es kommen weder ein Einkommensverlust noch eine Abmahnung oder Kündigung beziehungsweise ein Disziplinarverfahren infrage, wenn der Arbeitgeber von den Beschäftigten die Impfung als Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistungspflicht erwartet, dieser Erwartung aber nicht entsprochen wird. Der Arbeitgeber muss vielmehr die geltenden Arbeitsschutzvorgaben beachten, was grundsätzlich bereits einen Arbeitseinsatz der Beschäftigten gewährleistet.

■ Darf der Arbeitgeber fragen, ob ich geimpft bin, um meine Arbeit daran auszurichten zu können?

Die Frage nach dem Impfstatus ist grundsätzlich nicht zulässig. Genauso wenig wie einen

Impfzwang gibt es derzeit eine Verpflichtung, den Arbeitgeber über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer Impfung zu informieren. Hier kommt der Datenschutz zum Tragen, denn die Antwort auf eine entsprechende Arbeitgeberfrage würde die Verarbeitung personenbezogener Daten einleiten, für deren Zulässigkeit diesbezüglich keine Grundlage besteht. Ein nicht vorliegender Impfnachweis kann also zum Beispiel nicht zu Einkommensnachteilen führen. Allerdings gibt es eine Ausnahme bezüglich des Fragerechts: Beschäftigte im Gesundheitswesen dürfen von ihrem Arbeitgeber zum Impfstatus befragt werden. Hierzu gibt es eine spezielle gesetzliche Erlaubnis im Impfschutzgesetz.

■ Kann der Arbeitgeber verlangen, dass ich mich testen lasse?

Wer zu Testungen verpflichtet ist, ergibt sich in der Regel aus den „Corona-Bekämpfungsverordnungen“ der Länder. Häufig sind Beschäftigte von Pflegeeinrichtungen genannt. In solchen Fällen empfehlen wir der Testpflicht nachzukommen, um negative arbeitsbeziehungsweise dienstrechtliche Maßnahmen zu vermeiden.

■ Wenn mein Impftermin in meine Arbeitszeit fällt, werde ich dann freigestellt?

So weit die Inanspruchnahme von Gleitzeitregelungen eine Kollision der Arbeitszeit mit einem Impftermin nicht abwenden kann, greift in aller Regel eine Freistellung. So sehen es zum Beispiel auch der TVöD und der TV-L vor. (kt)

