

Zweite Dienstvereinbarung zum Umgang mit der Corona-Pandemie

Zwischen

dem Evangelischen Regionalverband Frankfurt und Offenbach (Arbeitgeber), vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Achim Knecht, Kurt-Schumacher-Str. 23, 60311 Frankfurt am Main

und

der Mitarbeitervertretung des Ev. Regionalverbandes Frankfurt und Offenbach (MAV), vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Jörg Bräuer, Kurt-Schumacher-Str. 23, 60311 Frankfurt am Main,

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Aufgrund der anhaltenden Ausbreitung des Virus SARS-Cov-2 ist es weiterhin erforderlich, den Umgang innerhalb des ERV mit den Folgen der Pandemie zu regeln. Auch wenn derzeit eine sehr positive Entwicklung zu verzeichnen ist, wollen die Parteien dieser Dienstvereinbarung sicherstellen, dass im Fall neuerlicher „Wellen“ und „Lockdowns“ verbindliche Regelungen bestehen. Im Vordergrund stehen der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits und die Funktionsfähigkeit des Evangelischen Regionalverbands Frankfurt und Offenbach samt seiner Einrichtungen andererseits. Hierbei sollen die Entwicklungen und Erkenntnisse seit Beginn der Pandemie in der nachfolgenden Dienstvereinbarung umgesetzt werden.

Besonders schützenswert sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zu einer sogenannten Risikogruppe gehören. Das Robert-Koch-Institut (RKI) hat seine Informationen zu Risikogruppen für schwere Krankheitsverläufe wiederholt angepasst. Nach den aktuellen Informationen des RKI machen die Vielfalt verschiedener potentiell prädisponierender Vorerkrankungen und ihrer Schweregrade (z. B. bereits bestehende Organschäden) sowie die Vielzahl anderer Einflussfaktoren (z. B. Alter, Geschlecht, Gewicht, bestimmte Verhaltensweisen, adäquate medikamentöse/therapeutische Einstellung) und deren individuelle Kombinationsmöglichkeiten die Komplexität einer Risiko-Einschätzung deutlich. Daher ist eine generelle Festlegung zur Einstufung in eine Risikogruppe nicht möglich. Vielmehr erfordert dies eine personenbezogene Risiko-Einschätzung im Sinne einer medizinischen Beurteilung.

Die Parteien der Dienstvereinbarung empfehlen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere auch denen, die sich zu einer Risikogruppe zugehörig fühlen, sich gegen das SARS-Cov-2 Virus impfen zu lassen. Dies erscheint derzeit der wirksamste Schutz gegen die eigene Ansteckung und gegen die Verbreitung des Virus zu sein.

Des Weiteren wurden in der Vergangenheit aufgrund der Einschränkungen im öffentlichen Leben durch das Virus unter anderem die Schulen und Kindertagesstätten in Deutschland geschlossen. Dies hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Betreuungsmöglichkeiten erwerbstätiger Sorgeberechtigter, die die Betreuung von zu Hause gewährleisten mussten. Die nachfolgenden Regelungen benennen die zur Verfügung stehenden Maßnahmen des Arbeitgebers für den Fall, dass eine vergleichbare Situation erneut eintreten sollte.

Vorab wird darauf hingewiesen, dass zur besseren Lesbarkeit in dieser Dienstvereinbarung das generische Maskulinum verwendet wird und die Aussagen für weiblich/divers in gleicher Weise gelten. Eine Benachteiligung i.S.v. § 1 AGG, gleich welcher Art, von Mitarbeitenden ist damit nicht intendiert.

I. Teil: Erfüllung der Dienstpflichten durch besonders von der Pandemie betroffene Mitarbeitende

§ 1 Aufrechterhaltung der gegenseitigen Pflichten während der Pandemie

Die Pflicht zur Arbeitsleistung und zur Zahlung der Vergütung werden durch den Eintritt der Corona-Pandemie nicht berührt. Dem nicht erkrankten Mitarbeiter steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Er ist vielmehr weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den dienstlichen Anordnungen Folge zu leisten.

§ 2 Mobiles Arbeiten

1. Unabhängig von der Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit im ERV können Mitarbeiter zur Vermeidung von Infektionsketten nach Zustimmung des Vorgesetzten ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise von zu Hause aus erbringen (Mobile Arbeit), solange

(1) die sog. Sieben-Tages-Inzidenz (Anzahl der Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 je 100 000 Einwohner, jeweils kumuliert über die letzten sieben Tage) am Sitz der Dienststelle bzw. der Einrichtung, in der der Mitarbeiter tätig ist, über dem Wert 50 liegt oder

(2) die einschlägigen Regelungen des Arbeitsschutzrechts, insbesondere die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in der jeweils geltenden Fassung, einen Vorrang für Mobile Arbeit vorgibt.

Weitere Voraussetzungen für Mobile Arbeit sind, dass die zu erfüllenden Aufgaben für die Mobile Arbeit geeignet i. S. der Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit sind und keine rechtlichen Hindernisse, insbesondere keine datenschutzrechtlichen Gründe, entgegenstehen.

2. Darüber hinaus soll der Vorgesetzte Mobiles Arbeiten aus wichtigem Grund gewähren. Als wichtige Gründe im Zusammenhang mit der Pandemie sind folgende zu nennen, wobei aus der Reihenfolge ihrer Benennung keine Gewichtung abzulesen ist:
 - a) Der Mitarbeiter leidet an einer Vorerkrankung, die das Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufes erhöht und kann aus medizinischen Gründen nicht gegen Covid-19 geimpft werden.
 - b) Der Mitarbeiter leidet an Krankheitssymptomen, die Anzeichen für eine COVID-19-Erkrankung sein könnten, ohne zugleich arbeitsunfähig erkrankt zu sein.
 - c) Der Mitarbeiter hatte in den letzten 14 Tagen Kontakt mit einer Corona infizierten Person oder es liegen andere Umstände vor, die ein höheres Infektionsrisiko begründen.
 - d) Die Einhaltung der zusätzlichen Infektionsschutzmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie in der jeweils geltenden Fassung ist am regelmäßigen Arbeitsplatz nicht vollumfänglich gewährleistet. Abhilfe durch organisatorische, räumliche oder technische Maßnahmen zur Sicherung des Infektionsschutzes können nicht getroffen werden.
 - e) Es besteht die Pflicht zur Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren, die den Mitarbeiter selbst trifft, weil die besuchte Kindertageseinrichtung / Schule geschlossen oder nur eingeschränkt geöffnet ist und eine Notbetreuung nicht zur Verfügung gestellt wird oder das Kind an einer Vorerkrankung leidet, die das Risiko eines schweren COVID-19 Krankheitsverlaufes erhöht und somit die Kindertageseinrichtung / Schule nicht besucht

oder die Kindertageseinrichtung / Schule die Betreuung des Kindes aufgrund von Krankheitssymptomen, die Anzeichen für eine COVID-19-Erkrankung sein könnten, ablehnt. Voraussetzung ist zudem, dass keine andere geeignete Person zur Verfügung steht, die die Kinderbetreuung ganz oder teilweise absichern kann.

- f) Der Mitarbeiter befindet sich aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne, ohne erkrankt zu sein. Insoweit wird auf nachfolgenden § 4 dieses Abschnitts verwiesen.
3. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes muss vom Mitarbeiter durch geeignete Nachweise gegenüber dem Vorgesetzten belegt werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, medizinische Gründe auf seine Kosten durch eine betriebsärztliche Untersuchung überprüfen zu lassen.
4. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 2 wegfallen.

§ 3 Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge

1. Nur dann,
 - wenn bei einem Mitarbeiter ein wichtiger Grund gem. § 2 Ziff. 2 dieser Vereinbarung vorliegt
 - und die Tätigkeit in Mobiler Arbeit aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht möglich ist,
 - und der Mitarbeiter bereits alle Mehrarbeitsstunden/Überstunden durch Freizeit ausgeglichen hat
 - und der Mitarbeiter bereits Urlaub in Höhe von jeweils 1/12 pro Monat des Kalenderjahres in Anspruch genommen hat
 - und eine Umsetzung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz, der den wichtigen Grund entfallen ließe, nicht möglich ist,besteht im Einzelfall die Möglichkeit, den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.
2. Die Freistellung kann jederzeit durch den Arbeitgeber widerrufen werden, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse ändern und der wichtige Grund in der Sphäre des Arbeitgebers entfällt oder der Mitarbeiter auf Anforderung das Fortdauern des wichtigen Grundes nicht nachweist, sofern dieser in seiner Sphäre liegt.

§ 4 Quarantäne

1. Mitarbeiter, die aufgrund des Verdachts einer Erkrankung mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 durch ärztliche Anordnung oder durch Anordnung des Gesundheitsamtes unter häusliche Quarantäne gestellt werden, aber im medizinischen Sinne arbeitsfähig sind, werden von ihrer Leistungspflicht entbunden, sofern ihre Tätigkeit nicht im Wege der Mobilen Arbeit zu erbringen ist. Vorgesetzter und Mitarbeiter können vereinbaren, dass für den Zeitraum der Quarantäne Mobile Arbeit erbracht wird. Kommt eine solche Vereinbarung aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, nicht zustande, entfällt für den Zeitraum der Quarantäne der Vergütungsanspruch.
2. Die Leistungspflicht entfällt nicht bei Mitarbeitern, die eine private Reise in Risikogebiete nach der Definition des Robert Koch Instituts bzw. des Auswärtigen Amtes unternehmen, für das bei Antritt der Reise eine Quarantänepflicht nach Rückkehr nach der jeweiligen Quarantäneverordnung gilt, und sich aus diesem Grund in Quarantäne begeben müssen. Sie

müssen für den Zeitraum der vorgeschriebenen Quarantäne in der eigenen Häuslichkeit Urlaub oder Gleittage beantragen. In Ausnahmefällen kann vor Antritt der Reise mit dem Vorgesetzten Mobiles Arbeiten für den Zeitraum der Quarantäne vereinbart werden, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Ein Anspruch hierauf besteht nicht.

II. Teil: Erleichterungen für die pandemiebedingt erforderliche zusätzliche Kinderbetreuung

§ 1 Möglichkeit zur Kinderbetreuung

1. Die Parteien dieser Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass sie gemeinsam die Situation der Mitarbeiter, die wegen der pandemiebedingt geschlossenen Kindertagesstätten und Schulen die Betreuung ihrer eigenen Kinder zu Hause gewährleisten müssen, so weit wie möglich erleichtern wollen. Gleichgestellt sind Situationen, in denen die Kindertagesstätten und Schulen geöffnet sind, aber die Eltern ausdrücklich gebeten werden, das Kind zu Hause zu betreuen.

Deshalb vereinbaren die Parteien unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nachfolgende Maßnahmen:

- Gestattung der Tätigkeit in Mobiler Arbeit, soweit dies betrieblich möglich ist. Hierauf besteht kein Rechtsanspruch.
 - Abbau von geleisteter Mehrarbeit/Überstunden.
 - Flexible Gewährung von Urlaub, auch für einzelne Tage durch den Arbeitgeber.
2. Ergänzend gewährt der Arbeitgeber auf Antrag Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung über § 53 Abs. 6 KDO hinausgehend für bis zu 10 Tage pro Kalenderjahr, sofern folgende Kriterien erfüllt sind:
 - Es liegt eine Situation, die eine Betreuung gem. Teil I Ziff. 2 e dieser Dienstvereinbarung erfordert, vor;
 - Die Durchführung von Mobiler Arbeit bei gleichzeitiger Kinderbetreuung ist nicht möglich;
 - die erweiterte „Kind-Krank-Regelung“ nach § 45 Abs. 1 SGB V wurde bereits vollständig in Anspruch genommen;
 - Der Mitarbeiter hat bereits Urlaub in Höhe von jeweils 1/12 pro Monat des Kalenderjahres in Anspruch genommen.

§ 2 Unbezahlte Freistellung; Antrag auf Entschädigungsleistung nach IfSG

1. Nach Ausschöpfung der unter § 1 genannten Maßnahmen besteht für sorgeberechtigte Mitarbeiter, die die persönlichen Voraussetzungen gem. § 56 Abs. 1a) IfSG erfüllen, die Möglichkeit, für die Dauer von längstens zehn Wochen pro Jahr, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr, freigestellt zu werden.
2. Mitarbeiter, die eine solche Freistellung in Anspruch nehmen wollen, sind verpflichtet, vor Beginn der Freistellung einen Antrag auf Verdienstausschlag beim Arbeitgeber zu stellen. Sie müssen darlegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können¹. Der Arbeitgeber stellt hierzu ein Formular zur Verfügung, das zwingend zu verwenden ist.

¹ Den Parteien dieser Dienstvereinbarung ist bewusst, dass die Darlegung der Voraussetzungen in den intimen Bereich von Familie und Erziehung eingreift, die von Eltern grundsätzlich unabhängig von Staat und Arbeitgeber geregelt werden kann und nicht offenbart werden muss. Andererseits erfordert § 56 Abs. 1 a IfSG als

3. Sofern die persönlichen Voraussetzungen vorliegen, wird der Arbeitgeber die Freistellung genehmigen und in diesem Zeitraum die Entschädigungsleistung gem. § 56 Abs. 5 IfSG auszahlen.

§ 3 Auszahlung der Entschädigungsleistung nach IfSG

Gem. § 56 Abs. 5 IfSG übernimmt der Arbeitgeber die Auszahlung der Entschädigungsleistung in Höhe von 67 Prozent des dem sorgeberechtigten Mitarbeiters entstandenen Verdienstaufschlags für längstens sechs Wochen; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.

§ 4 Zuschuss zur Entschädigungsleistung nach IfSG

1. Diejenigen Mitarbeiter, die von der unbezahlten Freistellung betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber je nach Entgeltgruppe eine Aufstockung des von der Behörde zu erwartenden Erstattungsbetrags auf 90% - 100 % der Nettoentgeltdifferenz (bisheriges Netto) zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt analog zu § 106 SGB III.
2. Die Staffelung der Aufstockung stellt sich wie folgt dar:
 - E 1 KDO bis E 6 KDO Aufstockung auf 100%
 - E 7 KDO bis E 9 KDO Aufstockung auf 95%
 - E 10 KDO bis E 14 KDO Aufstockung auf 90%.

III. Teil: Allgemeine Regelungen

§ 1 Inkrafttreten; Geltungsdauer

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.07.2021 in Kraft und endet spätestens am 31.12.2021, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Sie ersetzt die Erste Dienstvereinbarung Corona, deren Laufzeit zuletzt bis zum 30.06.2021 befristet war.
2. Die Parteien vereinbaren bereits jetzt, dass die Geltungsdauer bis 30.06.2022 verlängert werden kann, sofern sich an den Umständen der Pandemie keine wesentlichen Änderungen ergeben.

§ 2 Salvatorische Klausel

Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung berühren nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Dienstvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An Stelle der unwirksamen Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die, soweit rechtlich zulässig, dem am nächsten kommt, was die Betriebsparteien gewollt hätten, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

Rechtsgrundlage eines Entschädigungsanspruchs genau diese Darlegung. Da die Gewährung unbezahlter Freistellung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist, rechtfertigt sie spiegelbildlich die freiwillige Offenbarung der familiären Organisation der Erziehung.

Frankfurt am Main, den 1.7.2021

Achim Knecht

Dr. Achim Knecht
Für den Ev. Regionalverband Frankfurt und Offenbach



Jörg Bräuer

Jörg Bräuer
Für die Mitarbeitervertretung des Ev. Regionalverbandes
Frankfurt und Offenbach