

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 Ausbreitung des Virus COVID-19 ist es erforderlich, die sog. Risikogruppe hinsichtlich der Arbeitnehmer im ERV, auf der Grundlage der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus des Landes Hessen vom 13.03.2020 sowie des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), insbesondere § 56 Abs. 1 IfSG, sowie der Umgang mit dieser zu definieren.

Des Weiteren wurden aufgrund der Einschränkungen im öffentlichen Leben durch das Virus COVID-19 unter anderem die Schulen und Kindertagesstätten in Deutschland bis auf Weiteres geschlossen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Betreuungsmöglichkeiten erwerbstätiger Sorgeberechtigter, die die Betreuung von zu Hause gewährleisten müssen. Die nachfolgenden Regelungen benennen die zur Verfügung stehenden Maßnahmen des Arbeitgebers.

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 Arbeitnehmern ist damit nicht intendiert.

I. Teil: Definition der Risikogruppen nach § 56 Abs. 1 IfSG

§ 1 Risikogruppe

(1) Nach der Empfehlung des Robert-Koch-Institutes (RKI) zählen im Zeitpunkt der Erstellung dieser Dienstvereinbarung insbesondere folgende Arbeitnehmer zur Risikogruppe:

- Arbeitnehmer mit verschiedenen Grunderkrankungen, wie z.B. Herz-Kreislauf-erkrankungen, Diabetes, Erkrankungen des Atmungssystems, der Leber und der Niere sowie Krebserkrankungen sowie
- Arbeitnehmer mit unterdrücktem Immunsystem (z.B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht, oder wegen Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr unterdrücken, wie z.B. Cortison).

Da die Zugehörigkeit zur Risikogruppe von unterschiedlichen Faktoren abhängig ist, muss sie durch ärztliche Beurteilung festgestellt werden.

(2) Schwangere haben nach bisherigen Erkenntnissen des RKI kein erhöhtes Risiko gegenüber nicht schwangeren Frauen mit gleichem Gesundheitsstatus. Sie zählen deshalb nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft zur Risikogruppe.

(3) Arbeitnehmer mit einem Partner oder sonstigen Familienangehörigen, der unter die in Abs. 1 genannte Risikogruppe fällt, werden hierdurch nicht selbst zum Mitglied der Risikogruppe.

§ 2 Vorgehen bei Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Risikogruppe

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber durch Vorlage eines ärztlichen Attestes oder eines gleichwertigen Nachweises wie z.B. eines Schwerbehindertenausweises seine Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe nachzuweisen.

(2) In Zweifelsfällen veranlasst der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht eine Untersuchung des Arbeitnehmers durch den zuständigen Betriebsarzt, die B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH Frankfurt am Main. Etwaige hieraus entstehende Untersuchungskosten trägt der Arbeitgeber.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber das schriftliche Untersuchungsergebnis unverzüglich vorzulegen.

(4) Weigert sich der Arbeitnehmer, ohne einer Risikogruppe anzugehören, dennoch aus persönlichen Gründen seiner Arbeitsverpflichtung nachzukommen, kann der Arbeitgeber die Vergütungszahlung einstellen.

§ 3 Vorgehen bei bestehender Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur Risikogruppe

(1) Arbeitnehmer, die einer Risikogruppe angehören, sind grundsätzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber ihre vertragliche Leistung weiterhin zu erbringen. Gleichzeitig trifft den Arbeitgeber die Fürsorgepflicht, das Ansteckungsrisiko des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zu minimieren. Hierzu werden folgende Maßnahmen unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen vereinbart:

- Minimierung des Infektionsrisikos durch strenge Kontakteinschränkungen mittels Unterbringung der Arbeitnehmer in Einzelbüros, Durchführung von notwendigen Besprechungen in virtueller Form oder unter Einhaltung strenger Abstands- und Hygieneregeln entsprechend der jeweils aktuellen Empfehlung des RKI.
- Gestattung der Tätigkeit im Homeoffice, soweit dies tatsächlich und technisch möglich ist. Dies kann dauerhaft oder für bestimmte Zeiträume erfolgen. Hierauf besteht kein Rechtsanspruch.
- Umsetzung des Arbeitnehmers in einen anderen Arbeitsbereich, der die vorgenannten Möglichkeiten zur Minimierung des Infektionsrisikos erfüllt oder im Homeoffice abbildbar ist.
- Abbau von geleisteter Mehrarbeit/Überstunden.
- Flexible Gewährung von Urlaub, auch für einzelne Tage durch den Arbeitgeber.
- Inanspruchnahme von Resturlaub und Urlaub in Höhe von jeweils 1/12 pro Monat des bislang abgelaufenen Kalenderjahres durch den Arbeitnehmer.

(2) Stehen die unter Abs. 1 genannten Maßnahmen nicht zur Verfügung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung freistellen.

(3) Stehen die unter Abs. 1 genannten Maßnahmen zur Verfügung und weigert sich der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen diesen nachzukommen, kann der Arbeitgeber die Vergütungszahlung einstellen.

II. Teil: Unbezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung nach § 56 Abs. 1a) IfSG

§ 1 Gemeinsames Ziel

(1) Die Parteien dieser Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass sie gemeinsam die Situation der Arbeitnehmer, die wegen der geschlossenen Kindertagesstätten und Schulen die Betreuung ihrer Kinder zu Hause gewährleisten müssen, so weit wie möglich erleichtern wollen.

(2) Hierzu vereinbaren sie unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen nachfolgende Maßnahmen:

- Abbau von geleisteter Mehrarbeit/Überstunden.
- Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung über § 53 Abs. 6 KDO hinausgehend für bis zu 10 Tage.
- Flexible Gewährung von Urlaub, auch für einzelne Tage durch den Arbeitgeber.
- Inanspruchnahme von Resturlaub und Urlaub in Höhe von jeweils 1/12 pro Monat des bislang abgelaufenen Kalenderjahres durch den Arbeitnehmer.

§ 2 Unbezahlte Freistellung; Antrag auf Entschädigungsleistung

(1) Nach Ausschöpfung der unter § 1 genannten Maßnahmen besteht für sorgeberechtigte Arbeitnehmer, die die persönlichen Voraussetzungen gem. § 56 Abs. 1a) IfSG erfüllen, die Möglichkeit, für die Dauer von bis zu sechs Wochen unentgeltlich freigestellt zu werden.

(2) Arbeitnehmer, die eine solche Freistellung in Anspruch nehmen wollen, sind verpflichtet, vor Beginn der Freistellung einen Antrag auf Verdienstaufschlag 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.

(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

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

§ 4 Zuschuss zur Entschädigungsleistung

(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.

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 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.

- (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 21.04.2020 in Kraft und endet spätestens am 30.06.2020, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Die Parteien vereinbaren bereits jetzt, dass die Geltungsdauer bis 31.12.2020 verlängert werden kann, sofern sich bis zum 30.06.2020 an den in § 56 Abs. 1 und Abs. 1a IfSG genannten Voraussetzungen keine wesentlichen Änderungen ergeben.

§ 2 Salvatorische Klausel

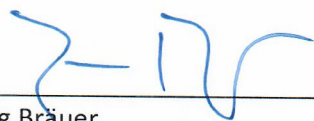
Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung berühren nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Dienstvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen 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.

Frankfurt am Main, den 20.04.2020



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

(Siegel)



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