

Informationen zu Möglichkeiten für Beschäftigte, Beruf und Familie während der Corona-Pandemie bestmöglich miteinander vereinbaren zu können

Sollten Sie Fragen zu den Möglichkeiten haben, dürfen Sie sich gerne an die Personalabteilung wenden. Wir versuchen, mit den gegebenen gesetzlichen und hochschulinternen Regelungen individuelle Lösungen zu finden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Sie in dieser besonderen und herausfordernden Situation bestmöglich zu gestalten.

„Homeoffice“

Die „Homeoffice“-Regelung wurde bis 31. Mai 2021 verlängert (siehe E-Mail Herr Rudewig vom 15.02.2021). Den Umfang Ihrer Tätigkeit im Homeoffice stimmen Sie bitte mit Ihrer/Ihrem individuellen Vorgesetzten ab.

Die grundsätzliche Genehmigung gilt in Anlehnung an die geltende Dienstvereinbarung zur Einrichtung alternierender Telearbeitsplätze vom 10. Dezember 2019.

Erweiterung Rahmenarbeitszeit

Die Rahmenarbeitszeit ist weiterhin auf 6 Uhr bis 21 Uhr ausgeweitet.

Eltern-Kind-Büro

Sofern Sie Ihre Arbeitsleistung nicht oder nicht vollständig im „Homeoffice“ erbringen können oder wollen, steht Ihnen u. a. auch das Eltern-Kind-Büro zur Verfügung. Bitte kontaktieren Sie dazu Frau Lauer. Detaillierte Informationen finden Sie auf der Homepage:

<https://www.rwu.de/hochschule/familiengerechte-hochschule#tab-1735>

„Kind-krank-Tage“

Das Kinderkrankengeld nach § 45 des Sozialgesetzbuches Fünftes Buch (SGB V) wird im Jahr 2021 für zehn zusätzliche Tage pro Elternteil und Kind (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) gewährt. Zudem ist der Anspruch auf Kinderkrankengeld auf Fälle ausgeweitet, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder der Kindergarten bzw. die Klasse oder Gruppe pandemiebedingt geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde.

Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V können in der gesetzlichen Krankenversicherung gesetzlich oder freiwillig krankenversicherte Beschäftigte erhalten, die ein nach § 10 SGB V familienversichertes Kind aufgrund

- einer behördlichen Schließung der Betreuungseinrichtungen oder
- eines Betretungsverbots der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Ab-sonderung, oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien oder
- einer Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule oder
- einer Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder
- einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deshalb der Arbeit fernbleiben, und wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Voraussetzung hierfür ist nicht, dass vorrangig Telearbeit und mobiles Arbeiten genutzt, positives Arbeitszeitguthaben oder Alturlaub eingesetzt oder eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes (z. B. Notbetreuung in der Schule oder Betreuungseinrichtung) in Anspruch genommen werden

müssen. In der Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien), besteht der Anspruch nicht.

Ein Anspruch besteht für jedes Kind und für jeden Elternteil für bis zu 20 Arbeitstage (Alleinerziehende 40 Arbeitstage) im Jahr. Der Gesamtanspruch beträgt höchstens 45 Arbeitstage (Alleinerziehende 90 Arbeitstage) im Jahr. Dabei sind die Tage des Kinderkrankengeldbezugs bei Erkrankung eines Kindes einzurechnen. Für die Dauer des Anspruchs auf Kinderkrankengeld haben die Beschäftigten einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung durch die Hochschule.

Das Kinderkrankengeld beträgt bis zu 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts. Die Inanspruchnahme der „Kind-krank-Tage“ ist an Einzeltagen oder an mehreren aufeinander folgenden Tagen möglich.

Vorgehensweise: Die Personalabteilung ist über die Inanspruchnahme vorab zu informieren. Das LBV kürzt Ihre Entgeltzahlung entsprechend. Sie müssen das Kinderkrankengeld bei der zuständigen Krankenkasse beantragen. Durch diese erfolgt auch die Auszahlung des Kinderkrankengelds. Diese kann die Vorlage einer Bescheinigung verlangen. Hinsichtlich der näheren Antrags- und Auszahlungsmodalitäten wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige gesetzliche Krankenkasse.

Die Änderung der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB V ist rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten und gilt derzeit bis zum 31. Dezember 2021.

Für nicht gesetzlich versicherte bzw. gesetzlich versicherte Beschäftigte, deren Kinder nicht nach § 10 SGB V familienversichert sind und die daher keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben, ist § 29 Abs. 1 Buchstabe e) bb) TV-L anzuwenden. Darüber hinaus können die für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen des Landes entsprechend angewandt werden.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/kinderbetreuung-bei-schul--und-kitaschliessungen>

Entschädigungszahlungen § 56 IfSG

§ 56 Abs. 1a IfSG gewährt Beschäftigten, die ein Kind, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, aufgrund

- einer behördlichen Schließung der Betreuungseinrichtungen oder
- eines Betretungsverbots der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Absonderung, oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien oder
- einer Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule

selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deshalb einen Verdienstaussfall erleiden, einen Entschädigungsanspruch. Bei gemeinsamer Betreuung erhalten Eltern eine Entschädigung für bis zu zehn Wochen Verdienstaussfall, bei alleiniger Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bis zu 20 Wochen. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des entstandenen Verdienstaussfalls der betroffenen erwerbstätigen Person, höchstens 2.016 Euro monatlich, für einen vollen Monat. Die Gesetzesregelung über die Entschädigung gilt derzeit bis zum 31. März 2021.

Anders als bei den Kind-krank-Tagen gilt hier: Telearbeit und mobiles Arbeiten sind, soweit dienstlich möglich, vorrangig zu nutzen. Bevor der Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden kann, sind vorrangig positive Arbeitszeitguthaben und Alturlaub in Anspruch zu nehmen. Für die Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien), ist

gesetzlich keine Entschädigung vorgesehen. Ebenso wenig besteht ein solcher Anspruch auf Entschädigung, wenn die Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen (z. B. Notbetreuung in der Schule oder Betreuungseinrichtung), besteht.

<https://www.ifsq-online.de/index.html>

Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung ohne Entgeltfortzahlung

Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung kann nach den Regelungen des TV-L gewährt werden.

Arbeitszeitreduzierung

Eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung ist grundsätzlich möglich und muss vorab vertraglich vereinbart werden.

Änderung der Arbeitstage bei Teilzeitbeschäftigung

Sollte bei Teilzeitbeschäftigten eine (vorübergehende) Änderung der Verteilung der Arbeitstage erforderlich sein, kann dies nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten bei der Personalabteilung beantragt werden. Hierfür finden Sie ein Formular im QM-Portal.

Arbeitszeitausgleich/Urlaub

Grundsätzlich sollen Anträge auf Arbeitszeitausgleich und Urlaub von den Vorgesetzten großzügig bewilligt werden.

Pflegebedürftige Angehörige

Beschäftigte können bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld i. S. d. § 2 Pflegezeitgesetz haben (20 Arbeitstage bis 31.03.2021).

Für Beschäftigte, die aufgrund der Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung die Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG übernehmen müssen, oder wenn der Einsatz einer häuslichen Vollzeitpflegekraft aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 nicht mehr möglich ist oder wegfällt, gibt es eine Härtefallregelung. Ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG bzw. auf ein Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V besteht nicht.