

**Von:** "Gesamtpersonalrat" <[gpr@uni-potsdam.de](mailto:gpr@uni-potsdam.de)>  
**Betreff:** [Mitarbeiter-list] Mehr Kinderkrankentage, Corona als Arbeitsunfall, Unfallschutz im homeoffice...  
**Datum:** 4. Mai 2021 um 16:48:45 MESZ  
**An:** "[mitarbeiter-list@uni-potsdam.de](mailto:mitarbeiter-list@uni-potsdam.de)" <[mitarbeiter-list@uni-potsdam.de](mailto:mitarbeiter-list@uni-potsdam.de)>

*Liebe Beschäftigte der Universität Potsdam,*

*der Gesamtpersonalrat möchte zu einigen wichtigen Punkten informieren:*

- 1. Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankentage um weitere 10 Tage auf 30 Tage, rückwirkend zum 01.01.21*
- 2. Corona als Arbeitsunfall*
- 3. Erweiterte **Homeoffice-Regelungen***
- 4. Unfallschutz im Homeoffice*
- 5. Die neue Arbeitsschutzverordnung – das Wichtigste auf einen Blick*

### ***1. Ausweitung des Anspruches auf Kinderkrankentage um weitere 10 Tage auf 30 Tage, rückwirkend zum 01.01.2021***

#### **Wer hat Anspruch?**

Anspruch haben alle gesetzlich versicherten berufstätigen Elternteile, deren Kinder unter zwölf Jahre alt sind. Bei Kindern mit einer Behinderung besteht der Anspruch auch über das zwölfte Lebensjahr hinaus. Privatversicherte und beihilfeberechtigte Eltern können einen Entschädigungsanspruch nach §56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen.

#### **Wie viele Krankentage stehen den Familien zu?**

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld steigt 2021 pro Elternteil und Kind auf 30 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 60 Tage. Für Alleinerziehende beträgt der Anspruch pro Kind 60 Tage. Bei mehreren Kindern gilt ein Anspruch von maximal 65 Tagen, bei Alleinerziehenden maximal 130 Tage.

#### **Wofür dürfen diese Tage eingesetzt werden?**

Die 30 oder auch 60 Tage können sowohl für die Betreuung eines kranken Kindes verwendet werden als auch für die Betreuung eines gesunden Kindes, wenn die Schule oder Kita geschlossen, die Präsenzpflcht aufgehoben oder der Zugang eingeschränkt ist. Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachwiesen werden. Dafür wird die "Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes" ausgefüllt. Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung.

Der Anspruch gilt auch, wenn Eltern neben der Kinderbetreuung im Homeoffice arbeiten **könnten**.

Die Höhe des Kinderkrankengeldes beträgt wie bisher bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettoarbeitslohns.

Mehr Informationen finden Sie hier: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/unterstuetzung-fuer-familien-1738334>

## ***2. Corona als Arbeitsunfall***

Erfolgt eine Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 infolge, d.h. durch Ausübung einer versicherten Tätigkeit, ohne dass die Voraussetzungen einer Berufskrankheit vorliegen, kann die Erkrankung einen Arbeitsunfall darstellen. Allein der Nachweis des Coronavirus (positives Testergebnis) reicht allerdings nicht aus, um einen Arbeitsunfall geltend zu machen. Es müssen auch Symptome der Erkrankung COVID-19 vorhanden sein, dazu gehören z.B. Fieber oder Atemnot. Dies muss ärztlich bestätigt sein. Für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls muss zudem nachgewiesen sein, dass die Infektion durch Ausübung der versicherten Tätigkeit eingetreten ist. Dazu muss sie aufgrund der aktuellen Erkenntnisse auf eine nachweislich mit dem Virus infizierte Person („Indexperson“) zurückzuführen sein. Dies setzt einen intensiven beruflichen Kontakt mit der Indexperson voraus. Hierbei kommt es vor allem auf die Dauer und die Intensität des Kontaktes an. Bei der Prüfung der Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls ist aber stets zu berücksichtigen, ob im maßgeblichen Zeitpunkt außerdem Kontakt zu anderen Indexpersonen in nicht versicherten Lebensbereichen (z.B. Familie, Freizeit oder Urlaub) bestanden hat. Im Ergebnis ist in jedem Einzelfall eine Abwägung erforderlich, bei der alle Aspekte, die für oder gegen eine Verursachung der COVID-19-Erkrankung durch die versicherte Tätigkeit sprechen, zu berücksichtigen sind. Nur die Infektion, die **infolge** der versicherten Tätigkeit eingetreten ist, erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles.

**Eine Erkrankung mit COVID-19 kann inzwischen nicht nur eine Berufskrankheit, sondern auch einen Arbeitsunfall sein. Wenn Sie vermuten, dass Sie sich an der Universität Potsdam angesteckt haben, empfehlen wir Ihnen, sofort bei Feststellung der Erkrankung, eine Unfallanzeige zu stellen.**

weitere Informationen dazu finden Sie hier:

<https://www.uni-potsdam.de/de/verwaltung/bsw/sw/unfallanzeige>

Weitere Informationen zu COVID-19 und der Anerkennung als Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit finden Sie auf folgenden Seiten:

<https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++a431c7b6-8bdd-11eb-8f99-001a4a160119/#deutsch>

[https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona\\_arbeitsunfall/index.jsp](https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp)

## ***3. Erweiterte Homeoffice-Regeln***

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wird **bis 30. Juni 2021** verlängert.

Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Stehen zwingende betriebliche Gründe der Tätigkeitsverlagerung ins Homeoffice entgegen, muss der Arbeitgeber diese der zuständigen Behörde auf Verlangen vorlegen.

Beschäftigte müssen z.B. Bürotätigkeiten zu Hause ausführen, soweit es ihnen möglich ist. Ansonsten müssen sie Gründe dafür vorbringen, weshalb sie nicht im Homeoffice arbeiten können.

Die neuen Regelungen zum Homeoffice sehen vor, dass es eine zusätzliche Verpflichtung für Beschäftigte geben wird, das Angebot von Homeoffice anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Mögliche Gründe können dabei beispielsweise die Störung durch Dritte im Homeoffice sein oder ein fehlender adäquater Arbeitsplatz.

Die Arbeitgeberseite muss weiterhin überall dort Homeoffice anbieten, wo es möglich ist. Für die Beschäftigten, deren Anwesenheit im Betrieb unverzichtbar ist, sieht die Corona-Arbeitsschutzverordnung Schutzmaßnahmen vor.

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **einmal pro Woche einen Corona-Test anzubieten**. Beschäftigtengruppen mit erhöhtem Infektionsrisiko sollen zweimal pro Woche ein Testangebot erhalten.

#### ***4. Unfallschutz im Homeoffice***

Grundsätzlich besteht auch im Homeoffice gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Maßgeblich ist dabei nicht der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht (sogenannte Handlungstendenz). Versichert sind alle Tätigkeiten, die mit der Handlungstendenz ausgeübt werden, die betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Diese Handlungstendenz muss durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt werden.

Nicht versichert sind nach der Rechtsprechung Wege im Homeoffice mit der Handlungstendenz, eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten nachzugehen (Essen, Trinken, Aufsuchen der Toilette). Das bedeutet auch: Wege zum Supermarkt oder um Mahlzeiten außer Haus einzunehmen sind nicht versichert.

Ebenfalls nicht versichert sind Wege aus dem Homeoffice und zurück, wenn sie erfolgen, um wegen der beruflichen Tätigkeit im Homeoffice Kinder fremder Obhut anzuvertrauen, also zum Beispiel in den Kindergarten zu bringen.

#### ***5. Die neue Arbeitsschutzverordnung - das Wichtigste auf einen Blick***

- Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, Homeoffice anzubieten, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Beschäftigte, die das Angebot nicht annehmen, müssen dies begründen.
- Für Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten können, hat die Arbeitgeberseite durch geeignete Maßnahmen den gleichwertigen Schutz sicherzustellen.
- Begrenzung der Beschäftigtenzahl in geschlossenen Arbeits- und Pausenräumen (10 qm pro Person).
- Bildung von festen betrieblichen Arbeitsgruppen.

- das Tragen von Mund-Nasen-Schutz bei unvermeidbarem Kontakt: Für das Arbeiten im Betrieb müssen Arbeitgeber zumindest medizinische Gesichtsmasken (OP-Masken) zur Verfügung stellen, wenn Anforderungen an Räume oder Abstand aus bestimmten Gründen nicht eingehalten werden können.
- Unternehmen müssen ihren Beschäftigten, die nicht ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, einmal pro Woche einen Corona-Test anbieten, Beschäftigtengruppen mit erhöhtem Infektionsrisiko sollen zweimal pro Woche ein Testangebot erhalten. Die Kosten für die Tests übernehmen die Unternehmen.
  - Die Regelungen der Arbeitsschutzverordnung und die Regelung zum Homeoffice im Infektionsschutzgesetz gelten bundesweit einheitlich!

Weitere Informationen finden zu den Themen finden Sie hier:

[Internetseiten des GPR](#)

[Infopost des WiMiPR vom 27.04.2021](#)

[Mail vom Kanzler vom 26.04.2021](#)

[Mail vom VPL vom 23.04.2021](#)

VG Ihr Gesamtpersonalrat

Bei Fragen nehmen Sie gerne Kontakt auf:

Gesamtpersonalrat

Am Neuen Palais 10

Haus 6, Raum 0.08

14469 Potsdam

Tel. 0331 977 1201/1863

[gpr@uni-potsdam.de](mailto:gpr@uni-potsdam.de)

---

Mitarbeiter-list mailing list

[Mitarbeiter-list@uni-potsdam.de](mailto:Mitarbeiter-list@uni-potsdam.de)

<https://lists.uni-potsdam.de/mailman/listinfo/mitarbeiter-list>