



Gemeinden Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Corona: Handlungsempfehlungen für Beschäftigte an Schulen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit möchten wir Handlungsempfehlungen für die betriebliche Vorgehensweise in der aktuellen besonderen Situation durch den sich verbreitenden Corona-Virus Sars-CoV-2 bzw. die Coronavirus-Erkrankung (COVID-19) geben.

Die Beschäftigten in Schulen sind vielfach betroffen. Die Bundesländer haben zunächst den Unterricht bis einschließlich zum 17. April 2020 unterbrochen. Das heißt aber nicht, dass alle Schulen geschlossen wurden. In zahlreichen Grund- bzw. Ganztagschulen wird eine Notbetreuung von Schüler*innen angeboten, deren Eltern in systemrelevanten Berufen tätig sind. Auch werden unterstützende und vorbereitende Arbeiten erledigt. Nicht wenige der Schulbeschäftigten sind weiterhin in den Schulen präsent. Dies betrifft insbesondere Hortbeschäftigte und Lehrer*innen zur Betreuung und Unterrichtung von Kindern, Schulhausmeister*innen zur Sicherung der Gebäude- und Verkehrssicherung und Schulverwaltungsangestellte in den Büros. Erhöhte Anforderungen an die Hygiene- und Reinigungsstandards sind durch Reinigungskräfte wie durch alle Beschäftigten in der Schule zu erfüllen. Aufgrund der unterschiedlichen regionalen Regelungen kann es keine einheitlichen Lösungssätze geben. Hierzu braucht es konkrete betriebliche Verständigungsprozesse.

Regelmäßig Informationen nutzen

Regelmäßig über die gesundheitlichen Aspekte informiert das Robert-Koch-Institut.

(https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html).

Antworten zu allgemeinen Fragen zum Arbeitsrecht werden auf www.verdi.de beantwortet.

Schutzmaßnahmen erarbeiten und einhalten

Die individuellen Vorsichtsmaßnahmen sind einzuhalten, hierzu gehört ein Abstand von mindestens 1,5 m - besser 2 m -, regelmäßiges gründliches Händewaschen, Vermeidung von körperlichen Kontakten, keine Berührung von Mund, Auge, Nase mit den Händen sowie Husten in die Ellenbeuge. Die Beschäftigten sind, mit Blick auf die besonderen Arbeitsbedingungen in der Notbetreuung, entsprechend zu unterweisen.

Inzwischen wurden durch die Arbeitgeber entsprechende Pandemiepläne erarbeitet, die betriebliche Interessenvertretung ist daran zu beteiligen. Wichtig ist, dass die Unterweisung der Beschäftigten über die notwendigen Verhaltensregeln (§ 12 Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) nicht untergehen. Der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS) der DGUV hat Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung aktualisiert und fortgeschrieben. Mehr:

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/pandemieplanung/index.jsp>

Impressum: ver.di Bundesverwaltung | Fachbereich Gemeinden | Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin
Ressort 3, Fachbereich Gemeinden, Bearbeitung: Armin Duttine, 2. April 2020





Gemeinden Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Geht solidarisch miteinander um und schützt Kolleg*innen, die besonders gefährdet sind. Das Robert Koch-Institut (RKI) hat eine Liste mit Indikatoren veröffentlicht, die beschreiben, welche Menschen ein erhöhtes Risiko für schwere Krankheitsverläufe haben. Mehr:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html

Gesetze, tarifvertragliche Regelungen und die Mitbestimmung gelten weiter

Grundsätzlich bleibt festzustellen, dass alle einschlägigen Arbeitszeitgesetze, Tarifverträge, die Mitbestimmung, Dienstvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen weitergelten. Dies beinhaltet auch die darin enthaltenen Regelungen zu Arbeitszeit, Vergütung, Zuschlägen und von Überstunden usw. TVöD und TV-L sehen auch für unerwartete oder unverschuldete Störungen des Dienst- bzw. Betriebsverlaufs infolge einer Pandemie keine Ausweitung des Direktionsrechts der Arbeitgeber*in vor.

Rechte des Personalrats (PR)

Im Folgenden werden Rechte des PR beispielhaft nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) dargestellt, einschlägig sind jedoch im konkreten Fall allein die Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG) der jeweiligen Bundesländer.

Grundsätzlich gilt, dass die Rechte des PR durch die Corona-Pandemie nicht aufgehoben sind. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen können nur mit Zustimmung des PR getroffen werden. Der Arbeitgeber kann jedoch nach § 69 Abs. 5 BPersVG vorläufige Regelungen treffen bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden. Der PR ist dann aber im Nachgang zu beteiligen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, „die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.“ (§ 4 ArbSchG). Zur Umsetzung haben PR Beteiligungsrechte. Für die Beschäftigten an Schulen ist dies je nach Arbeitgeber der zuständige PR der Kommune, des Landkreises oder des Bundeslandes.

Viele Fragen stellen sich beim Thema Arbeitszeit. Grundsätzlich sind die Regeln nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bzw. nach Tarifvertrag (§§ 6-11 sowie dazugehörige Anhänge TVöD bzw. TV-L) bzw. nach den jeweils geltenden Dienstvereinbarungen zu den Arbeitszeiten, Pausenzeiten und Höchstarbeitszeiten inklusive eventueller Bereitschaftszeiten auch während der Coronakrise einzuhalten. Bei Bedarf – insbesondere bei Änderungen der Arbeitszeit - braucht es hierzu befristete, gesonderte Regelungen.

Eventuelle Änderungen der Arbeitszeitgestaltung sind entsprechend TVöD bzw. TV-L per Dienstvereinbarungen einvernehmlich zu regeln. Auch in der besonderen Situation ist es wichtig, die Arbeitszeiterfassung nicht zu vergessen – dies gilt auch für die Arbeit zu Hause.



Gemeinden Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

In besonderen Notfällen können diese Regelungen gemäß §§ 14 und 15 Arbeitszeitgesetz für einzelne Beschäftigtenbereiche außer Kraft gesetzt werden. Dies ist inzwischen von einigen Bundesländern (z. B. Bayern, Thüringen) per Allgemeinverfügung erfolgt.

Bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit besteht nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG ein Mitbestimmungsrecht, dieses kann jedoch in Bezug auf Dienstbereitschaften und Überstunden nach § 74 Abs. 4 BPersVG dann eingeschränkt werden, wenn die Dienststelle die Erfordernisse nicht voraussehen kann.

Die einseitige Anordnung von Arbeiten von Zuhause aus (Homeoffice) bzw. mobiler Arbeit durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, da sich sein Direktionsrecht nicht auf den persönlichen Wohnbereich bezieht (§ 106 Gewerbeordnung). Arbeiten in einer solchen Form kann aber gerade jetzt sinnvoll sein. Zahlreiche Kommunen haben bereits Dienstvereinbarungen zu alternierender Telearbeit/Homeoffice/mobile Arbeit. Hier muss geklärt werden, ob diese Anwendung finden kann ggf. erweitert werden muss und ob die technischen Voraussetzungen vorhanden sind bzw. eröffnet werden können.

Für eine entsprechende Einführung hat der PR ein Initiativrecht (§ 70 BPersVG) hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG), die wenn möglich durch Dienstvereinbarungen normiert werden sollten. Insbesondere in der jetzigen Situation ist die Arbeit von zu Hause als Maßnahme des Gesundheitsschutzes zu werten (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG).

In einer befristeten Dienstvereinbarung sollten folgende Punkte geregelt werden:

- die Nutzung privater Endgeräte (Handy, PC) ist, soweit es technisch umsetzbar ist, zu vermeiden;
- die Arbeitszeit ist zu dokumentieren, wobei auch Pausen (mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 6 - 9 Stunden/45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden) sowie die tägliche (11 Stunden) und wöchentliche Ruhezeit zu berücksichtigen sind;
- Es sollten die Zeiten der direkten Erreichbarkeit geregelt sein;
- Es muss ein nachprüfbares System von regelmäßigen Informationen, Teambesprechungen und/oder Telefonkonferenzen geben, die den Austausch und die soziale Anbindung der Beschäftigten sichern;
- Die Regeln für den Datenschutz sind zu klären.

In der jetzigen Situation kann es jedoch sinnvoll sein, dass zur Sicherung von Arbeitsplätzen die Arbeitszeiten befristet anders zu gestalten. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass auf der einen Seite Minusstunden begrenzt sind. Sollten in der bisherigen Dienstvereinbarung für Plusstunden entsprechende Kappungsgrenzen noch vorhanden sein, so müssen diese gestrichen werden. So können nach der Corona-Krise überlange Arbeitszeiten bzw. der Verfall von geleisteten Arbeitsstunden in dieser Zeit verhindert werden. Hierzu hat der PR ein Initiativrecht gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 1 i. V. m. § 70 Abs. 1 BPersVG.



Gemeinden Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Es ist darauf achten, dass kein zwangsweiser Abbau von Überstunden erfolgt bzw. einseitig Arbeitszeitkonten mit Minusstunden belastet werden. Der Personalrat muss sich gegen die einseitige Einführung von „Betriebsferien“ oder „Zwangsurlaub“ des Arbeitgebers wehren.

Nach uns vorliegenden Informationen gibt es einige Personalräte, die sich mit dem Arbeitgeber auf einen Abbau des Resturlaubs aus 2019 verständigt haben, wenn es die aktuelle Arbeits- und Belastungssituation zulässt.

Sinnvoll ist darüber hinaus, eine personelle Einsatzplanung, mit mehrfachen Vertretungsregelungen, zu vereinbaren. Ob Rufbereitschaften oder Bereitschaftszeiten notwendig sind, ist abhängig von der betrieblichen Situation zwischen PR und Arbeitgeber zu prüfen. In solchen Fällen sollte gesichert sein, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben Dienste zu tauschen, unter Einhaltung der tarifvertraglichen Regelungen und des ArbZG. Dies ist vom Vorgesetzten im Voraus zu genehmigen.

Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalräte in dieser Situation haben inzwischen einige Bundesländer entsprechende Regelungen getroffen.

Antworten auf oft gestellte Fragen

Wann darf und muss man zuhause bleiben? Die Befürchtung vor Ansteckung allein reicht nicht aus, der Arbeit fernbleiben zu können. Beschäftigte dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind, ansonsten sind sie zur Arbeit verpflichtet. Verweigern Beschäftigte aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, kann dies eine Abmahnung zur Folge haben, im Wiederholungsfall kann verhaltensbedingt gekündigt werden.

Besteht der Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben, z. B. weil es einen Kontakt mit einer Person gab, bei der eine Infektion festgestellt wurde, so ist zur medizinischen Abklärung des Verdachts das Fernbleiben von der Arbeit erforderlich. Der Arbeitgeber muss unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden. Dringend zu beachten sind die öffentlich zugänglichen Hinweise der Ärzte und Gesundheitsbehörden am Wohnort, wie mit Verdachtsfällen umgegangen wird. Zumeist soll zunächst eine telefonische Information beim örtlichen Gesundheitsamt erfolgen und nicht direkt die Arztpraxis aufgesucht werden.

Bei Verdacht oder bei einer Diagnose auf eine Corona-Infektion des Beschäftigten empfehlen wir den Arbeitgeber sofort zu informieren, damit zeitnah Schutzvorkehrungen für alle anderen Beschäftigten durchgeführt werden können.

Was ist zu tun bei Arbeitsunfähigkeit? Formal ändert sich nichts am üblichen Verfahren zur Meldung der Arbeitsunfähigkeit.





Gemeinden Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Weiterzahlung Entgelt bei Schließung der Schule? Ja, der Arbeitgeber ist zur Zahlung des Entgelts weiterhin verpflichtet. Nach § 615 BGB trägt er das Betriebsrisiko (so genannter Annahmeverzug).

Bei Verlangen des Abbaus von Überstunden sollte sich der Beschäftigte an den PR wenden. Ohne ausdrückliche Vereinbarung mit dem PR darf der Arbeitgeber nicht auf die Stundenkonten der Beschäftigten zurückgreifen. Darüber hinaus ist zu klären, welche notwendigen Tätigkeiten (z. B. Gebäude- und Verkehrssicherung) trotzdem aufrechterhalten werden müssen.

Welche Folgen hat ein Covid-19-Fall im Betrieb? Über die nächsten Schritte entscheiden die zuständigen Gesundheitsämter. Bei den einzuleitenden Maßnahmen des Arbeitgebers sollte der PR einbezogen werden.

Welche Informationspflichten gibt es bei Verdacht einer Covid-19-Infektion am Arbeitsplatz? Nach § 34 Abs. 6 Infektionsschutzgesetz (IfSG) hat der Arbeitgeber das zuständige Gesundheitsamt unverzüglich zu benachrichtigen.

Kann man zur Arbeit in der Notbetreuung herangezogen werden? Dies ist grundsätzlich dann möglich, wenn der Arbeitsvertrag keinen bestimmten Arbeitsort nennt. Ist ein bestimmter Arbeitsort genannt, kann der Arbeitgeber zum Mittel der Versetzung greifen. Hierzu muss der PR beteiligt werden. Zu beachten ist, dass besondere Risikogruppen geschützt werden. Muss man während der Notbetreuung anderer Kinder auch die eigenen Kinder betreuen, so muss für diese auch eine Notbetreuung zur Verfügung gestellt werden.

Ist eine bei der Arbeit erworbene Ansteckung ein Arbeitsunfall? Nein, im Regelfall handelt es sich bei einer SARS-CoV-2-Infektion nicht um einen Arbeitsunfall.

Eine Erkrankung mit Covid-19 ist in der Regel auch keine anerkannte Berufskrankheit.

Was passiert, wenn das eigene Kind betreut werden muss? Beschäftigte sind verpflichtet, auch bei Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen Anstrengungen zu unternehmen, das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Es besteht kein Anspruch, das Kind mit zur Arbeit zu nehmen. Man sollte das Gespräch mit dem Arbeitgeber und dem PR suchen, um Lösungen zu finden. Erkrankt das Kind, hat jeder Elternteil bei gesetzlich Krankenversicherten nach § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V) bei Kindern unter 12 Jahren das Recht auf 10 Tage voll bezahlter Freistellung, bei Alleinerziehenden entsprechend doppelt. Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst haben außerdem nach § 29 TV-L bzw. § 29 TVöD Anspruch auf „Arbeitsbefreiung“ (bezahlte Freistellung vom Dienst) für bis zu vier Tage bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, falls eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein Arzt die Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt. Bei Kindern unter 8 Jahren kann auch die schwere Erkrankung einer Betreuungsperson (z.B. nicht erwerbstätiger Partner, Tagesmutter) eine Arbeitsbefreiung nach sich ziehen.

Einige kommunale Arbeitgeber haben inzwischen betriebsinterne Regelungen getroffen, über den Wortlaut des § 29 Abs. 3 TVöD hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu zahlen, wenn eigene Kinder, z. B. in der Notbetreuung, nicht betreut werden können.



Gemeinden Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Weitere Informationen

ver.di hat eine eigene Internetseite rund um Covid-19 erstellt (vgl. www.verdi.de). Dort werden auch häufige Fragen laufend beantwortet. Konkrete Empfehlungen finden sich insbesondere auf <https://gemeinden.verdi.de/>. Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (www.dgb.de) aktualisiert fortlaufend seine Informationsseite.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung bietet für Bildungseinrichtungen Informationen und Handreichungen an, die genutzt werden können (vgl. www.infektionsschutz.de bzw. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Merkblatt-Bildungseinrichtungen-Coronavirus_DE.pdf)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat zahlreiche insbesondere arbeitsrechtliche Informationen zusammengestellt (vgl. <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>)

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat Informationen zum Umgang mit Covid19 am Arbeitsplatz zusammengestellt (vgl. <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/Coronavirus.html>)

Das Robert-Koch-Institut (RKI) veröffentlicht insbesondere aktuelle Informationen zu den Covid-19-Fallzahlen, zu Infektionsschutzmaßnahmen und Risikogruppen (vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html)

Auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die für die Beschäftigten an Schulen und Schüler*innen zuständig ist, hat aktuelle Informationen – insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – zu Covid-19 zusammengestellt (vgl. www.dguv.de).

Jetzt ver.di Mitglied werden! www.mitgliedwerden.verdi.de

