Reader

Personalvertretungsrechtliche Grundlagen in Pandemiezeiten

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW Bezirksverband Frankfurt

Inhalt

I. Grundsätzliches zur umfassenden Mitbestimmung in Pandemiezeiten 5

Arbeiten in der Pandemie -mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 6

Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard) 6

II. Broschüre ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ (gekürzt und kommentiert) 7

Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 74 (1) 6. HPVG 7

Initiativen / Initiativanträge des Personalrats zu gesundheitlichen Fragen 7

Mitbestimmung bei Anliegen des Arbeitgebers in gesundheitlichen Fragen 8

Weitere Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz 8

Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 76 HPVG 8

Baumaßnahmen 8

Gefährdungsanalyse im psychischen Bereich 9

Unterstützende Institutionen 9

Der Betriebsarzt (MAS) 9

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS) 10

Die Unfallkasse Hessen 10

Das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik 10

Der Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt (ASA) 10

DAS ARBEITSSCHUTZGESETZ 11

§ 4 Allgemeine Grundsätze 11

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen 11

§ 7 Übertragung von Aufgaben 12

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge 12

§ 13 Verantwortliche Personen 12

Pflichten und Rechte der Beschäftigten 12

§ 15 Pflichten der Beschäftigten 12

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten 13

§ 17 Rechte der Beschäftigten 13

III. Dienstvereinbarung Arbeits- und Gesundheitsschutz 14

IV. Dienstvereinbarung „Kommunikation mit elektronischen Mitteln“ 18

V. Einige Antworten auf die meist gestellten Fragen der Frankfurter PRen (Inhalte der Rundmails, ggf. mit Anmerkungen) ... 23
Rundmail vom 1.4.2020 ... 23
1. Notfallbetreuung ... 23
2. Arbeitszeit und Arbeitszeitdokumentation: ... 23
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz für an Schulen beschäftigte ... 23
4. Krisenhotlines: ... 24
5. Digitales: ... 24
Rundmail vom 24.4.2020 ... 25
VI. Coronaumsetzungsverordnung ... 26
VII. Hygieneplan Corona für die Schulen in Hessen vom 22.4.2020 ... 38
VIII. Bundesweite Arbeitsschutzstandards SARS-CoV-2 mit Eckpunkten ... 47
IX. Verordnung „Systemrelevanz der Lehrkräfte“ ... 49
X. Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schuldienst: Was gilt für meinen Arbeitszeitnachweis? ... 51

Liebe Personalratskolleg*innen,

In Zeiten von Corona ist alles anders - aber doch Vieles möglich.

Derzeit müsst ihr auf die vierteljährlichen Schulungen der GEW-Fraktion im GPR verzichten, weil die Hygiene- und Abstandsregeln in keinem Setting vernünftig umgesetzt werden können.

Gleichzeitig haben Personalräte aber noch mehr Fragen als sonst schon, die wir zwar in zahllosen Rundmails und durch viele Einzelgespräch zu klären versuchen, die aber aufgrund der sich rasant entwickelnden Geschehnisse und auch Änderungen von Erlassen und Verordnungen kaum noch zu verarbeiten sind.

In dieser Mail- und Informationsflut ist es schwer, einen Überblick zu behalten und die Rechte der Personalräte und Beschäftigten noch vertreten zu können, man kommt ja kaum hinterher die ganzen Informationen überhaupt zur Kenntnis zu nehmen.

Daher wollen wir euch - an Stelle einer Schulung - zunächst einmal einen Reader zukommen lassen, in welchem ihr die Grundlagen und Dokumente, die ihr benötigt, um die Beschäftigten auch weiter gut vertreten zu können, gebündelt findet.

Dabei liegt der Fokus nicht so sehr auf den vielen, sich ständig ändernden Erlassen und Verfügungen zum Thema Corona, sondern vor allem auf den personalvertretungsrechtlichen Grundlagen, die natürlich nicht außer Kraft sind.

Natürlich beinhaltet dieser Reader auch einige der wichtigsten Corona-Verordnungen (hier empfiehlt es sich aber immer, auch die aktuellen Änderungen im Blick zu behalten), vor allem findet ihr hier aber diejenigen Rechtsquellen und Texte, die euch helfen, eure Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte wahrzunehmen.

Wir wünschen euch gute Gesundheit und die nötige Gelassenheit und Kraft um euch in diesen schweren Zeiten um die Belange der Kolleg*innen zu kümmern.

GEW-Fraktion im GPR

Mehr unter: GEW Frankfurt Arbeit- und Gesundheitsschutz https://www.gew-frankfurt.de/home

I. Grundsätzliches zur umfassenden Mitbestimmung in Pandemiezeiten

Der Personalrat hat Mitbestimmung bei allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (§76 HPVG), außerdem hat er auch qualifizierte Mitbestimmung nach

- HPVG § 74.6. Maßnahmen zur Verhütung von …Gesundheitsschädigungen
- HPVG § 74.2 (Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufes
- HPVG § 74.7: Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten
- HPVG § 74.9: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- HPVG § 74.17: Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

- Außerdem hat der PR Mitwirkung gemäß der Aufgaben des PR nach HPVG §62.1: Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen zu beantragen
- § 62.2: darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden
- §62.3: Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegen zu nehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken

Innerhalb dieses rechtlichen Rahmens könne alle Fragen zur Umsetzung der vielen „Coronaverordnungen“ gestellt und auf Verlangen des PR diskutiert werden, der PR hat Antragsrecht, Initiativrecht und volle Mitbestimmung – d.h. die Maßnahmen müssten dem PR auch zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

Nicht erfolgte für die Beschäftigten günstige Maßnahmen sind dem PR zu begründen, der PR kann sie selbst beantragen.

Es gelten dann alle Rechte nach HPVG §69.3 (Initiativrecht des Personalrates) und §70 des HPVG (Mitbestimmung im Stufenverfahren).

Es gibt außerdem das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz und die daraus geltenden Rechte, siehe II. und III. In diesem Reader.

Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 16.4.2020

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1

oderhttps://www.gew-gg-mtk.de/fileadmin/user_upload/Aktuell/2020/Corona-Arbeitsschutzstandards-04-2020.pdf

Arbeiten in der Pandemie -mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

(…)

Zwei klare Grundsätze gelten:

Unabhängig vom Betrieblichen Maßnahmenkonzept sollen in Zweifelsfällen, bei denen der Mindestabstand nicht sicher eingehalten werden kann, Mund-Nasen-Bedeckungen zur Verfügung gestellt und getragen werden.

Personen mit Atemwegssymptomen (sofern nicht vom Arzt z.B. abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten. (Ausnahme: Beschäftigte in kritischen Infrastrukturen; siehe RKI Empfehlungen). Der Arbeitgeber hat (z.B. im Rahmen von „Infektions-Notfallplänen“) ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen (z.B. bei Fieber; siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen

Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard)

Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten zu lassen sowie mit den betrieblichen Interessensvertretungen abzustimmen. (…)

Alternativ kann auch ein Koordinations-/Krisenstab unter Leitung des Arbeitgebers oder einer nach § 13 ArbSchG/DGUV Vorschrift 1 beauftragten Person unter Mitwirkung von Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzteingerichtet werden.

II. Broschüre ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ (gekürzt und kommentiert)

Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 74 (1) 6. HPVG

Nach diesem Paragrafen hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.

Mitbestimmungsrecht bedeutet, dass die Maßnahme dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden muss. Lehnt er begründet ab und leitet die Schulleiterin/der Schulleiter daraufhin ein Stufenverfahren ein, um ihr/sein Anliegen doch noch durchzusetzen, befasst sich der Hauptpersonalrat und ggf. danach die Einigungsstelle mit der Maßnahme. (§§ 69ff. HPVG) Mitbestimmungsrecht bedeutet auch, dass der Personalrat von sich aus Maßnahmen beantragen kann (Initiativrecht) – und zwar überall da, wo er Mitbestimmung hat. Lehnt die Schulleitung diese ab, findet ebenfalls ein Stufenverfahren statt, das in diesem Fall vom Personalrat eingeleitet werden muss. (§§ 69ff HPVG)

Initiativen / Initiativanträge des Personalrats zu gesundheitlichen Fragen

So könnte der Personalrat zum Beispiel

- die Durchführung einer Analyse zur Erhebung der psychischen Belastungen beantragen
- die Einladung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder des Betriebsarztes beantragen,
- weil bestimmte gesundheitliche Probleme aufgetreten sind oder befürchtet werden
- eine schulbezogene Fortbildung zum Gesundheitsschutz beantragen. Hierbei wird auf das
- für die Schule kostenlose Angebot des MAS verwiesen: www.medical-gmbh.de/

- Dienstvereinbarungen zu gesundheitsbezogenen Themen erarbeiten, soweit es diese nicht
- schon im Schulamtsbereich gibt
- die Umgestaltung oder Umnutzung von Räumen beantragen
- die Gestaltung der schulischen Bildschirmarbeitsplätze entsprechend der Bildschirm-arbeitsplatzverordnung
- beantragen (dies dürfte innerhalb des Schulbudgets machbar sein,
- so dass das Gegenargument, dies sei Sache des Schulträgers, hier nicht zieht)
- die bessere Ausstattung von Lehrerzimmer oder Lehrerarbeitsräumen beantragen
- bauliche Maßnahmen beantragen (dies stößt auf größere Schwierigkeiten, sofern der
- Schulträger mit einbezogen werden muss, siehe dazu Kapitel 5.1.1. Aber auch hier gibt es
- Beispiele, in denen Beharrlichkeit zum Ziel geführt hat.)
- die vom Arbeitsschutzgesetz in § 10 vorgesehene Schulung in Erste Hilfe beantragen.

Mitbestimmung bei Anliegen des Arbeitgebers in gesundheitlichen Fragen

Nach aller Erfahrung ist der Arbeitgeber nicht übermäßig aktiv, wenn es um Fragen des Gesundheitsschutzes für die Lehrkräfte geht. Dennoch sollte der Personalrat darauf achten, ob Maßnahmen, die durchgeführt werden sollen, die Gesundheit der Lehrkräfte tangieren. In diesem Fall kann er sein Mitbestimmungsrecht einfordern und die Maßnahme ggf. ablehnen. Diesen Kriterien unterfallen mit Sicherheit die meisten Baumaßnahmen, die deshalb unbedingt mit dem Personalrat zu beraten sind, aber auch diverse Versuche, die Leistung der Lehrkräfte zu steigern, wie z. B. zusätzliche Dokumentationspflichten, plötzlich entdeckte Anwesenheitspflichten oder Ähnliches. Solche Mehrarbeits-Verpflichtungen unterliegen im Übrigen auch nach § 74 (1) 2 der Mitbestimmung der Personalräte.

Weitere Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz

Nach den §§ 16 – 17 Arbeitsschutzgesetz sind Beschäftigte verpflichtet, den Betriebsarzt, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Arbeitgeber auf besondere Gesundheitsgefahren hinzuweisen. Werden die Gefahrenquellen nicht beseitigt, sind sie berechtigt, sich an die zuständige Behörde zu wenden. Dies wäre das Amt für Sicherheit und Arbeitsschutz beim jeweiligen Regierungspräsidium.

Engagierte Personalräte haben diese Vorschrift ernst genommen und eine „Überlastungsanzeige“ HKM geschickt, um darauf hinzuweisen, dass sie keine weiteren Lasten mehr tragen können, wenn sie ihre Gesundheit erhalten sollen. Diese Anzeige wird – auf die jeweilige Schule individuell abgewandelt – zur Nachahmung empfohlen und dient dem HPRLL und dem GPRLL als Argumentationsgrundlage, wenn es einmal wieder heißt, es gäbe doch nur „Einzelfallprobleme“.

Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 76 HPVG

Der Personalrat soll auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren achten. Er hat also eine Mitwirkungspflicht, die sich im Übrigen auch aus dem Arbeitsschutzgesetz, §§ 11 – 15 ergibt. Die eigentliche Verantwortung liegt, wie oben beschrieben, beim Arbeitgeber, vertreten durch den Schulleiter oder die Schulleiterin.

Baumaßnahmen

Das dickste Brett, das in diesem Bereich zu bohren ist, betrifft marode Schulgebäude.

Auftretende Schadstoffe, Schimmel, schlechte Akustik, Hitze/Kälte, andere Innenraumbelastungen gefährden durch Gesundheits- und Befindlichkeitsstörungen alle in den Schulen tätigen Personen – wie Lehrpersonal, Hausmeister oder Reinigungskräfte – und auch Schülerinnen und Schüler.

Eine Innenraumbelastung kann u.a. durch Emissionen aus den verwendeten Baumaterialien oder Inneneinrichtungen sowie durch Mängel in der technischen Ausstattung der Schule verursacht werden. Weitere Gründe können beispielsweise in der falschen Gestaltung und Nutzung von Schulgebäuden, aber auch in einer unzureichenden Reinigung und Hygiene von Schulräumen bzw. des Schulgebäudes liegen.

Die Sanierung eines betroffenen Schulgebäudes wird meistens notwendig, wenn folgende Schadstoffbelastungen vorhanden sind:

- Asbest
- Formaldehyd
- Holzschutzmittel (z. B. Lindan, Pentachlorphenol)
- Polychlorierte Biphenyle (PCB)
- Polycyclische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK).

Auch hier kann ein Initiativantrag – zum Beispiel das einladen eines Experten vom MAS – ein Schritt in die richtige Richtung sein.

Gefährdungsanalyse im psychischen Bereich

Der Gesamtpersonalrat Frankfurt hat einen Fragebogen entwickelt, welcher später mit dem MAS weiterentwickelt wurde, in dem die Kolleginnen und Kollegen nicht nur ankreuzen können, wie sie diverse Bereiche der Schule empfinden, sondern auch, ob sie diese Probleme stark oder weniger stark belasten. Die Idee war, dass bei der Auswertung dieses Fragebogens Häufungen in bestimmten Bereichen auftreten werden, so dass offenbar wird, wo der Schuh am meisten drückt. In der Folge kann die Schulgemeinde in diesen Bereichen aktiv werden und Änderungsvorschläge erarbeiten.

(Initiativrecht greift auch hier).
https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/arbeitspsychologie

Unterstützende Institutionen

Der Betriebsarzt (MAS)

Die Betriebsärzte der Medical Airport Service GmbH, sind als ganzheitliche Gesundheitsberater Ansprechpartner für alle Fragen rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für das Ziel einer „gesunden Schule“ stehen Themen der Prävention und Gesundheitsförderung im Vordergrund. In Absprache mit dem/der Schulleiter/in kann sich jede Lehrkraft durch ihre/n Betriebsarzt/-ärztin im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung beraten lassen, wenn sie eine konkrete Gesundheitsgefahr durch die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz für sich selbst befürchtet. Über die Teilnahme an der Untersuchung erhält sowohl die Schulleitung als auch die

Lehrkraft eine Bescheinigung. Eine individuelle Beratung oder Untersuchung erfolgt also nicht anonym.

Das Ergebnis der Untersuchung bzw. medizinische und persönliche Daten unterliegen dabei selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht und bedürfen im Falle einer Weitergabe an den Dienstherrn der schriftlichen Genehmigung durch die Lehrkraft. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung stehen den hessischen Schulen und Lehrkräften außerdem verschiedene Fortbildungsangebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung. Zurzeit werden Fortbildungen unter anderem zu den Themen Ergonomie, Zeit und Stressmanagement angeboten. Eine Liste der für die einzelnen Schulämter zuständigen Ärztinnen und Ärzte befindet sich im Anhang oder im Internet unter: http://www.medical-gmbh.de

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS)

Auch für diese bekam der MAS nach einer Ausschreibung den Zuschlag. Ihre Aufgaben sind in den §§ 4 – 5 Arbeitssicherheitsgesetz geregelt. Sie befassen sich mit der „technischen" Sicherheit der Schulen und können z. B. auch bei Messungen herangezogen werden. Wegen der bereits erwähnten Erkenntnisse bezüglich der negativen Auswirkungen von Nachhall in Klassenräumen und Turnhallen haben sich die Fachkräfte bei diesem Thema besonders qualifiziert und können zu Messungen wie auch zur Beratung herangezogen werden. https://www.medical-airport-service.de/mas/kontakt/kontakt

Die Unfallkasse Hessen

Sie ist der Unfallversicherungsträger nicht nur für Schülerinnen und Schüler, sondern eben auch für die angestellten Lehrkräfte (SGB VII auf der CD). Als Unfallversicherungsträger befasst sie sich nicht nur mit der Regulierung von Unfallschäden, sondern auch mit der Prävention. Ein Besuch auf der Homepage ist nützlich. Auf die Kompetenz von Frau Rickes und Herrn Naujokat in Sachen Lärmschutz wurde bereits hingewiesen. www.ukh.de

Das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

ist besser unter dem Namen „Gewerbeaufsichtsamt" bekannt, jedoch schon seit Jahren umbenannt. Es stellt sozusagen den letzten Rettungsanker dar, wenn unsägliche Zustände herrschen, aber niemand etwas tut. Inwieweit dieses Amt wirklich wirksam eingreift, darüber gibt es aus der Schulpraxis bisher keine Erfahrungen.

Der Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt (ASA)

Seine Zusammensetzung ist im Arbeitssicherheitsgesetz und für die Schulen speziell im Erlass „Arbeitsschutz..." im Punkt 3.2. geregelt. Ihm gehören zwei Gesamtpersonalratsmitglieder an.

Anliegen aus Schule Anliegen aus Schulen, die nicht schulintern gelöst werden können, sollten hier beraten werden, der Ausschuss kann auch Beteiligte aus Schulen einladen. Deshalb ist in Fragen des Arbeitsschutzes, die über die Zuständigkeit der Schule hinausgehen, dringend anzuraten, den Kontakt zu den Gesamtpersonalratsmitgliedern im ASA zu suchen.

DAS ARBEITSSCHUTZGESETZ

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird; Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;

bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;

Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;

spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;

den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;

mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit, die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 7 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

§ 13 Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber sein gesetzlicher Vertreter, das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person, der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft, Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse, sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 171 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. § 60 des Beamtenrechtsrahmengesetzes und entsprechendes Landesrecht bleiben unberührt.

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.

Die vollständige Broschüre mit allen Gesetzen, Tipps und Ansprechpartnern findet man im Mitgliederbereich der GEW-Hessen homepage.

III. Dienstvereinbarung Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dienstvereinbarung Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zwischen dem
Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
am Staatlichen Schulamt Frankfurt
und dem
Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main

1. Zielsetzung

Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen und fördern, bilden die Basis für ein gelingendes Arbeiten, die Erhaltung der Arbeitskraft und ein positives innerschulisches Arbeitsumfeld.
Ziel der Dienstvereinbarung ist die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Frankfurter Schulen. Sie dient dazu, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere dem vorbeugenden Gesundheitsschutz, eine besondere Rolle zukommen zu lassen, dies liegt im Interesse des Arbeitgebers wie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig dient diese Dienstvereinbarung der Umsetzung verschiedener Arbeitsschutzgesetze und regelt die Gefährdungsbeurteilung.
„Ziel des ArbSchG ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit umfassend zu sichern und nachhaltig zu verbessern. Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehören demnach auch die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Im Sinne des ArbSchG geht Arbeitsschutz daher über den Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten hinaus
(Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009[1])

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für in den öffentlichen Frankfurter Schulen tätige Landesbedienstete im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamtes Frankfurt.
„Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch Beamtinnen und Beamte. Damit ist das Arbeitsschutzgesetz unmittelbar anzuwenden auf alle Bediensteten in den Schulen." (Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009)

3. Ermittlung und Beurteilung gesundheitlicher Gefährdungen

Verantwortlich für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Schulleiterin oder der Schulleiter im Rahmen der Gesamtverantwortung für die Schule und der Sorge für die Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften (§ 88 HSchG)

Die Gefährdungsanalyse gem. §§ 3, 4 und 5 ArbSchG wird an allen Schulen Frankfurts regelmäßig, das heißt im Abstand von höchstens fünf Jahren, bei akuten oder offensichtlichen Gesundheitsgefährdungen (auch auf Verlangen der Beschäftigten) umgehend, durchgeführt.

Unter Gefährdungsbeurteilung wird die Gesamtheit aller Einflüsse verstanden, die von außen auf die Beschäftigten zukommen und einwirken.

[1] seit 2019 in Überarbeitung

Hierbei ist es wichtig, nicht nur regelmäßig die Arbeitssicherheitssituation im Gebäude zu erfassen, sondern auch die Gefährdungen durch psychische Belastungen. Innerhalb dieser Gefährdungsanalyse ist eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf ihre persönlichen Belastungen sowie Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf gesundheitliche Belastungen einzubeziehen[2].

Der Personalrat ist ***vor*** der Planung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu hören und von den Ergebnissen jeder Gefährdungsanalyse oder anderer Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren, seine Mitbestimmungsrechte nach §74.(1) 6 und §74.16 sowie die Rechte aus §76 HPVG sind zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung ist umfassend und rechtzeitig zu informieren und anzuhören (Ziffer 3.6.2 - Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009[3]).

4. Informationspflicht über betriebsärztliche Angebote und Begehungen durch den Arbeitssicherheitsdienst, Unterweisung der Beschäftigten.

Die Beschäftigten der Frankfurter Schulen sind in Fragen der Abwehr von Unfallgefahren und Gesundheitsgefährdungen, über die arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen sowie die arbeitssicherheitstechnischen Angebote des betriebsärztlichen Dienstes (Medical Airport Service) und dessen Angebote und Leistungen zu informieren.

Zu diesen zählen - neben den durch die Schulleiterinnen und Schulleiter zu veranlassenden Begehungen von Gebäuden, Schall- und Lärmmessungen, Raumluftmessungen, Überprüfungen der Arbeitssicherheit (Brandschutz, Technik, Fluchtwege) durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit - auch die individuellen betriebsärztlichen oder arbeitspsychologischen Untersuchungen durch die Arbeitsmediziner und Arbeitspsychologen. Deren Sprechstunden sind an den Dienststellen zu veröffentlichen.

Das Staatliche Schulamt verpflichtet sich, Schulleiterinnen und Schulleiter regelmäßig – im Abstand von höchstens 3 Jahren -über die oben genannten Angebote sowie die Aufgaben und Pflichten der Schulleiterinnen und Schulleiter im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren.
Neu beauftragte Schulleiterinnen und Schulleiter sind innerhalb ihrer Bewährung zu informieren.

Die Information umfasst insbesondere

- vorhandene Gefährdungen am Arbeitsplatz
- Möglichkeiten des gesundheitsschonenden Arbeitens
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz
- Rechte und Pflichten gem. §§ 15, 16, 17 ArbSchG[4]
- Rolle und Aufgaben des Betriebsarztes, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Sicherheitsbeauftragten
- Rolle und Arbeitsfelder des **Arbeitsschutzausschusses** am SSA
- Infektionsschutz, Brandschutz

---

[2] Befragungsinstrumente und Ansprechpartner sowie Adressen: siehe Anhang
[3] Seit 2019 in Überarbeitung
[4] Siehe Anhang

Die Unterweisungen sind durch die Schulleiterinnen und Schulleiter einmal im Jahr oder anlassbezogen durchzuführen.

5. Präventiver Gesundheitsschutz: Mitwirkung und Mitbestimmung des Personalrats

Vor jeder Anschaffung von Arbeitsmitteln bzw. Arbeitsplatzausstattung (HPVG § 74.(1).6) hat der Dienstherr den Personalrat umfassend und rechtzeitig zu informieren und seine Mitbestimmung einzuholen. Die Schwerbehindertenvertretung ist umfassend und rechtzeitig zu informieren und anzuhören (Ziffer 3.6.2 - Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009[5]).
Bei Neuausstattung oder Umgestaltungen ist zu prüfen, ob die in Aussicht genommenen Arbeitsmittel und -einrichtungen dem Stand der Technik zum Schutz gegen Gefahren für Gesundheit (z.B. Ergonomie) und Sicherheit bei der Arbeit entsprechen.

Der Personalrat ist gemäß HPVG §76 und §74 über alle beabsichtigten Maßnahmen zu Unfall- und Arbeitsschutz sowie Gesundheitsgefährdungen rechtzeitig und umfassend zu informieren, diese Maßnahmen sind mit ihm zu erörtern und zur Mitbestimmung vorzulegen.

Bei Begehungen und Untersuchungen der arbeitsmedizinischen Dienste und der Arbeitssicherheitsdienste ist der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (Ziffer 3.6.2 - Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009).

Der Personalrat hat auf die Verhütung von Gesundheitsgefahren zu achten und die Schulleiterinnen und Schulleiter durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen (HPVG §76).
Dem Personalrat obliegt außerdem ein Initiativrecht nach § 69 (3) / §74.(1).6.

Frankfurt, 20.1.2020
Ort, Datum

SSA: _____ GPRLL: _____
Unterschriften

ANHANG

[5] Seit 2019 in Überarbeitung

3

Adressen, Informationsquellen, Services:

1. Erhebung der psychischen Gefährdungen: https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/arbeitspsychologie
2. Begehungen von Gebäuden, Arbeitssicherheit: https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/arbeitssicherheit
3. Arbeitsmedizinischer Dienst: Medical Airport Service GmbH, Hessenring 13a, Eingang F1, 64546 Mörfelden-Walldorf, Hessen, Telefon: 06105 - 3413 - 180
   E-Mail: arbeitsmedizin@medical-gmbh.de // **Betriebsärztliche Sprechstunden** finden im **Behördenzentrum Frankfurt** statt (Nähe Hauptbahnhof), die Listen mit den offenen Sprechstunden werden einmal jährlich verschickt.
4. Untersuchungen von Gesundheitsgefährdungen an Schulen: Gesundheitsamt Frankfurt, Breite Gasse 38, 60313 Frankfurt am Main, info.gesundheitsamt@stadt-frankfurt.de, http://www.gesundheitsamt.stadt-frankfurt.de
5. **Arbeitsschutzausschuss am Staatlichen Schulamt Frankfurt:** Schulen mit gesundheitsgefährdenden baulichen, hygienischen, temperaturbedingten oder vergleichbaren Problematiken können sich via GPRLL (gesamtpersonalrat@kultus.hessen.de) oder direkt über für den Arbeitsschutz zuständige Dezernenten im SSA zur Erörterung der Gesundheitsgefährdungen mit SSA/GPRLL/SbV/Schulträger/MAS anmelden.
6. **Informationen zum Arbeitsschutz an Schulen (Unfallkasse Hessen):** https://www.ukh.de/praevention/schule/fachthemen/arbeitsschutz-an-schulen/

Rechtliche Grundlagen:

1. **§5, §§ 12-17 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)**
2. **Erlass zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen (HKM 2009) http://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/grundsatzerlass_arbeitsschutz_091015_final.pdf**
3. **§§ 74 und 76 HPVG (Hessisches Personalvertretungsgesetz)**

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

4

IV. Dienstvereinbarung „Kommunikation mit elektronischen Mitteln“

Staatliches Schulamt

Frankfurt am Main

Dienstvereinbarung

Kommunikation mit elektronischen Medien

zwischen dem

Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

beim Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main

Stand 09.08.2018

1

Zwischen dem Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer Frankfurts wird die folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Allgemeines

Die Kommunikation mit elektronischen Medien hat die Arbeitswelt grundlegend verändert und schreitet auch in den Schulen immer weiter voran. Die Übermittlung von Nachrichten ist nahezu ohne Zeitverzögerung möglich. Damit kann die Erwartungshaltung verbunden sein, dass übermittelte Nachrichten umgehend zur Kenntnis genommen und ggfs. sofort bearbeitet werden. Dies führt in Abhängigkeit von der Organisation der elektronischen Kommunikation zu einer Veränderung von Arbeitsabläufen und nimmt Einfluss auf die außerunterrichtliche Arbeitszeitgestaltung. Hierbei kann es zu Problemen der Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Privatleben kommen.

Auch die Kommunikation über soziale Netzwerke und Messenger-Diensten hat in die Realität des schulischen Alltags längst Einzug gehalten. Die Probleme, die sich aus der Nutzung ergeben, sind vielfältig und von datenschutzrechtlicher Relevanz.

Bedenklich ist, dass die Einbindung elektronischer Medien und Geräte, die sich im Privatbesitz befinden, oftmals als selbstverständlich vorausgesetzt wird.

Zugleich bindet die zunehmende Anzahl von E-Mails in immer stärkerem Maße die Arbeitskraft, die naturgemäß begrenzt ist. Sie strukturiert damit die berufliche Tätigkeit von Lehrkräften und Schulleitungsmitgliedern neu, ohne aktuell gegebene pädagogische Erfordernisse, die individuelle Arbeitsplatzgestaltung und den Beschäftigungsumfang zu berücksichtigen.

Die gesundheitlichen Gefahren durch die Erwartung der ständigen Erreichbarkeit haben dazu geführt, dass innerhalb und außerhalb der öffentlichen Verwaltung Regularien für die Kommunikation mit elektronischen Medien notwendig geworden sind, um die Arbeitskraft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Dies will auch die vorliegende Dienstvereinbarung leisten. Sie soll zugleich einen Rahmen vorgeben, damit Schulleitungen, Personalräte und Kollegien der einzelnen Schulen auf Grundlage der konkreten Arbeitsbedingungen schulbezogene Vereinbarungen treffen, ganz im Interesse der gemeinsamen Arbeit ohne Benachteiligung Einzelner.

Die gesetzlichen Grundlagen für elektronische Datenverarbeitung und Kommunikation, die einschlägigen Verordnungen sowie die hierfür durch Erlasse getroffenen Bestimmungen bleiben durch diese Dienstvereinbarung unberührt.

2. Voraussetzung für eine Verpflichtung zur Teilnahme an der Kommunikation mit elektronischen Medien

Die Anschaffung oder Verwendung von privaten Computern, Laptops, Tablets, Smartphones, Mobiltelefonen und ähnlichen Kommunikationsgeräten für dienstliche Zwecke kann nicht verlangt werden. Gleiches gilt für die auf privaten Endgeräten installierte Software sowie für den privaten E-Mail-Account.

Voraussetzung für eine Verpflichtung zur Teilnahme an der Kommunikation mit elektronischen Medien ist die Bereitstellung einer dienstlichen E-Mail-Adresse mit einem Zugang über einen dienstlichen Rechner des Schulträgers. Schulleitung und Gremien haben sich über die Bedingungen für eine Nutzung der schulischen IT-Anlagen zu verständigen. Über das Gespräch sind in der Schule angemessene und passende Lösungen zu suchen und zu finden.

Ziel ist es, unangemessene Wartezeiten bei der Nutzung der Dienstrechner zu vermeiden. Ein vertraulicher Zugang zu den E-Mails auf den Dienstrechnern ist zu ermöglichen.

Das Staatliche Schulamt und der Gesamtpersonalrat sind sich darüber einig, dass die Verantwortung für die Bereitstellung, Wartung und die Sicherheit des IT-Netzes beim Dienstherrn bzw. beim Schulträger liegt.

3. Soziale Netzwerke und Messenger Dienste

Die Kommunikation über soziale Netzwerke und Messenger-Dienste im Dienstgebrauch stellt ein Problem dar. Sie verstößt gegen den Datenschutz, wenn personenbezogene Daten und vertrauliche Mitteilungen weitergeleitet werden; und sie verstößt gegen die Verschwiegenheitspflicht, wenn dienstliche Angelegenheiten weitergeleitet werden. Deshalb ist auf die Nutzung dieser elektronischen Form der Kommunikation im Dienst in der Regel zu verzichten. Auf keinen Fall dürfen personenbezogene Daten und Dokumente über soziale Netzwerke und Messenger-Dienste kommuniziert werden.

4. Erfordernis der Verwendung herkömmlicher Kommunikationswege

Es ist derzeit noch sicherzustellen, dass Informationen für das Kollegium weiterhin auch in Papierform über die Fächer, per Aushang oder Mitteilungsbuch verbreitet werden, damit alle Lehrkräfte Nachrichten bzw. Mitteilungen sicher erhalten können.

4a. Sonderregelung für Lehrkräfte an Beratungs- und Förderzentren (BFZ)

Für Förderschullehrkräfte, die im Rahmen ihrer Arbeit für die BFZ dezentral an Regelschulen eingesetzt sind, muss eine dienstliche E-Mail-Adresse mit einem Zugang über einen dienstlichen Rechner des Schulnetzes bzw. eines entsprechend abgesicherten Netzwerkes

bereitgestellt werden, weil diese Förderschullehrkräfte sonst für Schulleitungen und Kolleginnen und Kollegen des BFZ nicht erreichbar sind. Außerdem sind die genannten Förderschullehrkräfte auf die von den BFZ bereitgestellten Austauschplattformen angewiesen. Die übrigen Regelungen dieser Dienstvereinbarung bleiben unberührt.

5. Schutz vor zusätzlicher Arbeitsbelastung durch elektronische Kommunikation

Die zeitliche Belastung im Berufsleben ist in der Regel hoch. Daher ist nach Möglichkeit der Zeitaufwand zu minimieren, der benötigt wird, um eingehende E-Mails oder sonstige elektronisch übermittelte Nachrichten zu sichten und diejenigen herauszufiltern, die für die Arbeit der einzelnen Lehrkraft bedeutsam sind. Es ist daher - soweit wie nötig und soweit als möglich - sicherzustellen, dass die Mails an Lehrkräfte nicht über weitreichende „Mail-Verteiler" u. ä, sondern zielgerichtet an die jeweilige anzusprechende Personengruppe verschickt werden.

6. Laufzeit der Mitteilungen

Mitteilungen können auf elektronischem Weg ohne Zeitverzögerung zugestellt werden. Aus dem Vorhandensein eines E-Mail-Accounts folgt jedoch nicht die ständige Erreichbarkeit der Lehrkraft. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Einrichtung dienstlicher E-Mail-Accounts und der Versand von Mitteilungen an das Kollegium auf diesem Wege ohne Einfluss auf die Anwesenheitstage im Rahmen der Unterrichtsverteilung bleiben; das heißt insbesondere, dass Lehrkräfte sich an ihren unterrichtsfreien Tagen nicht in der Schule einzufinden haben, um das E-Mail-Postfach zu kontrollieren. Insbesondere ergibt sich aus der Einrichtung eines E-Mail-Accounts keine Pflicht, die dortigen Eingänge öfter einzusehen als bei dem herkömmlichen materiellen (Papier-)Postfach. Dies gilt namentlich auch für Teilzeitkräfte; eine Verpflichtung zur Sichtung von Posteingängen auf dem dienstlich eingerichteten E-Mail-Account an planmäßig unterrichtsfreien Tagen besteht nicht.
Eine Nachricht per E-Mail gilt als empfangen, wenn sich die Lehrkraft nach Versand der E-Mail planmäßig wieder an der Schule aufhält und somit verpflichtet ist - analog zur Nachricht in Papierform – im Laufe des regulären Arbeitstages Informationen aus dem Post- oder E-Mail-Fach entgegen zu nehmen. Die Bearbeitungsdauer, die von dem Vorgesetzten erwartet werden kann, ist von Umfang und Bedeutsamkeit der Nachricht abhängig, im Zweifelsfall können allgemeine Absprachen mit den örtlichen Personalräten getroffen werden.

7. Kommunikation mit elektronischen Medien ist kein Ersatz für persönliche Gespräche

Die Kommunikation per E-Mail o. ä. kann und darf die persönliche Kommunikation nicht ersetzen, denn Begründungszusammenhänge werden häufig eingespart. Diese sind aber bei

vielen Anweisungen, insbesondere bei denjenigen, die in die Arbeits- und Zeitplanung der Kolleginnen und Kollegen eingreifen, wichtig. Dienstliche Anweisungen haben mündlich oder schriftlich zu erfolgen, wenn davon auszugehen ist, dass die Kenntnisnahme per E-Mail nicht rechtzeitig erfolgen wird.

8. Beteiligung des Personalrates

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Einführung der Kommunikation mit elektronischen Medien in der Schule verschiedenen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten des Schulpersonalrates nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) unterliegt.
Im Einzelnen handelt es sich hier um

- **§ 74 Abs. 1 Nr. 2 HPVG** - Maßnahmen zur Hebung, der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs
- **§ 74 Abs. 1 Nr. 16 HPVG** - Gestaltung der Arbeitsplätze
- **§ 81 Abs. 2 HPVG** - Installation betrieblicher und Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze
- **§ 113 HPVG** – Abschluss von Dienstvereinbarungen

9. Jährliche Überprüfung

Es besteht Einvernehmen, dass diese Dienstvereinbarung jährlich in einer Arbeitsgruppe (bestehend aus Mitgliedern des Gesamtpersonalrates und der Dienststelle, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Gesamtschwerbehindertenvertretung) überprüft wird.

Frankfurt, den _____

Für das Staatliche Schulamt Frankfurt am Main

_____

Frankfurt, den _____

Für den Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
Beim Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main

_____

5

V. Einige Antworten auf die meist gestellten Fragen der Frankfurter PRen (Inhalte der Rundmails, ggf. mit Anmerkungen)

Rundmail vom 1.4.2020

1. Notfallbetreuung

Unser Anliegen als GPRLL ist, dass die Notfallbetreuung freiwillig bleibt.

Die Rückmeldungen aus den Schulen ergeben, dass es an Freiwilligen überhaupt nicht mangelt, im Gegenteil, die Kolleg*innen sind - wie auch bei der digitalen Betreuung der Schüler*innen und der Aufgaben jenseits des Unterrichts - mehr als motiviert und sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung voll bewusst. Das SSA sieht dies ähnlich. Eine Durchsetzung entgegen des erklärten Willens der Kolleg*innen ist unserer Auffassung nach nicht notwendig.

Bei der Freiwilligkeit ist darüber hinaus auch noch einiges zu beachten: Freiwillig ist nicht gleich freiwillig. Wenn noch nicht lebenszeitverbeamtete Personen oder LiVs zuerst gefragt werden, ist die Freiwilligkeit sehr von deren abhängigerer Position

bestimmt. Es ist Aufgabe des Personalrates, darauf zu schauen, ob hier nicht Freiwilligkeit generiert wird, wo keine vorhanden ist. Für die LiV gab es aus dem Studienseminar darüber hinaus die Ansage, dass dies nur in absoluten Ausnahmefällen geschehen dürfte und wenn dies dem Fortkommen der Ausbildung nicht abträglich ist.

Was die Risikogruppen und schwerbehinderte Kolleg*innen angeht, sind wir der Auffassung, dass ein Einsatz in der Notbetreuung nicht erfolgen darf, da es sich um eine ernsthafte Gefährdung ihrer Gesundheit handelt. Auch darauf hat der Personalrat nach §76 HPVG zu achten.

2. Arbeitszeit und Arbeitszeitdokumentation:

Die Fortführung einer Art "Klassenbuches" in der Art, wie sie vorher auch geführt wurden, ob digital oder analog, ist natürlich auch weiterhin in Ordnung, andere und darüber hinaus gehenden Formen der Arbeitszeitdokumentationen sind nicht notwendig und - unserer Auffassung nach - auch nicht zulässig.

Mehrarbeitsstunden nach §17 der Dienstordnung bleiben erhalten - man hat ja die (mehr) Schüler*innen/Kurse/Klassen ja auch digital weiter zu betreuen.

Minusstunden wegen homeoffice können nicht angesammelt werden, denn - wie eine der vielen Mails aus dem HKM dazu klar besagt- "**Der Unterricht gilt als erteilt",** auch wenn jede/r Kolleg*in das von zu Hause tut. Dasselbe gilt für die Sozialpädagogen, deren Aufgaben auch aus dem homeoffice weiter laufen.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz für an Schulen beschäftigte

Für Frankfurt ist es wichtig, dass wir fordern, dass an keiner der vielen maroden Schulen ohne Waschbecken oder auch nur den Hauch einer Näherung an die hygienischen Vorgaben im Falle der Wiederaufnahme der Beschulung diese so lange nicht erfolgt, bis die Mindeststandards eingehalten werden können: Wir haben

mit dem Amt über die unbedingt notwendige und sofortige Umsetzung des folgenden Punkte gesprochen, dies stößt auf völlige Zustimmung:

- ausreichende Ausstattung mit Waschgelegenheiten, Desinfektionsmittel, Seife, Papierhandtücher
- genügend funktionierende Toiletten
- regelmäßige und in Zeiten von Corona deutlich (!) häufigere Reinigung der Toiletten und Waschgelegenheiten, am besten mit Präsenzkräften
- Schutzbekleidung für die eingesetzten Kolleg*innen, vor allem für diejenigen, die zu Hause Menschen der Risikogruppe haben

Auch der Arbeitsschutzausschuss und die Schwerbehindertenvertretung ist an diesen Fragen intensiv dran! (Wir erinnern an die Mitbestimmung nach HPVG §§74,6 und 76)

4. Krisenhotlines:

Die Schulleitungen werden/wurden informiert über Krisenhotlines zu folgenden Punkten:

- Kinder/Jugendliche in Krisen (Schulpsychologie)
- Telefonische Sofortberatung zur Notbetreuung
- Corona-Hotline zu allem sonstigem Umgang mit der Pandemie

Vor allem der erste Punkt könnte für die Kolleg*innen interessant sein, die sich jetzt um Kinder/Jugendliche sorgen, die der stützenden Struktur Schule entzogen sind. (Auch der Medical Airport Service, unser Betriebsarzt, hat eine Hotline zum Thema).

5. Digitales:

Außerdem erwarten wir von Land/Kommunen, dass die im Rahmen des Digitalpaktes geplante Ausstattung der Schulen sofort erhöht, optimiert und strategisch anders ausgestaltet wird: inklusive Gewährleistung digitaler Lehrmittelfreiheit, Vor-Ort-Support und die Möglichkeit für die Kolleg*innen, datensicher UND verlässlich digital zu kommunizieren, und sich sicher zu sein, dass keiner ihrer Schüler*innen digital abgehängt oder aufgrund der Bedingungen zu Hause benachteiligt wird: dies ist derzeit eine häufige und berechtigte Sorge von Kolleg*innen.

Digitale Strategien sind nach der Krise in einer völlig anderen Dimension zu beraten und entwickeln, als bisher.

WICHTIG: Auch weisen wir aus gutem Grund die Personalräte auf die Mitbestimmung unter HPVG §74.17 hin: die potentielle digitale Überwachung der Arbeitsleistung ist voll mitbestimmungspflichtig: "Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen" - bitte überprüft, welche der digitalen Instrumente, die jetzt an Schulen eingesetzt werden, diese Eigenschaften erfüllen (können). Es ist dabei unerheblich, ob sie (schon) zur Überwachung eingesetzt werden, oder nur das Potential dazu haben: Mitbestimmung des PR!

Rundmail vom 24.4.2020

1) Gestern erreichte uns eine Korrektur in der Planungshilfe aus dem HKM, die den Einsatz von schwerbehinderten Kolleg*innen im Präsenzunterricht betrifft. Sie sollen jetzt doch nicht grundsätzlich vom Einsatz befreit sein, sondern müssen ebenfalls eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, aus der hervorgeht, dass sie ein erhöhtes Risiko für einen schwerwiegenden Verlauf einer Covid19-Infektion haben. (Bitte keine Diagnosen: es reicht der Satz „Bei Herr/Frau XY ist im Falle einer Infektion mit dem Covid-19 Virus mit einem schweren verlauf zu rechnen. Er/sie kann aus medizinischen Gründen deshalb nicht im Präsenzunterricht / nicht an der Schule eingesetzt werden).

2) Nach Rücksprache mit dem medical airport service konnten wir klären, dass auch dieser in seiner Funktion als betriebsärztlicher Dienst oben genannte Bescheinigungen ausstellt (hohes Risiko für einen scherwiegenden Verlauf einer Covid19-Infektion). Die Schulleitung der betroffenen Lehrkraft kann hierzu ein Formular auf der Homepage des MAS herunterladen und ausgefüllt an den MAS schicken, dort wird dann eine Untersuchung durchgeführt und eine entsprechende Bescheinigung ausgestellt. Wichtig: Auch hier gilt bis zur endgültigen Bescheinigung die dienstliche Versicherung der Lehrkraft, damit diese nicht im Präsenzunterricht eingesetzt wird.

3) Nach Rücksprache mit zuständigen Personen aus dem Gesundheitsamt gibt es in Gebäuden mit einer Raumluftanlage (häufig in Schulen in Passivhausbauweise) keine Gefahr der Verbreitung des Virus' in den Räumen durch die Belüftung, da die Zuluft von außen zugeführt wird und keine Verbindung zur Abluft entsteht. Dennoch wird regelmäßiges Stoß- und Querlüften durch Tür- und Fensteröffnung empfohlen.

4) Über den hessischen Rundfunk wurde gerade bekannt gegeben, dass die Kinder von im Präsenzunterricht eingesetzten Lehrkräften Anspruch auf die Unterbringung in der Notbetreuung haben. Dies habe das Kabinett heute beschlossen. Obwohl uns keine offizielle Mitteilung hierzu vorliegt, gehen wir davon aus, dass dies gilt. Personalräte, Gewerkschaften und viele Kolleg*innen haben intensiv und mit viel Beharrlichkeit dafür gesorgt, dass auch die Landesregierung merkt, von welcher Wichtigkeit dies ist! Leider ist jetzt alles natürlich sehr kurzfristig, aber dennoch eine Hilfe für die kommende Zeit. (Siehe dazu Änderung zur Verordnung zum Umgang mit CoVid-19, Systemrelevanz)

VI. Coronaumsetzungsverordnung

Konsolidierte Lesefassung (Stand: 1. Mai 2020)[1]

Zweite Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus

Vom 13. März 2020

Aufgrund des § 32 Satz 1 und 2 des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 2020 (BGBl. I S. 148), verordnet die Landesregierung:

§ 1

(1) Die folgenden Einrichtungen dürfen nicht zu Besuchszwecken betreten werden:

1. Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 7 des Infektionsschutzgesetzes,

2. Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 Nr. 2 des Infektionsschutzgesetzes,

3. ambulant betreute Wohngemeinschaften im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Hessischen Gesetzes über Betreuungs- und Pflegeleistungen vom 7. März 2012 (GVBl. S. 34), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 2016 (GVBl. S. 322).

(2) Abweichend von Abs. 1 dürfen Personen, die in einer Einrichtung nach Abs. 1 versorgt werden, nur

1. durch

   a) Seelsorgerinnen und Seelsorger,

   b) ihre Eltern, wenn es sich um ein minderjähriges Kind handelt,

   c) Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Notarinnen und Notare,

   d) sonstige Personen, denen aus beruflichen Gründen oder aufgrund hoheitlicher Aufgaben Zugang zu gewähren ist, oder

2. im Rahmen einer Behandlung der spezialisierten Palliativversorgung nach § 37b Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

besucht werden.

(3) Die Einrichtungsleitung kann abweichend von Abs. 1 im Einzelfall für engste Familienangehörige Ausnahmen zulassen, wenn es nach Einschätzung der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes oder aus ethisch-sozialen Gründen dringend geboten ist, insbesondere bei Geburten oder Personen im Sterbeprozess.

---

[1] In der Fassung der am 1. Mai 2020 in Kraft tretenden Änderungen durch Art. 2 Nr. 2 Buchst. a, Nr. 3 und 4 der Achten Verordnung zur Anpassung der Verordnungen zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 27. April 2020 (GVBl. S. 282), die am Mittwoch, den 29. April 2020, verkündet worden ist.

(4) Besucherinnen und Besucher haben vor ihrem Besuch angemessene Hygienemaßnahmen zu treffen. Besucherinnen und Besucher nach Abs. 2 Nr. 1 sind verpflichtet, ihre Besuchszeit auf das absolut erforderliche Mindestmaß zu beschränken.

(5) Abweichend von Abs. 2 und 3 ist

1. Personen mit Atemwegsinfektionen oder

2. Personen, die

   a) auf dem Land-, See- oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland in Hessen eingereist sind oder

   b) sich in einem Gebiet aufgehalten haben, das vor dem 10. April 2020 vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet für Infektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus festgelegt war und deren Einreise nach dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet oder innerhalb von 14 Tagen vor dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet erfolgt ist,

für einen Zeitraum von 14 Tagen seit der Einreise das Betreten von Einrichtungen nach Abs. 1 verboten.

§ 2

(1) Bis zum 10. Mai 2020 dürfen Kinder die folgenden Einrichtungen nicht betreten:

1. Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte nach § 33 Nr. 1 des Infektionsschutzgesetzes,

2. Kindertageseinrichtung nach § 25 des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 698), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. September 2018 (GVBl. S. 590) und

3. erlaubnispflichtige Kindertagespflegestellen nach § 43 Satz 1 des Achten Buches Sozialgesetzbuch.

Die Personensorgeberechtigten haben für die Erfüllung dieser Verpflichtung Sorge zu tragen.

(2) Das Betretungsverbot nach Abs. 1 gilt nicht für Kinder, wenn eine Erziehungsberechtigte oder ein Erziehungsberechtigter zu einer der folgenden Personengruppe gehört:

1. Angehörige des Polizeivollzugsdienstes im Sinne der Hessischen Polizeilaufbahnverordnung vom 10. März 2015 (GVBl. S. 134), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juni 2017 (GVBl. S. 114), sowie des Bundespolizeigesetzes vom 19. Oktober 1994 (BGBl. I S. 2978, 2979), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1724) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes, die bei den Polizeipräsidien tätig sind und Vollzugsaufgaben wahrnehmen,

2. Angehörige von Feuerwehren gemäß §§ 9 und 10 des Hessischen Brand- und Katastrophenschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2014 (GVBl. S. 26), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. August 2018 (GVBl. S. 374),

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörden des öffentlichen Gesundheitsdienstes nach § 2 Abs. 2 des Hessischen Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst vom 28. September 2007 (GVBl. I S. 659), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Mai 2018 (GVBl. S. 82),

4. Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälte der Justiz,

5. Bedienstete des Justiz- und Maßregelvollzuges,

6. Bedienstete von Rettungsdiensten gemäß § 3 Abs. 1 des Hessischen Rettungsdienstgesetzes vom 16. Dezember 2010 (GVBl. I S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. September 2018 (GVBl. S. 580),

7. Helferinnen und Helfer des Technischen Hilfswerkes gemäß § 2 des THW-Gesetz vom 22. Januar 1990 (BGBl. I S. 118), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Juni 2013 (BGBl. I S. 1514),

8. Helferinnen und Helfer des Katastrophenschutzes gemäß § 38 Abs. 1 des Hessischen Brand- und Katastrophenschutzgesetzes,

9. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und 3 bis 7 und 11 sowie § 36 Abs. 1 Nr. 2 und 7 des Infektionsschutzgesetzes sowie Beschäftigte von ambulanten Betreuungs- und Pflegediensten nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Hessischen Gesetzes über Betreuungs- und Pflegeleistungen vom 7. März 2012 (GVBl. S. 34), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 2016 (GVBl. S. 322),

10. die in der gesundheitlichen Versorgung von Menschen tätigen Angehörigen medizinischer und pflegerischer Berufe, insbesondere

    a) Altenpflegerinnen und Altenpfleger nach § 1 des Altenpflegegesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1691), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307) in Verbindung mit § 64 des Pflegeberufegesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Januar 2020 (BGBl. I S. 66), oder nach § 58 Abs. 2 des Pflegeberufegesetzes,

    b) Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer nach § 1 des Hessischen Altenpflegegesetzes vom 5. Juli 2007 (GVBl. I S. 381), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 296),

    c) Anästhesietechnische Assistentinnen und Anästhesietechnische Assistenten im Sinne der §§ 1 und 2 der DKG-Empfehlung zur Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen/Assistenten vom 17. September 2013,

d) Ärztinnen und Ärzte nach § 2a der Bundesärzteordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 1987 (BGBl. I S. 1218), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307),

e) Apothekerinnen und Apotheker nach § 3 der Bundes-Apothekerordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juli 1989 (BGBl. I S. 1478, 1842), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307),

f) Desinfektorinnen und Desinfektoren nach § 1 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Desinfektorinnen und Desinfektoren vom 6. Dezember 2010 (GVBl. I S. 711), zuletzt geändert durch Verordnung vom 3. Dezember 2015 (GVBl. S. 580),

g) Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307), in Verbindung mit § 64 des Pflegeberufegesetzes oder nach § 58 Abs. 1 des Pflegeberufegesetzes,

h) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 des Krankenpflegegesetzes, in Verbindung mit § 64 des Pflegeberufegesetzes,

i) Hebammen gemäß § 3 des Hebammengesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1759),

j) Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer gemäß § 1 des Hessisches Krankenpflegehilfegesetzes vom 21. September 2004 (GVBl. I S. 279), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. September 2017 (GVBl. S. 313),

k) Medizinische Fachangestellte gemäß § 1 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Medizinischen Fachangestellten/zur Medizinischen Fachangestellten vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1097),

l) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 des MTA-Gesetzes vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307),

m) Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen und Medizinisch-technische Radiologieassistenten gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 des MTA-Gesetzes,

n) Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik oder Medizinisch-technischer Assistenten für Funktionsdiagnostik gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 3 des MTA-Gesetzes,

o) Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter gemäß § 1 des Notfallsanitätergesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1348), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2768),

p) Operationstechnische Assistentinnen und Operationstechnische Assistenten im Sinne der §§ 1 und 2 der DKG-Empfehlung zur Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen/Assistenten vom 17. September 2013,

q) Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 des Pflegeberufegesetzes,

r) Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Pflegeberufegesetzes,

s) Pharmazeutisch-technische Assistentinnen oder pharmazeutisch-technische Assistenten nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349), zuletzt geändert durch Gesetzes vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307),

t) Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten nach § 1 des Rettungsassistentengesetzes vom 10. Juli 1989, zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2686) in Verbindung mit § 30 des Notfallsanitätergesetzes,

u) Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß § 1 des Gesetzes über die Ausübung der Zahnheilkunde in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 1987 (BGBl. I S. 1225), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2768),

v) Zahnmedizinische Fachangestellte gemäß § 1 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten vom 4. Juli 2001 (BGBl. I S. 1492),

w) Psychologische Psychotherapeutinnen und Psychologische Psychotherapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen oder Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten nach § 1 des Psychotherapeutengesetzes vom 16. Juni 1998 (BGBl. I S. 1311), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. August 2019 (BGBl. I S. 1307),

11. Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder gemäß § 25 Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch,

11a. Beschäftige in nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch betriebserlaubnispflichtigen stationären oder teilstationären Einrichtungen, die keine Kindertagesbetreuungseinrichtungen sind,

11b. Personen, die hauptberuflich Beratungsdienste der psychosozialen Notfallversorgung, insbesondere im Bereich der Notfallseelsorge oder der Krisentelefone, sicherstellen, sowie Mitarbeiterinnen von Schutzeinrichtungen für Betroffene geschlechtsspezifischer Gewalt, insbesondere von Frauenhäusern oder Schutzwohnungen,

11c. Personen, die in nach § 9 anerkannten Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen Beratungen nach § 5 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes vom 27. Juli 1992 (BGBl. I S. 1398), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789), durchführen,

12. Personen, die unmittelbar mit der Auszahlung von Geldleistungen nach einem der folgenden Gesetze befasst sind:

    a) Zweites Buch Sozialgesetzbuch,

    b) Drittes Buch Sozialgesetzbuch,

    c) Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch,

    d) Asylbewerberleistungsgesetz und

13. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unmittelbar in den Sektoren der Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem BSI-Gesetz vom 22. April 2016 (BGBl. I S. 958), zuletzt geändert durch Verordnung vom 21. Juni 2017 (BGBl. I S. 1903) tätig sind, soweit von dem Arbeitgeber der Nachweis erbracht wird, dass ihre Tätigkeit zwingend erforderlich ist; dabei bleiben die Schwellenwerte der Anhänge außer Betracht.

14. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Abfallbewirtschaftung tätig sind, soweit von dem Arbeitgeber der Nachweis erbracht wird, dass ihre Tätigkeit vor Ort am Arbeitsplatz zur Aufrechterhaltung der Infrastruktur zwingend erforderlich ist,

15. hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Presse, Rundfunk, Fernsehen und anderen Telemedien, soweit vom Arbeitgeber der Nachweis erbracht wird, dass ihre Tätigkeit vor Ort am Arbeitsplatz zur Aufrechterhaltung des Kernbetriebs zwingend erforderlich ist,

16. Soldatinnen und Soldaten nach § 1 des Gesetzes über die Rechtsstellung von Soldaten vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626), sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundeswehr, die zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft und der laufenden Einsätze der Bundeswehr erforderlich sind,

17. Schulleitungen, Lehr- und Betreuungskräfte, die unmittelbar mit der Organisation und Durchführung des Unterrichts und von anderen schulischen Veranstaltungen nach § 3 Abs. 1 Satz 3 bis 5 befasst sind,

18. berufstätige Alleinerziehende im Sinne des § 21 Abs. 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch.

Die Einrichtung kann einen Nachweis über die Zugehörigkeit zu den Personengruppen nach Satz 1 fordern. In Zweifelsfällen entscheidet die zuständige Ordnungsbehörde. Die in Satz 1 Nr. 11 genannten Personen dürfen ihre eigenen Kinder mit Ausnahme der Kinder nach Abs. 4 in das Betreuungsangebot einbeziehen.

(3) Das Betretungsverbot nach Abs. 1 gilt nicht für Kinder, deren Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflegestelle aufgrund einer Entscheidung des zuständigen Jugendamtes zur Sicherung des Kindeswohls dringend erforderlich ist.

(4) Abs. 2 und 3 gelten nicht, wenn die Kinder oder die Angehörigen des gleichen Hausstandes

a) Krankheitssymptome aufweisen,

b) in Kontakt zu infizierten Personen stehen oder seit dem Kontakt mit infizierten Personen noch nicht 14 Tage vergangen sind oder

c) aa) auf dem Land-, See- oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind oder

bb) sich in einem Gebiet aufgehalten haben, das vor dem 10. April 2020 vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet für Infektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus festgelegt war und deren Einreise nach dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet oder innerhalb von 14 Tagen vor dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet erfolgt ist,

für einen Zeitraum von 14 Tagen seit der Einreise.

Satz 1 Buchst. b gilt nicht, soweit Angehörige des gleichen Hausstandes aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nach Abs. 2 Satz 1 Nr. 10 in Kontakt zu infizierten Personen stehen.

(5) In Einrichtungen nach Abs. 1 tätige Personen dürfen nicht beschäftigt werden, wenn sie

a) Krankheitssymptome aufweisen,

b) in Kontakt zu infizierten Personen stehen oder seit dem Kontakt mit infizierten Personen noch nicht 14 Tage vergangen sind oder

c) aa) auf dem Land-, See- oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind oder

bb) sich in einem Gebiet aufgehalten haben, das vor dem 10. April 2020 vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet für Infektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus festgelegt war und deren Einreise nach dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet oder innerhalb von 14 Tagen vor dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet erfolgt ist,

für einen Zeitraum von 14 Tagen seit der Einreise.

§ 3

(1) Es wird allgemein angeordnet, dass Schülerinnen und Schüler dem Unterricht und anderen regulären schulischen Veranstaltungen an Einrichtungen nach § 33 Nr. 3 des Infektionsschutzgesetzes bis zum 10. Mai 2020 fernbleiben müssen. Ihr Fehlen

gilt als entschuldigt. Satz 1 und 2 gelten nicht

1. für die Abnahme von Prüfungsleistungen,

2. ab dem 27. April 2020 für die Schülerinnen und Schüler

   a) (aufgehoben)[2]

   b) des Abschlussjahrgangs an den Schulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen,

   c) der 9. Jahrgangsstufe des Bildungsgangs Hauptschule und der 10. Jahrgangsstufe des Bildungsgangs Realschule an Realschulen, Hauptschulen, Mittelstufenschulen und kooperativen Gesamtschulen,

   d) der integrierten Gesamtschulen, wenn sie im Schuljahr 2019/2020 an den Abschlussprüfungen zum Erwerb des Hauptschulabschlusses oder des mittleren Abschlusses teilnehmen,

   e) die zweite Jahrgangsstufe der Qualifikationsphase (Q2) der gymnasialen Oberstufe, der Abendgymnasien, des Hessenkollegs und der beruflichen Gymnasien,

   f) die Abschlussjahrgänge der Abendrealschulen und Abendhauptschulen,

   g) der 12. Jahrgangsstufe der Fachoberschulen und Höheren Berufsfachschulen,

   h) der Abschlussklassen an den Fachschulen,

   i) im letzten Ausbildungsjahr an den Berufsschulen sowie

   j) im letzten Ausbildungsjahr an den Schulen für Gesundheitsberufe.

An den Schulen für Kranke entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter nach Anhörung der Eltern und in Absprache mit dem Klinikpersonal im Einzelfall über die Beschulung. Auf inklusiv beschulte Schülerinnen und Schüler ist Satz 3 nach Maßgabe des von ihnen besuchten Bildungsgangs anzuwenden.

(1a) Der Unterricht hat in zahlenmäßig reduzierten Gruppen zu erfolgen, sodass ein Mindestabstand von 1,5 Metern zwischen Personen sichergestellt werden kann. Die Gruppengröße darf in der Regel 15 Personen nicht überschreiten. Die Empfehlungen des Robert Koch-Instituts zur Hygiene sind einzuhalten. Für Schülerinnen und Schüler, die krankheitsbedingt, aufgrund ihres Alters oder des Stands ihrer geistigen, körperlichen und motorischen oder emotionalen und sozialen Entwicklung nicht in der Lage sind, den Mindestabstand einzuhalten, gilt Abs. 1 Satz 1 und 2.

(2) Die Präsenzpflicht für Lehrkräfte und Schulleitungen bleibt bestehen. Dies gilt nicht, wenn sie

[2] § 3 Abs. 1 Nr. 2a wurde durch Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 24. April 2020 im Wege der einstweiligen Anordnung vorläufig bis zum Ablauf des 3. Mai 2020 außer Vollzug gesetzt und mit Wirkung vom 1. Mai 2020 durch Art. 2 Nr. 3 Buchst. b der Achten Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 27. April 2020 (GVBl. S. 282) aufgehoben.

1. Krankheitssymptome aufweisen,

2. in Kontakt zu infizierten Personen stehen oder seit dem Kontakt mit infizierten Personen noch nicht 14 Tage vergangen sind oder

3. a) auf dem Land-, See- oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind oder

   b) sich in einem Gebiet aufgehalten haben, dass vor dem 10. April 2020 vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet für Infektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus festgelegt war und deren Einreise nach dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet oder innerhalb von 14 Tagen vor dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet erfolgt ist,

   für einen Zeitraum von 14 Tagen seit der Einreise.

(3) Die in den Einrichtungen nach § 33 Nr. 3 des Infektionsschutzgesetzes befindlichen Lehrkräfte, sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte der Schulträger sollen Betreuungsangebote für Kinder im Sinne des § 2 Abs. 2 mit Ausnahme der Kinder im Sinne des § 2 Abs. 4 bis einschließlich der Klassenstufe 6 anbieten. Einbezogen werden sollen auch Kinder, deren Betreuung aufgrund einer Entscheidung des zuständigen Jugendamtes, der zuständigen Schulpsychologin oder des zuständigen Schulpsychologen zur Sicherung des Kindeswohls dringend erforderlich ist. Für Kinder im Sinne des § 2 Abs. 2 mit Behinderungen oder Anspruch auf sonderpädagogische Förderung mit Ausnahme von Kindern im Sinne des § 2 Abs. 4 soll die Betreuung auch über die Klassenstufe 6 hinaus angeboten werden, soweit deren Entwicklungsstand es erfordert. Satz 1 bis 3 gelten nicht, soweit die Schülerinnen und Schüler aufgrund des Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 Buchst. a unterrichtet werden. Die Organisation dieser Betreuungsangebote obliegt der Schulleitung. Die in Satz 1 genannten Personen dürfen ihre eigenen Kinder mit Ausnahme der Kinder nach § 2 Abs. 4 in das Betreuungsangebot einbeziehen.

(4) Schülerinnen, Schüler, Studierende und Lehrkräfte, die bei einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus dem Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs ausgesetzt oder älter als 60 Jahre alt sind (Risikogruppe), sind vom Schulbetrieb nach Abs. 1 bis 3 weiter befreit. Gleiches gilt für Schülerinnen, Schüler, Studierende und Lehrkräfte, die mit Angehörigen einer Risikogruppe im Sinne des Satz 1 in einem Hausstand leben.

§ 4

(1) Menschen mit Behinderungen dürfen Werkstätten für Menschen mit Behinderungen nach § 219 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, Tagesförderstätten oder Tagesstätten nach § 219 Abs. 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sowie Arbeitsbereiche anderer Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch nicht betreten, wenn sie

1. sich in besonderen Wohnformen nach § 71 Abs. 4 Nr. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch befinden,

2. bei ihren Erziehungsberechtigten, Eltern oder anderen Angehörigen wohnen und ihre Betreuung sichergestellt ist,

3. alleine oder in Wohngruppen wohnen und sich selbständig versorgen können oder eine Betreuung erhalten oder

4. die Krankheitssymptome für COVID-19 im Sinne der Kriterien des Robert Koch-Instituts aufweisen, Kontakt zu infizierten Personen haben oder hatten und noch keine 14 Tage seit dem Kontakt vergangen sind oder sie auf dem Land-, See- oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind oder sie sich in einem Gebiet aufgehalten haben, dass vor dem 10. April 2020 vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet für Infektionen mit dem SARS-CoV-2-Virus festgelegt war und deren Einreise nach dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet oder innerhalb von 14 Tagen vor dem Zeitpunkt der Festlegung als Risikogebiet erfolgt ist, und seit der Einreise noch keine 14 Tage vergangen sind.

Für alle anderen Menschen mit Behinderungen stellen die Träger der Einrichtungen die Betreuung im notwendigen Umfang sicher.

(2) Die Betreuung nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 gilt nur dann als nicht sichergestellt, wenn

1. ein in der Häuslichkeit lebender Erziehungsberechtigter, Elternteil oder Angehöriger zu den Personengruppen nach § 2 Abs. 2 gehört oder

2. aufgrund eines besonders hohen Pflege- oder Betreuungsaufwandes im Einzelfall eine Betreuung durch die Erziehungsberechtigten, Eltern oder Angehörigen im häuslichen Rahmen nicht erfolgen kann.

(3) § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 5

(1) Pflegebedürftige dürfen Tages- und Nachtpflegeeinrichtungen nach 41 Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch nicht betreten.

(2) Jede Tages- und Nachtpflegeeinrichtung nach Abs. 1 soll eine Notbetreuung für Pflegebedürftige einrichten, wenn

1. eine der Pflegepersonen zu den Personengruppen nach § 2 Abs. 2 gehört oder

2. aufgrund eines besonders hohen Pflege- oder Betreuungsaufwandes im Einzelfall eine Betreuung durch die Pflegepersonen im häuslichen Rahmen nicht erfolgen kann.

Für die Pflegebedürftigen nach Satz 1 gilt das Betretungsverbot nach Abs. 1 nicht, soweit nicht ein Fall des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 vorliegt.

(3) § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 6

(1) Betreuungs- und Unterstützungsangebote im Vor- und Umfeld von Pflege werden, soweit sie als Gruppenangebote durchgeführt werden, aufgrund einer erhöhten Ansteckungsgefahr untersagt. Hierzu zählen insbesondere die Angebote nach § 45c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und § 45d des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Für Einzelangebote gilt Abs. 1 nicht. Diese sind jedoch verboten, wenn ein Fall des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 vorliegt.

(3) § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 7

(1) Nutzerinnen und Nutzer dürfen interdisziplinäre oder heilpädagogische Frühförderstellen für behinderte und von Behinderung bedrohte Kinder nach § 46 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, heilpädagogische Praxen, Autismuszentren und familienentlastende Dienste der Behindertenhilfe nicht betreten oder in Anspruch nehmen. Angebote oder Therapiemaßnahmen im Rahmen der mobilen Frühförderung nach § 46 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, die nicht in den Einrichtungen nach Satz 1 stattfinden, sind einzustellen. Satz 1 und 2 gelten nicht, soweit die Inanspruchnahme des Angebots oder die Durchführung der Therapiemaßnahmen medizinisch geboten ist. Der Nachweis ist durch eine ärztliche Verordnung zu führen.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Satz 3 und 4 ist die Inanspruchnahme des Angebots oder die Durchführung der Therapiemaßnahmen dennoch ausgeschlossen, wenn ein Fall des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 vorliegt.

(3) § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 8

(1) Nur die Personen, die in Unterkünften nach

1. § 3 Abs. 1 Satz 2 des Landesaufnahmegesetzes vom 5. Juli 2007 (GVBl. I S. 399), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2017 (GVBl. S. 470), oder

2. § 4 Abs. 1 Satz 2 und § 5 des Gesetzes über die Aufnahme und Unterbringung von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern vom 24. November 2009 (GVBl. I S. 436), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Oktober 2017 (GVBl. S. 294),

wohnhaft sind oder die für die Aufrechterhaltung des Betriebs dieser Einrichtungen erforderlich sind, dürfen diese Einrichtungen betreten. Anderen Personen ist der Zutritt untersagt.

(2) Nur die Personen, die in nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch betriebserlaubnispflichtigen stationären Einrichtungen, die keine Kindertageseinrichtungen sind, wohnhaft oder für die Aufrechterhaltung des Betriebs dieser Einrichtungen erforderlich sind, dürfen diese Einrichtungen betreten. Anderen Personen ist der Zutritt untersagt. Sportangebote innerhalb der Einrichtung sind auf Einzelpersonen zu beschränken. Die Angebote dürfen nur unter Beachtung der Empfehlungen des Robert Koch-Instituts zur Hygiene durchgeführt werden.

§ 9

Für den Vollzug dieser Verordnung sind abweichend von § 5 Abs. 1 des Hessischen Gesetzes über den öffentlichen Gesundheitsdienst vom 28. September 2007 (GVBl. I S. 659), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Mai 2018 (GVBl. S. 82), neben den Gesundheitsämtern die örtlichen Ordnungsbehörden zuständig, wenn die Gesundheitsämter nicht rechtzeitig erreicht oder tätig werden können, um eine bestehende Gefahrensituation abwenden zu können.

§ 10[3]

Ordnungswidrig im Sinne des § 73 Abs. 1a Nr. 24 des Infektionsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen

1. dem Verbot des § 1 Abs. 1 oder 5 oder § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2 Satz 2 eine der aufgeführten Einrichtungen betritt,

2. dem Verbot des § 2 Abs. 1 und 4 Kinder eine der aufgeführten Einrichtungen betreten lässt,

3. § 1 Abs. 4 Satz 1 die angemessenen Hygienemaßnahmen unterlässt oder

4. § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 3, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 3 oder § 7 Abs. 3 Personen beschäftigt, die Krankheitssymptome für COVID-19 im Sinne der Kriterien des Robert Koch-Instituts aufweisen, Kontakt zu infizierten Personen haben oder hatten oder aus einem Risikogebiet zurückgekehrt sind."

§ 11[4]

Diese Verordnung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 10. Mai 2020 außer Kraft.

Wiesbaden, den 13. März 2020

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident	Der Minister für Soziales und Integration
Bouffier	Klose

[3] § 10 eingefügt durch den am 3. April 2020 in Kraft getretenen Art. 2 der Vierten Verordnung zur Anpassung der Verordnungen zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 30. März 2020 (GVBl. S. 214)

[4] Die vorstehende Verordnung wurde nach § 7 Abs. 1 Verkündungsgesetz am Freitag, den 13. März 2020 bekannt gemacht.

VII. Hygieneplan Corona für die Schulen in Hessen vom 22.4.2020

Hessisches Kultusministerium

HESSEN

Az: 651.260.130-00277

Hygieneplan Corona für die Schulen in Hessen vom 22.4.2020

Inhalt

1. Persönliche Hygiene
2. Raumhygiene: Klassenräume, Fachräume, Aufenthaltsräume, Verwaltungsräume, Lehrerzimmer und Flure
3. Hygiene im Sanitärbereich
4. Infektionsschutz in den Pausen
5. Infektionsschutz beim Sport- und Musikunterricht
6. Personen mit einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf
7. Wegeführung
8. Konferenzen und Versammlungen
9. Meldepflicht
10. Allgemeines

Vorbemerkung

Schulen verfügen nach § 36 i. V. m. § 33 Infektionsschutzgesetz (IfSG) über einen schulischen Hygieneplan, in dem die wichtigsten Eckpunkte nach dem Infektionsschutzgesetz geregelt sind, um durch ein hygienisches Umfeld zur Gesundheit der Schülerinnen und Schüler und aller an Schule Beteiligten beizutragen.

Der vorliegende Hygieneplan Corona dient als Ergänzung zu dem schulischen Hygieneplan. Schulleitungen sowie Pädagoginnen und Pädagogen gehen dabei mit gutem Beispiel voran und sorgen zugleich dafür, dass die Schülerinnen und Schüler die Hygienehinweise ernst nehmen und umsetzen.

Luisenplatz 10 65185 Wiesbaden
Telefon (0611)368-0 Telefax (0611)368-2099

E-Mail: poststelle.hkm@kultus.hessen.de
Internet: www.kultusministerium.hessen.de

Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen

Der Unterricht muss genutzt werden, um den Schülerinnen und Schülern die wichtigsten Prinzipien des Hygiene-Verhaltens nahezubringen. Hierzu gehören insbesondere, die Sinnhaftigkeit der Abstandsregelungen zu erläutern sowie die Vermittlung der Händehygiene und der Husten- und Nies-Etikette.

Zusätzlich soll die Bedeutung des Schutzes anderer Personen im familiären Umfeld, insbesondere, wenn diese zu den vulnerablen Risikogruppen gehören, Gegenstand des Unterrichts sein. Dabei muss die Verantwortung jedes Einzelnen für den Schutz der Anderen verdeutlicht werden.

Bei der Schulverpflegung ist bei der Verarbeitung und Ausgabe von Lebensmitteln auf strenge Hygiene zu achten. Ebenso sind geeignete Rahmenbedingungen für die Einnahme von Mahlzeiten zu schaffen (jeweils nur Schülerinnen und Schüler einer Klasse essen gemeinsam, dabei sind strikte Abstandsregeln einzuhalten). Nähere Informationen werden über die Vernetzungsstelle Schulverpflegung kommuniziert: https://lehrkraefteakademie.hessen.de/service/vernetzungsstelle-schulverpflegung

Alle Beschäftigten der Schulen, die Schulträger, alle Schülerinnen und Schüler sowie alle weiteren regelmäßig an den Schulen arbeitenden Personen sind darüber hinaus gehalten, sorgfältig die Hygienehinweise der Gesundheitsbehörden bzw. des Robert-Koch-Instituts zu beachten.

Über die Hygienemaßnahmen sind das Personal, die Schülerinnen und Schüler sowie die Erziehungsberechtigten auf jeweils geeignete Weise zu unterrichten.

1. Persönliche Hygiene

Das neuartige Coronavirus ist von Mensch zu Mensch übertragbar. Der Hauptübertragungsweg ist die Tröpfcheninfektion. Dies erfolgt vor allem direkt über die Schleimhäute der Atemwege. Darüber hinaus ist auch indirekt über Hände, die dann mit Mund- oder Nasenschleimhaut sowie die Augenbindehaut in Kontakt gebracht werden, eine Übertragung möglich.

Wichtigste Maßnahmen

- Bei Krankheitszeichen (z. B. Fieber, trockener Husten, Atemprobleme, Verlust des Geschmacks-/Geruchssinns, Halsschmerzen, Gliederschmerzen, Bauchschmerzen, Übelkeit, Erbrechen, Durchfall) auf jeden Fall zu Hause bleiben.

- Im Falle einer akuten Erkrankung in der Schule soll, soweit vorhanden, ein Mund-Nasen-Schutz angelegt und die betroffene Person unverzüglich in einen eigenen Raum, möglichst in einen speziell einzurichtenden und grundsätzlich bereitzustellenden Absonderungsraum gebracht werden. Es folgt so schnell wie möglich eine Freistellung und, bei Minderjährigen, Abholung durch die Eltern.
- Mindestens 1,50 Meter Abstand zu anderen Menschen halten.
- Mit den Händen nicht das Gesicht, insbesondere die Schleimhäute berühren, d. h. nicht an Mund, Augen und Nase fassen.
- Keine Berührungen, Umarmungen und kein Händeschütteln.
- Gründliche Händehygiene (z. B. nach dem Betreten der Schule, vor und nach dem Essen, vor und nach dem Toilettengang und vor dem Aufsetzen und nach dem Abnehmen einer Schutzmaske).
  Die Händehygiene erfolgt durch
  a) Händewaschen mit Seife für 20-30 Sekunden (siehe auch https://www.infektionsschutz.de/haendewaschen/) oder, falls nicht möglich,
  b) Händedesinfektion: Dazu muss Desinfektionsmittel in ausreichender Menge in die trockene Hand gegeben und bis zur vollständigen Abtrocknung ca. 30 Sekunden in die Hände einmassiert werden. Dabei ist auf die vollständige Benetzung der Hände zu achten (siehe auch www.aktion-sauberehaende.de).
- Öffentlich zugängliche Gegenstände wie Türklinken oder Fahrstuhlknöpfe möglichst nicht mit der vollen Hand bzw. den Fingern anfassen, ggf. Ellenbogen benutzen.
- Husten- und Niesetikette: Husten und Niesen in die Armbeuge gehören zu den wichtigsten Präventionsmaßnahmen! Beim Husten oder Niesen größtmöglichen Abstand zu anderen Personen halten, am besten wegdrehen.
- Das RKI empfiehlt ein generelles Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) in bestimmten Situationen (ÖPNV, Büro) im öffentlichen Raum. Diese Empfehlung ist auch für den Schulbereich sinnvoll. Mit einer solchen Alltagsmaske (textile Bedeckung, Barriere, Behelfsmaske, Schal, Tuch) können Tröpfchen, die man z. B. beim Sprechen, Husten oder Niesen ausstößt, abgefangen wer-

den. Das Risiko, eine andere Person durch Husten, Niesen oder Sprechen anzustecken, kann so verringert werden (Fremdschutz). Dies darf aber nicht dazu führen, dass der Abstand unnötigerweise verringert wird. Im Unterricht ist das Tragen von Masken bei gewährleistetem Sicherheitsabstand nicht erforderlich. Trotz Maske sind die gängigen Hygienevorschriften, insbesondere die aktuellen Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, zwingend weiterhin einzuhalten (s. auch Anhang: Hinweise zum Umgang mit den Behelfs-/Alltagsmasken).

2. Raumhygiene: Klassenräume, Fachräume, Aufenthaltsräume, Verwaltungsräume, Lehrerzimmer und Flure

Zur Vermeidung der Übertragung durch Tröpfcheninfektion muss auch im Schulbetrieb ein Abstand von mindestens 1,50 Metern eingehalten werden. Das bedeutet, dass die Tische in den Klassenräumen entsprechend weit auseinandergestellt werden müssen und damit deutlich weniger Schülerinnen und Schüler pro Klassenraum zugelassen sind als im Normalbetrieb. Abhängig von der Größe des Klassenraums sind das in der Regel maximal 15 Schülerinnen und Schüler. Sitzordnungen sollten so gestaltet sein, dass kein Face-to-Face-Kontakt besteht.

Partner- und Gruppenarbeit sind nicht möglich. Fachunterricht kann in den dafür vorgesehenen Fachräumen und Werkstätten stattfinden, solange es sich nicht um Räume zur Nahrungszubereitung handelt.

Der Wechsel von Klassenräumen ist soweit irgend möglich zu vermeiden.

Besonders wichtig ist das regelmäßige und richtige Lüften, da dadurch die Innenraumluft ausgetauscht wird. Mehrmals täglich, mindestens in jeder Pause, ist eine Stoßlüftung bzw. Querlüftung durch vollständig geöffnete Fenster über mehrere Minuten vorzunehmen. Eine Kipplüftung ist weitgehend wirkungslos, da durch sie kaum Luft ausgetauscht wird. Aus Sicherheitsgründen verschlossene Fenster müssen daher für die Lüftung unter Aufsicht einer Lehrkraft geöffnet werden.

Reinigung

Die DIN 77400 (Reinigungsdienstleitungen Schulgebäude – Anforderungen an die Reinigung) ist zu beachten. Sie definiert Grundsätze für eine vertragsgemäße, umwelt-

bewusste und hygienische Schulreinigung unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen hinsichtlich Technik und Methoden der Gebäudereinigung und rechtlicher Anforderungen durch das Infektionsschutzgesetz.

Ergänzend dazu gilt:

Generell nimmt die Infektiosität von Coronaviren auf unbelebten Oberflächen in Abhängigkeit von Material und Umweltbedingungen wie Temperatur und Feuchtigkeit rasch ab. Nachweise über eine Übertragung durch Oberflächen im öffentlichen Bereich liegen bisher nicht vor.

In der Schule steht die Reinigung von Oberflächen im Vordergrund. Dies gilt auch für Oberflächen, welchen antimikrobielle Eigenschaften zugeschrieben werden, da auch hier Sekrete und Verschmutzungen mechanisch entfernt werden sollen.

Im Gegensatz zur Reinigung wird eine routinemäßige Flächendesinfektion in Schulen in der jetzigen COVID-Pandemie durch das RKI nicht empfohlen. Hier ist die angemessene Reinigung ausreichend.

Wird eine Desinfektion im Einzelfall als notwendig erachtet, so sollte diese generell als Wischdesinfektion mit einer kalten Lösung durchgeführt werden. Eine Sprühdesinfektion, d. h. die Benetzung der Oberfläche ohne mechanische Einwirkung, ist weniger effektiv und auch aus Arbeitsschutzgründen bedenklich, da Desinfektionsmittel eingeatmet werden können (ebenso bei warmer, evtl. dampfender Desinfektionslösung). Auch Raumbegasungen zur Desinfektion sind hier grundsätzlich nicht angezeigt. Die Einwirkzeit bzw. Benetzungszeit ist zu beachten. Je nach Desinfektionsmittel (wenn getrocknete Reste reizend wirken) ist eine anschließende Grundreinigung erforderlich. Das Flächendesinfektionsmittel ist so auszuwählen, dass eine Nachreinigung nicht erforderlich ist.

3. Hygiene im Sanitärbereich

In allen Toilettenräumen müssen ausreichend Flüssigseifenspender und Einmalhandtücher bereitgestellt und regelmäßig aufgefüllt werden. Die entsprechenden Auffangbehälter für Einmalhandtücher und Toilettenpapier sind vorzuhalten.

Damit sich nicht zu viele Schülerinnen und Schüler zeitgleich in den Sanitärräumen aufhalten, muss zumindest in den Pausen durch eine Lehrkraft eine Eingangskontrolle durchgeführt werden. Am Eingang der Toiletten muss durch gut sichtbaren Aushang da-

rauf hingewiesen werden, dass sich in den Toilettenräumen stets nur einzelne Schülerinnen und Schüler (Zahl in Abhängigkeit von der Größe des Sanitärbereichs) aufhalten dürfen.

Toilettensitze, Armaturen, Waschbecken und Fußböden sind täglich zu reinigen. Bei Verschmutzungen mit Fäkalien, Blut oder Erbrochenem ist nach Entfernung der Kontamination eine prophylaktische Scheuer-Wisch-Desinfektion mit einem mit Desinfektionsmittel getränkten Einmaltuch erforderlich. Dabei sind Arbeitsgummihandschuhe zu tragen. Wickelauflagen sind unmittelbar nach Nutzung zu desinfizieren.

4. Infektionsschutz in den Pausen

In den Pausen muss gewährleistet sein, dass Abstand gehalten wird. Versetzte Pausenzeiten können vermeiden, dass zu viele Schülerinnen und Schüler zeitgleich die Sanitärräume aufsuchen. Aufsichtspflichten müssen im Hinblick auf veränderte Pausensituationen angepasst werden (geöffnete Fenster, körperliche Auseinandersetzungen zwischen Schülerinnen und Schülern, schlecht einsehbare Bereiche auf dem Schulgelände).

Abstand halten gilt auch im Lehrerzimmer und in der Teeküche. Ein Pausen-/Kioskverkauf kann nicht angeboten werden.

5. Infektionsschutz beim Sport- und Musikunterricht

Sportunterricht kann aus Gründen des Infektionsschutzes derzeit nicht stattfinden. Unberührt bleiben die sportpraktischen Teile der Abiturprüfung im Fach Sport, soweit diese zugelassen sind. Auf Chorgesang sowie das Singen im Unterricht muss verzichtet werden.

6. Personen mit einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf

Bei bestimmten Personengruppen ist das Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf höher (siehe Hinweise des Robert-Koch-Instituts: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html). Dazu zählen insbesondere Menschen mit vorbestehenden Grunderkrankungen, wie:

- Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (z. B. koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck)
- chronische Erkrankungen der Lunge (z. B. COPD)

- chronische Lebererkrankungen
- Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
- Krebserkrankungen
- ein geschwächtes Immunsystem (z. B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch die regelmäßige Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können, wie z.B. Cortison)

Für den Einsatz von Lehrkräften im Unterricht gilt Folgendes:

- Das Risiko einer schweren Erkrankung mit COVID-19 steigt stetig mit dem Alter an. Insbesondere Menschen ab 60 Jahren können, bedingt durch das weniger gut reagierende Immunsystem, nach einer Infektion schwerer erkranken. Der Einsatz von Lehrkräften im Präsenzunterricht, die 60 Jahre und älter sind, darf nur auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Auch verschiedene Grunderkrankungen wie Herzkreislauferkrankungen (z. B. koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck), Diabetes, Erkrankungen des Atmungssystems, der Leber und der Niere sowie Krebserkrankungen scheinen unabhängig vom Alter das Risiko für einen schweren Verlauf von COVID-19 zu erhöhen. Der Nachweis über die Nichteinsetzbarkeit im Präsenzunterricht erfolgt mittels ärztlicher Bescheinigung.
- Für Patient/inn/en mit unterdrücktem Immunsystem (z. B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht, oder wegen Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr unterdrücken) besteht ein höheres Risiko. Der Nachweis über die Nichteinsetzbarkeit im Präsenzunterricht erfolgt mittels ärztlicher Bescheinigung.
- Eine Schwerbehinderung allein ohne Vorliegen einer risikoerhöhenden Erkrankung bietet keinen Grund dafür, dass diese Personen nicht als Lehrkräfte im Präsenzunterricht eingesetzt werden können. Ein entsprechender Einsatz erfolgt nicht, sofern mittels ärztlicher Bescheinigung bestätigt wird, dass ein Einsatz im Präsenzunterricht aus medizinischen Gründen nicht erfolgen kann.
- Ebenfalls sollen schwangere oder stillende Lehrerinnen von der Erteilung von Präsenzunterricht aufgrund der bestehenden besonderen Fürsorgepflicht ausgenommen werden.

- Lehrkräfte, die mit Angehörigen einer Risikogruppe im Sinne der obigen Kriterien in einem Hausstand leben, sind ebenfalls vom Präsenzunterricht befreit. Ein entsprechender Nachweis wird mittels einer ärztlichen Bescheinigung geführt. Sofern die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht zeitnah erfolgen kann, ist die Abgabe einer dienstlichen Erklärung zunächst ausreichend.

Schülerinnen und Schüler, die bei einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus dem Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs ausgesetzt sind, sind vom Schulbetrieb weiter nach ärztlicher Bescheinigung befreit. Gleiches gilt für Schülerinnen und Schüler, die mit Angehörigen einer Risikogruppe in einem Hausstand leben.

7. Wegeführung

Es ist darauf zu achten, dass nicht alle Schülerinnen und Schüler gleichzeitig über die Gänge zu den Klassenzimmern und in die Schulhöfe gelangen. Die Schulen sind aufgefordert, ein jeweils den spezifischen räumlichen Gegebenheiten angepasstes Konzept zur Wegeführung zu entwickeln. Für räumliche Trennungen kann dies z. B. durch Abstandsmarkierungen auf dem Boden oder den Wänden erfolgen.

Sofern sich im unmittelbaren Umkreis der Schule Warteplätze für den Schülerverkehr oder den öffentlichen Personennahverkehr befinden, muss nach Schulschluss durch geeignete Aufsichtsmaßnahmen dafür gesorgt werden, dass Abstands- und Hygieneregeln auch dort eingehalten werden.

8. Konferenzen und Versammlungen

Konferenzen müssen auf das notwendige Maß begrenzt werden. Dabei ist auf die Einhaltung des Mindestabstandes zu achten. Video- oder Telefonkonferenzen sind zu bevorzugen. Entsprechende Angebote werden unter https://djaco.bildung.hessen.de/ beschrieben.

Klassen- und Kurselternversammlungen dürfen nur abgehalten werden, wenn sie unabdingbar sind. Besondere Regelungen der maßgeblichen Verordnungen (Konferenzordnung, Verordnung über die Schülervertretungen und die Studierendenvertretungen, Verordnung für die Wahl zu den Elternvertretungen) zu befristeten Möglichkeiten von Beschlussfassungen in elektronischer Form oder mittels Videokonferenz sind zu beachten.

9. Meldepflicht

Der Verdacht einer Erkrankung und das Auftreten von COVID-19-Fällen in Schulen ist dem Gesundheitsamt und dem Staatlichen Schulamt zu melden.

10. Allgemeines

Der Hygieneplan ist dem örtlichen Gesundheitsamt auf Wunsch vorzulegen. Als Ansprechpartner stehen die örtlichen Gesundheitsämter und der Medical Airport Service (Medical, https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/infoportal-land-hessen) zur Verfügung.

VIII. Bundesweite Arbeitsschutzstandards SARS-CoV-2 mit Eckpunkten

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: „Wer in diesen besonderen Zeiten arbeitet, braucht auch besonderen Schutz. Wichtig ist, dass wir bundesweit klare und verbindliche Standards haben. Auf diese Standards können sich alle verlassen und an diese Standards müssen sich auch alle halten."

Die Bundesregierung empfiehlt daher einen neuen Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 mit folgenden Eckpunkten:

1. Arbeitsschutz gilt weiter – und muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!
   Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko – und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.

2. Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!
   Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige, ggf. telefonische, arbeitsmedizinische Vorsorge an.

3. Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten - in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!
   In den Betrieben werden entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.

4. Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!
   Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.

5. Niemals krank zur Arbeit!
   Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kolleginnen und Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.

6. Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!
   Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.

7. Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!
   Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer "Nies-/Hustetikette" bei der Arbeit wird besonders geachtet!

8. Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen; Risikogruppen besonders schützen!
   Viele bangen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.

9. Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!
   Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

10. Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz "Gesundheit geht vor!“
    Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt.

IX. Verordnung „Systemrelevanz der Lehrkräfte“

Dritte Verordnung zur Änderung der
Zweiten Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus

Vom 23. April 2020

Aufgrund des § 32 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 587), verordnet die Landesregierung:

Artikel 1
Änderung der Zweiten Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus

§ 2 Abs. 2 Satz 1 der Zweiten Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13. März 2020 (GVBl. S. 153), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. April 2020 (GVBl. S. 262), wird wie folgt geändert:

1. Nach Nr. 16 wird als neue Nr. 17 eingefügt:

   „17. Schulleitungen, Lehr- und Betreuungskräfte, die unmittelbar mit der Organisation und Durchführung des Unterrichts und von anderen schulischen Veranstaltungen nach § 3 Abs. 1 Satz 3 bis 5 befasst sind,"

2. Die bisherige Nr. 17 wird Nr. 18.

Artikel 2
Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 27. April 2020 in Kraft.

- 2 -

Wiesbaden, den 23.4.20

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident

(Bouffier)

Der Minister für Soziales und Integration

(Klose)

X. Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schuldienst: Was gilt für meinen Arbeitszeitnachweis?

Auf Initiative der GEW-Fraktion im HPRLL konnten einige Irritationen bezüglich des Einsatzes von sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (UBUS, USF, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Ganztag, sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Förderschulen) geklärt werden.

Auch während der Schulschließungen wird für die Arbeitszeitdokumentation die Pauschale des Tages eingetragen. Somit entstehen keine Minusstunde und keine Mehrarbeitsstunde und der Tag gilt als im normalen Umfang gearbeitet.

Die bereits vor dem Aussetzen des regulären Schulbetriebs entstandenen Mehrarbeitsstunden bleiben davon unberührt und fließen wie gewohnt in die Be- und Verrechnung der Jahresarbeitzeitbilanz ein. Eine „Verrechnung von Mehrarbeit“ findet nicht statt!

Für die Betreuung einer Notgruppe am Wochenende oder in den Ferien wird die Regelung „Tätigkeit in der unterrichtsfreien Zeit“(Erlasslage) angewendet. Dies bedeutet, dass bei der Arbeitszeitberechnung davon ausgegangen wird, dass in allen hessischen Ferien im Umfang von sieben Arbeitstagen (bei einer vollen Stelle und 3,5 Arbeitstage bei einer halben Stelle) gearbeitet wird. Wird dies überschritten, ist diese Mehrarbeit zu dokumentieren.

Für die Arbeitszeit an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen sind nach dem Tarifvertrag Zeitzuschläge zu berücksichtigen.

Die Stellungnahme des Kultusministeriums

Das HKM verweist gegenüber dem HPRLL verweist darauf, dass der Einsatz sozialpädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den Bedingungen (Alternativen zum Präsenzunterricht, Anwesenheitspflicht, Sicherstellung einer Notbetreuung, etc.) des Einsatzes der Lehrkräfte entspricht und einzurichten ist. Die Auslegung des Amtes bezieht sich auf das Schreiben des Kultusministers vom 13. März 2020 in dem Lehrkräfte sowie sonstige schulische Bedienstete im Landesdienst benannt werden. Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zwar nicht ausdrücklich benannt, zählen, nach Aussage des HKM zu „sonstige schulische Bedienstete“.

Auszug aus dem Scheiben des HKM vom 13. März 2020:

"Lehrkräfte sowie sonstige schulische Bedienstete im Landesdienst haben grundsätzlich gemäß ihrem individuellen Stunden- oder Einsatzplan ihrer Anwesenheitsverpflichtung in der Schule nachzukommen und dort außerunterrichtliche Aufgaben zu übernehmen. Die Schulleitung kann jedoch in eigener Verantwortung entscheiden, in welchem Umfang Lehrkräfte - insbesondere ab einem Alter von 60 Jahren sowie Beschäftigte, bei denen eine Grunderkrankung vorliegt, oder solche mit unterdrücktem Immunsystem- mit der Wahrnehmung von außerunterrichtlichen Aufgaben zu Hause betraut werden. Die Lehrkräfte befinden sich weiterhin im Dienst und behalten ihren Anspruch auf Besoldung bzw. Arbeitslohn. Die aufgrund der Aussetzung des Schulbetriebs nicht durchgeführten Unterrichtsstunden gelten als erteilt."

Als Ergänzung wurde festgestellt, „… *dass sozialpädagogische Fachkräfte derzeit, ebenso wie Lehrkräfte, im Dienst sind, auch wenn zurzeit kein regulärer Unterricht stattfindet. …Arbeiten sozialpädagogische Fachkräfte im Home-Office und üben Tätigkeiten (Vor- und Nachbereitungen von sozialpädagogischen oder unterrichtsbegleitenden Unterstützungsmaßnahmen, Verwaltungstätigkeit, Fortbildung im Eigenstudium, Erstellung von Förderplänen etc.) aus, ist dies Arbeitszeit. Es ist davon auszugehen, dass sozialpädagogische Fachkräfte zurzeit, ebenso wie Lehrkräfte, Kontakt über digitale Medien zu "ihren" Schülerinnen und Schülern halten und sie beim Lernen beraten und unterstützen.* ***Da dies zu ihrer regulären Arbeitstätigkeit gehört, ist es somit als Arbeitszeit zu werten****. Diese Tätigkeit kann in der Schule ausgeübt werden oder, unter den im Schreiben von Herrn Staatsminister Prof. Lorz genannten Voraussetzungen, auch von zuhause.*"

Zu Fragen der Arbeitszeit erhielt der HPRLL die Antwort „…dass in der derzeitigen (Krisen)Situation der Status Quo gilt und **weder Minusstunden angehäuft oder „verrechnet" noch Überstunden angesammelt werden sollten**."
(Hervorhebungen - fett - durch GEW Hessen)

Link zum Schreiben vom 13.03.2020: **https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/coronavirus-schulen/fuer-schulleitungen/schreiben-schulleitungen/aussetzung-des-regulaeren-schulbetriebs**

…. Und noch was!

Haben die Lehrerinnen und Lehrer bis zum Ferienbeginn eine Präsenzpflicht?

Grundsätzlich gilt, dass lediglich der reguläre Unterricht ausgesetzt ist. Für die Gewährleistung der vorgesehenen Notbetreuung ist selbstverständlich auch pädagogisches Personal in den Schulen erforderlich. Der Kultusminister stellt in seinem Schreiben an die Schulleitungen vom 15. März klar, dass dafür Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS) sowie sonstige Fachkräfte aus dem Ganztagsbereich herangezogen werden können. Wer jedoch zu den Risikogruppen gehört, also älter als 60 Jahre ist oder eine Grunderkrankung hat, kann ausdrücklich nur auf freiwilliger Basis eingesetzt werden:

- **https://kultusministerium.hessen.de/foerderangebote/schule-gesundheit/aktuelle-informationen-zu-corona/aussetzung-des-regulaeren-schulbetriebs-ergaenzende-informationen**

- **Aktualisierte Seite des GEW Hauptvorstands zur Präsenzpflicht | 23.3.2020**