

MEHR BRAUCHT MEHR

INFORMATIONEN FÜR SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

Fragen im Zusammenhang mit Corona-Viren (2019-nCoV) in Baden-Württemberg

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Beschäftigte in Kitas sind von einer möglichen weiteren Ausbreitung des Corona-Virus (2019-nCoV) sehr unterschiedlich betroffen. Die Kitas und Schulen in Baden-Württemberg werden ab Dienstag geschlossen bleiben und gleichzeitig eine Notfallbetreuung für Beschäftigte in der Daseinsvorsorge anbieten. Hierdurch können ganz unterschiedliche Situationen entstehen. Es kann sein, dass Beschäftigte selbst Kinder haben, die zu Hause betreut werden müssen und gleichzeitig dazu aufgefordert werden, zur Arbeit in einer Notgruppe zu kommen.

Wir haben daher ein paar der Fragen, die uns von den Beschäftigten erreichen, zusammengestellt.

Was passiert, wenn meine Kita geschlossen wird und mein Arbeitgeber sagt, ich soll zu Hause bleiben?

Sie bleiben zu Hause und bekommen Ihren Lohn weiter ausgezahlt. In diesem Fall liegt das Betriebsrisiko beim Arbeitgeber und er ist verpflichtet, gem. § 615 BGB den Lohn zu zahlen. Falls Sie ein Arbeitszeitkonto haben, kann es sein, dass er Sie bittet, Überstunden abzubauen. Denkbar ist auch, dass er mit einem entsprechenden Vorschlag auf den Personal- oder Betriebsrat bzw. die Mitarbeitervertretung zugeht. Im Sinne einer gerechten Risikoverteilung auf die gesamte Gesellschaft sollten solche Überlegungen nicht von vorne herein zurückgewiesen werden.

Kurzarbeitergeld (KuG) gab es bisher in diesem Bereich noch nie, weil es nie notwendig war. Ob es bei den Kitas Arbeitgeber gibt, die eine entsprechende Beantragung in Betracht ziehen, wissen wir noch nicht. Im TVöD gibt es hierzu keine Regelung, damit KuG zulässigerweise beantragt werden kann, müsste dies arbeitsvertraglich geklärt werden. Die Arbeitsverträge von Kita-Beschäftigten enthalten nach unserer Kenntnis keine derartigen Klauseln.

Kann ich zur Arbeit in der Notfall-Betreuung herangezogen werden?

Ja. Es gibt kein Arbeitsverbot für Kita-Beschäftigte und die arbeitsvertragliche Verpflichtung ist durch den landesweiten Beschluss zur Schließungen nicht aufgehoben. Umso wichtiger ist aber, dass der Arbeitgeber den Gesundheitsschutz für geöffnete Kitas sehr genau im Blick hat und Beschäftigte nicht willkürlich eingesetzt werden.

Wer schützt die Gesundheit der Beschäftigten?

Der Arbeitgeber ist gem. §§ 3 und 4 ArbSchG verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen. Personal- und Betriebsräte haben das Recht, auf die Dienststellen einzuwirken, dass hinreichende und vorsorgende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergriffen werden.

Gilt etwas Besonderes in den Kitas?

Kita-Beschäftigte haben in ihrem Beruf sehr viele und sehr intensive persönliche Kontakte. Deshalb sind sie möglichst besonders und durch umfangreiche und geeignete Maßnahmen zu schützen. Diese berufsbedingte Besonderheit berechtigt die Beschäftigten nicht dazu, die weitere Erbringung ihrer Tätigkeit zu verweigern, wenn Notfallgruppen gebildet werden. Beschäftigte mit Vorerkrankungen oder besondere Risikogruppen, die wegen ihres Alters oder ihrer persönlichen Situation besonders gefährdet sind, sollten in Absprache mit dem Arbeitgeber und dem Personal- oder Betriebsrat aus der unmittelbaren Betreuung herausgenommen oder durch zusätzliche Maßnahmen geschützt werden. Es ist im Einzelfall zu prüfen, welche Maßnahme hilfreich ist.

Wie verhalte ich mich, wenn ich Sorge vor einer Ansteckung habe?

Wenn Sie unabhängig vom Beruf zu den besonderen Risikogruppen gehören, sollten Sie Ihren Arbeitgeber auf diese besonderen Risiken hinweisen und alle machbaren und notwendigen Hilfen einfordern.

VER.STÄRKT SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE

ver.di

Die Arbeit ohne Genehmigung verweigern dürfen Sie nicht, es könnte arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Wenn Sie der Kita vorsorglich fern bleiben wollen, können Sie dies entweder mit Zustimmung oder auf Weisung des Arbeitgebers tun. Urlaub oder Freizeitausgleich sind zu beantragen und können nach der Genehmigung angetreten werden. Arbeitgeber im TVöD können nach § 29 Abs. 3 TVöD bis zu drei Tagen bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren.

Ich bin arbeitsunfähig, was muss ich beachten?

Hier sind keine Besonderheiten zu beachten, am Verfahren zur Meldung einer Arbeitsunfähigkeit ändert sich nichts.

Ist eine bei der Arbeit erworbene Ansteckung ein Arbeitsunfall?

Es muss der Nachweis geführt werden, dass die Infektion auf eine bestimmte erkrankte Person zurückgeführt werden kann und die Ansteckung im unmittelbaren Einsatz in der Kita durch die erkrankte Person erfolgt ist. Hier können die Einsatzdokumentationen und die namentliche Meldung des jeweiligen Erkrankten beim Gesundheitsamt helfen. Nach derzeitigem Stand handelt es sich bei Letzterem aber um schützenswerte Daten des erkrankten Bürgers. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Nachweis gelingt, wird vom Ausbreitungsgrad abhängen und kann derzeit nicht valide eingeschätzt werden.

Es wird erst im Verlaufe der nächsten 12-15 Monate das Ausmaß der Ausbreitung und der Schwere der Krankheitsverläufe erkennbar sein. Zurzeit handelt es sich um einen Virus, gegen den es noch keine geeigneten Schutzimpfungen und noch keine passgenauen Medikamente gibt. Wir gehen davon aus, dass bei einem epidemischen Verlauf und einer steigenden Rate schwerer Krankheitsverläufe bei den unmittelbar mit CoV19 befassten Dienstkräften eine andere Bewertung durch die Landesregierung erforderlich werden sollte. Eine Erkrankung an CoV19 ist keine anerkannte Berufskrankheit.

Anordnung der häuslichen Quarantäne durch das Gesundheitsamt

In diesem Fall ist der Arbeitgeber über die Anordnung des Gesundheitsamtes umgehend unter Vorlage der Anordnung zu informieren. Der Lohn wird für die Dauer der Quarantäne weitergezahlt (§ 56 IffG). Der Arbeitgeber kann sich die Kosten gem. § 56 IffG erstatten lassen. Es gilt das Infektionsschutzgesetz des Bundes. Damit ist das Bundesgesundheitsministerium zuständig, dessen Empfehlungen und Anordnungen zwingend zu beachten sind.

Arbeitszeit

An der gültigen Arbeitszeit ändert sich nichts. Es kann aber sinnvoll sein, abweichende Beginn- und Endzeiten für die Notbetreuung in den Kitas festzulegen um angemessen auf die Besonderheiten der Situation zu reagieren. Dies ist nur in Absprache mit dem Arbeitgeber und mit Zustimmung der Personalvertretung möglich.

Was ist in der Notfallbetreuung zu beachten?

Es ist weder pädagogisch noch zur Eindämmung von 2019-nCoV sinnvoll, neue Strukturen zur Notfallbetreuung einzurichten. Die Kinder, für die eine Betreuung notwendig ist, weil ihre Eltern zur Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge gebraucht werden, sollten aus pädagogischen Gründen im gewohnten Umfeld betreut werden. Die Bildung neuer Gruppen ist zur Eindämmung von 2019-nCoV kontraproduktiv, weil hierdurch neue primäre und sekundäre (Eltern) Kontaktnetzwerke gebildet werden, die die Infektion deutlich befeuern.

Ich muss meine eigenen Kinder betreuen, kann ich trotzdem zur Notfallbetreuung herangezogen werden?

Sie haben keinen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn die Betreuung der Kinder nicht sichergestellt werden kann. Hier gelten dieselben Regeln wie bei der Frage „Wie verhalte ich mich, wenn ich Sorge vor einer Ansteckung habe?“ Allerdings kann, wenn Sie keine andere Betreuungsmöglichkeit für kleine Kinder haben, ein Fall persönlicher Verhinderung gem. § 616 BGB bzw. einer entsprechenden tariflichen Regelung (z.B. § 29 TVöD) vorliegen. Dann muss der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen, allerdings nur für eine „verhältnismäßig kurze Zeit“ (i.d.R. 3 - 5 Tage). Danach gibt es einen Krankengeldanspruch nach § 45 SGB V.

Natürlich sollte dieser Punkt aber bei der Planung der Notfallbetreuung Berücksichtigung finden. Die Notfallplanung sollte in enger Abstimmung mit Personal- oder Betriebsrat erfolgen. **Eine spezielle Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung kann hilfreich sein.** In Fällen von massiven personellen Engpässen, zum Beispiel durch die Infektion mit dem Corona-Virus, raten wir ggf. zum Abschluss einer befristeten speziellen Dienst-/ Betriebsvereinbarung, die auf die spezifische Situation zugeschnitten ist!

Es muss sichergestellt werden, dass diese Dienst-/ Betriebsvereinbarung endet, sobald die Störung der Dienst- bzw. Betriebsabläufe infolge des Corona-Virus behoben ist. Daher sollte zunächst in der Präambel auf das Virus als aktuellen Auslöser hingewiesen werden.

Die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung sollte mit einem Sonderkündigungsrecht verbunden werden, damit klar ist, dass die enthaltenen Regelungen zeitlich befristet sind.

Eine Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung sollte sich auch mit dem Umgang mit persönlichen Kontaktinformationen zur Erreichbarkeit der Beschäftigten (z.B. private Handy-Nummer) beschäftigen. Diese sollten vom Arbeitgeber nicht mit den regulären Daten erfasst und gespeichert werden, sondern nur für diesen besonderen Zweck verwendet werden.

Pflege eines erkrankten Familienangehörigen

Wenn ein Familienangehöriger kurzfristig erkrankt und keine andere Person zur Pflege zur Verfügung steht, können Sie wie sonst auch bis zu 9 Tagen bezahlte Pflegezeit in Anspruch nehmen. Der Nachweis ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen.

Was ist bei Schwangerschaft zu beachten?

Es kann sein, dass der behandelnde Arzt ein Beschäftigungsverbot ausspricht um Gefahren von Mutter und Kind fernzuhalten. In diesem Fall gelten dieselben Fortzahlungsregelungen wie sonst auch.

Muss ich dem Arbeitgeber melden, dass jemand aus der Familie oder dem Kontaktkreis an CoViD 19 erkrankt ist?

Arbeitgeber können zum Schutz aller Beschäftigten anordnen, dass die Erkrankung von Familienangehörigen oder Kontaktpersonen aus dem privaten Umfeld an CoViD 19 mitgeteilt werden muss. Die Meldung erfolgt dann an die jeweils in der Aufforderung benannte Stelle.

Wer muss die Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz erfüllen?

Gem. § 6 Abs.1 Ziff.1 des Infektionsschutzgesetzes (IfsG) sind im Rahmen der epidemiologischen Überwachung kranke Personen und solche, bei denen der Verdacht auf eine der genannten Erkrankungen besteht, namentlich den Gesundheitsämtern zu melden.

Die Meldepflicht nach § 6 Abs.1 Ziff.1 und § 7 Abs.1 Ziff.1 des IfsG wurde zum 1.2.2020 auf das Corona-Virus (2019-nCoV) ausgedehnt.

Zur Meldung von erkrankten Personen und Verdachtsfällen gem. § 8 IfsG verpflichtet sind Ärzte, Krankenhäuser, Einrichtungen der Krankenhauslaboratorien, Einrichtungen mit Infektionserregerdiagnostik u.ä.. Die Meldepflicht besteht nicht für Personen des Not- und Rettungsdienstes, wenn der Patient unverzüglich in eine ärztlich geleitete Einrichtung gebracht wurde (§ 8 Abs. 2, Satz 1 IfsG).

**Ein wirksamer Schutz der Bevölkerung
und die Aufrechterhaltung des öffentlichen Dienstes
werden nur gelingen,
wenn auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst
vor Ansteckung möglichst gut geschützt werden.**

Diese Informationen gibt es auch online unter:

<https://gemeinden-bawue.verdi.de/fachgruppen/sozial-kinder-und-jugendhilfe>

Pädagogische Fachkräfte sind in ver.di! Sie auch?

Jetzt ver.di-Mitglied werden:

