

# Sonderinformationen

Nr. 7 Corona – Virus - 8. Januar 2021

Liebe Kolleg\*innen an den Schulen,

wir wünschen euch ein frohes und vor allem gesundes neues Jahr und hoffen, dass ihr in der unterrichtsfreien Zeit abschalten konntet von den Anstrengungen, die die gegenwärtige Situation in den Schulen uns allen abverlangt.

Kurz nach Weihnachten erreichten uns Nachrichten, die wir uns anders gewünscht, aber lange erwartet haben: „Einzelne Person löste Masseninfektion an Hamburger Schule aus“ titelte der Tagesspiegel aus Berlin am 28. Dezember. Auch lokale Medien berichteten über die mutmaßlich von der Schulbehörde zurückgehaltene Studie zum Infektionsgeschehen an der Heinrich-Hertz-Schule. Erst die Berufung auf das Transparenzgesetz führte zur Veröffentlichung der Studie – allerdings nicht durch die Schulbehörde.

Der GPR kommuniziert seine Kritik an den Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, der Arbeitsbelastung, der Informationspolitik und den vielen weiteren Aspekten der derzeitigen Sonderlage in den Dienststellengesprächen und allen Gesprächsrunden aufs deutlichste. Weiterhin werden wir aber nicht, wie u.E. angemessen, in die entscheidenden Gremien und Informations- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Immerhin konnte der GPR durchsetzen, dass der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) nun endlich mit den von den Gewerkschaften und dem Personalamt verhandelten Kompetenzen zur Steuerung der Gefährdungsbeurteilungen (GBU) ausgestattet wurde. Durch eine Vielzahl von Initiativanträgen konnten wir aber Schwerpunkte im Sinne der Beschäftigten setzen.

Im Folgenden möchten wir über die aktuelle Sachlage im Arbeits- und Gesundheitsschutz informieren, um euch für den Start unter besonderen Bedingungen in eurer Handlungsfähigkeit zu unterstützen. Leitet, soweit möglich, diese Informationen gerne an eure Kollegien bzw. alle Beschäftigten eurer Schulen weiter.

---

## **Gültigkeit der aktuellen Corona-Informationen bzw. B-Schreiben inklusive Anlagen** (Stand: 08.12.2020)

---

Die Schwerbehindertenbeauftragte fragte auf einem der letzten Dienststellengespräche nach, ob die Anlage 5 des B-Briefes (Brief des Landeschulrats) vom 03.08.2020 nach wie vor Gültigkeit hat. Hier werden die Attestauflagen für vulnerable Personen, Menschen mit Behinderung und der Umgang mit schwangeren Kolleginnen geregelt. In den Versionen 3 bis 5 des Muster-Corona-Hygieneplans fehlen die Anhänge und die o.g. Personenkreise werden nicht mehr explizit erwähnt. Es wurde geklärt, dass der Passus zu vulnerablen Beschäftigten solange gilt, bis etwas anderes vereinbart wird.

---

## **Testungsmöglichkeiten bis zu den Märzferien 2021** (Stand: 16.12.2020)

---

Die neuen Vorgaben und Formulare für Testungen wurden recht kurzfristig vor den Weihnachtsferien am Mittwoch, 16.12.2020, vom Corona-Arbeitsstab an die Schulleitungen versendet. Beschäftigte haben hiernach wieder die Möglichkeit für drei Testungen bis zu den Märzferien – auch für Testungen in der kurz darauffolgenden unterrichtsfreien Zeit über die Feiertage. Daher hatten wir sie an die SPR weitergeleitet, um ggf. die Kollegien schnell in dieser Sache beraten zu können. Abrechnungsschwierigkeiten bei Arztpraxen, die bisher an uns herangetragen wurden, werden wir in der Schulbehörde thematisieren.

---

## **Schnelltestungen ab Januar?** **Aber wer, wie und wo?!** (Stand: 16.12.2020)

---

In dem Anschreiben des Corona-Arbeitsstabs der Behörde vom 16.12.2020 wird über eventuell mögliche Schnelltests an Schule ab Januar 2021 informiert. Der GPR hat sofort darum gebeten,

über den jetzigen Stand der Planungen im Rahmen der Beteiligung nach HmbPersVG § 91 umgehend und umfassend informiert und in weitere Planungen einbezogen zu werden.

### Notwendige Maskenerholungspause – Ziele des GPR

(GPR-Initiativantrag - 04.11.2020)

Die Problematiken der Umsetzungen einer Maskenerholungspause sind dem GPR bekannt.

Der Gesamtpersonalrat möchte mit seinem aktuellen Initiativantrag erwirken, dass jeder/m Beschäftigter/n vor Ort mehr Möglichkeiten gewährt werden, die Maske zur Erholung abzunehmen. Diese Möglichkeiten dürfen nicht allein in der Verantwortung jedes/r Einzelnen liegen, sondern müssen technisch und organisatorisch geschaffen werden. Eine konkrete Lösung muss zudem in der Umsetzung vor Ort unter Beteiligung des SPR geschaffen werden.

Die Behörde hat demnach darüber hinaus dem Initiativantrag des GPR folgend eine rahmengebende Anweisung zu geben, um so die übergreifende Notwendigkeit des Schutzes zu gewährleisten und Transparenz darüber herzustellen, dass die Maskenerholung (beim Tragen jeglicher Maske) zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zählt.

Ziel ist es also, Transparenz sowie mehr zeitliche und örtliche Räume zu schaffen, um allen Beschäftigten eine angemessene, notwendige Maskenerholung zu gewährleisten.

Der (überarbeitete) Muster-Corona-Hygieneplan vom 01.11.2020 sieht ein Abnehmen der Maske für Lehrkräfte auch auf dem Hof in der eigenen Arbeitspause sowie während spezieller Unterrichtsphasen vor. Dies ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, doch fehlen hier weiterhin die notwendige, oben beschriebene Transparenz und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Tätigkeiten jeder/s Beschäftigten, da die Pausen häufig nicht die notwendige Erholungszeit bieten und benannte spezielle Phasen des Unterrichts nur einzelnen Lehrkräften im Unterricht didaktisch/pädagogisch möglich sind.

Ohne coronabezogene Gefährdungsbeurteilung sind diese Sonderlösungen haltlos und ermöglichen nur vereinzelt Personen den gesetzlich allen Beschäftigten zustehenden Arbeits- und Gesundheitsschutz.

### Dienstfähig oder dienstunfähig? Status bei Quarantäne laut Auskunft aus dem Personalamt (Stand: 11.12.2020)

1. Beschäftigte, bei denen im Rahmen einer ordnungsgemäßen Testung eine Infektion mit dem Sars-CoV-2 Virus nachgewiesen worden ist (positives Testergebnis) und die deshalb nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) per behördlicher Anordnung isoliert worden sind (Absonderung) sind nicht automatisch an Covid-19 erkrankt. Es kann sein, dass die Infektion keinerlei Symptome ausbildet. Fühlen sich die Beschäftigten also nicht krank, können sie von Zuhause aus arbeiten. In diesen Fällen benötigen die Beschäftigten keine AU-Bescheinigung, da keine Krankheits-symptome vorliegen. Es genügt die entsprechende Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes, aus der sich die Positiv-Testung ergibt.
2. Beschäftigte, bei denen eine Corona-Infektion festgestellt worden ist (positives Testergebnis) **und** die sich krank fühlen und krankmelden, sind arbeitsunfähig erkrankt und dienst- / arbeitsrechtlich entsprechend zu behandeln. Zum Nachweis haben betroffene Beschäftigte in dieser Situation ausnahmsweise **anstelle einer AU-Bescheinigung nur die entsprechende Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes vorzulegen. Ein ärztlicher Nachweis bestimmter Symptome ist nicht erforderlich.** Einer zusätzlichen AU-Bescheinigung bedarf es erst dann, wenn der Zeitraum der im Einzelfall verfügten Absonderung krankheitsbedingt überschritten wird. (Aussage der BSB)

### Schwangerschaft

Die BSB kommt ihren Verpflichtungen nach Mutterschutzgesetz (MuSchG) nach Auffassung des GPR nicht im angemessenen Maß nach. Seit Februar ist das Coronavirus nach § 3 (1) Biostoffverordnung (BioStoffV) durch den Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) vorläufig in die Risikogruppe 3 eingestuft. Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben hielt schon im April fest:

„Der engere Kontakt einer Schwangeren mit SARS-CoV-2-infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen stellt damit eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von § 9 MuSchG dar. Schwangere sollten daher keine Tätigkeiten mit SARS-CoV-2-haltigen Proben im Laborbereich und keine Tätigkeiten mit Kontakt zu möglicherweise SARS-CoV-2-infizierten Personen verrichten. Da die Zahl der Infektionen momentan sehr dynamisch verläuft, muss bei wechselnden oder zahlreichen Kontakten davon ausgegangen werden, dass die Schwangere an entsprechenden Arbeitsplätzen Kontakt zu infektiösen Personen haben kann. Die Tätigkeit kann in der momentanen Situation im Einzelfall daher zu einer unverantwortbaren Gefährdung für schwangere Frauen führen, wenn:

- Kontakt zu ständig wechselnden Personen bzw. einer wechselnden Kundschaft besteht (z.B. im Gesundheitswesen, im Verkauf) oder
- regelmäßig Kontakt zu einer größeren Zahl an Ansprechpersonen, auch betriebsintern, (z.B. in der Kindernotbetreuung, in einem Großraumbüro)

besteht.“

[https://www.bafza.de/fileadmin/Programme\\_und\\_Foerderung/Unterstuetzung\\_von\\_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/Informationspapier\\_Mutterschutz\\_und\\_SARS-CoV-2\\_200414.pdf](https://www.bafza.de/fileadmin/Programme_und_Foerderung/Unterstuetzung_von_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/Informationspapier_Mutterschutz_und_SARS-CoV-2_200414.pdf)

Während Frauenärzt\*innen, Arbeitsmedizinischer Dienst, Amt für Arbeitsschutz und auch der GPR daraus schließen, dass Schwangere derzeit nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden sollten, beruht die Handlungsempfehlung der BSB an die Schulleitungen auf längst widerlegten Thesen zur Ausbreitung des Sars-CoV-2 Virus. Mit ihr lässt sich deshalb der herausgehobene Schutz von Schwangeren nicht gewährleisten.

Die Mutterschutzgefährdungsbeurteilung wurde mit Blick auf die besondere Situation während der Corona-Pandemie angepasst. Gefährdungsbeurteilungen, die die Verwendung von Plexiglasscheiben oder den versetzten Unterrichtsbeginn als Maßnahmen vorsehen, sind nicht zielführend. Solange keine Mutterschutzgefährdungsbeurteilung vorliegt, darf die Schwangere nicht arbeiten, denn nur auf Basis einer entsprechenden GBU kann der Arbeitgeber eine unverantwortliche Gefährdung nach Mutterschutzgesetz ausschließen. Es handelt sich bei einer Nichtbeschäftigung bis zur Klärung der Gefährdung um ein vorläufiges Beschäftigungsverbot, das die Schulleitung auszusprechen hat. Eine Krankschreibung ist nicht notwendig, Schwangerschaft ist keine Krankheit.

Aus der Gefährdungsbeurteilung kann sich dann ein zeitlich befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot ergeben, wenn die Schwangere nicht im vom MuSchG vorgesehenen Rahmen eingesetzt werden kann. Es ist aber z.B. zulässig, bestimmte Aufgaben außerhalb des Präsenzbereiches verrichten zu lassen. U.U. können Schwangere auch für andere Tätigkeiten (z.B. in der Behörde) eingesetzt werden. Sollte die Schulleitung nicht entsprechend handeln, kann sich an Aufsichtsbehörden gewendet werden: bei Angestellten das Amt für Arbeitsschutz, bei Beamtinnen das Personalamt.

Die behandelnden Frauenärzt\*innen sind nicht dafür zuständig, die Schwangeren zum Schutz vor Covid-19 aus der Beschäftigung zu nehmen. Ein ärztliches Beschäftigungsverbot wird nur ausgestellt, wenn dies medizinisch notwendig ist. Die Verantwortung für den Schutz bei der Arbeit trägt der Arbeitgeber. Kann er diesen nicht sicherstellen, hat er ein betriebliches Beschäftigungsverbot zu erlassen. Zuletzt können auch Aufsichtsbehörden mit einem behördlichen Beschäftigungsverbot eingreifen.

---

### Arbeitsschutzausschüsse an den Schulen

---

Nach Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sind vom Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) zu bestellen. Während die BSB derzeit zwei FaSi beschäftigt, müssten es aufgrund der Anzahl der Beschäftigten sieben sein. Begründet wird diese gesetzeswidrige Unterschreitung fälschlich mit der knappen Haushaltslage und dem Fehlen von Arbeitsschutzausschüssen an den Schulen. Beide Aussagen künden von Unkenntnis und sind z.T. auch zynisch:

Nach § 3 (2) Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) gilt kein Haushaltsvorbehalt im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vorschrift 2 der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) regelt u.a. die Ausstattung von Betrieben mit FaSi zur Wahrung der Aufgaben nach §§ 3 bis 6 ASiG. Entsprechend § 16 ASiG gelten die Vorgaben auch in der BSB. Nun zu argumentieren, dass an den Schulen keine ASA installiert seien und dadurch auch weniger Fachkräfte für Arbeitssicherheit benötigt würden, kann empören. Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen, nicht die Nichteinhaltung als Argument für weitere Gesetzesbrüche zu nutzen.

§ 11 ASiG schreibt vor, dass in Betrieben ab 20 Mitarbeitenden ein Arbeitsschutzausschuss zu gründen ist. In Hamburg sind dutzende, vielleicht hunderte Schulen nicht mit einem ASA ausgestattet, obwohl dies nach § 16 ASiG auch im öffentlichen Dienst vorgeschrieben ist. Der GPR fordert von der BSB die Einstellung weiterer FaSi und wird dies durchsetzen. Parallel fordern wir die Schulen mit mehr als 20 Beschäftigten auf, einen ASA zu installieren, wenn dies bislang noch nicht geschehen ist. Zusammensetzung und Aufgaben des ASA finden sich unter <https://www.bfga.de/arbeitsschutz-lexikon-von-a-bis-z/fachbegriffe-a-b/arbeitsschutz-ausschuss-fachbegriff/>

---

### **400 €-Pauschalen für den Gesundheitsschutz** (Stand: 12.11.2020)

---

Die im B-Brief vom 04.11.2020 angekündigte Bereitstellung von 400€/Klassenraum ist in der Verwendung zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes gebunden – aber sie ist nicht allein für die Verwendung bei Klassenräumen zu nutzen. D.h., dass die Gelder auch für Maßnahmen in Beschäftigtenräumen abgerufen werden können. Hier wären Initiativanträge der SPR hilfreich. Wichtiger Hinweis: Maßnahmen, die im B-Brief als Beispiele genannt werden, wie Plexiglastrennungen o.ä., ersetzen nicht das Lüften.

---

### **Informationen der Kollegien über das Infektionsgeschehen an Schule** (Stand: 12.11.2020)

---

Mit der Schulbehörde wurde erörtert, welche Daten eine Schulleitung zum Zweck der transparenten Information in einem Infektionsgeschehen mindestens an das Kollegium weitergeben sollte. Diese sind:

- die Anzahl der tagesaktuell infizierten Schülerinnen und Schüler
- die Anzahl der tagesaktuell infizierten Schulbeschäftigten und
- die vom Gesundheitsamt veranlassten Quarantänemaßnahmen (bei ganzen Klassen kann der Klassenname genannt werden, bei einzelnen SuS nur die Anzahl, hierbei ist der Datenschutz zwingend zu beachten (<5-Regel).

---

### **Rechtsauskünfte der Behörde (immer wieder gut zu wissen)** Stand: 14.12.2020)

---

Grundsätzlich berät die Rechtsabteilung bei unklaren Rechtssituationen immer die Schulleitung und den schulischen Personalrat gemeinsam.

---

### **Rechtliche Informationen vom Amt für Arbeitsschutz** (Stand: 02.12.2020)

---

In Abstimmung mit dem Amt für Arbeitsschutz möchte der GPR insbesondere auf die folgenden Rechtsquellen inklusive ergänzender Informationen hinweisen:

Aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

#### **§ 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.*

Wenn es also mit dem Lüften nicht stimmt, weil man Fenster nur kippen darf, oder wenn in der Schulkantine keine ausreichende Hygieneregulierung genannt bzw. umgesetzt wird, dann sollte die Schulleitung in Kenntnis gesetzt werden. Am besten per Mail, cc an den Betriebsarzt, an die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten schicken. Mündliche Meldung hat manchmal den Nachteil, dass man hinterher Beweisschwierigkeiten hat.

#### **§ 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 § 125 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. Entsprechendes Landesrecht bleibt 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.*

Das ist die rechtliche Grundlage für die Beschwerden beim Amt für Arbeitsschutz. Das Recht steht sowohl den Beschäftigten als auch den Personalvertretungen zu. Anonyme Beschwerden sind ebenfalls möglich und werden vom Amt für Arbeitsschutz bearbeitet. (<https://www.hamburg.de/arbeits-schutz/116062/arbeitsschutztelefon/>)

Aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

### **§ 11 Arbeitsschutzausschuss**

*Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:*

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

*Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.*

Gerade zur Bewältigung der Herausforderung durch SARS-CoV-2 in dem schulischen Kontext ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ein geeignetes Gremium, um die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen in der jeweiligen Schule zu beraten.

### **§ 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat**

*(1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.*

*(2) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie haben ihm den Inhalt eines Vorschlags mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.*

Nicht nur der GPR, sondern auch der SPR, dürfen die Information und die Beratung durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit anfordern. Dass „Betriebsrat“ im Gesetzestext steht, ist für den PR unschädlich, und zwar wegen § 16 Öffentliche Verwaltung.

In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist ein den Grundsätzen dieses Gesetzes **gleichwertiger** arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten.

Auch in diesem Jahr werden wir alle vor weitere Herausforderungen besonders im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen. Dieses wichtige Querschnittsthema erhält nun die Aufmerksamkeit, welche es immer haben sollte.

Wir wünschen euch viel Kraft und Umsicht bei der Begleitung und Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an euren Schulen.

Natürlich stehen wir euch Schulpersonalräten beratend zur Seite und möchten euch bitten, uns über aktuelle Entwicklungen, besondere Erfolge und Ideen an den Schulen auf dem Laufenden zu halten.

Gutes Gelingen also auch in 2021!

Euer Gesamtpersonalrat