

Info für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

7/2020

## Corona-Infos

### Arbeitsverpflichtung

Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben grundsätzlich bestehen: Die Arbeitnehmer\*innen müssen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen, der Arbeitgeber ist zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet.

Sonderregelungen gelten für Personen, die:

- in häuslicher Quarantäne sind, weil sie selbst erkrankt sind oder mit einer erkrankten Person im selben Haushalt leben,
- zu einer Risikogruppe gehören (> 60 Jahre, relevante Vorerkrankungen, Schwangere) oder mit Menschen mit relevanten Vorerkrankungen oder Schwangeren in häuslicher Gemeinschaft leben.

### Gehalt oder Lohnfortzahlung?

Lehrkräfte sind nicht freigestellt von der Arbeit, sie arbeiten! Sie haben im Falle der Schulschließung nur keine Präsenzpflicht an der Schule. Bei der stufenweisen Öffnung von Schulen gilt: Auch Risikogruppen arbeiten, aber ohne Präsenzpflicht. Die Schulleitung kann sie mit anderen Aufgaben betrauen. Gehalt und Sozialversicherungsabgaben laufen weiter, wie bisher. Das gilt auch für alle aus dem Gehaltsbezug resultierenden Lohnersatzleistungen wie Elterngeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitslosengeld bei befristeter Beschäftigung etc.

Nur dann, wenn eine Einrichtung wegen Infektionsfällen unter Quarantäne gestellt wurde und diese Arbeitnehmer\*innen aufgrund von Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ihre Tätigkeit nicht ausüben können (z. B. aufgrund angeordneter Quarantäne), erhalten sie vom Land Baden-Württemberg eine Zahlung entsprechend § 56 Abs. 5 IfSG. (Zunächst Lohnfortzahlung für 6 Wochen, anschließend Weiterzahlung unter Vorbehalt, denn dann muss der Arbeitgeber vom Bund die Aufstockung gem. § 56 IfSG beantragen).

### Weg zur Arbeit

Das Argument, man könne sich auf dem Weg zur Arbeit anstecken und würde deshalb nicht zur Arbeit erscheinen, greift nicht. Sollten Beschäftigte deswegen nicht zur Arbeit erscheinen, wird für diesen Zeitraum kein Entgelt bezahlt. Ggf. kann diese Pflichtverletzung auch weitergehende Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis nach sich ziehen.

### Risikogruppe, freiwillige Dienstbereitschaft

Die Schulleitung muss das zunächst abfragen, denn nicht alle Risiken der Beschäftigten oder ob jemand mit einer „Risikoperson“ zusammenlebt, sind der SL bekannt. Die Schulleitung muss das Formular allen aushändigen, eine unterschriebene Rückgabe hingegen ist nicht verpflichtend, aber im eigenen Interesse. Es muss nur ange-

kreuzt werden, dass eine Vorerkrankung besteht, nicht aber welche. Nur so kann die SL einerseits ihrer Fürsorgeverpflichtung gegenüber den Beschäftigten, andererseits ihrer Verpflichtung, den Schulbetrieb wieder zu organisieren, nachkommen. Sowohl im Falle der freiwilligen Bereitschaft, den (ggfls. teilweisen) Dienst wieder in der Schule zu versehen, als auch bei Entbindung von der Präsenzpflicht entstehen keinerlei Nachteile. Das Formular kommt nicht in die Personalakte. Gehalt und Sozialversicherungsabgaben laufen weiter, wie bisher.

### Befristet Beschäftigte

Verträge von befristet Beschäftigten enden zu dem im Vertrag angegebenen Zeitpunkt. Dies ist entweder die Rückkehr der zu vertretenden Person oder spätestens der letzte Schultag vor den Sommerferien. Eine vorzeitige Kündigung z.B. weil die Person einer Risikogruppe angehört und nicht mehr eingesetzt werden kann, ist ausgeschlossen. Auch die Sorge, nach den Sommerferien keinen neuen, befristeten Vertrag mehr zu bekommen, weil man einer Risikogruppe angehört, ist unberechtigt. Dies wäre Diskriminierung und unsere Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen würden das nicht zulassen.

### Erkrankung während der Befreiung von der Präsenzpflicht oder bei freiwilligem Dienst

#### a) Erkrankung an Corona

Sofern Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer infolge der Virus-erkrankung arbeitsunfähig erkrankt sind, ergibt sich zunächst die Fortzahlung des Entgelts aus § 22 TV-L i. V. m. § 3 Abs. 1 EntgFG. Ob eine Coronainfektion ein Dienstunfall ist, werden die Gerichte klären müssen. Es müsste in jedem Fall eine klare, eindeutige Ursache-Wirkungs-Kette bewiesen werden können. D.h. die Lehrkraft müsste beweisen, dass sie außer mit Schüler\*innen und Lehrkräften mit niemandem sonst Kontakt hatte und die Infektion eindeutig aus der Arbeit mit Schüler\*innen resultiert. Das könnte schwierig werden. In jedem Fall muss nach Ende des Lohnfortzahlungszeitraums zunächst die Gesetzliche Krankenversicherung eintreten.

#### b) Erkrankung aus anderen Gründen

Ganz normale Anzeigepflicht am ersten Tag und Attest am vierten Tage sowie Lohnfortzahlung gem. § 22 TV-L.

### Freistellung wegen Kinderbetreuung

Nach den rechtlichen Hinweisen des Innenministeriums können Arbeitnehmer\*innen des Landes, sofern sie arbeiten müssen, für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder für die Betreuung von Kindern, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, aufgrund der besonderen Umstände zur Eindämmung des Coronavirus, wenn eine andere geeignete Person zur Betreuung oder eine Notbetreuung nicht zur Verfügung steht, übertariflich (*der TV-L sieht eigentlich nur 4 Tage vor*) bis einschließlich 3. Mai 2020 ganz oder teilweise unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden, sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die fehlende Betreuungsmöglichkeit ist der Dienststelle auf Verlangen glaubhaft zu machen.

(Quelle: Rechtliche Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums zum Umgang mit dem Coronavirus für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des Landes; Stand: 16. März 2020)

### Arbeitnehmervertreter\*innen in den Hauptpersonalräten



Franz-Peter Penz  
franz-peter.penz@gew-bw.de  
HPR Berufliche Schulen



Farina Semler  
farina.semmler@gew-bw.de  
HPR Gymnasien



Günther Thum-Störk  
guentherthum-stoerk@gew-bw.de  
HPR Grund-, Haupt-, Werkreal-, Realschulen GMS u.SBBZ



Andrea Skillicorn  
andrea.skillicorn@gew-bw.de  
Realschulen GMS u.SBBZ