

ÖPR an der Schule und Corona im Schuljahr 2021/2022

// Die von der Landesregierung beschlossenen Maßnahmen ändern sich in immer kürzeren Abständen. In der Folge muss auch die Coronaverordnung Schule ständig angepasst werden. Wir beobachten, dass immer häufiger Änderungen in die Hände der Schulleitung gelegt werden. Ein regional und schulspezifisch angepasstes Handeln kann dazu beitragen, die von der GEW geforderte sichere und geschützte Präsenz auch konkret umzusetzen. Dies darf aber nicht auf dem Rücken der Beschäftigten geschehen.

In jeder Phase dieser Entscheidungen ist der Personalrat zu beteiligen.

Dieses Info gibt einen Überblick darüber, was gerade gilt, wo die Quelle zu finden ist und wo Handlungsbedarf für die Personalräte besteht. Der Abschnitt „Grundlegende Aufgaben des PR“ ist gegenüber dem Info für das Schuljahr 2020/2021 weitgehend unverändert. Der Anhang „offizielle Verlautbarungen“ wurde an die derzeit geltenden Verhältnisse und Regelungen angepasst. Das Info wird laufend aktualisiert und auf der GEW-Homepage eingestellt. //

Rechtliche Grundlage

§ 70

Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. ...
2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden und Anforderungen an die Barrierefreiheit nachgekommen wird,
3. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregungen, Beratung und Auskunft bei der Bekämpfung von Un-

fall- und Gesundheitsgefahren zu unterstützen und sich für den Arbeitsschutz einzusetzen, [...]

§ 71

Unterrichtungs- und Teilnahmerechte der Personalvertretung, Arbeitsplatzschutzangelegenheiten

(1) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalaktendaten dürfen nur mit Einwilligung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden.

Die einschlägigen Mitbestimmungstatbestände sind in den Paragraphen 74 (1) Nr. 7 und 8 und 75 (4) Nrn. 12, 14 und 16 geregelt.

Vorgang	Aufgaben des ÖPR	LPVG
Umsetzung der vom KM erlassenen Vorgaben	<p>Die örtliche Personalvertretung ist im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Umsetzung der schulorganisatorischen Maßnahmen sowie der Hygieneregeln einzubinden. Der ÖPR führt aktualitätsbezogene Gefährdungsbeurteilungen durch. § 5 ArbSchutzG i.V. m § 4 BiostoffV verlangt eine Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit. Der ÖPR überprüft den Hygieneplan der Schule, der gem. § 36 Infektionsschutzgesetz verpflichtend ist. Der ÖPR nimmt Beschwerden der Beschäftigten entgegen und versucht Abhilfe zu schaffen. Der ÖPR bindet den AK Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, den es ja an jeder Schule geben sollte. ÖPR und AK Arbeits- und Gesundheitsschutz überwachen, ob die Hygieneregeln im Lehrerzimmer eingehalten werden.</p> <p>Die notwendige Gefährdungsbeurteilung ist anhand des Hygieneplans durchzuführen und beginnt regelmäßig mit einem Vergleich von Plan und Wirklichkeit. Je geringer die Differenz zwischen beiden ist, desto einfacher und sicherer kann der Schulalltag realisiert werden.</p> <p>Was überprüft werden soll, kann man den Hygiene-Hinweisen für Schulen (PDF) des KM entnehmen: https://km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202020/Hygienehinweise_Schulen.pdf</p> <p>Sehr gute Hinweise geben auch die GEW-Gutachten I bis III (https://www.gew-bw.de/gesundheit/).</p> <p>Das Mitbestimmungsverfahren ist vor der Entscheidung über die Maßnahme durchzuführen und ist somit Voraussetzung für die Öffnung der Schule. Wo die Mindeststandards nach der Rechtsverordnung und den Hygiene-Regeln nicht erfüllt sind und die Beteiligung des ÖPR nicht erfolgt ist, darf eigentlich der Schulbetrieb nicht aufgenommen werden. Zumindest muss der PR seine Beteiligungsrecht einfordern.</p>	§ 74 Abs. 2 Nrn.7 und 8
Gefährdungsbeurteilung	<p>Gefährdungsbeurteilung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Epidemie und der Bekanntmachung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes <u>hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren.</u> Hierzu geben die branchenspezifischen Konkretisierungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zum Schutz vor SARS-CoV-2 eine Hilfestellung.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber soll bei der Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und bei der Ableitung betriebsspezifischer Infektionsschutzmaßnahmen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt einbeziehen. <u>Zudem ist der Prozess beteiligungsorientiert unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen oder, falls diese nicht vorhanden sind, mit den Beschäftigten umzusetzen.</u> Geeignete Gremien für den Austausch und die Abstimmung sind der Arbeitsschutzausschuss oder <u>eingesetzte Epidemie- oder Krisenstäbe.</u></p> <p>(3) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Gestaltung der <u>Arbeitsaufgaben</u>, der <u>Arbeitszeit</u> und die <u>Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe</u> sowie die aufgrund der epidemischen Lage zusätzlich zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen. Hierbei kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu.</p> <p>(Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS – www.baua.de/ausschuesse)</p>	SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ (Fassung 8/2020)
Service des Betriebsärztlichen Diensts (BAD) für die Schulen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einstellung von Informationen zum Thema Corona sowie eines Kontaktformulars auf einer gesonderten Seite der Homepage https://www.sicher-gesund-schule-bw.de. 2. Beratung der Schulen bei der Umsetzung der Hygienehinweise des KM, gegebenenfalls auch vor Ort. 3. Beratung zu den Informationen der Fachgruppen Mutterschutz der Regierungspräsidien zur Beschäftigung schwangerer Frauen im Hinblick auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus. 4. Arbeitsmedizinische Beratung einschließlich Bescheinigung bei Vorliegen eines erhöhten Risikos für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf. 5. Hilfestellung bei der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Infektionsgefahr durch das Coronavirus unter Beachtung der Corona-Verordnung der Landesregierung sowie der Verordnung des Kultusministeriums über die Wiederaufnahme des Schulbetriebs unter Pandemiebedingungen (Corona-Verordnung Schule - CoronaVO Schule) in der jeweils gültigen Fassung. <p>Kommt der ÖPR mit seinem Anliegen bei der Schulleitung nicht weiter, empfiehlt es sich, den BAD an die Schule zu bitten und dann gemeinsam mit der Schulleitung eine Begehung /Besprechung durchzuführen.</p>	§ 74 Abs. 2 Nr.7 und 8
Ausstattung der Schule mit Schutzmaßnahmen	<p>Ob FFP2-Masken, CO²-Filter, Selbsttest, Luftfilter oder andere Maßnahmen: Der ÖPR hat gem. § 71 LPVG ein umfassendes Informationsrecht in allen Arbeitsplatzschutzangelegenheiten und über § 74 Abs. 2 Nr. 7 und 8 auch ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht. (Zum Beispiel: Verteilung der Masken sowie die notwendige Unterweisung in das Tragen)</p>	§ 71, § 74 Abs.2 Nr.7, 8
Unterricht nach den Hygieneregeln	<p>Welche Räume sind geeignet? Welche Lehrkräfte stehen für Präsenzunterricht zur Verfügung? Wie wird die Arbeit/der Unterricht verteilt? Schutz vor Überlastung (Wächteramt) / Berücksichtigung von Teilzeitkräften. Freistellung von Lehrkräften, die Kinder betreuen müssen, die in Quarantäne geschickt wurden. Versetzter Unterrichtsbeginn, halbierte Klassen, Mischung aus Präsenz und Homeschooling, Konzept, u.s.w. Der ÖPR erhält die Einsatzplanung zur Stellungnahme. Der ÖPR ist bei der Erstellung von Grundsätzen der Dienstpläne in der Mitbestimmung.</p>	§ 74 (3)
Werkstätten und Labore	<p>ÖPR überprüft berufsfieldspezifische Vorgaben zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen sowie von Gesundheitsgefährdungen und Umsetzung der veränderten Hygienevorgaben in Zusammenhang mit Covid 19</p>	§ 74 (2) Nr. 7, 8

Vorgang	Aufgaben des ÖPR	LPVG
Ausschluss von der Teilnahme am Schulbetrieb	<p>Das Landesgesundheitsamt hat Hinweise zur Vorgehensweise beim Auftreten von Symptomen und beim Auftreten von Corona-Fällen herausgegeben https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/empfehlungen-zum-umgang-mit-erkaelungs-und-krankheitssymptomen-bei-kindern-und-jugendlichen/ (Merkblätter ganz unten auf der Seite).</p> <p>Hier könnte der PR mit der Schulleitung einen Leitfaden erarbeiten, der klare Abläufe und Zuständigkeiten benennt. Es kann nicht in der Verantwortung der einzelnen Lehrkräfte liegen, zu entscheiden, ob eine akute Ansteckungsgefahr mit dem Virus besteht. Auch die Entscheidung, wann ein Symptom so schwerwiegend ist, dass es das Nach-Hause-Schicken der Schüler*innen rechtfertigt, ist eine schwierige Abwägung, für die ein verbindlicher, auch rechtlicher Rahmen vorliegen muss.</p>	§ 71 Abs. 2 Nr. 7 und 8
Risiko- gruppen unter den Lehrkräften	<ul style="list-style-type: none"> – Bis zur Vorlage einer Bescheinigung Arzt (Hausarzt, Facharzt) oder einen Arbeitsmediziner (Betriebsarzt) sind Lehrkräfte zum Präsenzunterricht verpflichtet. – Die Bescheinigung gilt 3 Monate. Die Angabe einer konkreten Diagnose ist nicht erforderlich. Diese Lehrkräfte sind weiterhin im Dienst. – Schwangere sind vom Präsenzunterricht befreit, sie dürfen freiwillig unterrichten. Die maximale Tragezeit einer FFP2-Maske beträgt 30 Minuten am Tag (<i>siehe KM-Schreiben vom 22.10.2021 AZ: 17-5513/122</i>). Das strikte Verbot für einen Einsatz von Schwangeren in der Grundschule wurde dahingehend gelockert, dass für einen vorerst begrenzten und mittels Wirksamkeitskontrolle zu evaluierenden Zeitraum in Klasse 4 das Unterrichten im Präsenzunterricht möglich ist. <p>Es ist Sache des ÖPR darauf zu achten, dass das auch so eingehalten wird und niemand von der Schulleitung unter Druck gesetzt wird, v.a. wenn diese Personen Prüfungsklassen haben.</p>	
Einsatz der Lehrkräfte	<p>Stichwort: Personalplanung Der ÖPR sollte Grundsätze festlegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lehrkräfte/Schulleitungen, die ein erhöhtes Risiko durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen, sowie Schwangere dürfen nicht im Präsenzunterricht oder in der Notbetreuung eingesetzt werden. – Im Übrigen nehmen auch diese Lehrkräfte/Schulleitungen Tätigkeiten an der Schule (Teilnahme an Lehrerkonferenzen oder die Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen) wahr. – Lehrkräfte, die nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden können, kommen ihrer Dienstpflicht von zuhause oder von einem anderen geschützten Bereich aus (ggf. auch in der Schule) nach. <p>Der ÖPR überprüft Einhaltung der Schutzvorschriften und Zumutbarkeit der Maßnahme. Beispiele: Korrekturtätigkeit auch fachfremd? Vorbereitung für andere Lehrkräfte? Entwurf von Unterrichtsmaterial - wie umfangreich, wie viele Entwürfe? Für wie viele Schüler*innen im Fernunterricht ist die Übertragung der Aufgabe als Tutor*in zumutbar? Welche administrativen Tätigkeiten sind zumutbar? Liegt eine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung gem § 75 Abs. 4 Nr. 14 vor?</p>	§ 68 (1) § 70 (1) Nr. 9 evtl. § 75 Abs. 4 Nr. 14
	<p>Es können Abordnungen von Lehrkräften erfolgen. Zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung sind Teilabordnungen und Einsatz an mehreren Schulen zulässig, sofern es keine anderen Möglichkeiten gibt. Bei behinderten Lehrkräften sind die Vorgaben der Inklusionsvereinbarung (Punkt 4.5 „Versetzungen und Abordnungen“) einzuhalten. Dauert die Abordnung länger als zwei Monate, ist der BPR in der Mitbestimmung, der seinerseits den ÖPR einbezieht.</p>	§ 75 (2) Nr. 2
„Lernen mit Rückenwind“	<p>Bestandslehrkräfte, Pensionär*innen, Pädagogische Assistent*innen, Ehrenamtliche sowie mindestens 16-jährige Schüler*innen können im Programm „Lernen mit Rückenwind“ eingesetzt werden. Die GLK wird beteiligt bei der Frage ob die Schule an dem Programm teilnimmt. Der HPR wirkt bei den Rahmenregelungen mit. Der BPR ist bei der Einstellung beteiligt.</p> <p>Der ÖPR überwacht vor Ort die Umsetzung und Einhaltung der Rahmenvorgaben. An Schulen ohne ÖPR an der Schule (GHWRS) bestimmt die GLK eine Lehrkraft, die bei der Auswahl der sogenannten Lernen-mit-Rückenwind-„Pädagogischen Assistenten“ dabei ist. Diese Person muss dann das Formular zum Vorstellungsgespräch unterzeichnen.</p> <p>Der Einsatz von Bestandslehrkräften ist über freiwillige, vergütete Mehrarbeit möglich. Formal muss die Mehrarbeit von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter angeordnet werden, die örtliche Personalvertretung ist auf dem üblichen Weg zu beteiligen. Für die Abrechnung der Mehrarbeit und Beantragung der Vergütung bei „Lernen mit Rückenwind“ wurde ein vereinfachtes Formular mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg abgestimmt, das im Intranet abgerufen werden kann. Teilzeitbeschäftigte erhalten bis zum Erreichen des Vollzeit-Deputats die anteilige Besoldung/TV-L-Vergütung. Bei teilzeitbeschäftigten Beamt*innen wird die Bagatellgrenze entsprechend des Beschäftigungsumfangs herabgesetzt. Ab der Vollzeitgrenze gilt für Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen die „Bagatellgrenze“ von drei Unterrichtsstunden, d.h. ein Ausgleich erfolgt erst ab der vierten „Überstunde“! Da ein Zeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann die Abrechnung auch in kürzeren Zeitabständen erfolgen (zum Beispiel monatlich).</p>	§ 75 (1) Nr. 2 sowie Handreichung „Lernen mit Rückenwind“ Stand 31.3.2022
MAU	<p>Stellen reguläre Fachlehrkräfte den Schüler*innen, die nicht im Präsenzunterricht sind, Material zur Verfügung, handelt es sich nicht um Mehrarbeitsunterricht. Eingesetzt werden sollen Lehrkräfte, die nicht im Präsenzunterricht sind. (Mündliche Auskunft des KM).</p>	§ 68 (1) § 70 (1) Nr. 9
	<p>Es kommt nicht darauf an, wie viele Schüler*innen im Unterricht sind. Wird Einzelunterricht erteilt, entspricht dies gem § 1 Lehrkräfte AZVO einer Unterrichtsstunde. „Unterricht in diesem Sinne sind nicht nur lehrerzentrierte Unterrichtsformen, sondern auch individuelle und kooperative Lernformen, in denen Lehrkräfte als Lernbegleiter tätig werden. [...] Unter unterrichtsähnlichen Tätigkeiten sind häufig wiederkehrende Tätigkeiten zu verstehen, bei denen sich Lehrkräfte mit Schülerinnen und Schülern in unterrichtsähnlicher Form beschäftigen. Tätigkeiten wie beispielsweise die Betreuung von Referendaren oder Fortbildungen sind nicht hierunter zu fassen.“ (LT-Drs. 15 / 5183)</p> <p>Es kommt auch nicht darauf an, welche Form des Unterrichts gewählt wird (Präsenz oder online). Soll eine Schulklasse, die online im Klassenzimmer unterrichtet wird, zusätzlich von einer Lehrkraft beaufsichtigt werden, so sollte der ÖPR darauf hinwirken, dass diese Präsenz im Unterricht gem. § 1 Abs. 2 Nr.3 mindestens 2:1 bewertet wird</p>	§ 1 Lehrkräfte-Arbeitszeit VO LPVG § 74 (2)
	<p>Auch der Einsatz in der Notbetreuung kann nach der Entscheidung der Schulleitung oder nach Beschluss der GLK als MAU abgerechnet werden. Siehe Schreiben KM 6.2.2021 (AZ: 1 4-0301.62011681)</p>	KonfO § 2 Nr. 6, 9

Vorgang	Aufgaben des ÖPR	LPVG
Digitale Leihgeräte	Im Zuge der für Fernunterricht notwendigen digitalen Ausstattung können auch Lehrkräfte Leihgeräte erhalten. Bei Verträgen mit Schulträgern für dienstliche Leihgeräte für Lehrkräfte sollten ausschließlich die Muster des KM verwendet werden: Downloads zum Förderprogramm „Leihgeräte Lehrkräfte“ - Leihgerätereinrichtungen (lmz-bw.de) . Der Personalrat sollte die in der „Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz einer landeseinheitlichen digitalen Bildungsplattform“ und die Ergänzung „Einführung eines Messenger für Lehrkräfte“ vom 23. Februar 2021 festgelegten Mitbestimmungsrechte einfordern und gegebenenfalls die Rahmen-DV auf den örtlichen Schulbetrieb anpassen. Ohne Zustimmung darf eine nach § 75 Abs. 4 Nr. 11 bis 17 LPVG zustimmungspflichtige Maßnahme nicht durchgeführt werden; in strittigen Fällen muss die nach § 79 Abs. 4 und 5 LPVG herbeizuführende Entscheidung abgewartet werden.	K.u.U. S. 72/2021 LPVG § 75 Abs. 4 Nr. 11 - 17; § 79 Abs. 4 und 5
Digitale Kommunikation	Welche Kommunikationsplattform wird verwendet? Ist alles datenschutzkonform? Keine Verpflichtung zur Nutzung privater Geräte! Keine Verpflichtung zum Abruf außerhalb der individuellen Dienstzeiten! Siehe auch: https://www.gew-bw.de/gruppen-arbeitskreise/arbeitskreis-digitalisierung/ sowie GEW-Jahrbuch Seite 271 Datenschutz (Bildungsplattform/ Rahmendienstvereinbarung). Wie auch im normalen Unterricht ist weder eine Aufzeichnung durch die Schüler*innen noch eine Teilnahme durch dritte (z.B. Eltern) ohne ausdrückliches Einverständnis der Lehrkraft gestattet. Der Landesbeauftragte für Datenschutz hat empfohlen, von der Nutzung von Microsoft-Office Produkten abzusehen. Soweit Schulen derzeit Microsoft Produkte einsetzen, wird der LfDI diese mit Blick auf eine zu erwartende datenschutzkonforme Gesamtlösung nicht pauschal untersagen, bis das Land eine datenschutzkonforme Lösung gesamtlich zur Verfügung stellt. (Schreiben KM 22.7.2021, AZ: Z)	§ 75 (4) Nr. 11 bis 17
Dokumentation des Online-Unterrichts / Abgabe von digitalen Unterrichtsmaterialien	Die CoronaVO-Schule sieht vor, Fernunterricht zu dokumentieren. Alternativ kann an der Schule festgelegt werden, dass die einzelne Lehrkraft für sich dokumentiert, welche Aufgaben sie an die Schüler*innen geschickt hat. Die Einführung eines elektronischen Tagebuchs unterliegt der Mitbestimmung des ÖPR. ÖPR klärt: wird ein (digitales) Klassenbuch geführt, wenn ja: wie? Digitales Unterrichtsmaterial kann von der Schulleitung nicht ohne Weiteres eingefordert werden. Siehe GEW-Jahrbuch: Urheberrecht (Allgemeines), dort Nr. 3 Hinweise der Redaktion. Die im Planungskonzept des KM für das Schuljahr 2020/2021 auferlegten zusätzlichen Dokumentationen und Absprachen beinhalten einen deutlich gesteigerten Arbeitsaufwand für die Lehrkräfte. Sie sind Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und unterliegen der Mitbestimmung.	VwV Klassen- und Kurstagebücher LPVG § 75 Abs. 4 Ziff. 14
GLK	Konferenzen sollen sich nur auf das absolut notwendige Maß beschränken. Konferenzen und Besprechungen als Präsenzveranstaltungen müssen weiterhin auf das absolut notwendige Maß begrenzt werden. Dabei ist auf die Einhaltung des Mindestabstandes und der Hygienevorgaben zu achten. Bei Video- oder Telefonkonferenzen besteht für die Lehrkräfte Teilnahmepflicht. Der Aufnahme mit Bild kann widersprochen werden.	siehe Schreiben KM 7.7.2020
Arbeitsweise des PR	LPVG-Änderung vom 11.11.2020: (https://spv-s.de/service/jahrbuch-update-service-10.html) § 34 Beschlussfassung (3) ¹ In einfach gelagerten Angelegenheiten, die durch die Geschäftsordnung nicht anderweitig übertragen sind, kann der Vorsitzende im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren beschließen lassen, wenn kein Mitglied des Personalrats diesem Verfahren widerspricht. ² Die nähere Bestimmung einfach gelagerter Angelegenheiten und das Verfahren sind in der Geschäftsordnung zu regeln. Das Ergebnis des Umlaufbeschlusses ist dem Personalrat in der nächsten Sitzung bekanntzugeben. (3a) Bis 30. Juni 2021 findet Absatz 3 Satz 2 keine Anwendung. => D.h. ab Schuljahr 2021/2022 gilt wieder, dass die Definition, welche Angelegenheiten in welchem Verfahren geregelt werden können, in der Geschäftsordnung geregelt werden müssen.	

Anhang: Offizielle Verlautbarungen zu COVID 19 - Übersicht

Stand: 25. April 2022

Sachverhalt	Aussage	Quelle
Neue Regelungen		
3 - G - Regel	Auch wenn die im Infektionsschutzgesetz geregelten allgemeinen betrieblichen 3-G-Regelungen sowie die allgemeine „Homeoffice-Pflicht“ ab dem 20. März 2022 weggefallen sind, stellt die Corona-ArbSchV mit § 2 Abs. 1 sicher, dass spezifische, an die betrieblichen Anforderungen und das regionale Infektionsgeschehen angepasste Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes für Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen aufrechterhalten bleiben. In § 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV werden mögliche weitere im betrieblichen Infektionsschutz zu prüfende Basisschutzmaßnahmen beispielhaft aufgeführt: 1. das Angebot an die Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, wöchentlich kostenfrei einen Test durch In-vitro-Diagnostika in Anspruch zu nehmen, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Abs. 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind, 2. die Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung oder Verringerung der gleichzeitigen Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen; insbesondere ist zu prüfen, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in deren Wohnung ausführen können, 3. die Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder der in der Anlage der Corona-ArbSchV bezeichneten Atemschutzmasken.	Rechtliche Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums zum Umgang mit dem Coronavirus für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des Landes Stand: 5.4.2022
Besonderes Fragerecht des Dienstherrn betr. Impfstatus	Es besteht ein Fragerecht über den Impf- oder Serostatus (Genesung) der Beschäftigten in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG wie z. B. – Schulen, – Kindertageseinrichtungen, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden. Diese Gesetzesregelung in § 36 Abs. 3 IfSG wurde durch das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und anderer Vorschriften vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) unabhängig von einer Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 festgelegt, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich ist.	Rechtliche Hinweise des IM und des FM Stand 5.4.2022

Einrichtungsbezogene Impfpflicht	<p>Sie gilt bis 31. Dezember 2022. Sie betrifft sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Beamt*innen.</p> <p>SBBZ mit Internat sowie Schulen am Heim unterliegen nach § 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 IfSG im Unterschied zu Bildungseinrichtungen der einrichtungsbezogenen Immunitätsnachweispflicht. Wird das schulische Personal im Heim- oder Internatsbereich regelmäßig und nicht nur vorübergehend tätig, unterfällt es der Impfpflicht.</p> <p>In den Fällen, in denen das Gesundheitsamt ein Betretungsverbot ausgesprochen hat, und infolgedessen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihre bzw. seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann, dürfte gemäß § 326 Abs. 1 BGB, § 326 Abs. 2 BGB die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers in der Regel entfallen. „Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin, einen Nachweis nach § 20a IfSG vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Hier dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Ob die Voraussetzungen für eine Kündigung im Einzelfall vorliegen, können verbindlich nur die zuständigen Gerichte für Arbeitssachen entscheiden. Insbesondere die Befristung des Gesetzes auf den 31. Dezember 2022 dürfte ebenfalls eine Rolle spielen.“</p>	<p>Richtlinien des FM Stand 5.4.2022</p> <p>KM, 14. März 2022; AZ: 34-5421/1464/2</p>
„Lernen mit Rückenwind“ und MAU	<p>Bestandslehrkräfte, Pensionär*innen, Pädagogische Assistent*innen, Ehrenamtliche sowie mindestens 16 Jahre alte Schüler*innen können im Programm „Lernen mit Rückenwind“ eingesetzt werden. Die GLK wird beteiligt bei der Frage ob die Schule am Programm teilnimmt. Der HPR wirkt bei den Rahmenregelungen mit, der BPR ist bei der Einstellung beteiligt. Der ÖPR überwacht vor Ort die Umsetzung und Einhaltung der Rahmenvorgaben. An GHWRS-Schulen bestimmt die GLK eine Lehrkraft, die bei der Auswahl der sogenannten Lernen mit Rückenwind „Pädagogischen Assistenten“ mit dabei ist. Diese muss dann das Formular zum Vorstellungsgespräch unterzeichnen. Siehe auch aktuelles Info für Arbeitnehmer*innen auf der GEW-Homepage. Bestandslehrkräfte können LmRw-Stunden monatlich als MAU abrechnen.</p>	<p>KM-Intranet: Anwendungen/ Online-Bereitstellungen/ Informationen für Schulen und Schulverwaltung zum Förderprogramm Lernen mit Rückenwind</p>
Regelungen seit dem Schuljahres 2020/2021, die weiterhin - evtl. in veränderter Form - Gültigkeit haben		
Beteiligung ÖPR	<p>Soweit an der Schule eine örtliche Personalvertretung gebildet ist, soll die Schulleitung diese bitte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Umsetzung der schulorganisatorischen sowie der Hygienemaßnahmen zur Wiederaufnahme des Unterrichtsbetriebs einbinden. Dies betrifft auch die örtlichen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte. Gegebenenfalls ist auch der an der Schule eingerichtete Arbeitskreis für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung einzubeziehen.</p> <p>Die Rechte der Personalvertretung dürfen durch die Pandemie nicht eingeschränkt werden.</p>	<p>KM 22.04.2020</p> <p>IM vom 31.3.2020</p>
Weg zur Arbeit	<p>Der Weg zur Arbeit liegt in der Risikosphäre der Beamtinnen und Beamten (Wegerisiko). Sollten Beamtinnen und Beamte aus Sorge vor einer möglichen Ansteckungsgefahr Fahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln vermeiden wollen, müssen sie mit ihren Vorgesetzten abklären, inwieweit Urlaub oder Arbeitszeitausgleich oder – soweit möglich – Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch genommen werden kann. Ggf. kann auch Urlaub aus sonstigen Gründen nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) gewährt werden. Bleiben die Beamtinnen oder Beamten ohne Genehmigung dem Dienst fern, so verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Bezüge (§ 11 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes – LBesGBW).</p>	<p>Hinweise des IM und FM vom 5.4.2022</p> <p>(für AN siehe GEW-AN-Info 07-2020)</p>
Präsenzpflicht für Lehrkräfte /Risikogruppen	<p>Für diese betroffenen Lehrkräfte ist im Falle eines Einsatzes an der Schule eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Hierfür nimmt die SL zusammen mit der LK Kontakt mit dem BAD auf und vereinbart mit der LK die Bedingungen für Präsenz. Für die Festlegung zusätzlicher Schutzmaßnahmen zur Ermöglichung des Einsatzes im Präsenzunterrichts sind arbeitsmedizinische Präventionsmaßnahmen und somit die Beteiligung des BAD unbedingt erforderlich. Die Gesamtverantwortung verbleibt bei der Schulleitung. Bis zum Abschluss der Prüfung der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen sollten diese LK anderweitig eingesetzt werden. Die LK ist verpflichtet hierbei mitzuwirken, da ansonsten eine Befreiung von der Präsenzpflicht als Regelleistung nicht erfolgen und ein Nichterscheinen disziplinarrechtliche Folgen haben kann.</p>	<p>KM 15.06.2020, 7.7.2020 und 9.9.2021</p>
Ausschluss von Teilnahme am Schulbetrieb Schul-schließung	<p>Ausgeschlossen von der Teilnahme sind Personen, die in Kontakt zu einer infizierten Person stehen oder standen, wenn seit dem Kontakt mit einer infizierten Person noch nicht 10 Tage vergangen sind, oder die Symptome eines Atemwegsinfekts oder erhöhte Temperatur oder Störungen des Geruchs- und Geschmackssinns aufweisen.</p> <p>In der Regel umfasst die Quarantäne im schulischen Umfeld nur die Klasse eines betroffenen Schülers. Sofern beispielsweise eine Lehrkraft betroffen ist, die während des infektiösen Zeitraums im Lehrerzimmer viele enge Kontakte hatte und in zahlreichen Klassen unterrichtet hat, kann sich die Anordnung von Quarantäne auf eine entsprechend große Anzahl an Personen im schulischen Umfeld erstrecken. Unter ungünstigen Umständen kann sich daraus in einer kleinen Schule praktisch eine Schulschließung ergeben. Die Gesundheitsämter werden die Maßnahmen jeweils in Abhängigkeit von der konkreten Fallkonstellation treffen. Darüber hinaus gehende Maßnahmen seitens des Schulträgers oder der Schulleitung sind nicht erforderlich.</p> <p>Ein Ausschluss von der Teilnahme und ein Betretungsverbot (10 Tage) gilt in folgenden Fällen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein Kind bzw. Jugendlicher oder eine in der Schule tätige Person zeigt Krankheitssymptome - Nachweis des Coronavirus bei einer in der Schule tätigen Person oder einem Kind bzw. Jugendlichen - Es wird durch einen Arzt ein COVID-19- Krankheitsverdacht festgestellt 	<p>§ 6 Corona-VO Schule vom 7.12.2020</p> <p>Hinweisblatt Sozialministerium Stand 30.7.2020: Vorgehen und Maßnahmen des Gesundheitsamtes bei Auftreten von Corona-Fällen in Schulen und KiTas</p>
Konferenzen und Besprechungen	<p>[...] Bei Video- oder Telefonkonferenzen besteht für die Lehrkräfte Teilnahmepflicht. Dies betrifft auch Klassenpflegschaftssitzungen, Sitzungen des Elternbeirats, Klassen- oder Schulversammlungen sowie Sitzungen der Schulkonferenz. Bitte tragen Sie dennoch dafür Sorge, dass die Eltern sowie die Schülerinnen und Schüler ihre Mitwirkungsrechte entsprechend ausüben können. Sofern die örtlichen Verhältnisse eine Durchführung der Sitzungen unter Wahrung des geltenden Abstandsgebots nicht zulassen, können die Gremien auch ohne persönliche Anwesenheit der Mitglieder zusammentreten, beraten und beschließen, sofern dies mit Hilfe z. B. von Video- oder Telefonkonferenzen möglich ist.</p>	<p>KM 7.7.2020</p>
Tests	<p>Die Testangebotspflicht kann aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung beispielsweise entfallen bei Beschäftigten, bei denen ein Nachweis der vollständigen Impfung vorliegt oder über eine vorangegangene Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt. Ausdrücklich möglich ist, dass Corona-Schnelltests direkt an Schulen durchgeführt werden. In diesen Fällen ermöglichen Schulen diese Testungen unter Anleitung von geschultem Personal. Lehrerinnen und Lehrer können bei solchen Tests - sofern eine entsprechende Schulung erfolgt ist - auf freiwilliger Basis mitwirken. Lehrkräfte können sich freiwillig als Testperson von Schüler*innen und Lehrkräften fortbilden lassen. Der Einsatz ist freiwillig und keine Arbeitszeit. Aber: „Lehrkräfte können auf Grund ihrer Gehorsams-, Beratungs- und Unterstützungspflicht (§ 35 BeamtSt bzw. Direktionsrecht des Arbeitgebers im Angestelltenbereich) durch die Schulleitungen verpflichtet werden, an der Organisation, Instruktion und Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler bei den Selbsttestungen mitzuwirken. Lehrkräfte sind hierbei grundsätzlich weisungsgebunden, d.h., sie sind verpflichtet, Anordnungen der Vorgesetzten (z.B. des Schulleiters) auch in diesem erweiterten Aufgabenkreis auszuführen. Die Weigerung einer Lehrkraft zur Instruktion oder Beaufsichtigung von Selbsttests der Schüler bzw. der Unterstützung der Organisation der Selbsttestungen kann eine Dienstpflichtverletzung darstellen und im Einzelfall disziplinarisch bzw. mittels arbeitsrechtlicher Maßnahmen geahndet werden“.</p>	<p>Rechtliche Hinweise des FM vom 5.4.2022</p> <p>KM 1.3.2021 AZ: sowie</p> <p>KM 7.5.2021 AZ: 14-5421/1173</p>

<https://www.gew-bw.de/mitbestimmung/>

Fernunterricht	<p>- Teilnahme unterliegt der Schulpflicht. Nichtteilnahme wird wie Nichtteilnahme am Präsenzunterricht behandelt.</p> <p>- Alle Fächer der Stundentafel sollen möglichst nach Stundenplan unterrichtet werden</p> <p>- Die Lehrkraft kommuniziert regelmäßig mit den Schülerinnen und Schülern.</p> <p>- Es erfolgt eine regelmäßige Aufgabenteilung und Rückmeldungen zu den Schülerarbeiten durch die Lehrkräfte.</p> <p>- Lehrkräfte dokumentieren Thema und Inhalt des Unterrichts durch das Klassentagebuch oder in digitaler Form.</p> <p>Mündliche Leistungsmessung ist auch aus Inhalten des Fernunterrichts möglich</p>	<p>KM 14.9.2020, AZ: 41-6591.014411 Anlage: Grundsätze für den Fernunterricht im SchJ 2020/2021</p>
Einsatz von Lehrkräften	<p>Lehrkräfte, die nicht im Präsenzunterricht [...]eingesetzt werden können, kommen ihrer Dienstpflicht von zuhause oder von einem anderen geschützten Bereich aus (ggf. auch in der Schule) nach. Dies gilt auch für Lehrkräfte in Quarantäne, die nicht selbst erkrankt sind. Diese können sie erfüllen zum Beispiel mit der Übernahme von Fernlernunterricht, der Unterstützung der Lehrkräfte im Präsenzunterricht (z. B. Vor- und Nachbereitung des Präsenzunterrichts oder Übernahme von Korrekturen), der Erstellung von Unterrichtsmaterialien, der Erreichbarkeit für Schülerinnen und Schüler, der Wahrnehmung administrativer Tätigkeiten oder der Planung des künftigen Unterrichts.</p> <p>Soweit Lehrkräfte, die nicht in der Präsenz unterrichten können (NIPRÄ), nicht für eine Tutorentätigkeit eingeplant sind, können sie ggf. von der Schulaufsicht, auch im Auftrag des ZSL, mit der Erstellung zentral bereitgestellter Lernangebote beauftragt werden. Lehrkräfte, die im Präsenzunterricht tätig sind, werden nicht als „Tutor*innen“ eingesetzt.</p> <p>Die Aufgabe der „NIPRÄ“ beim Einsatz als „Tutoren“ ist es unter anderem,</p> <ul style="list-style-type: none"> o den ihnen zugewiesenen Schülerinnen und Schüler die Aufgaben des Tages (bzw. der Woche) der Fachlehrkräfte zur Verfügung zu stellen, o (möglichst täglich) Kontakt zu halten mit den Schülerinnen und Schüler (z. B. per Telefon, Mail), o bei Bedarf den Kontakt zwischen den Schülerinnen und Schülern und den Fachlehrkräften zu vermitteln (z. B. bei Nachfragen zu Aufgaben zu einzelnen Fächern, die die „Tutoren“ nicht selbst beantworten können), o bei Bedarf die Schülerinnen und Schüler zu coachen (z. B. bei Lernblockaden). <p>Alle dienstfähigen Lehrkräfte sollen Aufgaben bekommen, die transparent ausgewiesen werden (Unterricht in Prüfungsklassen, Vorbereitung und Korrektur von Übungsmaterialien, Hotline/Betreuung am Telefon, Elternberatung, erweiterte Notbetreuung von Kindern bis Klassenstufe 7), damit die Aufgaben im Kollegium gemeinsam getragen werden. Wenn Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter zum Kollegium gehören, sollen diese entsprechend eingesetzt werden.</p>	<p>KM 15.06.2020 und 3.3.2022 AZ: 31</p> <p>KM 14.9.2020, AZ: 41-6591.014411</p> <p>Grundsätze für den Fernunterricht im Schuljahr 2020/2021</p> <p>KM 20.4.2020</p>
Vertretungslehrkräfte	<p>In Ausnahmefällen kann zur Verbesserung der Situation der Einsatz von Vertretungslehrkräften für solche Lehrkräfte geprüft werden, die aufgrund des erhöhten Risikos für einen schweren Krankheitsverlauf nicht in der Präsenz unterrichten können.</p>	<p>KM 7.7.2020</p>
Schwangerschaft	<p>Bei der vorschulischen Kinderbetreuung, der Betreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen an Schulen [...] kann nach derzeitigem Stand das Risiko einer Gefährdung einer Schwangeren nicht ausreichend begrenzt werden. Dies gilt auch für den Präsenzunterricht an allen Schularten. Die Beschäftigung einer schwangeren Mitarbeiterin ist daher in diesen Arbeitsbereichen an diesen Arbeitsplätzen in der Regel nicht möglich.</p> <p>Das strikte Verbot für einen Einsatz von Schwangeren in der Grundschule wurde dahingehend gelockert, dass für einen vorerst begrenzten und mittels Wirksamkeitskontrolle zu evaluierenden Zeitraum in Klasse 4 das Unterrichten im Präsenzunterricht möglich ist.</p> <p>Im Übrigen ist eine Präsenz an der Schule (Teilnahme an Lehrerkonferenzen oder Prüfungen) möglich, es sei denn, der Schulleitung bzw. vorgesetzten Schulaufsichtsbehörde wird ein ärztliches Beschäftigungsverbot vorgelegt, das dies ebenfalls ausschließt.</p> <p>Wenn im direkten Arbeitsumfeld der Schwangeren bei einer Person eine nachgewiesene Infektion oder ein ärztlich begründeter Verdacht einer Infektion vorliegt, sollte der Arbeitgeber prüfen, ob zum Schutz der Schwangeren eine Freistellung (= betriebliches Beschäftigungsverbot) für die Schwangere bis zum 14. Tag nach dem Erkrankungsfall notwendig ist. Dies kann z.B. bei erkrankten Kolleginnen oder Kollegen, aber auch bei erkrankten Patienten oder erkrankten Kindern und Jugendlichen in Kindergärten, Schulen und anderen Einrichtungen der Fall sein. Ein ärztlich begründeter Verdacht steht dem gleich.</p> <p>Die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden Schutzmaßnahmen müssen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit kontrolliert und dokumentiert werden (Wirksamkeitskontrolle).</p>	<p>Hinweise der FG Mutterschutz an den RPen vom 16.6.2021,</p> <p>KM 15.10.2021, AZ: 31</p> <p>KM 21.12.2021, AZ: 31</p>
Urlaub in Risikogebiete	<p>Es gibt kein Reiseverbot. ABER: Im Falle einer Quarantäne nach einer vermeidbaren Rückreise aus einem Risikogebiet verlieren Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen - sofern kein Homeoffice möglich ist - ihren Gehaltsanspruch. Gleiches gilt für Beschäftigte, die sich in Quarantäne begeben müssen, weil sich nicht geimpft oder genesen sind.</p>	<p>Rechtliche Hinweise des FM vom 7.12.2021</p>
Kinderbetreuung	<p>Arbeitnehmer*innen - Geltung für 2022 erweitert , im Falle der Schließung einer Kita/Schule bis 23. September 2022</p> <p>Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V können in der gesetzlichen Krankenversicherung gesetzlich oder freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten, die ein nach § 10 SGB V familienversichertes Kind aufgrund</p> <ul style="list-style-type: none"> • einer behördlichen Schließung der Betreuungseinrichtungen oder • eines Betretungsverbot der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Absonderung, oder • von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien oder • einer Aufhebung der Präsenzpflicht in einer Schule oder • einer Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder • einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzugehen, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deshalb der Arbeit fernbleiben, und wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Voraussetzung hierfür ist nicht, dass vorrangig Telearbeit und mobiles Arbeiten genutzt, [...]oder eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes (z. B. Notbetreuung in der Schule oder Betreuungseinrichtung) in Anspruch genommen werden müssen. In der Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien), besteht der Anspruch nicht. <p>Ein Anspruch besteht für jedes Kind und für jeden Elternteil für bis zu 30 Arbeitstage (Alleinerziehende 60 Arbeitstage) im Jahr. Der Gesamtanspruch beträgt höchstens 65 Arbeitstage (Alleinerziehende 130 Arbeitstage) im Jahr. Dabei sind die Tage des Kinderkrankengeldbezugs bei Erkrankung eines Kindes einzurechnen [...].</p> <p>Für die Dauer des Anspruchs auf Kinderkrankengeld haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung durch ihren Dienstherrn. [...] Das Kinderkrankengeld beträgt bis zu 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts und muss bei der zuständigen Krankenkasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beantragt werden.</p> <p>Für nicht gesetzlich versicherte bzw. gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Kinder nicht nach § 10 SGB V familienversichert sind und die daher keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben, ist § 29 Abs. 1 Buchstabe e) bb) TV-L anzuwenden. Darüber hinaus können die für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelungen des Landes entsprechend angewandt werden</p> <p>Weiterhin besteht nach Maßgabe des § 56 Abs. 1a IfSG im Falle einer behördlichen Schließung der Betreuungseinrichtung ein gesetzlicher Entschädigungsanspruch. Diese Entschädigung beträgt derzeit 67 % des entstandenen Verdienstaufschlags, maximal 2.016 € pro Monat für 10 Wochen (Alleinerziehende 20 Wochen).</p> <p><i>Hinweis der Redaktion: Eltern erhalten die Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz nur, wenn die Maßnahme vom Gesundheitsamt angeordnet wurde, nicht aber wenn die SL die Absonderung anordnet.</i></p> <p>Beamt*innen</p> <p>Über den Regelungsumfang des § 29 Abs. 2 AzUVO hinaus können nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO Beamtinnen und Beamte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, für die notwendige Dauer der Abwesenheit bis 23. September 2022 für jedes Kind jeweils 18, für alleinerziehende Sorgeberechtigte 36 Sonderurlaubstage unter Belassung der Bezüge (weitere Kinderkranktage) gewährt werden. Diese weiteren Kinderkranktage sollen jedoch nicht mehr als 36 Arbeitstage, bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten nicht mehr als 72 Arbeitstage, im Kalenderjahr 2022 betragen. Unberührt bleibt die Gewährung von Sonderurlaub nach § 29 Abs. 2 AzUVO und wegen schwerer Erkrankung eines Kindes nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO i. V. m. Nr. 46.4 BeamtVwV in dem dort dargelegten Umfang. Diese weiteren Kinderkranktage können auch für die Kinderbetreuung bei einer behördlichen Schließung oder bei einem Betretungsverbot einer Betreuungseinrichtung u. ä. in Anspruch genommen werden In diesem Fall reduziert sich deren Anzahl dementsprechend für die Inanspruchnahme zur Betreuung eines kranken Kindes. Unabhängig davon bleibt die Möglichkeit, bei Bedarf und auf Antrag der Beamtin oder des Beamten Urlaub unter Wegfall der Bezüge nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO für weitere Arbeitstage zu gewähren.</p>	<p>Rechtliche Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums zum Umgang mit dem Coronavirus für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des Landes</p> <p>Stand: 5.4.2022</p>