

Was müssen Tarifbeschäftigte an Schulen im Umgang mit Corona wissen?

1. Führt die Schließung einer Schule aufgrund einer Quarantänemaßnahme (Verdachtsfall oder bestätigter Fall) nach sechs Wochen Schließung für Tarifbeschäftigte zum Krankengeldbezug?

Tarifbeschäftigte, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von ihrer Arbeitsverpflichtung befreit. Wer sich beim Arzt mit Kopfschmerzen, Fieber und Erkältungssymptomen meldet und der Arzt empfiehlt für 14 Tage im Hause zu bleiben, so ist das keine Quarantäne, sondern eine Krankschreibung. Eine Quarantäne muss von einem Gesundheits- oder Ordnungsamt, welche mit einem Tätigkeitsverbot einhergeht, angeordnet sein.

Beamte erhalten die Dienstbezüge weiterhin, Tarifbeschäftigte erhalten sechs Wochen eine Lohnfortzahlung durch das Land NRW. Da eine Quarantäne keine Krankschreibung darstellt, kann auch kein Krankengeld nach Ablauf der sechs Wochen Lohnfortzahlung gezahlt werden, sondern es wird ein soziales Entschädigungsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Dieses muss bei der zuständigen Behörde, dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) beantragt werden. Der LVR hat eine Hotline für telefonische Auskünfte eingerichtet, die unter der Telefonnummer 0800 9336397 von Montag bis Samstag 7 bis 20 Uhr erreichbar ist.

Schulschließungen stellen keine Quarantäne dar und führen nicht zu einer Veränderung der Bezüge.

Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Beschäftigten weiterhin die Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert sind (§ 616 S. 1 BGB). Die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum von bis zu sechs Wochen aus (BGH v. 30.11.1978, III ZR 43/77).

Besteht kein Anspruch auf Vergütungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber (nach 6 Wochen), greift aber der Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat nach § 56 Abs. 1 IfSG. Der Arbeitgeber tritt hier in Vorleistung, kann aber die Erstattung der Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen. Nach Ablauf der sechs Wochen besteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes.

2. Dürfen Tarifbeschäftigte, die nicht erkrankt unter Quarantäne, weil sie bspw. Kontakt zu einem Erkrankten hatten, im digitalen Fernunterricht arbeiten?

Wenn Homeoffice möglich ist, dann sind Arbeitnehmer*innen auch weiterhin arbeitsfähig und es gibt dann natürlich einen Anspruch auf normales Gehalt.

Der Arbeitgeber hätte auch das Recht, Arbeitnehmer*innen im Homeoffice weiter zu beschäftigen. Der Arbeitgeber hat dann ein Recht bzw. einen Anspruch, wenn er auch die Voraussetzungen dafür schafft. Tarifbeschäftigte sind nicht verpflichtet ihre eigenen digitalen Endgeräte zu nutzen.

3. Fallen Tarifbeschäftigte, die einer Risikogruppe angehören und nicht in der Schule unterrichten, nach sechs Wochen in den Krankengeldbezug?

Nein, wer als Tarifbeschäftigte*r einer Risikogruppe angehört und damit nicht in der Schule eingesetzt werden sollte, fällt nicht nach sechs Wochen in den Krankengeldbezug, sondern erhält sein bisheriges Entgelt weiter. In diesem Fall können Tarifbeschäftigte zu anderen Arbeiten, die von Zuhause aus erledigt werden können, herangezogen werden. Dazu erläutert das MSB Folgendes:

„Deshalb ist bei Lehrerinnen und Lehrern mit diesen Vorerkrankungen ein besonderer Schutz erforderlich. Diese Lehrerinnen und Lehrer dürfen zunächst bis zum Beginn des 4. Mai 2020 aus

Gründen der Fürsorge **nicht im Präsenzunterricht** eingesetzt werden. Ein Einsatz bei digitalen Lernformaten (Lernen auf Distanz) sowie die Teilnahme an (z.B. prüfungsvorbereitenden) Konferenzen und schulinternen Besprechungen ist – unter strikter Einhaltung der Hygienevorgaben (siehe hierzu IV.) – zulässig."

"Lehrerinnen und Lehrer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sind unabhängig von Vorerkrankungen **nicht im Präsenzunterricht** einzusetzen. Ein Einsatz bei digitalen Lernformaten (Lernen auf Distanz) sowie die Teilnahme an Konferenzen und schulinternen Besprechungen ist – unter strikter Einhaltung der Hygienevorgaben (siehe hierzu IV.) – zulässig."

Da das Ministerium hier auf eine „Freiwilligkeit“ der Lehrkräfte setzt und keine allgemeinen Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden, **rät die GEW NRW dringend davon ab sich freiwillig einsetzen zu lassen!** Das Risiko einer Ansteckung ist, insbesondere für benannte Risikogruppen, zu hoch. Da eine Covid-19 Ansteckung auch in der Regel nicht als Arbeitsunfall anerkannt wird (siehe Frage 5), rät die GEW NRW noch eindringlicher von einem freiwilligen Einsatz Risikogruppenzugehöriger ab!

4. Müssen Tarifbeschäftigte ihrer Schulleitung mitteilen, welche Vorerkrankung sie haben? Wie erfolgt hier der Nachweis darüber, zur Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe?

Der Schulleitung gegenüber muss mitgeteilt werden, dass Beschäftigte zur Risikogruppe gehören. Eine Benennung der Vorerkrankung entfällt grundsätzlich aus Gründen des Datenschutzes.

5. Wird eine Infektion durch das Corona-Virus als Arbeitsunfall anerkannt?

Die Unfallkasse NRW informierte am 27.03.2020 wie folgt:

Erkrankungen in Folge einer Infektion mit COVID-19 sind keine Arbeitsunfälle. Ein Arbeitsunfall liegt nicht vor, wenn sich eine Gefahr verwirklicht, von der ein Versicherter zur selben Zeit und mit gleicher Schwere auch außerhalb seiner versicherten Tätigkeit betroffen gewesen wäre. Da derzeit die Ansteckungsgefahr allgegenwärtig ist, sind alle Menschen in Nordrhein-Westfalen dem Risiko im Wesentlichen gleich ausgesetzt, so dass ein spezifisches berufliches Risiko nicht mehr besteht.

Nur ausnahmsweise können bestimmte Personengruppen einem spezifischem Risiko ausgesetzt sein, wie z.B. Beschäftigte im Gesundheitswesen. Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls erfordert aber einen genauen Nachweis eines Unfallhergangs, also konkret einer konkreten Ansteckung zu einem bestimmten Zeitpunkt (innerhalb eines konkreten Arbeitstages). Ein solcher Nachweis wird in der aktuellen Situation aufgrund der Allgegenwärtigkeit der Ansteckungsgefahren nicht zu führen sein.

Daher sind:

- Verdachtsfälle und COVID-19-Erkrankungen derzeit grundsätzlich nicht durch die Unternehmen oder die D-Ärzte als Arbeitsunfall zu melden.
- Eine Vorstellung beim Durchgangsarzt bei einem Verdacht auf eine COVID-19-Erkrankung soll nicht erfolgen.

Nach den Empfehlungen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung sollen sich Menschen, die eine Infektion vermuten, an das zuständige örtliche Gesundheitsamt wenden, das dann die weitere Koordination übernimmt.

Arbeitgebende sollten aber etwaige Erkrankungsfälle (nachgewiesene Infektion mit positiver Testung und Krankheitsanzeichen), die durch einen ganz engen beruflichen Bezug entstanden

sind, intern dokumentieren. Wenn sich später schwere Verläufe zeigen, werden dadurch etwaige Nachweisrisiken minimiert.

Quelle: <https://m.unfallkasse-nrw.de/meldung/versicherungsschutz-bei-erkrankungen-durch-das-coronavirus-1503.html>

Die GEW NRW fordert, dass das MSB Lehrkräfte und weiteres (sozial-)pädagogisches Personal, welche an einer Infektion des Erregers COVID 19 erkranken, dahingehend unterstützt, dass Spätfolgen einer Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt werden, falls am Dienort eine Infektionskette nachweisbar ist, da Lehrkräfte und anderes pädagogisches Personal an Schulen durch ihre Vielzahl der Sozialkontakte in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung den Gefahren einer Infektion durch Covid 19 i.S. § 9 (1) SGB VII ausgesetzt sind.

- 6. Was gilt für Tarifbeschäftigte, die aufgrund einer Corona-Erkrankung arbeitsunfähig sind?**
Es gelten die üblichen gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz gilt für alle, die nicht unter den Überleitungsregelungen des Überleitungsrechts fallen (Stichtag ist der 31. Oktober 2006) ein sechswöchiger Lohnfortzahlungsanspruch. Darauf folgt der Krankengeldbezug.