

Die Senatorin für Kinder und Bildung · Rembertiring 8-12 · 28195 Bremen

An die Leiterinnen und Leiter
der Schulen der Stadtgemeinde Bremen

Auskunft erteilt:
Ihre Schulaufsicht

E-Mail:
schulecovid19@bildung.bremen.de

Bremen, 05.05.2020

Hinweise zur weiteren Organisation des Schulbetriebs

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Schulleiterinnen und Schulleiter,

aus Fragen und Anmerkungen des Gesundheitsamts, von Eltern, Mitbestimmungsgremien und Ihnen haben sich Klarstellungs- und Ergänzungsbedarfe ergeben, die ich gerne im Folgenden darstellen möchte.

Hinweise für Beschäftigte

- Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht einhalten können, haben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.
- Denjenigen, die mit einer einschlägigen Vorerkrankung in der Schule arbeiten wollen, ist dies nach Möglichkeit (Sicherheitsabstand) zu gewähren. Diese Beschäftigten sind seitens der Schulleitung auf die einschlägigen Empfehlungen des RKI hinzuweisen. Seitens der Betroffenen ist die mündliche Aussage, in die Schule kommen zu wollen, ausreichend. Diese Entscheidung kann seitens der Betroffenen jederzeit rückgängig gemacht werden.
- Über die Freistellungen und ggf. den Einsatz außerhalb des Präsenzunterrichts ist die Personalstelle der Senatorin für Kinder und Bildung zu unterrichten.
- Bitte nehmen Sie auch das neue Rundschreiben des Senators für Finanzen (s. Anlage) zur Kenntnis. Die einzige Änderung bezieht sich auf die Verlängerung der folgenden Regelung bis zum Ablauf des 31. Mai 2020:

„Zur Entlastung der ärztlichen Praxen wird eine ärztliche Bescheinigung in Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, erst ab dem sechsten Kalendertag eingefordert.“

Hygieneplan

Ich bitte um Beachtung des aktualisierten Musterhygieneplans (s. Anlage); die Anpassungen sind im Änderungsmodus kenntlich gemacht, um Ihnen ein schnelles Auffinden zu ermöglichen.

Vorgehen bei Verdachtsfällen und Positivbefunden

Generell gilt: Erhält die Schule Nachricht von begründeten Verdachts- oder bestätigten Fällen, ist das Gesundheitsamt umgehend zu benachrichtigen (§ 34 IfSG). Das Gesundheitsamt klärt die Situation und berät die Schule z. B. hinsichtlich der Frage, wie mit Verdachtsfällen innerhalb einer Lerngruppe umzugehen ist. Bei bestätigten Fällen recherchiert das Gesundheitsamt den Fall und berät die Einrichtung, was zu tun ist. Je nach Situation können unterschiedliche Maßnahmen erforderlich sein.

Ein Schema zum Umgang mit Covid 19 wird vom Gesundheitsamt aktualisiert und zeitnah nachgereicht.

Unterricht und Unterstützungsangebote

In der Mitteilung vom 24.04.2020 zum Präsenzunterricht an Grundschulen wurde als Rahmen für die erste Stufe vorgegeben, dass zunächst vier bis sechs Wochenstunden Unterricht pro Schüler*in in der vierten Jahrgangsstufe stattfinden sollen. Diese Vorgaben, die sich auf Unterrichtsstunden beziehen, dürfen nicht unterschritten werden.

Die Angebote für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Unterstützungsbedarfen, die seit dem 04.05.2020 möglich sind, sollen nach Möglichkeit auch Vorkurse für zugewanderte Schülerinnen und Schüler und Bremer Lese-Intensivkurse (BLIK) umfassen.

Entsprechende Konzepte sind der Schulaufsicht vorzulegen.

Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit Vorerkrankungen

Falls die Eltern/Erziehungsberechtigten von Kindern mit relevanten Vorerkrankungen oder geschwächtem Immunsystem die Teilnahme ihrer Kinder am Präsenzunterricht wünschen, teilen sie der Schulleitung kurz in schriftlicher Form mit, dass sie über mögliche Risiken aufgeklärt wurden und dennoch die Beschulung ihrer Kinder wünschen.

Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedarfen

Grundsätzlich gilt: Es besteht weiterhin Schulpflicht und damit auch ein Anrecht auf Beschulung.

Unterstützung durch Assistenzkräfte im häuslichen Umfeld

- Eine Unterstützung im häuslichen Umfeld (in der Wohnung) ist nicht vorgesehen; grundsätzlich ist der Einsatzort der Assistenzkräfte die Schule.
- Alternative Lösungen außerhalb der Wohnung können umgesetzt werden. Hierzu kann gehören, dass sich die Assistenzkraft mit der Schülerin/dem Schüler vor der Haustür trifft und so Kontakt aufnimmt. Denkbar sind auch Spaziergänge im Umfeld der Wohnung, in Parks oder zum Spielplatz bei Einhaltung des notwendigen Sicherheitsabstandes. In Einzelfällen kann eine solche Lösung von den Assistenzkräften abgelehnt werden (z. B. wenn die Schülerin/der Schüler zum Weglaufen neigt).
- Telefonische Kontakte sind ebenso denkbar, um eine soziale Isolation zu verhindern.
- Da noch nicht alle Assistenzkräfte in vollem Umfang ihre Tätigkeit aufgenommen haben, können auch Einzelangebote in der Schule gemacht werden, d. h. dass sich die Assistenzkraft – wenn nötig in einem eigenen Raum – mit der Schülerin/dem Schüler trifft und bei den von den Lehrkräften erarbeiteten Aufgaben hilft (Einzelbetreuung oder Zweier-Betreuung am Standort Schule).
- Die Aufgabenstellungen der Lehrkräfte sollten behinderungsbedingte Einschränkungen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigen.
- Im Anschluss an das schulische Angebot kann die Assistenzkraft mit der Schülerin/dem Schüler noch gemeinsam etwas unternehmen, wie z. B. einen gemeinsamen Spaziergang.
- Bereits jetzt ist geplant, in einem nächsten Schritt ein schulisches Angebot für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Unterstützungsbedarfen zu machen. Dieses Angebot kann dann auch für die hier beschriebenen Schülerinnen und Schüler gelten.

Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit einem hohen pflegerischen Unterstützungsbedarf oder Schülerinnen und Schülern, die keine Hygienevorschriften oder Sicherheitsabstände einhalten können

- Bitte versuchen Sie, mit den Eltern/Erziehungsberechtigten eine einvernehmliche Regelung zu finden, sofern Sie einen Schulbesuch als bedenklich einschätzen.
- Sind die Eltern/Erziehungsberechtigten auf ein schulisches Angebot angewiesen oder bestehen sie auf einer Beschulung, so muss ein schulisches Angebot gemacht werden. Ggf. muss eine Einzelbetreuung durch eine Assistenzkraft in einem eigenen Raum organisiert werden.
- Notwendige Schutzmaßnahmen wie ein Mund-Nasen-Schutz oder andere Schutzkleidung werden bei Bedarf gestellt, das Verfahren ist noch in Klärung

Klassenfahrten

Bitte buchen Sie keine neuen Klassenfahrten. Bezüglich der bereits gebuchten Klassenfahrten gibt es – entgegen eventuell schon erhaltener Auskünfte – noch keine Entscheidung. Wir benötigen als Grundlage für eine Entscheidung Angaben aus den Schulen, die wir derzeit bei Ihnen abfragen.

Weitere Öffnung der Schulen

Uns erreichen auch Fragen zur weiteren Öffnung der Schulen. Hier bitte ich noch um etwas Geduld. Wenn sich die angelaufenen Maßnahmen als tragfähig erweisen, werden wir entsprechende Schritte erwägen, beispielsweise die Erhöhung der Zahl von Schülerinnen und Schülern, die zeitgleich an einer Grundschule anwesend sein dürfen, die Vergrößerung der Gruppen usw. Oberstes Gebot ist und bleibt aber, den größtmöglichen Infektionsschutz aufrechtzuerhalten.

Im weiteren Verlauf der Woche werden Ihnen Regelungen zu Leistungsbewertungen, Zeugnissen und Versetzungen zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Ina Mausolf
stellvertretende Leiterin der Abteilung
schulische Bildung, Aus- und Weiterbildung

Anlagen:

- 1) Rundschreiben 5 f/2020 des Senators für Finanzen mit Hinweisen zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus
- 2) Hygieneplan

Rundschreiben des Senators für Finanzen

Nummer 5 f/2020 vom 30.04.2020

Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

6. Aktualisierung (Änderungen kursiv)

Verteiler: Alle Dienststellen mit Schulen

Die Dienststellen werden gebeten, dieses Rundschreiben an ihre jeweiligen Beschäftigten weiterzuleiten

Bezug: Senatsbeschlüsse vom 10. März 2020, 16. März 2020, 24. März 2020, 7. April 2020; 21. April 2020 Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vom 3. April 2020 (Neufassung vom 17. April 2020); Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie vom 7. April 2020.

Vorbemerkung:

Die zunehmende Ausbreitung des Corona-Virus hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) veranlasst, am 30. Januar 2020 den internationalen Gesundheitsnotstand auszurufen. Da inzwischen auch in Deutschland die Zahl der Infizierten steigt, stellen sich hierzulande neben Fragestellungen des Infektionsschutzes für die Beschäftigten auch solche des Arbeits- und Dienstrechts.

Diesbezüglich hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen in seinen Sitzungen vom 10. März 2020, 16. März 2020, 24. März 2020, 3. April 2020, 7. April 2020, 17. April 2020 und 21. April 2020 sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einige arbeits- bzw. dienstrechtliche Entscheidungen getroffen. Dabei ist uns die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und die Aufrechterhaltung der zwingend notwendigen Dienstleistungen zur Versorgung und zum Schutze der Bevölkerung gleichermaßen ein besonderes Anliegen. Hierzu geben wir folgende Hinweise, die sowohl für Tarifbeschäftigte wie für Beamtinnen und Beamte gelten, soweit dies nicht gesondert dargestellt ist. Für medizinische Einrichtungen und Behörden/Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können die obersten Dienstbehörden gesonderte Regelungen erlassen.

Die Dynamik der Ausbreitung des Virus erfordert eine ständige Anpassung der arbeits- und dienstrechtlichen Beschlüsse und Maßnahmen.

Grundsätzliche Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten

Grundsätzlich bleibt auch bei einer neuartigen Virus-Erkrankung die Pflicht der Beschäftigten zur Erbringung der Arbeitsleistung unberührt. Den Beschäftigten stünde also kein allgemeines Zurückbehaltungsrecht bzgl. ihrer Arbeitsleistung zu, weil sie etwa auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz oder aber durch Kontakte mit anderen Menschen am Arbeitsplatz potentiell einem Ansteckungsrisiko ausgesetzt sein könnten. Beschäftigte sind daher im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag und ihre Dienstleistungspflicht zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers oder Dienstherrn Folge zu leisten.

Temporäre Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Am 7. April 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit die „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie erlassen (https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf;jsessionid=0AD1EDDFA1D63BA5A75DCF85A462B74D?_blob=publicationFile&v=2).

Diese beinhaltet unter anderem folgende Regelungen:

- Die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten kann auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden. Dies gilt nur, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Die Verlängerung muss wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.
- Unter denselben Voraussetzungen und für dieselben Gruppen von Beschäftigten darf die Ruhezeit um zwei Stunden verkürzt werden, sofern eine Mindestruhezeit von neun Stunden eingehalten wird und die Verkürzung durch Freizeitausgleich innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird.
- Zudem dürfen diese Beschäftigte auch an Sonn- und Feiertagen zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können und das Gesetz über den Ladenschluss sowie die Ladenschluss- oder Ladenöffnungsgesetze der Länder dem nicht entgegenstehen.

Diese Regelungen dürfen nur bis zum Ablauf des 30. Juni 2020 angewendet werden.

Für die bremischen Beamtinnen und Beamten gilt diese Regelung nicht, die arbeitsrechtlichen Regelungen ergeben sich insoweit aus der Bremischen Arbeitszeitverordnung, insbesondere den §§ 4 Abs. 3 und 6. Danach sind bei dringendem dienstlichen Bedürfnis, das bei der Erfüllung von Aufgaben zur Bewältigung der COVID-19-Epidemie ohne weiteres unterstellt werden kann, Abweichungen von den sonst geltenden Regelungen zulässig.

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers oder Dienstherrn

Mit der Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (https://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2020_04_17_GBI_Nr_0026_sig_ned.pdf), zuletzt geändert mit Beschluss vom 17. April 2020, hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen unter anderem folgende Regelungen erlassen:

- Einer Person, die innerhalb der letzten zwei Tage vor Auftreten der ersten Symptome bei einer infizierten Person mit dieser engen Kontakt (z.B. mindestens 15 Minuten von Angesicht zu Angesicht im Abstand von weniger als zwei Metern oder sehr engen Kontakt für einen kürzeren Zeitraum) hatte (Kontaktperson der Kategorie I), wird ab dem Zeitpunkt der Kenntnis von der labordiagnostischen Bestätigung einer Infizierung für einen Zeitraum von 14 Tagen seit dem letztmaligen engen Kontakt mit einer infizierten Person untersagt, ihre Wohnung oder die Einrichtung, in der sie lebt, ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamtes zu verlassen. Es ist ihr in dieser Zeit untersagt, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören.
- Personen, die innerhalb der letzten 14 Tage vor Inkrafttreten dieser Verordnung oder danach auf dem Land-, See-, oder Luftweg aus einem Staat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland in die Freie Hansestadt Bremen eingereist sind oder einreisen, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern, wenn nicht das zuständige Gesundheitsamt seine Zustimmung zu einem abweichenden Verhalten erteilt; dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. Den in Satz 1 genannten Personen ist es in diesem Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören.
- Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Personen sind verpflichtet, unverzüglich das für sie zuständige Gesundheitsamt zu kontaktieren und auf das Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 hinzuweisen. Die in Absatz 1 Satz 1 erfassten Personen sind ferner verpflichtet, beim Auftreten von Krankheitssymptomen das zuständige Gesundheitsamt unverzüglich zu kontaktieren.
- Personen, die bei der Polizei oder der Feuerwehr tätig sind, werden von den §§1 und 2 ausgenommen. Beschäftigte, die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Behörden und Betriebe werden von den §§ 1 und 2 ausgenommen, soweit sie ausdrücklich durch den Dienstherrn oder die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber benannt werden. Diese haben den Ortspolizeibehörden eine Liste der ausgenommenen Personen zu übermitteln.

Wenn Beschäftigte infolge der Corona-Pandemie verspätet aus dem Urlaub zurückkehren, so haben Sie den Dienstherrn unverzüglich über diesen Umstand und die zu erwartende Dauer der Verspätung zu informieren. In diesen Fällen kann Beamtinnen und Beamte Dienstbefreiung nach § 67 Abs. 1 BremBG gewährt werden, wenn die rechtzeitige Rückkehr aus dem Urlaub gegen vorhersehbare Verzögerungen ausreichend abgesichert wurde. Das kann ausnahmsweise nur dann angenommen werden, wenn die Reise zu einem Zeitpunkt angetreten wurde, zu dem Flugausfälle und –verspätungen infolge der Corona-Pandemie noch nicht absehbar waren und zwischen Rückflug und Dienstbeginn

ein Zeitpuffer eingeplant wurde, der den erfahrungsgemäß immer auftretenden Verzögerungen im Flugverkehr Rechnung trägt. Ansonsten sind die Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüchen verwiesen.

Bei geplanten Urlaubsreisen sind die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheits-hinweise>) zu beachten. Beschäftigte, die entgegen diesen Hinweisen und Warnungen eine private Reise antreten, tragen das Risiko einer verspäteten Rückkehr aus dem Urlaub oder einer gesetzlich oder behördlich angeordneten Quarantäne. Für diese Zeiten ist dann Erholungsurlaub, unbezahlter Sonderurlaub oder ein Zeitguthaben in Anspruch zu nehmen. Bei Beamtinnen und Beamten sind darüber hinaus disziplinarische Maßnahmen zu prüfen, wenn die Betroffenen fahrlässig ihre Gesunderhaltungspflicht verletzt haben.

Um die Übertragbarkeit des Corona-Virus bestmöglich vermeiden zu können, sollen die jeweiligen Dienststellen grundsätzlich die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so auswählen, dass sie den Teilnehmenden den erforderlichen Sitzabstand untereinander ermöglichen.

Der Einsatz von Personal in der eigenen Dienststelle oder im Geschäftsbereich des Ressorts für Aufgaben, die zur Eindämmung des Corona-Virus erforderlich sind, ist im Rahmen des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts/bzw. der beamtenrechtlichen Weisungsbefugnis (Umsetzung oder Abordnung) möglich. Die Betroffenen sind schriftlich zu informieren. Personalvertretungsrechtlich kann gem. Paragraph 58 Abs. 3 BremPersVG eine vorläufige Maßnahme getroffen werden. Der Personalrat ist zu informieren.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Umgang mit Risikogruppen

Soweit den Dienstvorgesetzten bekannt ist, dass Beschäftigte aufgrund von Vorerkrankungen gefährdet sind, durch eine Infektion mit dem Corona-Virus schwer zu erkranken, sind diese auf die einschlägigen Empfehlungen des RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html) hinzuweisen. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Dienstvorgesetzten entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Dazu kommen Möglichkeiten des kontaktlosen Arbeitens in der Dienststelle (Unterbringung in einem Einzelzimmer, Einschränkung der Kontakte mit anderen Mitarbeitern u.ä.), die Beschäftigung im Home-Office oder die Gewährung von Sonderurlaub in Betracht. Können die beiden ersten Alternativen nicht ohne weiteres realisiert werden, kann zunächst auch befristet Sonderurlaub bis zur Herstellung der technischen und organisatorischen Voraussetzungen gewährt werden.

Bei der Auswahl denkbarer Maßnahmen sind auch die Interessen der Dienststellen an der Aufrechterhaltung unverzichtbarer Funktionen der Verwaltung und der Daseinsvorsorge zu beachten. Auf Seiten der Betroffenen ist darauf abzustellen, ob sie zu einer der von RKI genannten Risikogruppen gehören, auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte oder Schwerbehinderter allein kommt es nicht an.

Für den Nachweis der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe ist angesichts der aktuellen Situation in den Arztpraxen auf den Einzelfall abzustellen. In der Regel sind entsprechende Erklärungen der Betroffenen ohne weiteres plausibel, weil die Vorgesetzten nicht vollkommen ohne Kenntnis über den Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

sind. In den anderen Fällen werden Betroffene nicht immer eine Bescheinigung eines behandelnden Arztes vorlegen können, in diesen Fällen muss gegenwärtig eine dienstliche Erklärung der oder des Betroffenen genügen. Der Dienstvorgesetzte kann sich aber vorbehalten, sich nachträglich eine ärztliche Bescheinigung vorlegen zu lassen. In diesem Zusammenhang vorgelegte ärztliche Bescheinigungen sind nach Kenntnisnahme an die Betroffenen zurückzugeben, in der Personalakte ist lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.

Entgeltfortzahlung/Anspruch auf Besoldung

Sind Beschäftigter infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig oder unterliegen sie einer behördlichen Quarantäneanordnung, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungsfortzahlung. Allerdings kommt ein solcher Anspruch nur in Betracht, wenn kein Verschulden der Beschäftigten vorliegt. Beschäftigte, die sich entgegen der Hinweise/Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes oder des Robert-Koch-Instituts in ein Corona-Risikogebiet begeben, müssen damit rechnen, dass nach Ihrer Rückkehr und bei einer Erkrankung geprüft wird, ob und inwieweit sie infolge schuldhaften Verhaltens ihren Anspruch auf gesetzliche und tarifvertragliche Entgeltfortzahlung verlieren. Beamtinnen und Beamte müssen bei entsprechendem Verhalten mit disziplinarischen Ermittlungen rechnen.

Im Fall der behördlich angeordneten Schließung eines Betriebs oder einer Verwaltungseinheit aus Gründen des Infektionsschutzes, trägt der Arbeitgeber bzw. Dienstherr dieses Betriebsrisiko. Die Beschäftigten behalten ihren Entgelt- oder Besoldungsanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können bzw. dürfen. Die wegen der Schließung ausgefallenen Arbeitszeiten müssen durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden. Um ggf. eine Betriebsschließung zu vermeiden und die Arbeitsabläufe aufrecht zu erhalten, sind die Arbeitgeber und Dienstherrn nach der Rechtsprechung in besonderen Situationen, wie z.B. Notfällen, auch zur einseitigen Anordnung von Überstunden bzw. Mehrarbeit berechtigt. Die Beschäftigten wären aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Treuepflicht insofern gehalten, Arbeitsaufgaben auch über das arbeitsvertraglich vereinbarte oder dienstrechtlich geschuldete Maß anzunehmen.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten und unter Ansteckungsverdacht stehenden Beschäftigten sind in § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) geregelt. Demnach erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger Beschäftigungsverboten nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegt, bei Verdienstaufschlag eine Entschädigungsleistung. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Ansprüche auf die Zahlung von Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L bleiben unberührt.

Beamtinnen und Beamte, die von Quarantäneanordnungen der Gesundheitsbehörden betroffen sind, behalten für die gesamte Dauer der Maßnahme ihren Besoldungsanspruch.

Sind die Beschäftigten weder arbeitsunfähig, noch unter Quarantäne gestellt, besteht aber ein entsprechender begründeter Verdacht (Symptome und Kontakt zu bestätigtem Corona-Fall oder Symptome und Aufenthalt in Risikogebieten/besonders betroffenen Gebieten max. 14 Tage vor Erkrankungsbeginn), so gilt folgendes: um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, ist zu prüfen, ob die Erbringung der Arbeitsleistung durch

alternative Arbeitsformen wie kontaktfreies Arbeiten (s.o.), Telearbeit oder mobiles Arbeiten möglich ist. Sollten diese Möglichkeiten aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Arbeitsbereiche nicht durchführbar sein, so ist grundsätzlich nach Maßgabe der näheren Umstände des jeweiligen Einzelfalls bis zu einer abschließenden Klärung des Gesundheitsstatus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung oder der Besoldung zu gewähren. Vor einer vollzeitigen Gewährung von Sonderurlaub ist auch zu prüfen, ob nicht eine tageweise oder stundenweise häusliche Beschäftigung möglich ist, der Sonderurlaub ist dann auf die restlichen Zeiträume zu beschränken. Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen. Für funktionskritische Bereiche der Behörden /Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können ggf. Einzelfallentscheidungen zum Verbleib im Dienst getroffen werden.

Umgang mit Dienstreisen

Bei der Genehmigung von Dienstreisen ist eine Abwägung der Interessen der Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erforderlich. In diesem Rahmen ist die Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten verpflichtet. Mithin sind Dienstreisen grundsätzlich nicht mehr zu genehmigen. Genehmigungen sollen nur noch erteilt werden, wenn die Dienstreise unabweisbar und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich ist. Dienstreisen zu Bund-Länder-Treffen mit lediglich beratender oder informatorischer Funktion dürfen nicht genehmigt werden. Dies gilt nicht für Treffen, die einen Bezug zum Umgang mit dem Corona-Virus haben. Die Entscheidungen treffen die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit den senatorischen Behörden.

Ärztliches Attest nach fünf Kalendertagen

Bleiben Beschäftigte wegen Krankheit dem Dienst fern, haben sie der Dienststelle die Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist im Allgemeinen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Zur Entlastung der ärztlichen Praxen wird eine ärztliche Bescheinigung in Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, erst ab dem sechsten Kalendertag eingefordert. Ausgenommen von dieser Regelung sind Beschäftigte, von Dienststellen/Behörden, die mit der Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben betraut sind. *Diese Regelung gilt vorerst bis zum Ablauf des 31. Mai 2020.*

Umgang mit Erholungsurlaub

Äußern Beschäftigte den Wunsch, einen bereits genehmigten Urlaub nicht anzutreten oder abubrechen, weil sie eine Urlaubsreise nicht antreten möchten oder können, ist diesem Wunsch zu entsprechen, allerdings nur in den Fällen, in denen die Arbeitsleistung in der Dienststelle erforderlich ist und dann auch Dienst geleistet wird. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die sich im sog. Flexi-Urlaub befinden.

Für Verwaltungsbereiche oder einzelne Beschäftigte, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich sind, haben die Dienstvorgesetzten zu prüfen, ob und für welchen Zeitraum Urlaubssperren erforderlich sind. Die Anordnung einer Urlaubssperre unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats (BVerwG, Beschluss vom 19. Januar 1993 – 6 P 19/90 – juris), dennoch ist der Personalrat im Rahmen der

vertrauensvollen Zusammenarbeit zu informieren und eine geplante Urlaubssperre ist mit ihm zu erörtern.

In Einzelfällen kann auch eine bereits erfolgte Gewährung eines Erholungsurlaubs widerrufen werden, wenn unabweisbare dienstliche Gründe vorliegen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber bzw. Dienstherr allerdings Aufwendungen des Beschäftigten im Hinblick auf den Urlaub zu erstatten, z.B. die Kosten der Stornierung bereits erfolgter Buchungen.

Gemäß der Bremischen Urlaubsverordnung können Beschäftigte Erholungsurlaub aus dem vergangenen Kalenderjahr maximal bis zum Ablauf des 30. September des Folgejahres in Anspruch nehmen. Da gegenwärtig noch nicht absehbar ist, zu welchem Zeitpunkt die Beschränkungen des täglichen Lebens inklusive der Möglichkeit zu reisen wieder aufgehoben sein werden, wird durch eine Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung für das Urlaubsjahr 2019 eine Verlängerung des Übertragungszeitraumes bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 zugelassen.

Anordnung von Präsenzpflcht für funktionskritisches Personal

Der Dienstvorgesetzte kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist und dabei auch anordnen, dass Beschäftigte in der Dienststelle ihre Tätigkeiten verrichten. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzpflcht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden.

Anordnung von Schichtdienst / Mehrarbeit

Sofern es zur Bewältigung der mit dem Corona-Virus verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es obliegt der Dienststelle festzulegen, wie dessen Funktionsfähigkeit, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die AZV) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Abs.5 TV-L / TVöD hingewiesen. Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Im Übrigen gilt das oben für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeitregelung wird für die Dauer der Bewältigung der Pandemie in Einzelfällen nicht angewendet, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu schaffen, in geeigneten Funktionsbereichen außerhalb der sonst vorgegebenen Zeiten zu arbeiten. Die Entscheidung trifft die jeweilige Behördenleitung in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat.

Umgang mit Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto

Der Ausgleich von (nicht angeordneter) Mehrarbeit im Rahmen eines Gleitzeitkontos nach den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit erfolgt regelmäßig auf Antrag der Beschäftigten nach Abstimmung mit den Vorgesetzten. Eine Anordnung zum Ausgleich von Mehrarbeit ist in den Dienstvereinbarungen nicht vorgesehen. Von diesem Grundsatz erfasst sind nicht die Mehrarbeitsstunden, die den für die jeweilige Dienststelle durch Dienstvereinbarung festgelegten Höchstwert an Mehrarbeitsstunden überschreiten. Hier sind die Dienstvorgesetzten befugt, einen Ausgleich durch Dienstbefreiung anzuordnen. Ähnlich verhält es sich bei angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit der Beamtinnen und Beamten. Hier entscheidet der Dienstherr nach Ermessen, zu welchem Zeitpunkt der Freizeitausgleich gewährt wird. Der Abbau von Mehrarbeit, auch durch Freizeitausgleich, dient in erster Linie dazu, Arbeitsspitzen dann auszugleichen, wenn der Dienstbetrieb dies zulässt. Der Freizeitausgleich dient also nicht allein den Interessen der Beschäftigten und kann auch bei vollständigem Arbeitswegfall erfolgen. Die Anordnung von betrieblichem (Zwangs-)Urlaub hingegen ist ausgeschlossen. Denn Erholungsurlaub kann grundsätzlich durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden.

Schließung von Kindertagesstätten/Schulen sowie Pflegediensten und Betreuungseinrichtungen

Werden Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, so müssen in vielen Fällen die Eltern die Betreuung der Kinder übernehmen und können die Arbeitsleistung nicht an ihrem Arbeitsplatz erbringen. Die Betreuung des eigenen Kindes zu gewährleisten betrifft die Risikosphäre der Beschäftigten. Folglich müssen die Eltern bei der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen im Bedarfsfall Urlaub und/oder Freizeitausgleich beantragen.

In Anbetracht der außergewöhnlichen Umstände hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen jedoch am 10. März 2020 beschlossen, dass Beschäftigten, die aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder sicherstellen müssen und eine anderweitige Betreuung nicht gewährleisten können, im erforderlichen Umfang Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung bzw. der Besoldung gewährt wird. Die Beschäftigten haben allerdings vor der Inanspruchnahme von Sonderurlaub ihre erworbenen Mehrarbeitsstunden nach den vorstehenden Maßgaben dieses Rundschreibens einzusetzen. Die behördlich angeordnete Einstellung des Unterrichts- bzw. Betreuungsbetriebs an Schulen und an Kindertagesstätten wird sukzessive gelockert. Die Notbetreuung wird ausgeweitet. Ab dem 22. April 2020 finden die Abiturprüfungen statt, am 27. April 2020 und am 4. Mai 2020 soll für bestimmte Jahrgänge der Unterricht wiederaufgenommen werden. Die jeweils aktuellen und detaillierten Informationen bezüglich der Notbetreuung und dem regulären Betrieb an Schulen und Kindertagesstätten können der Homepage der Senatorin für Kinder und Bildung entnommen werden (<https://www.bildung.bremen.de/start-1459>). Dieser Zeitraum umfasst auch die Schulferien und Schließzeiten der KITAS, so dass bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen auch während dieses Zeitraumes Sonderurlaub gewährt wird, soweit nicht bereits Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich in diesem Zeitraum beantragt oder bereits genehmigt wurde. Zudem sind seitens des Beschäftigten zunächst die Möglichkeiten der Notbetreuung im Bereich der öffentlichen Schulen und Kindertagesstätten zu prüfen. Bei der Prüfung, ob eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet ist, ist auch auf das Alter des Kindes abzustellen. Bei älteren Jugendlichen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese stundenweise auch ohne elterliche Aufsicht zu Hause sein können. Dies ist in jedem Einzelfall mit den Betroffenen abzuklären, wenn Sonderurlaub

unter Fortzahlung der Vergütung oder Besoldung in Anspruch genommen werden soll. Zuständig sind die Dienstvorgesetzten. Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich bleibt davon unberührt.

Über entsprechende Anträge entscheiden die jeweiligen Personalstellen. Für die Beamtinnen und Beamten gilt, dass die Entscheidung der obersten Dienstbehörde gem. § 26 Abs. 3 BremUrLVO durch die Senatsentscheidung vom 10. März 2020 erfolgt ist.

Beschäftigte, die pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen müssen, sind im Rahmen der Erforderlichkeiten vollständig oder teilweise von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Es gelten insoweit die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes (<https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezgf/>). Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes zählen u.a. auch Partner/-innen einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Wird ein Pflegebedürftiger zuhause von Angehörigen gepflegt, so gewähren gesetzliche und private Pflegekassen Anspruch auf Pflegegeld. Die Höhe des Pflegegelds errechnet sich aus dem jeweiligen Pflegegrad, der dem Versicherten zugewiesen ist. Die Freistellung erfolgt deshalb ohne Fortzahlung der Vergütung. Beamten/-innen kann bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit antragsbedingt ein Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der teilweisen oder vollen Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung (§ 9 Abs. 1 BremBesG) verbunden ist, zusätzlich zu den Dienstbezügen gewährt werden. Zudem verweisen wir auf die Hinweise zum Pflegezeitgesetz, die das Finanzressort in den Rundschreiben 19/2008 und 11/2017 veröffentlicht hat.

Sollten Beschäftigte aufgrund von Schließungen der entsprechenden Betreuungseinrichtungen als nahe Angehörige Menschen mit Behinderungen zu betreuen haben, die nicht vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes erfasst sind, so gelten die in Bezug auf die Schließung von Schulen und Kitas getroffenen Regelungen über die Gewährung von Sonderurlaub entsprechend.

Einstellung des ÖPNV

Für einen solchen Fall tragen die Beschäftigten das sogenannte Wegerisiko. Mithin sind sie in der Regel selbst dafür verantwortlich, pünktlich am Dienort zu sein. Sollte es infolge der Einstellung des ÖPNV den Beschäftigten nicht möglich sein, den Dienort zu erreichen, so haben sie dies dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn mitzuteilen und Urlaub oder Freizeitausgleich zu beantragen.

Über etwaige Änderungen oder Entwicklungen zu den arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Umgang mit dem Corona-Virus werden wir Sie gesondert unterrichten. Für Rückfragen stehen Ihnen die Kolleginnen und Kollegen des Referates 30 und des Referates 31 zur Verfügung. Wir möchten Sie bitten, Ihre Anliegen ausschließlich per E-Mail an die nachstehenden Funktionspostfächer zu richten.

Aufhebung von Rundschreiben

Das Rundschreiben 5 e/2020 wird hiermit aufgehoben.

Kontakt

Der Senator für Finanzen
Referat 30
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Der Senator für Finanzen
Referat 31
Schillerstraße 1
28195 Bremen
E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

Musterhygieneplan Corona für Schulen

INHALT

1. Persönliche Hygiene
2. Raumhygiene: Klassenräume, Fachräume, Aufenthaltsräume, Verwaltungsräume, Lehrerzimmer und Flure
3. Hygiene im Sanitärbereich
4. Infektionsschutz in den Pausen
5. Infektionsschutz beim Sportunterricht
6. Wegeführung

VORBEMERKUNG

Alle Schulen verfügen nach § 36 i.V.m. § 33 Infektionsschutzgesetz (IfSG) über einen schulischen Hygieneplan, in dem die wichtigsten Eckpunkte nach dem Infektionsschutzgesetz geregelt sind, um durch ein hygienisches Umfeld zur Gesundheit der Schülerinnen und Schüler und alle an Schule Beteiligten beizutragen. Dazu wurde mit Informationsschreiben 126/2016 im September 2016 eine Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt.

Der vorliegende Musterhygieneplan Corona dient als Ergänzung der schulischen Hygienepläne. Alle Beschäftigten an Schulen werden gebeten, mit gutem Beispiel voranzugehen und dafür zu sorgen, dass die Schülerinnen und Schüler die Hygienehinweise ernst nehmen und umsetzen.

Alle Beschäftigten an Schulen sowie Schülerinnen und Schüler sind darüber hinaus gehalten, sorgfältig die Hygienehinweise der Gesundheitsbehörden bzw. des Robert Koch-Instituts zu beachten.

1. PERSÖNLICHE HYGIENE:

Das neuartige Coronavirus ist von Mensch zu Mensch übertragbar. Der Hauptübertragungsweg ist die Tröpfcheninfektion. Dies erfolgt vor allem direkt über die Schleimhäute der Atemwege. Darüber hinaus ist auch indirekt über Hände, die dann mit Mund- oder Nasenschleimhaut sowie die Augenbindehaut in Kontakt gebracht werden, eine Übertragung möglich.

Wichtigste Maßnahmen:

- Bei Atemwegssymptomen zu Hause bleiben.
- Abstand halten (mindestens 1,50 m, besser 2,00 m)
- Keine Berührungen, Umarmungen und kein Händeschütteln
- Händehygiene:
 - a) Die wichtigste Maßnahme ist das regelmäßige und gründliche **Händewaschen** mit Seife (siehe auch <https://www.infektionsschutz.de/haendewaschen/>), insbesondere nach dem Naseputzen, Husten oder Niesen; nach der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln; nach Kontakt mit Treppengeländern, Türgriffen, Haltegriffen etc., vor und nach dem Essen; vor dem Aufsetzen und nach dem Abnehmen einer Schutzmaske, nach dem Toiletten-Gang;
 - b) **Händedesinfektion:** Das sachgerechte Desinfizieren der Hände ist vor allem dann sinnvoll, wenn ein gründliches Händewaschen nicht möglich ist. Dazu muss Desinfektionsmittel in ausreichender Menge in die trockene Hand gegeben und bis zur vollständigen Abtrocknung ca. 30 Sekunden in die Hände einmassiert werden (s. auch www.aktion-saubere.de).
- Mit den Händen nicht das Gesicht, insbesondere die Schleimhäute berühren, d. h. nicht an Mund, Augen und Nase fassen.
- Öffentlich zugängliche Gegenstände wie Türklinken oder Fahrstuhlknöpfe möglichst nicht mit der vollen Hand bzw. den Fingern anfassen, ggf. Ellenbogen benutzen.
- Husten- und Niesetikette: Husten und Niesen in die Armbeuge gehören zu den wichtigsten Präventionsmaßnahmen! Beim Husten oder Niesen größtmöglichen Abstand halten, am besten wegrehen

2. RAUMHYGIENE: KLASSENRÄUME, FACHRÄUME, AUFENTHALTSRÄUME, VERWALTUNGSRÄUME, LEHRERZIMMER UND FLURE

Zur Vermeidung der Übertragung durch Tröpfcheninfektion muss auch im Schulbetrieb ein Abstand von mindestens 1,50 Metern, besser 2,00 Metern, eingehalten werden. Das bedeutet, dass die Tische in den Klassenräumen entsprechend weit auseinandergestellt werden müssen und damit deutlich weniger Schülerinnen und Schüler pro Klassenraum zugelassen sind als im Normalbetrieb. Abhängig von der Größe des Klassenraums sind das in der Regel maximal 15 Schülerinnen und Schüler. Das Betreten und Verlassen des Unterrichtsraums müssen so organisiert werden, dass es in der Tür nicht zu Ballungen kommt.

Partner- und Gruppenarbeit sind nicht möglich.

Besonders wichtig ist das regelmäßige und richtige Lüften, da dadurch die Innenraumluft ausgetauscht wird. Mehrmals täglich, mindestens in jeder Pause, ist nach 45 Minuten eine Stoßlüftung bzw. Querlüftung durch vollständig geöffnete Fenster über 15 Minuten vorzunehmen. Eine Kipp-
lüftung ist weitgehend wirkungslos, da durch sie kaum Luft ausgetauscht wird. Aus Sicherheitsgründen verschlossene Fenster müssen daher für die Lüftung unter Aufsicht einer Lehrkraft geöffnet werden. Können aufgrund baulicher Maßnahmen Fenster in einem Raum dauerhaft nicht geöffnet werden, ist er für den Unterricht nicht geeignet.

Reinigung

Es gilt die Reinigungsrichtlinie vom 03.11.2011. Sie definiert Grundsätze für eine vertragsgemäße, umweltbewusste und hygienische Schulreinigung unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen hinsichtlich Technik und Methoden der Gebäudereinigung und rechtlicher Anforderungen durch das Infektionsschutzgesetz. Ergänzend ist die Reinigung der Türklinken und Lichtschalter aufzunehmen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Pandemie empfiehlt das Gesundheitsamt bei Gruppenwechseln in den Klassenräumen eine Zwischenreinigung der Tischoberflächen, Türklinken und Lichtschalter. Eine zusätzliche Reinigung der Toiletten ist nach Bedarf durchzuführen.

Ergänzend dazu gilt:

Generell nimmt die Infektiosität von Coronaviren auf unbelebten Oberflächen in Abhängigkeit von Material und Umweltbedingungen wie Temperatur und Feuchtigkeit rasch ab. Nachweise über eine Übertragung durch Oberflächen im öffentlichen Bereich liegen bisher nicht vor.

In der Schule steht die Reinigung von Oberflächen im Vordergrund. Dies gilt auch für Oberflächen, welchen antimikrobielle Eigenschaften zugeschrieben werden, da auch hier Sekrete und Verschmutzungen mechanisch entfernt werden sollen.

Im Gegensatz zur Reinigung wird eine routinemäßige Flächendesinfektion in Schulen auch in der jetzigen COVID-Pandemie durch das RKI nicht empfohlen. Hier ist die angemessene Reinigung völlig ausreichend.

Wird eine Desinfektion im Einzelfall als notwendig erachtet, so sollte diese generell als Wischdesinfektion mit einer kalten Lösung durchgeführt werden. Eine Sprühdesinfektion, d.h. die Benetzung der Oberfläche ohne mechanische Einwirkung, ist weniger effektiv und auch aus Arbeitsschutzgründen bedenklich, da Desinfektionsmittel eingeatmet werden können (ebenso bei warmer, evtl. dampfender Desinfektionslösung). Auch Raumbegasungen zur Desinfektion sind hier

grundsätzlich nicht angezeigt. Die Einwirkzeit bzw. Benetzungszeit ist zu beachten. Je nach Desinfektionsmittel (wenn getrocknete Reste reizend wirken) ist eine anschließende Grundreinigung erforderlich.

Sofern geplant ist, Unterricht in Schichtbetrieb durchzuführen, sollte geprüft werden, ob eine Zwischenreinigung sinnvoll/möglich ist.

3. HYGIENE IM SANITÄRBEREICH

In allen Toilettenräumen müssen ausreichend Flüssigseifenspender und Einmalhandtücher bereitgestellt und regelmäßig aufgefüllt werden. Die entsprechenden Auffangbehälter für Einmalhandtücher und Toilettenpapier sind vorzuhalten.

Damit sich nicht zu viele Schülerinnen und Schüler zeitgleich in den Sanitärräumen aufhalten, muss zumindest in den Pausen durch eine Lehrkraft eine Eingangskontrolle durchgeführt werden. Am Eingang der Toiletten muss durch gut sichtbaren Aushang darauf hingewiesen werden, dass sich in den Toilettenräumen stets nur einzelne Schülerinnen und Schüler (Zahl in Abhängigkeit von der Größe des Sanitärbereichs) aufhalten dürfen.

Toilettensitze, Armaturen, Waschbecken und Fußböden sind täglich zu reinigen. Bei Verschmutzungen mit Fäkalien, Blut oder Erbrochenem ist zeitnah eine Sonderreinigung zu beauftragen. Die Toilettenkabine ist bis zur fachgerechten Reinigung abzuschließen und nicht zu nutzen. Wickelauflagen sind unmittelbar nach Nutzung zu desinfizieren.

4. INFEKTIONSSCHUTZ IN DEN PAUSEN

Auch in den Pausen muss gewährleistet sein, dass Abstand gehalten wird. Versetzte Pausenzeiten können vermeiden, dass zu viele Schülerinnen und Schüler zeitgleich die Sanitärräume aufsuchen. Aufsichtspflichten müssen im Hinblick auf veränderte Pausensituationen angepasst werden (geöffnete Fenster, körperliche Auseinandersetzungen zwischen Schülerinnen und Schülern, Raucherecken, „tote“ Ecken im Schulgelände). Abstand halten gilt auch im Lehrerzimmer und in der Teeküche. Ein Pausen-/Kioskverkauf kann nicht angeboten werden.

5. INFEKTIONSSCHUTZ BEIM SPORTUNTERRICHT

Sportunterricht kann aus Gründen des Infektionsschutzes derzeit nicht stattfinden.

6. WEGEFÜHRUNG

Es ist darauf zu achten, dass nicht alle Schülerinnen und Schüler gleichzeitig über die Gänge zu den Klassenzimmern und in die Schulhöfe gelangen. Die Schulen sind aufgefordert, ein jeweils den spezifischen räumlichen Gegebenheiten angepasstes Konzept zur Wegeführung zu entwickeln.

Sofern sich im unmittelbaren Umkreis der Schule Wartepplätze für den Schülerverkehr oder den öffentlichen Personennahverkehr befinden, muss nach Schulschluss durch geeignete Aufsichtsmaßnahmen dafür gesorgt werden, dass Abstands- und Hygieneregeln auch dort eingehalten werden.