

Ich arbeite an einer staatlichen Schule des Landes Berlin. Darf meine Schulleiter*in mir Präsenz in der Schule anordnen und wenn ja, in welchem Umfang?

Die Schulleiter*in darf Erzieher*innen für die Dauer der dienstplanmäßigen Arbeitszeit Präsenzpflcht anordnen.

Bei Lehrkräften sieht die Sache etwas anders aus. Bei diesen besteht trotz anderslautender Informationen keine allgemeine Präsenzpflcht. Und eine Schulleiter*in darf diese auch nicht allein einführen, denn es gibt das Mitbestimmungsrecht des Personalrates gemäß § 85 Abs. 1 Nr. 1 PersVG Berlin (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage).

Konkret bedeutet dies, dass eine Schulleiter*in den Lehrkräften die Präsenz in der Schule für Aufgaben anweisen kann, welche die Anwesenheit in der Schule erforderlich machen. Wenn die Senatsverwaltung dies für die Lehrkräfte an allen Schulen des Landes Berlin ändern will, müsste sie unverzüglich das Mitbestimmungsverfahren beim Hauptpersonalrat einleiten.

In jedem Fall hat die Schulleiter*in bei angeordneter Präsenzpflcht dafür zu sorgen, dass Infektionsgefahren in der Schule soweit wie möglich reduziert werden. Solange es keine konkreten Anweisungen der Senatsverwaltung dazu gibt, kann man sich an folgenden Vorgaben des RKI bzw. der Verordnung zur Eindämmung des Coronavirus in Berlin orientieren, auch wenn letztere für die innerbetriebliche Organisation nicht verbindlich ist:

- Arbeit und Beratungen nur in ausreichend großen Räumen mit ausreichend Abständen zwischen den Arbeits- bzw. Sitzplätzen von Beschäftigten (mindestens 1,50 m),
- regelmäßige Reinigung und Desinfektion von Flächen, die von mehreren Menschen berührt werden (zum Beispiel Türklinken, Computertastaturen und –mäuse),
- Gewährleistung der regelmäßigen und hygienischen Händereinigung durch Seife, Wasser, Einweghandtücher,
- zusätzliche Maßnahmen für besonders gefährdete Personen (Menschen mit bestimmten chronischen Erkrankungen wie Herz-Kreislaufkrankungen, Atemwegserkrankungen, Diabetes, Leber- und Nierenerkrankungen, Krebserkrankungen, Menschen mit medikamentös unterdrücktem Immunsystem, Menschen über 50).

Die GEW BERLIN fordert hierzu verbindliche Vorgaben der Senatsverwaltung, vor allem zum Schutz besonders gefährdeter Personengruppen, der auch im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt.

Dessen ungeachtet sollte jede Schulleiter*in permanent den Sinn der eigenen Anweisungen hinterfragen. Es ist nicht nur unsinnig, sondern unter dem Gesichtspunkt des Infektionsschutzes kontraproduktiv, wenn Menschen, die sinnvoller zuhause arbeiten können, täglich in Schulen einbestellt werden, in denen es oft keine Infrastruktur für die zu erledigenden Aufgaben gibt.

Welche Aufgaben muss ich als Arbeitnehmer*in übernehmen, wenn keine Kinder betreut oder unterrichtet werden?

Arbeitnehmer*innen müssen Aufgaben übernehmen, die zur arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gehören bzw. die gleichwertig und vor allem unter dem Aspekt der Ausbildung zumutbar sind. Erzieher*innen oder Lehrkräfte müssen weder die Schule putzen noch Möbel räumen.

Gibt es Unterschiede zwischen Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen?

Für Beamt*innen an den gilt eine besondere Treuepflicht gegenüber dem Dienstherrn. Sie sind zur Ausführung von Weisungen verpflichtet (§§ 35,36 Beamtenstatusgesetz). Wenn sie Zweifel an der Rechtmäßigkeit haben, können sie nur gegenüber dem Vorgesetzten remonstrieren, aber sie müssen die Weisung zunächst befolgen. Nur wenn das aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzen würde oder strafbar oder ordnungswidrig wäre und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtinnen oder Beamten erkennbar ist, ist die Ausführung einer Weisung zu verweigern.

Arbeitnehmer*innen dürfen die Ausführung einer offensichtlich rechtswidrigen Weisung nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ablehnen. Das heißt aber auch, dass man die Ausführung einer Weisung nicht ablehnen sollte, wenn nur Zweifel an deren Rechtmäßigkeit bestehen.

Darf der Arbeitgeber bzw. Dienstherr anordnen, dass jetzt Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden?

Ja, der Arbeitgeber/Dienstherr kann anweisen, dass entstandene Mehrarbeit jetzt „abgebummelt“ wird.

Kann mir der Arbeitgeber/Dienstherr Zwangsurlaub anordnen?

Der Arbeitgeber/Dienstherr darf Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freistellen, wenn er das aus Gründen der Fürsorge und des Infektionsschutzes für erforderlich hält bzw. wenn er sie nicht beschäftigen kann.

Aus diesen Gründen können aber weder einseitig Erholungsurlaub noch unbezahlter Urlaub vom Arbeitgeber/Dienstherrn angewiesen werden. Bereits vereinbarter Erholungsurlaub ist auch dann zu nehmen, wenn die geplante Reise wegen des Coronavirus ausfällt.

Kann mir Entgelt abgezogen werden, wenn ich jetzt nicht in der Schule unterrichten kann?

Wenn das Gesundheitsamt gegen Beschäftigte an Schulen und in Kitas Tätigkeitsverbote gemäß § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz verhängt hat, d. h. bei Verdachts- bzw. Erkrankungsfällen, zahlt der Arbeitgeber das Entgelt zunächst weiter. Der Schadensersatzanspruch gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz geht insoweit auf den Arbeitgeber über.

Wenn man nicht arbeiten kann, weil die Schulen und Kitas aufgrund der Rechtsverordnung des Landes Berlin geschlossen wurden, gehört das nach herrschender Rechtsmeinung zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Es tritt sogenannter Annahmeverzug ein, mit der Folge, dass der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer*innen gemäß § 615 Satz 3 BGB erhalten bleibt.

Anders ist die Situation, wenn Beschäftigte aufgrund der Schul- und Kitaschließungen ihre eigenen Kinder betreuen müssen und aus diesem Grund nicht arbeiten können oder aber wegen Einschränkungen des ÖPNV ihren Arbeitsplatz nicht erreichen können. Diese Verhinderungen haben die Beschäftigten zu vertreten. In der Praxis kann man hier nur versuchen, sich mit dem Arbeitgeber zu verständigen, zum Beispiel auf den Ausgleich von Überstunden, Arbeitszeitverlagerung, Homeoffice, Erholungsurlaub oder unbezahlte Freistellung. Manche Arbeitgeber gewähren den Beschäftigten in diesen Fällen auf freiwilliger Basis auch für eine bestimmte Anzahl von Tagen eine bezahlte Freistellung von der Arbeit.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat mit Rundschreiben vom 12.03.2020 erklärt, dass für Tarifbeschäftigte eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gemäß § 29 Abs. 3 TV-L in Betracht kommt, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, übernehmen muss.

Beamtinnen und Beamte, die zur Betreuung ihrer Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu Hause bleiben müssen, weil die Kinder wegen einer möglichen Infektion mit dem Coronavirus Betreuungseinrichtungen oder Schulen nicht mehr besuchen sollen, kann nach § 2 Abs. 1 Ausführungsvorschriften über den Urlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter aus besonderen Anlässen (AV Sonderurlaubsverordnung – AV SUrIVO) bis zu drei Arbeitstagen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.

Die GEW BERLIN geht davon aus, dass diese Regelungen noch weiter ausgebaut werden müssen und werden.