

Der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

Nur per Mail!

Damen und Herren
Staatssekretärinnen und Staatssekretäre

Nachrichtlich:

Herrn
Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen
Landtages

Frau
Präsidentin des Landesrechnungshofs

28. Mai 2020

Personelle und organisatorische Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des neuen Coronavirus SARS-CoV-2

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bekämpfung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 (im Folgenden Coronavirus) in den vergangenen Wochen hat gute Erfolge gezeigt. Die Infektionszahlen sind deutlich zurückgegangen, das Infektionsgeschehen selbst ist beherrschbar geworden. Wir befinden uns mittlerweile in einer Phase, in der das gesellschaftliche Leben eine zunehmende Normalisierung erfährt.

Die bisherigen personellen und organisatorischen Maßnahmen für die schleswig-holsteinische Landesverwaltung sind deshalb an diese abnehmende Gefährdungslage anzupassen.

Ich bitte daher um unverzügliche Bekanntgabe nachstehender Regelungen in Ihren gesamten Zuständigkeitsbereichen.

Die Regelungen treten am 02. Juni 2020 in Kraft und gelten bis auf Weiteres. Meine Erlasse vom 16. April 2020 und 07. Mai 2020 sind mit Inkrafttreten dieses Erlasses aufgehoben.

1. Um das Infektionsgeschehen weiterhin unter Kontrolle zu halten und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen, stellt das Land als Dienstherr und Arbeitgeber die ihm obliegenden erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz (Hygieneplanung) sicher.

Oberstes Gebot ist die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes unter den besonderen Bedingungen der beherrschenden Kontrolle über das Infektionsgeschehen. Die Ressorts haben für die Hygieneplanungen in der Sitzung der Personalreferentinnen und Personalreferenten am 12. Mai 2020 Standards festgestellt. Ressort-spezifische Anpassungen der Maßnahmen sind grundsätzlich möglich und erwünscht. Die Dienststellenleitungen berücksichtigen dabei die besonderen dienstlichen Anforderungen in ihren Bereichen und sehen bereichsangepasste Maßnahmen vor.

Grundlage für das Verfahren bei der Rückkehr von Personen, die zu einer Risikogruppe zählen, bilden die im Anhang beigefügten Hinweise „Vorgehen für die Rückkehr von Personen, die zu einer Risikogruppe zählen“.

2. Der Dienstbetrieb wird unter Beachtung einer angemessenen Hygieneplanung wieder an den Präsenzbetrieb herangeführt. Home-Office behält daneben seinen Stellenwert, so dass Präsenzbetrieb und Homeoffice in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander treten werden, welches auch die dienstlichen Anforderungen der jeweiligen Verwaltungsbereiche berücksichtigt.

Ziel ist es, diesen Prozess behutsam aufwachsend bis zum Beginn der Sommerferien (29. Juni 2020) voranzubringen, soweit die Gefährdungslage bis dahin keine anderweitigen Maßnahmen erforderlich macht.

3. Der in der Vereinbarung über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit festgelegte Arbeitszeitrahmen bleibt auf die Spanne von 06.00 Uhr bis 22.00 Uhr ausgeweitet, um auch weiterhin eine höhere Arbeitszeitflexibilität zu ermöglichen. Dabei sind die gesetzlichen Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit und über Ruhezeiten zu beachten.

Auch das maximal übertragbare Stundenfehl bleibt auf das Doppelte (bei vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten – 82,00 Stunden) erweitert.

4. Angesichts der beginnenden Wiederaufnahme des Betriebes von Schulen und Betreuungseinrichtungen erfolgt die Gewährung von Sonderurlaub nach § 20 Sonderurlaubsverordnung nur noch auf Ausnahmesituationen beschränkt, wenn die Dienstleistung weder in der Dienststelle noch im Homeoffice möglich ist. Den Dienststellen obliegt die Entscheidung im Einzelfall.

Es gelten weiterhin die folgenden Hinweise:

- Soweit neben der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten möglich ist, ist dieses wahrzunehmen.
 - Ist bereits Erholungsurlaub gewährt, hat dieser Vorrang. Hiermit ist bereits eine Freistellung von der Dienst- bzw. Arbeitsverpflichtung erfolgt, sodass für die Gewährung von Sonderurlaub kein Bedarf besteht.
 - Die Regelung bezieht sich auf Kinder bis zur 6. Klasse einschließlich.
 - Für Tarifbeschäftigte findet diese Regelung mit der Maßgabe Anwendung, dass eine Bewilligung von Arbeitsbefreiung für zunächst drei Arbeitstage nach § 29 Abs. 3 TV-L erfolgt. Die Arbeitsbefreiung kann bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen jeweils für weitere drei Tage verlängert werden.
5. Auch für den Schulbereich gilt das unter Nr. 2 dieses Erlasses formulierte Ziel, den Unterrichtsbetrieb unter Beachtung einer angemessenen Hygieneplanung wieder an den regulären Präsenzbetrieb gemäß Stundentafel heranzuführen. Die unterrichtlichen Aufgaben können abweichend von Nr. 2 Satz 2 prinzipiell nicht im Home-Office erfüllt werden. Auch von Lehrkräften, die gemäß den Bestimmungen der Anlage zu diesem Erlass als Risikopersonen festgestellt worden sind, wird im Hinblick auf die Hygienestandards an Schulen die Erteilung von Präsenzunterricht sowie die Wahrnehmung von anderen schulischen Veranstaltungen erwartet. Wird bei dem Verfahren gemäß Nr. 3 Buchstabe c der Anlage festgestellt, dass eine Tätigkeit im Präsenzunterrichtsbetrieb nicht möglich ist, wird ein anderweitiger Einsatz insbesondere zur Unterstützung der im Präsenzbetrieb tätigen Lehrkräfte und zur Entwicklung digitaler Lehrangebote geprüft.
6. Dieser Erlass gilt entsprechend für Richterinnen und Richter, soweit hierdurch deren richterliche Unabhängigkeit nach Art. 97 Abs. 1 GG, Art. 50 Abs. 1 S. 2 der Landesverfassung nicht beeinträchtigt wird und im Einzelfall sichergestellt ist, dass die richterlichen Aufgaben von einer geschäftsplanmäßigen Vertreterin oder einem geschäftsplanmäßigen Vertreter wahrgenommen werden können.
7. Die Hochschulleitungen stellen in eigener Verantwortung die entsprechende Umsetzung dieses Erlasses sicher.

Soweit die vorstehend aufgezeigten Maßnahmen der Mitbestimmung nach dem MBG Schl.-H. bedürfen, dulden diese aufgrund der außerordentlichen Herausforderungen der gegenwärtigen Lage keinen Aufschub. Dies betrifft die Regelungen nach der Ziffer 3 dieses Erlasses. Diese werden nach § 59 Absatz 3 Satz 2 und 3 MBG Schl.-H. vorläufig getroffen und sind letztmalig bis zum 28. Juni 2020 befristet.

Ich bitte darauf zu achten, dass die Rechte der Personalräte im Übrigen, insbesondere nach den §§ 47, 49 und 50 MBG SH, hiervon unberührt bleiben.

Den Schleswig-Holsteinischen Landtag und den Landesrechnungshof schreibe ich nachrichtlich mit der Bitte um entsprechende Verfahrensweise an.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Schrödter

Anlagen

Hinweise zu den Hygienekonzepten sowie zur Rückkehr von Personen, die einer Risikogruppe angehören

Synopse „Fernbleiben vom Dienst“

Vorgehensweise für die Rückkehr von Personen, die zu einer Risikogruppe zählen

Das Land als Dienstherr und Arbeitgeber stellt alle ihm obliegenden erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz sicher, um die Gesundheit aller seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurden die Arbeitsschutzstandards angepasst, um die notwendigen Infektionsschutzmaßnahmen umzusetzen.

Jede Dienststelle stellt diesen Schutz durch die Aufstellung und Umsetzung eines Hygienekonzeptes und einer angepassten betrieblichen Gefährdungsbeurteilung sicher.

Dabei sind zu beachten:

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, Bundesministerium für Arbeit und Soziales ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf;jsessionid=A602B9927682CF512056E56D9BA95D7E? blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf;jsessionid=A602B9927682CF512056E56D9BA95D7E?blob=publicationFile&v=4))
- Merkblatt für Arbeitsplätze der öffentlichen Verwaltung unter Corona Bedingungen, UK Nord ([https://www.uk-nord.de/fileadmin/user_upload/pdf/praevention/Corona - PDF und Links/Mindeststandards/Merkblatt Arbeitspla_tze Verwaltung u nter Coronabedingungen 1.pdf](https://www.uk-nord.de/fileadmin/user_upload/pdf/praevention/Corona_-_PDF_und_Links/Mindeststandards/Merkblatt_Arbeitspla_tze_Verwaltung_u_nter_Coronabedingungen_1.pdf))

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einer Risikogruppe, z.B. Personen mit Vorerkrankungen gem. RKI angehören (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html) sowie schwangere Mitarbeiterinnen ([https://www.bafza.de/fileadmin/Programme und Foerderungen/Unterstuetzung von Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/Informationspapier Mutterschutz und SARS-CoV-2 200414.pdf](https://www.bafza.de/fileadmin/Programme_und_Foerderungen/Unterstuetzung_von_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/Informationspapier_Mutterschutz_und_SARS-CoV-2_200414.pdf))

sind folgende Schritte einzuhalten:

1. Die Vorerkrankungen sind ggf. vom Hausarzt oder behandelnden Facharzt zu attestieren.
2. Das Attest wird dem betriebsärztlichen Dienst vorgelegt und dient als Grundlage für die Prüfung, ob die Erstellung eines individuellen Maßnahmenplans auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung erforderlich ist.
3. Die Ergebnisse der individuellen Gefährdungsbeurteilung sind auf Umsetzung zu prüfen.
 - a. Die allgemeinen Arbeitsschutzmaßnahmen gemäß Hygienekonzept der Dienststellen sind ausreichend. Eine Tätigkeit in der Dienststelle kann erfolgen.
 - b. Die allgemeinen Arbeitsschutzmaßnahmen gemäß Hygienekonzept der Dienststellen sind nicht ausreichend. Der darüberhinausgehende,

individuelle Schutz erfordert zusätzliche technische, organisatorische oder personenbezogenen Schutzmaßnahmen, die umgesetzt und eingehalten werden. Eine Tätigkeit in der Dienststelle kann erfolgen.

- c. Die allgemeinen Arbeitsschutzmaßnahmen gemäß Hygienekonzept der Dienststellen sind nicht ausreichend. Der darüberhinausgehende, individuelle Schutz durch zusätzliche technische, organisatorische oder personenbezogenen Schutzmaßnahmen kann nicht sichergestellt werden. Eine Tätigkeit in der Dienststelle kann nicht erfolgen. Es ist zu prüfen, ob eine Tätigkeit im Homeoffice möglich ist.

Im schulischen Bereich müssen alle Personen, die sich einer Risikogruppe zugehörig sehen und nicht zu schulischen Präsenzveranstaltungen herangezogen werden wollen, einen Nachweis gemäß Nr. 1 erbringen, an den sich das Verfahren nach Nr. 2 und ggf. Nr. 3 anknüpft. Wird bei dem Verfahren gemäß Nr. 3 Buchstabe c festgestellt, dass eine Tätigkeit im Präsenzunterrichtsbetrieb nicht möglich ist, wird ein anderweitiger Einsatz insbesondere zur Unterstützung der im Präsenzbetrieb tätigen Lehrkräfte und zur Entwicklung digitaler Lehrangebote geprüft.

Fernbleiben vom Dienst im Zusammenhang mit der Verbreitung des Corona-Virus

	Fallgruppe	Arbeits-/Dienstpflicht	Mitteilungspflicht	Besoldung/Entgelt	Anmerkungen
1	Beschäftigte/r ist erkrankt	<p><u>Beamte:</u> Dienstunfähigkeit (§ 67 S. 2-5 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Arbeitsunfähigkeit (§ 3 EFZG)</p>	<p><u>Beamte:</u> Unterrichtspflicht ggü. dem Dienstherrn (§ 67S.2 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Unterrichtspflicht ggü. dem Arbeitgeber (§ 5 EFZG)</p>	<p><u>Beamte:</u> Weiterzahlung der Besoldung (Art. 33 Abs. 5 GG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Fortzahlung des Entgelts (§ § 22 TV-L i.V.m. § 3 Abs. 1 EFZG)</p>	Maßgebend ist die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit.
2	Unter Quarantäne gestellte Beschäftigte, die nicht erkrankt sind	<p><u>Beamte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Dienst (§ 67 S. 1 LBG i.V.m. IfSG). Soweit die Dienstleistung in Quarantäne erbracht werden kann (z.B. Homeoffice, Mobiles Arbeiten), ist diese zu erbringen.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Genehmigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz (§ 616 BGB i.V.m. IfSG). Soweit die Arbeitsleistung in Quarantäne erbracht werden kann</p>	<p><u>Beamte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Dienstherrn (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34,35 BeamStG).</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Mitteilungspflicht ggü. dem Arbeitgeber (§§ 241, 242 BGB) .</p>	<p><u>Beamte:</u> Weiterzahlung der Besoldung.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Fortzahlung des Entgelts in den ersten 6 Wochen; danach Entschädigungsanspruch nach dem IfSG (§ 56 IFSG)</p>	<u>Tarifbeschäftigte:</u> Im Ausland unter Quarantäne gestellte Personen haben keinen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG

		(z.B. Homeoffice, Mobiles Arbeiten), ist diese zu erbringen.			
3	Beschäftigte/r hatte Kontakt mit Erkrankter/m; behördlichen Maßnahmen wurde sie/er nicht unterworfen	<p><u>Beamte:</u> Pflicht zur Dienstleistung (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34, 35 BeamtStG i.V.m. § 67 S. 1 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung (Arbeitsvertrag, § 611 a BGB)</p>	<p><u>Beamte:</u> Ja (beamtenrechtliche Grundpflichten, §§ 34,35 BeamtStG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Ja (§§ 241, 242 BGB)</p>	<p><u>Beamte:</u> Soweit Dienst geleistet wird, wird die Besoldung gezahlt.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Soweit die Arbeitsleistung erbracht wird, wird Entgelt gezahlt.</p> <p>Fortzahlung in Fällen sonstiger bezahlter Freistellung vom Dienst (z.B. Urlaub) bleibt unberührt.</p>	<p><u>Beamte:</u> Amtsärztliche Untersuchung kann angeordnet werden (§ 67 S. 5 LBG)</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung anordnen (§ 3 Abs. 5 TV-L)</p> <p><u>Beachte:</u> Im Fall des Coronavirus gilt entsprechend den allgemeinen Empfehlungen, sich zunächst telefonisch (116 117) zum weiteren Vorgehen zu informieren.</p>
4	Beschäftigte/r erscheint wegen der Schließung einer Schule oder KITA nicht zum Dienst/zur Arbeit	<p><u>Beamte:</u> Grds. Pflicht zur Dienstleistung.</p> <p>Ausnahme: Fälle nach SUVO (wie Kindkranktage, Erkrankung der Betreuungsperson - § 13 SUVO bzw. nach</p>		<p><u>Beamte:</u> Grds. kein Fall von Weiterzahlung der Besoldung. Ausnahme: Fälle nach SUVO.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Grds. kein Fall von Entgeltfortzahlung.</p>	<p><u>Beamte:</u> Sonderurlaub nach § 20 SUVO möglich. Soweit neben der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten möglich ist, ist dieses wahrzunehmen.</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u></p>

	<p>§ 20 SUVO, siehe Anm.).</p> <p><u>Tarifbeschäftigte:</u> Grds. Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung.</p> <p>Ausnahme: Krankschreibung zur Betreuung des Kindes bzw. Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 TV-L (siehe Anm.).</p>		<p>Ausnahme: die genannten Ausnahmefälle.</p>	<p>Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 TV-L, zunächst für drei Arbeitstage. Bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen Verlängerung um jeweils drei Arbeitstage. Soweit neben der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten möglich ist, ist dieses wahrzunehmen.</p>
--	---	--	---	--