

# Die GEW informiert

- Vergütung von Mehrarbeit durch Distanzunterricht
- Digitale Endgeräte und dienstliche E-mail-Adressen für Lehrkräfte
- Perspektiven für berufsbildende Schulen
- Das Wechselmodell in der Praxis
- Vorbereitung der Personalratswahlen an den Schulen
- Haushaltspolitik in der Corona-Krise
- Vertretungsverträge versus Seiten- beziehungsweise Quereinstieg
- COVID-FAQ | Informationen aus der Landesrechtsstelle

## Personalratswahlen 2021



## Am 4. und 5. Mai 2021 GEW WÄHLEN

### Infos zur Wahl

[www.gew-hessen-personalratswahlen.de](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de)

**PERSONALRATSWAHLEN 2021**  
AKTIV • KOMPETENT • DEMOKRATISCH **GEW**

**ERGÄNZUNG  
DES TÄTIGKEITSBERICHTES  
DER GEW-FRAKTION**

**Hauptpersonalrat  
der Lehrerinnen und Lehrer  
beim Hessischen  
Kultusministerium**

Verlängerung bis Mai 2021

Tätigkeitsbericht des HPRLL | 2016 bis 2020  
[www.gew-hessen-personalratswahlen.de/schule/hprll-unsere-arbeit](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de/schule/hprll-unsere-arbeit)

## Vergütung von Mehrarbeit durch Distanzunterricht

Das Kultusministerium hat auf Drängen des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) einen Erlass zur Vergütung von Mehrarbeit veröffentlicht, die durch zusätzlich zum Präsenzunterricht erteilten Distanzunterricht entsteht.

Während es vor Monaten aus dem HKM noch hieß: „Wir alle müssen Opfer bringen“, ist der Erlass nun das schriftliche Eingeständnis, dass Mehrarbeit in Folge der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schulbetrieb entsteht.

Bei den Beratungen mit dem Hauptpersonalrat hat das Kultusministerium auf Kritikpunkte reagiert, gleichwohl bleiben die Möglichkeiten zur Vergütung von Mehrarbeit, eng begrenzt. So ist die Vergütung lediglich nach den Vorschriften der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vorgesehen. Nach Artikel 61 des Hessischen Beamtengesetzes müssen verbeamtete Lehrkräfte monatlich bis zu drei Unterrichtsstunden mehr leisten, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern“. Wird dieses Maß überschritten, müssen alle geleisteten Stunden – auch die ersten drei – durch Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden. Dem Erlass zufolge setzt eine zu vergütende „Distanzstunde“ allerdings eine 45-minütige direkte Kommunikation voraus, die in der Regel über digitale Plattformen erfolgt. Eine Vergütung ist zudem nur möglich, wenn diese Mehrarbeit durch die Schulleitung angeordnet wurde.

Ausführliche Informationen zum Thema „Mehrarbeit“ wird die GEW Hessen in Kürze den Schulpersonalräten zukommen lassen. Mitglieder der GEW finden alles Wissenswerte zur Mehrarbeit im Mitgliederbereich unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).

## Digitale Endgeräte und dienstliche E-Mail-Adressen für Lehrkräfte

Auf Nachfrage der beiden Hauptpersonalräte beim Hessischen Kultusministerium (HPRLL und HPR Verwaltung) hat dieses mitgeteilt, dass der Start der verbindlichen Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen um ein halbes Jahr bis zum Schuljahresbeginn 2021/22 verschoben werden soll.

Der HPRLL hatte vor den Weihnachtsferien in einem Schreiben an den Kultusminister noch einmal seine Position verdeutlicht, dass ohne die Bereitstellung dienstlicher Endgeräte in ausreichender Anzahl die Nutzung der inzwischen eingeführten dienstlichen E-Mail-Konten nicht verbindlich gemacht werden kann. Offenbar hat sich der Kultusminister dieser Position zwischenzeitlich angeschlossen.

Die auf Seiten des HKM veröffentlichte Richtlinie zu den Dienste-E-Mails ist dahingehend ergänzt worden, dass die Verpflichtung auf den 1. August 2021 verschoben worden ist. Damit steigen die Chancen, dass die angekündigte Anschaffung der dienstlichen Endgeräte tatsächlich noch vor der verbindlichen Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen gelingen kann. Aktuellen Presseberichten zufolge erwartet das Ministerium eine Auslieferung im Frühjahr dieses Jahres.

## Perspektiven für berufsbildende Schulen

In einer gemeinsamen Pressemitteilung der GEW Hessen und des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen vom 15. Januar wies Sandro Witt, stellvertretender Vorsitzender des Bezirks, auf die besonderen Probleme an den berufsbildenden Schulen hin: „Gerade die Schülerinnen und Schüler in den Abschlussklassen der Berufsschulen bereiten sich doch jetzt auf die Ab-

schlussprüfungen vor. Prüfungsaufgaben lassen sich vergleichsweise gut daheim üben und Fragen können bei Bedarf auch im Distanzunterricht geklärt werden. (...) Der Gesundheitsschutz muss in der aktuellen Situation auch für die Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler höchste Priorität haben.“

Die Vorsitzende der GEW Hessen, Birgit Koch, forderte auch für die berufsbildenden Schule die Perspektive auf ein Wechselmodell: „Von diesem müssen dann aber alle profitieren, nicht nur die Abschlussklassen. Gerade für die Schülerinnen und die Schüler im sogenannten Übergangssystem ist der Präsenzunterricht von besonders hohem Nutzen.“

## Das Wechselmodell in der Praxis

Trotz des rasanten Anstiegs der Infektionszahlen mit dem Corona-Virus seit dem Herbst 2020 hat sich Kultusminister Lorz immer wieder gegen eine verbindliche Einführung des Wechselmodells verwahrt.

Die GEW hingegen hat wiederholt einen verbindlichen, mit Inzidenzwerten hinterlegten Stufenplan eingefordert. Wie vom Robert-Koch-Institut empfohlen, sollte darin ab einer Inzidenz von 50 der Wechselunterricht verankert werden.

Diese Forderung teilt die GEW mit der Landesschüler\*innenvertretung und dem Landeselternbeirat. Doch noch in einer Landtagsdebatte am 10. Dezember 2020, drei Tag vor dem Beschluss eines erneuten „harten Lock-downs“ samt bundesweiten Schulschließungen, erklärte Kultusminister Lorz – ebenso wie Daniel May (DIE GRÜNEN) und Armin Schwarz (CDU) – eine solche landesweite Regelung für unnötig.

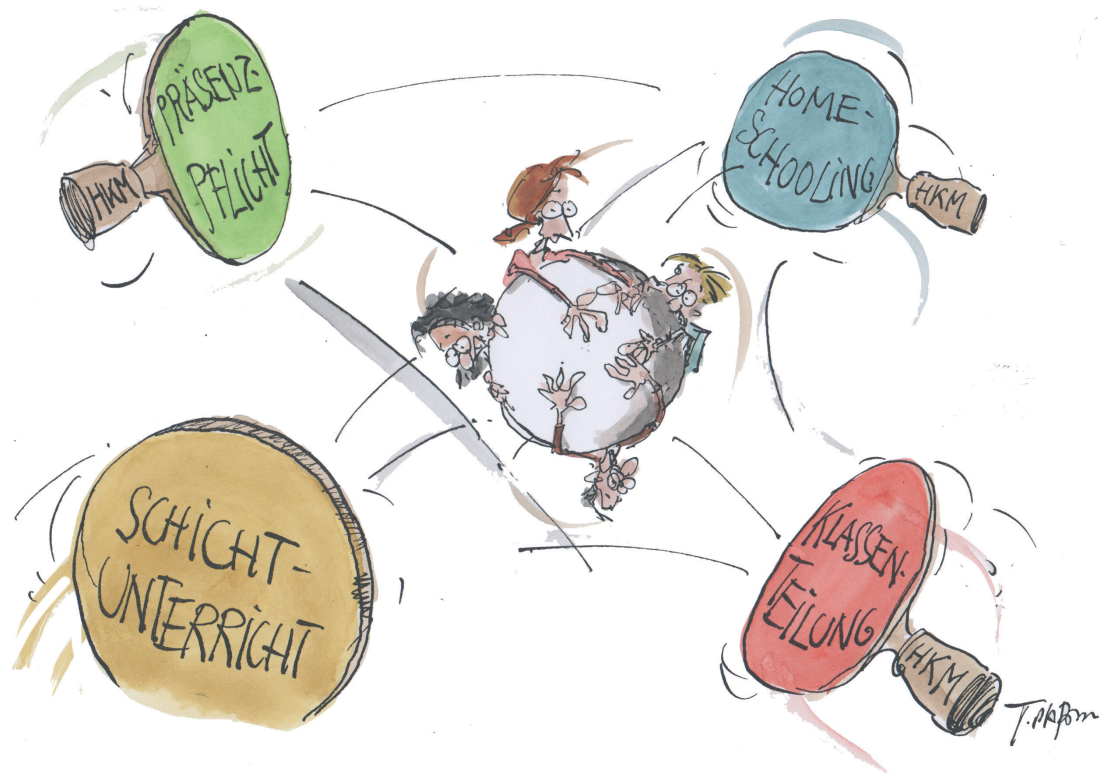
Viel zu spät, einen verlängerten Lockdown später, sperrt sich das Kultusministerium nun nicht mehr grundsätzlich. So wurde inzwischen für die Klassenstufen 1 bis 6 ein Einstieg in das Wechselmodell ab Mitte Februar angekündigt.

Die GEW Hessen sammelt bereits seit Dezember 2020 auf ihrer Homepage Praxisbeispiele für ein gelingendes Wechselmodell:

[www.gew-hessen.de/themen/corona-und-bildungssystem-corona-faq/wechselmodell-fuer-den-unterricht](http://www.gew-hessen.de/themen/corona-und-bildungssystem-corona-faq/wechselmodell-fuer-den-unterricht)

Die bislang veröffentlichten Beispiele stammen von Schulen aus den Gebietskörperschaften, die bereits vor dem Lockdown auf die Initiative der lokalen Akteure hin das Wechselmodell eingeführt hatten, allerdings nur ab der Klasse 7. Diese Konzepte können nun als Best-Practice-Beispiele von anderen Schulen aufgegriffen oder auch variiert angewendet werden. Weitere Beispiele, besonders auch aus Grundschulen, werden sehr gerne ergänzt!

Veröffentlichung im März 2021



## Weitere Veröffentlichungen der GEW Hessen

Personalratswahlen 2021 Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft **GEW**  
Hessen



**AKTIV IN DER  
GRUNDSCHULE**

**AM 4. UND 5. MAI 2021  
GEW WÄHLEN**

**AKTIV  
KOMPETENT  
DEMOKRATISCH**

Personalratswahlen 2021 Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft **GEW**  
Hessen



**AKTIV FÜR DIE  
SOZIALPÄDAGOGISCHEN  
FACHKRÄFTE  
IM SCHULDIENTST**

**AM 4. UND 5. MAI 2021  
GEW WÄHLEN**

**AKTIV  
KOMPETENT  
DEMOKRATISCH**

## Vorbereitung der Personalratswahlen an den Schulen

Die eigentlich für das Jahr 2020 vorgesehenen Personalratswahlen im öffentlichen Dienst des Landes wurden Corona bedingt abgesagt und um ein Jahr verschoben. Im Schulbereich werden sie nun am 4. und 5. Mai 2021 stattfinden.

Es werden dabei nicht nur die örtlichen Personalräte an den annähernd 2.000 Schulen gewählt, sondern auch die Gesamtpersonalräte an den staatlichen Schulämtern und der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Hauptpersonalrat Verwaltung im HKM. Die mit der Durchführung der Wahl betrauten örtlichen Wahlvorstände wurden bereits im Dezember 2020 benannt, die Wählerlisten bis zum 22. Januar 2021 erstellt.

Bis zum 26. Februar 2021 folgt nun das Wahlausschreiben, auf das hin dann die Wahlvorschläge eingereicht werden können.

Alle Informationen zu den Wahlen finden sich auf der Homepage der GEW Hessen: [www.gew-hessen-personalratswahlen.de](http://www.gew-hessen-personalratswahlen.de)

## Haushaltspolitik in der Corona-Krise

Die hessische Landesregierung hat Anfang November 2020 den Entwurf für den Haushalt 2021 sowie die Finanzplanung des Landes für den Zeitraum bis zum Jahr 2024 vorgestellt. Verabschiedet wird der Haushalt für das laufende Jahr voraussichtlich am 4. Februar 2021. Neben dem regulären Haushalt hat das Land ein Sondervermögen in Höhe von 12 Milliarden Euro eingerichtet.

Mit diesem Geld stehen befristet bis zum Jahr 2023 Mittel zur Verfügung, mit denen in den kommenden Jahren unter anderem Steuerausfälle beim Land und den Kommunen ausgeglichen werden sollen. So plant das Land für das kommende Jahr Zuführungen aus dem Sondervermögen an den Landeshaushalt von 690 Millionen Euro. Trotzdem müssen auch im Landeshaushalt 2021 noch Kredite aufgenommen werden – geplant sind 1,7 Milliarden Euro.

Zurzeit sind die Kreditbegrenzungen im Rahmen der Schuldenbremse ausgesetzt. Die schwarz-grüne Landesregierung will aber so bald wie möglich zur Politik der „schwarzen Null“ zurückkehren. Dies lehnt die GEW ab und fordert angesichts der bestehenden massiven Unterfinanzierung des Bildungsbereichs die Abschaffung der Schuldenbremse – eine Kreditfinanzierung von staatlichen Investitionen sollte wieder möglich sein.

Darüber hinaus setzt sich die GEW für eine Steuerpolitik ein, die sehr hohe Vermögen und Einkommen steuerlich stärker belastet, um die Finanzierungsbasis der öffentlichen Hand zu stärken.



## Vertretungsverträge versus Seiten- beziehungsweise Quereinstieg

Die hessische Koalition und Kultusminister Lorz rühmen sich gerne damit, dass Hessen im bundesweiten Vergleich deutlich weniger auf Quer- und Seiteneinsteiger:innen in den Schuldienst zurückgreifen müsse als andere Bundesländer – beispielsweise Berlin. Das wird dann auch als vermeintlicher Beleg für die Attraktivität des hessischen Schuldienstes gewertet, auch um etwa die Forderung „E13/A13 für alle!“ abzuwehren. Dass es sich dabei nicht einmal um die halbe Wahrheit handelt, weist Harald Freiling, Redakteur der GEW Mitgliederzeitschrift HLZ, in einem ausführlichen Artikel nach, der jüngst in der Zeitschrift Die Deutsche Schule erschienen ist (DDS 4/2020, S. 428–438).

Wie kaum ein anderes Bundesland setzt Hessen zur Bewältigung des Lehrkräftemangels auf befristete Vertretungsverträge, deren Zahl landesweit bei rund 5.000 liegen dürfte. Ein Großteil der Vertretungslehrkräfte ist nicht pädagogisch ausgebildet. So werden einerseits die tatsächlichen Ausmaße des Lehrkräftemangels in Hessen verschleiert. Andererseits werden den Kolleginnen und Kollegen so sowohl eine adäquate Qualifizierung für ihre Tätigkeit wie auch die Perspektive auf eine reguläre, dauerhafte Beschäftigung verweigert. Die Forderung der GEW Hessen nach einem berufsbegleitenden Qualifizierungsangebot für diese Gruppe, das den Erwerb eines Lehramts ermöglicht, bleibt somit von höchster Aktualität.

## Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Hessen  
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt  
Tel. 069–971293-0

info@gew-hessen.de  
www.gew-hessen.de  
Karikaturen: Thomas Plaßmann  
Grafik und Satz: E. Hoeft, J. Abrahams  
Druck: gruendruck.de  
Auflage: 10.000



# INFORMATIONEN DER LANDESRECHTSSTELLE

## Kinderbetreuungstage für Alle! Dienst- und Arbeitsbefreiung genehmigen! | Stand 1. Februar 2021

Für gesetzlich krankenversicherte Eltern wurden die Regelungen zum „Kinderkrankengeld“ stark ausgeweitet. Die Anzahl der Tage, für die ein Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung und auf Zahlung von Krankengeld besteht, wurde deutlich erhöht. Nämlich von 20 Arbeitstagen pro Kind, auf maximal 40 Arbeitstage, für Alleinerziehende von 40 Tagen pro Kind, auf maximal 90 Tage.

Außerdem besteht der Anspruch nicht nur dann, wenn ein Kind erkrankt ist, sondern auch, wenn keine Betreuung angeboten oder die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben wird.

### Beamtinnen und Beamte

#### Privat krankenversicherte Beschäftigte

Für die Beamtinnen und Beamten in Hessen und privat krankenversicherten Beschäftigten fehlt eine solche weitgehende Regelung. Hessen hat zwar angekündigt, dass es für seine Beschäftigten einen Erlass geben soll, aber die betroffenen Eltern werden in der Regel kaum darauf warten können.

Bisher ist durch Erlass des Hessischen Innenministeriums für Beamtinnen und Beamte in Hessen festgelegt, dass diese zur Betreuung erkrankter Kinder bis 12 Jahren oder von Kindern mit Behinderung eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung im Umfang von 7 Tagen pro Kind, maximal 14 Tage und für Alleinerziehende von 14 Tagen pro Kind, maximal 28 Tage erhalten. Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Besoldung gewährt werden. (Erlass vom 21.11.2017 – siehe Information aus der Landesrechtsstelle zur Dienstbefreiung zur Betreuung erkrankter Kinder vom Februar 2018.)

## Ist eine Erkrankung an Covid-19 ein Arbeitsunfall? | Stand: 2.2.2021

Kann eine Corona-Erkrankung als Arbeitsunfall oder – bei Beamtinnen und Beamten – als Dienstunfall anerkannt werden? Oder ist es eine Berufskrankheit? Diese Fragen, die bereits zu Beginn der Pandemie vereinzelt gestellt wurden, nahmen in der zweiten Welle aufgrund der hohen Infektionszahlen deutlich an Bedeutung zu.

Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung gibt es mindestens für die Beschäftigten im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege recht eindeutige Regelungen. Aber wie sieht es für die Beschäftigten in Schulen oder Kitas aus, die durch ihre Tätigkeiten ebenfalls einer höheren Gefährdung ausgesetzt sind?

### Anerkennung als Arbeitsunfall

Eine Erkrankung aufgrund einer Infektion kann ein Arbeitsunfall oder, wenn die Infektion auf dem Weg zur oder von der Arbeit erfolgt ist, ein Wegeunfall sein. Nach den Hinweisen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Privat krankenversicherte Beschäftigte haben nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes einen Anspruch auf bezahlte Freistellung bei Erkrankung von Kindern im Umfang von nur 4 Tagen pro Jahr (nach der Rechtsprechung bei mehreren Kindern maximal 5 Tage). Außerdem kann in „sonstigen dringenden Fällen“ eine Arbeitsbefreiung von nochmals drei Tagen gewährt werden.

**Aus unserer Sicht muss angesichts der Änderungen im Sozialgesetzbuch aufgrund der notwendigen, politisch angeordneten Beschränkungen der Betreuungsmöglichkeiten, die Anspruchsdauer nach dem Erlass und nach dem Tarifvertrag verlängert und auch in den Fällen der „Schließung von Betreuungseinrichtungen“ genehmigt werden.**

Nach dem Schreiben des Kultusministers an die Schulen vom 21. Januar 2021 ist bei beamteten oder tarifbeschäftigten Lehrkräften „weiterhin zunächst zu prüfen“, ob im erforderlichen Umfang eine (bezahlte) Dienstbefreiung in Betracht kommt. Im Schuldienst wird die entsprechende Dienst- oder Arbeitsbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Tagen durch die Schulleitung genehmigt.

**Hinweis:** Bei Anordnung einer behördlichen Quarantäne oder Absonderung besteht bei Beamtinnen und Beamten immer der Anspruch auf Besoldung. Tarifbeschäftigte erhalten eine Entschädigung aufgrund des Infektionsschutzgesetzes.

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann eine Covid-19-Erkrankung als Arbeitsunfall anerkannt werden,

- wenn ein intensiver Kontakt mit einer infektiösen Person („Indexperson“) bestand

oder

- wenn eine größere Anzahl von infektiösen Personen im unmittelbaren Tätigkeitsumfeld nachgewiesen werden kann

und

- wenn die Erkrankung spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Kontakt eingetreten ist.

Nach Angaben der DGUV ist von einem intensiven Kontakt in der Regel erst nach einer Kontaktdauer von mindestens 15 Minuten bei einer räumlichen Entfernung von weniger als eineinhalb bis zwei Metern auszugehen. Im Einzelfall könne auch ein zeitlich kürzerer Kontakt ausreichen, wenn es sich um eine besonders intensive Begegnung gehandelt hat.

# INFORMATIONEN DER LANDESRECHTSSTELLE

Umgekehrt kann dies für einen längeren Kontakt gelten, obwohl der Mindestabstand eingehalten wurde.

Lässt sich kein intensiver Kontakt zu einer Indexperson feststellen, kann es, so die DGUV, im Einzelfall auch ausreichen, wenn es im unmittelbaren Tätigkeitsumfeld (z.B. innerhalb eines Betriebs oder Schule) der betroffenen Person nachweislich eine größere Anzahl von infektiösen Personen gegeben hat und konkrete, die Infektion begünstigende Bedingungen bei der versicherten Tätigkeit vorgelegen haben. Dabei sind unter anderem folgende Aspekte zu betrachten:

- Anzahl der nachweislich infektiösen Personen im engeren Tätigkeitsumfeld
- Anzahl der üblichen Personenkontakte
- geringe Infektionszahlen außerhalb des versicherten Umfeldes
- räumliche Gegebenheiten wie die Belüftungssituation und die Temperatur

**Quelle:** [www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/covid-19-arbeitsunfall/index.jsp](http://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/covid-19-arbeitsunfall/index.jsp)

## Arbeitsunfall anzeigen

Ein Arbeitsunfall muss zunächst angezeigt werden. Das ist wichtig, denn bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die Kosten der Heilbehandlung sowie der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Ist die Erwerbsfähigkeit gemindert, beispielsweise durch schwere Verläufe oder Spätfolgen, kann diese auch eine Rente zahlen. Insbesondere die Leistungen zur Rehabilitation sind umfangreicher als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Finanzielle Entschädigungsleistungen gibt es in der gesetzlichen Krankenversicherung gar nicht.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt die Anzeige in der Regel entweder über den „Durchgangsarzt“ oder über den Arbeitgeber. Bei einer Corona-Infektion soll aber nach den Vorgaben der Unfallversicherung nicht der Durchgangsarzt aufgesucht, sondern das Gesundheitsamt informiert werden. Außerdem können die Beschäftigten selbst einen Arbeitsunfall anzeigen. Eine Verpflichtung besteht nicht. Für die Beschäftigten in den Bereichen Schulen und Kitas in Hessen ist die Unfallkasse Hessen zuständig

### Link Unfallanzeige:

[www.ukh.de/fileadmin/ukh.de/pdf/PDF-Formulare/Unfallanzeige\\_Allgemeine\\_Unfallversicherung.pdf](http://www.ukh.de/fileadmin/ukh.de/pdf/PDF-Formulare/Unfallanzeige_Allgemeine_Unfallversicherung.pdf)

Gegen einen ablehnenden Bescheid kann man innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen. Wird dieser durch Widerspruchsbescheid zurückgewiesen, muss innerhalb eines Monats Klage beim Sozialgericht erhoben werden.

## Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind über die Dienstunfallfürsorge ihres Dienstherrn abgesichert. Hier gibt es keine bundeseinheitlichen Handlungsempfehlungen. Es gilt die allgemeine Regelung, dass „der Unfall“, in diesem Fall die Infektion, in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten sein muss (§ 36 Abs.1 Satz 1 HBeamtVG). Für die Anzeige des Dienstunfalls und den Antrag auf Anerkennung der COVID-19-Erkrankung als Dienstunfall kann man die genannten Kriterien der DGUV zur Anerkennung eines Arbeitsunfalls als eine Art „Checkliste“ benutzen.

Auch für Beamtinnen und Beamte ist eine solche Anerkennung wichtig, denn in einem solchen Fall erfolgt die Abrechnung der Kosten der Heilbehandlung etc. über die Dienstunfallfürsorge und nicht über Krankenversicherung und Beihilfe. Die Leistungen sind allerdings vergleichbar. Solange die Anerkennung als Dienstunfall noch nicht vorliegt, sollten die Aufwendungen jedoch zunächst bei Krankenkasse und Beihilfe eingereicht werden mit dem Hinweis, dass ein Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall gestellt wurde.

Bei einem schweren Krankheitsverlauf kommt zusätzlich die Zahlung eines Unfallausgleichs in Betracht. Sollte die Erkrankung gar zu einer Dienstunfähigkeit führen, ergibt sich ein deutlich erhöhter Pensionsanspruch.

## Muss ich eine Anzeige machen? Welche Fristen gibt es?

Beamtinnen und Beamte sind grundsätzlich verpflichtet, einen (wahrscheinlichen) Dienstunfall zu melden. Zuständig in Hessen sind die Dienstunfallfürsorgestellen der Regierungspräsidien Darmstadt, Gießen und Kassel. Wer Leistungen aus der Dienstunfallfürsorge geltend machen möchte, muss den Antrag auf Anerkennung des Dienstunfalls spätestens sechs Monate nach dem „Unfall“ stellen. Stellt sich nachweislich erst später heraus, dass ein Dienstunfall vorliegen könnte, ist eine spätere Antragstellung möglich. Hier gilt eine Frist von „drei Monaten nach Kenntnis“ (§ 37 HBeamtVG).

Wer Ansprüche aufgrund eines Dienstunfalls geltend machen möchte, muss diesen Dienstunfall innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Unfalls dem Dienstvorgesetzten melden. Das „Unfallereignis“ ist der Zeitpunkt der Infektion. Allerdings soll nach der Rechtsprechung diese Frist bei Krankheiten, die infolge fortlaufender kumulativer schädlicher Einwirkung auf den Beamten ausgelöst werden, erst dann zu laufen beginnen, wenn der Zustand der Beamtin oder des Beamten einen Krankheitswert erreicht, in dem die Krankheit sicher diagnostiziert werden kann. Ohne Krankheitssymptome kann aus unserer Sicht die Frist erst nach einem positiven „Corona-Test“ zu laufen beginnen. Urteile liegen hierzu noch nicht vor.

**Dienstunfallanzeigen:** <https://rp-darmstadt.hessen.de>, <https://rp-giessen.hessen.de>, <https://rp-kassel.hessen.de>



# INFORMATIONEN DER LANDESRECHTSSTELLE

Wird die Anerkennung des Dienstunfalls durch Bescheid abgelehnt, muss innerhalb eines Monats Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden. Im Beamtenversorgungsrecht gibt es in Hessen kein Widerspruchsverfahren.

## Beratung und Rechtsschutz durch die GEW

Generell müssen die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber oder Dienstherrn nachweisen, dass die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Arbeits- oder Dienstunfalls vorliegen. Im Streitfall entscheidet ein Gericht. Bei COVID-19-Erkrankungen werden Gerichte aber auch darüber entscheiden müssen, ob und für welche Berufsgruppen eine „Beweislastumkehr“ erreicht werden kann. Eine Aussage über die Erfolgsaussichten für eine Anerkennung kann derzeit niemand treffen. GEW-Mitglieder können sich mit den vorliegenden Unterlagen an die Landesrechtsstelle wenden, um die Erfolgschancen für einen Widerspruch und ein Klageverfahren zu prüfen. GEW-Mitglieder, die bereits bei Antragstellung eine Unterstützung wünschen, können sich an die Rechtsberatung der Kreis- und-Bezirksverbände wenden.

## COVID-19 als Berufskrankheit?

Noch schwieriger dürfte es sein, dass eine COVID-19-Erkrankung für Beschäftigte in Schulen und Kitas als „Berufskrankheit“ anerkannt wird. Typische Berufskrankheiten werden in der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung aufgeführt.

Diese gilt über den Verweis in § 36 Abs. 3 HBeamtVG auch für hessische Beamtinnen und Beamte. Infektionskrankheiten können nach der Verordnung nur als Berufskrankheit anerkannt werden, „wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war“.

Da die Formulierung „in ähnlichem Maße“ eine erhebliche Rechtsunsicherheit hervorruft, fordert der DGB, dass die genannte Gruppe um weitere Berufsgruppen ergänzt wird. Deren Auswahl sollte sich für COVID-19 an epidemiologischen Erkenntnissen und Statistiken der GKV und der PKV orientieren. In Österreich wurde die Liste bereits um Einrichtungen in der öffentlichen und privaten Fürsorge, um Schulen und Kindertagesstätten und um Justizanstalten und Hafträume ergänzt. Nach bisheriger Rechtsprechung (BVerwG, Urteil vom 10.12.2015) dürfte sich eine rückwirkende Anerkennung von neuen Berufskrankheiten bei Beamtinnen und Beamten als schwierig erweisen.

## Weitere Informationen: Auf der Webseite des DGB

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

## Siehe auch in den **CORONA-FAQ**

[www.gew-hessen.de/themen/corona-und-bildungssystem-corona-faq/](http://www.gew-hessen.de/themen/corona-und-bildungssystem-corona-faq/)

