

Information der Geschäftsführung

Umgang mit wichtigen Personalfragen in Folge der Auswirkungen der Coronavirus SARS-CoV-2 Pandemie

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat den öffentlichen Gesundheitsdienst in Hessen in eine erhöhte Aufmerksamkeit versetzt und das Gesundheitsamt der Stadt Frankfurt erwartet kurz- und mittelfristig eine weitere Zunahme der Fallzahlen.

Die aktuelle Risikobewertung des Robert Koch-Instituts zu COVID-19 für Deutschland beschreibt zwar weiterhin, dass die Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland als mäßig eingeschätzt wird. Trotzdem werden wir mit ersten Regelungen auf diese Situation reagieren und damit wichtige Personalfragen aufgreifen:

Maßnahmen bei Anzeichen von Symptomen bei Mitarbeitern/innen:

1. Bei ernsthaften Anzeichen der spezifischen Symptome hat der/die Mitarbeiter/in zunächst der Arbeit fernzubleiben und sich umgehend beim Arbeitgeber zu melden.
2. Sofern ein begründeter Verdacht auf eine Infektion besteht oder das Gesundheitsamt den/die Mitarbeiter/in als mögliche Kontaktperson identifiziert hat, ist der Arbeitgeber umgehend zu informieren, damit dieser Maßnahmen zum Schutz der restlichen Belegschaft und Klienten ergreifen kann.

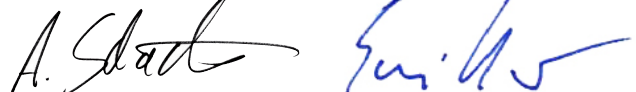
Maßnahmen bei begründeten Verdachtsfällen:
(Alle Maßnahmen laufen unter Einbindung und nach Abstimmung mit der zuständigen Gesundheitsbehörde und dem Betriebsarzt)

1. Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen bzw. Dienststellen, die mit der infizierten/erkrankten Person Kontakt hatten, werden umgehend unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt, um sich ärztlich untersuchen (testen) zu lassen.
2. Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen bzw. Dienststelle, die nach Anordnung des Gesundheitsamtes in häuslicher Quarantäne verbleiben müssen und die nicht erkrankt/infiziert sind, werden unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Ende der Quarantäne freigestellt.

Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls kann mobiles Arbeiten angeordnet werden, wenn dies möglich und zweckmäßig ist.

Wer aus persönlichen Gründen, die keine Freistellung begründen, betroffen ist (z.B. Sorge für Kinder, die von Schulschließungen betroffen sind), kann in Abstimmung mit dem Arbeitgeber den Abbau von Mehrarbeit, die Verlegung von Urlaubstagen oder mobiles Arbeiten abstimmen.

Mit freundlichen Grüßen


Andreas Schadt und Thomas Schmitter
Geschäftsführer