

KIRCHENVERWALTUNG
Dezernat 2 - Personal
Referat Personalrecht

EKHN • Dezernat 2 • Referat Personalrecht • 64276 Darmstadt

Rundschreiben an:

- Kirchengemeinden, Dekanate, Propsteien, Diakoniestationen Regionalverwaltungen
- (kirchliche Arbeitgeber)
- Gesamtkirchliche Arbeitgeber

Zur Kenntnis an:

- GMAV
- Pfarrerausschuss

Hausanschrift:

Paulusplatz 1 • 64285 Darmstadt

Postanschrift: 64276 Darmstadt

Zentrale: 06151/405-0

Durchwahl: 06151/405-422

Fax: 06151/405-459

Personal-Recht@ekhn.de

**Az.: 3450-3 CORONAVIRUS
(Knö/Ges)**

Bitte bei Antwort unbedingt angeben.

Darmstadt, 19.11.2021

Rundschreiben zu den gesetzlichen Neuregelungen des Bundes im Infektionsschutzgesetz und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

dramatisch steigende Infektionszahlen, die sich in zunehmend belegten Intensivstationen widerspiegeln, haben seitens des Bundes zu Änderungen im Infektionsschutzgesetz sowie in der Arbeitsschutzverordnung geführt.

1. Informationen

Die wesentlichen Fortführungen bzw. Änderungen mit Auswirkung auf Arbeitsverhältnisse sind folgende:

1. Kontaktreduktion
2. Rückkehr zur Homeoffice-Pflicht
3. 3G am Arbeitsplatz

Zu 1. Kontaktreduktion:

Da (wenn auch vermindert) auch Geimpfte sich bzw. andere infizieren können, ist mit der Ergänzung des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes und der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung die Fortführung der bewährten Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz für einen Übergangszeitraum von drei Monaten befristet vorgesehen. Tätigkeitsbedingten Infektionsgefahren ist nach der Gesetzesbegründung weiterhin wirksam durch die Reduktion von Kontakten sowie anderen Maßnahmen zu begegnen. Daher werden die grundlegenden Vorgaben wie die Kontaktreduzierung, die Testangebotspflicht sowie die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sowie der Verweis auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger beibehalten. Um das Risiko einer Infektion im Betrieb zu senken, sollen Betriebe dazu beitragen, den Anteil der

geimpften Beschäftigten zu erhöhen. Zu diesem Zweck wird für die Arbeitgeber eine **Impfunterstützungspflicht** beibehalten.

Zu 2. Rückkehr zur Homeoffice-Pflicht:

§ 28b des Infektionsschutzgesetzes sieht in Absatz 4 folgendes vor:

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.“

Diese Regelung entspricht der bis Sommer in der Arbeitsschutzverordnung verankerten Regelung und fordert alle Arbeitgeber und Beschäftigten zur Rückkehr ins Homeoffice bei Büroarbeit auf.

Zu 3. 3G am Arbeitsplatz:

Neu eingeführt wird in § 28b des Infektionsschutzgesetzes die Beschränkung des Zugangs zum Arbeitsplatz auf „**3G**“.

*„(1) **Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten**, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, **nur betreten** und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, **wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen** im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 VI) **sind** und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3, Nummer 5 oder Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 VI) mit sich führen, zur **Kontrolle** verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Sofern die dem Testnachweis zugrundeliegende Testung mittels Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist, darf diese abweichend von § 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 VI) maximal 48 Stunden zurückliegen. Abweichend von Satz 1 ist Arbeitgebern und Beschäftigten ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um*

- 1. unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines Nachweises im Sinne des § 4 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25. Juni 2021 (BAnz AT 28.06.2021 V1), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. September 2021 (BAnz AT 09.09.2021 V1) geändert worden ist, wahrzunehmen oder*
- 2. ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.*

Der Arbeitgeber hat seine Beschäftigten bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren.“

Die Regelung bedeutet, dass der Arbeitgeber täglich zu kontrollieren hat, dass nur Geimpfte, Genesene oder Getestete Zugang zur Arbeitsstätte (Verwaltungsgebäude, Kirche, KiTa etc.) haben. Hierfür haben die Beschäftigten die entsprechenden Nachweise vorzulegen. Diese sind zu dokumentieren (s. Vorlage in der Anlage). Impf- oder Genesenennachweise können in Kopie zur Entlastung beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Legen Getestete einen PCR-Test vor, hat dieser 48 Stunden Bestand. Der Nachweis muss von einer anerkannten Teststelle stammen und darf nicht älter als 24 Stunden sein. Diese Tests sind kostenlos. Die dafür aufzuwendende Zeit ist **keine** Arbeitszeit. Da Arbeitgeber weiterhin verpflichtet sind, zweimal in der Woche einen Antigentest zur Verfügung zu stellen, kann die Testung zweimal in der Woche unter Aufsicht in der Arbeitsstätte erfolgen.

Ist ein (zusätzlicher) Test bei Geimpften oder Genesenen aufgrund des Hygienekonzepts oder besonderer Vorschriften erforderlich, kann auf Selbsttests zurückgegriffen werden.

2. Einzuleitende Schritte

- Möglichkeiten der Kontaktreduktionen sind zu bedenken.
- Die Rückkehr ins Homeoffice ist zu planen und zu organisieren.
- Die Zugangskontrolle ist vorzubereiten (s. beiliegende Vorlage)

3. Folgen bei Verstößen

Was passiert, wenn Beschäftigte sich weigern, einen 3G Nachweis zu erbringen?

Beschäftigte – die dann selbstverschuldet mangels 3G-Nachweis – ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, haben keinen Vergütungsanspruch. Denn es gilt, ohne Arbeit kein Lohn. Außerdem könnten sie eine verhaltensbedingte Kündigung riskieren, was allerdings zunächst eine Abmahnung sowie eine Wiederholung der Weigerung voraussetzt.

Denn die Beschäftigten sind verpflichtet, sich an die gesetzlich angeordneten 3G-Vorgaben ihres Arbeitgebers zu halten und sie begehren – falls diese missachtet werden – damit regelmäßig eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung.

Gegen diese Sanktionen, mit denen Beschäftigte regelmäßig rechnen müssen, wenn sie die 3G-Vorgaben missachten, kann vor dem Arbeitsgericht geklagt werden, etwa mit einer Kündigungsschutzklage im Fall einer Kündigung.

Die Nicht-Kontrolle ist bußgeldbewehrt ebenso wie der Zutritt zur Arbeitsstätte ohne den 3G-Nachweis. Die Vorlage gefälschter Unterlagen stellt sogar eine Straftat dar.

4. Impfung

Derzeit laufen Gespräche mit der BAD GmbH, wie ein möglicherweise jetzt eintretender Impfbedarf sowie die Boosterimpfungen abgedeckt werden können. Hierzu werden wir gesondert informieren.

5. Inkrafttreten

Die Regelungen treten nach Zustimmung des Bundesrates und Veröffentlichung in Kraft. Das genaue Datum steht noch nicht fest, dies wird vermutlich in der kommenden Woche erfolgen.

Hinweis: nach Veröffentlichung wird der Gesetzestext auf der Intranetseite des Referats Personalrecht eingestellt (<http://intranet-direkt.ekhn.de/personal/personal/personalrecht/covid-19-pandemie-sonderseite.html>).

Länderregelungen können weitergehende Vorgaben beinhalten. Hierzu wird gesondert informiert.

- Hessen: [Corona in Hessen | hessen.de](https://www.hessen.de/coronavirus)
- Rheinland-Pfalz: [Startseite rlp.de](https://www.startseite.rlp.de/coronavirus)

6. Häufige Fragen

Impfpflicht

Derzeit gibt es keine Impfpflicht. Darüber debattiert der Bundestag noch

Erbringung der Arbeitsleistung

Da der Zugang zur Arbeitsstätte auf Geimpfte, Genesene und Getestete beschränkt ist, bedeutet dies, dass die Erbringung der Arbeitsleistung ebenfalls diesen Status voraussetzt

Auskunfts-/Nachweispflicht

Beschäftigte wie auch Arbeitgeber sind zum Nachweis und damit zur Auskunft verpflichtet

Testpflicht

Für Nichtgeimpfte- oder genesene besteht tägliche Testpflicht

3G und Kontrolle

3G gilt für alle Arbeitsbereiche. Mitarbeitende haben den Nachweis zu erbringen. Arbeitgeber müssen täglich kontrollieren, wenn kein Nachweis hinterlegt ist.

Befristung der Nachweise

Für Impfnachweise gibt es derzeit keine Befristung. Genesenennachweise sind auf 6 Monate befristet, Tests auf 24 bzw. 48 Stunden (das ist jeweils auf dem Nachweis festgehalten). Nach Ablauf der 6-Monatsfrist ist die Person weder geimpft noch genesen, es greift also die tägliche Testpflicht

Kosten

Die Kosten für die nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung anzubietenden Tests trägt der Arbeitgeber. Hierfür steht den Gemeinden und Dekanaten ein Budget zur Verfügung.

Keine Impfung aus gesundheitlichen Gründen

Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden sollen, benötigen hierfür einen entsprechenden betriebsärztlichen Nachweis. Ihnen sind dann tägliche Arbeitgebertests zur Verfügung zu stellen, soweit eine Anwesenheit am Arbeitsplatz erforderlich und angezeigt sein sollte.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Personal-Recht@ekhn.de.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie behütet.



Dr. Knötzele
Oberkirchenrätin

Anlage: Vorlage für die Zugangskontrolle