



KIRCHENVERWALTUNG
Dezernat 2 - Personal
Referat Personalrecht

EKHN • Dezernat 2 • Referat Personalrecht • 64276 Darmstadt

Rundschreiben an

- Träger von Kindertagesstätten
- Frau Altmann mit der Bitte um Weiterleitung an alle Regionalverwaltungen (Personalabteilungen und Finanzabteilungen)
- GMAV zur Kenntnis
- BAD GmbH, Herr Dr. Pöttgen, zur Kenntnis

Hausanschrift:

Paulusplatz 1 • 64285 Darmstadt

Postanschrift: 64276 Darmstadt

Zentrale: 06151/405-0

Durchwahl: 06151/405-422

Fax: 06151/405-459

petra.knoetzele@ekhn.de

**Az.: 3450-3 CORONAVIRUS
(Knö/Ges)**

Bitte bei Antwort unbedingt angeben.

Darmstadt, 30.06.2020

Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen

hier: Personalfragen (siehe auch Trägerrundschreiben vom 26. Juni 2020 des Fachbereichs Kindertagesstätten)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Start des Regelbetriebs erfolgt unter **Pandemiebedingungen**, also weiterhin mit der Gefahr der Ausbreitung des Coronavirus und der damit verbundenen Möglichkeit der unter Umständen schweren Erkrankung einzelner Personen. Dieses erhebliche Erkrankungsrisiko besteht für Angehörige von sogenannten Risikogruppen also auch weiterhin

(s. RKI https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html).

Was bedeutet das für den Regelbetrieb?

Vor dem Einsatz von Mitarbeitenden ist eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, die auch das individuelle Risiko betrachtet. (Wir verweisen insoweit auf die bisherigen Rundschreiben. Sie finden diese auch im Intranet unter:

<https://intranet-direkt.ekhn.de/personal/personal/personalrecht/covid-19-pandemie-sonderseite.html>)

Wie mit Rundschreiben vom 19. Mai 2020 bereits erläutert, bedeutet die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe nicht automatisch, dass die Person ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen muss.

Vielmehr ist bei Angehörigen von Risikogruppen das Risiko individuell einzuschätzen und über das allgemeine Hygienekonzept hinausgehende Maßnahmen (wie Veränderungen im Einsatzbereich, Mund-Nase-Bedeckung (siehe hierzu DGUV: Betreuen in der Pandemie, S.9 besondere personenbezogene Maßnahmen

<https://www.dguv.de/corona-bildung/kitas/massnahmenkonzept/personenbezogene-massnahmen/index.jsp>)



vorzusehen, um den Einsatz zu ermöglichen. Dies ergibt sich auch eindeutig aus den Hinweisen zu Risikogruppen des RKI (siehe oben stehender Link).

So führt das RKI aus: „Die verschiedenen vorgenannten Einflüsse und deren Kombinationsmöglichkeiten machen die Komplexität einer Risiko-Einschätzung deutlich. Daher ist eine generelle Festlegung zur Einstufung in eine Risikogruppe nicht – mehr – möglich. Vielmehr erfordert dies eine individuelle Risikofaktoren-Bewertung, im Sinne einer (arbeits-)medizinischen Begutachtung.“

Der Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen erfordert in besonderer Weise weiter zur Minimierung des Erkrankungsrisikos die Einhaltung der Hygieneregeln und nach Möglichkeit die Wahrung von Abstand (unter den Erwachsenen) und Betreten der Einrichtung nur von Personen ohne Krankheitsanzeichen. Nur so kann der Einsatz möglichst vieler Mitarbeitenden erreicht werden. Ist ein Einsatz nach medizinischer Einschätzung nicht möglich (siehe Muster Bescheinigung hohes Risiko), behalten Mitarbeitende ihren Vergütungsanspruch.

Um Ihnen die Arbeit zu erleichtern, haben wir die Möglichkeiten in der Anlage aufgeführt. In Zweifelsfällen berät der BAD Sie und/ oder Ihre Mitarbeitenden. Dies kann auch telefonisch, per Mail oder über eine Videokonferenz geschehen.

Stehen nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung, ist ggf. auf Notbetrieb umzustellen und das dann vorgesehene Verfahren einzuhalten.

Zu Ihrer Erläuterung hier einige Hinweise:

Angebotsvorsorge:

Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat den SARS-CoV-2-Erreger gemäß § 3 Biostoffverordnung (BioStoffV) vorläufig in die Risikogruppe 3 eingestuft. Diese Risikogruppe beschreibt Biostoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können. Aufgrund dessen gilt für Mitarbeitende, die durch ihre berufliche Tätigkeit mit dem SARS-CoV-2-Erreger in Kontakt kommen können, die BioStoffV. Ferner bedeutet dies ebenfalls, dass bei Tätigkeiten mit einem erhöhten Infektionsrisiko und in Abhängigkeit von der Gefährdungsbeurteilung, eine Angebotsvorsorge nach ArbMedVV durch den Arbeitgeber anzubieten ist. Dies gilt insbesondere bei:

- Nicht gezielte Tätigkeiten der Schutzstufe 3 gemäß BioStoffV oder bei einer vergleichbaren Gefährdungen – z. B. SARS-CoV-2 (vgl. ArbMedVV Anhang Teil 2 Abs. 2 Nr. 1 lit.a).
- Nicht gezielte Tätigkeiten der Schutzstufe 2 gemäß BioStoffV (vgl. ArbMedVV Anhang Teil 2 Abs.2 Nr. 1 lit. b), beispielsweise:
 - Rettungsdienst
 - Pflegekräfte
 - Ärzte
 - Kinderbetreuung

Wunschvorsorge:

Sofern der Anlass der oben genannten Angebotsvorsorge nicht gegeben ist, ist weiterhin zu berücksichtigen, dass jeder beschäftigten Person eine Wunschvorsorge nach § 11 ArbSchG sowie § 5a ArbMedVV durch den Arbeitgeber zu ermöglichen ist.

Möchte sich ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin im Rahmen eines anderen Untersuchungsanlasses in Bezug auf sein / ihr individuelles Risiko beraten lassen, so ist dies als Beratung im Sinne einer Wunschvorsorge, ggf. einer Angebotsvorsorge, möglich. Hält der Arzt, als Ergebnis der Vorsorge, einen Tätigkeitswechsel oder weitere Arbeitsschutzmaßnahmen für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber stets der Einwilligung des/ der Beschäftigten (vgl. § 6 Abs. 4 S. 2 ArbMedVV).

In §6 der ArbMedVV heißt es:

„(4) Der Arzt oder die Ärztin hat die Erkenntnisse arbeitsmedizinischer Vorsorge auszuwerten. Ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes für den oder die Beschäftigte oder andere Beschäftigte nicht ausreichen, so hat der Arzt oder



die Ärztin dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen. Hält der Arzt oder die Ärztin aus medizinischen Gründen, die ausschließlich in der Person des oder der Beschäftigten liegen, einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung des oder der Beschäftigten“.

Bescheinigungen der BAD GmbH:

Künftig werden die Bescheinigungen der BAD GmbH wie in der Anlage ersichtlich, ausgestellt werden. Individuelle Abweichungen sind möglich.

Hinweis zu Kosten und der Vorgehensweise:

Sollten Ihnen Einzelrechnungen über die Begutachtung von potentiellen Risikopersonen des BAD ausgestellt werden, bitten wir darum, diese an uns (per E-Mail an maximilian.gessner@ekhn.de) weiterzuleiten und im Moment nicht zu bezahlen. Wir werden dies auf gesamtkirchlicher Ebene klären.

Folgende Einzelfragen haben uns erreicht:

- 1. Haben alle Mitarbeitende einen Anspruch auf Behandlungskosten im Falle einer Erkrankung mit Covid-19, auch wenn sie auf eigenes Risiko- trotz anderer Empfehlungen des BAD- im Kinderdienst gearbeitet haben?**
Die Behandlungskosten werden von den Krankenkassen übernommen. Lohnfortzahlung und Krankengeld steht den Mitarbeitenden ebenso zu.
- 2. Welche Bescheinigungen/Atteste brauchen die Mitarbeitenden, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen nicht im Kinderdienst arbeiten dürfen? Brauchen Sie in diesen Fällen eine „Krankschreibung“?**
Die Bescheinigung sieht künftig wie folgt aus (siehe Anlage). Mangels Erkrankung erfolgt keine Krankschreibung.
- 3. Wie ist das Prozedere, wenn Mitarbeitende Urlaub in Gebieten machen, in denen vor Reiseantritt ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit SARS-CoV-2 (Reisewarnung) besteht und im Anschluss eine 14-tägige Quarantänepflicht besteht?**
In der Quarantäne verlieren die Mitarbeitenden ihren Vergütungsanspruch, wenn sie Risikogebiete (Länder für die eine Reisewarnung besteht) aufsuchen, die nach dem Urlaub eine 14-tägige Quarantäne zur Folge haben. Dies gilt auch für Aufenthalte im Inland (siehe Anlage 2 im Anhang und entsprechende Verordnungen der Länder Hessen und Rheinland-Pfalz).
- 4. Mitarbeitende gehören zu einer der Risikogruppen, möchten aber unbedingt wieder mit Kindern arbeiten. Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber?**
Die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe bedeutet nicht automatisch, dass die Person ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen muss. Bei Angehörigen von Risikogruppen ist das Risiko individuell einzuschätzen und über das allgemeine Hygienekonzept hinausgehende Maßnahmen (wie Veränderungen im Einsatzbereich, Mund-Nase-Bedeckung etc.) vorzusehen, um den Einsatz zu ermöglichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitarbeitenden entsprechend zu unterweisen und eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Eine Erklärung der Mitarbeitenden, dass sie sich des Infektionsrisikos bewusst sind und auf eigene Verantwortung arbeiten bedarf es nicht. Der Arbeitgeber kann hier nicht in Haftung genommen werden.



5. Familienmitglieder gehören zu einer Risikogruppe. Muss der Arbeitgeber, zusätzlich zu den bereits bestehenden Hygienemaßnahmen, Vorsichtsmaßnahmen ergreifen?

Der Arbeitgeber muss in der Regel keine über das bestehende Hygienekonzept hinausgehenden Maßnahmen ergreifen. Es ist das individuelle Risiko zu betrachten. Unter Umständen kommt eine einvernehmliche Regelung nach § 49 KDO in Betracht.

In Ergänzung zu den FAQs des Fachbereichs Kindertagesstätten vom 26. Juni 2020 weisen wir darauf hin, dass entgegen der Ausführungen unter Frage 1 die Kosten für erweiterte Führungszeugnisse bei Einstellungen nicht übernommen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Knötzele
Oberkirchenrätin

Anlagen:

- 1) Muster Bescheinigungen der BAD GmbH
- 2) Information des Bundesministeriums für Gesundheit