

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

Damen und Herren
Staatssekretärinnen und Staatssekretäre

nachrichtlich:

Herrn
Präsidenten
des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Frau
Präsidentin
des Landesrechnungshofs

ausschließlich per E-Mail

13. November 2021

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Anbetracht des aktuellen Infektionsgeschehens hat der Bundesgesetzgeber zur Reduzierung der Weiterverbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) einzelne infektionsschutzrechtliche Maßnahmen beschlossen. Die Regelungen treten am Mittwoch, den 24. November 2021, in Kraft und sind, soweit nicht anders angegeben, bis zum 19. März 2022 befristet.

Dazu erlasse ich Folgendes:

1. Dienstleistung in Präsenz:

Wird die Dienstleistung in Präsenz am Arbeitsplatz erbracht, sind die Vorgaben des § 28 b Absatz 1 IfSG für Arbeitsstätten zu beachten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können.

Es gilt die sog. 3-G-Regel, das heißt, die Dienststellen dürfen nur von Personen betreten werden, die geimpft, genesen oder getestet im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverord-

nung sind und einen Impfausweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Arbeitgeber hinterlegt haben. Ansonsten gilt ein striktes Betretungsverbot.

Die Testung muss durchgeführt worden sein durch

- den Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes (z.B. Antigen-Schnelltest unter Aufsicht) durch geschultes Personal; dabei hat der Arbeitgeber nach § 4 Absatz 1 der Corona-Arbeitsschutzverordnung zwei wöchentliche Testungen anzubieten oder
- einen Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung.

Die Testung, die dem Nachweis zugrunde liegt, darf nicht älter sein als

- 24 Stunden bei einem Antigen- Schnelltest,
- 48 Stunden bei einer Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR -, PoC-PCR weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik), § 28b Abs. 1 Satz 2 IfSG.

Bei Dienstleistung in Präsenz ist die Einhaltung der 3-G- Regel täglich zu kontrollieren. Bei den Kontrollen der Nachweise über den Status „geimpft“ oder „genesen“ sind vereinfachte Kontrollprozesse, z.B. per geeigneter App, anwendbar; dies gilt auch für die Übernahme dieser Erkenntnisse in die Dokumentation.

Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt daher auf dem täglichen Nachweis über die Aktualisierung des Status „getestet“. Im Hinblick auf das mit diesem Personenkreis einhergehende, nicht nur abstrakte höhere infektiologische Gefährdungspotential ist bei den Kontrollen ein strenger Maßstab anzusetzen.

- a.) Die Ermächtigung zur Erhebung, Verarbeitung und Speicherung der betreffenden Daten ergibt sich aus § 28b Abs. 3 IfSG. Die Daten sind vorzuhalten für die Erteilung von Auskünften an die zuständigen Behörden, die für diese zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlich sind. Die Daten sind spätestens am Ende des 6. Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.
- b.) Beschäftigte, die den Zutritt zu ihrer Dienststelle nur über den Status „getestet“ erreichen können, haben den Nachweis, i.d.R. im Rahmen einer frei verfügbaren Bürgertestung, vor dem Betreten der Dienststelle einer hierfür instruierten Person, die von der personalführenden Stelle hierfür autorisiert ist, vorzuweisen. Damit wird sichergestellt, dass die strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben durchweg eingehalten werden können. Das setzt organisatorisch jedoch ferner voraus, dass sich die betroffenen Beschäftigten vorher zu einem von der Dienststelle hierfür bestimmten Zeitpunkt, das ist i.d.R. der Beginn der jeweiligen Kernarbeitszeit, fernmündlich anmelden, damit diese Beschäftigten am Eingang der Dienststelle in Empfang genommen und die Zertifikate kontrolliert werden können. Eine Inanspruchnahme des wöchentlich zweizeitigen Testangebots der Dienststellen durch nicht Geimpfte kommt nicht in Betracht, wenn die Dienststellen ausschließlich Selbsttests zur Eigenanwendung zur Verfügung stellen. Diese gelten nicht als zertifizierter Nachweis.

- c.) Beschäftigte, die sich trotz Verpflichtung zum Dienst der Einhaltung der 3-G-Regel verweigern und damit vorwerfbar einen Grund herstellen, an dem Betreten der Dienststelle aus gesetzlichen Gründen gehindert zu sein, begehen einen arbeitsrechtlichen Pflichtverstoß bzw. machen sich eines Dienstvergehens hinreichend verdächtig. Die Dienststellen sind angehalten, hieraus die notwendigen arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen zu ziehen. Das beinhaltet darüber hinaus auch den rechtlich korrekten Umgang mit Vergütung und Besoldung. Hierzu wird das für das finanzielle Dienstrecht zuständige Finanzministerium zusammen mit der Staatskanzlei ergänzende Hinweise herausgeben.
- d.) Beschäftigte, denen aufgrund medizinischer Indikation auf ärztlichen Rat hin empfohlen ist, noch von einer Impfung Abstand zu nehmen, weisen dieses durch ein ärztliches Attest der Dienststelle nach. Ich bin damit einverstanden, dass diesen Personen im Falle von Präsenzdienst durch die Dienststelle täglich Testkits zur Selbstkontrolle zur Verfügung gestellt werden; über das negative Testergebnis haben sie aus Gründen der Dokumentation täglich eine Erklärung gegenüber der Dienststelle abzugeben und diese dort zu hinterlegen.
- e.) Angehörige der Landesverwaltung, die andere Dienststellen aufsuchen, weisen ihre Zutrittserlaubnis durch entsprechende Zertifikate im Falle des Status „geimpft“ oder „genesen“ nach oder lassen sich hierüber durch die Stammdienststelle ein Zeugnis ausstellen, das zum Betreten anderer Dienststellen Verwendung finden kann. Der übrige Personenkreis weist die Zutrittserlaubnis durch das tagesaktuelle Testzertifikat nach.

2. Kontaktpersonenmanagement:

Aus gegebenem Anlass und aufgrund ersichtlich vieler Nachfragen ist noch einmal die Situation im Zusammenhang mit Kontakten von Kolleginnen und Kollegen zu nachweislich infizierten Personen in Erinnerung zu rufen.

Wer als sog. enge Kontaktperson zu einer nachgewiesenermaßen infizierten Person Kontakt hatte, begibt sich unverzüglich in Selbstquarantäne. Von einem engen Kontakt ist auszugehen, wenn zu der infektiösen Person ein Abstand von 1,5 Metern unterschritten wurde und dieser Kontakt über einen Zeitraum von mindestens 10 Minuten, also einiger Erheblichkeit, bestanden hat, und zwar ohne sonstigen ausreichenden Schutz (beide Personen haben nicht durchgängig einen Mund-Nasen-Schutz oder eine FFP2-Maske getragen).

Diese Maßnahme gilt auch für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die darüber hinaus z.B. aufgrund einer Warnung aus der Corona-Warn-App eine Meldung über einen vergangenen kritischen Kontakt erhalten haben.

Die Pflicht zur Selbstquarantäne gilt jedoch nicht für geimpfte oder genesene Kolleginnen oder Kollegen. Diese Kolleginnen und Kollegen verhalten sich aber vernünftig, wenn sie sich in dieser Situation auf mögliche Symptome hin selbst beobachten und über einen Zeitraum von bis zu 10 Tagen seit dem Kontakt auch die Möglichkeit von Selbsttests verstärkt nutzen. Dies gilt bei dienstlicher Verwendung in Präsenz

und verantwortungsvoller Weise noch vor Dienstantritt, aber auch für die Kolleginnen und Kollegen, die sich im Homeoffice befinden. Die Dienststellen werden hierfür ausreichende Kapazitäten an Selbsttests zur Verfügung stellen.

Jeder der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist jedoch auch dazu aufgerufen, sich noch einmal die besonderen individuellen Eigenheiten des Kontakts in Erinnerung zu rufen und eine individuelle Risikobewertung vorzunehmen. Besteht die ernste Vermutung, dass es doch zu einer Ansteckung gekommen sein könnte, sollte in diesen Fällen ausnahmsweise für einen Zeitraum von bis zu 10 Tagen, täglich selbsttestbegleitet, auf die Möglichkeit des Homeoffice ausgewichen werden.

3. Freistellung zur Kinderbetreuung bzw. Kinderkrankengeld:

Der erweiterte Anspruch auf Kinderkrankengeld für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 45 Abs. 2a SGB V gilt über den 31.12.2021 hinaus auch für das Kalenderjahr 2022. Soweit dieser Anspruch für Fälle besteht, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder die Betreuungseinrichtung pandemiebedingt ganz oder teilweise geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt wird, ist die Regelung bis zum 19.03.2022 verlängert.

Für die Beamtinnen und Beamten wird die Regelung wie folgt übernommen:

Zur Betreuung erkrankter Kinder können im Einzelfall die zusätzlichen maximal 20 Tage je Kind (bei mehreren Kindern insgesamt höchstens 40 Tage zusätzlich), bei Alleinerziehenden zusätzlich maximal 40 Tage je Kind (bei mehreren Kindern insgesamt höchstens 80 Tage zusätzlich) nach § 20 SUVO i.V.m. § 13 Absatz 2 SUVO bewilligt werden.

Soweit die Inanspruchnahme dieser zusätzlichen Tage für Fälle erforderlich ist, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder die Betreuungseinrichtung pandemiebedingt ganz oder teilweise geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt wird, und eine andere Person zur Betreuung des Kindes nicht zur Verfügung steht, ist auf begründeten Antrag die Bewilligung von Sonderurlaub nach § 20 SUVO möglich, sofern die Dienstleistung weder in der Dienststelle noch im Homeoffice bzw. nicht in der Form des mobilen Arbeitens neben der Kinderbetreuung erbracht werden kann; diese Möglichkeit der Freistellung gilt bis zum 19.03.2022.

Für Tarifbeschäftigte, die dem Grunde nach keinen Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V haben, weil sie selbst oder das Kind bzw. die Kinder nicht gesetzlich krankenversichert sind, findet weiterhin die Regelung für die Beamtinnen und Beamten 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.

4. Akute Pflegesituation:

Der Zeitraum, für den die Inanspruchnahme einer erweiterten Freistellung bei einer akuten Pflegesituation (Akut-Pflege aufgrund der COVID-19- Pandemie) in Betracht zu ziehen ist, wird bis zum 31. März 2022 verlängert. Das wird in der Weise auf den Beamtenbereich übertragen, dass im Einzelfall bis zu 10 Arbeitstage nach § 20 SUVO i.V.m. § 13 Abs. 3 SUVO als Sonderurlaub bewilligt werden können (vgl. § 9 Abs. 1 Pflegezeitgesetz).

5. Homeoffice:

Nach § 28b Absatz 4 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in der Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Solche betriebsbedingten Gründe können vorliegen, wenn die Betriebsabläufe ansonsten eingeschränkt würden oder nicht aufrechterhalten werden können. Die Beschäftigten haben das Angebot der Wohnraumarbeit anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Gründe, die dem entgegenstehen, können beispielsweise räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende Ausstattung sein. Die entgegenstehenden Gründe sind dem Arbeitgeber formlos mitzuteilen.

Zwingende betriebsbedingte Gründe seitens der Dienststelle, aber auch private Belange der Beschäftigten gebieten es jedoch, die Dienststellen für den Präsenzdienst weiter uneingeschränkt geöffnet zu halten. Dank des bereits schon bisher guten und zuverlässigen Testregimes, der nunmehr eingeführten strikten 3-G-Regel und nicht zuletzt einer sehr hohen Impfquote und Immunitätsrate ist dieses auch weiterhin problemlos möglich. Aus betriebsbedingten Gründen ist es daher möglich, dienstliche Verrichtungen vor Ort zu erledigen. Auch vor Absagen notwendiger dienstlicher Veranstaltungen ist deshalb ggf. genau zu prüfen, ob unter den strikten Vorgaben eines zuverlässigen Hygieneregimes nicht dennoch eine Durchführung erfolgen kann.

6. Erweiterter Arbeitszeitrahmen:

Der in der Vereinbarung über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit festgelegte Arbeitszeitrahmen wird auf 06.00 Uhr bis 21.00 Uhr ausgeweitet, um eine erhöhte Arbeitszeitflexibilität für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere im Homeoffice zu ermöglichen. Dabei sind die gesetzlichen Bestimmungen über die Höchstarbeitszeit und über Ruhezeiten zu beachten.

Die Landesbehörden außerhalb des Behördenstandortes Kiel sollen entsprechend Verfahren.

Die Hygienekonzepte der Dienststellen sind bei Bedarf zu überprüfen und ggf. anzupassen. Besucher der Dienststellen betreten diese grds. unter Beachtung der 3-G-Regel und mit der Möglichkeit der Kontaktnachverfolgung.

Soweit die vorstehend aufgezeigten Maßnahmen der Mitbestimmung nach dem MBG Schl.-H. unterliegen, dulden sie aufgrund der außerordentlichen Herausforderungen der gegenwärtigen Lage keinen Aufschub. Sie werden nach § 59 Absatz 3 Satz 2 und 3 MBG Schl.-H. vorläufig getroffen, und zwar zunächst befristet bis zum 19. März 2022.

Ich bitte darauf zu achten, dass die Rechte der Personalräte im Übrigen, insbesondere nach den §§ 47, 49 und 50 MBG Schl.-H. hiervon unberührt bleiben. Bitte binden Sie die Personalräte vor Ort frühzeitig in ihre weiteren Entscheidungsfindungen mit ein.

Ich bitte um unverzügliche Bekanntgabe.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Schrödter