

KIRCHENVERWALTUNG
Dezernat 2 - Personal
Referat Personalrecht

EKHN • Dezernat 2 • Referat Personalrecht • 64276 Darmstadt

Rundschreiben an:

- Arbeitgeber in der EKHN
- Kindertagesstätten zur Kenntnis
- Regionalverwaltungen zur Kenntnis
- GMAV zur Kenntnis und zur Weiterleitung an die MAVen

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, 22.04.2021

Rundschreiben und Information des Referats Personalrecht:

In Ergänzung und zur Aktualisierung der Rundschreiben

- ***des Personaldezernenten der EKHN vom 19.04.2021 an Kirchengemeinden und Dekanate sowie die Pfarrer*Innen und Vikar*Innen***
- ***des Arbeitsschutzausschusses der EKHN vom 20.04.2021***

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem am 20. April 2021 die geänderte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbschV) in Kraft getreten ist, steht eine weitere Änderung bevor (Dritte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung).

Mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie im Folgenden über die Änderungen. Dieses Rundschreiben fungiert zugleich als Aktualisierung der o.g. Rundschreiben des Personaldezernenten der EKHN sowie des Arbeitsschutzausschusses der EKHN.

Wesentlicher Inhalt des Entwurfs:

Für alle Betriebe in Deutschland, deren Beschäftigte nicht von ihrer Wohnung aus arbeiten, wird die Frequenz der Testangebotspflicht erhöht und eine zweimal wöchentliche Testung eingeführt. Die bestehende Beschränkung einer höheren Testdichte auf bestimmte Beschäftigungsgruppen mit besonders hohem Infektionsrisiko wird aufgehoben und durch eine generell erhöhte Testfrequenz von mindestens zwei Tests pro Woche für alle im Betrieb anwesenden Beschäftigten ersetzt. Außerdem haben sich die Regelungen zum Homeoffice verändert. Beschäftigte können ein Angebot nicht grundlos ablehnen. Arbeitgeber müssen die Gründe ggf. der Aufsichtsbehörde nachweisen können.



Im Referentenentwurf heißt es:

„Die Novellierung der Corona-ArbSchV steht in unmittelbarem Regelungszusammenhang mit der Verabschiedung des Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Die Regelungen zum Homeoffice werden aus der Corona-ArbSchV herausgelöst und in § 28b Absatz 7 des Infektionsschutzgesetzes neu gefasst. Dort wird nun geregelt, dass Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Bürotätigkeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten haben, diese Tätigkeit in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigte[n] haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.“

Neu wird mit Inkrafttreten der Dritten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und des neu gefassten § 28b Abs. 7 IfSG also gelten:

- mit der ergänzten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind Arbeitgeber verpflichtet, in ihren Betrieben allen Mitarbeitenden, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, regelmäßige Selbst- oder Schnelltests anzubieten, grundsätzlich mindestens 2-mal pro Woche.
- Die Regelungen zum Homeoffice werden in das Infektionsschutzgesetz aufgenommen und parallel in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gestrichen. Neu ist dabei, dass es eine zusätzliche Verpflichtung für Arbeitnehmer geben wird, das Angebot von Homeoffice anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Gründe können beispielsweise die Störung durch Dritte im Homeoffice sein oder ein fehlender adäquater Arbeitsplatz.
- Arbeitgeber müssen die entsprechenden Unterlagen bis zum 30. Juni 2021 (statt bisher 4 Wochen) als Nachweis gegenüber den zuständigen Behörden aufbewahren. Als Nachweis der Beschaffung der Testressourcen genügt der Nachweis einer Bestellung der benötigten Testmengen.

Die Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Dies ist zeitgleich zum Inkrafttreten der Änderung des Infektionsschutzgesetzes der Bundesregierung geplant. Dieses wird am 22. April 2021 im Bundesrat behandelt. Das Inkrafttreten wird vermutlich am 24. April 2021 sein.

Der Referentenentwurf ist hier abrufbar:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-dritte-aenderungsverordnung-sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Pressemitteilung des BMAS:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/sicherheit-am-arbeitsplatz-wird-weiter-gestaerkt.html>



Ein weiterer Hinweis: das Bevölkerungsschutzgesetz hat neben dem Infektionsschutzgesetz auch die Regelung zum Kinderkrankengeld erweitert:

Im Folgenden finden Sie den bisherigen Gesetzestext. In diesem sind die Änderungen der Regelungen der Tage entsprechend markiert.

„(2a) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 besteht der Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 für das Kalenderjahr 2021 für jedes Kind längstens für **20 (neu: 30)** Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für **40 (neu: 60)** Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als **45 (neu: 65)** Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als **90 (neu: 130)** Arbeitstage. Der Anspruch nach Absatz 1 besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden, oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht. Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflcht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen.

(2b) Für die Zeit des Bezugs von Krankengeld nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2a Satz 3 ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Absatz 1a des Infektionsschutzgesetzes.“

Durch die weiter andauernde COVID-19-Pandemie und die in diesem Zusammenhang häufigere Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes kann die bestehende Regelung hinsichtlich des Leistungszeitraums nicht ausreichend sein. Mit der auf das Jahr 2021 begrenzten weiteren zeitlichen Ausdehnung des Leistungszeitraums wird dieser Situation Rechnung getragen und gesetzlich versicherten Elternteilen ermöglicht, für weitere zehn zusätzliche Arbeitstage (weitere 20 zusätzliche Arbeitstage für Alleinerziehende) das Kinderkrankengeld in Anspruch zu nehmen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann. Sobald weitere Informationen vorliegen, werden diese den Regionalverwaltungen zur Verfügung gestellt.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie behütet

Dr.Knötzele
Oberkirchenrätin