

Allgemeines Ausführungsdekret zur Umsetzung der besonderen Pflichten des staatlichen Rechts im Hinblick auf SARS-CoV-2 in kirchlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen

Bedingt durch die Verbreitung des Coronavirus haben die staatlichen Gesetzgeber Arbeitgebern und Beschäftigten eine Reihe von Pflichten auferlegt. Diese Rechtspflichten sind auch in kirchlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu beachten, wie in Nummer 22 der Anweisung für Geistliche, kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie im Bereich der kirchlichen Vereine und Verbände zur Bekämpfung des Coronavirus des Bistums Fulda festgehalten ist. Aufgrund der dort ebenfalls normierten Ermächtigungsgrundlage ergeht dieses Dekret, durch das Fragen der Umsetzung dieser Pflichten näher geregelt werden. Es gilt für alle kirchlichen Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere also für das Bistum selbst, die Kirchengemeinden und die dort jeweils Beschäftigten. Die Regelungen der Arbeitsvertragsordnung des Bistums Fulda (AVO) bleiben hiervon unberührt.

3G-Pflicht am Arbeitsplatz

1. Kirchliche Bedienstete dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie im Hinblick auf das Coronavirus geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen sind (vgl. § 28 b IfSG). Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, unterliegen der Testpflicht.
2. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass dies alle kirchlichen Bediensteten betrifft (Dienstnehmer nach AVO, Kirchenbeamte, Kleriker). Ist ein Bediensteter der Ansicht, dass an seiner Arbeitsstätte physische Kontakte ausgeschlossen sind, ist diese Frage mit dem Fachbereich Personal des Bischöflichen Generalvikariats zu klären.
3. Honorarkräfte und ehrenamtlich Tätige sind durch diese Regelung nicht betroffen (eine 3G-Pflicht kann sich jedoch aus anderen Gründen ergeben). Ruhestandsgeistliche sind insoweit betroffen, als sie noch seelsorglich tätig sind, insbesondere Gottesdienste halten und dadurch Arbeitsstätten (Kirchen) betreten.
4. Alle betroffenen Bediensteten haben ihrem Dienstgeber die relevanten Unterlagen darüber vorzulegen, ob sie geimpfte oder genesene Personen sind. Hierzu können die auf der Homepage des Bistums zur Verfügung gestellten Rückmeldebögen verwendet werden. Diesen sind, sofern vorhanden, die jeweiligen Impf- oder Genesenennachweise in Kopie oder als Screenshot beizufügen. Alternativ können diese dem jeweiligen Dienstvorgesetzten oder, bei Beschäftigten der Diözese, direkt den dazu beauftragten Mitarbeitern des Fachbereichs Personal zur Prüfung vorgelegt werden. Diese vermerken dann auf dem Rückmeldebogen, dass die Unterlagen vorgelegen haben und geprüft wurden, und bestätigen dies durch ihre Unterschrift.
5. Die Rückmeldebögen sind für Beschäftigte des Bistums (also insbesondere für den Bereich des BGV, für den Bereich der angeschlossenen Einrichtungen, für Kleriker und für das pastorale Personal) an den Fachbereich Personal im BGV zu richten. Weitere Dienstgeber, insbesondere die Kirchengemeinden, haben ihren Bediensteten gegenüber eine zentrale Stelle zu benennen, an die die Rückmeldebögen zu richten sind. Die mit der Auswertung der Rückmeldebögen Beauftragten haben die Rückmeldungen zu sammeln. Die vorgelegten Nachweise sind zu prüfen. Liegt ein ordnungsgemäßer Nachweis vor, wird dies auf dem Rückmeldebogen vermerkt und eine ggf. übermittelte Kopie bzw. der übermittelte Screenshot datenschutzkonform vernichtet oder gelöscht. Es ist insbesondere festzuhalten, welche Bediensteten des jeweiligen Arbeitgebers keinen Nachweis vorgelegt haben.

6. Bedienstete, die keinen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen, müssen für jeden Arbeitstag, den sie nicht im Homeoffice (vgl. Nr. 11 und 12) verbringen, einen Testnachweis vorlegen. Folgende Nachweise sind möglich:
 - a. Ein Nachweis über einen PCR-Test (bis zu 48 Stunden nach Testung gültig),
 - b. ein Nachweis über einen offiziell anerkannten Antigen-Schnelltest (bis zu 24 Stunden nach Testung gültig),
 - c. das negative Ergebnis einer unter Aufsicht vorgenommenen Selbsttestung mit einem vom Arbeitgeber bereitgestellten Antigen-Selbsttest (vgl. Nr. 7-8). Weiterhin stehen allen Mitarbeitenden unabhängig von Ihrem 3G-Status zweimal pro Woche kostenlose Selbsttests zur Verfügung (vgl. Nr. 13). Die Kosten für darüber hinaus verwendete Selbsttests sind durch den Bediensteten zu tragen.
7. Die Pflicht nach Nummer 6 ist durch den jeweiligen Dienstgeber durch tägliche Kontrollen zu überwachen. Hierzu hat jeder Dienstgeber eine oder mehrere verantwortliche Personen zu benennen. Für das BGV erfolgt die Kontrolle durch die Fachstelle Sicherheitstechnik/Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das Vorliegen der Nachweise ist zu dokumentieren.
8. Die Arbeitsstelle darf grundsätzlich erst nach Vornahme der Kontrolle betreten werden, es sei denn, um sofort nach Betreten einen Test nach Nummer 6 c durchzuführen. Für das BGV erfolgt dies in der Weise, dass die jeweiligen Bediensteten sich zwischen 6.30 Uhr und 7.30 Uhr telefonisch bei der benannten Fachstelle Arbeitssicherheit melden und am Hintereingang des BGV abgeholt werden. Dann erfolgt die Prüfung des Nachweises bzw. die Vornahme des Tests nach Nummer 6 c im Sanitätsraum des BGV im Gartengeschoss. Die weiteren Dienstgeber, insbesondere die Kirchengemeinden, haben für ihren Bereich vergleichbare Festlegungen zu treffen.
9. Die Kontrolle der betroffenen Bediensteten des Bistums, die im Bereich der Kirchengemeinden tätig sind (Kleriker, pastorales Personal, Verwaltungsleitungen) erfolgt durch die entsprechenden Beauftragten der Kirchengemeinde, an der sie ihren Dienstsitz haben.
10. Bedienstete, die einen Selbsttest nach Nummer 6 c unter Aufsicht an sich vornehmen, müssen das Ergebnis dokumentieren und für zwei Wochen aufbewahren. Die übrigen nach den vorigen Nummern vorgenommenen Dokumentationen sind sechs Monate datenschutzkonform aufzubewahren und dann zu vernichten.

Pflicht zum Homeoffice

11. Alle Dienstgeber müssen ihren Bediensteten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Bediensteten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (vgl. § 28 b Abs. 4 IfSG).
12. Die einzelnen Fachbereiche und Stabsabteilungen des BGV und der angeschlossenen Einrichtungen haben zu prüfen, welche bzw. wie viele Bedienstete zur Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe vor Ort benötigt werden. Den übrigen ist eine Tätigkeit im Homeoffice anzubieten bzw. ein für den jeweiligen Arbeitsbereich geltendes Modell mit wechselnden Homeofficezeiten festzulegen. Die weiteren Dienstgeber haben für ihren Bereich vergleichbare Prüfungen durchzuführen.

Kostenfreie Selbsttests

13. Im Rahmen der gültigen Arbeitsschutzverordnung besteht für Dienstgeber die Pflicht, Bediensteten pro Woche bis zu zwei Selbsttests kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Die geschieht im BGV über die Beschaffungsstelle bzw. an der Pforte. Die übrigen Dienstgeber, insbesondere die Kirchengemeinden, haben für ihren Bereich für ihre Bediensteten ebenfalls Selbsttests vorzuhalten. Die Selbsttests sind ausschließlich für den dienstlichen Gebrauch. Da die Testung grundsätzlich freiwillig ist, gilt die Zeit der Testung nicht als Arbeitszeit. Geeignete Tage für die Durchführung der Tests sind montags und mittwochs/donnerstags.

Keine Dienstausfallentschädigung für ungeimpfte Personen

14. Gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG enthält eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG nicht, wer z.B. durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung eine Absonderung hätte vermeiden können. Die Anwendung dieser Regelung wird von den Ländern unterschiedlich gehandhabt, eine Anwendung erfolgt jedoch spätestens ab 01. November 2021. Gleiches gilt z.B. für vermeidbare Reisen in ausgewiesene Risikogebiete.
15. Sollten Mitarbeitende ohne Impfung in Quarantäne müssen, erhält der Dienstgeber ab 01.11. keine Dienstausfallentschädigung mehr. Dienstausfallentschädigung gibt es nur für geimpfte Personen gemäß der aktuellen Rechtsprechung auf Basis §56 IfSG. Dies gilt auch für Quarantäne im Falle einer Rückkehr aus Reisegebieten. (vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/faq-reisen-1735032>). (Siehe auch Ziffer 7.) In einem solchen Fall soll die Zeit eines Dienstausfalls aufgrund fehlender Impfung zunächst mit Mehrarbeit/Überstunden verrechnet werden. Nachfolgend kann auf Antrag Erholungsurlaub gewährt werden. Sofern beides nicht möglich ist, kann die Zeit der Quarantäne als unbezahlter Urlaub gewertet werden.

Zusammenfall von Quarantäne und Urlaub

16. Gemäß aktueller Rechtsprechung wird im Fall des Zusammentreffens von bereits bewilligtem Urlaub und Quarantäne keine Nachgewährung des Urlaubs vorgenommen. Der Urlaub gilt nach Rechtsprechung als in der Quarantäne vollzogen.

Bedienstete mit Kind ohne Betreuungsmöglichkeit infolge von Schutzmaßnahmen im Corona-Fall und Kinderkrankengeld

17. Durch das GWB-Digitalisierungsgesetz wurde der § 45 SGB V, der den Anspruch auf Kinderkrankengeld für **gesetzlich Versicherte** regelt, um einen neuen Absatz 2a erweitert. Durch diesen verlängert sich der Anspruch auf Kinderkrankengeld abweichend von § 45 Abs. 2 SGB V für das Kalenderjahr 2021 je Elternteil für jedes Kind auf bis zu 20 Arbeitstage und für Alleinerziehende auf bis zu 40 Arbeitstage. Der Anspruch besteht für Versicherte mit mehreren Kindern für nicht mehr als 45 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 90 Arbeitstage.
18. Ein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht im Jahr 2021 auch dann, wenn eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil pandemiebedingt die Kinderbetreuungseinrichtung bzw. die Schule geschlossen ist oder für die Gruppe bzw. Klasse ein Betretungsverbot ausgesprochen wurde. Wurde der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt bzw. die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt oder liegt eine behördliche Empfehlung vor, die Einrichtungen nicht zu besuchen, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

19. Reichen diese Möglichkeiten nicht aus bzw. sind sie nicht einschlägig, können durch den Personalverantwortlichen mit dem Bediensteten folgende Optionen besprochen werden:
- Möglichkeit von mobilem Arbeiten,
 - Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden,
 - Urlaubsgewährung auf Antrag,
 - Prüfung eines Anspruchs auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 29 AVO (vgl. Nr. 32),
 - bei notwendiger Betreuung unter Umständen eine Ausgleichszahlung nach § 56 IfSchG.
- Im Übrigen besteht kein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts.
20. In analoger Anwendung des § 29 Abs. 1 AVO gibt es für Beschäftigte maximal einen Anspruch auf eine Freistellung vom Dienst mit Lohnfortzahlung für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. Voraussetzung dafür ist, dass eine andere Person nicht sofort zur Verfügung steht und deshalb der Beschäftigte die Betreuung des Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, übernehmen muss. Für Beschäftigte mit Kindern, die das 8. Lebensjahr bereits vollendet haben, könnte der Arbeitgeber im Einzelfall im Rahmen seines freien Ermessens unter analoger Anwendung des § 29 Abs. 3 AVO das Entgelt für eine Dauer von bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr fortzahlen. Ein Anspruch der Beschäftigten hierauf besteht jedoch nicht. Bei mehreren Kindern darf die Freistellung im Kalenderjahr insgesamt fünf Arbeitstage nicht überschreiten.
21. Da § 616 BGB durch § 29 AVO abbedungen ist, haben die Beschäftigten keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Urlaub im Ausland und Rückkehr aus Risikogebiet, Hochrisikogebiet, Virusvariantengebiet

22. Reisen Bedienstete wissentlich in Länder, die eine mögliche Quarantäne zur Folge haben können, handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen, wenn sie sich bei der Rückkehr tatsächlich in Quarantäne begeben müssen. Als Folge eines solchen Verhaltens seitens des Bediensteten entsteht eine vorübergehende Verhinderung der Erbringung der Arbeitsleistung gemäß § 616 BGB, die der Bedienstete durch sein Verhalten verschuldet hat. Dementsprechend kann in einem solchen Fall der Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB wegfallen.
23. Sind Bedienstete aufgrund ihrer Rückkehr aus dem Ausland zur Quarantäne verpflichtet, so
- dürfen sie die Arbeitsstätte für die Zeit der Quarantäne nicht betreten,
 - müssen sie unverzüglich seinen Dienstgeber über die Quarantäne informieren,
 - ist nach Möglichkeit mobiles Arbeiten zu vereinbaren,
 - können sie sich mit dem Dienstgeber über den Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden verständigen,
 - kann ihnen auf Antrag kurzfristig Urlaub gewährt werden.
24. Eine Übersicht des Robert-Koch-Instituts der derzeitigen Risikogebiete kann unter diesem Weblink eingesehen werden:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

Keine eigenmächtige Leistungsverweigerung Bediensteter

25. Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird durch die derzeitige Situation grundsätzlich nicht berührt. Nicht erkrankten Bediensteten steht kein generelles Zurückbehaltungs- oder Leistungsverweigerungsrecht zu, weil sich die Ansteckungswahrscheinlichkeit auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöhen könnte.

26. Bedienstete haben auch nicht das Recht, aus Angst sich anzustecken, eigenmächtig zu entscheiden, zu Hause zu bleiben. Tun sie dies dennoch, besteht kein Anspruch auf Entgelt und es liegt eine Pflichtverletzung vor.

Anordnung von Mehrarbeits-/Überstunden

27. Dienstgeber können in der derzeitigen Lage Mehrarbeits-/Überstunden anordnen, da davon auszugehen ist, dass ein betrieblicher/dienstlicher Grund im Sinne des § 6 Abs. 5 AVO gegeben ist, wenn der Arbeitgeber Mehrarbeits-/Überstunden anordnet, um beispielsweise eine potenzielle Betriebsschließung zu vermeiden.

Fragerecht des Dienstgebers / Auskunftspflicht der Bediensteten

28. Bedienstete sind verpflichtet, den Dienstgeber über den Verdacht einer Infektion sowie über eine tatsächliche Infektion mit dem Corona-Virus zu informieren. Hiervon sind auch die Aussagen des Arztes bzw. Gesundheitsamtes erfasst.
29. Bedienstete sind zudem verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder unmittelbaren Kontakt zu infizierten oder infektionsverdächtigen Personen hatten. Besteht ein konkreter Infektionsverdacht oder haben sich Beschäftigte tatsächlich infiziert, müssen sie auch mitteilen, mit welchen Kollegen/innen sie Kontakt hatten. Hierbei handelt es sich um Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis gemäß §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Informations-/Fürsorgepflichten des Dienstgebers

30. Der Dienstgeber ist gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
31. Der Dienstgeber ist deshalb insbesondere verpflichtet, Bedienstete, die Kontakt mit einem unmittelbaren infizierten oder infektionsverdächtigen Beschäftigten hatten, über ein mögliches Corona-Infektionsrisiko zu informieren. Dies gebietet die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Der Dienstgeber sollte dann die entsprechenden Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen treffen, die er für notwendig hält (z.B. Hygienemaßnahmen, weitere Freistellungen von Kontaktpersonen), um möglichen Ansteckungsgefahren der Beschäftigten entgegenzusteuern.

Dieses Dekret wird durch Veröffentlichung auf der Homepage des Bistums promulgiert und tritt mit seiner Promulgation in Kraft.

Fulda, den 01.12.2021


Prälat Christof Steinert
Generalvikar