

## Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Bayern



Liebe MAV-Teams,

mit Ablauf des 24.11.2021 endete die Feststellung der epidemischen Notlage nationaler Tragweite. Die 14. Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (BayIfSMV) ist ebenfalls mit Ablauf des 23.11.2021 außer Kraft getreten. Ab 24.11.21 gilt die 15. BayIfSMV bis 15.12.2021.

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurde geändert; die Änderungen gelten bis 19.03.2022. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (ArbSchV) wurde leicht abgeändert und gilt bis 19.03.2022.

[https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0801-0900/803-21.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0801-0900/803-21.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Deutschlandweit gilt nun am Arbeitsplatz:

**§ 28b Absatz 1 IfSG:** Mit Ausnahme von Einrichtungen/Dienststellen ohne jeden Personenkontakt gilt die 3G-Regelung. Mitarbeitende dürfen die Einrichtung nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Dienstgeber hinterlegt haben. Als Testnachweis gilt ein negativer Antigen-Test (24 Stunden Gültigkeit) oder ein PCR-Test (48 Stunden Gültigkeit). Ausnahmsweise darf die MitarbeiterIn die Einrichtung/Dienststelle betreten, wenn dies der Testung durch einen vom Dienstgeber angebotenen Test oder einer vom Dienstgeber angebotenen Impfung dient.

Nach § 4 Absatz 1 SARS-CoV-2-ArbschSchV hat der Dienstgeber zweimal wöchentlich kostenfrei einen Test anzubieten. Die Zeit der zweimal wöchentlich anzubietenden Testung wird als Arbeitszeit angerechnet.

An allen weiteren Tagen müssen die Mitarbeitenden die Tests auf eigene Kosten beibringen. Derzeit werden die sog. „Bürgertests“ wieder kostenfrei angeboten. Ob eine Anrechnung als Arbeitszeit erfolgt, ist nicht geregelt. Arbeitnehmerfreundliche Juristen argumentieren, dass der Dienstgeber dafür zu sorgen hat, dass die Mitarbeitenden eine Testung machen und danach ihre Arbeit antreten können (sog. Betriebsrisikolehre und Fürsorgepflicht des Dienstgebers). Vielleicht trifft das Bundes-Arbeitsministerium hierzu noch klärende Regelungen.

Der Impfstatus darf nicht abgefragt werden; personenbezogene Daten dürfen nicht erhoben werden. Es besteht eine Kontrollpflicht hinsichtlich der Frage, ob die MitarbeiterIn eine der 3G-Möglichkeiten erfüllt. Nur dies kann dokumentiert werden, nicht aber, welche Variante von 3G bei der kontrollierten MitarbeiterIn gegeben ist. Eine Erlaubnis, personenbezogene Mitarbeitenden-Daten zu speichern, gibt es nur für Mitarbeitende in bestimmten Einrichtungen (s.u.).

**§ 28b IfSG Absätze 2 und 3 IfSG:** Mitarbeitende in bestimmten Einrichtungen dürfen nur dann zu ihrem Arbeitsplatz, wenn sie getestet sind. Die Testnachweispflicht gilt für alle Mitarbeitenden. Für Mitarbeitende, die geimpft oder genesen sind, genügt zweimal pro Woche ein Antigen-Test, der nicht unter Aufsicht durchgeführt sein muss.

Der Dienstgeber ist zur täglichen Kontrolle verpflichtet und muss die Kontrolltätigkeit dokumentieren. Er hat das Recht, personenbezogene Daten zum Impf-, Sero- und Teststaus in Bezug auf COVID-19 speichern.

Dies gilt für folgende Einrichtungen:

Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken, Entbindungseinrichtungen, Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Nummern 1 bis 6 genannten Einrichtungen vergleichbar sind, Arztpraxen, Zahnarztpraxen, Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe, Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden, ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und Rettungsdienste (§ 23 Absatz 3 IfSG),

die in § 33 genannten Gemeinschaftseinrichtungen mit Ausnahme der Gemeinschaftseinrichtungen nach § 33 Nummer 2, nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen, Obdachlosenunterkünfte, Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern, vollziehbar Ausreisepflichtigen, Flüchtlingen und Spätaussiedlern, sonstige Massenunterkünfte, Justizvollzugsanstalten sowie nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen anbieten; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbar sind (§ 36 Absatz 1 IfSG)

Die MAVen haben das Mitbestimmungsrecht aus § 40 Buchstabe b MVG-EKD dahingehend, im Hygienekonzept den Ablauf der Kontrollen (wer kontrolliert wen? wann? wie oft? wo? wie? usw.) festzulegen. Der Dienstgeber kann dies nicht ohne Zustimmung der MAV einseitig anweisen, § 38 Absatz 1 MVG-EKD. Die MAVen können auch mit der Dienstgeberseite die Anrechnung der Testungszeit als Arbeitszeit vereinbaren; diesbezüglich haben sie das Initiativrecht aus §§ 47 Absatz 1, 40 Buchstabe d MVG-EKD. Wenn keine Dienstvereinbarung besteht, bleibt es der MitarbeiterIn überlassen, ihren Anspruch ggfls. beim Arbeitsgericht durchzusetzen.

Die MAVen können die Einhaltung des Beschäftigten-Datenschutzes nach § 35 Absatz 3 Buchstabe b MVG-EKD, 49 Datenschutzgesetz-EKD (DSG-EKD) kontrollieren.

#### **Homeoffice:**

**§ 28b Absatz 4 IfSG** normiert die Verpflichtung des Dienstgebers, die Mitarbeitenden in Homeoffice zu schicken, wenn dies von ihrer Tätigkeit her möglich ist. Mitarbeitende, die nicht in Homeoffice arbeiten möchten, müssen dies begründen.

Falls in der Dienststelle bisher Homeoffice nicht üblich war, hat die MAV das Mitbestimmungsrecht aus § 40 Buchstabe h MVG-EKD bei der Einführung dieser neuen Arbeitsmethode. Weitere Mitbestimmungsrechte sind in § 40 Buchstaben b und g MVG-EKD zu finden.