

## Handlungsempfehlung an alle Dienststellen für ihre Mitarbeitenden

### 1. Isolation - Mitarbeiter\*in teilt mit, dass er/sie positiv (PCR-Test oder Antigen-Schnelltest) auf Corona getestet wurde:

- a) Vorgesetzter ist unverzüglich zu benachrichtigen.
- b) Eine häusliche Isolation ist einzuhalten, dabei ist zu beachten:
  - Grundsätzlich 10 Tage Isolation
  - Ggf. 7 Tage mit Freitestung bei Teststelle/Arztpraxis durch PCR-Test oder Antigen-Schnelltest bei Teststelle/Arzt/Apotheke
  - Eine Isolation kann bei Fortbestehen von Symptomen oder weiterer Positiv-Testung auch für längere Zeit angeordnet werden

Nähere Informationen erhalten Sie von dem zuständigen Gesundheitsamt

- c) Einhalten der Hygieneregeln
- d) Enge Kontaktpersonen (s. unten Nr. 5) informieren
- e) Hausarzt kontaktieren bei Symptomen, die behandelt werden müssen.
- f) Im Notfall: 112
- g) Es besteht Einverständnis, dass auch Mitarbeitende ohne vollständigen Impfschutz weiterhin Lohnfortzahlung/Besoldungsfortzahlung bekommen. Wenn möglich, muss im Homeoffice gearbeitet werden. Dies gilt nicht im Falle einer Krankschreibung, da die Person dann nicht arbeiten kann.

### 2. Quarantäne - Mitarbeiter\*in als enge Kontaktperson (s. Nr. 5)

Das hier Aufgeführte gilt für folgende Personen:

- ungeimpft,
  - kein vollständiger Impfschutz,
  - zweite Impfung mehr als drei Monate zurückliegend und nicht geboostert oder
  - Genesenenstatus liegt länger als drei Monate zurück
- a) Vorgesetzter ist unverzüglich zu benachrichtigen.
  - b) 10 Tage häusliche Quarantäne, Möglichkeit der Freitestung nach 7 Tagen durch PCR-Test oder Antigen-Schnelltest bei Teststelle/Arzt/Apotheke.
  - c) Bei dieser Personengruppe kann bei privatrechtlich Beschäftigten (Ermessensentscheidung des Dienstgebers) gem. § 275 i. V. m. § 326 BGB das Entgelt eingestellt werden. Bei öffentlich-rechtlich Beschäftigten kann ein

unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst mit der Konsequenz der Besoldungseinstellung vorliegen.

Kann bzw. will jemand das Impfangebot nicht nutzen, dann streicht der Freistaat bei einer staatlich angeordneten Quarantäne den Lohnersatz. Der/Die Betroffene hätte eine Absonderung durch die Impfung vermeiden können (§ 56 Abs. 1 Satz 4 Infektionsschutzgesetz). Ausnahme: Arbeit im Homeoffice ist möglich. Urlaub bzw. Überstundenabbau erscheint grundsätzlich möglich.

Dies gilt nicht im Falle einer Krankschreibung.

### **3. Befreiung von der Quarantäne - Mitarbeiter\*in als enge Kontaktperson (s. Nr. 5)**

Das hier Aufgeführte gilt für folgende Personen:

- geboostert
  - vollständig geimpft, letzte Impfung nicht länger als 3 Monate zurückliegend
  - frisch genesen, nicht länger als 3 Monate zurückliegend
  - nach mindestens einer Impfung genesen (positiver Test liegt mindestens 28 Tage zurück)
  - genesen und danach mindestens einmal Geimpfte
- a) Quarantäne entfällt grundsätzlich, Ausnahme: Krankheitssymptome, positiver Schnelltest, dann wie unter 1.
  - b) Empfehlung: Tägliche Selbsttestung vor Arbeitsaufnahme, mindestens 5 Tage lang, Tests sind vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen.

### **4. Nachweispflicht – 3G-Nachweispflicht entfällt**

3G am Arbeitsplatz gilt nur noch für Beschäftigte mit Kundenkontakt in den zugangsbeschränkten Bereichen, z.B.: bei Sport, Kultur und im Freizeitbereich, in Zoos, bei Messen und Kongressen, bei öffentlichen und privaten Veranstaltungen sowie in der Gastronomie und im Beherbergungswesen sowie in Hochschulen und im weiteren außerschulischen Bildungsbereich.

Im Fall der 3G Regelung am Arbeitsplatz gilt:

Mitarbeiter\*innen haben bei der Ankunft am Arbeitsplatz nachweisen, dass sie eines der drei Gs - geimpft, genesen oder getestet - erfüllen. Hierzu ist eine Bescheinigung vorlegen. Hat jemand statt eines digitalen Impfzertifikats zum Beispiel einen Impfausweis dabei, muss der Dienstgeber prüfen, ob es sich um einen der vom Paul-Ehrlich-Institut anerkannten Impfstoffe handelt. Arbeitgeber müssen die Nachweise kontrollieren und dies dokumentieren. Sobald sie dies tun, können sie Geimpfte und Genesene von der täglichen Zugangskontrolle ausnehmen. Tests hingegen müssen Beschäftigte jeden Tag neu vorlegen, PCR-Tests alle

48 Stunden, grundsätzlich müssen die Beschäftigten selbst die Tests beibringen.  
Dienststellen können ermöglichen, beaufsichtigte Tests vor Ort durchzuführen.

## 5. Definition „enger Kontakt“

- a) Aufenthalt im Nahfeld des Falls (<1,5 m) **länger als 10 Minuten ohne adäquaten Schutz** (adäquater Schutz = Fall und Kontaktperson tragen durchgehend und korrekt MNS [Mund-Nasen-Schutz] oder FFP2-Maske).
- b) **Gespräch mit dem Fall** (Face-to-face-Kontakt, <1,5 m, **unabhängig von der Gesprächsdauer**) **ohne adäquaten Schutz** oder direkter Kontakt (mit respiratorischem Sekret).
- c) Aufenthalt von Kontaktperson (und Fall) im selben Raum mit **wahrscheinlich hoher Konzentration infektiöser Aerosole** unabhängig vom Abstand für länger als 10 Minuten, **auch wenn durchgehend und korrekt MNS** (Mund-Nasen-Schutz) oder FFP2-Maske getragen wurde.

## 6. Vorgehen bei positivem Selbsttest

- a) Vorgesetzter soll unverzüglich benachrichtigt werden.
- b) Lassen Sie das Ergebnis am selben Tag durch einen PCR-Test/Antigen-Schnelltest bei Ihrer/m Hausarzt/Hausärztin, im Testzentrum oder beim Gesundheitsamt überprüfen. Bei einer Bestätigung des positiven Testergebnisses muss der Getestete in Isolation und den Anweisungen des Gesundheitsamtes Folge leisten. So lange der Getestete symptomfrei ist, kann er im Homeoffice, unter Wahrung der Isolation, weiterarbeiten. Hierzu muss die Tätigkeit geeignet sein, oder eine geeignete Tätigkeit übertragen werden. Ist letzteres nicht möglich, ist der\*die Getestete zunächst freizustellen. Wenn der PCR-Test/Antigen-Schnelltest negativ ausfällt, können Sie Ihre berufliche Tätigkeit wiederaufnehmen, ist er positiv s. Nrn. 1-5).

7. Bitte beteiligen Sie ggfs. Ihre **Mitarbeitervertretung** gem. § 40 lit. b MVG-EKD, dies gilt nicht bei Maßnahmen gem. § 275 i. V. m. § 326 BGB.

Evtl. können Sie vorläufige Regelungen treffen, wenn die Maßnahmen keinen Aufschub dulden (§ 38 Abs. 5 MVG-EKD). Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren gem. § 38 Abs. 1, 2 MVG-EKD einzuleiten oder fortzusetzen.