



**Gewerkschaft
der Polizei**
Rheinland-Pfalz

Gewerkschaft der Polizei-Nikolaus-Kopernikus-Str.15 · 55129 Mainz

An
die Mitglieder der
Gewerkschaft der Polizei
Rheinland-Pfalz

per Mitglieder-Info

Landesvorstand

**Nikolaus-Kopernikus-Str. 15
55129 Mainz**

Tel.: 0 61 31/9 60 09-0

Fax: 0 6131/9 60 09-99

gdp-rheinland-pfalz@gdp.de
www.gdp-rp.de

25.11.2021

sk / dk

12. Mitgliederbrief anlässlich der „Corona-Pandemie“ Gemeinsam durch die vierte Welle!

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

es sind nunmehr neun Monate seit dem 11. Mitgliederbrief und dem Beginn der Corona-Pandemie vergangen. Seit dieser Zeit ist viel passiert, haben viele geglaubt, dass „Schlimmste“ sei überstanden und trete endlich wieder die gewohnte und so vermisste Normalität ein. Eine Zeit lang sah es auch danach aus.

Ich habe lange überlegt, mich mit den Vorständen beraten, und mich letzten Endes dafür entschieden, mich erneut mit einem Mitgliederbrief an euch zu wenden. Dabei ist mir bewusst, dass ihr alltäglich mit Informationen zugeschüttet werdet. Wieder einmal stehen wir im Spannungsfeld zwischen Informationsbedürfnis und Überflutung.

Die aktuellen Ereignisse, die uns in dieser Woche durch die Entscheidungen des Gesetzgebers auf Bundesebene schlagartig getroffen, aber in vielen Bereichen nicht überrascht haben, haben dennoch Unsicherheiten und Bauchgefühle ausgelöst.

Ich möchte euch mit diesem Mitgliederbrief über die aktuelle Regelungslage und die Ereignisse dieser Woche informieren.

Was war der Plan zur Einführung einer 3G-Regel in der Polizei Rheinland-Pfalz?

Vor dem Hintergrund eines sich nach den Sommermonaten entspannenden Corona-Infektionsgeschehens und vor dem Hintergrund der Tatsache, dass ihr im Dienst strengeren Einschränkungen unterworfen gewesen seid, als dies in den anderen Bereichen gesellschaftlichen Lebens möglich war, hatte sich das MdI zur Einführung einer 3G-Regel entschlossen.

Ziel war es, in einem ersten Schritt eine Abfrage des Impf- und Genesenenstatus auf freiwilliger Basis durchzuführen, um dann zum 22. November 2021 mit einer 3G-Regelungslage zu beginnen. Demnach sollte dann zu Dienstbeginn durch diejenigen, die keine Angaben zur ihrem Impf- oder Genesenenstatus machen wollten oder nicht geimpft oder genesen sind, mit einem qualifizierten Selbsttest nachweisen, dass sie negativ getestet sind. So wollte man eine flexible Regelung für Lockerungen und bei Bedarf für Verschärfungen schaffen.

Da es sich zu diesem Zeitpunkt noch um einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand handelte, musste dieses Begehren das formale Mitbestimmungsverfahren durchlaufen. Das kostet nach den Vorgaben des LPersVG Zeit und erfordert Fristen.

Seit dem 15. November 2021 laufen die Erhebungen des Impf- und Genesenenstatus. Es zeichnet sich ab, dass ca. 90% von uns geimpft oder genesen sind.

In der Zwischenzeit – und insbesondere in dieser Woche – haben die Aktivitäten des Bundesgesetzgebers die Arbeitswelt überrollt und in Teilen wurde dadurch die Absicht des Mdl auch überholt.

Die Mitbestimmung wird hier durch die gesetzlichen Aktivitäten auf Bundes- und Landesebene insofern auch „ausgehebelt“, denn jetzt gilt das, was für die Arbeitswelt gesetzlich fixiert ist. Aus diesem Grund möchte ich den rechtlichen Rahmen kurz darstellen, der auch unser Mdl bindet.

Am 24. November 2021 sind folgende Rechtsgrundlagen in Kraft getreten:

- 1) Infektionsschutzgesetz in der Fassung vom 22. November 2021
<https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/IfSG.pdf>
- 2) Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung – SchAusnahmV in der Fassung vom 22. November 2021
<https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahmV/BJNR612800021.html>
- 3) Arbeitsschutzverordnung Corona in der Fassung vom 22. November 2021 und gültig bis zunächst 19.03.2022
https://www.gesetze-im-internet.de/corona-arbschv_2021-07/BJNR617900021.html
- 4) 28. Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 23. November 2021 und gültig seit dem 24. November 2021
https://corona.rlp.de/fileadmin/corona/Verordnungen/28_CoBeLVO.pdf

Damit gilt nun auch in der Arbeitswelt generell eine **3G-Regelung** und eine **Homeoffice-Pflicht**.

Alle Informationen hierzu könnt ihr bei Interesse hier detaillierter nachlesen
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/buerokratieabbau/infektionsschutz-arbeitsplatz-1983894>.

Gem. § 28b Abs. 1 IfSchG dürfen Beschäftigte die Arbeitsstätte nur noch betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Der Verstoß gegen die Pflichten aus § 28b Abs. S. 1 IfSchG stellt eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 Abs. 1a Nr. 11b IfSchG dar.

Darf der Arbeitgeber jetzt nach dem Impfstatus fragen?

Nun darf der Arbeitgeber gem. § 28b Abs. 3 IfSchG zu diesem Zweck (Umsetzung der 3G-Regel) auch personenbezogene Daten einschließlich Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf COVID-19 erheben und insbesondere auch verarbeiten oder speichern. Diese Daten können durch den Arbeitgeber auch zur Anpassung des Hygienekonzepts verwendet werden.

Arbeitgeber dürfen jedoch nicht explizit nach dem Impfstatus fragen. Aber sie dürfen einen der drei Nachweise verlangen. Wenn ihr also die Frage nach dem Impfstatus nicht beantwortet, geltet ihr als „ungeimpft“ und müsst einen Test erbringen.

Wie verhält es sich, wenn ich als nicht geimpft oder als nicht genesen gelte?

Mit Mail vom 23. November 2021 wurde durch das Mdl konkret mitgeteilt, dass für die Mitarbeitenden, die nicht bereits einen Impf- oder Genesenen-Nachweis eingereicht haben, folgende Verfahrensweise gilt:

Demnach soll unmittelbar nach Betreten des Dienstgebäudes bei einer in der Behörde festgelegten Stelle persönlich ein aktueller negativer Testnachweis vorgelegt werden. In Betracht kommen demnach ein Testnachweis durch PCR, Poc-PCR, der maximal 48 Stunden zurückliegt oder ein von einer dafür zugelassenen offiziellen Teststelle durchgeführter Fremd-Antigen-Test. Dieser darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Alternativ besteht die Möglichkeit, den Nachweis unmittelbar an die in der Behörde benannten Stelle elektronisch zu übersenden. Ferner wird durch das Mdl mitgeteilt, dass ein Selbsttest nicht die Voraussetzungen an eine ordnungsgemäße Testung vor der Arbeitsaufnahme erfüllt und dass nicht geplant sei, die Durchführung eines Tests unter Aufsicht anzubieten.

Dies gilt aktuell auch für diejenigen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

Wie läuft das mit dem Test?

Wer keinen Impf- und Genesenen-Nachweis erbringen kann oder will, benötigt den Nachweis eines negativen Tests, um Zugang zur Dienststelle zu bekommen. Ein normaler Antigen-Test darf nur maximal 24 Stunden alt sein. Ein PCR-Test darf hingegen bis zu 48 Stunden alt sein. Diesen Test muss sich der Beschäftigte selbst besorgen. Bietet der Arbeitgeber den Test im Betrieb selbst an, darf der Beschäftigte den Betrieb zunächst betreten, um dann vor der Aufnahme der Arbeit den Test durchzuführen.

Zugelassen sind jedoch nur Tests, die gem. § 2 Nr. 7 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung unter Aufsicht im Rahmen einer behördlichen Testung oder von einem entsprechenden Dienstleister durchgeführt wurden. Schnelltests, die – wie ursprünglich vorgesehen – zuhause durchgeführt werden, sind demnach nicht ausreichend.

Handelt es sich bei der Testzeit um Arbeits- oder Dienstzeit?

Die Testung zählt grundsätzlich nicht zur Arbeits- oder Dienstzeit. Abweichend von § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSchG ist Arbeitgebern und Beschäftigten das Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um ein Testangebot des Arbeitgebers im Sinne des § 4 Abs. 1 Corona-Arbeitsschutzverordnung zur Erlangung des Testnachweises wahrzunehmen. Dieser Test ist jedoch unmittelbar vor der Arbeits- oder Dienstaufnahme abzugeben. Aktuell ist die Frage nach der dienstunfallrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bewertung ungeklärt.

Wie wurde das in der Polizei aktuell umgesetzt?

Da es in der Polizei keine ausgewiesenen Teststellen oder -personen gibt und man laut Mdl das so schnell auch nicht hinbekommen würde, ist dort die Entscheidung gefallen, auf einen Test bei einem allgemeinen Testzentrum zu bestehen.

Wer zahlt die Tests?

Bedauerlicherweise regelt das Infektionsschutzgesetz das nicht im Detail. Zwei Tests pro Woche müssen Arbeitgeber schon seit längerer Zeit den Beschäftigten auf der Basis des § 4 Abs. 1 der Arbeitsschutzverordnung Corona anbieten. Zudem wurden die kostenlosen Bürgertests wieder eingeführt.

Wie wurde das in der Polizei aktuell umgesetzt?

Es werden auch weiterhin zwei Tests zur Verfügung gestellt, die jedoch dann nicht die Anforderungen an § 2 Nr. 7 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung erfüllen, wenn sie nicht unter Aufsicht auf der Dienststelle durchgeführt werden. Dies ist nach Auffassung des Mdl aktuell nicht gewollt (s. oben). Zudem wurde mit Datum von gestern durch das Mdl hierzu mitgeteilt: *„Bei der Testung handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Pflicht der bzw. des Beschäftigten. Eine Kostenerstattung ist seitens der Dienststelle nicht möglich.“*

Wie gehen wir als GdP damit um?

Wir sind vorgestern, als diese Regelung absehbar wurde, zunächst auf der Arbeitsebene an das Mdl und im weiteren Verlauf auf politischen Ebenen aktiv geworden, um hier eine Klärung herbeizuführen. Wir hören aus anderen Bereichen der Landesverwaltung, dass dort durch den Arbeitgeber Teststationen eingerichtet wurden. Zudem erreichte uns die Information, dass im Bereich der Bundespolizei Tests unter Aufsicht durch den Dienstherrn durchgeführt werden. Bis Ende Dezember stehen dort noch sechs Tests wöchentlich je Mitarbeiter:in zur Verfügung, im Januar 2022 drei Tests und im Februar 2022 dann noch die gesetzlich vorgeschriebenen zwei Tests je Mitarbeiter:in.

Eine Art „Übergangsregelung“, wie es sie in der Bundespolizei zu geben scheint, kann aus unserer Sicht hilfreich sein, um die Funktionsfähigkeit einzelner Organisationseinheiten oder Dienststellen aufgrund nicht kalkulierbarer Ausfälle jetzt nicht zu gefährden. Das klären wir aktuell auf.

Völlig unverständlich ist für uns, weshalb Beschäftigte, die sich aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen können, diesen Regelungen ebenfalls unterliegen. Auch hier muss es Lösungen geben, deswegen befinden wir uns auch diesbezüglich in Abklärung.

Regelungen zum Homeoffice

Der Arbeitgeber hat gem. § 28b Abs. 4 InfSchG den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten wiederum haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Wie wird das in der Polizei aktuell umgesetzt?

Die Möglichkeit der erweiterten Dienstverrichtung durch mobiles Arbeiten, Homeoffice und Telearbeit ist von den Dienststellen fortlaufend zu prüfen. Die Begrenzung, wie sie sich aus den unterschiedlichen Rahmendienstvereinbarungen ergeben, sind aufgehoben. Die Höchstgrenzen für mobiles Arbeiten, Homeoffice und Telearbeit sind demnach ausgesetzt. Die entgegenstehenden „zwingenden betriebsbedingten Gründe“ ergeben sich aus Sicht des Mdl dann, wenn die durch das Mdl erlassenen Grundvoraussetzungen nicht gegeben sind. Diese sind: Geeignetheit der jeweiligen Tätigkeit, die Verfügbarkeit des entsprechenden technischen Equipments sowie die persönliche Eignung der Mitarbeitenden.

Wie bewertet das die GdP?

Wir vertreten seit Beginn der Pandemie die Auffassung, dass Gesundheitsschutz und die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Polizei gleichermaßen sichergestellt werden müssen. Der Gesetzgeber hat hier eine eindeutige Regelung geschaffen, dann müssen auch die technischen Gegebenheiten hierfür geschaffen werden, dass dort, wo es auch möglich ist, im Homeoffice, mobil oder in Telearbeit gearbeitet werden kann. An dieser grundsätzlichen Haltung hat sich nichts geändert. Eingesammelte Geräte müssen dann wieder ausgegeben werden.

Wie verhält es sich mit der 3G-Regelung bei Externen?

Nach der Theorie des Bundesgesetzgebers dürfen auch externe Personen die Dienstgebäude grundsätzlich nur dann betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet belegt. In der polizeilichen Praxis wird dies durch euch in einigen Fällen schwer umzusetzen sein. Hier sind wir in jedem Fall auf eure Erfahrungswerte angewiesen, insbesondere im Rahmen der Anzeigenaufnahme, im Umgang mit Festgenommenen und Ingewahrsamgenommenen etc.

Im Moment gehen wir davon aus, dass es in der Praxis Einzelfalllösungen und -betrachtungen geben muss und wird, welche dem Legalitätsprinzip und der polizeilichen Praxis umfassend Rechnung tragen. In jedem Fall wäre zwischen jenen Personen zu unterscheiden, die ein polizeiliches Anliegen vortragen möchten und denen, welche Dienstleister (z.B.

Handwerkbetriebe) sind. Dies wird unseres Wissens nach durch die Polizeibehörden auch so artikuliert. Bitte scheut euch nicht, uns eure Erfahrungen mitzuteilen.

Impfen und Booster-Impfung

Hinsichtlich der Durchführung der polizeieigenen Impfungen und Booster-Impfungen verweise ich auf unser Mitglieder-Info vom 18. November 2021 und auf die einschlägigen Veröffentlichungen der BAO Impfung.

Überwachung und Kontrolle der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

seit 21 Monaten seid ihr immer wieder bei der Kontrolle und Überwachung der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie gefordert. Die Palette reicht von den täglichen Überwachungsmaßnahmen bis hin zu Landeskontrolltagen.

Das verlangt in Anbetracht des zunehmenden Frusts in der Bevölkerung, im Umgang mit „Querdenkenden“ und in Teilen auch radikalen Meinungsführer:innen von euch viel Fingerspitzengefühl, Geduld und Durchhaltevermögen. Das wissen wir.

Umso mehr sind wir wütend über das, was uns in den laufenden Tarifverhandlungen von der Arbeitgeberseite vorgehalten wird, wenn dort davon gesprochen wird, dass die pandemiebedingten Belastungen ja nur temporärer Art waren.

Ich verspreche euch, dass wir uns dieser Dauerbelastung bewusst sind und alles in unserer Macht Stehende und Mögliche tun, um auch hier die Arbeitgeberseite zu einer wertschätzenden und respektvollen Haltung zu bewegen, die sich eben nicht nur durch Worthülsen ausdrückt, sondern hoffentlich dann auch durch ein aktives Tun.

Ich möchte euch alle abschließend darum bitten, die freiwillige Testung zwei Mal wöchentlich zu nutzen, um einen ausreichenden Schutz für uns alle zu gewährleisten.

Ich wünsche euch im Namen eurer GdP - und ganz persönlich -, dass ihr auch weiterhin möglichst gesund bleibt.

Passt auf euch auf! Es bleiben anstrengende und harte Zeiten!

Mit kollegialen Grüßen



Sabrina Kunz
Landesvorsitzende