



Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie und der einrichtungsbezogenen Impfpflicht (Stand: 21.03.2022)

- **Die gesetzlichen 3G-Regeln am Arbeitsplatz (Zugang zur Arbeitsstätte nur für geimpfte, genesene oder negativ getestete Mitarbeitende) entfallen ab dem 20. März 2022.**
- **In bestimmten Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen tätige Personen müssen bis zum 15. März 2022 einen Impf- und Genesenennachweis erbringen. Ab dem 16. März 2022 ist eine Aufnahme der Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen ohne Vorlage dieses Nachweises nicht mehr möglich.**

Mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) mit Wirkung vom 19. März 2022 entfallen eine Vielzahl von Regelungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie. Für Anstellungsträger und Mitarbeitende ist insbesondere das Auslaufen der bis zum 19. März 2022 befristeten „3G-Regel am Arbeitsplatz“ relevant.

Überdies tritt eine veränderte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung am 20. März 2022 in Kraft.

Hinsichtlich der mit Wirkung vom 10. Dezember 2022 beschlossene einrichtungsbezogene Impfpflicht erfolgt ab dem 16. März 2022 die Umsetzung.

Die folgenden Informationen geben einen Überblick über die wesentlichen Regelungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie im Arbeitsalltag. Die Hinweise sind unter den Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen abgestimmt.

Die Kirchen in Niedersachsen treten weiterhin für die Steigerung der Impfquote ein und sehen es als berufsethische Verpflichtung ihrer Mitarbeitenden an, sich impfen zu lassen. Die Schutzimpfung ist Ausdruck von Solidarität und christlicher Nächstenliebe insbesondere zum Schutz älterer und vorerkrankter Menschen sowie der Kinder und Jugendlichen.

1. 3G am Arbeitsplatz

Die **sog. 3G-Regelung am Arbeitsplatz** war befristet und **entfällt mit Wirkung vom 20. März 2022**. Mitarbeitende haben beim Zugang zur Arbeitsstätte nicht länger einen 3G-Nachweis zu erbringen.

2. Frage- und Auskunftsrecht des Arbeitgebers bzgl. des Impf- und Genesenenstatus von Mitarbeitenden

Hinsichtlich des Impf- und Genesenenstatus sind in bestimmten Bereichen ausdrückliche Frage- und Auskunftsrechte geregelt.

a) Einrichtungen zur Betreuung Minderjähriger (§ 36 Abs. 3 i.V.m. § 33 Infektionsschutzgesetz - IfSG)

§ 36 Abs. 3 IfSG räumt dem Arbeitgeber ein Fragerecht nach dem Impfstatus seiner Mitarbeitenden in Einrichtungen ein, in denen überwiegend minderjährige Personen betreut

werden. Dazu gehören insbesondere **Kitas, Kinderhorte, Schulen und sonstige schulähnliche Ausbildungseinrichtungen**. Nicht erfasst sind damit Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ebenso fallen Konfirmandenarbeit, Jugendarbeit, Krabbelgruppen und Kinder- und Jugendchöre nicht darunter.

b) Verdienstauffallentschädigung nach § 56 IfSG

In § 56 Abs. 1 IfSG ist ein Entschädigungsanspruch für Personen vorgesehen, die als Kontaktperson oder Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet durch Quarantäneanordnung oder Tätigkeitsverbot Verdienstauffall erleiden und eine Arbeitsleistung in häuslicher Quarantäne im „Homeoffice“ nicht möglich ist. Ein solcher Anspruch besteht jedoch gem. § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG nicht, wenn die Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot verhindert hätte.

Um Arbeitgebern die Prüfung zu ermöglichen, ob für Mitarbeitende ein derartiger Entschädigungsanspruch besteht, ist Kenntnis über den Impfstatus des*der jeweiligen Mitarbeitenden erforderlich. Nach Einschätzung des Bundesministeriums für Gesundheit besteht in diesen Fällen ein **Auskunftsrecht des Arbeitgebers** hinsichtlich des Impfstatus von Mitarbeitenden.

Bitte bedenken Sie: Wenn kein Anspruch auf Verdienstauffallentschädigung besteht, verstößt eine **freiwillige Zahlung** von Verdienstauffallentschädigung gegen den Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung. Sie ist daher rechtlich **unzulässig**.

3. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

a) Steigerung der Impfquote

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in der Fassung vom 20. März 2022 verpflichtet die Arbeitgeber weiterhin, durch folgende Maßnahmen die Steigerung der Impfquote zu fördern:

- bezahlte Freistellung von Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Impfung, § 3 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
- Informationsverpflichtung hinsichtlich der Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an COVID-19 und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung, § 3 Abs. 2 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

b) Bereitstellung von Corona-Tests und Schutzmasken

Nach § 2 Abs. 3 Nr. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist zu prüfen, ob den Mitarbeitenden, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, einmal pro Kalenderwoche kostenfrei ein Corona-Test angeboten werden soll. Dieses betrifft gem. § 2 Abs. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ebenso die Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder der in der Anlage der Verordnung bezeichneten Atemschutzmasken.

Diese Prüfung der Erforderlichkeit erfolgt nunmehr im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung des regionalen Infektionsgeschehens sowie tätigkeitsspezifischer Infektionsgefahren.

c) Angebot von Homeoffice

Das bisherige verpflichtende arbeitgeberseitige Angebot von Homeoffice unter den Voraussetzungen des § 28b Abs. 4 IfSG entfällt. Der neue § 2 Abs. 3 Nr. 2 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sieht Folgendes vor: Zur Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung oder Verhinderung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen durch mehrere Personen, ist zu prüfen, welche geeigneten Maßnahmen getroffen werden können. Dabei soll insbesondere geprüft werden, **ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in ihrer Wohnung ausführen können**.

Auch diese Prüfung der Erforderlichkeit erfolgt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung des regionalen Infektionsgeschehens sowie tätigkeitsspezifischer Infektionsgefahren.

d) Hygienekonzept

Auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung, die das regionale Infektionsgeschehen und tätigkeitsbezogene Infektionsgefahren berücksichtigt, sind weiterhin in einem Hygienekonzept die noch erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen darf der Arbeitgeber künftig einen ihm bekannten Impf- und Genesenstatus der Mitarbeitenden nicht mehr berücksichtigen. Das jeweils aktuelle Hygienekonzept ist den Mitarbeitenden in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

4. Einrichtungsbezogene Impfpflicht gem. § 20a IfSG

Zum Schutz besonders vulnerabler Personen und zur Schließung der Impflücken hat der Gesetzgeber mit dem neu eingefügten § 20a IfSG für bestimmte Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen vorgeschrieben, dass dort tätige Personen gegen COVID-19 geimpft oder genesen sein müssen, sofern keine medizinische Kontraindikation gegen eine Impfung bestätigt ist. Die betroffenen Personen müssen bis zum 15. März 2022 einen entsprechenden Nachweis erbringen. **Ab dem 16. März 2022** ist eine Aufnahme der Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen ohne Vorlage dieses Nachweises nicht mehr möglich. Die Vorlagepflicht für Immunisierungsnachweise der Beschäftigten ist auf den 31. Dezember 2022 befristet.

a) Einrichtungen

Für den verfasst-kirchlichen Bereich sind die Nachweispflichten gem. § 20a Abs. 1 S. 1 Nr. 1.-3. IfSG in folgenden Einrichtungen relevant:

- Krankenhäusern,
- voll- und teilstationären Einrichtungen für ältere, behinderte oder pflegebedürftiger Menschen,
- ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten

Betroffen davon ist die Wahrnehmung von dienstlichen Aufgaben im Bereich der **Krankenhausseelsorge, Alten- und Eingliederungshilfe** sowie ggf. in der **ambulanten Pflege** (z.B. Sozialstationen in kirchlicher Trägerschaft) und in der Palliativ- und Hospizarbeit.

Derzeit ist rechtlich nicht eindeutig geklärt, ob die in der **Notfallseelsorge** eingesetzten Personen ebenfalls den gesetzlichen Nachweispflichten unterliegen. Deshalb sollten alle in der Notfallseelsorge Tätigen geimpft sein.

b) Personenkreis

Von der Regelung des § 20a IfSG sind Personen erfasst, die nicht nur zeitlich ganz vorübergehend (nicht nur jeweils wenige Minuten) in den Einrichtungen und Unternehmen **tätig** sind. Auf ein konkretes Vertragsverhältnis zwischen der jeweiligen Einrichtung und der dort tätigen Person kommt es nicht an. Die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Beamtenverhältnis, Honorarvertrag Praktikum, Freiwilligendienst etc.) und welcher inhaltlichen Tätigkeit die Person nachgeht, ist ebenfalls ohne Bedeutung. Auch Ehrenamtliche sind von der Regelung erfasst.

Demzufolge haben Pastor*innen oder andere kirchlich Mitarbeitende, denen die Wahrnehmung von dienstlichen Aufgaben in einem Krankenhaus oder einer Altenpflegeeinrichtung durch Dienstanweisung oder Dienstbeschreibung übertragen ist **oder die regelmäßig in diesen Einrichtungen Andachten durchführen** oder Ehrenamtliche im Rahmen eines Besuchsdienstes einen entsprechenden Nachweis des Impf- oder Genesenenstatus zu erbringen. Auch eine Absprache mit der jeweiligen Einrichtungsleitung kann ein Indiz für eine feste Aufgabenübertragung darstellen. Nicht erfasst sind hingegen spontane oder vereinzelte Kurzbesuche, sofern diese nicht vom Dienstauftrag umfasst sind.

Ausgenommen von der Regelung sind Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. In diesem Fall ist die Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Zeugnisses erforderlich (= qualifiziertes Attest, aus dem sich die Gründe nachvollziehbar ergeben).

c) Nachweis- und Kontrollpflicht

Personen, die in den genannten Einrichtungen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung **bis zum Ablauf des 15. März 2022** einen der folgenden Nachweise vorzulegen:

- **Impfnachweis**

Hieraus muss sich die vollständige Schutzimpfung (Impfstoffe und erforderliche Impfdosen) gem. § 22a Abs. 1 IfSG ergeben. Zur Feststellung der Geltungsdauer der Impfzertifikate empfehlen wir das Datum der letzten Impfung zu dokumentieren.

Hinweis: Mit Wirkung vom 15. Januar 2022 ist auch bei einer Impfung mit dem Impfstoff "Johnson&Johnson" (COVID-19 Vaccine Janssen, Zul.-Nr. EU/1/20/1525) eine zweimalige Impfung erforderlich, um den Status „vollständig geimpft“ zu erhalten.

- **Genesenennachweis**

Hieraus muss sich ein zugelassener Nachweis einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 gem. § 22a Abs. 2 IfSG ergeben. Die zugrunde liegende Testung muss mindestens 28 Tage und höchstens 90 Tage zurückliegen. Bei Genesenen ist es daher ratsam, das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

- **Ärztliches Zeugnis über eine Schwangerschaft**

Aus dem ärztlichen Zeugnis muss sich ergeben, dass sich die werdende Mutter sich im ersten Schwangerschaftsdrittel befindet.

- **Ärztliches Zeugnis über medizinische Kontraindikation**

Aus dem ärztlichen Zeugnis (= qualifiziertes Attest, aus dem sich die Gründe nachvollziehbar ergeben) muss erkennbar sein, dass die Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

Personen, die in den genannten Einrichtungen ab dem 16. März 2022 tätig werden, haben der jeweiligen Leitung vor Beginn der tatsächlichen Aufnahme ihrer Tätigkeit einen der genannten Nachweise vorzulegen.

Soweit ein Nachweis ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit aufgrund Zeitablaufs verliert, haben Personen innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises einen neuen Nachweis vorzulegen.

d) Reaktionsmöglichkeiten bei fehlender Nachweiserbringung

Wenn der Nachweis bereits tätiger Personen nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und diese Angaben zu der betroffenen Person (Daten i. S. d. § 2 Nr. 16 IfSG: Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Anschrift und soweit vorhanden Telefonnummer und E-Mail-Adresse) zu übermitteln. Das Gesundheitsamt kann die Tätigkeit in den betreffenden Einrichtungen untersagen.

Mitarbeitende müssen bei fehlendem Nachweis ab dem 16. März 2022 grundsätzlich mit arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen. **Dies gilt auf jeden Fall dann, wenn das Gesundheitsamt es Mitarbeitenden untersagt, Räume der Einrichtung zu betreten oder dort tätig zu werden.** Wenn eine Arbeitsleistung in der Einrichtung **aufgrund der Untersagung** nicht erbracht werden kann, entfällt bei privatrechtlich Beschäftigten in der Regel der Vergütungsanspruch. Bei Pastor*innen wird der Verlust der Dienstbezüge ebenfalls regelmäßig festgestellt werden. Als letztes Mittel kommt für privatrechtlich Beschäftigte eine Kündigung in Betracht. Pastor*innen müssen mit der Einleitung eines Disziplinarverfahrens rechnen.

Bei Neueinstellungen ab dem 16. März 2022 in diesen Arbeitsbereichen empfehlen wir dringend, den Nachweis vor Abschluss des Arbeitsvertrages erbringen zu lassen. Sollte dieses im Einzelfall nicht möglich sein, empfiehlt es sich, den Vertrag unter der aufschiebenden Bedingung abzuschließen, dass dieser erst mit Nachweiserbringung wirksam wird.

e) Empfehlung

Die Nachweispflicht besteht laut Gesetz gegenüber der Leitung der jeweils betroffenen Einrichtung.

Im kirchlichen Auftrag tätige Personen werden überwiegend in externen Einrichtungen tätig. Die Einrichtungsleitung entspricht daher i. d. R. nicht dem kirchlichen Anstellungsträger, Dienstherr oder Auftraggeber, für die die Person im kirchlichen Auftrag tätig wird. Neben der Nachweiserbringung gegenüber der Einrichtung ist es ratsam, auch seitens des kirchlichen Anstellungsträgers in Bezug auf die betroffenen Personen tätig zu werden und sich die Nachweise vorlegen zu lassen.

Wir empfehlen, dass die Verantwortlichen in den jeweiligen kirchlichen Körperschaften schnellstmöglich auflisten, welche Arbeitsbereiche und dort tätigen Personen unter die einrichtungsbezogene Impfpflicht des § 20a IfSG fallen, und die betroffenen Personen unter Fristsetzung zur Nachweiserbringung auffordern. Ein entsprechendes Musterschreiben wird in der Anlage zur Verfügung gestellt.

Für Rückfragen stehen Ihnen Herr Hirsch (raimund.hirsch.lka@lk-bs.de) und Frau Jakobs (Malaika.Jakobs@evlka.de) zur Verfügung.

Redaktion:

R. Hirsch, Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

F. Brosch, Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

M. Jakobs, Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers