



Arbeitsrechtliche Fragestellungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie und der einrichtungsbezogenen Impfpflicht (Stand: 01.10.2022)

- Die gesetzliche Regelung zu „3G am Arbeitsplatz“ ist entfallen
- Inkrafttreten einer neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023
- In bestimmten Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen unterliegen dort tätige Personen der sog. einrichtungsbezogenen Impfpflicht

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 ist mit Wirkung vom 20. März 2022 entfallen. Mitarbeitende haben beim Zugang zur Arbeitsstätte nicht länger einen 3G-Nachweis zu erbringen.

2. Betrieblicher Infektionsschutz

Für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023 ist eine neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Diese enthält jedoch nur wenige verpflichtende Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz.

a) Steigerung der Impfquote

Zur Steigerung der Impfquote hat der Arbeitgeber Mitarbeitenden eine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Mitarbeitende sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.

b) Betriebliches Hygienekonzept

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ist der Arbeitgeber verpflichtet, in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.

Dabei sind insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:

- die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen zwei Personen,
- die Sicherstellung der Handhygiene,
- die Einhaltung der Hust- und Niesetikette,
- das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen,
- die Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten,
- das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,
- das Angebot an Mitarbeitende, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten, sich regelmäßig kostenfrei auf das Coronavirus zu testen.

Sofern die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern oder bei tätigkeitsbedingten Körperkontakten oder bei gleichzeitigem Aufenthalt mehrerer Personen in Innenräumen technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden nicht ausreichen, muss der Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder in der Verordnung näher bezeichnete Atemschutzmasken bereitstellen. Diese Masken sind von den Mitarbeitenden zu tragen.

3. Verdienstaufschubentschädigung 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 Verdienstaufschub 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 Verdienstaufschubentschädigung besteht, verstößt eine **freiwillige Zahlung** von Verdienstaufschubentschädigung gegen den Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung. Sie ist daher rechtlich **unzulässig**.

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 mussten bis zum 15. März 2022 einen entsprechenden Nachweis erbringen. **Seit 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 **Krankenseelsorge, Alten- und Eingliederungshilfe** sowie ggf. in der **ambulanten Pflege** (z.B. Sozialstationen in kirchlicher Trägerschaft) und in der Palliativ- und Hospizarbeit.

Die in der **Notfallseelsorge** eingesetzten Personen unterliegen nicht den gesetzlichen Nachweispflichten. Dennoch wird die Impfung allen in der Notfallseelsorge Tätigen empfohlen.

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 nach dem 16. März 2022 tätig werden, haben der jeweiligen Leitung vor Beginn der tatsächlichen Aufnahme ihrer Tätigkeit 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 Impfschutzzertifikate empfehlen wir das Datum der letzten Impfung zu dokumentieren.

Hinweis: Durch Änderung des Infektionsschutzgesetzes wurde die Definition der Impfnachweise bei COVID-19 angepasst. Die Regelung des § 22a Abs. 1 S. 2 Nummer 2 IfSG sieht nunmehr vor, dass ein vollständiger Impfschutz dann vorliegt, wenn drei Einzelimpfungen erfolgt sind. Ob Personen mit weniger Impfungen aufgrund erfolgter Infektionen die Anforderungen erfüllen, ergibt sich im Einzelnen aus § 22a Abs. 1 S. 3 IfSG.

Gesetzliche Übergangsfristen galten lediglich bis 30. September 2022. Personen, die die neuen Voraussetzungen für einen vollständigen Impfschutz nicht erfüllen sind verpflichtet gem. § 20a Absatz 4 IfSG der Leitung der

Einrichtung oder des Unternehmens innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises einen neuen Nachweis vorzulegen.

- **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 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.

Soweit ein Nachweis nach dem 16. März 2022 seine Gültigkeit aufgrund Zeitablaufs verloren hat, 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 worden ist 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