

Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen,

das Jahr neigt sich dem Ende, die Corona-Pandemie bleibt, so ist in den letzten Tagen in der Rechtsschutzabteilung aufgrund der schnellen Entwicklung der Impfungen, verschiedenste arbeitsrechtliche Fragen in der Geschäftsstelle der **Kirchengewerkschaft** aufgelaufen.

Wir möchten der Einfachheit halber die eine oder andere Frage aufwerfen und einen Rechtshinweis darauf geben.

### Corona-Impfung

Die Kolleginnen und Kollegen in Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, stationären Einrichtungen mit Bewohnern der hohen Risikogruppe Ü80 und deren Mitarbeitenden und Pflegenden gehören in die höchste Priorität bei der, in den nächsten Tagen beginnenden Corona-Impfung.



### Daraus ergab sich die Frage, ob der Betrieb Mitarbeitende zur Corona-Impfung verpflichten kann?

Es gibt keine gesetzliche Impfpflicht in Deutschland. Aber der Dienstgeber darf sehr wohl Konsequenzen ziehen, wenn ein

Mitarbeitender durch Impfverweigerung seine Arbeit dadurch nicht nachkommen könnte.

Hierbei handelt es sich in der Regel um eine individuelle Entscheidung ob ich mich als Arbeitnehmer impfen lassen will. Besonders in Gesundheitsberufen, Pflegeberufen wo mit Infektionsrisikogruppen gearbeitet wird, kann der Fall auftreten, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unmissverständlich deutlich macht, dass er sich bitte zur Erhaltung seiner Arbeitskraft impfen lassen möge. Ob diese vor Ort ist oder in Impfzentren, mag noch dabei uninteressant sein. Wenn der Arbeitnehmer\*in sich, warum auch immer, diesem entzieht oder gute für sich persönliche Gründe hat, kann in letztendlicher Konsequenz der Arbeitgeber daraus sehr wohl Konsequenzen ziehen.

Dieses könnte in der Konsequenz bedeuten, wer sich bewusst nicht impfen lässt und dadurch etwa nicht mehr am Patienten einsetzbar ist, könne im härtesten Falle auch den Anspruch auf Bezahlung verlieren, da er dann nicht mehr für den Dienstgeber einsetzbar, also seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllt.

Der Arbeitgeber ist gemäß § 23 und § 23 a des Infektionsschutzgesetzes verpflichtet, insbesondere in Heimen, Krankenhäusern und anderen Einrichtungen, ausdrücklich die Weiterverbreitung zu vermeiden. Dafür dürfte es notwendig und nötig sein, dass der Dienstgeber den Impfstatus seines Personales kennt. Im Umkehrschluss könnte es bedeuten, wenn der Dienstgeber hiervon keine Kenntnis

hat, ob und welche Mitarbeitenden entsprechend geimpft sind, und oder dann eingesetzt werden, könnte dieses Schwierigkeiten für die Dienstgeber geben.

Man muss aber bei der Gesamtbewertung dieses Themas immer von einem Einzelfall ausgehen.



So ist zu prüfen, wie groß ist das Risiko, wen gefährdet der

Kollege und was wäre die geeignete Schutzmaßnahme, z.B. Impfen?

Wir können im Moment nicht einschätzen, wie viele Kolleginnen und Kollegen die in der Pflege oder in anderen systemrelevanten Bereichen sind, sich impfen lassen wollen und impfen lassen werden.



### Mitbestimmungsrechtliche Fragen bei Testungen

Aus vielen Einrichtungen, gleich welcher Art, hören wir in den letzten Tagen verstärkt, dass Serien-, Reihentestungen auf den Virus durchgeführt werden bzw. durchgeführt werden sollen. Durch die sogenannten Schnelltestungen sind viele Mitarbeitervertretungen verunsichert.

Nach unserer Einschätzung unterliegt die Testung dem Mitbestimmungsrecht und der Mitbestimmungspflicht der Mitarbeitervertretung gemäß § 40 b: *Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren.*

Seitens der Rechtsschutzabteilung der **Kirchengewerkschaft** sind nach unserer Auffassung folgende Fragestellungen zu überprüfen. Sind die Tester entsprechend geschult, wer testet, wer ist für die Testung verantwortlich, gibt es für die entsprechenden Kolleginnen und Kollegen eine Gefährdungsbeurteilung, sind die entsprechenden Räumlichkeiten vorhanden und was und wie wird mit den Kolleginnen und Kollegen umgegangen, die sich nicht testen haben bzw. testen lassen wollen.

In der Konsequenz hören wir, dass durch die Testung auch eigenes Personal abgezogen und um versetzt wird, so wird es an anderen Stellen eine Arbeitsverdichtung geben. Diese Situation der Arbeitsverdichtung muss nach unserer Auffassung zwingend mit der Geschäftsführung geklärt werden inwieweit und es hier eine Personalumverteilung gibt, so dass es keine extreme Arbeitsüberlastung in den anderen Bereichen gibt.

Durch Anordnung des Arbeitgebers eine Testung (Schnelltest) vorzunehmen, ist die Zeit nach unserer Auffassung auch Arbeitszeit.

Für die Mitarbeitervertretung ist wichtig, wenn es eine sogenannten Krisenstab oder eine Arbeitsgruppe oder eine ad-hock-Kommission oder vergleichbares gibt, dass die MAV hier Teil dieser Gruppe und damit auch

## Informationen der

# Kirchengewerkschaft

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas



Teil der Belange um den Arbeits- und Gesundheits-schutz ist.

Im Grundkern kommt die Mitarbeitervertretung aber ausschließlich einer Wächterfunktion zu, so dass sie, die Mitarbeitervertretung das Recht hat die Dokumente, die Beschlüsse, die Umsetzung und die Ergebnisse einzusehen und zu dokumentieren.

Des Weiteren ist die Überprüfung von Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten oder Arbeitszeitregelungen noch von besonderer Bedeutung. In vielen kirchlichen, diakonischen und caritativen Einrichtungen gibt es Regelungen in Form einer Dienstvereinbarung, die nun durch die aktuelle Situation so nicht mehr angewendet werden bzw. angewendet werden können. Hier sei noch einmal der Hinweis darauf gegeben, dass bei kurzfristiger oder auch anders gelagerter Veränderung von Dienstplänen eine Mitbestimmungspflicht besteht.



### Maskenpflicht

Viele Kolleginnen und Kollegen haben in der Rechtsschutzabteilung der **Kirchengewerkschaft** angerufen und gefragt, ob die FFP2-Masken vom Arbeitgeber bereitgestellt, also auch bezahlt werden müssen. Nach unserer Auffassung definitiv ja.

Daraus ergab sich, dann eine verstärkte Anfrage, ob der Arbeitgeber eigentlich die

Maskenpflicht am Arbeitsplatz anordnen kann oder ob es Ausnahmeregelungen gibt.



Hierzu hat das Arbeitsgericht Berlin mit Urteil vom 15. Oktober 2020, AK: 42 Ka 13034/20 in ihrer Presseerklärung vom 18.12.2020 erklärt, dass im Rahmen des § 3 Arbeitsschutzgesetzes die Grundpflicht des Arbeitgebers besteht, dem Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Sicherheit und Gesundheit zu garantieren. Hieraus leitet das Gericht ab, dass im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer eine Maskenpflicht zwingend angeordnet werden kann. Das Arbeitsgericht Berlin ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber die Pflicht hat, die Beschäftigten, das Publikum, die Klienten vor Infektionen zu schützen.

Ein Gesichtsvisor sei nicht der richtige Schutz, sondern es bedarf entsprechend der medizinischen und Virologeneinschätzung das Tragen einer Mund- Nasenschutzes aus gesundheitlichen Gründen. Dieses ist dem Arbeitnehmer zumutbar.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Rechtsschutzabteilung der **Kirchengewerkschaft** versucht regelmäßig aktuelle Informationen und sofern sie dann vorliegen,

## Informationen der

# Kirchengewerkschaft

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas

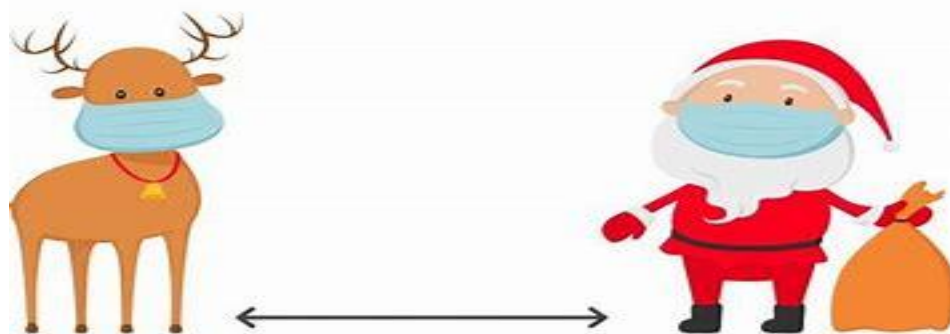


auch Rechtsprechung zu diesem Thema auch an dieser Stelle zu veröffentlichen.

Gerne teilen Sie es mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, teilen es in Ihrem Intranet oder sonstigen Arbeitsverteiltern.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie alle Corona massig negativ bleiben, stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung und verbleiben mit besten Empfehlungen für die Rechtschutzabteilung der **Kirchengewerkschaft**

Hubert Baalman  
Gewerkschaftssekretär



**Jetzt Mitglied der  
Kirchengewerkschaft werden!**