

### 3G-Nachweis am Arbeitsplatz

#### Vorgehensweise für alle direkt bei der Evang.-Luth. Kirche in Bayern beschäftigten **Pfarrer\*innen, Diakon\*innen, Religionspädagoge\*innen, Kirchenmusiker\*innen (ohne beurlaubte oder im Ruhestand befindliche Personen)**

##### 1. Rechtslage

Derzeit befristet bis zum 19. März 2022 ist durch das Infektionsschutzgesetz des Bundes (IfSG) geregelt, dass Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten dürfen, wenn diese geimpft, genesen oder getestet im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung sind **und** einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen den rechtlichen Anforderungen genügenden Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Der Testnachweis darf nicht älter als 24 Stunden sein und muss unter Aufsicht durchgeführt worden sein (z.B. im Testcenter, in der Apotheke, in einer Arztpraxis; keine Aufsicht durch Videokonferenz!). Wird ein PCR-Test vorgelegt, darf dieser nicht älter als 48 Stunden sein.

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen durch Nachweiskontrollen **täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren**.

Alle Arbeitgeber und jeder und jede Beschäftigte sind verpflichtet, einen 3G-Nachweis auf Verlangen vorzulegen. Eine geimpfte oder genesene Person ist dabei nicht verpflichtet, ihren konkreten Status als geimpft oder genesen gegenüber dem Dienstherrn oder Arbeitgeber offenzulegen. Diese Offenlegung ist freiwillig möglich.

Jede Person, die keinen Geimpft- oder Genesenenstatus nachweist, muss aber die regelmäßige Testnachweispflicht erfüllen und kann von dieser nicht befreit werden.

Soweit es zur Erfüllung dieser Pflichten erforderlich ist, darf der Arbeitgeber zu diesem Zweck personenbezogene **Daten** einschließlich Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) **verarbeiten**.

Die zuständige Behörde kann von jedem Arbeitgeber die zur Durchführung ihrer **Überwachungsaufgabe** erforderlichen Auskünfte verlangen.

##### 2. Umsetzung für die öffentlich-rechtlich und privatrechtlich direkt bei der ELKB beschäftigten Personen

Um die 3G-Nachweiskontrolle und Dokumentation innerhalb der ELKB für das direkt bei der Landeskirche beschäftigte Personal handhabbar zu machen, ist folgendes Vorgehen erforderlich:

- a) Die Aufgabe der 3G-Kontrolle und Dokumentation der Kontrolle in Bezug auf die direkt bei der ELKB beschäftigten Mitarbeitenden nehmen die **Vorgesetzten für ihre Bereiche im Auftrag der ELKB** im Rahmen ihrer Dienstaufgaben wahr. Sie dürfen damit auch eine von ihnen zu bestimmende andere Person betrauen, bleiben aber weiter verantwortlich für die Kontrolle und Dokumentation der 3G-Nachweiskontrolle in ihrem Bereich für die ELKB.
- b) Die Vorgesetzten (oder die von ihnen bestimmten Personen) führen **hierfür zwei Dokumentationslisten (im Update 54 unter Nr. 8 sind diese im Beispiel mit (B) gekennzeichnet)**:
  - **„Geimpft oder genesen“**: Auf dieser Liste werden alle Namen der direkt bei der Landeskirche Beschäftigten erfasst, die ihren Status als „geimpft“ oder „genesen“ freiwillig nachgewiesen haben. Beim Status „genesen“ ist zusätzlich das Ablaufdatum zu erfassen. Diese Liste muss also einmalig angelegt und ggf. um hinzukommende Personen ergänzt werden. Die auf dieser Liste erfassten Personen sind von der täglichen Nachweispflicht befreit und dürfen die Arbeitsstätten ohne vorherige Kontrolle betreten.

- **„Getestet“**: Diese Liste ist aktuell zu halten; auf ihr werden die Namen derjenigen direkt bei der Landeskirche Beschäftigten erfasst, die bei Betreten der Arbeitsstätten einen gültigen Testnachweis vorgelegt haben. **Es ist darauf zu achten, dass die Vorlage auch zuverlässig erfolgt.**

Die „geimpft oder genesen“-Liste und die „getestet“-Liste werden nach ihrer Erstellung **an Ort und Stelle verwahrt und – in Bezug auf die „getestet“-Liste – tagesaktuell gehalten.** Die Listen werden datenschutzsicher verwahrt, solange für den Arbeitgeber oder Dienstherrn diese Kontrollpflicht aus § 28 b IfSG besteht (derzeit gilt diese Norm nur bis 19. März 2022).

### **3. Behördliche Kontrolle**

Die ELKB kommt ihrer Arbeitgeberverpflichtung aus § 28 b IfSG dergestalt nach, dass sie die jeweils Vorgesetzten mit der 3G-Kontroll- und Dokumentationspflicht auf Dienstpflicht betraut und diese im Falle einer Kontrolle dazu verpflichtet sind, diese Dokumentationen bei der Landeskirche zügig vorzulegen. Dieses Verfahren ist insbesondere dem Erfordernis der Tagesaktualität der Testnachweise geschuldet, sodass eine 3G-Kontrolle und das Vorhalten der Dokumentation der Kontrolle nur vor Ort praktikabel ist. **Die Dokumentationslisten werden also nur auf direkte Anfrage an die Landeskirche übermittelt, wenn eine behördliche Kontrolle ansteht und auch nur, wenn dies dann erforderlich ist.** Für den Fall, dass die Landeskirche als Arbeitgeber behördlich überprüft wird und dafür tatsächlich die Dokumentationen vorlegen muss, ist vorgesehen, die Kirchenkreise in ihrer Aufsichtsfunktion in einer Bündelungsfunktion einzubeziehen. Hierbei muss dann sichergestellt werden, dass alles datenschutzsicher übermittelt, verwahrt und auch wieder gelöscht wird, sobald dies möglich ist. Ob es dieses Verfahren brauchen wird, kann derzeit noch nicht gesagt werden.

13.12.2021, F 4.5