



# Informationen Nr. 4 /2021

## Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern

an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evang. Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie  
Hooverstr. 1\* 86156 Augsburg \* Tel. 0821/54015-580 \* Fax: 0821/54015-582

- **7 Fragen zur „Corona-Testpflicht“**
- **Prekäre Arbeitsverhältnisse**  
**Auch in Corona-Zeiten sind vier von zehn Neueinstellungen befristet**
- **Glaubwürdige Diakonie in Zeiten des Wandels**  
**10. Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt - Veranstaltung des kda-Bayern**
- **Aus der Rechtsprechung:**  
**LAG Baden-Württemberg *Die außerordentliche Kündigung eines Kochs in einer evangelischen Kindertagesstätte wegen Kirchenaustritts ist unwirksam***

---

## 7 Fragen zur »Corona-Testpflicht

**19. April 2021** Am 13.04.21 hat das Bundeskabinett beschlossen, dass Arbeitgeber verpflichtet sind ihren Angestellten mindestens einmal pro Woche einen Schnelltest anzubieten. Was bedeutet das für die Beschäftigten und den Schutz ihrer Daten? Der Experte für Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz Dr. Peter Wedde beantwortet die 7 wichtigsten Fragen.

Der Beitrag von Peter Wedde stammt aus der Ausgabe 5/21 von »[Computer und Arbeit](#)«, die am 15.5. erscheinen wird, und der vorab veröffentlicht wurde. Auf der Seite <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~7-Fragen-zur-Corona-Testpflicht~.html?>

### 1. Was bedeutet die Testpflicht für Unternehmen?

Arbeitgeber werden durch die Ergänzung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung verpflichtet allen Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, Tests zur Feststellung einer vorliegenden Corona- Infektion anzubieten. Dieses Angebot kann in der Überlassung von Selbsttests bestehen oder in eigenen Testkapazitäten. Ein zweiter Test pro Woche muss Beschäftigten angeboten werden, die in Gemeinschaftsunterkünften wohnen, unter klima-

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,  
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)  
Redaktion: Patrik Demke

tischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, personennahe Dienstleistungen anbieten, betriebsbedingt im Kontakt zu Personen ohne Mund-Nase-Schutz in Kontakt (etwa Kinder in einem Hort) stehen oder betriebsbedingt häufig wechselnde Kontakte haben. Das Angebot kann von Arbeitgebern dadurch umgesetzt werden, dass Beschäftigte sog. Selbsttests erhalten. Alternativ können Arbeitgeber etwa auch eigene Testzentren einrichten oder Tests von einem Dienstleister durchführen lassen. Die dort tätigen Personen müssen fachlich in der Lage sein diese Tests durchzuführen und der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen. In jedem Fall muss sichergestellt sein, dass Arbeitgeber individuelle Testergebnisse nicht direkt zur Kenntnis nehmen können.

## **2. Wer trägt die Kosten und ist das Testen Arbeitszeit?**

Die Kosten für die anzubietenden Tests tragen die Arbeitgeber. Eine Erstattung von staatlicher Seite ist nicht vorgesehen. Aber natürlich können die anfallenden Kosten als betriebliche Aufwendungen von der Steuer abgesetzt werden. Die SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung wird auf Grundlage der Verordnungsermächtigung von § 18 Abs. 1 ArbSchG erlassen. Damit gehört das Angebot von Tests zu den von Arbeitgebern nach § 5 Abs. 1 ArbSchG durchzuführenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Durchführung der Tests ist deshalb Arbeitszeit.

## **3. Wem müssen die Tests angeboten werden? Können Beschäftigte den Test ablehnen?**

Arbeitgeber werden durch die Verordnung verpflichtet allen in § 2 Abs. 2 ArbSchG genannten Beschäftigten Tests anzubieten. Neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind dies arbeitnehmerähnliche Personen, Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie in Werkstätten für Behinderte Beschäftigte. Die Beschäftigten müssen sich allerdings nicht testen bzw. testen lassen. Auch eine Pflicht zur Mitteilung von Testergebnissen an Arbeitgeber gibt es nicht. Gleiches gilt für Beschäftigte, die geimpft wurden oder die nach einer überstandenen Erkrankung Antikörper entwickelt haben.

Rechtsprechung: Das AG Offenbach (3.2.2021 – 4 Ga 1/21) erachtete in einem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung die Zutrittsverweigerung eines Arbeitgebers zum Arbeitsplatz als zulässig, weil der Arbeitnehmer sich weigerte einen durch Betriebsvereinbarung angeordneten PCR-Test zu machen. Es fehle an einer offensichtlichen Rechtswidrigkeit der Anordnung. Der Arbeitgeber müsse die Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefahren schützen. Dagegen sei die Beeinträchtigung durch den Test nur kurz und von geringer Intensität. Offengelassen hat das Gericht allerdings, ob die Testanordnung in einer Betriebsvereinbarung überhaupt zulässig ist.

## **4. Wie kann man die Gesundheitsdaten der Beschäftigten schützen?**

Über den Umgang mit den Testdaten sagt die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung nichts. Nach allgemeinen datenschutzrechtlichen Grundsätzen sind Arbeitgeber aber nicht

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,

Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)

Redaktion: Patrik Demke

berechtigt, personenbezogene Informationen über (möglicherweise) vorliegende Corona-Infektionen zu verarbeiten. Zulässig ist lediglich die Erfassung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit. Weitergehende Verarbeitungsbefugnisse kann es ausnahmsweise geben, wenn aufgrund einer angeordneten Quarantäne nachträglich Gehaltserstattungen an Arbeitgeber erfolgen. Beschäftigten ist es aber unbenommen, Arbeitgebern freiwillig das Vorliegen einer Corona-Infektion mitzuteilen.

## **5. Was sollte geschehen, wenn Beschäftigte positiv getestet werden?**

Beschäftigte sollten nach einem positiven Test zur weiteren Abklärung Ärzte oder Teststellen aufsuchen. Zur Information ihres Arbeitgebers sind sie nicht verpflichtet. Bis zu einer abschließenden Feststellung zum Vorliegen einer Infektion sollten sie allerdings nicht zur Arbeit gehen. Sind weitere Tests auch positiv, wird die jeweilige Teststelle das zuständige Gesundheitsamt informieren. Dieses ist befugt, Arbeitgebern eine entsprechende Mitteilung zu machen, wenn die Möglichkeit besteht, dass es am Arbeitsplatz weitere Ansteckungen geben kann. Deshalb kann es sinnvoll sein, dass Beschäftigte parallel ebenfalls initiativ werden und den Arbeitgeber eigenständig über eine angeordnete Quarantäne informieren.

## **6. Gibt es bei der Ausgestaltung des Testverfahrens Mitbestimmungsrechte? Was sollten die Gremien regeln?**

Der Umgang mit Gesundheitsdaten unterfällt insbesondere dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Mit Blick auf die zu schützenden Persönlichkeitsrechte sollten Betriebsräte aber darauf verzichten, Testpflichten oder die Durchführung von Tests im Betrieb ohne Grund durch eine Betriebsvereinbarung zu legitimieren. Das gilt jedenfalls so lange, wie es andere vergleichbar wirksame Schutzmaßnahmen gibt und sich der Infektionsschutz in einem Betrieb oder in einer Dienststelle durch Maßnahmen wie Schutzkleidung oder eine räumliche Trennung sicherstellen lässt. Ist das nicht mehr der Fall, muss es Beschäftigten freigestellt bleiben, wo sie sich testen lassen. In jedem Fall muss der Arbeitgeber anfallende Kosten tragen. Damit bleibt für die Ausgestaltung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen insbesondere die Festlegung von Verfahren im Fall positiver Testergebnisse – wie etwa das Recht der betroffenen Beschäftigten, dann auch ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum Vorliegen weiterer Test zu Hause zu bleiben.

## **7. Was können Gremien tun, wenn der Arbeitgeber trotz der Pflicht keine Tests anbietet?**

Die Ergänzung der SARS-Cov-2 Arbeitsschutzverordnung verpflichtet Arbeitgeber zwingend, ihren Beschäftigten in den dort genannten Abständen Tests anzubieten. Eine Missachtung dieser Pflicht könnten Betriebs- und Personalräte im Rahmen ihrer allgemeinen Kontrollpflichten gegenüber dem Arbeitgeber rügen. Passiert dann immer noch nichts, kommt als letzter Schritt die Information der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden in

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,

Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)

Redaktion: Patrik Demke

Betracht.

Quelle: bund-verlag.de

## **Prekäre Arbeitsverhältnisse Auch in Corona-Zeiten sind vier von zehn Neueinstellungen befristet**

(Quelle: Hans-Böckler-Stiftung) Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber haben ihre Neueinstellungen im Zuge der Corona-Krise dramatisch zurückgefahren. So lag die Zahl der Menschen, die eine neue Beschäftigung aufnahmen, im zweiten Quartal 2020 um 29 Prozent niedriger als ein Jahr zuvor. Obwohl sich Arbeitgeber bei Einstellungen also offensichtlich auf das „Nötigste“ beschränken, ist der Anteil der Befristungen weiterhin hoch: 39,4 Prozent der neu Eingestellten erhielten im Frühjahr 2020 einen befristeten Arbeitsvertrag. Gegenüber dem Vergleichszeitraum 2019 ging diese Quote aber moderat um 2,5 Prozentpunkte zurück. Das zeigt eine neue Untersuchung von Forschern des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, die auch aktuelle Daten für alle kreisfreien Städte und Landkreise in Deutschland liefert. Die regionalen Daten lassen sich auch über eine interaktive Karte und Datenblätter in der digitalen Datenbank „Arbeitsmarkt im Wandel“ (AIWA) der Stiftung abrufen.

An den langjährigen Mustern bei befristeten Einstellungen hat sich in der Corona-Pandemie ebenfalls wenig geändert, macht die Analyse der WSI-Experten Dr. Eric Seils und Dr. Helge Emmeler deutlich: Überdurchschnittlich stark von Befristungen betroffen sind weiterhin junge Beschäftigte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit. So bekamen von den neu Eingestellten unter 25 Jahren 50,8 Prozent nur einen befristeten Arbeitsvertrag, während das in der Altersgruppe zwischen 25 und 54 für 37,1 Prozent galt.

Schaut man auf die Qualifikation, müssen sowohl Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss (51,7 Prozent) als auch Hochschulabsolventen (44,6) in einem neuen Job überdurchschnittlich häufig mit einem befristeten Vertrag Vorlieb nehmen. Besonders weit verbreitet sind befristete Neueinstellungen in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie Information und Kommunikation. Dementsprechend weisen oft Regionen sehr hohe Befristungsquoten auf, deren Arbeitsmarkt von der Kreativ- und Medienbranche oder von Hochschulen geprägt sind. Das gilt nach der neuen Studie etwa für Köln (61,4 Prozent Befristungsquote bei Neueinstellungen), Potsdam (59,7 Prozent) oder Berlin (52,8 Prozent).

Für ihre Untersuchung werteten Seils und Emmeler die neuesten verfügbaren Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zu Einstellungen aus, die sich auf das 2. Quartal 2020 beziehen. Die Prozessdaten sind deutlich aktueller als andere Datenquellen, und sie lassen sich detailliert regional auswerten. Dagegen ist es auf dieser Basis nicht möglich, zwischen Befristungen mit Sachgrund (z.B. Elternzeitvertretung) und ohne zu differenzieren. Weitere Informationen [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_54\\_2021.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_54_2021.pdf)

Quelle: [vkm-rwl.de](http://vkm-rwl.de)

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,

Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)

Redaktion: Patrik Demke

## **Veranstaltung des kda-Bayern**

### **Glaubwürdige Diakonie in Zeiten des Wandels –**

#### **10. Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt**

**Freitag 1. Oktober um 14:30 - Samstag 2. Oktober um 14:00  
Innen- und Außenperspektive auf Diakonische Unternehmen**

Der kda-Bayern lädt zum 10. Forum Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt ein. In der Evang. Tagungsstätte Wildbad Rothenburg findet die Veranstaltung im Oktober statt. Ein Angebot an alle, die sich dafür interessieren.

Ausschreibungstext kda-Bayern:

In Diakonischen Unternehmen müssen menschliche Zuwendung, betriebswirtschaftlicher Erfolg und gesetzliche Vorgaben auf besondere Weise miteinander in Einklang gebracht werden. Ein Blick auf Diakonie in Zeiten des Wandels zeigt, das sich darüber hinaus noch viele andere Fragen stellen. Dazu gehören aktuelle wirtschaftliche Herausforderungen, wie der zunehmende Fachkräftemangel genauso, wie die veränderte Rolle kirchlicher Institutionen in der Gesellschaft oder die Marktkonkurrenz regulärer Betriebe mit diakonischen Einrichtungen.

Beim [10. Forum Kirche – Wirtschaft – Arbeitswelt](#) sollen sowohl die Innen- wie auch die Außenperspektive auf Diakonische Unternehmen thematisiert werden. Wir diskutieren mit Vertreter\*innen aus Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden, der Politik – und sehr gerne auch Ihnen. Das Jugendstilambiente Wildbad im wunderschön herbstlichen Taubertal bietet dafür einen inspirierenden Rahmen. Über Ihr Kommen und Ihre Diskussionsbeiträge würden wir uns sehr freuen. Seien Sie uns herzlich willkommen.

Siehe auch Link: <https://kda-bayern.de/termin/forum-rothenburg-2021/>

### **Aus der Rechtsprechung**

#### **Die außerordentliche Kündigung eines Kochs in einer evangelischen Kindertagesstätte wegen Kirchenaustritts ist unwirksam**

**Wichtig:** Wir machen darauf aufmerksam, dass es sich je nach Urteil um Einzelfallentscheidungen handelt, die nicht auf andere Fälle automatisch übertragen werden können.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Februar 2021, 4 Sa 27/20: Die beklagte Evangelische Gesamtkirchengemeinde Stuttgart betreibt ca. 51 Kindertageseinrichtungen mit rund 1.900 Kindern. Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1995 als Koch in einer Kita beschäftigt. Der Kläger erklärte im Juni 2019 seinen Austritt aus der evangelischen Landeskirche. Nachdem die Beklagte von dem Austritt Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich und fristlos mit Schreiben vom 21. August 2019. Die Beklagte sieht ihr Handeln und Verständnis vom besonderen Bild der christlichen Dienstgemeinschaft geprägt. Mit dem Kirchenaustritt verstoße der Kläger deshalb schwerwiegend

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,  
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)  
Redaktion: Patrik Demke

gegen seine vertraglichen Loyalitätspflichten. Der Kläger hat vorgetragen, dass sich sein Kontakt mit den Kindern auf die Ausgabe von Getränken beschränkt habe. Auch mit dem pädagogischen Personal in der Kita habe er nur alle zwei Wochen in einer Teamsitzung Kontakt gehabt, wo es um rein organisatorische Probleme gegangen sei. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit Urteil vom 12. März 2020 (22 Ca 5625/19) die Kündigung der Beklagten für unwirksam erklärt. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte am 5. Mai 2020 Berufung eingelegt mit der sie weiterhin die Abweisung der Kündigungsschutzklage verfolgt.

Das Landesarbeitsgericht hat, wie das Arbeitsgericht Stuttgart, die Kündigung der Beklagten für unwirksam erachtet und deshalb die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht schloss sich der Begründung des Arbeitsgerichts an. Die Loyalitätserwartung der Beklagten, dass der Kläger nicht aus der evangelischen Kirche austrete, stelle keine wesentliche und berechtigte Anforderung an die persönliche Eignung des Klägers dar.

Zum Urteil: [http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2021&nr=34096&pos=4&anz=7](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2021&nr=34096&pos=4&anz=7) [er\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2021&nr=34096&pos=4&anz=7](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&GerichtAuswahl=Arbeitsgerichte&Art=en&Datum=2021&nr=34096&pos=4&anz=7)



**Falls Sie diese vkm-Informationen nicht mehr erhalten wollen, können Sie sich unter [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de) abmelden**

"Gemäß Telemediengesetz (TMG) sind wir ausschließlich nur für die eigenen Inhalte verantwortlich. Für Links auf fremde Inhalte dritter Anbieter sind wir gemäß TMG nur verantwortlich, wenn wir von einem rechtswidrigen oder strafbaren Gehalt positive Kenntnis haben und es technisch möglich und zumutbar ist, deren Nutzung zu verhindern. Auch sind wir nicht verpflichtet, in periodischen Abständen den Inhalt von Angeboten Dritter auf deren Rechtswidrigkeit oder Strafbarkeit zu überprüfen. Für unsere Homepage: Sobald wir von dem rechtswidrigen Inhalt der Web-Seiten Dritter erfahren, wird der entsprechende Link von unserer Seite entfernt. Weiterhin möchten wir ausdrücklich betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller gelinkten Seiten auf der gesamten Website inkl. aller Unterseiten oder in unseren Informationen. Diese Erklärung gilt für alle auf der Homepage und in den Informationen ausgebrachten Links und für alle Inhalte der Seiten, zu denen Links oder Banner führen. Sollten Inhalte dieser Internetangebote gegen geltendes Urheberrecht oder das Markengesetz verstoßen, werden diese auf Hinweis schnellstmöglich entfernt."

Die Informationen werden herausgegeben vom:  
Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,  
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)  
Redaktion: Patrik Demke