

Infoblatt für Arbeitgeber

3G in Einrichtungen mit physischen Kontakten

Nach § 28b Abs. 1 IfSG in der neuen Fassung dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte in Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpfte, genesene oder getestete Personen sind und einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben („3G am Arbeitsplatz“).

Nachweise mit sich führen, verfügbar halten oder hinterlegen

Die Betroffenen müssen einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben müssen.

Geimpft, genesen oder getestet / Nachweise

Impfnachweis

Nach der SchAusnahmV ist ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus. Sofern bei der Kontrolle kein digitales EU-konformes Impfzertifikat vorgelegt wird, sondern z.B. ein Impfausweis, ist zusätzlich zu prüfen, ob die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet genannten Impfstoffen erfolgt ist. Die Impfung muss entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, bestehen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sein, oder bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis bestehen.

Genesenennachweis

Sofern bei der Kontrolle kein digitales europäisches COVID-Zertifikat vorgelegt wird, ist der Genesenennachweis darauf zu prüfen, ob eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) nachgewiesen wurde und die zugrunde liegende Testung mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt.

Testnachweis

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind. Die zu Grunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. (Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.) Die Testung muss entweder:

- in Form von Selbsttests (Antigen-Schnelltest, die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung in Verkehr gebracht worden sind) vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden,
- oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,
- oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese etwa aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden. Der Arbeitgeber darf seine Beschäftigten nicht auf die kostenlose Bürgertestung verweisen, soweit er nach Arbeitsschutzrecht verpflichtet ist, eine kostenlose Testung anzubieten.

Die Testangebotspflicht zwei Testungen/Woche vom Arbeitgeber an die Beschäftigten besteht unverändert weiter. Der Arbeitgeber muss aber keine überwachten Selbsttests durchführen. Die Beschäftigten haben die Beschaffungspflicht des Testnachweises. Ohne Testnachweis kann im Zweifel die Arbeitsleistung nicht erbracht werden. Das kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Der Arbeitgeber hat seine Beschäftigten im Übrigen bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren.

Ausnahmen

Abweichend von Vorstehendem ist das Betreten der Arbeitsstätte Arbeitgebern und Beschäftigten erlaubt,

- um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers gemäß § 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV wahrzunehmen, oder
- um ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

Pflicht zur Vorlage von Nachweisen

Alle Arbeitgeber und jeder Beschäftigte sowie Besucher der oben genannten Einrichtungen sind korrespondierend verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis auf Verlangen vorzulegen.

Sollten sich Beschäftigte dazu nicht bereitfinden, gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Verstöße gegen die Pflicht zur Vorlage eines Nachweises können, je nach den Umständen des Einzelfalls, eine Abmahnung rechtfertigen. Darüber hinaus dürfen Beschäftigte, die keinen Nachweis erbringen, die Arbeitsstätte/Einrichtung nicht betreten und können folglich auch nicht ihren Dienst verrichten. Beschäftigte, die zum Beispiel nicht geimpft oder genesen sind und auch keinen Testnachweis in der gesetzlich geregelten Form vorlegen, wären demnach darauf

hinzuweisen, dass sie die Arbeitsstätte nicht betreten dürfen und aufzufordern, am Folgetag einen entsprechenden (Test-)Nachweis zu erbringen, damit der Dienst fortgesetzt werden kann.

Bei einer dauerhaften und beharrlichen Weigerung, einen Nachweis vorzulegen, damit der Dienst überhaupt wieder ungehindert verrichtet werden kann, wäre, als letztes Mittel, auch eine (verhaltensbedingte) Kündigung gerechtfertigt. Insoweit ist im Rahmen der Negativprognose aber auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten (bis zum 19. März 2022). Wenn Beschäftigte ihren 3G-Status nicht preisgeben möchten oder nicht nachweisen können und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen können, dürfte ihnen in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

Die Arbeitsstätte ohne Impf- oder Genesenen- oder (negativen) Testnachweis zu betreten ist im Übrigen bußgeldbewehrt, ebenso, wenn der Arbeitgeber seinen Kontroll- und Dokumentationspflichten nicht oder nicht richtig nachkommt.

Quelle: BMAS