

Ab wann gilt die 3-G-Regel für den Arbeitsplatz?

Die sog. 3-G-Regel am Arbeitsplatz gilt ab Mittwoch, 24.11.2021.

Welchen Umfang müssen die Kontrollen durch den Arbeitgeber haben?

Nach Infektionsschutzgesetz müssen Arbeitgeber und Beschäftigten beim Betreten der Arbeitsstätte entweder einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen. Es ist eine effiziente betriebliche Zutrittskontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt.

Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.

Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf der Gültigkeit der Testnachweise. (vergleiche c unter der Frage "Was ist bezüglich der mitzuführenden 3G-Nachweise zu beachten?"). Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport siehe Frage 5).

! Achtung bei genesenen Personen ist zu beachten, dass eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) nachgewiesen wurde und die zugrundeliegende Testung mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt.!

Als geimpft gilt, wenn die Impfung 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.

Allerdings müssen die Beschäftigten und auch Arbeitgeber selbst den Impf-/Genesenen-/Testnachweis (z.B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und -verfahren sind nicht festgelegt

Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig.

Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen.

Wie kann die Dokumentation erfolgen?

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

Müssen die Beschäftigten für die Tests aufkommen?

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 aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden.

Können betrieblich Testangebote, die sich aus der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung oder anderen Rechtsnormen ergeben, als 3-G-NACHWEIS GENUTZT WERDEN?

Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn Sie durch beauftragte Dritte (unterwiesene Person) durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden. Auf eigene Kosten muss der Arbeitgeber nur 2 Tests wöchentlich anbieten.

Was ist im Zusammenhang mit der Durchführung und Dokumentation von Selbsttests unter Aufsicht des Arbeitgebers zu beachten?

Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Beschäftigte oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen

Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Probanden das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanweisung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen werden. Die Unterweisung soll auch auf die für die Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für alle Beteiligten eingehen. Name, Vorname von Aufsichtsführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle – ggf. auch digital – zu dokumentieren.

Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat es, wenn jemand seinen Status nicht preisgeben möchte? Wann ist eine Kündigung möglich? Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfte jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als ultima ratio eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten. Wenn der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

Weitere Antworten und Fragen unter:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>

(Stand 22.11.2021)

Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie auf dem Laufenden. Die neue Coronaschutzverordnung des Landes NRW liegt uns noch nicht in Textform vor. Sobald uns diese vorliegt, werden wir Sie entsprechend informieren.