



Stand: 23.11.2021

Coronavirus & 3G am Arbeitsplatz

Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Am Donnerstag den 18.11.2021 hatte der Bundestag das überarbeitete Infektionsschutzgesetz beschlossen und am Freitag hat auch der Bundesrat zugestimmt. Die neuen Regelungen treten am Mittwoch den **24.11.2021 in Kraft** und gelten vorerst bis zum 19.03.2022.

Für welche Arbeitgeber gilt 3G am Arbeitsplatz?

Nach § 28b Abs. 1 IfSG dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte in Arbeitsstätten, in denen **physische Kontakte zu anderen nicht ausgeschlossen werden können**, nur betreten, wenn sie einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Ein Verstoß hiergegen stellt eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar.

Wie ist die 3G-Regelung umzusetzen?

Im Rahmen einer lückenlosen, betrieblichen **Zugangskontrolle** muss der Arbeitgeber (oder ein beauftragte/r Mitarbeiter:in oder Externer) sich den **Nachweis** zur Impfung, zur Genesung oder zur Testung vorlegen lassen. Ein Abhaken unter dem jeweiligen Vor- und Nachnamen ist ausreichend. Bei genesenen Arbeitnehmer:innen sollte zusätzlich erfasst werden, wann der Genesenenstatus (in der Regel nach 6 Monaten) endet.

Die ungeimpften Arbeitnehmer:innen müssen täglich einen Test vorlegen, der nicht älter als 24 Stunden sein darf; PCR Test nicht älter als 48 Stunden (Zeitpunkt des Betretens der Arbeitsstätte dürfte maßgeblich sein).

Ist ein/e Arbeitnehmer:in weder geimpft, getestet oder genesen, ist ein Zutritt nur gestattet, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

Was muss dokumentiert werden?

Die **Testdokumentation** muss getrennt zu jeder Testung folgende Angaben enthalten:

1. Datum der Testung,
2. Name der getesteten Person und deren Geburtsdatum sowie Name und Anschrift der für die Testung verantwortlichen Person,
3. Angaben zur Testung, einschließlich der Art der Testung.



Welche Voraussetzungen muss ein Test erfüllen und wer trägt die Kosten?

Getestet ist ein/e Arbeitnehmer:in, wenn:

- ein (einfacherer) **Selbsttest** vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgt (Vier-Augen-Prinzip),
- der Test vom Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen (**betrieblicher Testbeauftragter**), erfolgt oder
- von einem Leistungserbringer nach § 6 Abs. 1 der Coronavirus-Testverordnung (sog. **Schnelltestzentren**) vorgenommen oder überwacht worden ist.

Der/die Arbeitnehmer:in trägt die Kosten für die Tests. Eine etwaige Anpassung der Corona-Arbeitsschutzverordnung, nach der der Arbeitgeber noch bis Ablauf des 24.11.2021 **pro Woche zwei kostenlose Tests** zur Verfügung stellen muss, bleibt abzuwarten.

Was passiert, wenn Arbeitnehmer:innen keinen Nachweis vorlegen?

Kann oder möchte der/die Arbeitnehmer:in keinen Nachweis vorlegen und kann er/sie die Arbeit auch nicht im Home Office erbringen, ist der Arbeitgeber zur Kürzung des **Gehalts** berechtigt. Zudem ist dieses Verhalten **abmahnfähig** und kann im Einzelfall eine **Kündigung** begründen.

Zählt die Testung zur Arbeitszeit?

Die Tests sind vor Betreten der Arbeitsstätte, also vor der Arbeitsaufnahme, vorzulegen. Damit dürfte es sich um die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht und nicht um vergütungspflichtige Arbeitszeit handeln.

Wie lange sind die Aufbewahrungsfristen?

Es wird für den Fall einer behördlichen Kontrolle empfohlen, die Nachweislisten über die Einhaltung der 3G-Pflicht für die Dauer von **6 Monaten** nach Erhebung aufzubewahren.

Kann der/die Arbeitnehmer:in Home Office verlangen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmer:innen Home Office anzubieten, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.