

# Neue Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes in §28b des bundesweit gültigen Infektionsschutzgesetzes

(Stand 23.11.2021)

- Betriebliche 3G-Regelungen: Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- oder Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen.
- Kontrolle und Dokumentation: Arbeitgeber müssen kontrollieren, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren.
- Homeoffice-Pflicht: Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

## Was müssen Beschäftigte künftig vorlegen?

- Zugang zu einem Betrieb erhalten Beschäftigte nur dann, wenn sie geimpft, genesen oder aktuell getestet sind (für Gemeinschaftseinrichtungen wie Pflegeheime gelten Sonderregelungen)
- Geimpfte und Genesene müssen das mit entsprechenden Dokumenten belegen – das sind zum Beispiel der gelbe Impfpass, das Impfzertifikat über eine App oder ein Genesenen-Nachweis.
- Ungeimpfte oder ungenesene Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiten können, müssen dem Arbeitgeber alle 24 Stunden ein negatives Schnelltestergebnis vorlegen (PCR-Tests alle 48 Stunden).
- 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.

## Sind Selbsttests möglich?

- In Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person
- Beauftragte Beschäftigte oder Dritte müssen in der ordnungsgemäßen Durchführung der Tests durch eine praktische Schulung unterwiesen sein, um Selbsttests beaufsichtigen und bescheinigen zu dürfen.

## Rolle der Arbeitgeber – Zugangskontrolle und Dokumentation

- Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigten-datenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.
- Es reicht 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 Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden.
- Gleiches gilt grundsätzlich auch für genesene Personen. Hier ist jedoch zusätzlich darauf zu achten, dass bei Ablauf des Genesenenstatus vor dem 19. März 2022 von den jeweiligen Personen entweder einmalig ein Impfnachweis oder arbeits-tätig ein Testnachweis vorzulegen ist. Daher ist es ratsam, zusätzlich auch das Ablaufdatum von Genesenennachweisen zu dokumentieren.
- Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle in Präsenz Arbeitenden Antigen-Schnell- oder Selbsttests anzubieten. Ausnahmen für vollständig Geimpfte bzw. Genesene sind vorgesehen (auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung).

## Bußgelder bei Verstoß gegen Nachweis- und Kontrollpflichten

- Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.

## Arbeitsrechtliche Konsequenzen

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Mit Blick auf das Kündigungsrecht dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern.
- Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als letztes Mittel 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.



Ausführliche Informationen finden Sie auf den Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>

Die Regelungen gelten bundesweit bis zum 19. März 2022. Eine Verlängerung um drei Monate ist möglich.