

Neuregelung im Infektionsschutzgesetz

1. 3G am Arbeitsplatz

Mit der Verabschiedung der neuen Regelungen im Infektionsschutzgesetz in Bundestag und Bundesrat werden am morgigen **Mittwoch, 24.11.2021** die Regelungen zu **3G am Arbeitsplatz** in Kraft treten.

Zugang zu einem Betrieb erhalten Beschäftigte dann ab diesem Zeitpunkt nur, wenn sie **geimpft, genesen oder aktuell getestet** sind. 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. Die Nachweise sind zu Kontrollzwecken im Betrieb **permanent mitzuführen**. Der Arbeitgeber ist jetzt berechtigt und verpflichtet, den 3G-Status aller seiner Beschäftigten zu kontrollieren! Dabei darf weiterhin nicht explizit nach dem Impfstatus gefragt werden. Der Arbeitgeber darf aber einen der drei Nachweise verlangen.

Ab Mittwoch gilt also: Wer keinen Impf- oder Genesenen-Nachweis erbringen kann, der benötigt einen negativen Test, um die TiHo betreten zu dürfen.

Ein normaler Antigen-Test darf nur maximal 24 Stunden alt sein. Handelt es sich um einen PCR, PoC-PCR oder vergleichbaren Test mittels Nukleinsäure-Nachweis, darf der Test bis zu 48 Stunden alt sein.

An zwei Tagen die Woche (diese sind von der Hochschuleinrichtung zu bestimmen) bietet die Hochschule auch weiterhin die Tests im Betrieb an.

Beschäftigte dürfen an diesen Tagen den Betrieb zunächst betreten, um dann vor Aufnahme der Arbeit unter Aufsicht einer hierzu vorab bestimmten Person den Test durchzuführen. Das Testergebnis ist zu dokumentieren. An allen anderen Tagen müssen Beschäftigte sich selbst um die Tests kümmern. Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen!

Was gilt für die Testnachweise?

Als Testnachweise gelten gemäß § 2 Nr. 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung:

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten ErregerNachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 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. Sie muss entweder

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden (siehe Nr. 1.1.19).
- 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.

Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.

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

Wer kontrolliert die 3G-Nachweise?

An der TiHo sind die Vorgesetzten bzw. eine von diesen beauftragte Person für die Kontrolle des 3G-Status der zur Hochschuleinrichtung gehörenden Beschäftigten zuständig.

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 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 Genesenestatus vor dem 19. März 2022 von den jeweiligen Personen entweder einmalig ein Impfnachweis oder arbeitstäglich ein Testnachweis vorzulegen ist. Daher ist es ratsam, zusätzlich auch das Ablaufdatum von Genesenennachweisen zu dokumentieren.

Was ist, wenn ich meinen Status nicht preisgeben möchte?

Beschäftigte, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen, werden nach Hause geschickt. Wenn sie infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen können, müssen sie grundsätzlich mit arbeitsrechtliche Konsequenzen rechnen. Hier können eine Abmahnung und als letztes Mittel auch eine Kündigung in Betracht kommen. Außerdem steht diesen Beschäftigten kein Vergütungsanspruch zu.

2. Pflicht zum Homeoffice bei Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten

Zweiter wichtiger Punkt der neuen Regelungen ist die „Reaktivierung“ der **Pflicht zum Homeoffice**. Der Arbeitgeber hat laut Gesetz den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Diese geplante Regelung entspricht der bereits bekannten Homeoffice-Regelung auf Basis der bis vor kurzem geltenden Arbeitsschutzverordnung in der dritten Pandemiewelle.