

ARBEITSSCHUTZ

22. November 2021

Betrieblicher Infektionsschutz

Antworten auf die häufigsten Fragen

Auch nach Ende der epidemischen Lage nationaler Tragweite sind weiterhin Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes erforderlich. Die Beschäftigten müssen vor arbeitsbedingten Infektionsrisiken geschützt werden, gerade auch dann, wenn Tätigkeiten nicht in der Wohnung ausgeführt werden können.

Gesetzliche Regelungen

Die Infektionszahlen in Deutschland sind wieder spürbar angestiegen - vor allem aufgrund der stark ansteckenden Delta-Variante. Im Herbst und Winter kommen saisonale Einflüsse dazu (vermehrter Aufenthalt in Innenräumen). Zudem ist die Impfquote in der Erwerbsbevölkerung weiterhin nicht ausreichend. Dabei sind vor allem Ungeimpfte dem Risiko einer COVID-19-Infektion und ihrer Übertragung in besonderer Weise ausgesetzt. Für die Zeit bis zu einer ausreichenden Durchimpfung innerhalb der Belegschaften und um Ausbrüchen in den Betrieben vorzubeugen, gelten die bisherigen grundlegenden Regeln zum betrieblichen Infektionsschutz bis einschließlich 19. März 2022 unverändert fort:

- 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 beziehungsweise von einer COVID-19 Erkrankung genesene Beschäftigte sind vorgesehen.
- Die Arbeitgeber müssen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung betriebliche Hygienekonzepte erstellen beziehungsweise vorhandene Konzepte anpassen und den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich machen. Dazu wird zusätzlich auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger verwiesen.
- Die Maskenpflicht bleibt überall dort bestehen, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten. Näheres ergibt sich aus dem betrieblichen Hygienekonzept.
- Betriebsbedingte Personenkontakte sind nach wie vor einzuschränken.
- Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das notwendige Minimum zu reduzieren.
- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.
- Arbeitgeber müssen weiterhin Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

Neu hinzugekommen sind Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes in §28b des [Infektionsschutzgesetzes](#), die ebenfalls befristet bis einschließlich 19. März 2022 gelten. Diese umfassen:

- betriebliche 3G-Regelungen: Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei Betreten der Arbeitsstätte eine Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen.
- 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.

1. Fragen zu § 28b Infektionsschutzgesetz

1.1 Betriebliche 3G-Regelungen

- **1.1.1. Welche Ziele werden mit der Einführung der allgemeinen 3G-Regel für Arbeitgeber und Beschäftigte verfolgt?**

Die Regelung soll dazu beitragen, die akute vierte Infektionswelle möglichst schnell zu brechen und das allgemeine Infektionsgeschehen in Deutschland effizient einzudämmen. Dafür müssen auch am Arbeitsplatz mögliche Infektionsketten wirksam unterbrochen werden.

Geimpfte und Genesene werden seltener infiziert und werden somit auch seltener zu Überträgern des Coronavirus SARS-CoV-2. Zudem sind sie, wenn sie trotz Impfung infiziert werden sollten, für einen deutlich kürzeren Zeitraum infektiös. Das Risiko, das von Geimpften oder Genesenen ausgeht, ist somit deutlich geringer. Darüber hinaus sind Geimpfte und Genesene deutlich besser vor einem schweren Krankheitsverlauf geschützt als Ungeimpfte. Sie tragen daher in geringerem Maße zu einer Belastung des Gesundheitswesens bei. Getestete sind dagegen nicht vor einer Infektion durch andere Getestete, Geimpfte oder Genesene geschützt. Die Testung reduziert jedoch das Risiko eines Eintrags in den Betrieb und somit auch das Risiko einer Beeinträchtigung des Betriebsablaufs durch mögliche Absonderungsanordnungen im Fall eines Ausbruchsgeschehens. Insbesondere tragen sie zum Schutz von Risikogruppen bei, bei denen die Impfung zum Beispiel wegen eines schwachen Immunsystems nicht gut gewirkt haben könnte, und die trotzdem am Arbeitsleben teilhaben wollen bzw. müssen. Auch das Infektionsrisiko für andere Ungeimpfte. Insgesamt trägt die Testung zu einem besseren Überblick über das Infektionsgeschehen bei und ermöglicht eine bessere Abschätzung der kommenden Krankenhausbelegung.

- **1.1.2. Welche Bereiche fallen unter den Begriff "Arbeitsstätte" im Sinne des § 28b IfSG?**

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert:

Arbeitsstätten sind demnach:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,

- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

- **1.1.3. Welche Personen fallen unter den Begriff "Beschäftigte"?**

Mit dem Begriff "Beschäftigte" sind alle Personen gemeint, die nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes als solche definiert werden. Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

- **1.1.4. Was ist unter "möglichen physischen Kontakten" zu verstehen?**

Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

- **1.1.5. Was ist ein Sammeltransport?**

Als Sammeltransport gelten Fahrten zur oder von der Arbeitsstätte, die betrieblich organisiert sind und bei denen zwei oder mehrere Beschäftigte gemeinsam eine Strecke zurücklegen, die zur Erfüllung Ihrer Tätigkeit erforderlich ist. Wird ein PKW oder ein eingerichteter Werksverkehr zum Transport der Beschäftigten zur Verfügung gestellt sind die Anforderungen für einen Sammeltransport erfüllt.

- **1.1.6. Was bedeutet, „bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form“ über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren?**

Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Menschen mit Behinderungen, muss er sicherstellen, dass auch diesem Beschäftigten die Informationen über die Zugangsregelungen in einer auf seine spezifische Beeinträchtigung ausgerichteten Form zugehen. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass ein Arbeitgeber, der einen blinden Menschen beschäftigt, diesen mündlich über die Zugangsregelungen informiert oder dass er dem Beschäftigten die Zugangsregelungen in einem Dokument übermittelt, das für den Beschäftigten mit einem Screenreader lesbar ist. Oder beschäftigt der Arbeitgeber einen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, informiert er ihn über die Zugangsregelungen in verständlicher Art und Weise, etwa durch die Verwendung Leichter Sprache. Dabei bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, bei der Information Dritte hinzu zu ziehen oder etwa (dann aber barrierefrei) auf Websites Dritter zu verweisen, um dadurch die barrierefreie Information sicherzustellen. Die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit hat eine Handreichung zum Thema "Barrierefrei informieren und kommunizieren in Zeiten des Corona-Virus" entwickelt und auf ihrer Webseite www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de veröffentlicht.

- **1.1.7. Welche Auswirkungen hat die betriebliche 3G-Regelung auf das Homeoffice?**

Arbeitsplätze im Homeoffice sind keine Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG, so dass Beschäftigte, die ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, keinen entsprechenden Nachweispflichten unterliegen. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

- **1.1.8. Welche Ausnahmen sind hinsichtlich der 3G- Nachweispflichten vorgesehen?**

Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Ausnahmen sind ausschließlich

- für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen und
- für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte

vorgesehen.

Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

- **1.1.9. Warum ist die Mitwirkung der Betriebe an Kontrolle und Durchsetzung der betrieblichen 3G-Regelungen erforderlich?**

Um die möglichst flächendeckende und lückenlose Umsetzung der 3G-Nachweispflicht in den Unternehmen sicherzustellen, sind effiziente Kontrollmechanismen unabdingbar.

Die Kontrolle liegt auch im Interesse der Betriebe, da hierdurch Infektionseinträge und damit verbundene Personalausfälle durch Erkrankung oder Quarantäne und entsprechend negative Auswirkungen auf die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen wirksam reduziert werden.

- **1.1.10. Wer darf betriebliche Kontrollen der 3G-Nachweise durchführen?**

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.

- **1.1.11. Welchen Umfang müssen die Kontrollen durch den Arbeitgeber haben?**

Nach § 28b Absatz 1 IfSG müssen Arbeitgeber und Beschäftigte 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.

Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf der Gültigkeit der Testnachweise (vergleiche Nummer 11 c). 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 Nr. 1.1.5).

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.

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.

Die Kontrollpflichten des Arbeitgebers und das Recht zur Verarbeitung der erhaltenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind jedoch nicht mit einem umfänglichen Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus verbunden. Es ist genesenen oder geimpften Beschäftigten weiterhin freigestellt, auch aktuelle Testnachweise anstelle von Impf- oder Genesenennachweisen mitzuführen und bei Zugangskontrollen des Arbeitgebers vorzulegen.

- **1.1.12. Was ist bezüglich der mitzuführenden 3G-Nachweise zu beachten?**

a. Impfnachweis

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) ist ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Sofern bei der Kontrolle kein digitales EU-konformes Impfbzertifikat 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.

b. 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 SARS-CoV-2 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.

Auf die Antwort zu Frage 1.1.13 wird verwiesen.

c. Testnachweis

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.

Auf die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG wird hingewiesen.

- **1.1.13. Wie kann die ordnungsgemäße Durchführung der betrieblichen Zugangskontrollen dokumentiert werden?**

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 Genesenstatus 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.

- **1.1.14. Wie lange müssen/dürfen die Dokumentationen für behördliche Kontrollen aufbewahrt werden?**

Die Daten sind spätestens sechs Monate nach Ihrer Erhebung zu löschen.

- **1.1.15. Was ist bei den betrieblichen Zugangskontrollen hinsichtlich des Datenschutzes zu beachten?**

Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten.

§ 28b IfSG verpflichtet den Arbeitgeber zu Nachweiskontrollen, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Beschäftigten der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkommen. Soweit es dazu erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Weitere Gesundheitsdaten der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage dieser Bestimmung nicht erhoben bzw. verarbeitet werden.

Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten, insbesondere angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen nach § 22 Absatz 2 BDSG vorzusehen. Dafür sind unter anderem technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit zu ergreifen. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (zum Beispiel Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke der Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus wird ihm gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung (Art. 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO). Eine Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist nicht zulässig. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Datenschutz-Grundverordnung können ihm Bußgelder und Schadensersatz drohen.

- **1.1.16. Welche Kosten hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Umsetzung der betrieblichen 3G-Regelungen zu tragen?**

Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weitere Aufwände für den Arbeitgeber ergeben sich aus den Regelungen des § 28b Absatz 1 IfSG nicht.

In Einrichtungen nach § 28b Absatz 2 in Verbindung mit §§ 23, 36 IfSG (zum Beispiel Pflegeheime oder Angebote der Eingliederungshilfe) gilt allerdings, dass die entsprechenden Einrichtungen und Unternehmen verpflichtet sind, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.

Eine Refinanzierung der Sach- und Durchführungskosten für die Testungen, die den Einrichtungen und Unternehmen dadurch entstehen, ist nach der Coronavirus-Testverordnung unter Beachtung der dort geregelten Voraussetzungen möglich.

Unabhängig davon haben die Arbeitgeber weiterhin ihre Testangebotspflichten gemäß § SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung zu erfüllen, siehe dazu Abschnitt 2.2.

- **1.1.17. Müssen die Beschäftigten für Testkosten 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. Die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG sind zu beachten.

Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung Testungen anbietet, die die Anforderungen des § 28b Abs.1 IfSG erfüllen, besteht nicht. Dem Arbeitgeber ist weiterhin freigestellt, in welcher Form er diese Testungen anbietet, vergl. auch Antwort zu Frage 2.2.13.

- **1.1.18. Können betriebliche Testangebote, die sich aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderen Rechtsnormen ergeben, als 3G-Nachweis im Sinne des § 28b Absatz 1 IfSG herangezogen werden?**

Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

- **1.1.19. 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 Personen das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanleitung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen sein. 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.

Die getesteten Personen dürfen sich erst dann an den Arbeitsplatz begeben, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt.

- **1.1.20 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. 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.

- **1.1.21. Mit welchen Bußgeldern muss bei Verstoß gegen Nachweis- und Kontrollpflichten gerechnet werden?**

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

- **1.1.22. Ist die Testung im Sinne von § 28b Absatz 1 Satz 3 Nummer 1 IfSG innerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen?**

Die Testung zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Abweichend von § 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG ist Arbeitgebern und Beschäftigten das Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um ein Testangebot des Arbeitgebers im Sinne des § 4 Absatz 1 der Corona-ArbSchV zur Erlangung eines Testnachweises im Sinne des § 2 Nummer der COVID-19-Schutzmaßnahmenausnahmereverordnung wahrzunehmen. Dieser Test ist unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme abzugeben. Da sich ungeimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer testen lassen, um nicht selbst gegen eine (bußgeldbewehrte) Verbotsnorm zu verstoßen, deren Adressaten sie sind, steht ihr eigenes Interesse an der Testung im Vordergrund. Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber freiwillig bereit ist, die Zeit der Testung zu vergüten.

Auf die besonderen Bestimmungen für die Testung von Beschäftigten des §28 Abs. 2 IfSG wird hingewiesen, vgl. Antwort auf Frage 1.1.23.

- **1.1.23. Welche Unternehmen und Einrichtungen fallen unter § 28b Abs. 2 IfSG und was gilt in diesen Unternehmen und Einrichtungen im Speziellen?**

Folgende Einrichtungen fallen unter § 28b Abs. 2 IfSG

- Krankenhäuser,
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, wobei Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen auch dann umfasst sind, wenn dort keine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt
- Dialyseeinrichtungen,
- Tageskliniken,
- Entbindungseinrichtungen,
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit den zuvor genannten Einrichtungen vergleichbar sind.
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,

- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,
- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen
- Rettungsdienste.,
- voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen im Sinn des § 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG (z. B. Pflegeeinrichtungen, besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen, Werkstätten für behinderte Menschen (WfBM)),
- sowie vergleichbare ambulante Pflegedienste und Unternehmen im Sinn des § 36 Abs. 1 Nr. 7 IfSG (z. B. „ambulante“ Angebote der Eingliederungshilfe); Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 Nr 2 IfSG vergleichbar sind.

Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher in diesen Einrichtungen und Unternehmen dürfen diese nur betreten, wenn sie getestete Personen im Sinn des § 2 Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung sind und einen Testnachweis mit sich führen. Abweichend zur COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (die lediglich eine Gültigkeit für alle Tests von 24 Stunden festlegt) ist ebenso wie in § 28b Abs. 1 IfSG auch ein Testnachweis möglich, bei dem die zugrundeliegende Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist, und die Testung maximal 48 Stunden zurückliegt.

Für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung sind, gelten folgende Sonderregelungen:

- Die Testung kann auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen.
- Eine Testung mittels Nukleinsäurenachweis (z. B. PCR-Testung) muss höchstens zweimal pro Kalenderwoche wiederholt werden.