

FAQ zu 3G-Regel am Arbeitsplatz

1. 3-G Regel am Arbeitsplatz. Was bedeutet dies?

Grundsätzlich besteht zunächst für Dienststellen, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten, nicht ausgeschlossen werden, ein sog. Betretungsverbot für die Beschäftigten. Dieses wird nur aufgehoben, sofern ein Impfnachweis, ein Genesenennachweis oder ein negatives Testergebnis vorgelegt werden kann.

Die 3-g Regel gilt für alle Beschäftigte. Dies bedeutet, dass unter diese Regelung auch Personen fallen, die nach den Anlagen 1.2.3, 1.2.4 und 3.7.2 zur KAO beschäftigt sind.

2. Impf- und Genesenennachweis: Wie erfolgt die Kontrolle?

Der Impfnachweis (vollständig geimpft) bzw. der Genesenennachweis muss dem Arbeitgeber vor dem ersten Betreten ab Mittwoch, 24.11.2021 vorgelegt werden. Hierbei ist ausreichend (wie bei der Masernschutzimpfung), dass der Arbeitgeber dokumentiert, dass er den Nachweis am XX. gesehen hat und dies unterschreibt und dokumentiert. Der Nachweis darf nicht in der Personalakte abgelegt werden.

Auch die täglichen Testzertifikate dürfen nur eingesehen werden und dürfen nicht gespeichert werden. Dies kann zum einen durch eine Kontrolle am Eingang erfolgen oder per Teams. Eine Übermittlung per Mail ist nur unter der Angabe des folgenden Hinweises zulässig:

Sofern Sie keinen Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus vorlegen können oder möchten, übermitteln Sie bitte auf Basis Ihrer freiwilligen Einwilligung zur notwendigen Dokumentation das Ergebnis Ihres COVID-19 Antigen-Tests per E-Mail an Dekanatamt/Pfarramt/Dienststellenleitung/etc..

Nach Einsichtnahme muss das Dokument sofort datenschutzkonform gelöscht werden.

3. Welche Pflichten hat der/ die Mitarbeitende bzgl. des Immunisierungsnachweises?

Der/die Mitarbeitende muss bei Betreten der Dienststelle den 3G-Nachweis jederzeit mit sich führen und zur Kontrolle verfügbar halten.

4. Was passiert, wenn kein Immunisierungsnachweis vorgelegt wird?

Dann ist der Mitarbeitenden dazu verpflichtet, sich täglich testen zu lassen und das Testergebnis dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dabei ist zu beachten, dass ein Selbsttest nicht ausreichend ist. Vielmehr bedarf es eines Antigentests mit Zertifikat oder eines PCR-Test gemäß § 2 Nummer 3, Nummer 5 oder Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) und dies täglich (PCR-Test darf bis zu 48 h alt sein).

5. Woher bekommt der MA den Test?

AN sind verpflichtet, sich selbst um den Test kümmern. Sie können hierfür auch die kostenlosen Bürgertests verwenden. Weitere benötigte Test müssen von der / dem Beschäftigten selbst bezahlt werden. Die Zeit der Testung gilt nicht als Arbeitszeit.

Zu beachten ist die Lesart des Sozialministeriums:

„Wenn Personen sich unbeaufsichtigt selbst testen, kann für diese Testung kein 3G-gültiger Testnachweis ausgestellt werden, auch wenn die sich selbst testende Person fachkundig ist. Auch wenn Personen sich außerhalb des betrieblichen Kontext privat unter Aufsicht einer

Person, die entsprechende Kenntnisse durch eine Schulung erworben hat, testen lassen, kann hierfür kein 3G-gültiger Testnachweis ausgestellt werden. Auch Selbsttestzertifikate, die über entsprechende Online-Angebote und Plattformen ausgestellt werden, sind keine 3G-gültigen Nachweise.“

In Fällen, in denen es nicht zumutbar möglich ist, sich 24 Stunden vor Beginn eines Gottesdienstes testen zu lassen, können die Dekaninnen und Dekane im Einzelfall die Möglichkeit vorsehen, unter Aufsicht einer von ihnen zu beauftragenden Person einen Selbsttest vorzunehmen. Zumutbar erscheint in Anlehnung an andere Zumutbarkeitsregelungen eine Fahrzeit von maximal drei Stunden (Hin- und Rückfahrt). Wetter- und Straßenverhältnisse können berücksichtigt werden.

Möglicherweise lassen sich mit den ortsnah verfügbaren Teststationen, mit Apotheken oder Krankenhäusern Absprachen zu zertifizierten Tests in Randzeiten treffen lassen.

a. Was gilt in der Kita?

Hier gilt weiterhin § 6 Absatz 1 Corona Kita VO:

5. das in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege tätige Personal, sofern es sich nicht an jedem Tag der Präsenz in der Einrichtung

a) einem Schnelltest im Sinne von § 1 Nummer 3 CoronaVO Absonderung oder einem PCR-Test im Sinne von § 1 Nummer 2 CoronaVO Absonderung unterzieht, der in der Einrichtung durchzuführen und von einer weiteren volljährigen Person zu überwachen ist oder

b) einen Testnachweis im Sinne des § 5 Absatz 4 Nummer 3 CoronaVO vorlegt, dessen zugrundeliegende Testung im Falle eines Antigen-Schnelltests maximal 24 Stunden, im Falle eines PCR-Tests maximal 48 Stunden zurückliegen darf

b. Was gilt in der Pflege?

Für die Testungen gilt für ambulante Pflegedienste **§ 3 Abs. 14) CoronaVO Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen**

*Das nicht-immunisierte Personal im Sinne des § 5 Absatz 1 Satz 1 CoronaVO von stationären Pflegeeinrichtungen für Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf und ambulanten Pflegediensten hat sich arbeitstäglich einem Antigen-Schnelltest in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus zu unterziehen. Für immunisierte Personen im Sinne von § 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 CoronaVO von stationären Einrichtungen für Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf kann die Testfrequenz auf einmal pro Woche reduziert werden. In begründeten Fällen kann das örtliche zuständige Gesundheitsamt Ausnahmen von der Testpflicht zulassen. Der Test-, Impf- oder Genesenennachweis ist jeweils auf Verlangen der Leitung der Einrichtung vorzulegen; **die Einrichtungen oder die ambulanten Pflegedienste haben die erforderlichen Testungen zu organisieren.***

Allerdings gilt hier auch, dass die Einrichtungen die Testungen organisieren. Die Sachkosten und Personalkosten für die Personen die die Testungen durchführen (Kolleginnen) werden über §150 SGB XI den Rettungsschirm erstattet. Die Zeit für die Testung nicht immunisierter Personen wird jedoch nicht als Arbeitszeit angerechnet.

6. Gibt es Ausnahmen?

Nein. 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 belegt.

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

Sind Beschäftigte den ganzen Arbeitstag im Home-Office, muss der Test nicht vorgelegt werden.

7. Wie lange darf der Arbeitgeber die Dokumentation aufheben?

6 Monate. Danach ist sie zu löschen.

8. Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen, wenn jemand den Staus nicht preisgeben möchte oder sich weigert, täglich zu testen?

Beschäftigte, die keinen 3-G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen können, müssen grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung rechnen. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfte zunächst eine Abmahnung erfordern und die Prüfung, ob die Tätigkeit im Home-Office verrichtet werden kann (Reihenfolge und wessen Verpflichtung??). Ist die Verrichtung der Tätigkeit im Homeoffice nicht möglich und weigert sich der/die Beschäftigte dauerhaft einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann nach erfolgter Abmahnung als ultima ratio eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3 G-Regelung zu beachten. Es entfällt aber sofort bei Nichtvorlage und der Nichterbringung der Arbeitsleistung der Vergütungsanspruch.

9. Was gilt für Besucher des Dienstgebäudes?

Die 3-G Regelung gilt auch für alle Besucher und Besucherinnen der Dienstgebäude. Bei Tagungsstätten (2G-Regelung), Kitas und Diakoniestationen gelten ggf. Besonderheiten. Hier warten wir noch auf die Verordnung des Landes.