



Kreishandwerkerschaft*Lange Reihe 62*44143 Dortmund

An alle Mitgliedsbetriebe

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Lange Reihe 62 · 41143 Dortmund

Tel.: 02 31 / 51 77 – 0

Fax: 02 31 / 51 77 – 199

E-Mail: info@handwerk-dortmund.de

Ansprechpartner: HGF Susewind

Aktenzeichen: su/ba

Datum: 22. November 2021

Änderung des Infektionsschutzgesetzes: 3-G am Arbeitsplatz

Stand: 22. November 2021

Sehr geehrte Mitglieder,

mit der Sitzung vom 19. November hat der Bundesrat die zuvor vom Bundestag eingebrachten Änderungen des Infektionsschutzgesetzes beschlossen. Die Änderungen treten voraussichtlich am Mittwoch, den **24. November 2021** durch Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft.

Insbesondere wird durch die Änderungen des Infektionsschutzgesetzes verpflichtend die 3-G-Regel am Arbeitsplatz eingeführt.

Nachfolgend erhalten Sie – angelehnt an die bereits veröffentlichte FAQ-Liste des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – einen ersten Überblick.

Da zum jetzigen Zeitpunkt das Gesetz noch nicht verkündet ist und andere gesetzliche Grundlage, insbesondere eine aktuelle Coronaschutzverordnung des Landes NRW noch nicht vorliegen, können nicht alle Punkte rechtlich eindeutig und abschließend geklärt.

Sobald uns weitergehende Informationen vorliegen, werden Sie umgehend hierrüber informiert.

Bankverbindungen:

Dortmunder Volksbank e.G.

IBAN:

DE5744160014227222300

BIC: GENODEM1DOR

Sparkasse Dortmund

IBAN:

DE59440501990271012020

BIC: DORTDE33XXX

Internet:

www.handwerk-dortmund.de

Welche Pflichten treffen Beschäftigte künftig?

Beschäftigten ist es zukünftig verboten, Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, ohne Nachweis der Einhaltung der 3-G-Regelung zu betreten. Sie müssen entweder **einen Impf-, Genesenen- oder negativen Testnachweis mit sich führen und zur Kontrolle verfügbar halten**, um die Betriebsstätte zu betreten.

Physische Kontakte sind nicht lediglich direkte Körperkontakte, sondern bereits die Begegnungsmöglichkeiten mit Kunden oder Kollegen. Das Betretungsverbot gilt für jegliche Arbeitsstätte unabhängig davon, ob sie innen oder außen ist. Es gilt auch für alle Dienstfahrten, bei denen mehr als eine Person im Fahrzeug ist und für alle dienstlichen Sammeltransporte.

Ausnahmsweise darf er die Betriebsstätte betreten, um ein Test- oder Impfangebot des Arbeitgebers anzunehmen.

Mitarbeiter im Homeoffice sind von dieser Verpflichtung ausgenommen.

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

Welche Anforderungen bestehen für den jeweiligen Nachweis?

Der Impfnachweis erfolgt durch den üblichen Impfausweis. Hier gelten keine Besonderheiten.

Bei Genesenen muss der Genesenenachweis auch tatsächlich vorhanden sein. Es reicht nicht aus, irgendwann einmal infiziert gewesen zu sein; dies muss durch einen Genesenenachweis offiziell bescheinigt sein. Darüber hinaus darf die Erkrankung nicht länger als sechs Monate zurückliegen. Liegt sie mehr als sechs Monate zurück, gilt man nur dann als genesen, wenn man eine Auffrischungsimpfung erhalten hat.

Der Testnachweis für Nichtgeimpfte und Nichtgenesene kann in 3 Varianten erfolgen:

- durch Bürgertest
- durch Test an der Betriebsstätte durch besonders und einschlägig geschulte Mitarbeiter – der geschulte Mitarbeiter kann eine Negativbescheinigung ausstellen
- durch Test unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person – hier erfolgt lediglich eine Dokumentation, eine Negativbescheinigung kann nicht ausgestellt werden

Zu empfehlen sind die **Bürgertests**, da diese das geringste Risiko für ein Fehlverhalten bergen.

Wer trägt die Testkosten?

Die Frage der Kostentragung wird durch die Gesetzesänderung nicht geklärt. Da Beschäftigte gemäß § 28b Abs. 1 S. 3 Nr. 1 IfSG verpflichtet sind, die gültigen 3G-Nachweise vorzulegen, vertreten wir die Auffassung, dass die Kosten vom Arbeitnehmer zu tragen sind.

Da laut Beschluss der Minterpräsidentenkonferenz die Bürgertests wieder kostenfrei angeboten werden und es bisher keine Beschränkung auf eine gewisse Testanzahl gibt, empfehlen wir die Nutzung dieser Möglichkeit.

Wie oft muss getestet werden?

Für den Testnachweis gilt, dass die zu Grunde liegende Testung maximal 24 Stunden zurückliegen darf (bei PCR-Test 48 Stunden).

Muss während der Arbeitszeit getestet werden?

Die Frage ist gesetzlich nicht geregelt und rechtlich noch nicht abschließend geklärt. Fest steht, dass die Beschäftigten für die Beibringung der Tests selbst verantwortlich sind, das heißt, dass die **Tests vor der Arbeitszeit** von den Beschäftigten wahrzunehmen sind (§ 28b Abs. 1 S. 3 Nr. 1 IfSG).

Wir gehen daher davon aus, dass die Tests außerhalb der Arbeitszeit zu erbringen sind. Gerade die Arbeitnehmervertreter sind der Ansicht, dass die Testung während der Arbeitszeit zu erfolgen hat. Demgegenüber gibt es aber keine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu testen, sondern der Arbeitnehmer muss dies grundsätzlich selbst tun oder auf seine Veranlassung bei ihm vornehmen lassen, wobei ein Schnelltest zweimal wöchentlich kostenfrei vom Arbeitgeber zu stellen (und nicht durchzuführen) ist. Die gegenteilige Ansicht, der Test habe während der Arbeitszeit zu erfolgen, würde gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf die geimpften und genesenen Arbeitnehmer verstoßen. Letztere bekämen die Zeit, die zum Testergebnis gewartet werden muss, bevor der Bus zur Baustelle losfährt, nicht gezahlt, während die Ungeimpften sie entlohnt bekämen. Das ist auch nicht unbillig, da die so gewonnenen Testbescheinigungen auch für einen Privatzutritt genutzt werden können. Allerdings ist auch hier diese Ansicht wieder streitig und wird von den Arbeitnehmervertretern anders beurteilt.

Sobald hierzu verbindliche Informationen vorliegen, werden wir Sie in einem gesonderten Rundschreiben hierzu informieren.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber?

Auch Arbeitgeber dürfen die Arbeitsstätte nur noch betreten, wenn die 3-G-Voraussetzungen eingehalten werden. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, die Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz nachvollziehbar zu dokumentieren und die Arbeitnehmer nur noch arbeiten zu lassen, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Der Schwerpunkt dieser Kontrollen wird auf dem täglichen Testnachweis liegen.

Die Dokumentationsliste sollte mindestens die Namen der jeweiligen Beschäftigten, deren nachgewiesenen Status über Impf- oder Genesenenstatus und bei den Nichtgeimpften und Nichtgenesenen die Art der Testung und deren Ergebnis enthalten.

Zur sicheren Dokumentation wird von uns angeraten, auch den entsprechenden Nachweis des Arbeitnehmers sowie seinen eigenen vorübergehend bis 19. März 2022 zu speichern und täglich erneut die Einhaltung der 3G-Regel in einer Liste zu dokumentieren (sofern der Arbeitnehmer kooperiert).

Liegt ein Testzertifikat nicht vor, weil beispielsweise der Test unter Aufsicht des Arbeitgebers erfolgte, kann nur angeraten werden, die Testträger täglich mit Namen, Datum und Uhrzeit zu versehen und ebenfalls zunächst bis zum 19. März 2022 aufzubewahren. Zudem sollten Sie die Rechnungen der Tests aufbewahren und neben den Steuerunterlagen auch zu den Dokumentationsunterlagen hinzuzufügen.

Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat es, wenn Beschäftigten ihren Verpflichtungen nicht nachkommen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich kündigungsrechtliche Konsequenzen befürchten.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfte jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als ultima ratio 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.

Mit welchen Bußgeldern muss bei einem 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.

Wie lange gilt die Regelung?

Die Änderungen des Infektionsschutzgesetzes gelten bis zum Ablauf des 19. März 2022. Eine Verlängerung von bis zu drei Monaten ist allerdings möglich.

Die FAQ-Liste des BAMS finden Sie unter: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>

Informationen des Landes NRW erhalten Sie unter:
<https://www.land.nrw/de/wichtige-fragen-und-antworten-zum-corona-virus>

Informationen der Stadt Dortmund erhalten sie unter:
https://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/gesundheit/informationen_zum_coronavirus/haeufig_gestellte_fragen_2/index.html

Informationen der Stadt Lünen erhalten Sie unter:
<https://www.luenen.de/aktuelles/corona-virus-aktuelle-infos/infos-zu-den-geltenden-regeln>