

### **3G-Modell am Arbeitsplatz (§ 28b Abs. 1, 3 IfSG)**

Nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt tritt am 24.11.2021 das neue Infektionsschutzgesetz in Kraft. Eine wesentliche Neuerung ist das 3G-Modell am Arbeitsplatz, wonach Beschäftigte Arbeitsstätten, an denen physische Kontakte untereinander sowie zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur noch betreten dürfen, wenn sie geimpfte, genesene oder getestete Personen sind und einen entsprechenden gültigen Nachweis (geimpft, genesen oder getestet) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Arbeitgeber/Dienstherrn hinterlegt haben (§ 28b Abs. 1 S. 1 IfSG).

Bedienstete im Homeoffice sind ausgenommen.

Die Umsetzung der Vorschrift wurde in enger Zusammenarbeit mit PERS und der LPV 34 erörtert. Zunächst bleibt festzustellen, dass durch die Neufassung des Infektionsschutzgesetzes für den Arbeitgeber die Möglichkeit besteht, den aktuellen Impfstatus des Bediensteten abzufragen und die Angaben zu speichern. Der Bedienstete muss seinen aktuellen Impfstatus auch weiterhin nicht nennen, gilt dann aber als ungeimpft und unterliegt der täglichen Testpflicht.

Bezüglich der Testpflicht ist zu beachten, dass der Arbeitgeber auch weiterhin wöchentlich zwei kostenlose Eigenschnelltests zur Verfügung stellen muss. Ein Anspruch auf weitere, kostenlose Testangebote seitens des Arbeitgebers besteht nicht.

Es wird folgende Vorgehensweise zur Umsetzung der Testpflicht innerhalb der Polizei festgelegt:

Es ist eine effiziente betriebliche Kontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt. Dies kann insbesondere in Form einer Zutrittskontrolle im Eingangsbereich, als auch durch eine sofortige, nachgelagerte Kontrolle nach Dienstantritt erfolgen. Den Ort der Kontrolle legt der Dienststellenleiter fest.

Der Bedienstete hat sich dazu aktiv bei der dafür an der Dienststelle benannten Stelle zu melden.

Die Kontrolle der in Präsenz Dienst leistenden Bediensteten, die keinen Nachweis beim Arbeitgeber/Dienstherrn hinterlegt haben, ist durch die jeweilige Beschäftigungsdienststelle zu dokumentieren. Die Dokumentation kann in Form von elektronischen oder in Papierform geführten Listen erfolgen. Hierbei genügt es, wenn

- Vor- und Nachname,
- Organisationseinheit oder Leitzeichen,
- Datum der Kontrolle,
- Art des Nachweises

- Gültigkeitsdauer (Genesenennachweis, Testnachweis einschließlich darauf ausgewiesener Uhrzeit).
- Name der erfassenden Person dokumentiert werden.

Die Listen sind unter Verschluss zu halten. Sie dürfen nur für die Überwachung der Einhaltung der 3G-Pflichten am Arbeitsplatz sowie für die Anpassung des betrieblichen Hygienekonzeptes auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Die Daten sind am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

Die Verantwortung für die Feststellung des Status und die Speicherung der Daten obliegt den jeweiligen Dienststellenleitern.

Da für in Präsenz Dienst leistende Bedienstete nur zwei Tests pro Arbeitswoche durch den Arbeitgeber/Dienstherrn gestellt werden, müssen ggf. erforderliche weitere Tests durch die Bediensteten an geeigneten Stellen selbst finanziert und außerhalb der Dienst-/Arbeitszeit durchgeführt werden (Es muss sich um einen Nachweis über einen negativen Antigen-Schnelltest oder PCR-Test handeln. Die rechtliche Gültigkeitsdauer von Antigen-Schnelltests beträgt 24 Stunden, die rechtliche Gültigkeitsdauer von PCR-Tests beträgt 48 Stunden).

Für Bedienstete, ohne Impfeempfehlung (z.B. Schwangere oder aufgrund medizinischer Besonderheiten Ungeimpfte) werden alle erforderlichen Tests zur Einhaltung der 3G-Regelung durch den Arbeitgeber/Dienstherr gestellt.

Alle Bediensteten müssen selbst den Impf- /Genesenen-/Testnachweis für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten, um ggf. bei Kontrollen durch die zuständige Behörde ihren jeweiligen Status nachweisen zu können.

Die Aufgaben können an geeignete Bedienstete delegiert werden.

Es ist im Interesse aller, die 3G-Regelungen am Arbeitsplatz einzuhalten und konsequent umzusetzen. Sollte es dennoch zu Verstößen kommen, gilt: Bedienstete, die bei einer Kontrolle keinen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis vorlegen und auch nicht beim Arbeitgeber/Dienstherr hinterlegt haben, sind aus dem Dienstgebäude zu verweisen. Erforderlichenfalls kann vom Hausrecht Gebrauch gemacht werden. Bereits die Verletzung der Nachweispflicht stellt eine Verletzung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Nebenpflichten dar und kann jedenfalls im Wiederholungsfalle dienst- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Darüber hinaus fehlen die betreffenden Bediensteten dann unentschuldigt im Dienst bzw. bleiben – sofern nicht Homeoffice, Urlaub oder Freizeitausgleich beantragt und genehmigt werden können – unerlaubt der Arbeit fern, so dass Bezüge einzubehalten und ggf. arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Darüber hinaus ist ein Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 28b Abs. 1 S. 1 IfSG gemäß § 73 Abs. 1a Nr. 11b IfSG eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit. Insofern ist jeweils zu prüfen, ob ggf. eine Anzeige beim zuständigen Gesundheitsamt zu fertigen ist. Jedenfalls bei wiederholten Verstößen wird dies in Betracht kommen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Detailregelungen sind den beigefügten Anlagen zu entnehmen.

