

Was bedeutet das neue Infektionsschutzgesetz vom 24. November 2021 für die Gemeinde als Dienstgeber?

3G am Arbeitsplatz

Arbeitsstätten dürfen nur betreten werden, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte geimpft, genesen oder getestet (3G) sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen offiziellen Testnachweis mit sich führen. Es besteht also ab 24. November 2021 eine Testpflicht für Ungeimpfte. Diese Regelung gilt unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit (also auch für Minijobber) für alle Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können.

Das heißt für die Tätigkeit von Hauptamtlichen in Gemeinden:

- Wenn dienstliche Kontakte zu anderen Menschen nicht ausgeschlossen sind, muss der nicht geimpfte oder genesene hauptamtliche Mitarbeiter vor etwaigen Begegnungen einem Vertreter der Gemeinde täglich einen negativen Testnachweis vorlegen. Auch für diesen Vertreter gilt für Begegnungen mit dem/der Hauptamtlichen die 3G-Regel!

Kontroll- und Dokumentationspflicht für Dienstgeber

Arbeitgeber sind verpflichtet, die 3G-Bestimmungen durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis auf Verlangen vorzulegen.

Das heißt für die Gemeinden als Dienstgeber:

- Ein Vertreter der Gemeinde muss sich von nicht geimpften oder genesenen Hauptamtlichen täglich einen offiziellen Testnachweis zeigen lassen. Dieser Vorgang muss dokumentiert werden. Dazu reicht es, Name und Vorname des Beschäftigten auf einer Liste mit dem Datum des Tages abzhaken.
- Bei Geimpften oder Genesenen reicht es aus, deren Status einmalig abzufragen und zu dokumentieren. Allerdings ist niemand verpflichtet, dem Dienstgeber seinen Impfstatus zu offenbaren. Verweigert ein Dienstnehmer dies, ist er zu täglichen Tests verpflichtet.
- Sofern ein PCR-Test vorgelegt wird, darf dieser maximal 48 Stunden alt sein.
- Die Dokumentationen sind 6 Monate aufzubewahren.

Für die Kontrolle der Dokumentation sind die Bundesländer zuständig. Bei Verstößen können Bußgelder verhängt werden.

Testangebot des Arbeitgebers

Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal wöchentlich einen Coronatest anbieten. Dieser muss unter Aufsicht durchgeführt werden. Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Personen das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanleitung des verwendeten Tests durchführen. Name, Vorname von Aufsichtführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle – ggf. auch digital – zu dokumentieren.

Das heißt für die Gemeinden:

- Den nicht geimpften Mitarbeitenden müssen zwei Tests pro Woche angeboten werden. Außerdem muss geklärt werden, wer die Durchführung der Tests beaufsichtigt
- Um weitere Tests für eine tägliche Testung müssen die Beschäftigten sich selbst kümmern. Die Vorlage eines täglichen Testnachweises liegt in ihrer Verantwortung. Auch die Kosten haben sie selbst zu tragen.

Quarantäne und Lohnfortzahlung

Wird für einen Mitarbeiter Quarantäne behördlich angeordnet und hat er dadurch einen Verdienstausschlag, weil er nicht arbeiten kann, springt die Behörde gemäß Infektionsschutzgesetz ein. Der Arbeitgeber zahlt das Gehalt zunächst weiter und kann sich nach § 56 IfSG die Kosten bei der zuständigen Behörde (z.B. dem Gesundheitsamt) des jeweiligen Bundeslandes erstatten lassen.

Für ungeimpfte Beschäftigte gilt dies jedoch ab 1. November 2021 nicht mehr! Sie haben keinen Anspruch auf Entschädigung bei Verdienstausschlag.

Das heißt für die Gemeinden als Arbeitgeber:

- Die Gemeinde kann ungeimpften Mitarbeitern für die Zeit einer durch das Gesundheitsamt angeordneten Quarantäne die Lohnzahlung verweigern. Sie muss es aber nicht.

Arbeitseinschränkungen

Kann ein Arbeitnehmer seiner Arbeit oder Teile seiner Arbeit nicht durchführen, weil er nicht geimpft oder genesen ist, im Arbeitsfeld aber eine 2G-Regel herrscht, kann das u.U. arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Vorab hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Arbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten beschäftigt werden kann. Beim Prüfen von arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen und die zeitliche Befristung der aktuellen Coronaregeln zu beachten.

Das heißt für die Gemeinden als Arbeitgeber:

- Wenn ein nichtgeimpfter Mitarbeiter Teile seiner Arbeit nicht umsetzen kann, kann die Gemeinde prüfen, ob es andere Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen hat die Situation zunächst nicht. Wie das aussieht, wenn der Beschäftigte seiner Arbeit im Wesentlichen nicht mehr nachkommen kann, ist aktuell unsicher.

Pflichten gegenüber Dritten und ehrenamtlich Tätigen

Die Gemeindeleitung ist verantwortlich, vor Infektionsgefahren zu bewahren. Dazu werden entsprechende Hygienekonzepte erstellt. Die Maßnahmen müssen in geeigneter Form veröffentlicht werden. Die Gemeindeleitung hat darauf zu achten, dass die Maßnahmen auch befolgt werden.

Datenschutz

Die Beschäftigten sind über die mit der Kontrolle der Impf-, Genesungs- und Testnachweise verbundene Datenverarbeitung zu informieren. → [Muster-Datenschutzhinweis im rtf-Format](#)

Weitere Infos: www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html

Für Rückfragen: BEFG-Personalreferent Thomas Seibert (033234 74-128 | tseibert@befg.de)