

Änderung der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung: Neue Anforderungen an die Einhaltung der sog. „3G-Regel“ am Arbeitsplatz

Dr. Alberto Povedano Peramato

Mit Wirkung ab dem 15. Januar 2022 wurde die [COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung](#) (SchAusnahmV) geändert ([Verordnung zur Änderung der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung und der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 14. Januar 2022](#)). Darin hat die Bundesregierung insbesondere die Anforderungen an Impf- und Genesenennachweise verschärft. Die Neuregelungen verdrängen nach [§ 28b IfSG](#) abweichende landesspezifische Regelungen und gelten folglich einheitlich in der gesamten Bundesrepublik.

Was müssen Arbeitgeber und Beschäftigte künftig vor allem hinsichtlich der – nach derzeitigem Stand – bis einschließlich 19. März 2022 geltenden sog. „3G-Regel“ am [Arbeitsplatz](#) beachten?

Ein Überblick:

Inhalt der Neuregelung

1. Definition des Impf- und Genesenennachweises nun mit Verweis auf die Websites des Robert-Koch-Instituts bzw. des Paul-Ehrlich-Instituts

Die wesentliche Änderung der Neufassung der Begriffsbestimmungen zum Impf- und Genesenennachweis in [§ 2 Nr. 3 und Nr. 5 SchAusnahmV](#) ist, dass die jeweiligen Definitionen vom Robert-Koch-Institut sowie dem Paul-Ehrlich-Institut unter Berücksichtigung der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse bestimmt werden.

Welche Personen als **(vollständig) geimpft** gelten, wird auf der Website des Paul-Ehrlich-Instituts festgelegt und bemisst sich nunmehr differenzierend nach mehreren Kriterien. Insbesondere maßgeblich sind der verwendete Impfstoff sowie die Anzahl der jeweils erforderlichen Einzel- und Auffrischungsimpfungen.

Entsprechend ist auch der Status als **genesene** Person von mehreren Faktoren abhängig, etwa der Art der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion oder der Zeit, die die Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion

höchstens zurückliegen darf. Die Anforderungen sind der Website des Robert-Koch-Instituts zu entnehmen.

2. Aktuelle Vorgaben

Im Zuge der Änderung der SchAusnahmV haben das Robert-Koch-Institut und das Paul-Ehrlich-Institut auf ihren Websites neue, konkrete Vorgaben hinsichtlich des Impf- bzw. des Genesenennachweises aufgestellt. Diese sind im Ergebnis strenger als bislang und gelten ohne Übergangsregelung seit dem 15. Januar 2022.

Im Einzelnen gilt damit nun Folgendes:

a. Für den **Genesenennachweis** hat das Robert-Koch-Institut festgelegt, dass

- die Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (etwa PCR) erfolgt sein und
- das Datum der Abnahme des positiven Tests mindestens 28 Tage zurückliegen muss und
- höchstens 90 Tage zurückliegen darf.

b. Für den **Impfnachweis** hat das Paul-Ehrlich-Institut die für einen vollständigen Impfschutz erforderliche Anzahl an Einzelimpfungen neu festgelegt. Nunmehr sind zur Erlangung des vollständigen Impfschutzes unabhängig vom verimpften Vakzin grundsätzlich jeweils **zwei Impfdosen** erforderlich. Dies gilt auch für einen Impfschutz mit verschiedenen Impfstoffen (heterologes Impfschema; sog. „Kreuzimpfungen“).

Insbesondere vermittelt damit etwa eine einfache Impfung mit dem Impfstoff Janssen von Janssen-Cilag International (ehemalig: **Johnson & Johnson**) anders als bislang **keinen vollständigen Impfschutz** mehr. Um einen solchen zu erlangen, müssen Betroffene ihre Grundimmunisierung nun mit einer zweiten Impfstoffdosis vervollständigen.

Der vollständige Impfschutz tritt grundsätzlich erst **14 Tage** nach der zweiten Impfung ein.

Praxishinweise

1. Welche Auswirkungen haben die aktuellen Vorgaben auf die Zugangsberechtigung der Beschäftigten zum Betrieb?

Beschäftigte dürfen die betriebliche Arbeitsstätte nach [§ 28b Abs. 1 S. 1 IfSG](#) weiterhin nur mit gültigem Impf-, Genesenen- oder Testnachweis betreten. Der Arbeitgeber hat den Besitz entsprechender Nachweise zu kontrollieren und in geeigneter Weise zu dokumentieren.

Angesichts der vorstehenden Änderungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu überprüfen, ob unter Anwendung der aktuellen Vorgaben des Paul-Ehrlich-Instituts bzw. des Robert-Koch-Instituts **weiterhin ein vollständiger Impf- bzw. Genesenschutz der Beschäftigten besteht**. Dies gilt **auch** bezüglich Beschäftigten, deren Impf- und Genesenennachweise **bereits hinterlegt** sind, soweit der jeweilige Status unter Berücksichtigung der nunmehr maßgeblichen Kriterien unklar ist.

Das bedeutet konkret, dass Arbeitgeber von **geimpften Beschäftigten** Angaben darüber benötigen, **wann** der Beschäftigte **mit welchem** Impfstoff **wie oft** geimpft wurde. Besonders betroffen sind Beschäftigte, die bislang nur einmalig mit dem Impfstoff Janssen von Janssen-Cilag International (vormals: **Johnson & Johnson**) immunisiert worden sind und daher nicht mehr als vollständig geimpft gelten.

Gegenüber Beschäftigten, die den Betrieb mittels Vorlage eines **Genesenzertifikats** betreten möchten, ist vor allem darauf zu achten, dass die zugrundeliegende positive Testung nicht mehr als 90 Tage zurückliegt.

Im Fall, dass Beschäftigte die neuen Vorgaben zum Impf- und Genesenenstatus nicht erfüllen, müssen sie dem Arbeitgeber vor dem Betreten der Arbeitsstätte einen Nachweis über ein **negatives Testergebnis** vorlegen, der den Vorgaben der SchAusnahmV entspricht. Das heißt, dass die Testung bei einem Antigen-Schnelltest maximal 24

Stunden und bei einem PCR-Test maximal 48 Stunden zurückliegen darf. Zudem muss der Test entweder unter Aufsicht des Arbeitgebers erfolgt oder von hierzu geschultem Personal des Arbeitgebers bzw. in einer offiziell zugelassenen Teststelle durchgeführt worden sein.

Beschäftigte, die nicht über einen hinreichenden Impf-, Genesenen- oder Testnachweis verfügen, dürfen das Betriebsgelände **nicht betreten**.

2. Welche Daten darf der Arbeitgeber im Rahmen der Kontrolle der Impf- oder Genesenennachweise verarbeiten?

Neben der Verarbeitung des jeweiligen Status einschließlich Ablaufdatums der Berechtigung spricht viel dafür, dass auch die Verarbeitung von Daten über den jeweiligen Impfstoff sowie der Impfindervalle erlaubt ist. Dies gilt jedenfalls hinsichtlich des Umstandes, ob eine Impfung mit dem Impfstoff Janssen von Janssen-Cilag International (vormals: Johnson & Johnson) erfolgt ist und wann der Beschäftigte die zweite Impfdosis erhalten hat. Ohne die Verarbeitung dieser Daten können Arbeitgeber die aktuellen Vorgaben der SchAusnahmV nicht ordnungsgemäß erfüllen. Gleichwohl empfiehlt es sich, eine ausdrückliche Einwilligung der Beschäftigten in Bezug auf die Datenverarbeitung einzuholen.

3. Weitere kurzfristige Änderungen möglich

Bislang hat das Paul-Ehrlich-Institut noch keine Angaben zu Auffrischungsimpfungen und deren Intervallzeiten sowie zu einer etwaigen Gültigkeitsdauer des Impfstatus veröffentlicht. Insoweit bleibt abzuwarten, ob zeitnah entsprechende Vorgaben auf der Website veröffentlicht werden.

Entsprechende Vorgaben würden aufgrund des dynamischen Verweises in der Verordnung unmittelbar in Kraft treten. Daher ist ein besonderes Augenmerk auf die künftigen Entwicklungen und die Aussagen des Robert-Koch- sowie des Paul-Ehrlich-Instituts zu legen.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Alberto Povedano Peramato unter +49 221 33660-508 oder apovedano@goerg.de an.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90