

An die Geschäftsleitungen  
und Personalabteilungen der  
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ 0521 964870  
Fax 0521 9648787  
E-Mail: [info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

schü-pe

## Allgemeines Rundschreiben Nr. 7/2022 vom 21. Januar 2022

### Corona: Änderung der Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) und der in Bezug genommenen Hinweise des Paul-Ehrlich-Instituts bzw. des Robert-Koch-Instituts vom 15.01.2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Rundschreiben vom 13.01.2022 (AR 5/22) sowie vom 17.01.2022 (AR 6/22) hatten wir darauf hingewiesen, dass die Definitionen zum Impf- und Genesenennachweis sowie die Quarantäne-Regelungen für geimpfte und genesene Personen vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) durch Änderungen in § 2 der Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung des Bundes (SchAusnahmV) angepasst worden sind.

#### I. Blankettverweisung auf die Websites des Robert-Koch-Instituts bzw. des Paul-Ehrlich-Instituts

Durch die z. T. stark kritisierte Änderung der SchAusnahmV wird der Kerngehalt der bisherigen Regelung an nachgeordnete Behörden – nämlich an das Robert-Koch-Institut und das Paul-Ehrlich-Institut – delegiert. Diese haben am 15.01.2022 höhere Anforderungen an den Genesenennachweis bzw. Impfnachweis über einen vollständigen Impfschutz aufgestellt (siehe hierzu im Einzelnen unsere ausführlichen Hinweise in der beiliegenden Beratungsunterlage für Verbände – **Anlage 1**).

Die Berücksichtigung der in § 2 SchAusnahmV angelegten Vorgaben führt in der betrieblichen Praxis bei der nach § 28b Abs. 1 und 3 IfSG vorzunehmenden Nachweiskontrolle beim Betreten der Arbeitsstätten auch wegen fehlender Übergangsregelungen bzw. fehlender Ankündigungsfristen zu erheblichen Anwendungsproblemen.

#### II. Auswirkungen der neuen Regeln auf die 3G-Kontrollen im Betrieb

Beschäftigte dürfen infolgedessen die Arbeitsstätte nur mit einem gültigen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis betreten. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen nach § 28b Abs. 1 S. 1 IfSG durch Nachweiskontrollen **täglich zu überwachen** und regelmäßig zu dokumentieren (§ 28b Abs. 3 S. 1 IfSG). Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein (so das BMAS in seinen FAQ unter 01.1.12 – Stand 03.01.2022).

**Das Robert-Koch-Institut hat am 15.01.2022 auf seiner Website** die Gültigkeitsdauer der Genesenennachweise ohne vorherige Ankündigung oder Erklärung von 180 auf 90 Tage verkürzt (vgl. hierzu bereits unser Rundschreiben vom 17.01.2020 - GFLV Nr. 31/22 und den Auszug aus der Website des Robert-Koch-Instituts – Stand: 21.01.2022 - 12.00 h – **Anlage 2**, tagesaktuell jeweils abrufbar unter [www.rki.de/covid-19-genesenennachweis](http://www.rki.de/covid-19-genesenennachweis)), so dass zahlreiche Personen ihre Zutrittsberechtigung auf Zutritt zu ihrer Arbeitsstätte aufgrund eines plötzlich „abgelaufenen“ Genesenennachweis kurzfristig verloren haben.

Ebenso hat **das Paul-Ehrlich-Institut am 15.01.2022 auf seiner Website** die für die einen vollständigen Impfschutz erforderliche Anzahl an Einzelimpfungen neu festgelegt (Auszug aus der Website des Paul-Ehrlich-Instituts – Stand: 21.01.2022 - 12.00 h – **Anlage 3**, tagesaktuell jeweils abrufbar unter [www.pei.de/impfstoffe/covid-19](http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19)). Damit vermittelt eine einfache Impfung mit dem Vakzin Janssen von Janssen-Cilag International (vormals: Johnson & Johnson) ebenso plötzlich keinen vollständigen Impfschutz mehr, der Voraussetzung für eine Zutrittsberechtigung der Arbeitsstätte nach § 28b Abs. 1 S. 1 IfSG ist.

Die von den beiden Instituten ohne Vorankündigung am vergangenen Wochenende getroffenen Feststellungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Rechtspraxis und haben für erhebliche Irritationen bei den Unternehmen und ihren Beschäftigten geführt. Zahlreiche Beschäftigte, deren positiver Test mehr als 90 Tage zurückliegt oder die bisher eine Impfung mit dem Vakzin von Johnson & Johnson erhalten haben, dürften nicht mehr als immunisierte Person den Betrieb betreten und müssen durch die Arbeitgeber auf Testungen verwiesen werden. Trotz Intervention der BDA sieht sich das BMG nicht in der Lage, für die sog. Altfälle eine Bestandschutz- oder Übergangsregelung zu schaffen.

### **III. Hinweise für die praktische Umsetzung bei der Kontrolle der 3G-Regeln in den Betrieben**

Im Rahmen der geltenden 3G-Regelungen im Betrieb sind **Arbeitnehmer** zunächst verpflichtet, eigenverantwortlich für einen gültigen 3G-Nachweis zu sorgen und diesen im Rahmen der Zugangskontrolle **vorzulegen** (§ 28b Abs. 1 S. 1 und 3 IfSG).

#### **1. Umgang mit Genesenennachweisen**

Beschäftigte, die bislang Zutritt mit einem **Genesenennachweis** zur Arbeitsstätte erhalten haben, sollten darauf hingewiesen werden, dass der Nachweis nur noch 90 Tage gültig ist und sie nach Ablauf der 90 Tage - ggf. auch ab sofort - für den Zutritt zur Arbeitsstätte entweder einen entsprechenden Impfnachweis oder einen tagesaktuellen Coronatestnachweis vorlegen müssen. Genesene, die infolge der Neuregelung nicht mehr über einen gültigen Genesenennachweis verfügen, erlangen keinen Impfschutz durch eine zusätzliche einfache Impfung. Sie benötigen vielmehr zur Erlangung eines vollständigen Impfschutzes eine zweifache Impfung mit den vom Paul-Ehrlich-Institut zugelassenen Impfstoffen. Ungeachtet anderweitiger landesgesetzlicher Regelung gelten für die Anwendung der 3G-Regeln nach § 28b IfSG allein die Vorgaben der SchAusnahmV des Bundes. Diese enthält nicht die Aussage, dass Genesene bereits mit einer einmaligen Impfung vollständigen Impfschutz erlangen.

#### **2. Umgang mit den Impfnachweisen**

Bei einer **Impfung mit dem Vakzin von Johnson & Johnson** gelten Beschäftigte nach den neuen Festlegungen des Paul-Ehrlich-Instituts nur dann als vollständig grundimmunisiert, wenn sie **zwei Impfdosen** erhalten haben ([www.pei.de/impfstoffe/covid-19](http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19)). Auch diese Änderung gilt aufgrund des dynamischen Verweises ab sofort.

Beschäftigte mit einer (einmaligen) Dosis mit dem Vakzin von Johnson & Johnson gelten nun im Rahmen der 3G-Regelung als ungeimpft und müssen ebenfalls einen tagesaktuellen Coronatestnachweis vorlegen oder ihre Grundimmunisierung mit einer zweiten Impfstoffdosis vervollständigen, um einen vollständigen Impfschutz zu erlangen.

Nach Angaben der Ständigen Impfkommission (Stiko) sollte die zweite Impfstoffdosis ab vier Wochen nach der ersten Gabe erfolgen. Empfohlen wird die Kreuzimpfung mit den mRNA-Impfstoffen von Biontech oder Moderna. Den vollständigen Impfschutz erlangen diese Personen nach Angaben des Paul-Ehrlich-Instituts allerdings erst 14 Tage nach der zweiten Impfung. Auch insoweit könnten Beschäftigte ggf. auf die geänderte Rechtslage hingewiesen werden.

#### **IV. Auswirkungen der Änderungen auf die arbeitgeberseitige Kontrollpflicht der 3G-Regeln im Betrieb**

##### **1. Erneute Kontrolle der Impf- und Genesenennachweise**

Für **Arbeitgeber** dürften die Änderungen der SchAusnahmV dazu führen, dass die aktuellen Vorgaben des Robert-Koch-Instituts (RKI) bzw. des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI) sowohl bei den Zugangskontrollen vor dem Betreten des Betriebes als auch bei bereits hinterlegten Impf- und Genesenennachweisen zu berücksichtigen sind. Dies kann zur Folge haben, dass Arbeitgeber jedenfalls **alle Arbeitnehmer erneut kontrollieren** müssen, soweit deren Status – und damit verbunden die Gültigkeitsdauer des jeweiligen 3G-Nachweises – aufgrund der nun geänderten Vorgaben unklar ist. Dies würde nicht nur die Genesenen im Hinblick auf die ggf. bereits erfasste Gültigkeitsdauer betreffen, sondern auch geimpfte Arbeitnehmer, weil der Arbeitgeber in den überwiegenden Fällen keine Kenntnis darüber hat, wer **mit welchem Vakzin wie oft** geimpft wurde und ob nunmehr ein vollständiger Impfschutz i. S. d. aktualisierten Vorgaben des PEI vorliegt.

##### **2. Zulässigkeit der Erhebung und Speicherung der Nachweisdaten**

Ob bei einer erneuten Kontrolle bzw. Vorlage der Nachweise nicht nur der Status einschließlich seines möglichen Ablaufs, sondern auch die jeweiligen Vakzine und etwaige Intervalle erfasst werden dürfen, ist auch in **datenschutzrechtlicher Hinsicht von Bedeutung**. Insoweit könnte vertreten werden, dass die Erhebung dieser besonderen personenbezogenen Daten zur Einhaltung der Verpflichtung nach § 28b Abs. 3 IfSG i. V. m. § 2 SchAusnahmV zum Zweck der Zugangskontrolle von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG gedeckt wären, um den neuen Vorgaben des PEI zu den „Anforderungen für den vollständigen Impfschutz mit verschiedenen Impfstoffen (heterologes Impfschema)“ sowie den jeweiligen Ausnahmetatbeständen, die einen vollständigen Impfschutz mit einer einzelnen Impfstoffdosis begründen, gerecht zu werden.

Da es bislang an einer Regelung zu Ankündigungs- oder Übergangsfristen für die Vorgaben durch das RKI bzw. des PEI fehlt, steht zu befürchten, dass bei jeder Änderung der Vorgaben durch die beiden Institute **erneut** alle Arbeitnehmer im Hinblick auf die Gültigkeit ihrer 3G-Nachweise kontrolliert werden müssen. Auch daher kann nunmehr die Erfassung des eingesetzten Vakzins und der jeweiligen Impfdaten bzw. Genesenedaten sinnvoll sein. Zu bedenken ist dabei, dass das PEI bislang noch keine Aussagen zu Auffrischungsimpfungen und entsprechenden Intervallzeiten veröffentlicht hat, so dass demnächst mit weiteren Vorgaben ist zu rechnen ist. Mangels Aussagen des Paul-Ehrlich-Instituts zur Anerkennung des Impfstatus („Ablaufdatum“), ist eine vorsorgliche umfassende Abfrage und Speicherung der Impfdaten (Impfstoff, Anzahl, Zeitpunkt) aktuell datenschutzrechtlich noch nicht zu empfehlen. Soweit Arbeitgeber gleichwohl zum jetzigen Zeitpunkt bereits eine Abfrage durchführen wollen, empfiehlt es sich, zuvor die Einwilligung bei den Beschäftigten einzuholen (vgl. hierzu Muster Einwilligungserklärung – **Anlage 4**).

Im Falle von Verstößen gegen die aktuell geltenden Vorgaben dürften und werden die Behörden u. E. aufgrund der kurzfristigen Änderung ohne Umsetzungsfrist voraussichtlich auch **noch kein Bußgeld** verhängen, wenn die neuen Vorgaben noch nicht unverzüglich umgesetzt worden sind.

## V. Handlungshinweise für Unternehmen

Aufgrund der Kurzfristigkeit der neuen Vorgaben durch das Robert-Koch-Institut und das Paul-Ehrlich-Institut müsste Arbeitgebern ein Umsetzungszeitraum zur Anpassung ihrer derzeitigen Prozesse für „3G-am-Arbeitsplatz“ eingeräumt werden, bevor bei Missachtung der Vorgaben ein Bußgeld verhängt werden kann.

Arbeitgeber sollten dennoch – soweit noch nicht geschehen - zeitnah ihre Prozesse entsprechend anpassen und ihre Beschäftigten hierüber informieren. Konkret wären derzeit bzgl. der Beschäftigten folgende Handlungsoptionen möglich:

- Hinweis an diejenigen Beschäftigten, deren Impfstatus gespeichert wurde, dass inzwischen eine neue Rechtslage hinsichtlich des Impfstoffes Janssen und Verkürzung der Gültigkeitsdauer der Genesenennachweise von 180 Tagen auf 90 Tagen nach Ende der Erkrankung besteht.
- Hinweis an Beschäftigte, die durch die Änderung der erforderlichen Anzahl der Impfdosen nicht mehr als grundimmunisiert gelten, dass sie ab sofort ohne tagesaktuellen negativen Coronatest den Betrieb nicht betreten dürfen. Gleiches gilt für die genesenen Beschäftigten, die von der Verkürzung der Gültigkeitsdauer des Genesenennachweises betroffen sind.
- Erneute (Sicht-)Kontrolle aller Impf- und Genesenennachweise der Beschäftigten, deren Impf- bzw. Genesenenstatus bisher für den Zugang vermerkt wurde. Ohne Vorlage eines gültigen Impf- oder Genesenennachweises darf der Zugang zum Betrieb nur mit negativem tagesgültigen Test erfolgen.
- Abfrage der Impf- und Genesenennachweise nach Einholung von Einwilligungserklärungen.

Mit freundlichen Grüßen

  
Schürmann

Anlagen