

FAQ's

zum Rundschreiben vom 19.11.2021 zu den gesetzlichen Neuregelungen des Bundes im Infektionsschutzgesetz und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Inhaltsverzeichnis:

1. Allgemeine Fragen zur neuen 3G Pflicht	Seite 2
2. Fragen zu Tests und Umgang mit Ergebnissen	Seite 5
3. Besonderheiten für Kindertagesstätten	Seite 6
4. Umgehen mit Verdachtsfällen	Seite 9
5. Datenschutz	Seite 9
6. Definition von Begrifflichkeiten	Seite 10

1. Allgemeine Fragen zur neuen 3G Pflicht inkl. Nachweise

Ist die Umsetzung ab 22.11.2021 gültig oder einem anderen Datum?

Die Umsetzung greift ab Veröffentlichung des geänderten Infektionsschutzgesetzes, d.h. es tritt am 24. November 2021 in Kraft.

Betreten von Arbeitsstätten:

Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Ausnahmen sind ausschließlich

- für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen und
- für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte vorgesehen.

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

Definitionen der Begriffe geimpft/getestet/genesen finden sich unter 6.

Gelten Beschäftigte so lange als ungeimpft, bis die 14 Tage nach der Impfung verstrichen sind?

Beschäftigte gelten als ungeimpft, solange sie kein gültiges Impfzertifikat vorlegen können. Die Nachweispflicht trifft Beschäftigte wie Arbeitgeber. Versäumt der Arbeitgeber die Kontrolle oder dokumentiert nicht ausreichend oder legen Beschäftigte unrichtige Nachweise (Fälschungen) vor, drohen Bußgelder bzw. Strafverfahren. Daneben werden arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen.

Gilt die Regelung auch für Ehrenamtliche?

Die im Rundschreiben erläuterten Regelungen betreffen Beschäftigte und Arbeitgeber. Bei Ehrenamtlichen kann der Träger des ehrenamtlichen Angebots auch strenger sein, also 2G oder 3G plus Test vorschreiben. Die Länderregeln sind zu beachten, d.h. mindestens diese gelten auch für Ehrenamtliche. Wir empfehlen, auf der Grundlage des Hausrechts ein betriebliches Hygienekonzept vorzusehen, das von allen Besucherinnen und Besuchern sowie Ehrenamtlichen mindestens den 3G-Nachweis fordert.

Mit dem Begriff "Beschäftigte" sind alle Personen gemeint, die nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes als solche definiert werden. Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

Wer übernimmt die Kontrollpflicht?

Um die möglichst flächendeckende und lückenlose Umsetzung der 3G-Nachweispflicht in den Unternehmen sicherzustellen, sind effiziente Kontrollmechanismen unabdingbar.

Die Kontrolle liegt auch im Interesse der Betriebe, da hierdurch Infektionseinträge und damit verbundene Personalausfälle durch Erkrankung oder Quarantäne und entsprechend negative Auswirkungen auf den Dienstbetrieb und die Erbringung von Dienstleistungen wirksam reduziert werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen trägt der oder die jeweilige Dienststellen- oder Einrichtungsleitung. Die Kontrolle kann auf eine zuverlässige Person übertragen werden.

Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig. Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen. Die Kontrollpflichten des Arbeitgebers und das Recht zur Verarbeitung der erhaltenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind jedoch nicht mit einem umfangreichen Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus verbunden. Es ist genesenen oder geimpften Beschäftigten weiterhin freigestellt, auch aktuelle Testnachweise anstelle von Impf- oder Genesennachweisen mitzuführen und bei Zugangskontrollen des Arbeitgebers vorzulegen.

Vollständige Impfung, Beispiel: Küsterdienst; ist trotzdem vor Sonntagsgottesdiensten eine Testung notwendig?

Die Impfung führt dazu, dass nach der Bundesregelung keine weiteren Tests erforderlich sind. Länderregeln können etwas anderes vorsehen. Der Kirchenvorstand kann die Tests anordnen, wenn er dies für den Schutz der Besucher/innen für erforderlich hält.

Was ist, wenn bei Genesenen die 6-Monatsfrist abgelaufen ist?

Beschäftigte gelten dann als ungeimpft und müssen, bis sie als Geimpfte gelten, täglich einen Test vorlegen.

Gibt es die Möglichkeit, die 3G-Regel für Arbeitsplätze auf 2G zu verschärfen?

Ja. Ggf. schreiben die Länderregeln das ohnehin vor. Wird etwa für den Gottesdienst oder Veranstaltungen 2G eingeführt, können ungeimpfte Beschäftigte nicht mehr teilnehmen. Sie sind dann anderweitig einzusetzen.

Kann ein Hygienekonzept weitere Maßnahmen vorsehen?

Ja, Gefährdungsbeurteilungen sind ggf. anzupassen. Insbesondere für Tätigkeiten, bei denen die Abstandsregelungen nicht eingehalten werden können, kann die Maskenpflicht angeordnet werden.

Veranstaltungen mit ungeimpften Beschäftigten (z.B. Chorleitungen). Sind PCR Tests durchzuführen/nachzuweisen und muss der Arbeitgeber die Kosten hierfür übernehmen?

Bei Veranstaltungen mit mehr als 25 Personen müssen alle ungeimpften Erwachsenen einen PCR-Test vorlegen. Das gilt auch für ungeimpfte Chormitglieder und Chorleitungen. Ehrenamtliche Chormitglieder müssten einen PCR-Test selbst bezahlen, es sei denn, der Kirchenvorstand beschließt die Kostenübernahme.

Da das Konzert zu den Dienstpflichten gehört, sind die Kosten für den PCR-Test der Beschäftigten zu übernehmen. Für unter 18-jährige Schülerinnen und Schüler kann in Hessen das Testheft der Schule als Nachweis genutzt werden. In Rheinland-Pfalz sind Kinder und Jugendliche bis 12 Jahre generell von der 2G-Regelung ausgenommen. Für Jugendliche zwischen 12 und 17 Jahren gilt die 3G-Regelung. Ein zusätzlicher Test zu Schultests ist erforderlich, dies kann auch ein örtlich beaufsichtigter Selbsttest sein.

<https://www.hessen.de/Handeln/Corona-in-Hessen/Treffen-und-Veranstaltungen>

https://www.hessen.de/sites/hessen.hessen.de/files/2021-11/kinder-regeln_in_hessen1111_v2.pdf,

[Testheft für Schule und Alltag | kultus.hessen.de](https://www.kultus.hessen.de/Testheft-fuer-Schule-und-Alltag)

Was ist mit Beschäftigten, die keinen festen Arbeitsplatz haben. Wer ist hier für die Kontrolle zuständig?

Bei Nichtgeimpften mit unregelmäßigem Arbeitsbeginn und -ort legt der Arbeitgeber fest, wann und wo der Nachweis täglich zu erbringen ist. Erst nach Nachweiserbringung kann die Arbeit aufgenommen werden. Der Nachweis kann auch per E-Mail erfolgen. Die Datenschutzbestimmungen sind hierbei zu beachten.

Testpflicht von Vertretungskräften (z.B. im Organistendienst)? Was passiert, wenn die Person kündigt und dann Vertretungsdienste übernimmt?

Die Regelungen betreffen alle Arbeitsverhältnisse unabhängig vom Beschäftigungsumfang und Status. Dabei regelt die Vorschrift den Zugang zur Arbeitsstätte generell und versteht unter der Möglichkeit physischer Kontakte, dass in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt. Bei Verweigerung gilt folgendes: Beschäftigte, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Mit Blick auf das Kündigungsrecht dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigern sich Beschäftigte dauerhaft, einen 3G-Nachweis

vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten. Wenn Beschäftigte ihren 3G-Status nicht preisgeben möchten oder nicht nachweisen können und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen können, steht ihnen in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zu.

Die Idee, das Arbeitsverhältnis zu beenden und in anderer Form fortzuführen, ändert nichts. Im Übrigen sind die Länderregeln zu beachten. Diese werden sich eher verschärfen.

2. Fragen zu Tests und Umgang mit Ergebnissen

Werden alle externen Schnelltests und PCR-Tests von der Einrichtung übernommen?

Nein, zur Bundesregelung:

Beschäftigte (wie auch die Arbeitgeber) sind verpflichtet, vor Betreten der Arbeitsstätte einen 3G-Nachweis vorzulegen. Der Test muss tagesaktuell sein, also der Zeitpunkt der Testung (Antigen-Schnelltest) keine 24 Stunden (bei PCR-Test keine 48 Stunden) zurückliegen. Selbsttests reichen nicht aus. Die Beschäftigten müssen sich entweder extern testen lassen (Teststelle bei Apotheke, Praxis oder Zentrum und dort ein entsprechendes Zertifikat erhalten) oder unter Aufsicht beim Arbeitgeber testen oder getestet werden. Die Testung ist Sache der Beschäftigten, findet also außerhalb der Arbeitszeit statt. Die Beschäftigten können auf den wöchentlich mindestens einmal kostenfreien Bürgertest zurückgreifen. Eine Arbeitgeberbescheinigung wird hierfür nicht benötigt. Daneben gibt es die Regelung weiter, dass Arbeitgeber auf ihre Kosten zweimal wöchentlich Tests anbieten müssen, die ebenfalls genutzt werden können. Diese müssen unter Aufsicht erfolgen, um den Anforderungen zu entsprechen.

Dürfen ungeimpfte Beschäftigte die Arbeitsstätte betreten, wenn sie sich in dieser alleine aufhalten und somit auf einen täglichen Testnachweis verzichten?

Nein.

Benötigt die Aufsicht der Testung eine Qualifikation?

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass nur Personen Tests durchführen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung haben und entsprechend eingewiesen sind.

Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat eine Empfehlung zu "Arbeitsschutzmaßnahmen bei Probenahme und Diagnostik von SARS-CoV-2" veröffentlicht, in der die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen beschrieben werden.

Für den Fall, dass personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis verarbeitet werden, muss ein Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung vorliegen. Soweit dabei auf die Einwilligung zurückgegriffen wird, muss diese insbesondere freiwillig erfolgt sein. Zudem dürfen die Daten grundsätzlich nur für den Zweck für den sie erhoben werden, namentlich die betriebliche Eindämmung des Infektionsrisikos, verarbeitet werden.

3. Besonderheiten für Kindertagesstätten

Wegen der Besonderheiten für den Kita-Bereich wird auf die gesonderten FAQs und weitere Informationen des Fachbereichs verwiesen. Einzelne Fragen finden sich nachfolgend:

In Kitas häufen sich die Fälle der positiv Getesteten. Symptomfreie Geimpfte werden in der Regel nicht in Quarantäne geschickt.

Nach Möglichkeit ist Homeoffice anzubieten oder die betroffene Person kann Urlaub beantragen. Es greifen die Regelungen für Kontaktpersonen.

Es bestehen Bedenken geimpfte Beschäftigte, welche mit einer positiv getesteten Person im gleichen Haushalt wohnt, mit Kindern arbeiten zu lassen. Können die Beschäftigten unter Lohnfortzahlung freigestellt werden oder sind sie zum „Homeoffice“ verpflichtet?

Hier ist ebenfalls nach Möglichkeit Homeoffice anzubieten. Andernfalls besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Dokumentation der Nachweise:

Ist es ausreichend, in einer Liste abzuhaken, wenn Beschäftigte den Impfausweis in digitaler Form vorzeigen, oder muss es in Papierform abgeheftet werden?

Ja, es ist ausreichend den Impfstatus in der entsprechenden Liste zu dokumentieren.

Ist es ausreichend, wenn ungeimpfte Beschäftigte ein negatives Testergebnis in digitaler Form vorzeigen, oder muss diese in Papierform abgeheftet werden.

Ja, es ist ausreichend den Nachweis zum negativen Testergebnis in der entsprechenden Liste zu dokumentieren.

Wie lange ist dann dieses aufzubewahren?

Diese Dokumentationen sind 6 Monate aufzubewahren.

Weitere Fragen:

Benötigen Beschäftigte eine Bescheinigung, damit der Test für sie kostenlos durchgeführt wird. Eigentlich sind doch nur 2 Tests in der Woche kostenlos, oder?

Hier sind die Länderregelungen zu beachten, ggf. stehen Kindertagesstätten mehr Tests zur Verfügung. Hierüber wird der Fachbereich auch entsprechend informieren.

Gilt nur der Test im Testzentrum und welche Tests haben Gültigkeit?

s. FAQs zum Rundschreiben vom 19.11.2021 Punkt 2 (s. oben)

In Kitas wurden z.T. Beschäftigte darin geschult. Tests durchzuführen. Können diese dann auch bei den Ungeimpften die Tests machen, oder müssen sie in eine Teststelle?

Um die zusätzliche Belastung der Testung in den Einrichtungen gering zu halten empfehlen wir die Testung in offiziellen Testeinrichtungen.

Muss es ein tagesaktueller Test sein oder kann er auch am Tag zuvor durchgeführt werden, wenn er 24 Stunden gültig ist? (Beispiel: Die Testzentren machen bei uns erst ab 8.00 Uhr auf und die Beschäftigten fangen zum Teil bereits um 7.00 Uhr an). Oder ist es auch möglich, einen Selbsttest vor Ort in der Kita zu machen?

s. FAQs zum Rundschreiben vom 19.11.2021 Punkt 2 und 6c (s.oben)

Wer muss sich testen lassen?

Alle nichtgeimpften Mitarbeitende einschließlich Reinigungs-, Hauswirtschafts- und Hausmeisterkräfte. Das Hygienekonzept vor Ort kann Ehrenamtliche und Besucherinnen und Besucher einbeziehen.

Ist denn geplant, dass auch alle Geimpften und Genesenen sich testen müssen?

Den Einrichtungen stehen in Hessen entsprechend Tests zur Verfügung, dass sich alle Mitarbeitenden zur Sicherheit im Selbsttest testen können. Zu Rheinland-Pfalz informiert der Fachbereich gesondert.

Eine Kollegin in unserem Team ist nicht geimpft, war aber im Sept.2020 an Corona erkrankt. Muss Sie auch jeden Tag einen Testnachweis erbringen?

Ja, man gilt nur sechs Monate als genesen.

Fallen auch aus gesundheitlichen Gründen Ungeimpften (mit ärztlichem Attest) unter die 3G Nachweispflicht?

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

Eine Beschäftigte hat gestern die 2. Impfung erhalten, muss sie sich auch noch testen lassen?

Die Beschäftigte gilt dann noch nicht als vollständig geimpft. Bis dahin sind die Regelungen für Ungeimpfte maßgebend.

Ist die Zeit für Aufsuchen des Testzentrums, Reisezeit etc. Arbeitszeit?

Nein, das ist keine Arbeitszeit.

Gilt auch bei diesen Personen (Ungeimpfte aus gesundheitlichen Gründen mit Attest), Testzeit nicht als Arbeitszeit?

Test- und Fahrzeit gelten nicht als Arbeitszeit.

Gelten Beschäftigte, deren 2. Impfung länger als 6 Monate her ist, als nicht geimpft? Oder ab welcher Frist?

Derzeit gibt es noch keine Regelungen hierfür.

Ist die zweimal wöchentliche Testung durch 3G am Arbeitsplatz aufgehoben

Nein, siehe Frage 6 (zum Schutz aller insbesondere der nichtgeimpften Kinder)

4. Umgang mit Verdachtsfällen

Beschäftigte, bei denen ein positives Antigen-Schnelltestergebnis vorliegt, gelten als Verdachtsfall und müssen sich in Absonderung begeben. Insbesondere bei einem Selbsttest werden hohe Anforderungen an das eigenverantwortliche Handeln gestellt. Betroffene müssen sich mit der Hausarztpraxis oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen, damit eine PCR-Testung in die Wege geleitet wird, um das Ergebnis des Antigen-Schnelltests zu bestätigen oder zu widerlegen.

Aufgrund der geringeren Genauigkeit der Nachweismethode des Antigen-Schnelltests kann es in einigen Fällen vorkommen, dass das Ergebnis falsch positiv ist und somit ein "Fehlalarm" vorliegt. Informationen zu den Stellen, die entsprechende PCR-Nachtestungen durchführen, sind über das zuständige Gesundheitsamt, die kommunalen COVID-19-Testzentren, die Hausärzte und die Betriebsärzte erhältlich. Ein PCR-Nachtest ist von den betroffenen Beschäftigten grundsätzlich selbst einzuleiten, bei begleiteten Antigen-Schnelltests unterstützt das durchführende Fachpersonal.

Beschäftigte, bei denen ein positives PCR-Ergebnis vorliegt, müssen sich umgehend in Isolation begeben. Weitere Informationen hierzu sind in verschiedenen Sprachen auf der Seite des Robert Koch-Instituts oder über das Gesundheitsamt erhältlich.

Positive Ergebnisse von PCR-Tests werden vom Labor automatisch an das zuständige Gesundheitsamt weitergegeben. Das Gesundheitsamt wird sich mit positiv getesteten Beschäftigten in Verbindung setzen und sie über ihre Rechte und Pflichten aufklären.

Für die Dauer der Selbstisolation wird das Gehalt fortgezahlt. Der PCR Test ist umgehend vorzunehmen

5. Datenschutz

Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten.

§ 28b IfSG verpflichtet den Arbeitgeber zu Nachweiskontrollen, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Beschäftigten der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkommen. Soweit es dazu erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Weitere Gesundheitsdaten der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage dieser Bestimmung nicht erhoben bzw. verarbeitet werden.

Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten, insbesondere angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen nach § 22 Absatz 2 BDSG vorzusehen. Dafür sind unter anderem technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit zu ergreifen. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (zum Beispiel Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke zur Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus wird ihm gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung (Art. 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO). Eine Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist nicht zulässig. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Datenschutz-Grundverordnung, können ihm Bußgelder und Schadensersatz drohen. Entsprechende kirchliche Regelungen sind zu beachten.

6. Definition von Begriffen

a. Impfnachweis

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) ist ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Sofern bei der Kontrolle kein digitales EU-konformes Impfbuch vorgelegt wird, sondern z.B. ein Impfausweis, ist zusätzlich zu prüfen, ob die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet genannten Impfstoffen erfolgt ist. Die Impfung muss entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, bestehen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sein, oder bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis bestehen.

b. Genesenennachweis

Sofern bei der Kontrolle kein digitales europäisches COVID-Zertifikat vorgelegt wird, ist der Genesenennachweis darauf zu prüfen, ob eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) nachgewiesen wurde und die zugrunde liegende Testung mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt.

c. Testnachweis

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind. Die zu Grunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Sie muss entweder

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden (siehe Nr. 1.1.19).
- oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,
- oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Auf die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG wird hingewiesen.

Bei der Beantwortung der voranstehenden Fragen sind die Verlautbarungen des Bundesarbeitsministeriums zu Grunde gelegt.

Link zum Gesundheitsministerium für die Testverordnung und weitergehende Informationen:
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/nationale-teststrategie/faq-covid-19-tests.html>