

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

**Verteiler:**

Vorstand, Fachprüfer,  
Geschäftsführer und betrieblich Verantwortliche  
der Mitgliedsunternehmen der GTGA e.V.

Bonn, den 14. Dezember 2021

**3G am Arbeitsplatz: Umgang mit zweifelhaften Testnachweisen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

bekanntermaßen gilt aktuell gem. § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG die 3G-Regelung am Arbeitsplatz, d.h. nur geimpfte, genesene oder getestete Personen, die einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben (3G) dürfen diesen betreten.

In der täglichen Praxis tauchen vermehrt „zweifelhafte“ Nachweise, insbesondere Online-Nachweise auf. Hierzu schreibt das [Bundesgesundheitsministerium in den FAQ](#):

„Testnachweise im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung, die in Deutschland im Rahmen von impf-, genesenen- oder testnachweisbezogenen Schutzkonzepten (sogenannte 3G-Konzepte) verwendet werden sollen, dürfen nicht auf einer bloßen videoüberwachten Selbsttestung beruhen.“

Die Anforderungen an gültige Testnachweise sind bundeseinheitlich in § 2 Nr. 7 der Covid-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung geregelt. Derzeit können 3G-taugliche Testnachweise in drei Konstellationen ausgestellt werden.

*„Ein Testnachweis (ist) ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, 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 zugrunde liegende Testung maximal 24 Stunden zurückliegt und*

**GTGA**  
Güte- und Überwachungs-  
gemeinschaft Technische  
Gebäudeausrüstung e.V.

Hinter Hoben 149  
D-53129 Bonn

Tel.: +49(0)2 28 21 46 26  
Fax: +49(0)2 28 26 50 82

www.gtga.de  
e-mail: info@gtga.de

- a) *vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist,*
- b) *im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt oder*
- c) *von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde“*

Vornahme bzw. Überwachung setzen demnach grundsätzlich die Anwesenheit des Leistungserbringers vor Ort voraus. Andere Testnachweise erfüllen i.d.R. nicht die Anforderungen an einen ordnungsgemäßen Testnachweis i.S.d. § 28b Abs. 1 IfSG und berechtigen nicht zum Betreten des Betriebes.

Wird ein Test von einem Arzt durchgeführt, müssen neben der Entnahme von Körpermaterial zudem Gespräch, Diagnostik und Ergebnismitteilung stattgefunden haben (§ 2 Nr. 7 SchAusnahmV, § 6 Abs. 1 TestVO und § 1 Abs. 1 TestVO).

### **Kontrollpflichten des Arbeitgebers**

Arbeitgeber müssen nach § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG bei Ungeimpften und Nichtgenesenen die Testnachweise kontrollieren und die Nachweiskontrollen regelmäßig dokumentieren. Im Unterlassen kann eine Ordnungswidrigkeit liegen (§ 73 Abs. 1a Nr. 11d IfSG), welche mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 € geahndet werden kann (§ 73 Abs. 2 IfSG)

Solange keine eindeutigen rechtlichen Grundlagen oder rechtskräftige höchstrichterliche Entscheidungen vorliegen, ist es für einen AG sehr schwer, rechtssicher einen ungültigen Testnachweis zu erkennen, sodass sich der Arbeitgeber bei Ablehnung eines vorgelegten Testnachweises grundsätzlich dem Annahmeverzugslohnrisiko aussetzt, falls sich der Test im Nachhinein doch als ordnungsgemäß erweist.

Da dem Arbeitgeber das Annahmeverzugsrisiko nicht aufgebürdet werden kann, sind **vorgelegte Testnachweise nach dem IfSG nur daraufhin zu überprüfen, ob sie offensichtlich nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.**

Digitale Testzertifikate können i.d.R. mit der CovPassCheck-App geprüft werden. Diese zeigt nach dem Scannen den Zeitpunkt der Probenentnahme an. Zusätzlich kann das jeweilige Zertifikat angeklickt und die Informationen geprüft werden. So können keine alten oder gefälschten Zertifikate verwendet werden.

Als PDF-Datei ausgestellte Testergebnisse sind besonders fälschungsanfällig. Der Arbeitgeber sollte sich die Originalmail zeigen lassen, mit der das PDF-Zertifikat versendet wurde, auf Datum und Uhrzeit der Probenentnahme sowie Auffälligkeiten achten und ggf. googeln, ob es die Teststelle gibt.

Handgeschriebene Nachweise sind wohl am schwersten als Fälschung zu erkennen, insbesondere wenn sie mit „Dr.“ unterzeichnet sind. Hier bleibt i.d.R. nur die Recherche im Netz.

Bei Zweifeln an der Gültigkeit des vorgelegten Nachweises sollte der Arbeitgeber diese gegenüber dem Arbeitnehmer darlegen und dokumentieren, um den Beweiswert des Nachweises zu erschüttern. Dann müsste der Arbeitnehmer darlegen und ggf. beweisen, dass der Testnachweis ordnungsgemäß ist.

### **Folgen der Vorlage ungültiger Testnachweise**

Arbeitnehmer, die ungültige Testnachweise vorlegen, dürfen den Betrieb nach § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG nicht betreten, erhalten kein Arbeitsentgelt und müssen versuchen, einen entsprechenden Anspruch nach § 611a Abs. 2 BGB, § 615 Satz 1 BGB gerichtlich durchzusetzen. Zudem laufen sie Gefahr, eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 Abs. 1a Nr. 11b IfSG zu begehen, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann und setzen sich arbeitsrechtlichen Konsequenzen (von Abmahnung bis zur Kündigung) aus.

**Seit dem 24.11.21 fallen** Impfzertifikate und negative Corona-Testergebnisse unter die Definition der Gesundheitszeugnisse und sind somit von den §§ 277 bis 279 StGB n.F. erfasst, wonach u.a. das **unbefugte Ausstellen von Gesundheitszeugnissen, der Gebrauch unrichtiger Gesundheitszeugnisse und** das Vorbereiten eines falschen Impfausweises Verwendung „zur Täuschung im Rechtsverkehr“ mit einer Freiheitsstrafe bzw. Geldstrafe bedroht sind.

Mit freundlichen Grüßen

GTGA  
Geschäftsführerin

gez. RAin Britta Brass