

FAQ zur 3G-Regelung am Arbeitsplatz (BMAS)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie mit unserer KAV-Info 182/2021 vom 19. November 2021 berichtet, wurde in der vergangenen Woche unter anderem eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes beschlossen, wonach für das Betreten von Arbeitsstätten künftig die 3G-Regelung gilt. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) FAQs mit Fragen und Antworten zur 3G-Regelung herausgegeben. Diese sind online unter dem folgenden Link abrufbar - [BMAS - FAQs zu 3G am Arbeitsplatz](#) - und als Anlage beigefügt.

Aus den FAQs geht unter anderem Folgendes hervor:

Bei der **Durchführung der Kontrollen** kann der Arbeitgeber Beschäftigte mit einem gültigen Impfnachweis, nachdem der Arbeitgeber diesen einmalig kontrolliert hat, grundsätzlich von den täglichen Nachweiskontrollen ausnehmen; bei Genesenen kann analog verfahren werden bis zum Ablauf des Genesenenstatus (sechs Monate nach zugrundeliegender Testung). Allerdings müssen Beschäftigte und Arbeitgeber ihre Impf-, Genesenen- und Testnachweise für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Die Hinterlegung ist freiwillig.

Im Sinne des Grundsatzes der Datenminimierung erfüllt der Arbeitgeber seine **Dokumentationspflicht**, indem er am jeweiligen Kontrolltag die Namen der Beschäftigten auf einer Liste „abhakt“, wenn der jeweilige Nachweis erbracht worden ist. Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden (s.o.). Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren. Für den Fall, dass die Bundesregierung zu einem späteren Zeitpunkt die Geltungsdauer der Impfbefreiungen begrenzt, empfehlen wir zusätzlich bei Geimpften das Datum der zweiten Impfung zu dokumentieren.

Die Vorlage gültiger **Testnachweise** liegt in der Verantwortung der Beschäftigten. Diese können dafür auf die kostenlosen Bürgertests sowie auf die durch den Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder auf-

grund anderer Rechtsnormen zur Verfügung zu stellenden Testangebote zurückgreifen. Letztere sind nur anzuerkennen, sofern diese vor Ort unter Aufsicht durchgeführt werden. Im Übrigen tragen die Beschäftigten die Kosten für die Testungen selbst.

Das BMAS geht davon aus, dass Beschäftigte, die **keinen Nachweis** zu ihrem 3G-Status vorlegen und infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, ihren Vergütungsanspruch verlieren können. Sofern Beschäftigte sich dauerhaft weigern, entsprechende Nachweise vorzulegen und diese infolgedessen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, stelle dies grundsätzlich einen Sachverhalt dar, der als ultima ratio eine Kündigung rechtfertigen könne. Das BMAS weist im Hinblick auf die Negativprognose auf die zeitliche Befristung der 3G-Regelung hin.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Joachim Wollensak

Hauptgeschäftsführer

Von der Internetseite des Bundesministerium für Arbeit und Soziales

FAQs zu 3G am Arbeitsplatz

Der Deutsche Bundestag und der Bundesrat haben die Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze beschlossen. Die neuen Regelungen beinhalten arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen sowie Unterstützungsleistungen. Hier finden Sie Fragen und Antworten zum Gesetz.

Welche Ziele werden mit der Einführung der allgemeinen 3G-Regel für Arbeitgeber und Beschäftigte verfolgt?

Die Regelung soll dazu beitragen, die akute vierte Infektionswelle möglichst schnell zu brechen und das allgemeine Infektionsgeschehen in Deutschland effizient einzudämmen. Dafür müssen auch am Arbeitsplatz mögliche Infektionsketten wirksam unterbrochen werden.

Geimpfte und Genesene werden seltener infiziert und werden somit auch seltener zu Überträgern des Coronavirus SARS-CoV-2. Zudem sind sie, wenn sie trotz Impfung infiziert werden sollten, für einen deutlich kürzeren Zeitraum infektiös. Das Risiko, das von Geimpften oder Genesenen ausgeht, ist somit deutlich geringer. Darüber hinaus sind Geimpfte und Genesene deutlich besser vor einem schweren Krankheitsverlauf geschützt als Ungeimpfte. Sie tragen daher in geringerem Maße zu einer Belastung des Gesundheitswesens bei. Getestete sind dagegen nicht vor einer Infektion durch andere Getestete, Geimpfte oder Genesene geschützt. Die Testung reduziert jedoch das Risiko eines Eintrags in den Betrieb und somit auch das Risiko einer Beeinträchtigung des Betriebsablaufs durch mögliche Absonderungsanordnungen im Fall eines Ausbruchsgeschehens. Insbesondere tragen sie zum Schutz von Risikogruppen bei, bei denen die Impfung zum Beispiel wegen eines schwachen Immunsystems nicht gut gewirkt haben könnte, und die trotzdem am Arbeitsleben teilhaben wollen bzw. müssen. Auch sinkt das Infektionsrisiko für andere Ungeimpfte. Insgesamt trägt die Testung zu einem besseren Überblick über das Infektionsgeschehen bei und ermöglicht eine bessere Abschätzung der kommenden Krankenhausbelegung.

Welche Bereiche fallen unter den Begriff "Arbeitsstätte" im Sinne des § 28b IfSG?

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert:

Arbeitsstätten sind demnach:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.
- Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

Welche Personen fallen unter den Begriff "Beschäftigte"?

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,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten

Was ist unter "möglichen physischen Kontakten" zu verstehen?

Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

Was ist ein Sammeltransport?

Als Sammeltransport gelten Fahrten zur oder von der Arbeitsstätte, die betrieblich organisiert sind und bei denen zwei oder mehrere Beschäftigte gemeinsam eine Strecke zurücklegen, die zur Erfüllung Ihrer Tätigkeit erforderlich ist. Wird ein PKW oder ein eingerichteter Werksverkehr zum Transport der Beschäftigten zur Verfügung gestellt sind die Anforderungen für einen Sammeltransport erfüllt. Die Bereitstellung eines Fahrers durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Welche Auswirkungen hat die betriebliche 3G-Regelung auf das Homeoffice?

Arbeitsplätze im Homeoffice sind keine Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG, so dass Beschäftigte, die ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, keinen entsprechenden Nachweispflichten unterliegen. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

Welche Ausnahmen sind hinsichtlich der 3G- Nachweispflichten vorgesehen?

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
- 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.

Warum ist die Mitwirkung der Betriebe an Kontrolle und Durchsetzung der betrieblichen 3G-Regelungen erforderlich?

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 die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen wirksam reduziert werden.

Wer darf betriebliche Kontrollen der 3G-Nachweise durchführen?

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.

Welchen Umfang müssen die Kontrollen durch den Arbeitgeber haben?

Nach § 28b Absatz 1 IfSG müssen Arbeitgeber und Beschäftigten beim Betreten der Arbeitsstätte entweder einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen. Es ist eine effiziente betriebliche Zutrittskontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt.

Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf der Gültigkeit der Testnachweise. (vergleiche c unter der Frage "Was ist bezüglich der mitzuführenden 3G-Nachweise zu beachten?"). Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport siehe Frage 5).

Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.

Allerdings müssen die Beschäftigten und auch Arbeitgeber selbst den Impf- /Genesenen-/Testnachweis (z.B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und -verfahren sind nicht festgelegt

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.

Was ist bezüglich der mitzuführenden 3G-Nachweise zu beachten?

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 Impfbzertifikat 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 Frage "Können betriebliche Testangebote, die sich aus der SARS-CoV-2- Arbeitsschutzverordnung oder anderen Rechtsnormen ergeben, als 3G-Nachweis herangezogen werden?").
- 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.

Wie kann die ordnungsgemäße Durchführung der betrieblichen Zugangskontrollen dokumentiert werden?

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

Wie lange müssen/dürfen die Dokumentationen für behördliche Kontrollen aufbewahrt werden?

Die Daten sind spätestens sechs Monate nach Ihrer Erhebung zu löschen.

Was ist bei den betrieblichen Zugangskontrollen hinsichtlich des Datenschutzes zu beachten?

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 der 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.

Welche Kosten hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Umsetzung der betrieblichen 3G-Regelungen zu tragen?

Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weitere Aufwände für den Arbeitgeber ergeben sich aus den Regelungen des § 28b IfSG nicht.

Müssen die Beschäftigten für Testkosten aufkommen?

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden.

Können betriebliche Testangebote, die sich aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderen Rechtsnormen ergeben, als 3G-Nachweis herangezogen werden?

Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn Sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

Was ist im Zusammenhang mit der Durchführung und Dokumentation von Selbsttests unter Aufsicht des Arbeitgebers zu beachten?

Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Beschäftigte oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen

Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Probanden das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanordnung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen werden. Die Unterweisung soll auch auf die für die Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für alle Beteiligten eingehen. Name, Vorname von Aufsichtsführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle – ggf. auch digital – zu dokumentieren.

Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat es, wenn jemand seinen Status nicht preisgeben möchte? Wann ist eine Kündigung möglich? Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich kündigungrechtliche Konsequenzen befürchten. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfte jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als ultima ratio eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten. Wenn der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

Mit welchen Bußgeldern muss bei Verstoß gegen Nachweis- und Kontrollpflichten gerechnet werden?

Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.