

Was bedeutet 3 G im Betrieb?

Ab Mittwoch, den 24.11.2021: Wann dürfen Beschäftigte und Arbeitgeber/Innen die Arbeitsstätte nur betreten?

- wenn die Möglichkeit physischer Kontakte vorliegt – also immer dann, wenn ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann (selbst wenn kein direkter Körperkontakt erfolgt) – also faktisch überall:
- müssen sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Dies ergibt sich aus § 28 b I Infektionsschutzgesetz.
- Es gibt eine Ausnahme: Arbeitnehmer/Innen dürfen den Betrieb betreten, wenn sie dort erst einen Schnelltest unter Aufsicht machen, vgl. dazu unten.

Sind die Arbeitgeber/Innen ab Mittwoch, 24.11.2021 verpflichtet, den Impfstatus abzufragen?

Ja. Wer nicht geimpft oder genesen ist, darf den Betrieb nur betreten, wenn er täglich einen neuen Testnachweis vorlegt. Dies müssen die Arbeitgeber kontrollieren – daher besteht eine Fragepflicht.

Muss der Arbeitnehmer die Frage nach dem Impfstatus beantworten? Muss er seinen Impfausweis zeigen?

Ja! Nur so kann der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht zur Kontrolle nachkommen.

Müssen auch Auszubildende die Frage nach dem Impfstatus beantworten?

Ja, auch sie zählen zu den Beschäftigten im Sinne des geänderten Infektionsschutzgesetzes

Was tun, wenn sich Arbeitnehmer weigern, die Frage nach dem Impfstatus zu beantworten oder sich nicht täglich testen lassen wollen?

- Die Aussagen des Bundesministeriums für Arbeit sind hier klar und eindeutig: Wer keinen 3G-Nachweis vorlegen kann oder will oder die Frage nach dem Impfstatus gar nicht beantwortet will, kann angesichts der aktuellen Rechtslage seine Arbeitsleistung nicht erbringen!
- Der Arbeitgeber ist rechtlich verpflichtet, diesem Mitarbeiter den Zugang zum Betrieb zu verwehren.
- Ohne Vorlage eines Impf-, Genesenen- oder negativen Testnachweises bieten Arbeitnehmer/Innen die Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an – wenn die Arbeit nicht im Home-Office möglich ist, liegt eine klare Nebenpflichtverletzung vor.
- Arbeitnehmer müssen in diesem Fall, so die klare Aussage des Ministeriums, mit kündigungsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Aber bitte lassen Sie sich in diesen Fällen unbedingt arbeitsrechtlich durch die Innung beraten.
- Bitte beachten Sie auch, dass Sie selbst als Arbeitgeber mit Bußgeldern rechnen müssen, wenn Sie ungeimpfte oder nicht genesene Mitarbeiter ungetestet zu Kunden und auf Baustellen schicken – dies ergibt sich aus den Ihnen obliegenden Kontroll- und Dokumentationspflichten. Kein Mitarbeiter kann von Ihnen verlangen, dass Sie das Testgebot missachten!

Was sagen Sie, wenn ein Arbeitnehmer sagt: Das sind doch aber persönliche Gesundheitsdaten, ich will wissen, wie damit umgegangen wird?

- Richtig ist: Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten.
- Da der Arbeitgeber aber gesetzlich zur Nachweiskontrolle und Dokumentation verpflichtet ist, darf er 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.
- Die Arbeitgeber stellen sicher, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (zum Beispiel Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) ausgeschlossen ist. **Wie soll das gehen?**
- Wenn z.B. Mitarbeiter von dem Arbeitgeber mit der Beaufsichtigung und/oder der Dokumentation beauftragt sind, müssen diese vorher eine Erklärung unterschreiben, vgl. unten.

Müssen sich auch ungeimpfte Arbeitnehmer/Innen auf Baustellen täglich neu testen, bevor sie die Baustellen betreten?

- Ja, denn die Testpflicht für Ungeimpfte bezieht sich auf alle Arbeitsstätten gem. § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung. Dazu zählen 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.

Welche Kontrollpflichten haben Arbeitgeber/Innen, wenn die Beschäftigten nicht geimpft sind?

- Verlangt wird eine „effiziente betriebliche Zutrittskontrolle“, die eine „lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt.“ **Wie soll das gehen?**
- Für nicht Geimpfte oder Genesene gilt: tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus, vorher dürfen sie die Arbeitsstätte nicht betreten.
- Sodann muss der Testnachweis von den Beschäftigten für Kontrollen der zuständigen Behörden bereitgehalten werden.

Was muss ich für die betriebliche Kontrolle dokumentieren? Ist das kompliziert?

- Nein, im Gegenteil: Wegen des Grundsatzes der Datenminimierung in der Datenschutzgrundverordnung reicht eine Liste:
- Kontrolltag, Vor- und Nachname des Beschäftigten, Abhaken, dass ein Test (wann entnommen) vorgelegt wurde.
- Wenn ein beobachteter Schnelltest im Betrieb angeboten wird (vgl. dazu unten): Name, Vorname von Aufsichtsperson und dem Getesteten sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme.

Welche Tests reichen für einen gültigen Nachweis?

- Als gültiger Testnachweis dient ein Nachweis, 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**.

Reicht es, wenn ein Mitarbeiter einen Selbsttest zeigt, den er am Morgen zu Hause gemacht hat?

- Nein! In diesem Fall hat er ja keinen Nachweis, dass der Test auch wirklich erfolgte.

Kann der Arbeitnehmer auch den kostenfreien Bürgertest nutzen?

- Ja. Der Arbeitnehmer kann also am Abend vorher zu einem Testzentrum gehen und den Test am nächsten Morgen für den Zutritt zum Betrieb nutzen.

Wer bezahlt? Kann der Arbeitnehmer zwei kostenfreie Arbeitgebertests in der Woche verlangen?

- Arbeitgeber sind nur verpflichtet, zwei kostenfreie Schnelltests in der Woche anzubieten – dies ergibt sich aus der Arbeitsschutzverordnung des Bundes.
- Arbeitgeber sind gesetzlich aber nicht verpflichtet, diese auch beobachtet durchzuführen, also vor Ort im Betrieb. Dass dies im Einzelfall sinnvoll sein kann, steht auf einem anderen Blatt und muss vor Ort entschieden werden.
- Wenn Betriebe es anbieten, dann können diese unter Beobachtung durchgeführten Tests auch dokumentiert und als Nachweis herangezogen werden.
- Für die Tests an den anderen Tagen besteht aber auch dann keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, weitere Tests zu bezahlen.
- Da es die Pflicht eines nichtgeimpften Arbeitnehmers ist, einen Testnachweis mitzubringen, sind die meisten Juristen der Auffassung, dass auch kein gesetzlicher Anspruch darauf besteht, dass der Test in der bezahlten Arbeitszeit erfolgt. Gestützt wird diese Auffassung auch durch den Gesetzeswortlaut, wo es heißt, dass auch betriebliche Testungen unter Aufsicht „unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme“ durchzuführen sind.

Was ist in Sachen Beschäftigtendatenschutz bei den beobachteten Selbsttests zu beachten?

- Achtung: Um die Vorgaben des Beschäftigtendatenschutzes einzuhalten, sollten sich Arbeitgeber, die die Kontrolle der Nachweise auf Mitarbeiter delegieren, von diesen eine Erklärung unterschreiben lassen:
- *Hiermit versichere ich, dass ich die im Zusammenhang mit der Kontrolle der Testnachweise erlangten Informationen streng vertraulich behandle und lediglich zur Dokumentation gem. § 28 Infektionsschutzgesetz verwende. Keinesfalls werde ich mit unbefugten Dritten über die Testnachweise sprechen. Ich weiß, dass ich mich im Falle eines Verstoßes rechtswidrig verhalte und mit entsprechenden Konsequenzen zu rechnen habe.*

Welche Kontrollpflichten haben Arbeitgeber/Innen, wenn die Beschäftigten geimpft/ genesen sind? Muss auch hier täglich kontrolliert werden?

- Nein, wenn der Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert wurde, können Beschäftigte mit gültigem Impfnachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.
- Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte einen Genesenen-Nachweis vorliegt: Achtung: Hier muss zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus dokumentiert werden.
- Achtung: auch hier gilt, dass sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte müssen ihren Impf- /Genesenen- /Nachweis (z.B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten müssen.
- 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.
- Wird kein digitales EU-konformes Impfzertifikat vorgelegt, sondern 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.
- Wird ein Genesenenachweis vorgelegt, ist dieser darauf zu prüfen, ob eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels PCR, PoC-PCR oder weiteren Methoden nachgewiesen wurde und die zugrunde liegende Testung mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt.

Welche Bußgelder greifen, wenn Arbeitgeber gegen ihre Kontrollpflichten oder Arbeitnehmer gegen ihre Nachweispflichten verstoßen?

- Es handelt sich hier nicht um Kavaliersdelikte - das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.
- Bund und Länder haben angekündigt, dass es verstärkte Kontrollen geben wird, Bußgelder verhängt werden und dabei der Bußgeldrahmen ausgeschöpft werden soll.