



INFO RECHT



Die **häufigsten Fragen** im Zusammenhang mit

3G am Arbeitsplatz

Ab dem 24.11.2021 gelten die im letzten Anschreiben bereits angekündigten Regelungen zu „3G am Arbeitsplatz“.

Stand 23.11.2021

Hierzu finden Sie nachfolgend die wichtigsten Fragen und Antworten. Über weitere Änderungen im Zusammenhang mit den Änderungsgesetzen (z.B. Homeoffice-Pflicht, Kontaktreduzierung am Arbeitsplatz) der vergangenen Woche informieren wir Sie gesondert.

Ab wann gelten die 3G-Regelungen am Arbeitsplatz?

Die Regelungen gelten ab Mittwoch dem 24.11.2021, 00 Uhr.

Für wen gelten die Regelungen?

Die Regeln gelten für alle Beschäftigten (Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Aushilfen, Leiharbeiter*innen, etc.) und Arbeitgeber*innen (Firmeninhaber*innen, Geschäftsführer*innen). Die Regeln gelten bundesweit unabhängig von der Inzidenz oder der Betriebsgröße.

Wo gelten die Regelungen?

An allen Arbeitsstätten, „an denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können“. „Physischer Kontakt“ heißt in diesem Zusammenhang das bloße Aufeinandertreffen von Personen ungeachtet des Abstandes. Dieses Kriterium dürfte nahezu überall erfüllt sein, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass man auf Dritte trifft. Selbst alleine in einem Büro könnte man von Paketzusteller*innen aufgesucht werden.

Folgende Orte gelten als **Arbeitsstätte**:

- 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 (in diesem Kontext wohl auch z.B. Privatwohnungen, die z.B. von Servicetechniker*innen aufgesucht werden),
- 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.

Keine Arbeitsstätte in diesem Sinne ist das Homeoffice.

Im Falle eines betrieblich organisierten **Sammeltransports** (z.B. Fahrt mit mehr als einer Person zur Baustelle oder in den Betrieb mit einem Firmenfahrzeug) gelten die Regelungen bereits für die Mitfahrt.

Was genau bedeutet 3G in diesem Zusammenhang?

Geimpft Asymptomatische¹ Person, die die vorgeschriebene Dosis einer Impfung mit einem in der EU zugelassenen Impfstoffe hat, wenn seit der letzten erforderlichen Impfung 2 Wochen vergangen sind. Bei Zweifeln finden Sie weitere Infos unter www.pei.de/impfstoffe/covid-19

Genesen Asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Genesenennachweises ist. Der Genesenennachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache als Papierdokument oder in digitaler Form, wenn die zugrundeliegende **coronapositiven Testung** durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist und **mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt**.

Getestet Asymptomatische Person, die über einen Nachweis eines Schnelltests verfügt, der **nicht älter als 24 Stunden** ist. Der Nachweis kann im Rahmen der Bürgertestung (mit Nachweis) oder einer Einrichtungstestung (mit Nachweis) erfolgen. Der Test darf zu jeder Zeit des Aufenthalts an der Arbeitsstätte nicht älter als 24 Stunden sein. Mit einem Test von Montag 15 Uhr müsste man also am Dienstag um 15 Uhr den Arbeitsplatz verlassen.

Ein PCR-Test ersetzt einen Schnelltest und ist 48 Stunden (ab Test) gültig.



Eine Beschäftigtentestung als Ersatz für eine Testbescheinigung ist nur dann ausreichend, wenn diese unter Aufsicht erfolgt.

¹ **Asymptomatisch** ist eine Person, bei der aktuell kein typisches Symptom oder sonstiger Anhaltspunkt für eine Coronainfektion vorliegen (Atemnot, neu auftretender Husten, Fieber und Geruchs- oder Geschmacksverlust). Personen mit den genannten Symptomen dürfen also auch wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind die Arbeitsstelle nicht betreten. Den jeweiligen 3G-Nachweis müssen die alle verpflichteten Personen mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber (freiwillig) hinterlegen.

**Hinweis:**

Arbeitgeber*innen sind zwar verpflichtet, Schnelltests anzubieten, nicht jedoch, diese auch zu beaufsichtigen oder gar das Ergebnis zu bescheinigen. Bescheinigen dürfen das Ergebnis nur Arbeitgeber*innen, die über entsprechend geschultes Personal verfügen und sich dafür unter <https://www.mags.nrw/corona-virus-beschaefigtentestung-anzeige> haben registrieren lassen.

Im Ergebnis heißt dies, dass ungeimpfte und nicht genesene Beschäftigte wie Inhaber*innen etc. sich täglich in einem Testzentrum testen lassen müssen, wenn der Betrieb zwar Schnelltests (2 x /Woche) anbietet, diese jedoch nicht beaufsichtigen kann oder möchte.

Für Arbeitnehmer*innen auch nachzulesen unter <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> Frage 1.1.17 und 2.2.13.
(Mehr zur Beschäftigtentestung s.u.)

Wie oft muss die 3G-Regelung vom Betrieb überprüft werden?

Bei Geimpften ist eine einmalige Kontrolle ausreichend. Digitale Impfzertifikate sollten mit der CovPass-Check-App auf Echtheit überprüft werden.

Bei Genesenen muss nach Ablauf von 6 Monaten seit der Testung erneut der Status überprüft werden.

Bei Personen, die weder geimpft noch genesen sind oder darüber keine Auskunft geben, sind die Testnachweise **täglich** zu überprüfen.

Nach unserer Auffassung ist - sofern nicht offensichtlich erkennbar - das Vorliegen von Symptomen nicht vom Betrieb zu überprüfen.

Wie müssen Getestete vom Betrieb überprüft werden?

Die Kontrolle muss (spätestens) „beim Betreten der Arbeitsstelle“ erfolgen. Bei einem Sammeltransport bei der Aufnahme in den Sammeltransport.

Die Kontrolle darf der Betrieb (unter Wahrung des Datenschutzes) auf geeignete Arbeitnehmer*innen delegieren (z.B. Filialleiter*innen, Vorarbeiter*innen oder Fahrer*innen eines Sammeltransports). Sofern Sie die Kontrolle (und Dokumentation) auf mehrere Arbeitnehmer*innen delegieren, sollten die Zuständigkeiten sehr klar sein, damit sich diese Personen nicht jeweils auf eine Durchführung der Kontrolle durch andere verlassen.

Sofern Personen täglich überprüft werden müssen, müssen Sie einen Arbeitsablauf festlegen, der eine Kontrolle bei Betreten ermöglicht.

So könnte die zu kontrollierende Person, sofern sie keinen festen Arbeitsbeginn hat, sich telefonisch anmelden müssen. Um den Aufwand für den Betrieb gering zu halten, könnte dieser auch einen festen Arbeitsbeginn vorgeben, in denen eine Kontrolle erfolgt. Im Falle von Gleitzeit würde so für die zu überprüfenden Personen die Gleitzeit aufgehoben, damit die Kontrolle gebündelt bei Arbeitsbeginn erfolgen kann.

Zu überprüfende Arbeitnehmer*innen, die sich verspäten, sodass die überprüfende Person nicht mehr angetroffen wird, dürfen die Arbeitsstätte nicht betreten, sondern müssen sich um eine Kontrollmöglichkeit bemühen.

Der Nachweis kann auch **digital** erbracht werden. Arbeitnehmer*innen könnten dem Betrieb daher auch eine Testbescheinigung auf digitalem Weg zukommen lassen. Da es sich um Gesundheitsdaten handelt, sollten Sie keine Zusendung per WhatsApp oder E-Mail verlangen. Wenn die Arbeitnehmer*innen diesen Weg freiwillig wählen, um den Aufwand gering zu halten, ist das jedoch zulässig.

Welche Dokumentationspflichten bestehen?

Bei geimpften und genesen Personen reicht es, wenn Sie dokumentieren, dass ein entsprechender Nachweis kontrolliert erbracht wurde. Bei Genesenen ist die 6-Monats-Frist zu notieren. Die Nachweise selbst müssen Sie nicht hinterlegen, dürfen dies jedoch (datenschutzkonform) tun, sofern dies freiwillig erfolgt.

Bei lediglich getesteten Personen ist „regelmäßig“ zu dokumentieren, dass eine tägliche Kontrolle erfolgt ist. Hierzu ist es ausreichend, wenn die kontrollierende Person z.B. auf einer entsprechenden Namensliste vermerkt, die Kontrolle durchgeführt zu haben.

Wie erfahre ich, ob ein*e Arbeitnehmer*in geimpft oder genesen ist? Darf ich direkt fragen?

Arbeitnehmer*innen dürfen selbst wählen, „welches G“ sie nachweisen. Arbeitnehmer*innen, die dem Betrieb weder eine Impfung oder Genesung freiwillig nachgewiesen haben, müssen täglich einen aktuellen Schnelltest nachweisen. Vermutlich wird jede geimpfte oder genesene Person aufgrund des Aufwands freiwillig einmal ihren Status nachweisen.

Was mache ich, wenn eine Person mir keinen Nachweis erbringt?

In diesem Fall wird die Arbeitskraft nicht wie geschuldet angeboten. Sie dürfen der Person dann keinen Zutritt zur Arbeitsstätte gestatten. **Die aus diesem Grund entstehende Fehlzeit ist nicht vergütungspflichtig.** Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, dieses Verhalten abzumahnern.

Hier könnten nicht immunisierte Arbeitnehmer*innen auf die Idee kommen, sich krank zu melden, um Tests zu umgehen. Ein*e Arbeitnehmer*in, die z.B. Schnelltests generell ablehnt und dann arbeitsunfähig wird, hätte auch ohne Arbeitsunfähigkeit nicht arbeiten dürfen. In solchen Fällen besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.



Sollten Sie Testverweigerer im Betrieb haben, wenden Sie sich bitte an unsere Rechtsabteilung, um den Einzelfall und das Vorgehen zu besprechen.

Was muss ich beachten, wenn ich beaufsichtigte Beschäftigtentestungen durchführe?

Zum Zweck einer beaufsichtigten Beschäftigtentestung dürfen Personen die Arbeitsstelle ausnahmsweise auch ohne Testzertifikat aufsuchen. In diesem Fall muss die beaufsichtigende Person ohne Umweg direkt aufgesucht werden.

Sie können unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Beschäftigte oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen. Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Personen das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanleitung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen sein. 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. **Die getesteten Personen dürfen sich erst dann an den Arbeitsplatz begeben, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt. Die Wartezeit auf das Testergebnis ist nicht vergütungspflichtig.**

Außerhalb von Gebäuden (z.B. auf Baustellen) ist insbesondere auf die Temperatur zu achten. Viele Tests dürfen nur in einem bestimmten Temperaturbereich verwendet werden.

Was passiert bei positivem Schnelltest im Rahmen einer beaufsichtigten Beschäftigtentestung?

Die betroffene Person muss sich, wenn sie nicht immunisiert ist, unmittelbar isolieren und über den Hausarzt oder ein entsprechendes Testzentrum um einen PCR-Test bemühen. Im Falle einer freiwilligen Beschäftigtentestung einer geimpften Person ist keine Absonderung vorgeschrieben. Allerdings sollte der Betrieb diese Person bis zu einem negativen PCR-Test aus Risikogesichtspunkten freistellen und bezahlen, um die Bereitschaft für freiwillige Tests, die ja im Sinne des Betriebes ist, aufrecht zu erhalten.

Was passiert bei falsch positivem Test?

Das Risiko eines falsch positiven Tests trägt nach unserer Auffassung im Fall nicht geimpfter Beschäftigter der*die Arbeitnehmer*in. Bis zu einem negativen PCR-Test müssen Sie die Person daher weder beschäftigen, noch bezahlen.

Was passiert, wenn der Betrieb seinen Kontroll- oder Dokumentationspflichten nicht nachkommt?

Es sind umfangreiche behördliche Kontrollen zu erwarten. Sollte ein Verstoß gegen die Kontroll- oder Dokumentationspflichten festgestellt werden, droht ein Bußgeld bis 25.000 €.

Ein Bußgeld ebenfalls bis zu 25.000 € droht Personen, die eine Arbeitsstelle betreten, ohne eine der 3G-Anforderungen zu erfüllen. Ein Bußgeld droht bereits dann, wenn der entsprechende Nachweis im Fall einer Kontrolle nicht bei sich geführt oder bereit gehalten wird, bzw. im Betrieb hinterlegt wurde.

Für weitere häufige Fragen und Antworten verweisen wir zunächst auf die FAQ des Bundesarbeitsministeriums. Diese finden Sie unter

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html> sowie unter

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>

Dieses Dokument wird fortlaufend aktualisiert.

Sollten Sie darüber hinaus noch weitere Fragen haben, sehen Sie bitte möglichst von telefonischen Anfragen ab und schreiben Ihre Fragen an corona@kh-muenster.de.

Dies ermöglicht es uns, häufig auftretende Fragen schneller zu beantworten. Aufgrund der zahlreichen Nachfragen versuchen wir, die Antworten auf die häufigsten Fragen zu bündeln und so zu gewährleisten, dass alle Betriebe von der Beratung profitieren können. Wir sind um schnellstmögliche Antworten bemüht.