

„3G“ am Arbeitsplatz – die wichtigsten Fragen und Antworten

Seit dem 24. November 2021 (zunächst befristet bis zum 19. März 2022) gelten verpflichtende betriebliche Regelungen zum Infektionsschutz. Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen.

1. Was bedeutet „3G“ am Arbeitsplatz?

Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie

- geimpfte Personen,
- genesene Personen oder
- getestete Personen

sind **und** einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, selbst wenn es tatsächlich zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

Merke: Nicht zu den Arbeitsstätten in diesem Sinne gehören Arbeitsplätze im Homeoffice.

2. Welche Testnachweise werden anerkannt?

Das ist in der sogenannten COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung geregelt. Danach ist ein Testnachweis ein Nachweis auf Nichtvorliegen einer Corona-Infektion. Zudem muss es sich um einen zugelassenen Test handeln, der

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgt und dokumentiert

(hierzu: DEHOGA-Muster zur Dokumentation)

wurde oder

- im Rahmen einer betrieblichen Testung durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt (*Unterweisung, Kasten Seite 2*) erfolgt oder
- von einem offiziellen Leistungserbringer vorgenommen oder überwacht wurde: Testzentrum, das einen Nachweis des Testergebnisses ausstellt.

Test unter Aufsicht oder Unterweisung: „geschultes Personal“

- Selbsttests zur Eigenanwendung durch den Beschäftigten ohne Aufsicht reichen nicht aus!
- Einen beaufsichtigten Test muss der Arbeitgeber aber nicht verpflichtend anbieten. Zwar ist der Arbeitgeber nach wie vor verpflichtet, 2 mal pro Woche kostenlose Selbsttests zur Verfügung zu stellen. Wenn er diese aber nicht beaufsichtigt, haben sie auch keine Relevanz für den Negativnachweis des Arbeitnehmers. Sie dienen dann lediglich der gesteigerten Sicherheit. Wenn der Arbeitgeber allerdings auch bei diesen Tests vor Betreten der Arbeitsstätte Aufsicht führt, können diese Tests anerkannt werden.
- Der Arbeitgeber kann 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.

→ **DEHOGA Muster für die Bestätigung einer Unterweisung**

3. Wie alt darf der Test sein?

Die zugrundeliegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Im Falle von PCR-Tests darf die zugrundeliegende Testung abweichend davon maximal 48 Stunden zurückliegen.

Beachte: Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Betretens der Arbeitsstätte.

4. Gelten Ausnahmen?

Ja, Arbeitgeber und Beschäftigten ist das Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um

- unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines Nachweises im Sinne des § 4 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wahrzunehmen **oder**
- ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

5. Müssen Arbeitgeber Tests anbieten? Wer trägt die Kosten der Testung?

Nein, Arbeitgeber sind nicht verpflichtet Tests anzubieten. Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie entsprechende Testnachweise vorlegen können. Die Nutzung der 2 mal wöchentlichen Testangebote des Arbeitgebers ist nur dann ausreichend, wenn der Arbeitgeber (freiwillig) Testungen unter Aufsicht anbietet (**vgl. grauer Kasten**). Vom Arbeitgeber angebotene Selbsttests zur Eigenanwendung ohne Aufsicht sind dagegen nicht ausreichend. Dies folgt daraus, dass die getestete Person bei solchen Tests im Falle einer Kontrolle keinen Nachweis erbringen kann.

6. Ist die Testzeit Arbeitszeit?

Nein, zum einen müssen die Tests vor Betreten der Arbeitsstätte vorgelegt werden, zum anderen sind auch betriebliche Testungen unter Aufsicht nach dem Wortlaut des Gesetzes „*unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme*“ durchzuführen. Es handelt sich um die Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung, die keine vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellt.

7. Gelten Sondervorgaben für bestimmte Bereiche?

Insbesondere bestimmte Einrichtungen des Gesundheitswesens (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Tageskliniken usw.) dürfen nur von getesteten Personen mit entsprechendem Nachweis betreten werden. Dies gilt auf für Geimpfte und Genesene, wobei für diese Personengruppe auch ein Antigen- Test zur Eigenanwendung ohne Überwachung zweimal pro Woche ausreicht. Weiterhin haben diese Einrichtungen und Unternehmen ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.

8. Welche Pflichten gelten für Arbeitgeber und Beschäftigte?

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der „3G“-Verpflichtungen durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Arbeitgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, einen Nachweis über ihren Status auf Verlangen vorzulegen.

Konkret bedeutet das:

- Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine **tägliche** Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte.
- Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend von den täglichen Kontrollen ausgenommen werden.

Merke: Allerdings müssen auch diese Beschäftigten den jeweiligen Nachweis für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten.

9. Wie kann eine Kontrolle durch den Arbeitgeber in der Praxis aussehen?

Für die Praxis kann es sich anbieten, die Beschäftigten namentlich in einer Liste nach „Geimpft“, „Genesen“ und „Getestet“ zu clustern. Dann kann wie folgt verfahren werden:

- bei Geimpften genügt die einmalige Kontrolle des Impfnachweises und der Vermerk in der Liste,
- bei Genesenen muss zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus dokumentiert werden,
- bei Getesteten ist am jeweiligen Tag die Vorlage des Nachweises zu kontrollieren und dies entsprechend mit Datum/Uhrzeit des Tests zu vermerken.

Diese Kontrolle hat **vor** Betreten der Arbeitsstätte zu erfolgen. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten dazu kurzfristig organisatorische Maßnahmen implementieren.

10. Welche datenschutzrechtlichen Anforderungen gelten?

Der Arbeitgeber darf zur Erfüllung seiner Überwachungs- und Dokumentationspflichten den Impf-, Genesenen- und Teststatus der Beschäftigten in Bezug auf COVID-19 verarbeiten. Die Daten dürfen auch zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung verwendet werden. Eine (zusätzliche) Einwilligung des Beschäftigten ist nicht erforderlich. Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber die zur Durchführung der Überwachung erforderlichen Auskünfte verlangen. Die personenbezogenen Daten sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

Merke: Zum Schutz der Daten hat der Arbeitgeber besondere technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit zu ergreifen. Insbesondere ist sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch unbefugte Dritte ausgeschlossen ist.

11. Ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Insbesondere bei der Ausgestaltung der Kontrollregelungen können Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7 BetrVG bestehen. Da die gesetzlichen Vorgaben Ausgestaltungsspielraum lassen, greift die Sperrwirkung des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG („gesetzliche Regelung“) diesbezüglich nicht. Da die gesetzlichen Regelungen voraussichtlich ab der kommenden Woche zu beachten sind, sollten sich die Betriebsparteien kurzfristig auf eine gemeinsame Linie verständigen.

12. Welche arbeitsrechtlichen Nachteile/Sanktionen können drohen?

Möchte jemand seinen Status nicht preisgeben oder einen Test nicht vornehmen, kommen für den Arbeitgeber folgende Reaktionsmöglichkeiten in Betracht:

- die Person kann die Arbeitsstätte nicht betreten und daher die Arbeitsleistung nicht erbringen. Nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ ist diese Zeit nicht zu vergüten.
- Weiterhin begründet die Weigerung eine Pflichtverletzung, die abgemahnt werden kann.
- Weigert sich die Person weiterhin den Nachweis zu erbringen, kann im Einzelfall auch eine Kündigung gerechtfertigt sein. Hier gelten aber hohe Anforderungen.

13. Drohen Bußgelder?

Bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten entsprechender Nachweise können Bußgelder bis zur Höhe von EUR 25.000 verhängt werden. Bund und Länder haben betont, dass es verstärkte Kontrollen geben wird und Bußgelder verhängt werden sollen.

Für Rückfragen und weiterführende Auskünfte wenden Sie sich gerne an den DEHOGA Hessen. Sämtliche aktuell geltenden Regeln für das Gastgewerbe in Hessen und wichtige Aushänge sowie weitere wertvolle Informationen halten wir tagesaktuell bereit unter:

www.dehoga-hessen.de

Rechtlicher Hinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Fragen und Antworten. Sie sollen gastgewerblichen Betrieben als eine erste Hilfestellung dienen und sensibilisieren. Die Ausführungen stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.