

Merckblatt

Handlungshilfe zur 3G-Regelung in Betrieben

Stand: 11. November 2021

Überarbeitete Passagen seit der Voraufgabe vom 08. November 2021: Ziffern 4., 5., 9., 13, 14 und 18.

Hinweis

Viele Detailfragen im Zusammenhang mit der 3G-Regelung in Betrieben sind nach wie vor unklar. Wir befinden uns derzeit im Austausch mit dem bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGp), um diese Fragen zu klären. Sobald wir nähere Auskünfte haben, werden wir Sie entsprechend informieren.

Mittlerweile wurde auch ein Leitfaden der Bayerischen Staatsregierung hierzu in Aussicht gestellt. Sobald dieser vorliegt, werden wir Sie entsprechend informieren. Allerdings sind die Betriebe auch vor Veröffentlichung dieses offiziellen Leitfadens zur Umsetzung der Regelungen verpflichtet.

1. Wann greift die 3G-Regelung in Betrieben?

Die Regelung greift entweder

- wenn die landesweite Krankenhausampel auf „rot“ steht oder
- wenn ein Landkreis als „regionales Hotspotgebiet“ ausgewiesen ist.

Hinweis: Eine „Karenzzeit“ ist in diesem Sinne nicht vorgesehen. Sobald die entsprechenden Werte erreicht sind, wird dies die zuständige Behörde amtlich bekannt machen. Ab dem darauf folgenden Tag treten die Regelungen in Kraft.

2. Wann steht die Krankenhausampel auf „rot“ und wo sehe ich das?

Die Krankenhausampel erreicht die rote Stufe, wenn landesweit mehr als 600 Intensivbetten mit Covid-19-Patienten belegt sind.

Die Krankenhausampel kann hier eingesehen werden:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus#kh-ampel>

Hinweis

Seit dem 09. November 2021 steht die Ampel bayernweit auf der Stufe „Rot“.

3. Wann ist ein Landkreis ein „regionales Hotspotgebiet“?

Ein Landkreis ist dann als „regionales Hotspotgebiet“ eingestuft, wenn

- in dem jeweiligen Leitstellenbereich die zur Verfügung stehenden Intensivbetten zu mindestens 80 Prozent ausgelastet sind und
- im jeweiligen Landkreis eine Inzidenz von 300 überschritten wird.

Das Vorliegen der Voraussetzungen wird von der jeweiligen Kreisverwaltungsbehörde durch Bekanntmachung festgestellt.

4. Was regelt die 3G-Regelung?

Im Hinblick auf geschlossene Räume darf der Zugang zum Arbeitsplatz in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten für Arbeitnehmer, die Kontakt zu anderen Personen haben (Kunden, andere Beschäftigte oder sonstige Personen) nur gewährt werden, wenn der jeweilige Arbeitnehmer im Sinne der 14. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahme geimpft, genesen oder getestet ist.

Nach Auskunft des bayerischen Gesundheitsministeriums kommt es für die Berechnung der mehr als zehn Beschäftigten nur darauf an, dass diese im Betrieb beschäftigt sind. Ob die mehr als zehn Personen auch tatsächlich vor Ort im Betrieb arbeiten oder Kontakt zueinander haben ist hierfür unerheblich. Zu der Beschäftigtenzahl würden also auch Betriebsangehörige Arbeitnehmer zählen, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten (dies unterlegen dann allerdings nicht der Nachweispflicht).

3G-Pflicht gilt nicht im Handel, im ÖPNV und in der Schülerbeförderung.

Hinweis

Die 3G-Regelung gilt nur für den Zutritt zu geschlossenen Räumen.

5. Wen erfasst die 3G-Regelung?

Die 3G-Regelung erfasst nur die Beschäftigten des betroffenen Betriebes, wozu vermutlich auch an den Betrieb entlehene Zeitarbeitskräfte zählen dürften.



Eine Nachweispflicht für Besucher, Kunden, externe Dienstleister etc. besteht nach der Regelung in § 17 Nr. 4 IfSMV nicht.

Hinweis

In Betrieben, die bereits nach § 3 Abs. 1, 2 IfSMV der Nachweispflicht unterliegen, gilt die Nachweispflicht grundsätzlich für alle Anwesenden. Bei roter Ampel gilt dort dann grundsätzlich 2G bzw. für Beschäftigte 3G plus (ggf. mit branchenspezifischen Erleichterungen).

Die Regelung gilt auch nur für Beschäftigte mit Kontakt zu anderen Personen. Das kann nach Aussage des bayerischen Gesundheitsministeriums zum Beispiel auch dann der Fall sein, wenn Personen im selben Raum arbeiten, auch wenn ein Abstand von mehr als 1,5 m durchgehend sichergestellt ist.

6. Benötigen auch Geimpfte und Genesene einen Testnachweis?

Geimpfte und Genesene, die über einen Impf- oder Genesenennachweis verfügen, benötigen keinen Testnachweis.

7. Was gilt für Personen mit Corona-Symptomen?

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) gelten sowohl Impfnachweise, Genesenen-Nachweise und Testnachweise nur für Personen ohne Corona-Symptome. Beschäftigten mit Corona-Symptomen kann deshalb grundsätzlich kein Zutritt zum Betrieb gewährt werden. Typische Symptome einer Infektion mit dem Corona-Virus sind Atemnot, neu auftretender Husten, Fieber und Geruchs- oder Geschmacksverlust.

8. Muss der Arbeitgeber die 3G-Regelung kontrollieren?

Der Arbeitgeber ist zur Überprüfung der vorzulegenden Impf-, Genesenen- oder Testnachweise verpflichtet.

9. Wie oft muss der Arbeitgeber kontrollieren?

Der Impf- und Genesenenstatus nur einmal während dessen Gültigkeitszeitraums überprüft werden muss (der Genesenennachweis ist derzeit auf sechs Monate beschränkt). Sofern ein Arbeitnehmer nicht geimpft und nicht genesen ist und der Arbeitnehmer an wenigstens zwei Arbeitstagen Kontakt zu anderen Personen hat, muss er an zwei verschiedenen Arbeitstagen einer Arbeitswoche über

einen negativen Testnachweis verfügen. Insofern reicht in diesem Fall auch die Vorlage eines negativen Testnachweises an 2 verschiedenen Arbeitstagen pro Woche aus.

Hinweis

Der erste Testnachweis muss nicht zwingend zu Beginn der Arbeitswoche vorliegen. Es reicht aus, wenn der erste Testnachweis zu Beginn des vorletzten Arbeitstages und der zweite Testnachweis zu Beginn des letzten Arbeitstages einer Woche vorliegt.

Diese Auffassung wurde uns auch vom bayerischen Gesundheitsministerium bestätigt.

Das eröffnet den Arbeitgebern Gestaltungsmöglichkeiten. Bei einer ganz normalen Arbeitswoche von Montag bis Freitag könnte z.B. der erste Nachweis im Laufe des Montags bzw. Dienstags kontrolliert werden und der zweite Nachweis im Laufe des Mittwochs bzw. Donnerstags.

10. Wer trägt die Kosten eines ggf. erforderlichen Tests?

Siehe hierzu Punkt 1.1 und 1.2 unseres Merkblattes „G-Anforderungen und Arbeitsrecht“.

11. Welche Tests sind anerkannt?

Anerkannt sind alle Tests, die den Anforderungen des § 3 Abs. 4 der 14. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung genügen. Dies sind insbesondere:

- Selbsttests, die unter Aufsicht durchgeführt werden (zur Aufsicht kommen der Arbeitgeber, ein vom Arbeitgeber beauftragter Kollege oder vom Arbeitgeber beauftragte externe Dienstleister in Betracht)
- Schnelltests im Rahmen der betrieblichen Testung, die von einer Person vorgenommen wurden, die ihr Wissen zur Durchführung der Testung in einer Präsenzschiung erlangt hat
- Antigen-Schnelltests bzw. PCR-Tests durch anerkannte Teststationen

Hinweis

In Betrieben, die nach § 3 Abs. 1, 2 iVm § 17 Nr. 2 IfSMV der 2G-Pflicht unterliegen, gilt für Beschäftigte die 3G plus-Regel (§ 17 Nr. 3 IfSMV). Anerkannt sind somit nur mehr PCR Tests (ggf. mit branchenspezifischen Ausnahmen).



12. Darf der Arbeitgeber nach dem Vorliegen eines 3G-Merkmals fragen?

Da der Arbeitgeber zur Überprüfung des Vorliegens eines Merkmals verpflichtet ist, besteht insoweit ein Fragerecht, ob überhaupt eines der 3G-Merkmale vorliegt. Auch wenn bei der Durchführung der Nachweiskontrolle automatisch das jeweilige „G“ eingesehen wird, darf die Nachfrage nicht auf ein bestimmtes G gerichtet sein.

13. Darf der Arbeitgeber die Information über ein 3G-Merkmal speichern?

Der Arbeitgeber darf die Informationen speichern, wenn das gewählte Zugangskontrollsystem dies erfordert (beispielsweise Freischaltung der Zutrittskarten von Geimpften für die Dauer des Impfschutzes). Dies wird auch vom Bayerischen Gesundheitsministerium und dem Bayerischen Landesamt für Datenschutzaufsicht so gesehen.

Dabei darf jedoch weder der jeweilige Status selbst gespeichert noch das Nachweisdokument eingescannt oder kopiert werden. Nach dem Grundsatz der Datenminimierung (Art.5 Abs.1 Buchst.c DSGVO) darf vielmehr lediglich gespeichert werden, ob ein „G“ erfüllt wurde und, soweit es sich um einen Genesenen- oder Testnachweis handelt, die Dauer der Gültigkeit des Nachweises.

Die Daten müssen wegen der infektionsschutzrechtlichen Zweckbestimmung von anderen Datensätzen des Betroffenen gesondert aufbewahrt und wieder gelöscht werden, wenn die Zutrittskontrollen nicht mehr erforderlich sind.

Hinweis

Das Bayerische Landesamt empfiehlt, die Datenerfassung und Speicherung nicht von der Personalabteilung durchführen zu lassen, damit keine Vermischung mit anderen Daten der Betroffenen erfolgt. Eine Zugriffsberechtigung ist nur für die Stellen, die mit der Überprüfung der 3G-Regelung beauftragt sind, erforderlich.

14. Darf der Arbeitgeber die Kenntnis über Impf- oder Genesenenstatus zur Anpassung Arbeitsorganisation/Einsatzplanung nutzen?

Zur allgemeinen Arbeitsorganisation grundsätzlich nein, da die Daten für den Zweck der Zugangskontrolle erhoben wurden und die gesetzliche Zweckbindung gilt. Die Kenntnis über den Impf- oder Genesenenstatus kann nur dann für andere Zwecke genutzt werden, wenn der Arbeitnehmer hierzu seine freiwillige Einwilligung erteilt hat.



Soweit der Einsatz eines Beschäftigten z.B. im Außendienst allerdings nur erfolgen kann, wenn dieser die Zugangsvoraussetzungen nach der 14. BayIfSMV (3G-Regelung) erfüllt, so ist eine Verarbeitung der Information, dass diese zum Zeitpunkt des geplanten Einsatzes erfüllt sind, durch den Arbeitgeber zulässig.

15. Umgang mit Arbeitnehmern, die die Vorlage eines erforderlichen Nachweises verweigern?

In diesem Fall darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Zugang zum Arbeitsplatz nicht gewähren. Kann der Arbeitnehmer nicht aus dem Homeoffice arbeiten, hat der Arbeitnehmer keinen Entgelt(fort)zahlungsanspruch. Eine staatliche Entschädigung ist ebenfalls nicht vorgesehen.

Gegebenenfalls kann die ausgefallene Arbeitszeit im Einvernehmen über die Nutzung von Zeitkonten und/oder Urlaub abgedeckt werden.

16. „best practice“-Beispiele zur Kontrolle der Nachweise

- Kontrolle jedes einzelnen Mitarbeiters durch eine Person vor dem Eingangsbereich zum Betrieb. (einfach aber aufwändig, insbesondere für große Unternehmen)
- Regelung über die Zugangsberechtigung
- Markierung auf der Zugangsberechtigung (z. B. Sticker auf dem Werksausweis)
- Armbänder die das Vorliegen eines 3G-Merkmals anzeigen
- (rechtzeitige) Gemeinsame Testung am Arbeitsplatz unter Aufsicht der Führungskraft
- (freiwillige) Fernabfrage im Vorfeld über Impf- oder Genesenenstatus
- ...

Hinweis

Siehe hierzu auch den Hinweis unter Ziff. 9.

17. Besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über das „WIE“ der Umsetzung kann sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, und 7 BetrVG ergeben.



18. Exkurs: Gilt bei Stufe „gelb“ bzw. „rot“ der Krankenhausampel auch FFP2-Maskenpflicht am Arbeitsplatz?

Diesbezüglich herrscht große Unsicherheit und es gibt auch unterschiedliche Aussagen. Wir gehen davon aus, dass im Arbeitsbereich nach wie vor die OP-Maske ausreicht (es sei denn die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung kommt zu dem Ergebnis, dass eine FFP2-Maske geboten ist). Wir bemühen uns um eine zeitnahe abschließende Klärung mit dem bayerischen Gesundheitsministerium.

Ansprechpartner

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ansprechpartner/Arbeitsrecht-9.jsp>