



3G-Regel am Arbeitsplatz – Pflichten des Arbeitgebers

Pflichten des Arbeitgebers | Pflichten des Arbeitnehmers in Bezug auf die 3G-Regelung

Arbeitgeber sind zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Beschäftigte haben eigenverantwortlich dafür Sorge zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Hierfür können die kostenfreien Bürgertests oder die betrieblichen Testangebote nach § 4 ArbeitsschutzVO in Anspruch genommen werden. Die Testzeit sollte außerhalb der Arbeitszeit liegen.

Betriebliche Testangebote können allerdings nur zum Nachweis genutzt werden, sofern sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder wie gehabt unter Aufsicht der geschulten Personen im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

Die Testverpflichtung nach § 4 ArbeitsschutzVO bleibt daneben bestehen und kann auch künftig mit Selbsttests erfüllt werden. Demnach hat der Arbeitgeber „zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche kostenfrei einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten, der vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte zugelassen ist“.

Will der Arbeitnehmer den Testnachweis erbringen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die entsprechenden Testmöglichkeiten an allen Tagen bereit zu stellen. Ihn trifft lediglich die Testangebotspflicht (zweimal pro Woche) nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung. Der Arbeitnehmer ist dann gezwungen – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche fünf Testnachweise selbst zu beschaffen. Bietet der Arbeitgeber demgegenüber zwei Testungen unter Aufsicht im Betrieb an, muss der Arbeitnehmer drei Testnachweise selbst beibringen.

Will oder kann der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben bzw. nachweisen und erbringt infolgedessen seine Arbeitsleistung nicht, steht ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zu.

Anforderungen an den Testnachweis

Die zugrunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Etwas anderes gilt nur im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren. Hier darf die Testung maximal 48 Stunden zurückliegen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle.

Dokumentation der betrieblichen Zugangskontrollen

Es genügt, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten in einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist. Die Verarbeitung des Datums kann auch elektronisch erfolgen. 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.



Datenschutzrechtliche Hinweise

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis verarbeiten, soweit dies zum Zweck der Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus ist dem Arbeitgeber gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (Dritte oder Kollegen) ausgeschlossen ist.

Arbeitsstätte im Sinne von § 28b IfSG

Arbeitsstätten sind in § 2 Abs. 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert und 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 oder in Fahrzeugen.