

FAQ 3G-Nachweis im Betrieb

(§ 28b IfSG, § 17 Nr. 4 BayIfSMV)

(Anmerkung 1: Schriftstück aus dem Bistum ohne Datum, erhalten am 24.11.2021)

Anmerkung 2: in einem früheren Schriftstück bejahte das Bistum den Beschäftigtenstatus auch für manche ehrenamtliche Mitarbeiter, (gez.:Go)

Was bedeutet die 3G-Pflicht für Arbeitgeber und Beschäftigte?

Gemäß § 28b Abs. 1 IfSG n.F. dürfen Beschäftigte, bei denen physische Kontakte zu anderen Mitarbeitern oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, die Arbeitsstätte grundsätzlich nur betreten, wenn sie entweder geimpft, genesen oder getestet sind und einen **Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen**, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.

Was versteht man unter Arbeitsstätte?

Arbeitsstätten sind neben den üblichen Büroräumen in den Dienstgebäuden, Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebs, **auch Orte im Freien auf dem Gelände** eines Betriebs und Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b Abs. 1 IfSG gehören Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

Was ist mit Beschäftigten, die ungeimpft sind oder ihren Impfstatus nicht offenlegen wollen?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei Betreten der Arbeitsstätte täglich über einen gültigen Testnachweis verfügen und diesen für Kontrollen mit sich führen. Der Nachweis muss schriftlich oder in digitaler Form vorliegen. Die Vorlage eines Selbsttests (Teststreifen o.ä.) reicht nicht aus. Es muss die Bescheinigung entweder eines Dienstleiters (Arzt, Apotheke) oder eines Testzentrums vorgelegt werden. Ein Anspruch auf eine betriebliche Testung besteht nicht.

Müssen sich ungeimpfte Beschäftigte täglich testen lassen?

Grundsätzlich ja. Ein POC Antigentest hat eine Gültigkeit von max. 24 Stunden, PCR test 48 Stunden. Maßgeblich ist, ob die Testbescheinigung bei Betreten des Betriebs (Dienstbeginn) noch gültig ist. Das Beibringen des Testnachweises gehört zu den Arbeitnehmerpflichten, die Betroffenen müssen sich also selbst darum kümmern, dass sie bei Dienstbeginn über einen Testnachweis verfügen.

Der Arbeitgeber muss zwar jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter (die/der in Präsenz arbeitet) zwei Mal pro Woche einen kostenlosen Test anbieten, er muss den Test aber nicht selbst durchführen bzw. den Test nicht selbst beaufsichtigen. Er kann die Betroffenen auf eine Testung bei Dritten verweisen.

Sind Beschäftigte, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können, auch verpflichtet einen Testnachweis vorzulegen?

Ja. Das Gesetz verlangt, dass alle Beschäftigten, die nichtgeimpft oder –genesen sind, täglich über einen aktuellen, negativen Testnachweis verfügen müssen.

Wer trägt die Testkosten?

Da das Beibringen eines aktuellen Testnachweises zu den Arbeitnehmerpflichten zählt, müssen die Betroffenen ggf. anfallende Kosten selbst tragen.

Zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse zu den Testkosten?

Nein. Der Arbeitgeber ist nur zur Überprüfung des 3G-Nachweises und zur Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weiterer Aufwand für den Arbeitgeber ergibt sich aus den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes nicht. Zuschüsse zu

Aufwänden, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich nicht verpflichtet ist, wären außerdem als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen.

Muss der Arbeitgeber das Einhalten der 3G Regeln kontrollieren?

Ja. Der Arbeitgeber muss täglich überwachen, ob die Zugangsvoraussetzungen zum Betrieb vorliegen. Stichprobenkontrollen reichen nicht mehr aus. Er muss die Kontrollen nun auch regelmäßig dokumentieren. Für die Kontrollen kann er sich auch Dritter oder zuverlässiger Mitarbeiter bedienen.

Hat der Arbeitgeber jetzt einen Auskunftsanspruch über den Impfstatus der Beschäftigten?

Ja. Für die Kontrolle der Zugangsvoraussetzungen darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten der Beschäftigten zum Impf-, Genesenen- und Teststatus verarbeiten. Eine konkrete Frage nach dem Impfstatus (z.B. ob Betroffene bereits die dritte Impfung haben) ist gesetzlich aber nicht vorgesehen.

Dürfen die Angaben zum 3G Status der Beschäftigten auch elektronisch erfasst und gespeichert werden?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die 3G Kontrollen zu dokumentieren. Beschäftigte können hierzu ihren Impf- oder Genesenennachweis beim Arbeitgeber hinterlegen. Bei diesen muss der Nachweis dann nicht weiter kontrolliert werden. Aus Gründen der Datensparsamkeit ist es ausreichend, wenn erfasst wird, bei welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mangels Impfung oder Genesung ein täglicher Testnachweis gefordert werden muss.

Was passiert, wenn ein nichtgeimpfter oder nichtgenesener Mitarbeiter sich weigert, einen Testnachweis vorzulegen?

In diesem Fall darf der Betroffene den Betrieb nicht betreten. Kann er seine Tätigkeit dann auch nicht im Home-Office verrichten, trägt er das Risiko, seinen Vergütungsanspruch zu verlieren. Im Wiederholungsfall drohen außerdem Abmahnung oder sogar Kündigung.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Zugangsvoraussetzungen nicht kontrolliert oder wenn Beschäftigte gegen 3G verstoßen?

Ein Arbeitgeber der die 3G Pflicht nicht richtig kontrolliert oder erst gar nicht im Betrieb einführt, handelt ordnungswidrig. Ebenso Beschäftigte, welche die 3G Pflicht zu umgehen versuchen. Je nach Schwere eines Verstoßes und Vorsatz können Bußgelder bis € 25.000 verhängt werden.

Wie lange darf der Arbeitgeber die Impf-, Genesenen- und Testnachweise speichern?

Die Daten müssen spätestens sechs Monate nach Erhebung gelöscht werden. Außerdem muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Daten nicht an Unbefugte, auch nicht an Kolleginnen und Kollegen, gelangen.

Wie lange gilt die 3G Pflicht in den Betrieben?

Die gesetzliche Regelung ist vorläufig bis 19.03.2022 befristet. Eine Verlängerung um weitere 3 Monate ist mit Beschluss des Deutschen Bundestages möglich.