



3G-Regeln am Arbeitsplatz – Was ist zu beachten?

Description

Was Arbeitnehmer jetzt beachten müssen

Tagesschau Stand: 19.11.2021 15:37 Uhr (Stand 23.11.)

3G-Regeln am Arbeitsplatz sollen künftig helfen, die Infektionsketten zu brechen. Doch wie wird an den Arbeitsstätten kontrolliert? Und was droht, wenn Arbeitnehmer die Vorgaben nicht beachten? Die Antworten im Überblick.

Für wen gilt die Regel?

Die Vorgaben betreffen sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch beispielsweise Beamte, Richter oder Soldaten. Das Homeoffice gilt nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums nicht als „Arbeitsstätte“, ebenso wie Arbeitsplätze in Fahrzeugen. Ansonsten schließt die 3G-Regel

nicht nur beispielsweise das Büro mit ein, sondern auch Orte im Freien auf dem Betriebsgelände. Auch Baustellen gelten als Arbeitsstätte, ebenso wie Lagerräume, Kantinen oder Unterkünfte.

Wie wird kontrolliert?

Grundsätzlich gilt: Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der ihren 3G-Status belegt. Lediglich zwei Ausnahmen gibt es: entweder um sich in der Arbeitsstätte testen oder impfen zu lassen. Laut Arbeitsministerium gilt die 3G-Nachweispflicht „auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können“.

Für die Kontrolle der Nachweise verantwortlich ist der Arbeitgeber. Er darf sie unter Beachtung von Datenschutzvorgaben aber auch an „geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren“.

Der Fokus der Kontrollen soll dabei auf der Gültigkeit der Testnachweise liegen. Denn wer nicht geimpft oder genesen ist, muss täglich einen negativen Test vorweisen. Geimpfte oder Genese können von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden, wenn der Arbeitgeber ihren Nachweis einmal kontrolliert und dokumentiert hat.

Welche Daten fragt der Arbeitgeber ab?

Laut einer Sprecherin des Bundesarbeitsministeriums dürfen Unternehmen den Impfstatus ihrer Mitarbeiter auch mit der neuen 3G-Regelung nicht direkt abfragen. Allerdings müssen Arbeitgeber einen Nachweis verlangen, dass eines der 3Gs erfüllt ist. Wer also seinen Impfstatus nicht preisgeben will, muss einen negativen Corona-Test vorweisen.

Dem neuen Infektionsschutzgesetz zufolge soll als Mittelweg der Grundsatz der Datenminimierung gelten: Laut Arbeitsministerium reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der Nachweis erbracht wurde.

Bei Geimpften und Genesenen muss der Status nur einmal dokumentiert werden; bei Genesenen auch mit Enddatum ihres Status. Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden, schreibt das Bundesministerium.

Spätestens sechs Monate nach Erhebung müssen die Daten gelöscht werden. Außerdem müssen die Arbeitgeber sicherstellen, dass die Daten nicht an Unbefugte und auch nicht etwa an Kolleginnen und Kollegen gelangen.

Reicht für Ungeimpfte ein selbst gemachter Schnelltest?

Nein. Nötig ist ein maximal 24 Stunden alter Schnelltest, der von einem der Coronavirus-Testverordnung entsprechenden „Leistungserbringer“ gemacht wird – dazu zählen etwa öffentliche Testzentren oder Arztpraxen. Möglich sind auch Selbsttests im Betrieb unter Aufsicht oder durch vom Arbeitgeber beauftragte Dritte. Das soll sicherstellen, dass die Tests ordnungsgemäß ablaufen. PCR-Tests dürfen maximal 48 Stunden zurückliegen.

Zahlen die Arbeitgeber Zuschüsse für die Tests?

Nein. Die Arbeitgeber sind nur zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weiterer Aufwand für den Arbeitgeber ergibt sich aus den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes nicht. Allerdings muss er bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice ermöglichen, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Was droht, wenn Arbeitnehmer die Vorgaben nicht beachten?

Bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen ist laut Infektionsschutzgesetz ein Bußgeldrahmen von bis zu 25.000 Euro vorgesehen. Nach Angaben des Bundesministeriums müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und deshalb auch keine Arbeitsleistung erbringen, „grundsätzlich kündigungsrechtliche Konsequenzen befürchten“. Wer seine Arbeitsleistung nicht erbringen könne, dürfte demnach zudem „in der Regel auch keinen Vergütungsanspruch“ haben.

Quelle: [Tagesschau](#)

Date

31.12.2024

Date Created

19.11.2021