

3G-Regelung am Arbeitsplatz

Fragen-Antworten-Katalog

ZVDH-Infoblatt – Stand November 2021



Der Gesetzgeber hat am 19. November 2021 die Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite sowie zahlreiche Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) beschlossen, die nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt ab 24. November 2021 in Kraft treten. Zu diesen Änderungen gehören die Einführung der 3G-Regel im Betrieb und die Wiedereinführung des Angebots für Homeoffice. Die beiden Regelungen haben das Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und alle Beschäftigten zu schützen. Sie gelten zunächst bis zum 19. März 2022.

Mit diesem Infoblatt wird Dachdeckerbetrieben eine Hilfe an die Hand gegeben, indem auf Fragen eingegangen wird, die im Zusammenhang mit den neuen Regelungen innerhalb der Berufsorganisation in den letzten Tagen auftraten. Eingegangen wird dabei ausschließlich auf die bundeseinheitlichen Regeln.

Inhaltsverzeichnis

1. 3G-Pflicht im Betrieb für gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende	1
2. Homeoffice-Pflicht für Angestellte	6

1. 3G-Pflicht im Betrieb für gewerbliche Arbeitnehmer und Auszubildende

Wo ist die 3G-Regelung im Betrieb geregelt und was bedeutet sie für mich als Unternehmer in der Praxis?

Gemäß § 28b IfSG dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Geimpfte und genesene Personen können ihren Nachweis beim Arbeitgeber hinterlegen, nicht-geimpfte Personen müssen einen Testnachweis erbringen, den der Arbeitgeber kontrollieren und dokumentieren muss. Der Arbeitgeber ist mit Wirkung ab 24. November 2021 dazu verpflichtet, die Einhaltung der Regel täglich sicherzustellen. Die Überprüfung hat vor Betreten der Arbeitsstätte zu erfolgen.

Wer zählt zu den Beschäftigten im Sinne des § 28b IfSG?

Wer Beschäftigter im Sinne des für die 3G-Regelung maßgeblichen Infektionsschutzgesetzes ist, regelt § 2 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Dazu gehören neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch alle zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und arbeitnehmerähnliche Personen.

Gilt die 3G-Regelung am Arbeitsplatz auch für minderjährige Auszubildende?

Ja. Die 3G-Regelung gilt unabhängig vom Alter der Beschäftigten. Insofern sind auch minderjährige Azubis voll betroffen.

Greift die Regel auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können?

Ja, die 3G-Nachweispflicht gilt auch für diese Beschäftigten. Von ihnen sind täglich Tests vorzulegen.

Was ist unter physischen Kontakten im Sinne des § 28b IfSG zu verstehen?

Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in einer Betriebsstätte das Zusammenreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, und zwar selbst dann, wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt. Im Dachdeckerhandwerk ist dies regelmäßig der Fall.

Was sind Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG?

Arbeitsstätten sind Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Betriebsgelände sowie Orte im Freien auf dem Betriebsgelände und Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch Orte auf dem Betriebsgelände oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben. Arbeitsstätten sind zudem Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte.

Gilt die 3G-Pflicht auch für Sammeltransporte?

Ja. Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, wenn die Beschäftigten geimpft, genesen oder getestet sind. Als Sammeltransport gelten Fahrten, die betrieblich organisiert sind und bei denen mindestens zwei Beschäftigte eine Strecke gemeinsam zur oder von der Arbeitsstätte zurücklegen. Dabei ist es unerheblich, ob ein privater Pkw der Beschäftigten oder ein vom Arbeitgeber eingerichteter Werksverkehr zum Sammeltransport genutzt wird.

Gibt es Ausnahmen von der 3G-Pflicht in Betrieben?

Beschäftigte und Arbeitgeber, die weder genesen, geimpft oder getestet sind, dürfen die Arbeitsstätte ausnahmsweise zur Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte betreten, wenn sie der Erlangung eines Testnachweises dienen (oder zur Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte).

Muss der Arbeitgeber die Einhaltung der 3G-Pflicht im Betrieb kontrollieren?

Ja, siehe oben. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den 3G-Status seiner Beschäftigten vor dem Betreten der Arbeitsstätte zu überprüfen. Hierzu haben die Beschäftigten beim Betreten der Arbeitsstätte einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich zu führen. Hat der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis von weiteren Zugangskontrollen ausgenommen werden. Beschäftigte, die weder geimpft noch genesen sind, haben sich einer täglichen Überprüfung ihres negativen Teststatus für den Zugang zur Arbeitsstätte zu unterziehen.

Welche Anforderungen gelten für den Testnachweis?

Der Testnachweis, der vom Beschäftigten bei Zutritt vorzulegen ist, darf grundsätzlich maximal 24 Stunden zurückliegen. Zulässig sind

- Selbsttests, die vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden,

- Schnelltests, die durch den Arbeitgeber oder durch von ihm beauftragte Personen mit entsprechender Ausbildung, Kenntnissen und Erfahrung vorgenommen und dokumentiert werden,
 - Tests, die in Testzentren („Bürgertests“) durchgeführt werden.
- Zulässig ist auch, dass der Beschäftigte einen PCR-Test vorlegt. Dieser darf dann bis zu 48 Stunden zurückliegen.

Reicht für Ungeimpfte ein selbst vorgenommener Schnelltest?

Nein. Nötig ist ein maximal 48 Stunden zurückliegender PCR-Test oder ein maximal 24 Stunden alter Schnelltest, der von einem der Coronavirus-Testverordnung entsprechenden „Leistungserbringer“ vorgenommen wird – dazu zählen etwa öffentliche Testzentren oder Arztpraxen. Möglich sind aber auch Selbsttests im Betrieb unter Aufsicht oder durch vom Arbeitgeber beauftragte Dritte.

Wie kann der Test durch den Arbeitgeber erfolgen?

Der Arbeitgeber oder eine vom ihm beauftragte Person muss das korrekte Testverfahren nach Gebrauchsanleitung kennen und den/die Beschäftigten hierin vor dem Selbsttest unter Aufsicht unterweisen sowie über die erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen informieren. Folgendes Schulungsvideo zur Funktionsweise von zugelassenen Selbsttests kann für Unterweisungszwecke genutzt werden:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/mediathek/video-selbsttests-1873982>

Sinnvollerweise sollte die Testung in einem separaten Raum erfolgen, bei mehreren (gleichzeitigen) Testungen mit zeitlicher Verzögerung oder zumindest mit Abstand. Der Arbeitgeber darf die Testung(en) unter Beachtung von Datenschutzvorgaben auch an „geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren“ – im Dachdeckerhandwerk könnte das beispielsweise ein Vorarbeiter auf der Baustelle sein, wenn diese als Treffpunkt für den Arbeitsbeginn festgelegt wurde und kein Sammeltransport (siehe oben) erfolgt. Der Arbeitgeber trägt am Ende die Verantwortung.

Welche Anforderungen sind an den Impfnachweis zu stellen?

Die Beschäftigten haben einen vollständigen Impfschutz gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 nachzuweisen. Diesen Nachweis können sie durch die Vorlage des digitalen EU-konformen Impfzertifikates oder des Impfausweises erbringen.

Welche Anforderungen gelten für den Genesenennachweis?

Der Beschäftigte kann ein digitales europäisches Covid-Zertifikat oder einen Genesenennachweis vorlegen, aus dem eine Infektion und eine Testung auf das Coronavirus hervorgehen. Die Testung muss mindestens 28 Tage und darf maximal sechs Monate zurückliegen.

Was ist zu tun, wenn das Testergebnis beim Mitarbeiter positiv ist?

Der Beschäftigte ist in diesem Fall unverzüglich nach Hause zu schicken und aufzufordern, sich umgehend bei seinem Arzt zu melden. Der Arbeitgeber setzt sich umgehend mit der zuständigen Behörde in Verbindung, meldet das positive Testergebnis des Beschäftigten und erfragt das weitere Vorgehen (bspw. wann eine Rückkehr zur Arbeit möglich ist).

Wie ist die Durchführung der betrieblichen Kontrollen zu dokumentieren?

Der Arbeitgeber hat am jeweiligen Kontrolltag auf einer Liste zu dokumentieren, welchen Beschäftigten er kontrolliert hat. Hierzu darf er Vor- und Zunamen des Beschäftigten und die

Art des vorgelegten Nachweises dokumentieren. Zusätzlich ist bei Genesenen das Enddatum des Genesenenstatus (Ablauf von sechs Monaten) anzugeben.

Wie muss ich als Arbeitgeber den Impf-/Genesenen-/Testnachweis des Arbeitnehmers prüfen?

Hierzu bestehen keine Vorgaben. Für die Verifizierung der vollständigen Impfung, des Genesenenstatus oder eines aktuellen Tests können die vorgelegten Zertifikate in Papierform (z.B. Impfausweis) erbracht werden. Empfehlenswert ist darüber hinaus die vom RKI herausgegebene App „CovPass Check“. Mit der App lassen sich alle in Form eines QR-Codes vorliegenden digitalen COVID-Zertifikate der EU per Smartphone oder Tablet schnell und datensparsam einscannen und auf Echtheit überprüfen. Der QR-Code als Nachweis für den vollständigen Impfschutz oder für die Genesung gibt Auskunft über den Status des Zertifikats. Zur eindeutigen Identifikation werden zudem der Name und das Geburtsdatum bei einer Überprüfung angezeigt. Es lässt sich damit innerhalb von Sekunden herausfinden, ob die geprüfte Person ein gültiges Zertifikat besitzt. Dabei werden zu keiner Zeit sensible Informationen und Daten ausgetauscht.

Wie lange darf die Dokumentation aufbewahrt werden?

Die Dokumentation ist spätestens nach sechs Monaten seit ihrer Erhebung zu löschen.

Müssen die Testungen innerhalb der Arbeitszeit erfolgen?

Nein, die Testung zählt nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Der Test ist unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme abzugeben. Da sich ungeimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer testen lassen, um nicht selbst gegen eine (bußgeldbewehrte) Verbotsnorm zu verstoßen, deren Adressaten sie sind, steht ihr eigenes Interesse an der Testung im Vordergrund.

Ich beschäftige als Arbeitgeber nur zwei Mitarbeiter – greifen die Regelungen da überhaupt?

Ja. Sie gelten in allen Unternehmen und Verwaltungen, unabhängig von der jeweiligen Größe der Belegschaft.

Muss ich mich als Arbeitgeber selbst auch den Regelungen unterwerfen?

Ja. Auch der Arbeitgeber muss die Vorgaben der 3G-Regelung erfüllen.

Zu welchem Zweck dürfen die Nachweise im Betrieb genutzt werden?

Die Daten dürfen zum Nachweis der Kontrollen verarbeitet werden. Darüber hinaus ist es zulässig, auf der Grundlage der Daten das betriebliche Hygienekonzept anzupassen. Für andere Zwecke dürfen die Daten nicht genutzt werden, ansonsten drohen Bußgelder.

Darf ein ungeimpfter Beschäftigter darauf bestehen, während der Arbeitszeit im Betrieb getestet zu werden?

Nein. Beschäftigte müssen dafür Sorge tragen, dass der 3G-Nachweis vor dem Arbeitsbeginn vorliegt. Ohne einen entsprechenden Nachweis dürfen Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht beschäftigen.

Hat ein ungeimpfter Beschäftigter, der die Vorlage eines Testnachweises verweigert und deshalb nicht beschäftigt werden darf, Anspruch auf Vergütung?

Nein, der Beschäftigte hat die Tatsache, dass er nicht beschäftigt werden kann, durch seine Verweigerungshaltung selbst verschuldet und hat daher keinen Anspruch auf Vergütung.

Hat ein ungeimpfter Beschäftigter, der aufgrund des Nichtvorlegens eines Tests nach Hause geschickt wurde und sich anschließend krankmeldet, Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Nein. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist Voraussetzung, dass die Erkrankung die alleinige Ursache für seine Abwesenheit vom Betrieb ist. Ist der Mitarbeiter aber bereits vorher von der Arbeit befreit worden, sind die Voraussetzungen für eine Entgeltfortzahlung auch dann nicht gegeben, wenn er im Nachhinein tatsächlich krank wird. Dies gilt allerdings nur für den jeweiligen Tag.

Was droht bei Nichtbeachtung der Vorgaben?

Verstöße gegen Mitführungs- und Kontrollpflichten von 3G-Nachweisen können laut Infektionsschutzgesetz empfindlich sanktioniert werden. Wer seinen Impfnachweis wegen eines leeren Handyakkus nicht vorzeigen kann, muss aber wohl keine harten Strafen fürchten. Wenn sich Beschäftigte wiederholt der 3G-Regel verweigern oder wenn Arbeitgeber regelmäßig ihren Kontrollpflichten nicht nachkommen, ist ein Bußgeldrahmen von bis zu 25.000,00 € vorgesehen.

Wer keinen 3G-Nachweis vorlegen will und deshalb keine Arbeitsleistung erbringt, muss laut Bundesarbeitsministerium „grundsätzlich kündigungsrechtliche Konsequenzen befürchten“. Wer seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte demnach zudem „in der Regel auch keinen Vergütungsanspruch“ haben.

Wer hat die Kosten der dem Testnachweis zu Grunde liegenden Testung zu tragen?

Der jeweilige Beschäftigte. Beschäftigte haben eigenverantwortlich dafür Sorge zu tragen, dass sie die 3G-Pflicht erfüllen und einen Nachweis vorlegen können. Hierzu können Beschäftigte u.a. kostenfreie Bürgertests in Anspruch nehmen. Auch können Beschäftigte auf die zwei Angebotstests pro Woche zurückgreifen, die der Arbeitgeber weiterhin zur Verfügung stellen muss. Die Kosten der darüberhinausgehenden Testungen hat der Beschäftigte zu tragen. Arbeitgebern, die für weitere Testungen Personal und/oder Tests zur Verfügung stellen, steht es frei, diese zu übernehmen oder dem Beschäftigten die Kosten hierfür in Rechnung zu stellen.

Gibt es für den Arbeitgeber Zuschüsse für die von ihm angebotenen Tests?

Nein.

Was passiert mit einem Mitarbeiter, der seinen 3G-Status nicht nachweist?

Beschäftigte, die weder ihren Impf-, Genesenen- noch Testnachweis vorlegen, verletzen hierdurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Verhalten abzumahnern und das Arbeitsverhältnis im Falle der beharrlichen Weigerung des Beschäftigten, einen Nachweis vorzulegen, zu kündigen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vergütung für die Zeiten einzubehalten, in denen der Arbeitnehmer mangels Vorlage eines 3G-Nachweises nicht beschäftigt werden kann.

Wie lange gilt die 3G-Pflicht im Betrieb?

Die Regelungen zur 3G-Pflicht im Betrieb gelten zunächst bis zum 19. März 2022.

Gilt die 3G-Regel auch für Arbeitsplätze im Homeoffice?

Nein, der Arbeitgeber hat die Beschäftigten aber über die 3G-Pflicht im Betrieb zu informieren.

2. Homeoffice-Pflicht für Angestellte im Dachdeckerhandwerk

Wo ist die Homeoffice-Pflicht geregelt und wie lautet sie?

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern, die mit Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten betraut sind, gemäß § 28 b Abs. 4 IfSG anzubieten, diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen, ihre Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer das Homeoffice ablehnt?

Lehnt der Beschäftigte die ihm vom Arbeitgeber angebotene Tätigkeit im Homeoffice ab, sollte sich der Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen, dass der Mitarbeiter seine Tätigkeit auf eigenen Wunsch weiterhin im Betrieb erbringen möchte, um im Zweifelsfall nachweisen zu können, dass er seiner Verpflichtung, die Tätigkeit von zu Hause aus anzubieten, nachgekommen ist.

Haben ungeimpfte Arbeitnehmer einen dauerhaften Anspruch auf Homeoffice?

Nein, ein dauerhafter Anspruch ungeimpfter oder nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Wie lange gilt die Pflicht zum Angebot von Homeoffice?

Die Regelung zum Homeoffice gilt zunächst bis zum 19. März 2022.

Zusammenstellung: ZVDH/Fi

Stand: 23.11.2021