

# Merckblatt

## Umsetzung der bundeseinheitlichen 3G-Regelung in den Betrieben

Stand: 19. November 2021

### Hinweis

---

In Kürze wird die bundeseinheitliche Regelung zu 3G in Betrieben nach dem neuen § 28b IfSG Infektionsschutzgesetz (IfSG) gelten. Die bayerischen Regelungen dazu, insbesondere in der 14. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (14. IfSMV), werden durch die Bundesregelung nicht formal außer Kraft gesetzt, aber verdrängt, soweit die Bundesregelung inhaltlich Regelungen trifft.

**Über den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens werden wir Sie unverzüglich informieren.**

---

Nachfolgend informieren wir sie über die Neuregelungen, die nach In-Kraft-Treten des Gesetzes anzuwenden sind. Zu diesen gibt es auch schon eine FAQ-Liste des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS): <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>

### 1.1 Was sind die Kerninhalte der bundeseinheitlichen 3G-Regelung?

Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen die Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Der Arbeitgeber ist zur Kontrolle der vorzulegenden Impf-, Genesen- oder Testnachweise verpflichtet und muss diese Kontrolle dokumentieren.

### 1.2 Wann und wo greift die 3G-Regelung in Betrieben?

Die Regelung greift für Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können. Anders als für die bisherige bayerische Regelung gilt 3G nun auch außerhalb geschlossener Räume, also auf dem gesamten Betriebsgelände. Zur Arbeitsstätte, die das IfSG als Geltungsbereich vorschreibt, gehören nach § 2 Arbeitsstättenverordnung auch externen Baustellen. Die Regelung gilt ferner für vom Arbeitgeber organisierte Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte. Davon ist schon auszugehen, wenn das Fahrzeug vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.



Eine Anwendungsschwelle von mehr als 10 Beschäftigten wie in der bisherigen bayerischen Regelung ist in der Bundesregelung **nicht** vorgesehen, das heißt 3G gilt unabhängig von der Beschäftigtenzahl ab dem ersten Mitarbeiter.

Die 3G-Regelung gilt unabhängig von jeglichen Kennzahlen (Infektionszahlen, Krankenhausbelegung o.ä.) vorerst bis zum 19. März 2022.

### 1.3 Wie oft muss der Arbeitgeber die 3G-Regelung kontrollieren?

Der Arbeitgeber muss täglich kontrollieren, dass seine Arbeitnehmer die 3G-Regelung einhalten. Anders als nach der bisherigen bayerischen Regelung reicht eine Kontrolle an zwei Tagen pro Woche nicht mehr aus. Für Personen ohne Impf- oder Genesenennachweis bedeutet das, dass sie täglich den Nachweis einer negativen Testung erbringen müssen. Der Impf- und Genesenenstatus muss hingegen nur einmal während des Gültigkeitszeitraums überprüft werden (der Genesenennachweis ist derzeit auf sechs Monate beschränkt). Die Bundesregelung enthält eine ausdrückliche Ermächtigung des Arbeitgebers, diese Daten zum Kontrollzweck zu verarbeiten, also auch zu dokumentieren.

### 1.4 Wie muss der Arbeitgeber die 3G-Regelung kontrollieren?

Der Arbeitgeber muss sich von seinen Beschäftigten einen geeigneten Nachweis über die Erfüllung eines der drei „G“ vorlegen lassen. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.

Geeignete Nachweise sind nach der [COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung](#):

- Ein Impfnachweis in verkörperter oder digitaler Form, vorausgesetzt die Impfung ist mit einem anerkannten Impfstoff erfolgt und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung sind mindestens 14 Tage vergangen
- Ein Genesenennachweis in verkörperter oder digitaler Form, vorausgesetzt die zugrundeliegende Testung ist durch einen PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik erfolgt und mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt
- ein negativer Testnachweis in verkörperter oder digitaler Form, sofern die zugrundeliegende Testung mittels eines zugelassenen Tests erfolgt ist, maximal 24 Stunden zurückliegt und
  - a) vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist,

- b) im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt oder
- c) von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde.

Abweichend davon darf ein PCR-Test bis zu 48 Stunden zurückliegen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Abstrichnahme.

Selbsttests vor Ort unter Aufsicht reichen als Nachweise für Personen ohne Impf- und Genesenennachweis also aus. Der Arbeitgeber ist aber nach wie vor gemäß der Corona-Arbeitsschutzverordnung nur verpflichtet, zwei Selbsttests zur Eigenanwendung zur Verfügung zu stellen. Eine Pflicht zur Beaufsichtigung durch den Arbeitgeber, um der Nachweispflicht zu genügen, gibt es nicht. Eine Unterstützung des Arbeitgebers bei der Beschaffung der Testnachweise (z.B. durch betriebliche Teststationen oder durch die Bereitstellung einer Aufsicht für Selbsttests) ist nicht verpflichtend (und kann auch nicht vom Betriebsrat im Rahmen einer etwaigen Mitbestimmung eingefordert werden). Gegebenenfalls muss sich der Arbeitnehmer folglich alle im Laufe einer Arbeitswoche erforderlichen Testnachweise extern selbst beschaffen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur Selbsttests zur Eigenanwendung aushändigt. Freiwillig kann der Arbeitgeber Testnachweismöglichkeiten im Betrieb anbieten (betriebliche Teststationen oder die Bereitstellung einer Aufsicht für Selbsttests) und zwar auch mehr als zweimal die Woche. Zur Wahrnehmung dieser Angebote unmittelbar vor Arbeitsaufnahme darf die Arbeitsstätte dann auch mehr als zweimal je Woche ohne Nachweis beim Zutritt betreten werden (s. auch 1.6).

## 1.5 Wie muss der Arbeitgeber die Kontrolle dokumentieren?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Erfüllung der 3G-Pflicht durch seine Arbeitnehmer zu dokumentieren. Er kann das ohne Erfassung des konkreten G-Status tun, also durch bloßes „Abhaken“. Die gesetzliche Regelung ermächtigt ihn aber auch zur Erfassung des konkreten Status zu Kontrollzwecken. Letzteres ist schon insofern sinnvoll, als dadurch von der täglichen Vorlage des Nachweises bei Geimpften und Genesenen abgesehen werden kann. Außerdem kann dabei mit entsprechender Ausgestaltung – Einbehalten des Nachweises, Fotos oder Kopien – eine „Hinterlegung“ des Nachweises beim Arbeitgeber erreicht werden, so dass die Beschäftigten nicht mehr verpflichtet sind, ihren Nachweis für evtl. behördliche Kontrollen bei sich zu führen oder verfügbar zu halten, wie das sonst der Fall wäre.

Die Daten der Dokumentation sind hinsichtlich der Vorhaltepflcht für behördliche Kontrollen spätestens sechs Monate nach Erhebung zu löschen.

## 1.6 Wo muss die Kontrolle erfolgen?

Die Kontrolle eines der drei „G“ muss grundsätzlich vor dem Betreten des Betriebsgeländes erfolgen, d.h. am Werkstor oder Eingang. Es gibt lediglich eine Ausnahme für Tests, die vom Arbeitgeber zur Erlangung des erforderlichen Testnachweises angeboten werden: Um sich einem solchen Testangebot des Arbeitgebers unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme zu unterziehen, darf der Arbeitnehmer das Betriebsgelände betreten.

### Hinweis

---

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Aufsicht für einen Selbsttest zur Verfügung zu stellen. Bietet er eine solche nicht an, können die Arbeitnehmer den Nachweis nicht über die betriebliche Testung führen (vgl. Punkt 1.4 oben) und sind darauf verwiesen, sich selbstständig einen geeigneten Nachweis zu verschaffen.

---

## 1.7 Wen erfasst die 3G-Regelung?

Die 3G-Regelung erfasst den Arbeitgeber und die Beschäftigten. Als Beschäftigte anzusehen sind Arbeitnehmer\*innen, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen (im technischen Sinne, also Dienstleister, die im Wesentlichen von nur einem einzigen Auftraggeber abhängig sind), Beamt\*innen, Soldat\*innen, Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte.

### Hinweise

---

Es ist noch unklar, ob auch auf dem Betriebsgelände tätige externe Dienstleister, Zeitarbeiter und ähnliche Personen als Beschäftigte angesehen werden müssen. Für Besucher kann das wohl ausgeschlossen werden, weil die gesetzliche Regelung für Besucher (in bestimmten Einrichtungen) Spezialregelungen trifft.

Für Besucher und insbesondere für Kunden können aber ebenfalls G-Anforderungen nach den allgemeinen Regelungen gelten, die für die jeweilige Branche einschlägig sind (z. B. Fahrgäste im ÖPNV oder Kunden in der Gastronomie).

Ungeklärt ist auch, ob Außendienstler (Vertriebler etc.), die den Betrieb ihres eigenen Arbeitgebers nicht betreten, ihrem Arbeitgeber gegenüber bzw. überhaupt 3G-pflichtig sind.

Wir gehen davon aus, dass der Entleiher für die Kontrolle von Zeitarbeiter beim Betreten seines Betriebes verantwortlich ist.

---

## 1.8 Benötigen auch Geimpfte und Genesene einen Testnachweis?

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

## 1.9 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.

Nach § 28b Abs. 3 IfSG ist der Arbeitgeber aber nur zur Kontrolle der Nachweise selbst verpflichtet. Wir gehen deshalb davon aus, dass der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet ist, zu prüfen oder abzufragen, ob der Arbeitnehmer an solchen Symptomen leidet.

## 1.10 Wer trägt die Kosten eines ggf. erforderlichen Tests?

Unsere Rechtsauffassung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Zeit für Tests ist keine Arbeitszeit.
- Die Kosten des Tests, soweit welche anfallen, trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer (erfüllt der Arbeitnehmer aber seine Testangebotsverpflichtung gemäß Arbeitsschutz durch Testungen, die zugleich auch als Zutrittsnachweise geeignet sind – was er nicht muss, siehe Ziffer 1.4 –, so ist dies für den Arbeitnehmer kostenfrei.)

Details hierzu und rechtliche Abwägungen finden Sie in Punkt 1.1 und 1.2 unseres Merkblattes „G-Anforderungen und Arbeitsrecht“.

## 1.11 Darf der Arbeitgeber nach dem Vorliegen eines 3G-Merkmals fragen?

Da der Arbeitgeber zur Überprüfung des Vorliegens eines Merkmals verpflichtet ist, besteht im Rahmen der Zutrittskontrollen ein Fragerecht, ob eines der 3G-Merkmale vorliegt. Soweit erforderlich darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Weitere Gesundheitsdaten der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage dieser Bestimmung nicht erhoben bzw. verarbeitet werden.

## 1.12 Darf der Arbeitgeber die Information über ein 3G-Merkmal speichern?

In der Bundesregelung ist die ausdrückliche datenschutzrechtliche Ermächtigung des Arbeitgebers enthalten, den Impf- und Genesenenstatus seiner Arbeitnehmer zur Erfüllung der Kontrollpflichten zu verarbeiten.

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. Die Daten sind gem. §22 Abs. 2 BDSG besonders zu schützen, u.a. durch technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit. Eine Zugriffsberechtigung ist nur für die Stellen, die mit der Überprüfung der 3G-Regelung beauftragt sind, erforderlich.

Die Speicherdauer richtet sich nach der Erforderlichkeit. Sobald eine Überprüfung durch den Arbeitgeber nicht mehr gefordert ist, darf weder der „G-Status“ noch die Gültigkeitsdauer weiterhin aufbewahrt werden. Die jeweilige Gültigkeitsdauer ist zu überschreiben und darf nicht fortlaufend im Sinne einer Historie gespeichert werden.

### 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.

---

## 1.13 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 erfüllt, so ist eine Verarbeitung der Information, dass diese zum Zeitpunkt des geplanten Einsatzes erfüllt sind, durch den Arbeitgeber zulässig.

Gem. § 2 Abs. 1 S. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) darf der Arbeitgeber aber einen ihm – etwa im Rahmen der eben beschriebenen 3G/3G plus/2G-Zugangsregelungen – rechtmäßig bekannt gewordenen Impf- oder Genesenenstatus der



Beschäftigten bei der „Festlegung und Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes (...) berücksichtigen“ (Hygienekonzepte).

### 1.14 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. Dazu ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet und es kann auch nicht vom Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung erzwungen werden.

Ansprechpartner

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