

Hier kurz erklärt

3G: Zugangs-Regel im Betrieb

Aufgrund der steigenden Infektionszahlen hat der Bundestag neue Regeln u.a. auch für den Zugang zum Arbeitsplatz aufgestellt. Diese gelten ab dem 24.11.2021. Wie ist die arbeitsrechtliche Situation? Wir klären auf!



Neu: gesetzliche Grundlage für 3G

Nach § 28b Absatz 1 IfSG müssen Arbeitgeber und Beschäftigte beim Betreten der Arbeitsstätte entweder einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen Testnachweis (3G) mit sich führen. Es ist eine betriebliche Zutrittskontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet, sicherstellt. Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte.

Aber: Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln. Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

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. Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber freiwillig hinterlegt werden. Die Nachweise können in schriftlicher oder digitaler Form vorliegen.

Allerdings müssen die Beschäftigten und auch Arbeitgeber selbst den Impf- /Genesenen-/Testnachweis (z.B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und -verfahren sind nicht festgelegt.

Aufgaben des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren. Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

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.

Fragerecht des Arbeitgebers? Bei Covid19 ja!

Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten.

§ 28b IfSG verpflichtet den Arbeitgeber zu Nachweiskontrollen, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Beschäftigten der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkommen. Soweit es dazu erforderlich ist, **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. Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten und kann die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts verwenden. Es ist sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (z.B. Dritte oder Kollegen) ausgeschlossen ist. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung. Verstößt der Arbeitgeber gegen die DSGVO, können ihm Bußgelder bis zu 25.000 Euro und Schadensersatz drohen.

Folgen bei Verweigerung

Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfte jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Arbeitnehmer dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten. Wenn der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

Rolle des Betriebs-/Personalrates

Für Interessenvertretungen ist die Überarbeitung bzw. Ergänzung existierender Vereinbarungen unter Berücksichtigung dieser Zugangsregelungen und besonders die Einhaltung des Datenschutzes durch den Arbeitgeber zu beachten! Gleiches gilt für die Einhaltung der 3G-Regel durch den Arbeitgeber selbst.

Stand: Ende November 2021