



# FAQ „ROTE AMPEL“ BAYERN – 3G IN DEN BETRIEBEN

Stand: 22. November 2021

## Inhalt

1. Ab wann gelten die Regelungen? [Update] .....	2
2. Was heißt 3G im Betrieb? [Update] .....	2
3. Welcher Test zählt? [Update] .....	2
4. Was ist mit Geimpften oder Genesenen? .....	3
5. Darf der Arbeitgeber den Impf-, Genesenen oder Test-Status kontrollieren? [Update]....	3
6. Was genau ist dem Arbeitgeber vorzulegen?.....	3
7. Darf der Arbeitgeber Listen anlegen, wer geimpft oder genesen ist? [Update] .....	3
8. Wie häufig müssen Ungeimpfte einen Testnachweis vorlegen/erbringen? [Update] .....	4
9. Müssen dann alle täglich kontrolliert werden? [Update].....	4
10. Welche Tests zählen gegenüber dem Arbeitgeber? [Update].....	4
11. Ist das Testen Arbeitszeit und wer muss die Tests bezahlen? [Update] .....	4
12. Sind die 3G-Kontrollen mitbestimmungspflichtig? [Update] .....	5
13. Gilt mit der Stufe Rot auch eine FFP2-Maskenpflicht im Betrieb? .....	5
14. Was ist mit Beschäftigten, die sich weigern einen 3G-Nachweis vorzulegen? [Update]..	5
15. Gilt in der Kantine jetzt 2G? .....	6
16. Was ist mit 3G in Kundenbetrieben? .....	6
17. Was ist mit den Kosten für Tests im Außendienst? [Update] .....	6
18. Was ist mit Monteuren im Außendienst, die wegen der 2 G Regel an der Montagestelle nicht mehr beherbergt werden können? .....	6

## Ab wann gelten die Regelungen? [Update]

Die Änderungen am IfSG treten am 24.11.21 in Kraft, das gilt insb. für § 28 b IfSG, der die Vorgaben für 3G in den Betrieben enthält.

Bis dahin ordnen §§ 17, 17a der 14. BayIfSMVO an, dass ab einer bestimmten Auslastung der Intensivstationen und/oder bei lokalen Inzidenzen von mehr als 300 die Regelungen der Stufe Rot gelten.

Der Stand der Corona-Ampeln ist hier abrufbar:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus#kh-ampel>

Die Auslastung der Intensivbetten findet sich hier:

<https://www.intensivregister.de/#/aktuelle-lage/kartenansichten>

Weitere Informationen:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>

[zurück zum Inhalt](#)

## Was heißt 3G im Betrieb? [Update]

Die Regelung gilt für alle Arbeitsstätten (§ 2 Abs. 1 und 2 Arbeitsstättenverordnung). Damit sind alle Arbeitsräume inkl. aller Nebenräume wie z.B. Kantinen, Pausen- und Sanitärräume betroffen. Auch Baustellen und Betriebsflächen im Freien werden nunmehr erfasst. Weiter werden auch Sammeltransporte zur Arbeitsstätte erfasst.

Das Betreten der Arbeitsstätte ist nur zulässig, wenn ein Nachweis über den Impf-, Genesenen- oder Test-Status mitgeführt wird.

2 Ausnahmen:

- 1.) Betreten des Betriebes zum Zweck des Testens oder des Impfens.
- 2.) Jeder physische Kontakt zu einer anderen Person ist ausgeschlossen (was kaum je einschlägig sein dürfte).

[zurück zum Inhalt](#)

## Welcher Test zählt? [Update]

PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik. Nachweise über diese Tests zählen, wenn sie nicht älter als 48 Std. sind.

Nachweise über einen Antigen-Schnelltest zählen, wenn der Test nicht länger als 24 Std. zurückliegt und hierrüber ein Nachweis ausgestellt wird (Bürgertest oder Apotheke).

Nicht ausreichend sind Selbst-Tests, die zu Hause vorgenommen werden.

Selbsttests, die vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden, erfüllen allerdings die Anforderungen an einen 3G-Nachweis.

Hierzu können auch die zweimal wöchentlichen Tests verwendet werden, die der Arbeitgeber nach § 4 der Corona-ArbeitsschutzVO zur Verfügung stellen muss, es gibt aber keine Verpflichtung, Aufsichtspersonal zu stellen bzw. die Tests zu dokumentieren (siehe hier Mitbestimmung des BR).

[zurück zum Inhalt](#)

## **Was ist mit Geimpften oder Genesenen?**

Es ist kein Test notwendig.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Darf der Arbeitgeber den Impf-, Genesenen oder Test-Status kontrollieren? [Update]**

Ja, er muss es sogar. Ferner sind Beschäftigte verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis mit sich zu führen.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Was genau ist dem Arbeitgeber vorzulegen?**

Elektronischer Impfnachweis oder Impfpass oder elektronische oder analoge Genesenenbescheinigung. Zum Testnachweis [siehe Frage 10](#).

[zurück zum Inhalt](#)

## **Darf der Arbeitgeber Listen anlegen, wer geimpft oder genesen ist? [Update]**

Ja. § 28 b Abs. 3 IfSG erlaubt die Verarbeitung der Gesundheitsdaten:

Alle Arbeitgeber sowie die Leitungen der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Alle Arbeitgeber und jeder Beschäftigte sowie Besucher der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen sind verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis auf Verlangen vorzulegen. Soweit es zur Erfüllung der Pflichten aus Satz 1 erforderlich ist, darf der Arbeitgeber sowie die Leitung der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen zu diesem Zweck personenbezogene Daten einschließlich Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) verarbeiten.

Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass die Verarbeitung dieser Daten nur im Rahmen der Zwecksetzung „Zugangskontrolle“ erfolgt, nach Möglichkeit keine Erfassung im Rahmen elektronischer Personalakten erfolgt und von der Personalabteilung getrennt ist und dass eine Löschung nach der Pandemie erfolgt. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach Ihrer Erhebung zu löschen.

## **Wie häufig müssen Ungeimpfte einen Testnachweis vorlegen/erbringen? [Update]**

Nicht geimpfte/genesene Beschäftigte müssen täglich bei Betreten des Betriebes einen Testnachweis vorlegen, was der Arbeitgeber zu kontrollieren und zu dokumentieren hat. 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. Auf freiwilliger Basis können Geimpfte und Genesene einen entsprechenden Nachweis beim Arbeitgeber hinterlegen. Sie haben ihn jedoch gleichwohl mitzuführen.

Die Kontrolle des Arbeitgebers hat sich auch auf die Dauer der Gültigkeit des Nachweises zu beziehen, bei Impfnachweisen beträgt diese 1 Jahr, bei Genesenennachweisen 6 Monate.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Müssen dann alle täglich kontrolliert werden? [Update]**

Ja –sofern aber ein Impf- oder Genesenenstatus dokumentiert ist, muss für diese Arbeitnehmer keine tägliche Zugangskontrolle erfolgen. Diese Beschäftigten könnten dann etwa einen freigeschalteten Werksausweis bekommen.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Welche Tests zählen gegenüber dem Arbeitgeber? [Update]**

Als Tests zählen ein PCR-Test/POC-PCR-Test (höchstens 48 Stunden alt) oder ein PoC-Antigentest (unter Aufsicht durchgeführter Selbsttest, höchstens 24 Stunden alt).

Der Arbeitgeber muss Beschäftigten zwei Selbsttests pro Woche anbieten (Corona-ArbeitsschutzVO). Tauglich für die Erfüllung der 3G-Regeln werden diese Tests erst, wenn sie unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden. Sofern der Arbeitgeber kein Personal zur Aufsicht bereitstellt, wären Beschäftigte auf kostenlose Bürgertests angewiesen, [siehe Frage 12](#).

Die Frage, ob diese nach der Corona-ArbeitsschutzVO unter Aufsicht genutzt werden, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Ist das Testen Arbeitszeit und wer muss die Tests bezahlen? [Update]**

Das BMAS hat erklärt, dass Beschäftigte eigenverantwortlich dafür Sorge zu tragen haben, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Ggf. können sie dazu auf kostenlose Bürgertests zurückgreifen.

Nach § 5 der Corona-TestVO besteht der Anspruch auf einen kostenlosen Test jedoch im Rahmen der Verfügbarkeit nur mindestens einmal pro Woche.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Sind die 3G-Kontrollen mitbestimmungspflichtig? [Update]**

Nicht das „Ob“ – dieses wird durch den Landesgesetzgeber und § 28 b IfSG vorgegeben –, aber das „Wie“ ist mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG; Ordnung des Betriebes und Arbeits- und Gesundheitsschutz).

Mitbestimmungspflichtig sind insb. folgende Fragen:

Wird im Betrieb das Testen unter Aufsicht nebst einer Dokumentation angeboten?

Wann, wo und wie werden kostenlose Selbsttests darüber hinaus angeboten?

Wie ist das betriebliche Hygienekonzept auszugestalten?

Wie wird die ausschließliche Zwecksetzung der Verarbeitung der Gesundheitsdaten der Beschäftigten insb. bezüglich des Impf-, Sero-, und Teststatus sichergestellt?

Anforderungen an Besucher oder Dienstleister?

Zudem sollten Betriebsräte darauf dringen, dass Tests nicht nur zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen erfolgen, sondern auch Geimpfte sich gelegentlich testen.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Gilt mit der Stufe Rot auch eine FFP2-Maskenpflicht im Betrieb?**

Nein, nach § 2 Abs. 3 Satz 3 der 14. Bay. IfSMVO in der Fassung vom 06.11.21 gilt die Maskenpflicht für Beschäftigte nur im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen. § 2 Abs. 2 der Corona-ArbschVO lässt auch medizinische Masken zu.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Was ist mit Beschäftigten, die sich weigern einen 3G-Nachweis vorzulegen? [Update]**

Diese Personen dürfen die geschlossenen Räumlichkeiten des Betriebes, in denen sie auf andere Menschen treffen, nicht betreten. Sofern kein „mobiles Arbeiten“ möglich ist, liegt ein Leistungshindernis in der Person des Beschäftigten vor, mit der Folge, dass er auch seinen Entgeltanspruch verliert.

Das Leistungshindernis ist nicht die Eigenschaft, nicht geimpft oder genesen zu sein, sondern die Weigerung einen Nachweis, ggf. über einen Test, zu erbringen.

Sofern die Entgeltfortzahlung bei einer Verhinderung aus Gründen in der Person des Beschäftigten nicht schon tarifvertraglich geregelt ist (§ 10 B MTV Metall/Elektro Bayern), dürfte die Verhinderung unverhältnismäßig sein, so dass auch ein Anspruch nach § 616 BGB ausfällt. Für Auszubildende gilt, dass im Sinne des § 19 BBiG der in der Person liegende Grund nicht unverschuldet ist.

Die Weigerung einen Nachweis vorzulegen, dürfte im Regelfalle eine Kündigung nicht begründen, da der in der Person des Arbeitnehmers begründete Ausfall der Arbeitsleistung auch bei Krankheit zumutbar ist, hier umso mehr, als dass keine Entgeltfortzahlungspflicht besteht.

Sich testen zu lassen, ist keine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sodass Abmahnungen unbegründet sind. Das BMA hält jedoch Abmahnungen für möglich.

## **Gilt in der Kantine jetzt 2G?**

Wenn die Kantine öffentlich zugänglich ist (also auch von Menschen besucht werden darf, die nicht Betriebsangehörige sind), handelt es sich um eine Gaststätte: Es gilt 2G.

Kann die Kantine nur von Betriebsangehörigen besucht werden, handelt es sich im Prinzip um eine betriebliche Sozialeinrichtung (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG). In diesem Falle gilt 3G (da nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 IfSMVO die §§ 3 und 5 der VO nicht gelten).

Allerdings besteht sehr häufig die Konstellation, dass die Kantine verpachtet ist, der Betreiber also seine eigenen Dispositionen und Entscheidungen trifft. Wenn ihm der Pachtvertrag entsprechende Freiheiten lässt, dann kann er 2G per Hausrecht anordnen.

Bei einer Kantine, die von mehreren Betrieben genutzt wird, ist nicht mehr von einer nicht öffentlichen Werkskantine (im Sinne von § 10 Abs. 1 Nr. 3 IfSMVO) auszugehen: Es gelten also die Regelungen für Gaststätten (2G).

[zurück zum Inhalt](#)

## **Was ist mit 3G in Kundenbetrieben?**

Je nach Art des Kundenbetriebes ist es denkbar, dass hier ggf. die 2G-Regel zu beachten ist oder ein Testnachweis nur durch PCR-Test erbracht werden kann.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Was ist mit den Kosten für Tests im Außendienst? [Update]**

Da auch im „Innendienst“ die gesetzliche Verpflichtung nach § 28 b IfSG gelten würde, einen 3G-Nachweis mit sich zu führen und es Aufgabe des Arbeitnehmers ist diesen zu erbringen, besteht keine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

[zurück zum Inhalt](#)

## **Was ist mit Monteuren im Außendienst, die wegen der 2G-Regel an der Montagestelle nicht mehr beherbergt werden können?**

Hier kommt es zunächst auf die Unzumutbarkeit der arbeitstäglichen Anreise an. Weiter wäre zu prüfen, ob durch die Zahlung von Auslösen das „Unterbringungsrisiko“ auf die Monteure übertragen wurde (es gibt eine erhebliche Geldleistung ohne Nachweise der Verwendung).

Sollte die arbeitstägliche Anreise unzumutbar sein und die Unterbringung im Kern vom Arbeitgeber bezahlt/gestellt werden, und ist diese aber nicht möglich, ist die Rechtslage ungeklärt. Es ließe sich argumentieren, dass beide Seiten wegen „Unmöglichkeit“ von der Leistungspflicht frei werden, oder aber auch, dass die „Unterbringungsmöglichkeiten“ Teil des Betriebsrisikos des Arbeitgebers sind. Praktische Lösungen dürften irgendwo zwischen angemieteten Wohnmobilen und Kurzarbeit liegen.

[zurück zum Inhalt](#)