

Merkblatt

Umsetzung der bundeseinheitlichen 3G-Regelung im Werksverkehr

Stand: 26. November 2021

Nach der Neuregelung in § 28b Infektionsschutzgesetz gilt eine generelle 3G-Kontrollpflicht in Betrieben. Dies gilt nicht nur für den Zugang zur Arbeitsstätte, sondern auch für den vom Arbeitgeber organisierten Transport der Beschäftigten zur oder von der Arbeitsstätte („Werksverkehr“).

Zwar dürfen Arbeitnehmer ohne Impf- oder Genesenennachweis die *Arbeitsstätte* betreten, wenn dort vor Betreten des Arbeitsplatzes eine betriebliche Testung durchgeführt wird. Der *Werksverkehr* ist dem Wortlaut nach allerdings nicht von dieser Ausnahme erfasst. Es ist daher davon auszugehen, dass der Werksverkehr auch dann nicht ohne Nachweis betreten werden darf, wenn nach Ankunft im Betrieb eine Testung vorgesehen ist. Eine abschließende Klärung dieser Frage auf Bundesebene steht allerdings noch aus.

Hinweis

Mit Blick auf etwaige Anlaufschwierigkeiten am ersten Wochenende haben wir hierzu folgende Aussage aus dem Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP) erhalten:

"Nach § 28b Abs. 1 IfSG dürfen Arbeitgeber Transporte von Beschäftigten zu und von der Arbeitsstätte nur unter 3G – Regeln durchführen. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten bereits für den Transport einen Impf-, Genesenen – oder Testnachweis im Sinne von § 2 Nr. 3, 5 und 7 der SchAusnahmV benötigen. Der Testnachweis kann auch durch einen vor Ort unter Aufsicht durchgeführten Selbsttest erbracht werden. Da in ländlichen Regionen am Wochenende Teststellen nicht immer flächendeckend zur Verfügung stehen und die betroffenen Arbeitgeber Testangebote für die Beförderung in Werksbussen erst organisieren müssen, werden wir als Karenzlösung und mit Blick auf das Opportunitätsprinzip am kommenden Montag, 29. November 2021, für den Transport von Beschäftigten durch Werksbusse auf Kontrollen des 3G-Erfordernisses nach § 28b Abs. 1 IfSG verzichten.

Das StMGP hat bereits die Regierungen informiert und um Weiterleitung an die Kreisverwaltungsbehörden gebeten."

Diese uns vorliegende Aussage bezieht sich nur auf den von Arbeitgebern organisierten Werksverkehr und *nicht* auf den öffentlichen Personennah- und -fernverkehr.

Mit der vorliegenden Handlungshilfe versuchen wir, den betroffenen Unternehmen Möglichkeiten aufzuzeigen, die Nachweis Kontrollen im Werksverkehr zu bewerkstelligen, insbesondere mit Blick auf die Arbeitsaufnahme nach Wochenenden und anderen arbeitsfreien Tagen. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Jedenfalls sind auch andere Handhabung praktikabel und rechtlich zulässig. Was die rechtliche Zulässigkeit bestimmter Konzepte betrifft, können Sie sich gerne jederzeit an die am Ende dieses Dokuments verlinkten *Ansprechpartner* wenden. Über Hinweise und Anregungen aus der betrieblichen Praxis sind wir immer sehr dankbar.

Nähere Informationen zur 3G-Kontrolle im Betrieb allgemein finden Sie in unserem [Merkblatt Umsetzung 3G-Regelung im Betrieb](#).

1.1 Grundlagen: Zulässige Nachweise

1.1.1 Impfnachweis

Erforderlich ist ein Nachweis über die letzte zur Immunisierung gebotene Impfung (zweite Impfung bzw. bei bestimmten Impfstoffen die Erstimpfung) mit einem in Deutschland zugelassenen Impfstoff, die mindestens 14 Tage zurückliegenden muss. Nach jetziger Rechtslage sind diese Nachweise unbeschränkt gültig. Eine Auffrischungsimpfung (Booster) ist für die Wirksamkeit des Nachweises nicht erforderlich.

1.1.2 Genesenennachweis

Erforderlich ist ein positiver PCR-Test, der älter als 28 Tage aber nicht älter als sechs Monate ist. Das Ablaufdatum des Genesenennachweises ist also zu berücksichtigen.

1.1.3 Testnachweis

Als Testnachweise kommen in Betracht:

- Ein negativer PCR-Test; bei diesem darf die Abstrichnahme nicht mehr als 48 Stunden zurückliegen
- Ein negativer PoC-Antigen-Schnelltest von einem Arzt, einer Apotheke oder einer anderen offiziell anerkannten Teststation (Abstrichnahme vor max. 24 Stunden)



- Ein negativer Antigen-Schnelltest der ihm Rahmen des Arbeitsschutzes von (in Präsenz) geschultem Personal im Betrieb vorgenommen wurde (Abstrichnahme vor max. 24 Stunden) – für diese Tests dürfen auch allgemein gültige Nachweise ausgestellt werden, die z.B. in öffentlichen Verkehrsmitteln verwendet werden können.
- Selbsttests unter Aufsicht des Arbeitgebers, eines beauftragten Kollegen oder eines Beauftragten externen Dienstleisters. Auch diese sind nur für 24 Stunden gültig. Eine Bescheinigung zur Vorlage in öffentlichen Verkehrsmitteln darf bei diesen Selbsttests unter Aufsicht nicht ausgestellt werden. Für die Nutzung im Werksverkehr sind sie aber zulässig, da die Nachweiskontrolle im Rahmen des Werksverkehrs auch in die Zuständigkeit des Arbeitgebers fällt.

1.1.4 Zulässiger digitaler Nachweis

Der Nachweis kann in Papierform, aber auch digital vorgelegt werden. Dementsprechend ist auch eine Übermittlung an den Arbeitgeber in elektronischer Form (z.B. E-Mail) zulässig.

1.2 Handhabung bei Geimpften und Genesenen

Natürlich kann immer so vorgegangen werden, dass der Fahrer des Werksbusses sich immer von jedem Mitarbeiter den Impf- bzw. Genesenennachweis vorlegen lässt. Es kommen aber auch Vereinfachungen in Betracht.

Der Impf- bzw. Genesenenstatus darf zur Nachweiskontrolle erfasst und verarbeitet werden.

Dementsprechend kann dem Fahrer des Werksbusses auch eine Namensliste der geimpften bzw. genesenen Mitarbeiter übermittelt werden, die dieser dann zur Kontrolle nutzt. Ebenso ist es möglich, den betreffenden Mitarbeitern gesonderte Zutrittsausweise für den Werksverkehr auszuhändigen (z. B. besondere Dauer-Fahrkarten, Vermerke/Aufkleber auf dem Werksausweis, besondere Werksausweise etc.). Dabei ist allerdings die beschränkte Geltungsdauer des Genesenennachweis ist zu berücksichtigen.

1.3 Handhabung bei Personen ohne Impf- bzw. Genesenennachweis

Auch hier besteht immer die Möglichkeit, dass die betreffenden Mitarbeiter ihren Testnachweis bei Zustieg dem Fahrer des Werksbusses vorzeigen.

Vor dem Hintergrund, dass Schnelltests bzw. Selbsttests unter Aufsicht für 24 Stunden gültig sind und Testnachweise auch elektronisch vorgelegt werden können, kommen aber

auch folgende Vereinfachungen in Betracht:

- Am Vortag vor der Beförderung kann nach Arbeitsende eine Testung im Betrieb (Schnelltest durch geschultes Personal oder Selbsttest unter Aufsicht) durchgeführt werden. Dann kann eine Namensliste mit den negativ Getesteten an den Busfahrer übermittelt werden oder die Getesteten erhalten gesonderte, zeitlich beschränkte Zutrittsausweise für den Werksverkehr. Dabei muss dann aber jeweils die maximale Gültigkeitsdauer von 24 Stunden vermerkt und beachtet werden. Dementsprechend ist das leider nicht praktikabel, wenn vor dem Beförderungstag freie Tage liegen.
- Falls der Werksverkehr nur eine oder sehr wenige Zustiegsstellen hat, käme auch folgendes in Betracht: der Arbeitgeber stellt unmittelbar an der Zustiegsstelle eine Aufsicht für Selbsttests zur Verfügung. Das ist aber sehr aufwendig, die Zeit bis zum Vorliegen des Testergebnisses muss eingeplant und abgewartet werden und gerade bei schlechten Witterungsbedingungen im Winter können damit besondere organisatorische Herausforderungen verbunden sein.
- Falls mehrere betroffenen Mitarbeiter nahe beieinander wohnen oder an derselben Stelle zusteigen, könnten sie auch damit beauftragt werden, wechselseitig ihre Selbsttests zu überwachen. Dann wäre aber besonders darauf zu achten, dass die mit der Aufsicht beauftragten Kollegen die Durchführung der Tests ordnungsgemäß dokumentieren und bestätigen. Außerdem dürften die aufsichtsführenden Mitarbeiter wohl geltend machen, dass es sich bei der Zeit für die Aufsicht um Arbeitszeit handelt.
- Den Mitarbeitern könnte auch vorgegeben werden, ihre Testnachweise von externen Stationen in digitaler Form bis zu einer bestimmten Uhrzeit am Vortag an eine festgelegte E-Mail-Adresse zu senden. Die Namen können dann wieder an den Busfahrer übermittelt werden oder die Mitarbeiter erhalten dann auch per E-Mail einen gesonderten Zutrittsnachweis zur Vorlage beim Busfahrer. Dies kann auch an Sonn- und Feiertagen erfolgen. Für denjenigen, der die E-Mails erhält und die Nachweise kontrolliert, wäre die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach unserer Auffassung § 14 Abs. 1 2. Alt. ArbZG als außergewöhnlicher Fall zulässig. Ohne entsprechenden zusätzlichen Aufwand ist aber leider auch das nicht möglich.

1.4 Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Verpflichtungen zur 3G-Kontrolle dürfte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen. Ob der Arbeitgeber aber eine Aufsicht für Selbsttests bereitstellen will, durch die Selbsttests als geeignete Testnachweise legitimiert



werden, unterliegt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Dies kann vom Betriebsrat nicht erzwungen werden.

Ansprechpartner

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/vbw-Fokusthemen/Fokus-Corona/Ansprechpartner/Arbeitsrecht.jsp>