

Handlungsleitfaden für bayerische Betriebe zur Handhabung von 3G

Stand: 12.11.2021

Die SARS-CoV-2-Pandemie stellt gerade Arbeitgeber und Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen.

Im Bewusstsein um diese Herausforderungen für die Wirtschaft hat die Bayerische Staatsregierung das Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration, das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, das Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie und das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege beauftragt, einen Handlungsleitfaden für die bayerischen Betriebe auszuarbeiten, der die wichtigsten für die Wirtschaft relevanten Fragen zur Handhabung von 3G in Betrieben behandelt.

In Abstimmung mit verschiedenen Organisationen und Verbänden der bayerischen Wirtschaft geht der Leitfaden auf die drängendsten Fragen und Anliegen ein. Die Antworten sind mit dem für nicht-öffentliche Stellen zuständigen Landesamt für Datenschutzaufsicht abgestimmt. Eine Anpassung an aktuelle Entwicklungen ist vorgesehen.

Der Leitfaden behandelt im FAQ-Stil folgende Fragen:

1. Was gilt für Betriebe, wenn die Ampel auf „rot“ schaltet?
2. Darf der Arbeitgeber in diesem Fall fragen, ob Beschäftigte geimpft sind?
3. Wie sollte die Prüfung des „G-Status“ ablaufen?
4. Was darf der Arbeitgeber mit den Daten machen, d. h. darf er sie speichern, wenn ja, wie lange und wo? Wer darf darauf zugreifen?
5. Darf der Arbeitgeber die Daten auch z. B. dafür nutzen, den Außendienst von Beschäftigten zu planen?
6. Darf ein Betriebsinhaber auch den Impf-, Genesenen- und Teststatus von betriebsfremden Personen verarbeiten?
7. Wie muss der Test ablaufen?
8. Wer zahlt den Test?
9. Was passiert, wenn Beschäftigte keine Nachweise vorlegen / den Test verweigern?
10. Was sind die Folgen, wenn sich Beschäftigte nicht an die Vorgaben halten?
11. Kann der Arbeitgeber auch 3G-Daten verarbeiten, wenn keine „rote Ampel“ vorliegt?
12. Ändert sich durch die Ausrufung des Katastrophenfalls etwas?

1. Was gilt für Betriebe, wenn die Ampel auf „rot“ schaltet?

Vorbemerkung

Für den Begriff des Betriebs im Sinne der 14. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (BayIfSMV) kann der Begriff des Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) als Anhaltspunkt herangezogen werden.

Nach dem Wortlaut des § 17 Satz 2 Nr. 4 der 14. BayIfSMV ist maßgeblich, wie viele Beschäftigte einschließlich des Betriebsinhabers der Betrieb gesamt hat. Sind dies **mehr als zehn Personen** – unabhängig ob diese vor Ort oder im Homeoffice arbeiten – ist der Anwendungsbereich der 3G-Pflicht eröffnet. Erst im zweiten Schritt ist zu klären, welche Beschäftigten konkret von der 3G-Pflicht betroffen sind. Für diese Prüfung ist entscheidend, ob die Person vor Ort und mit Kontakt zu anderen Beschäftigten bzw. zu anderen Personen arbeitet oder ob diese aus dem Homeoffice tätig wird.

In den Betrieben gelten im Einzelnen folgende Zugangsregelungen für Inhaber und Beschäftigte (ggf. einschl. Anbieter, Veranstalter, Betreiber und ehrenamtlich Tätige):

➤ In Betrieben der Gastronomie, Beherbergung und körpernahen Dienstleistungen

- gilt für Anbieter, Veranstalter, Betreiber, Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige **mit Kundenkontakt** gem. § 17 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. § 16 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 der 14. BayIfSMV **3 G +**, d.h. wer nicht geimpft oder nicht genesen ist, muss einen Testnachweis vorlegen. In Betracht kommt
 - ein PCR-Test, PoC-PCR-Test oder einen Test mittels weiterer Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik (§ 3 Abs. 4 Nr. 1 IfSMV),
 - der vor höchstens 48 Stunden durchgeführt wurde und der
 - an **mindestens zwei verschiedenen Tagen pro Woche** vorgelegt werden muss,
 - oder
 - ein PoC-Antigentest oder einen vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte zugelassenen, unter Aufsicht vorgenommenen Antigentest zur Eigenanwendung durch Laien (Selbsttest) (§ 3 Abs. 4 Nr. 2 oder 3)
 - der vor höchstens 24 Stunden durchgeführt wurde und der
 - **an jedem Arbeitstag vorgelegt werden muss.**

- **Ohne Kundenkontakt** gelten die Zutrittsregelungen nach § 17 Satz 2 Nr. 4 der 14. BayIfSMV, wenn es sich um Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten (einschl. Inhaber) handelt (s. hierzu unten)

➤ **In Betrieben, Einrichtungen und Veranstaltungen, die derzeit für die Kunden nur nach 2G zugänglich sind:**

Hierunter fallen beispielsweise öffentliche und private Veranstaltungen in nichtprivaten Räumlichkeiten, Sportstätten, Fitnessstudios, der Kulturbereich mit Theatern, Opern, Konzerthäusern, Bühnen, Kinos, Museen, Ausstellungen, Gedenkstätten, Objekte der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, Tagungen, Kongresse, zoologische und botanische Gärten, Freizeiteinrichtungen einschließlich Bäder, Thermen, Saunen, Solarien, Seilbahnen und Ausflugsschiffe, Führungen, Schauhöhlen und Besucherbergwerken, Freizeitparks, Indoorspielplätze, Spielhallen und -banken, Wettannahmestellen, touristischen Bahn- und Reisebusverkehr, Messen, Clubs, Diskotheken und Bordellbetriebe.

In diesen Betrieben gilt für Anbieter, Veranstalter, Betreiber, Beschäftigte und ehrenamtliche Tätige

- **mit Kundenkontakt** gemäß § 17 Satz 2 Nr. 3 der 14. BayIfSMV **3 G +**, d. h. wer nicht geimpft oder nicht genesen ist, muss einen Testnachweis vorlegen. In Betracht kommt nur ein PCR-Test, PoC-PCR-Test oder einen Test mittels weiterer Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik (§ 3 Abs. 4 Nr. 1 IfSMV),
 - der vor höchstens 48 Stunden durchgeführt wurde und der
 - an **mindestens zwei verschiedenen Tagen pro Woche** vorgelegt werden muss,
- Für Inhaber und Beschäftigte **ohne Kundenkontakt** gelten die Zutrittsregelungen nach § 17 Satz 2 Nr. 4 der 14. BayIfSMV, wenn es sich um Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten (einschl. Inhaber) handelt (s. hierzu unten)

➤ **In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten sowie Hochschulen, der außerschulischen Bildungsangebote einschließlich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Bibliotheken und Archive**

dürfen **Beschäftigte und Inhaber, die während ihrer Arbeitszeit Kontakt zu anderen Personen haben können** und die sonst nach den Bestimmungen von Teil 1 und 2 der 14. BayIfSMV keinen nach dem Impf-, Genesenen- oder Teststatus differenzierenden Zutrittsregelungen unterliegen, im Hinblick auf geschlossene Räume nur Zutritt erhalten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. In Betracht kommt

- ein PCR-Test, PoC-PCR-Test oder einen Test mittels weiterer Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik (§ 3 Abs. 4 Nr. 1 IfSMV), der vor höchstens 48 Stunden durchgeführt wurde
oder
- ein PoC-Antigentest oder einen vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte zugelassenen, unter Aufsicht vorgenommenen Antigentest zur Eigenanwendung durch Laien (Selbsttest) (§ 3 Abs. 4 Nr. 2 oder 3), der vor höchstens 24 Stunden durchgeführt wurde.

Der Test muss an **mindestens zwei verschiedenen Tagen pro Woche** vorgelegt werden.

Für die Bereiche der **Hochschulen, der außerschulischen Bildungsangebote einschließlich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Bibliotheken und Archive** muss wie folgt differenziert werden:

- Für Anbieter, Veranstalter, Betreiber, Beschäftigte und ehrenamtliche Tätige **mit Kundenkontakt** gilt die 3G-Regelung (unabhängig von der Betriebsgröße).
- Für Anbieter, Veranstalter, Betreiber, Beschäftigte und ehrenamtliche Tätige **ohne Kundenkontakt**, die aber während ihrer Arbeitszeit Kontakt zu anderen Personen haben können, gilt die 3G-Regelung nur in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten.

Der Testnachweis ist an **mindestens zwei verschiedenen Tagen pro Woche** vorzulegen.

➤ Keine Zugangsbeschränkungen für Beschäftigte in bestimmten Bereichen

Für den **Handel**, den **öffentlichen Personennah- und -fernverkehr** sowie die **Schülerbeförderung** gelten keine Zugangsbeschränkungen im Sinne der 3G-Regelung. Gleiches gilt für Beschäftigte in anderen Branchen **ohne Kontakt** zu anderen Personen sowie in **Betrieben mit nicht mehr als zehn Beschäftigten ohne Kundenkontakt**. Hier muss also kein Impf-, Test- oder Genesenennachweis vorgelegt werden.

2. Darf der Arbeitgeber in diesem Fall fragen, ob Beschäftigte geimpft sind?

Bei roter Ampel ist der Arbeitgeber verpflichtet, von den Beschäftigten die Vorlage eines Impf-, Genesen- oder Testnachweises zu verlangen und die Vorlage zu prüfen. Die Beschäftigten können dem nach Datenschutzrecht nicht widersprechen. Sie können jedoch frei entscheiden, wie sie den Nachweis erbringen wollen. D. h. auch Geimpfte und Genesene können ein Testergebnis vorlegen. Der Arbeitgeber ist daher nicht befugt, speziell den Impfstatus einzufordern. Das gilt auch bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren.

(Die Verpflichtung zur Prüfung der Vorlage der Nachweise ergibt sich aus §§ 3, 3a, 16 und 17 BayIfSMV)

3. Wie sollte die Prüfung des „G-Status“ ablaufen?

Bei der Prüfung des 3G-Status ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigten nicht zur Vorlage eines bestimmten Nachweises verpflichtet sind. Der Arbeitgeber darf auch nicht verlangen, dass der Beschäftigte den Nachweis zwingend über eine App erbringt; der Nachweis in Papierform muss daneben möglich bleiben.

Die Informationen über den G-Status, d. h. ob und welches der 3G vom Beschäftigten erfüllt wird, kann im Rahmen eines automatisierten Zugangssystems gespeichert werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass nicht das Nachweisdokument selbst kopiert wird. Soweit es sich um einen Genesenen- oder Testnachweis handelt, der nur eine begrenzte Gültigkeit hat, ist zur Erfüllung der Prüfpflicht des Arbeitgebers die Dauer dieser Gültigkeit ebenfalls zu speichern, um damit die automatisierte Zugangsgewährung zu befristen.

Die Speicherung ist jedenfalls so zu gestalten, dass eine Kenntnisnahme von Unbefugten durch ein Berechtigungskonzept ausgeschlossen ist; ein Sichtvermerk für „geimpft“ oder „genesen“ im Werksausweis ist daher beispielsweise nicht möglich.

Vgl. im Übrigen zur Häufigkeit der Tests bereits oben unter Ziffer 1.

4. Was darf der Arbeitgeber mit den Daten machen, d. h. darf er sie speichern, wenn ja, wie lange und wo? Wer darf darauf zugreifen?

Sobald der 3G-Status nicht mehr überprüft werden muss, sind die Testnachweise der Beschäftigten vollständig zu löschen.

Es sollte innerbetrieblich klar geregelt sein, wer Zugriff auf diese Daten haben darf. Die Daten dürfen nicht mit sonstigen Beschäftigtendaten – etwa in der Personalakte – zusammengeführt werden.

Die Daten dürfen grundsätzlich auch nicht zu anderen Zwecken verarbeitet werden; etwas anderes gilt nur für betriebliche Hygienekonzepte zur Pandemiebekämpfung: Bei der Festlegung und Umsetzung von derartigen Konzepten darf der Arbeitgeber einen ihm rechtmäßig bekannt gewordenen Impf- oder Genesenenstatus der Beschäftigten berücksichtigen, vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV).

Die Daten dürfen auch nicht an Dritte übermittelt werden; vgl. dazu aber auch Ziffer 5.

(Siehe zum Thema auch die Veröffentlichung des Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA) unter https://www.lda.bayern.de/media/veroeffentlichungen/FAQ-Sammlung_zur_Verarbeitung_von3G-3G_plus-2G.pdf)

5. Darf der Arbeitgeber die Daten auch z. B. dafür nutzen, den Außendienst von Beschäftigten zu planen?

Ja. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall nach dem 3G-Status fragen bzw. bereits vorhandene 3G-Informationen für die Planung des Außendienstes nutzen. Er darf die Daten allerdings nicht ohne Einwilligung des Beschäftigten an Dritte weitergeben, denn der Beschäftigte könnte den Status auch selbst vor Ort nachweisen. Rechtsgrundlage ist § 26 Abs. 3 BDSG.

6. Darf ein Betriebsinhaber auch den Impf-, Genesenen- und Teststatus von betriebsfremden Personen verarbeiten?

Die Erhebung des 3G-Status ist nicht auf der Grundlage der BayIfSMV, aber im Rahmen betrieblicher Hygienekonzepte zur Pandemiebekämpfung, die sich an den 3G-Schwellenwerten der BayIfSMV ausrichten, auf Grundlage des Hausrechts begründbar.

7. Wie muss der Test ablaufen?

Ein Testnachweis im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) kann ausgestellt werden, wenn die zugrundeliegende Testung durch dafür zugelassene In-vitro-Diagnostika erfolgt ist (das kann auch ein in Deutschland zulässiger Selbsttest sein), maximal 24 Stunden zurückliegt und

- vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist (also z. B. des Betriebsinhabers, eines beauftragten Kollegen oder ggf. auch eines beauftragten externen Dienstleisters, z. B. der externe Werkschutz), wobei für die Aufsicht keine Schulung erforderlich ist, oder
- im Rahmen einer betrieblichen Testung durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt oder
- von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde.

Bei Testungen vor Ort unter Aufsicht werden keine besonderen Anforderungen an die beaufsichtigende Person gestellt. Dieser Testnachweis **gilt nur an dem Ort, an dem die Testung vorgenommen wurde**, ein generell 24h gültiges Testzertifikat darf nicht ausgestellt werden.

Die erforderliche Ausbildung im Rahmen der betrieblichen Testung soll hingegen insbesondere praktische Übungen zur sachgerechten Anwendung des verkehrsfähigen Tests, Hygienemaßnahmen, richtige Abstrichnahme sowie Auswertung, Umgang mit Abwehrreaktionen (Niesen, Husten, Kopfbewegungen), Hygienemaßnahmen bei möglicher Kontamination der PSA (Wechsel der PSA und Desinfektion) und/oder Oberflächen (Flächendesinfektion) beinhalten. Die genannten „praktischen Übungen“ sind nicht durch eine alleinige Online-Schulung im Sinne eines Video-Tutorials ersetzbar. Praktische Übungen können anstelle in Präsenz allenfalls als interaktive Web-Schulung vorgenommen werden. Abweichend hiervon reicht ein Test mittels Nukleinsäureamplifikationstechnik, der vor höchstens 48 Stunden durchgeführt wurde (§ 3 Abs. 4 Nr. 1 der 14. BayIfSMV).

Das Testnachweisverfahren für unter Aufsicht vorgenommene Selbsttests kann auch durch die vom Arbeitgeber nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zur Verfügung zu stellenden Selbsttests erfüllt werden, soweit die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Tests die nach der BayIfSMV geforderten Testnachweise hervorbringen können.

Wenn Beschäftigte sich unbeaufsichtigt selbst testen, kann für diese Testung kein gültiger 3G- Testnachweis ausgestellt werden, auch wenn die sich selbst testende Person fachkundig ist. Ein Selbsttest ohne Aufsicht ist daher nicht geeignet, das Testerfordernis für den Zugang zum Betrieb zu erfüllen.

Die vom Arbeitgeber angebotenen Tests für die Beschäftigten können auf dem Betriebsgelände erfolgen.

8. Wer zahlt den Test?

Die Beschäftigten haben die Tests zu bezahlen, wenn sie

- keinen Anspruch auf einen kostenlosen Test nach der Coronavirus-Testverordnung (TestV) oder der Bayerischen Teststrategie haben (Ansprüche bestehen z. B. für Beschäftigte von Pflegeeinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, bei Ausbruchsgeschehen, etc.) und
- aufgrund der 14. BayIfSMV konkrete Testpflichten für Beschäftigte bestehen oder wenn die 14. BayIfSMV für bestimmte Einrichtungen und Betriebe die Möglichkeit von alternativen Testpflichten bietet und
- der Arbeitgeber nach der CoronaArbSchV keinen Test anbietet, der den Anforderungen der 14. BayIfSMV entspricht. Dies ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber der Testangebotspflicht der Corona-ArbSchV in Form von zwei Selbsttests pro Woche nachkommt, die 14. BayIfSMV jedoch einen PCR-Test fordert.

Geht ein Arbeitgeber dagegen über die Anforderungen der 14. BayIfSMV hinaus, hat der Arbeitgeber die damit verbundenen Kosten, z. B. für die Durchführung der Tests, zu tragen. Dies gilt beispielsweise, wenn er auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung für Beschäftigte „3G“ vorgibt, obwohl die 14. BayIfSMV dies für die Einrichtung oder den Betrieb nicht fordert und auch nicht die Möglichkeit für ein freiwilliges „3G plus“ benennt oder wenn der Arbeitgeber den Nachweis eines PCR-Tests fordert, obwohl die 14. BayIfSMV auch einen Schnelltest zulässt.

9. Was passiert, wenn Beschäftigte keine Nachweise vorlegen / den Test verweigern?

Vorab wird auf Folgendes hingewiesen:

Welche Handlungsmöglichkeiten dem Arbeitgeber bei Testverweigerung letztlich zustehen, ist eine Frage des Einzelfalles, die angesichts fehlender gerichtlicher Entscheidungspraxis nicht verbindlich geklärt werden kann. Auch mit Blick auf die Bandbreite möglicher Fallkonstellationen sowie der diesen jeweils zugrundeliegenden Lebenssachverhalte und betrieblichen Besonderheiten können nur allgemeine Hinweise anhand geltender arbeitsrechtlicher Grundsätze aufgezeigt werden.

Im Arbeitsverhältnis gilt grundsätzlich „ohne Arbeit kein Lohn“, es sei denn, es liegt ein Fall des § 615 Satz 1 oder 3 BGB vor (Annahmeverzug oder Betriebsrisiko des Arbeitgebers). Im Falle der Nichtvorlage eines Testnachweises bzw. der Testverweigerung dürfte jedoch kein Fall von § 615 Satz 1 oder 3 BGB vorliegen. Für Annahmeverzug (§ 615 Satz 1 BGB) fehlt es wohl an einem vertragsgemäßen Leistungsangebot des Beschäftigten. Dies dürfte in besonderem Maße gelten, soweit die Testpflicht – wie hier – auf einer öffentlich-rechtlichen Vorgabe und nicht auf einer arbeitgeberseitigen Entscheidung beruht.

Eine arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses stellt stets nur das letzte der verfügbaren Mittel dar. Dies muss wohl auch gegenüber einer oder einem Beschäftigten gelten, der einen Test verweigert.

In erster Linie sollte immer das Gespräch mit Testverweigerern gesucht werden. Bei Erfolglosigkeit gilt es, zunächst Möglichkeiten zu prüfen, den Beschäftigten in einem Bereich ohne Kontakt zu Kunden, andere Beschäftigten etc. einzusetzen.

Die Wirksamkeit einer solchen verhaltensbedingten Kündigung im Einzelfall muss stets das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung sein und setzt grundsätzlich eine vorherige Abmahnung voraus. Dabei wird zu prüfen sein, ob für den Fall einer erfolgten Abmahnung wegen Testverweigerung im jeweiligen Einzelfall eine negative Zukunftsprognose möglich ist, dass eine zukünftige Testbereitschaft der oder des Beschäftigten ausgeschlossen erscheint. Zwar kann bei Vorliegen einer Abmahnung nach höchstrichterlicher Rechtsprechung regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass ausnahmsweise angesichts der besonderen Sensibilität der Thematik und einer ggf. denkbaren Einstellungsänderung des Arbeitnehmers hierzu eine im Anschluss an eine Abmahnung ausgesprochene Kündigung wegen Testverweigerung vor den Arbeitsgerichten keinen Bestand hätte.

10. Was sind die Folgen, wenn sich Beschäftigte nicht an die Vorgaben halten?

Den gesetzlichen Bußgeldrahmen für Verstöße gegen das IfSG bzw. für Verordnungen und Allgemeinverfügungen, die auf dem IfSG beruhen, gibt das IfSG selbst vor. Damit sind Geldbußen bis zu 25.000 Euro möglich.

Um einen einheitlichen Vollzug der Regelungen der BayIfSMV zu gewährleisten, hat das Staatsministerium für Gesundheit und Pflege einen Bußgeldkatalog mit Richtlinienfunktion bekanntgemacht, in dem Regelsätze für bußgeldbewehrte Verstöße festgelegt werden (<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/rechtsgrundlagen/>, Stichwort: „Bußgeldkataloge“). Für Verstöße gegen die Kontrollpflichten des Inhabers im Sinne von §§ 17 Nr. 4, 19 Nr. 14 der 14. BayIfSMV sieht der Bußgeldkatalog Corona-Pandemie in der aktuellen Fassung unter der laufenden Nummer 21 ein Regelbußgeld in Höhe von 5.000 Euro vor. Von den Regelsätzen können die mit dem Vollzug befassten Kreisverwaltungsbehörden nach oben und unten abweichen; die Vollzugsbehörden sind hieran nicht unmittelbar gebunden. Der Bußgeldkatalog hat aber empfehlenden Charakter und soll zu einer Vereinheitlichung bei der Ermessensausübung beitragen. Besonderheiten des Einzelfalles können daher berücksichtigt werden, andererseits sollen vergleichbare Fälle bayernweit vergleichbar sanktioniert werden.

11. Kann der Arbeitgeber auch 3G-Daten verarbeiten, wenn keine „rote Ampel“ vorliegt?

Wenn es keine rechtliche Grundlage zur Prüfung der Nachweise gibt, können 3G-Daten nur mit ausdrücklicher, freiwilliger Einwilligung der betroffenen Person verarbeitet werden. Die Freiwilligkeit ist im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses immer besonders genau zu prüfen. Es kann aber Fälle geben, in denen es im eigenen Interesse des Beschäftigten sein kann, die Daten weiterzugeben und die Freiwilligkeit damit zu bejahen ist.

In der Situation kurz bevor die Ampel auf „rot“ geht erkennt das BayLDA die Möglichkeit an, bis zu einer Arbeitswoche vor dem konkret zu erwartenden Geltungsbeginn (z. B. bei Erfüllung eines der beiden Auslösewerte der „roten Ampel“ und anhaltenden Verschlechterungen der Pandemielage) mit der Erhebung der 3G-Daten im Interesse der zeitgerechten Umsetzung infektionsschutzrechtlicher Anforderung zu beginnen.

12. Ändert sich durch die Ausrufung des Katastrophenfalls etwas?

Nein. Die Anordnung des bayernweiten Katastrophenfalls ab 11.11.2021 hat auf die in diesem Leitfaden genannten Fallgestaltungen keine Auswirkungen.