

FAQ zum aktuellen Stand der Corona Gesetzgebung

Am 24.11.2021 endete die epidemische Lage von nationaler Tragweite. Die Corona – Arbeitsschutzverordnung ist ebenso wie die Corona - Arbeitsschutzregel bis zum 19. März 2022 verlängert worden.

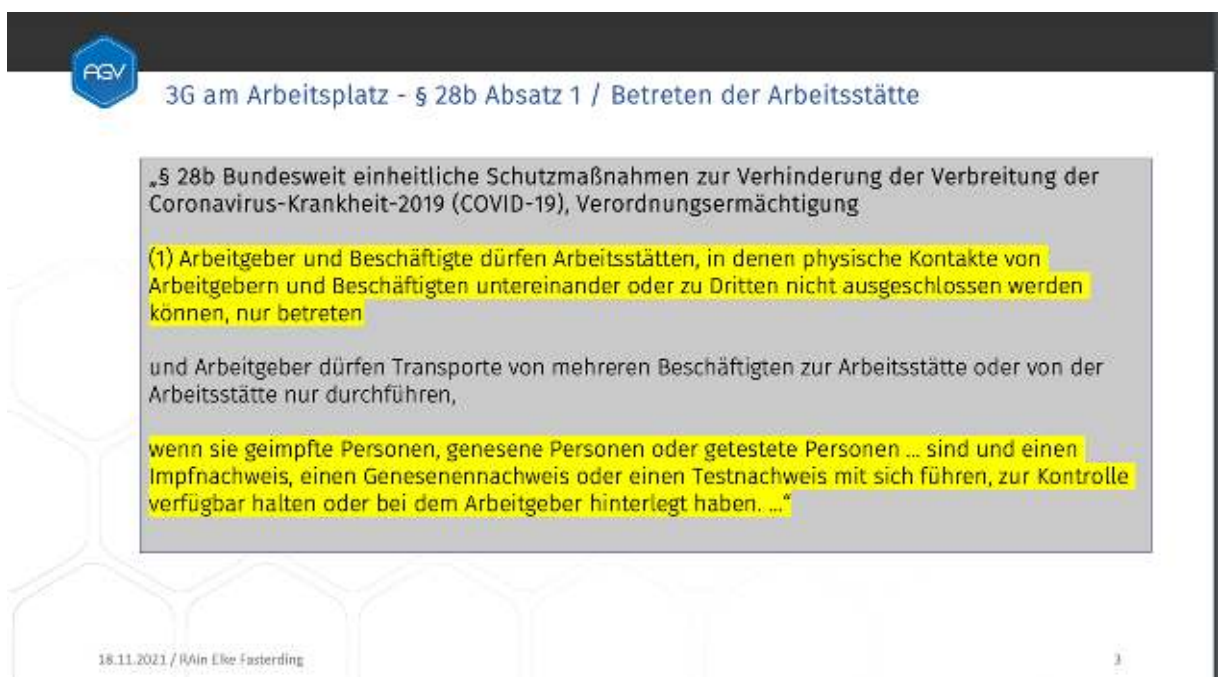
Die Änderungsanträge der Bundestagsfraktionen der SPD, von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP zum „**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze**“ anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ gingen am 19.11.2021 durch den Bundesrat. Die Verkündung im Bundesgesetzblatt fand am 23.11.2021 statt. Die Gesetzesänderungen des Infektionsschutzgesetzes umfassen vor allem eine Neufassung des § 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese Regelung ist befristet bis zum 19. März 2022.

Wesentliche Inhalte:

3G am Arbeitsplatz – Neufassung von § 28b Absatz 1 bis 3 IfSG.

Homeoffice Pflicht – Neufassung von § 28b Absatz 4 IfSG

1. Wie ist die 3G – Regelung am Arbeitsplatz gestaltet?



The screenshot shows a presentation slide with a blue header bar containing the AGV logo and the title "3G am Arbeitsplatz - § 28b Absatz 1 / Betreten der Arbeitsstätte". The main content is a text box with a grey background containing the following text:

„§ 28b Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19), Verordnungsermächtigung

(1) Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten

und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen,

wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen ... sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. ...“

At the bottom of the slide, there is a footer with the text "18.11.2021 / RAin Elke Fasterding" and a small number "3" in the bottom right corner.

2. Wer ist Beschäftigter?

§ 2 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz bestimmt dazu:

„(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
4. Beamtinnen und Beamte,
5. Richterinnen und Richter,
6. Soldatinnen und Soldaten,
7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.“

3. Fallen auch Zeitarbeiter im Entleiher Betrieb unter den Begriff des Beschäftigten?

Ja. § 11 Absatz 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bestimmt, dass die öffentlich – rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb des Entleihers gelten. Das heißt, der Entleiher muss die Einhaltung der 3G – Regel auch für Leiharbeiter kontrollieren.

4. Müssen auch Besucher oder Beschäftigte anderer Arbeitgeber kontrolliert werden?

Nein.

Arbeitgeber können aber aufgrund ihres Hausrechts festlegen, dass die 3G – Regel für alle gilt, die den Betrieb betreten.

5. Was ist eine Arbeitsstätte im Sinne dieser Norm?

Arbeitsstätten sind gemäß § 2 Absatz 1 und 2 Arbeitsstättenverordnung:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Arbeitsplätze im Homeoffice sowie in Fahrzeugen fallen nicht unter diesen Begriff.

6. Wie ist mit Außendienstmitarbeitern, Mitarbeitern auf Montage, Reinigungskräften, Handwerkern etc. im Hinblick auf die Kontroll- und Dokumentationspflichten zu verfahren?

Das BMAS vertritt einen weiten Begriff der „Arbeitsstätte“ und führt aus, dass jegliches Betreten einer Arbeitsstätte die Kontrollpflicht durch den eigenen Arbeitgeber auslöse. Es komme nicht darauf an, ob der Beschäftigte die eigene Arbeitsstätte oder eine andere Betriebsstätte betrete.

Es sei möglich, Vereinbarungen mit den Betrieben zu schließen, in denen die Arbeitsleistung erbracht werde, dass diese Betriebe auch die Zugangskontrollen mit übernehmen. Falls dies nicht geschehe, müssten die eigenen Arbeitgeber die Kontrolle durchführen. Die Kontrolle könne in solchen Fällen auch durch eine Fotodokumentation erfolgen.

7. Was sind physische Kontakte und wie kann der Nachweis über den Status erfolgen?

Aus der Gesetzesbegründung:

„**Physische Kontakte**“ sind gegeben, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

Nicht erheblich ist, ob Beschäftigte tatsächlich auf andere Personen treffen. Wenn diese Möglichkeit besteht, muss ein Nachweis über den Status geimpft, genesen oder getestet mitgeführt werden.

Als **Nachweise über den Status** geimpft, genesen und getestet gelten:

- der Nachweis einer vollständigen Impfung gegen SARS-CoV2 nach jeweils gültiger Definition der Coronavirus-Impfverordnung,
- der Nachweis, dass eine Infektion mit SARS-CoV2 nicht länger als 6 Monate zurückliegt oder
- eine aktuelle Bescheinigung über die Durchführung eines Coronatests mit negativem Ergebnis, bei dem die Testung nicht länger als 24h (PCR 48 Std) zurückliegt. Der Beschäftigte ist für die Beibringung des Testzertifikats (zum Beispiel durch Wahrnehmung eines Bürgertests) verantwortlich.

8. Welche Pflichten ergeben sich aus der 3G – Regel für Arbeitgeber?

Arbeitgeber müssen gemäß § 28b Absatz 3 IfSG (neu) die Einhaltung der Verpflichtung (3G) **täglich kontrollieren und regelmäßig dokumentieren**.

Wie tägliche Kontrollen erfolgen sollen, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes im Einsatz ist (z.B. direkter Kundentermin vor Ort, ohne zuvor im Betrieb gewesen zu sein, ist nicht näher ausgeführt).

Zu diesem Zweck dürfen personenbezogene Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf COVID – 19 verarbeitet werden. Der Nachweis muss auf Verlangen vorgezeigt werden können.

Die erhobenen Daten sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

Für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht geimpft oder genesen sind, folgt daraus, dass sie ihren Teststatus nachweisen müssen. Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass der Arbeitnehmer an allen Arbeitstagen einen Bürgertest mitbringt.

Arbeitgeber können auch freiwillig beaufsichtigte Selbsttests anbieten. Verpflichtet sind sie dazu nach derzeitigem Stand aber nicht.

Durch die beabsichtigte Verlängerung der Corona – Arbeitsschutzverordnung bleiben Arbeitgeber aber verpflichtet, den nicht im Homeoffice tätigen Ungeimpften und Nicht-Genesenen zwei unbeaufsichtigte Selbsttests zur Verfügung zu stellen.

9. Sind Arbeitgeber nach der Neuregelung des § 28b Absatz 1 IfSG verpflichtet, ein Testangebot zu unterbreiten, damit Beschäftigte den Betrieb betreten können?

Nein. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, die Zugangsvoraussetzungen für die 3G - Regelung zu schaffen.

Sie haben lediglich die Kontroll- und Dokumentationspflichten.

10. Muss der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern zweimal wöchentlich kostenlose Selbsttests zur Verfügung stellen?

Da die Corona-Arbeitsschutzverordnung bis zum 19.März 2022 verlängert worden ist, bleibt diese Verpflichtung bestehen. Dies ist auch durch den Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 18.11.2021 bekräftigt worden.

Allerdings bestimmt § 4 Absatz 2 der Corona-Arbeitsschutzverordnung, dass die Verpflichtung nicht besteht, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann.

Das hatte bislang zur Folge, dass nachweislich geimpften und genesenen Beschäftigten keine kostenlosen Selbsttests zur Verfügung gestellt werden mussten, soweit auch im Übrigen ein Schutzkonzept besteht.

Gleiches muss auch gelten, wenn der Arbeitgeber Selbsttests unter Aufsicht durch geschultes Personal anbietet.

11. Welcher Testnachweis muss nach § 28b Absatz 1 IfSG erbracht werden?

Gemäß § 28b Absatz 1 Satz 1 muss es sich um einen Testnachweis im Sinne des § 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung vom 08. Mai 2021 handeln.

§ 2 Nr. 7 beinhaltet 3 Varianten: a) den Selbsttest unter Aufsicht desjenigen, der Schutzmaßnahmen unterworfen ist, b) den betrieblichen Test unter Aufsicht von Personal mit „Expertise“ und c) den Test durch Leistungserbringer im Sinne der Coronavirus-Testverordnung.

Die Gesetzesbegründung führt dazu aus:

„Als Testnachweise nach § 2 Nr. 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung kommen Testungen in Frage, die der Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung

besitzt, durchführt oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde. Eine Überwachung muss vor Ort durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person erfolgen.“

Es genügt daher den Anforderungen nicht, wenn ein Beschäftigter lediglich einen **Selbsttest** vorweist.

Ein Selbsttest unter Aufsicht durch Kollegen / Vorgesetzte ohne entsprechende Expertise (§ 2 Nr. 7a) ist nach Auffassung des BMAS auch ausreichend.

12. Wie lange muss der Test noch gültig sein?

Gemäß § 2 Ziffer 7 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung darf die zugrunde liegende Testung maximal 24 Stunden zurückliegen.

Das heißt, die Testung darf im Zeitpunkt der Kontrolle durch den Arbeitgeber maximal 24 Stunden zurückliegen.

Bsp.: Ist die Testung am 23.11.21 um 16.00h erfolgt, berechtigt sie zu einem Betreten der Arbeitsstätte bis zum 24.11.2021 um 16.00h. Dass der Beschäftigte sich dann nach Ablauf der 24-Stunden-Frist im Betrieb aufhält, ist unerheblich.

13. Sind reine Selbsttests für die 3G – Regelung zulässig?

Nein. Selbsttests unter Aufsicht sind aber möglich.

14. Wie sollen die Testungen vorgenommen werden?

Aus der Gesetzesbegründung:

Testungen zum Nachweis einer eventuellen COVID-19 Erkrankungen sollen regelhaft durch Dritte vorgenommen und ausgewertet oder unter Aufsicht vorgenommen werden.

Zusätzlich zu den in COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung ist auch ein Testnachweis möglich, der auf einem PCR-Test beruht. In diesen Fällen darf die Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen, da PCR-Tests ansonsten wegen der deutlich längeren Verfahrensdauer nicht als Nachweise genutzt werden können.

15. Was ist bei der Durchführung und Dokumentation von Selbsttests unter Aufsicht von Arbeitgebern zu beachten?

Das BMAS führt dazu aus:

„Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Beschäftigte oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen.

Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Personen das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanleitung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen sein.

Die Unterweisung soll auch auf die für die Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für alle Beteiligten eingehen.

Name, Vorname von Aufsichtsführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle -ggf. auch digital- zu dokumentieren.“

16. Kann die Testung auch virtuell beaufsichtigt werden?

Nein, das ist aufgrund der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung ausgeschlossen.

17. Wie lange gelten Geimpfte als geimpft?

Aktuell gibt es rechtlich (noch) keine Begrenzung der Gültigkeit der Impfung. Es gibt aktuell nur ein "technisches" Ablaufdatum der elektronischen Impfnachweise nach einem Jahr.

18. Wie kann bei Zweifeln die Echtheit eines COVID-Zertifikats überprüft werden?

Mit der kostenlosen CovPassCheck - App kann die Echtheit digitaler Zertifikate überprüft werden.

19. Wann können unter Aufsicht getestete Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz gehen?

Die getesteten Personen dürfen sich erst dann an den Arbeitsplatz begeben, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt.

20. Sind die Testung und das Warten auf die Kontrolle Arbeitszeit?

Nein, es handelt sich nicht um Arbeitszeit.

Arbeitnehmer müssten sich entsprechend früher auf den Weg machen, um die Arbeit rechtzeitig aufnehmen zu können.

21. Hat die Verletzung der Kontroll- und Dokumentationspflicht eine Folge für Arbeitgeber?

Ja, die Verletzung ist bußgeldbewehrt mit bis zu 25.000,00€.

22. Wie kann der Arbeitgeber die Dokumentation vornehmen?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mitgeteilt, dass es genügt, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten in einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Die Verarbeitung des Datums kann auch elektronisch erfolgen. 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.

Das BMAS führt dazu auf seiner Homepage ferner aus:

„Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport ...).

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.

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.

Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig.

Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen.

Die Kontrollpflichten des Arbeitgebers und das Recht zur Verarbeitung der erhaltenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind jedoch nicht mit einem umfänglichen Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus verbunden.

Es ist genesenen oder geimpften Beschäftigten weiterhin freigestellt, auch aktuelle Testnachweise anstelle von Impf- oder Genesenennachweisen mitzuführen und bei Zugangskontrollen des Arbeitgebers vorzulegen.“

23. Muss der Arbeitgeber gemäß Art. 13 DSGVO über die Erfassung des 3G - Status informieren?

Ja, nach Art. 13 DSGVO trifft den Arbeitgeber die Pflicht, die Beschäftigten über die mit der Kontrolle des Impf-, Genesenen- und Testnachweise verbundenen Datenverarbeitung zu informieren.

Diese Information über die Art und Weise der Datenverarbeitung soll den Beschäftigten auch zugänglich gemacht werden.

24. Hat der Betriebsrat bei der 3G – Kontrolle ein Mitbestimmungsrecht?

Bei der Frage, ob es eine 3G – Kontrolle gibt, hat der BR kein Mitbestimmungsrecht, da es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt.

Da, wo es um die Ausgestaltung der Kontrollen, mithin darum geht, wie die Kontrollen umgesetzt werden sollen, ist ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Ziffer 1 BetrVG denkbar. Gleiches gilt, wenn eine Speicherung von Zugangsdaten auf Chips erfolgen soll.

25. Welche Pflichten ergeben sich für Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer haben eine Nachweispflicht bzgl. ihres Status. Sofern sie nicht geimpft oder genesen sind, muss der negative Test vor Arbeitsantritt von ihnen erbracht werden.

Bietet der Arbeitgeber auf dem Betriebsgelände ein Testangebot an, so ist das Betreten der Arbeitsstätte zu diesem Zweck ausdrücklich erlaubt, § 28b Absatz 1 Satz 3 IfSG.

26. Was gilt, wenn ein Beschäftigter seinen Impf- oder Genesenstatus nicht offenlegen möchte?

Das ist kein Problem - er muss dann täglich den Status „getestet“ nachweisen.

27. Was hat die Verletzung der Nachweispflicht zur Folge?

Die Verletzung der Nachweispflicht ist ebenfalls mit bis zu 25.000,00€ bußgeldbewehrt.

Zum Umgang mit Arbeitnehmern, die Nachweise verweigern, enthält der Gesetzesentwurf keine Angaben.

Arbeitnehmer, die keinen 3G – Nachweis erbringen, können die Arbeitsstätte nicht betreten und daher auch ihre Arbeitsleistung nicht erbringen.

Sie erhalten daher kein Arbeitsentgelt und können abgemahnt werden. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei dauerhafter Weigerung, den Status preiszugeben oder nachzuweisen, können bis zum Ausspruch einer Kündigung gehen.

28. Unter welchen Voraussetzungen müssen Arbeitgeber künftig Homeoffice anbieten?



Homeoffice Pflicht, § 28b Absatz 4

„(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten,
diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen,
wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.
Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.
Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.“

18.11.2021 / RAin Elke Fasterding

29. Was sind zwingende Gründe im Sinne der Neuregelung?

Aus der Gesetzesbegründung:

Nur wenn **zwingende betriebliche Gründe** entgegenstehen, kann von einer Verlagerung dieser Tätigkeiten abgesehen werden.

Solche betriebsbedingten Gründe können vorliegen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten.

Beispiele können sein: mit einer Bürotätigkeit verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Wareneingangs und Warenausgangs, Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (zum Beispiel IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, unter Umständen auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb.

Technische oder organisatorische Gründe, wie zum Beispiel die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können in der Regel nur vorübergehend bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrunds angeführt werden. Auch können besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen gegen die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice sprechen.

30. Was sind entgegenstehende Gründe für Beschäftigte?

Aus der Gesetzesbegründung:

Die Beschäftigten müssen Bürotätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten in ihrer Wohnung ausführen, wenn dies den Beschäftigten möglich ist.

Gründe, die dem entgegenstehen, können beispielsweise

- räumliche Enge,
- Störungen durch Dritte oder
- unzureichende Ausstattung sein.

Über die Gründe, die dem Homeoffice entgegenstehen, reicht eine formlose Mitteilung des Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers aus.

Liegen betriebliche Gründe dafür vor, dass die Homeoffice-Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen der zuständigen Behörde diese Gründe darlegen.

31. Kann auch Auszubildenden Homeoffice angeboten werden?

Grundsätzlich ist die Ausbildung im Betrieb durchzuführen. Allerdings kann im Sinne der Regelung des Infektionsschutzgesetzes auch Homeoffice angeboten werden.

32. Welche Regelungen enthält die Neuregelung sonst noch?

- Die Weitergeltung des Fragerechts in bestimmten Einrichtungen, § 36 Abs. 3 IfSG.
- Die Verlängerung der Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG bis 19. März 2022.
- Verlängerung der Regelung zum Kinderkrankengeld in das Jahr 2022 hinein.
- Erstattungsfähigkeit von Pauschalbeiträgen nach § 172 SGB VI und § 249b SGB V bei Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG im § 57 IfSG aufgenommen.