

## Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weitere Maßnahmen

Der Bundestag hat in seiner Sitzung am 18.11.2021 den Gesetzentwurf zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) beschlossen. Diese Neuregelungen gelten vorerst bis zum 19.03.2022.

Die Standards wie etwa das Abstandsgebot, Maskenpflicht, Testnachweise sowie Nachweise, ob jemand geimpft oder genesen ist und Hygienekonzepte vor allem bei Veranstaltungen bleiben bestehen. Eine wesentliche Änderung ist die Kontrolle der Impf-, Genesenen- oder Testnachweise, somit wird branchenübergreifend 3G am Arbeitsplatz und im öffentlichen Nahverkehr eingeführt.

Auch die Homeoffice-Pflicht wurde wieder bis zum 19.03.2022 eingeführt.

### Homeoffice

Im §28 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz wird erneut ein Recht auf Homeoffice eingeführt.

Das Angebot zum Homeoffice hat sich als wirksame Maßnahme zur Reduzierung betriebsbedingter Personenkontakte bewährt. Durch die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice werden nicht nur Personenkontakte im Betrieb vermieden beziehungsweise verringert, sondern auch auf dem Weg von und zur Arbeit.

Arbeitgeber haben den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe dem entgegenstehen. Auch die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, falls ihrerseits keine Gründe dagegenstehen. Arbeitgeber können das Angebot nur unter zwingenden betrieblichen Gründen unterlassen, wie z. B. bei Postbearbeitung oder zur Besetzung von Notdiensten.

Bei Arbeiten im Homeoffice muss beachtet werden, dass auch dort die Vorgaben der DSGVO sorgfältig eingehalten werden. Es muss sichergestellt sein, dass niemand unbefugt Daten oder Unterlagen einsehen kann. Viele Informationen zum Schutz und der Sicherheit von Daten im Homeoffice finden sich auf der Internetseite des Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik unter ["Tipps für sicheres mobiles Arbeiten"](#). Dies empfiehlt sich mit einer Richtlinie zum Homeoffice zu regeln.

### 3G-Regelung am Arbeitsplatz und im öffentlichen Nahverkehr

Ab sofort müssen Beschäftigte bei Betreten der Arbeitsstätte einen 3G-Nachweis mit sich führen. Diese Arbeitnehmer dürfen Arbeitsstätten oder auch evtl. Transporte zur Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie Impf-, Genesenen- oder Testnachweise vor Zutritt der Arbeitsstätte bzw. vor Fahrtantritt vorlegen können.

Arbeitgeber müssen die Nachweise täglich kontrollieren, um eine lückenlose Zutrittskontrolle gewährleisten zu können.

Der Arbeitgeber kann die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren, wenn die Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz eingehalten werden.

Die 3G-Regelung muss für alle Beschäftigten und jeden Arbeitsplatz dokumentiert werden, sofern physische Kontakte zwischen Beschäftigten oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden kann.

Für Beschäftigte gelten nur Ausnahmen vom Betretungsverbot der Arbeitsstätte ohne 3G-Nachweis, wenn sie Test- und Impfangebote durch den Arbeitgeber wahrnehmen.

### Besonderheit in Gesundheitseinrichtungen 2G plus

In §36 Abs. 3 Infektionsschutzgesetz wird geregelt, dass der Arbeitgeber in bestimmten Unternehmen bzw. Einrichtungen, wie z. B. Schulen, Kindergärten und Pflegeheimen die Impf- und Immunitätsdaten in Bezug auf das Coronavirus verarbeiten darf, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden. Diese Ausnahmegvorschrift gilt bis zum 19.03.2022.

Außerdem müssen in Praxen und anderen Gesundheitseinrichtungen Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher ab 24.11.2021 einen tagesaktuellen Schnelltest vorlegen – unabhängig davon, ob sie geimpft oder genesen sind. Patienten und Bewohner sind davon ausgenommen.

### Was sind Arbeitsstätten nach §28 Abs. 1 IfSG?

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert.

Arbeitsstätten sind demnach:

- 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 insbesondere 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 und Unterkünfte.

Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

## Welchen Umfang müssen die Kontrollen haben?

Wenn der Arbeitgeber den Genesenen- oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können diese Beschäftigten anschließend grundsätzlich von den täglichen Zutrittskontrollen ausgenommen werden. Allerdings müssen die Beschäftigten und auch der Arbeitgeber selbst den Impf-/Genesenen-/Testnachweis für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und –verfahren sind nicht festgelegt. Nachweise können von den Beschäftigten auch direkt beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig und die Nachweise können sowohl in schriftlicher als auch in digitaler Form vorliegen.

Der Schwerpunkt der Kontrollen von Behörden wird sich erwartungsgemäß auf die Gültigkeit der Testnachweise richten.

## Wie muss die Dokumentation erfolgen? Wie lange sind die Dokumentationen für behördliche Kontrollen aufzubewahren?

Alle Beschäftigten sind täglich zur Testung verpflichtet, es sei denn, dass sie freiwillig ihren Impf- bzw. Genesenenstatus nachweisen können.

- Beschäftigte gelten als vollständig geimpft, wenn sie zwei Impfungen erhalten haben und die letzte Impfung mindestens 14 Tage zurückliegt. Dann muss der Nachweis nur einmalig erfasst und dokumentiert werden. Ein gesetzlich geregeltes Fragerecht existiert jedoch nicht.
- Nach einer überstandenen Corona-Infektion gilt man für die nächsten 6 Monate als genesen. Hier muss bei der Kontrolle das Enddatum zum Ablauf des Genesenenstatus vermerkt werden. Innerhalb dieser Frist muss der Beschäftigte nicht erneut kontrolliert werden.
- Bei getesteten Beschäftigten ist es im Sinne des Grundsatzes der Datenminimierung ausreichend, im Rahmen der Kontrolle den Vor- und Nachnamen der Beschäftigten auf einer Liste aufzuführen, sobald ein entsprechender Nachweis erbracht worden ist.

Weitere Gesundheitsdaten der Beschäftigten sollten nicht erhoben werden. Außerdem sollten angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person und auch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit getroffen werden, damit keine Einsichtnahme durch Unbefugte (Dritte oder Kollegen) erfolgen kann.

Die 3G-Nachweise gehören zu den Gesundheitsdaten und somit zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten und dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zum Zwecke der Nachweiskontrolle erforderlich ist.

Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.

## Wie lange sind die Tests zulässig?

Antigen-Schnelltests haben eine Gültigkeit von maximal 24 Stunden. Bei einem PCR-Test erweitert sich dieser Zeitraum auf höchstens 48 Stunden.

## Eigenverantwortung des Arbeitnehmers / Muss der Arbeitgeber die Tests kostenpflichtig zur Verfügung stellen?

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür auch die kostenfreien Bürgertests in Anspruch nehmen. Die Zeit, welche für die Testungen benötigt wird, zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Nach wie vor ist weiterhin die Regelung wirksam, dass Arbeitgeber allen Beschäftigten mindestens zweimal pro Woche einen Test anbieten müssen, wenn diese nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet über die zwei wöchentlichen Tests noch weitere zur Verfügung zu stellen. Werden die Tests jedoch nur als reine Selbsttests angeboten, wird damit nicht die aktuell geforderte Nachweispflicht erfüllt. Daher müssen die Schnelltests unter Aufsicht des Arbeitgebers oder von einer beauftragten Person vor Ort abgenommen werden. Die beauftragte Person muss jedoch die erforderliche Ausbildung/Kenntnis besitzen, solche Tests durchführen zu können. Ebenfalls sind Testungen durch zugelassene Testzentren oder Arztpraxen möglich.

## Mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Testverweigerung

Ein Verstoß gegen die gesetzlich zwingend erforderliche Vorlage eines 3G-Nachweises könnte ein abmahnungsrelevantes Verhalten darstellen, wenn von Seiten des Arbeitnehmers die Tests verweigert werden. Weigert sich der Arbeitnehmer dauerhaft einen 3G-Nachweis beizubringen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen. Allerdings sei eine Verhältnismäßigkeitsprüfung erforderlich.

Kann ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung wegen eines fehlenden 3G-Nachweises nicht zur Verfügung stellen, besteht in der Regel auch kein Vergütungsanspruch auf die Arbeitszeit.

## Verstöße

Für die Kontrolle des Arbeitsschutzes sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder zuständig. Sofern die Arbeitsschutzbehörden Verstöße feststellen, können diese auch sanktioniert werden. Auch das unbefugte Ausstellen und Verwenden von Gesundheitszeugnissen wird zukünftig unter Strafe gestellt. Die Höhe einer möglichen Sanktion hängt von Art und Umfang des Verstoßes ab und richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Bußgelder bis 30.000 € sind möglich.

## Hinweis

Das IfSG bildet als bundeseinheitliche Regelung lediglich die gesetzlichen Mindestvorgaben ab. Die einzelnen Bundesländer haben die Möglichkeit, diese gesetzliche Mindestvorgaben je nach der örtlichen Pandemielage noch weiter zu verschärfen. Davon haben einige Bundesländer bereits Gebrauch gemacht, was die Gemengelage immer unübersichtlicher macht und zur Verunsicherung bei den Arbeitgebern führt. Daher empfehlen wir, Kontakt zu den einzelnen lokalen Gesundheitsämtern zu halten, um sich regelmäßig über die geltenden Regelungen zu informieren.