

2021-11-22

Sehr geehrte Damen und Herren,

von Bundestag und Bundesrat wurde am 18. und 19.11.2021 das "[Gesetz zur Änderung des IfSG und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite](#)" beschlossen.

Mit den Neuregelungen sollen u.a. Vorkehrungen für die Zeit nach dem Ende der epidemischen Lage von nationaler Tragweite getroffen werden. Eine für die Arbeitgeber in diesem Zusammenhang wesentliche Änderung ist die Einführung einer 3G-Regel am Arbeitsplatz sowie eine Pflicht zur mobilen Arbeit von zu Hause aus für Bürotätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.

Neben den beschlossenen Gesetzesänderungen haben sich die Ministerpräsidenten in ihrer Konferenz auf weitere Rahmenbedingungen für den aktuellen Umgang mit der Pandemie verständigt.

Nachfolgend ein Kurzüberblick über die wesentlichen Änderungen des IfSG aus Arbeitgebersicht:

#### **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung**

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird im Wesentlichen unverändert bis zum 19. März 2022 verlängert.

#### **3G am Arbeitsplatz - § 28b Abs. 1-3 IfSG neu**

Mit einer Neufassung des § 28b Abs. 1 IfSG wird eine 3G-Regel für den Arbeitsplatz eingeführt. Danach dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte (weit zu verstehen) nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie die 3G-Vorgaben erfüllen

- **geimpft,**
- **genesen oder**
- **getestet.**

Darüber hinaus müssen sie den entsprechenden **Nachweis** mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.

Ein **Betreten der Arbeitsstätte** ist **für nicht immunisierte Arbeitgeber oder Beschäftigte** nur erlaubt, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen (§ 28b Abs.1 IfSG-neu).

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen durch **Nachweiskontrollen** täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren.

Arbeitgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, einen entsprechenden **Nachweis auf Verlangen vorzulegen**. Die tägliche Kontrollpflicht bezieht sich nach der Begründung schwerpunktmäßig auf den Status „getestet“. Hinsichtlich des Status „geimpft“ oder „genesen“ sollen „vereinfachte Kontrollprozesse anwendbar“ sein. Beim Status „genesen“ ist darauf zu achten, dass dieser Status nur begrenzt gilt. Die Norm erlaubt darüber hinaus die **personenbezogene Verarbeitung des Impf-, Sero- und Teststatus** soweit dies zur Erfüllung der Überwachungs- und Dokumentationspflicht erforderlich ist (§ 28b Abs. 3 neu). Wie diese „vereinfachten Kontrollprozesse“ aussehen oder die Kontrolle des Status „getestet“ betrieblich umgesetzt werden können, ist anhand der Umstände der individuellen Gegebenheiten unter Hinzuziehung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu ermitteln (z.B. mögliche elektronische Zugangsregulierung). Die **allgemeinen datenschutzrechtlichen Regeln** gelten auch hinsichtlich Durchführung der nunmehr gesetzlich erlaubten Kontrollen weiter.

Darüber hinaus schafft die Norm auch die Möglichkeit, die Daten über den Impf-, Sero- und Teststatus der Beschäftigten zum Zwecke der **Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts** auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung gemäß den §§ 5,6 ArbSchG zu verwenden, soweit auch dies erforderlich ist.

Die **Testnachweise**, die zum Zutritt zur Arbeitsstätte berechtigen, müssen die Vorgaben von § 2 Nr. 7 Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung erfüllen. Danach können Schnelltests bei einem Drittanbieter (Bürgertests) oder auch beim Arbeitgeber überwachte Selbsttests verwendet werden. Auch PCR-Tests sind möglich.

#### **Hinweis zur Testangebotspflicht nach § 4 der Corona-Arbeitsschutzverordnung:**

Der Arbeitgeber ist unserer Ansicht nach **nicht** verpflichtet, entsprechende Testmöglichkeiten für „Selbsttests unter Aufsicht“ bereit zu stellen. „Unbeaufsichtigte Selbsttests“ bleiben im Rahmen der Testangebotspflicht nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung zulässig, berechtigen jedoch nicht zum Zugang zur Arbeitsstätte.

#### **Konkretisierung der Pflichten durch Rechtsverordnung möglich**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Gesundheitsministerium durch Rechtsverordnung vorzuschreiben, welche Maßnahmen Arbeitgeber zur Umsetzung der Verpflichtungen nach § 28b neu zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Pflichten zu verhalten haben (§ 28b Abs. 6 neu). Insofern bleibt abzuwarten, ob bzw. welche Konkretisierungen durch Rechtsverordnung erfolgen werden. Wir werden Sie hierzu wie üblich informieren.

#### **Arbeit von zu Hause - § 28b Abs. 4 IfSG neu**

Nach dem neu vorgesehenen § 28b Abs. 4 IfSG, der der Homeoffice Regelung entspricht, die bis einschließlich 30.06.2021 galt, haben Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeit in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Betriebsbedingte Gründe, die einer Verlegung der Arbeitstätigkeit nach Hause entgegenstehen, können vorliegen, wenn die

Seite 3 zum Schreiben vom 22. November 2021

Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder nicht aufrechterhalten werden könnten. Gründe, die aus Sicht der Beschäftigten entgegenstehen könnten, sind z. B. räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende Ausstattung.

### **Schutzmaßnahmen der Länder**

Es bleibt die Möglichkeit für die Länder erhalten, auch nach Ende der epidemischen Lage im IfSG definierte Schutzmaßnahmen anzuwenden, soweit die konkrete Gefahr einer epidemischen Ausbreitung des Coronavirus besteht und das Parlament in dem betroffenen Land deren Anwendbarkeit festgestellt hat. Bestimmte Maßnahmen sind dabei ausgeschlossen, z. B. die Anordnung von Ausgangsbeschränkungen, die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen sowie die Schließung oder Beschränkung von Betrieben, Gewerben, Einzel- oder Großhandel. Insofern bleibt auch diesbezüglich abzuwarten, ob bzw. welche Maßnahmen das Land Baden-Württemberg ergreifen wird. Auch hierzu werden wir Sie, wie üblich informieren.

Zu den weiteren für Arbeitgeber relevanten Änderungen, wie insbesondere der **Verlängerung des Entschädigungsanspruchs gem. §56 Abs. 1a IfSG** und der **Verlängerung der Regelung zum Kinderkrankengeld** siehe Rundschreiben Nr. 158/2021 und 159/2021.

### **Inkrafttreten**

Der Bundesrat hat heute dem Gesetz zugestimmt, so dass es am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt, in Kraft treten wird. Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand soll dies erst ab dem 24.11.2021 der Fall sein, sicher ist dies jedoch aktuell nicht. Arbeitgeber sollten sich daher auf eine kurzfristige Umsetzung der Vorgaben einstellen. Wir werden Sie entsprechend informieren, sobald klar ist, wann das Gesetz verkündet und dann in Kraft tritt.

### **FAQ des BMAS**

Das BMAS bietet in seinen [FAQs](#) erste Antworten auf die aktuellen Fragen zu 3G am Arbeitsplatz

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie wie üblich auf dem Laufenden halten.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum