

2022-03-30

Übergangsfrist läuft zum 2.4.2022 aus – ab 3.4.2022 gilt der Basisschutz

Sehr geehrte Damen und Herren,

die derzeit noch geltenden Coronamaßnahmen des Landes gelten noch bis 2.4.2022, ab 3.4.2022 gilt bundesweit lediglich noch der Basisschutz. Auch eine Hotspot-Regelung schließt das Land Baden-Württemberg aktuell aus.

D. h. dass im öffentlichen Bereich bis auf die Maskenpflicht in einzelnen Bereichen jegliche Schutzmaßnahmen entfallen werden.

3G am Arbeitsplatz entfällt endgültig

Mit dem Auslaufen der Übergangsregelungen zu Corona-Maßnahmen in Baden-Württemberg entfällt ab dem 3.4.2022 endgültig die bisherige gesetzliche Grundlage für 3G-Kontrollen am Arbeitsplatz. Die Unternehmer Baden-Württemberg (UBW) und der Datenschutzbeauftragte des Landes Baden-Württemberg sehen für die Abfrage oder Kontrolle der 3G-Daten am Arbeitsplatz auch anderweitig keine rechtliche Grundlage, auch nicht über den Weg des Hausrechts. Diese Rechtslage war eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers.

Auch die Abfrage des Impfstatus für die Anpassung und Aktualisierung des Hygienekonzepts entbehrt nun der gesetzlichen Grundlage und die bisher – auch freiwillig - erteilten Einwilligungserklärungen der Beschäftigten berechtigen in aller Regel nicht dazu, die Daten weiter vorzuhalten. Die in diesem Zusammenhang erhobenen Daten müssen vollständig gelöscht werden.

Umsetzung CoronaArbeitsschutzV

Für Sie als Arbeitgeber gilt weiterhin die Corona-Arbeitsschutzverordnung (gültig vorerst bis 25.05.2022) mit den dazugehörigen Arbeitsschutzregeln in der „jeweils gültigen Fassung“. Die Arbeitsschutzregeln entsprechen aktuell allerdings nicht mehr der Gesetzeslage und werden derzeit überarbeitet. Bei Widersprüchen geht die neuere Arbeitsschutzverordnung vor.

Die Arbeitgeber müssen danach weiterhin die Gefährdungsbeurteilung zum Corona-Infektionsschutz vornehmen und den sich ändernden Umständen anpassen, daran anschließend ebenso das Hygienekonzept. Die Gefährdungsbeurteilung muss dabei tätigkeitsbezogen erfolgen. Je nach konkreter Arbeitssituationen können und müssen die in der ArbeitsschutzV angesprochenen Corona-Maßnahmen ggf. auch unterschiedlich bewertet werden, können aber in vielen Fällen nach der Prüfung auch fortgesetzt werden.

Seite 2 zum Schreiben vom 30. März 2022

Bitte beachten Sie, dass Sie bei Einführung von den nach der Arbeitsschutzverordnung vorgeschlagenen Schutzmaßnahmen den Betriebsrat – sofern vorhanden – beteiligen müssen (§ 87 BetrVG), da der Arbeitgeber bei der Gestaltung nun durchgängig einen Bewertungsspielraum hat.

Für den Fall, dass Kunden für Ihre Mitarbeiter 3G als Zugangsvoraussetzung angeben, haben Sie zunächst die Möglichkeit auf freiwilliger Basis, die Beschäftigten nach ihrem Status zu fragen, um die Einsatzmöglichkeit zu prüfen. Sofern sich bei der Auftrags-/Arbeitserfüllung Schwierigkeiten ergeben, wird aber überwiegend davon ausgegangen, dass dem Mitarbeiter zumindest ein Test zumutbar wäre. Allerdings gibt es diesbezüglich keine höchstrichterliche Rechtsprechung und somit nach wie vor keine Rechtssicherheit.

Bitte beachten Sie, sofern Sie selbst für den Zutritt zum Betrieb bei externen Personen Kontrollen durchführen, dass Sie die erhobenen Daten kurzfristig wieder löschen.

Einreiseverordnung

Die aktuelle Einreiseverordnung ist (derzeit) bis 28.04.2022 gültig. Von den darin geregelten Pflichten wie Anmelde-, Nachweis- und Quarantänepflicht kommt aktuell nur die „3G“-Nachweispflicht bei Einreise zum Tragen, da aktuell keine Hochrisiko- oder Virusvariantengebiete ausgewiesen sind.

Entschädigungsansprüche gem. § 56 I IfSG

Bis 30.6.2022 ist das Regierungspräsidium für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers zuständig, ab 1.7.2022 geht die Zuständigkeit dann auf die Gesundheitsämter über.

Die bereits bestehende Entschädigungsvoraussetzung, dass der Betroffene alle öffentlich empfohlenen Impfungen vorgenommen haben muss, wird in Baden-Württemberg so umgesetzt, dass Anspruch auf Entschädigung bereits hat, wer 2-fach geimpft ist, bzw. bei Johnson & Johnson genügt sogar nur die 1-fache Impfung. Die Booster-Impfung ist für den Entschädigungsanspruch keine Voraussetzung.

Außerdem ist für die Antragstellung lediglich ein positives PCR-Testergebnis, bzw. ein positives Schnelltestergebnis eines Leistungserbringers ausreichend.

Ob im Zusammenhang mit dem Erstattungsanspruch das Recht besteht, die Beschäftigten nach dem Impfstatus zu fragen, ist nach wie vor streitig und nicht aufgelöst. Laut Aussage des Sozialministeriums ist es jedoch auf Grundlage von § 56 I IfSG gerechtfertigt. Die Datenerhebung darf jedoch lediglich für die Antragstellung verwendet werden und muss anschließend wieder gelöscht werden.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie wie üblich informieren.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum