

Ausgabe 29/2021 vom 22. November 2021

Änderungen des Infektionsschutzgesetzes - Arbeitsrechtliche Umsetzung der bundeseinheitlichen 3G-Regelung in Betrieben



Änderungen des Infektionsschutzgesetzes - Arbeitsrechtliche Umsetzung der bundeseinheitlichen 3G-Regelung in Betrieben

In der letzten Woche haben Bundestag und Bundesrat das „Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ beschlossen.

Geme möchten wir Sie über die Neuregelungen informieren, die nach In-Kraft-Treten des Gesetzes - voraussichtlich am Mittwoch, 24. November 2021 - anzuwenden sind. Infektionsschutzverordnungen der Länder werden durch die Bundesregelung nicht formal außer Kraft gesetzt, aber verdrängt, soweit die Bundesregelung inhaltlich Regelungen trifft.

Kerninhalte der bundeseinheitlichen 3G-Regelung

3 G am Arbeitsplatz - Neufassung des § 28 b Absatz 1 bis 3 IfSG

Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen die Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Der Arbeitgeber ist zur Kontrolle der vorzulegenden Impf-, Genesenen- und Testnachweise verpflichtet und muss diese Kontrolle dokumentieren. Die 3G-Regelung gilt unabhängig von der Beschäftigtenzahl ab dem ersten Mitarbeiter und unabhängig von jeglichen Kennzahlen (Infektionszahlen, Krankenhausbelegung o.ä.) vorerst bis zum 19. März 2022.

Wie oft muss die 3G-Regelung kontrolliert werden?

Der Arbeitgeber muss täglich kontrollieren, dass seine Beschäftigten die 3G-Regelung einhalten. Für Personen ohne Impf- oder Genesenennachweis bedeutet das, dass sie täglich den Nachweis einer negativen Testung erbringen müssen. Der Impf- und Genesenenstatus muss hingegen nur einmal während des Gültigkeitszeitraums überprüft werden (der Genesenennachweis ist derzeit auf sechs Monate beschränkt). Die Bundesregelung enthält eine ausdrückliche Ermächtigung des Arbeitgebers, diese Daten zum Kontrollzweck zu verarbeiten, also auch zu dokumentieren. Die Daten der Dokumentation sind hinsichtlich der Vorhaltpflicht für behördliche Kontrollen spätestens sechs Monate nach Erhebung zu löschen.

Wie erfolgt der Nachweis?

Der Arbeitgeber muss sich von seinen Beschäftigten einen geeigneten Nachweis über die Erfüllung der „3G“ vorlegen lassen.

Geeignete Nachweise nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung <https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahmiv/index.html> sind:

- Ein Impfnachweis in verkörperter oder digitaler Form, vorausgesetzt die Impfung ist mit einem anerkannten Impfstoff erfolgt und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung sind mindestens 14 Tage vergangen

- Ein Genesenennachweis in verkörperter oder digitaler Form, vorausgesetzt die zugrundeliegende Testung ist durch einen PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik erfolgt und liegt mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurück

- Ein negativer Testnachweis in verkörperter oder digitaler Form, sofern die zugrundeliegende Testung mittels eines zugelassenen Tests erfolgt ist, maximal 24 Stunden zurückliegt und

a) vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist,

b) im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt oder

c) von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde.

Abweichend davon darf ein PCR-Test bis zu 48 Stunden zurückliegen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Abstrichnahme.

Selbsttests vor Ort unter Aufsicht reichen als Nachweis für Personen ohne Impf- und Genesenennachweis also aus. Der Arbeitgeber ist aber nach wie vor gemäß der Corona-Arbeitsschutzverordnung nur verpflichtet, zwei Selbsttests zur Eigenanwendung zur Verfügung zu stellen. Eine Pflicht zur Beaufsichtigung durch den Arbeitgeber, um der Nachweispflicht zu genügen, gibt es nicht. Eine Unterstützung des Arbeitnehmers bei der Beschaffung der Testnachweise ist nicht verpflichtend. Gegebenenfalls muss sich der Arbeitnehmer folglich alle im Laufe einer Arbeitswoche erforderlichen Testnachweise extern selbst beschaffen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur Selbsttests zur Eigenanwendung aushändigt.

Die Kontrolle der „3G“ muss grundsätzlich vor dem Betreten des Betriebsgeländes erfolgen. Es gibt lediglich eine Ausnahme für Tests, die vom Arbeitgeber zur Erlangung des erforderlichen Testnachweises angeboten werden: Um sich einem solchen Testangebot des Arbeitgebers unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme zu unterziehen, darf der Arbeitnehmer das Betriebsgelände betreten.

Verschärfte 3 G-Regelungen für Pflegeeinrichtungen und -dienste

- Beschäftigte dürfen – unabhängig davon, ob sie geimpft oder genesen sind – voll- und teilstationäre sowie ambulante Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe nur betreten, wenn sie getestet sind und einen Testnachweis (nicht älter als 24 Stunden) mit sich führen. Für Beschäftigte, die geimpft oder genesen sind, gilt dabei zum einen die Erleichterung, dass sie die Testung durch Schnelltests als Eigentest ohne Überwachung machen können. Zum anderen ist § 28 b Absatz 2 (neu) IfSG nach Auskunft des Bundesministeriums für Gesundheit derart zu interpretieren, dass der Testrhythmus für geimpfte und genesene Beschäftigte auf insgesamt drei Testungen je Kalenderwoche begrenzt werden kann.

- Ungeimpfte bzw. nicht genesene Beschäftigte müssen ebenfalls bei jedem Betreten ein negatives Testergebnis vorlegen, das nicht älter als 24 Stunden (bzw. bei PCR-Test nicht älter als 48 Stunden) ist; jedoch ist der Nachweis aufgrund eines Schnelltests zur Eigenanwendung ohne Aufsicht nicht möglich. Freiwillig kann der Arbeitgeber Testnachweismöglichkeiten im Betrieb anbieten (betriebliche Teststationen oder die Bereitstellung einer Aufsicht für Selbsttests) und zwar auch mehr als zweimal die Woche. Dabei gilt es, etwaige arbeitsrechtliche Fragestellungen im Einzelfall zu beachten.

- Besucher müssen jedes Mal ein negatives Testergebnis (Schnelltest unter Aufsicht) nachweisen – unabhängig davon, ob sie geimpft oder genesen sind.

- Stationäre sowie ambulante Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind verpflichtet, der zuständigen Behörde zweiwöchentlich Angaben zu den durchgeführten Tests bei Beschäftigten, Pflegebedürftigen/Patienten und Besuchern in anonymisierter Form zu übermitteln. Ebenfalls zweiwöchentlich sind Angaben zum Anteil der Beschäftigten sowie Pflegebedürftigen/Patienten/Betreuten, die gegen Corona geimpft sind, in anonymisierter Form zu übermitteln. Die Einrichtungen werden dafür zur entsprechenden Datenerhebung ermächtigt, soweit sie sich auf die Beurteilung der Gefährdungslage und die Berichtspflichten beziehen.

- Stationäre sowie ambulante Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind verpflichtet, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen bzw. das in der Regel vorhandene anzupassen. In dessen Rahmen haben sie Coronatests für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.

- Wer entgegen den Vorschriften eine ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtung oder eine Einrichtung der Eingliederungshilfe betritt, kann mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro belegt werden. Die gleiche Summe gilt für Betriebe, die die Nachweiskontrollen nicht oder nicht richtig überwachen.

Umgang mit Arbeitnehmern, die die Vorlage eines erforderlichen Nachweises verweigern

In diesem Fall darf der Arbeitgeber dem Beschäftigten den Zugang zum Arbeitsplatz nicht gewähren. Kann der Arbeitnehmer nicht aus dem Homeoffice arbeiten, hat der Arbeitnehmer keinen Entgelt(fort)zahlungsanspruch. Eine staatliche Entschädigung ist ebenfalls nicht vorgesehen.

Gegebenenfalls kann die ausgefallene Arbeitszeit im Einvernehmen über die Nutzung von Zeitkonten und/oder Urlaub abgedeckt werden. Dazu ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet.

Arbeit von zu Hause aus - Neufassung von § 28 b Absatz 4 IfSG

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. In der Pflege dürfte dies nur in Ausnahmefällen zum Tragen kommen. Soweit keine Gründe der Beschäftigten diesem entgegenstehen, müssen Beschäftigte diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung ausführen. Was zwingende betriebsbedingte Gründe seitens des Arbeitgebers sind, ist im Gesetz selbst nicht näher ausgeführt. Aus der Begründung ergibt sich, dass solche Gründe Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, die Bearbeitung der Post, die Wartung der IT und die Sicherstellung der Ersten Hilfe sein können.

Weitere Informationen zu den wichtigsten Fragen

im Zusammenhang mit der neuen 3G-Regelung beantwortet Ihnen auch die FAQ-Liste des Bundesministeriums für Arbeit, die Sie unter <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html> finden.

Bei spezifischen Fragen empfehlen wir Ihnen, auf uns zuzukommen. Das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes steht Ihnen dazu gerne zur Verfügung.

Gegebenenfalls werden wir Ihnen in den kommenden Tagen noch weitere Informationen zur Verfügung stellen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

