

FAKTENBLATT

Neue Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus

Mit dem neuen Infektionsschutzgesetz sind auch neue Regeln für 3G am Arbeitsplatz in Kraft getreten und die Homeoffice-Verpflichtung ist wieder eingeführt worden. Mit Hilfe der als Anlage 1 beigefügten „Checkliste zum aktuellen betrieblichen Infektionsschutz“ können Sie schnell prüfen, ob Sie die neuen Regeln erfüllen.

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Regelungen, die für Betriebe und Beschäftigte ab 24. November 2021 von zentraler Bedeutung sind. Darüber hinaus weisen wir auf die FAQ-Liste zum „Betrieblichen Infektionsschutz“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hin, die Sie hier einsehen können:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html#doc89168596-e024-487b-980f-e8d076006499bodyText10> . Die FAQ-Liste gibt Hinweise zur praktischen Handhabung der 3G-Regelung am Arbeitsplatz.

3G-Regel am Arbeitsplatz (§ 28b Abs. 1 IfSG)

Arbeitgeber und Beschäftigte mit möglichen physischen Personenkontakten im Betrieb dürfen den Betrieb/die Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann. Ausnahmen sind ausschließlich möglich, wenn die Arbeitsstätte betreten wird, um direkt, d.h. bevor die Arbeit aufgenommen wird, eine Testangebot oder ein Impfangebot in der Arbeitsstätte wahrzunehmen.

Arbeitsstätten sind 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. Arbeitsstätten sind auch Verkehrs- und Fluchtwege, Notausgänge, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume etc. Unabhängig von der Zahl der Beschäftigten müssen sich alle Betriebe hieran halten.

Im Sinne des Infektionsschutzgesetzes gehören neben den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auch arbeitnehmerähnliche Personen zu den Beschäftigten.

Die 3G-Pflicht gilt ebenso für Sammeltransporte. Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, wenn die Beschäftigten geimpft, genesen oder getestet sind.

Arbeitsplätze im Homeoffice sind keine Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG, so dass Beschäftigte, die ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, keinen entsprechenden Nachweispflichten unterliegen.

Für Geimpfte und Genesene ist es ausreichend, wenn Betriebe den Status der Beschäftigten einmal überprüft und dokumentiert haben. Geimpfte müssen einen vollständigen Impfschutz gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 nachweisen. Diesen Nachweis können sie durch die Vorlage des EU konformen digitalen Impfzertifikates oder des Impfausweises erbringen. Ein Genesener kann ein digitales europäisches Covid-Zertifikat oder einen Genesenennachweis vorlegen, aus dem eine Infektion und eine Testung auf das Coronavirus hervorgehen. Die Testung muss mindestens 28 Tage und darf höchstens 6 Monate zurückliegen.

Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung und Dokumentation ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte oder für die Teilnahme an einem Sammeltransport. Die zu Grunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Sie muss entweder in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden, oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden, oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein. Ein Selbsttest, der vor dem Weg zur Arbeit zu Hause durchgeführt worden ist, reicht nicht aus. Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.

Beschäftigte müssen Ihrem Arbeitgeber einen Impfnachweis, Genesenennachweis oder Testnachweis vorlegen. Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen die Arbeitgeber aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden.

Der Arbeitgeber darf Vor- und Zuname des Beschäftigten und die Art des vorgelegten Nachweises dokumentieren. Zusätzlich ist bei Genesenen das Enddatum des Genesenen Status zu dokumentieren. Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke zur Nachweiskontrolle erforderlich ist. Die Dokumentation der Kontrollen des 3G-Nachweises ist spätestens 6 Monaten nach ihrer Ergebung zu löschen. Als Anlage 2 finden Sie die Vorlage für die tägliche Kontrolle und Dokumentation der 3G-Nachweise.

Arbeitgeber und Beschäftigte selbst müssen den Impf- /Genesenen-/Testnachweis für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten, z.B. im Spind.

Wichtiger Hinweis: Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.

Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten, auch die Beschäftigten im Homeoffice über die 3G-Pflicht im Betrieb informieren. Die Regelungen zur 3G-Pflicht im Betrieb gelten bis zum 22. März 2022.

Wiedereinführung der Homeoffice-Verpflichtung (§ 28b Abs. 4 IfSG)

Arbeitgeber müssen für Büroarbeitsplätze oder vergleichbare Tätigkeiten Homeoffice anbieten, wenn keine zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen. Solche betriebsbedingten Gründe können vorliegen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Beispiele: 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.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, das vom Arbeitgeber ausgesprochene Angebot zu Homeoffice anzunehmen, sofern ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. 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. Als Anlage 3 finden Sie eine Vorlage zur Dokumentation des Sachstandes zur Homeoffice-Arbeit.

Berlin, 29. November 2021