

Neues IfSG bringt 3G am Arbeitsplatz und Auskunftspflicht zum Impfstatus

Für den betrieblichen Alltag sind insbesondere folgende Neuregelungen relevant:

3G am Arbeitsplatz:

Mit der Neufassung des § 28b Abs. 1-3 IfSG wird eine 3G-Regel am Arbeitsplatz eingeführt. Danach dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind und den entsprechenden Nachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.

Hinsichtlich des Begriffs der Arbeitsstätte kann auf § 2 Abs. 1 und 2 ArbStättV zurückgegriffen werden. Danach zählen zu den Arbeitsstätten nicht nur Arbeitsräume und Orte in den Gebäuden auf dem Betriebsgelände, sondern auch Orte im Freien auf dem Betriebsgelände sowie Orte auf Baustellen. Ein Betreten der Arbeitsstätte ist erlaubt, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Test- oder Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen (§ 28b Abs. 1 IfSG). Zudem soll die 3G-Regel auch für betriebliche veranlasste Sammeltransporte der Beschäftigten zur oder von der Arbeitsstätte gelten, also auch für gemeinsame Fahrten zur Baustelle.

Kontrolle und Auskunftspflicht:

Den Betrieben wird damit auferlegt, die Einhaltung der Verpflichtungen durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Arbeitgeber und Beschäftigte sind verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis auf Verlangen vorzulegen. Soweit es für die Überwachungs- und Dokumentationspflicht erforderlich ist, dürfen Arbeitgeber zu diesem Zweck personenbezogene Daten sowie Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit verarbeiten (§ 28b Abs. 3 IfSG). Damit wird zumindest die lange umstrittene Auskunftspflicht der Beschäftigten über ihren Impfstatus nun festgeschrieben.

Testpflicht und Folgen für Beschäftigte:

Hier ist zu unterscheiden zwischen dem Testangebot des Arbeitgebers für alle Beschäftigten, also auch den Geimpften, und der Testpflicht für Umgeimpfte. Während der Arbeitgeber allen Beschäftigten weiterhin mindestens zweimal wöchentlich ein Testangebot machen muss (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV vom 6. September 2021 - entweder Schnelltest oder Selbsttest), brauchen ungeimpfte Beschäftigte ab sofort **täglich** einen zertifizierten Antigen-Schnelltest. Hierfür hat jeder Beschäftigte selbst zu sorgen. Nach § 2 CoronaTestQuarantäneVO muss der Test von dafür zugelassenen Personen, Teststellen, Testzentren oder Laboren ausgestellt werden und erstreckt sich lediglich auf die Geltungsdauer von 24 Stunden. Dazu hat das

Bundesgesundheitsministerium folgende Aussage veröffentlicht: "Stellt der Arbeitgeber lediglich Selbsttests zur Eigenanwendung zur Verfügung, die nicht unter Aufsicht durchgeführt werden, ist dies kein zertifizierter Nachweis". Dies bedeutet, dass ein durch geschultes Personal des Arbeitgebers durchgeführter Schnelltest ausreichend ist.

Da für Ungeimpfte ein Test vor Beginn der Arbeitsaufnahme vorgeschrieben ist, stellt die Testzeit - im Gegensatz zum freiwilligen Testangebot für geimpfte Beschäftigte - **keine Arbeitszeit** dar.

Fest steht aber, dass Ungeimpfte ohne gültigen Test nach Hause geschickt werden müssen. Sie erhalten für die ausgefallene Zeit **keinen Lohn**. Da die Testpflicht per Gesetz dem Ungeimpften auferlegt wurde, stellt die Nichtvorlage eines Testnachweises einen **Abmahngrund** dar und berechtigt im Wiederholungsfall zur fristlosen Kündigung.

Korrekte Dokumentation:

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es nach Auskunft des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

Homeoffice-Pflicht für kaufmännisches Personal:

Nach dem neu vorgesehenen § 28b Abs. 4 IfSG haben Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anzubieten, 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 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.

Das BMAS hat zu allen Fragen rund um die neuen Corona-Regelungen für Betriebe und Beschäftigte ein **ausführliches FAQ herausgebracht**, das hier abgerufen werden kann:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>