

Mandanteninformation Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Mit der am Anfang des Monats beschlossenen Änderung des Infektionsschutzgesetzes ergeben sich für Arbeitgeber seit Montag, dem 22.11.2021, zunächst bis zum 19.03.2022 zwei zentrale Pflichten:

- Es gilt erneut eine generelle Home-Office-Pflicht für Büromitarbeiter, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe oder Gründe auf Arbeitnehmerseite entgegenstehen.
- Alle verbleibenden Arbeitnehmer dürfen den Betrieb nur betreten, wenn sie entweder geimpft, genesen oder getestet sind (3-G Pflicht), es sei denn, sie betreten die Arbeitsstätte aufgrund eines Test- oder Impfangebots des Arbeitgebers.

1. Homeoffice

Nach § 28b Abs. 4 IfSG n.F. hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten im Homeoffice auszuführen, wenn keine „zwingenden betriebsbedingten Gründe“ entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat dieses Angebot anzunehmen, soweit von seiner Seite keine Gründe entgegenstehen. Der Impf- oder Genesenen-Status ist für diese Regelung unerheblich, sie gilt für alle Arbeitnehmer, die eine Bürotätigkeit verrichten.

An die „zwingenden betriebsbedingten Gründe des Arbeitgebers“ gegen die Homeoffice-Pflicht werden vom Gesetzgeber hohe Anforderungen gestellt. Die Begründung des Gesetzentwurfs benennt hier exemplarisch die erhebliche Beeinträchtigung von Betriebsabläufen. Dies kann auf technische oder organisatorische Gründe zurückzuführen sein (z.B. Maschinenführertätigkeit vor Ort). Die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Mitarbeiter dürfte in der Regel, im Gegensatz zur ersten Homeoffice Pflicht, jedoch nicht mehr als zwingender Ausnahmegrund angeführt werden können.

Im Gegensatz hierzu werden an die „entgegenstehenden Gründe“ von Arbeitnehmern gegen das Home-Office keine hohen Anforderungen gestellt, so dass der Arbeitnehmer in der Praxis „frei“ über die Annahme des Homeoffice-Angebots entscheiden kann.

2. 3-G Pflicht am Arbeitsplatz

Nach § 28b Abs. 1 IfSG dürfen Arbeitnehmer nur noch geimpft, genesen oder getestet den Betrieb betreten, sofern ein physischer Kontakt zu anderen nicht ausgeschlossen werden kann. Ein Impf-, Genesenen- oder Testnachweis ist von den Betretenden mitzuführen, zur Kontrolle verfügbar zu halten oder bei dem Arbeitgeber zu hinterlegen.

Über diese betrieblichen Zugangsregelungen hat der Arbeitgeber zu informieren. Zudem hat er die Verpflichtungen die Einhaltung dieser Vorgaben durch Kontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Eine stichprobenartige Überprüfung ist nicht ausreichend. Arbeitgebern, die die Einhaltung der Zugangsvoraussetzungen nicht oder nicht richtig überwachen, droht gem. § 73 Abs. 1a Nr. 11d. IfSG ein Bußgeld von bis zu EUR 25.000,00.

Hierzu darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten zum Impf-, Genesungs- und Teststatus verarbeiten. Diese Daten dürfen auch zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung verwendet werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch nicht die Pflicht, seinen Impf- oder Genesungsstatus dem Arbeitgeber mitzuteilen. Hieraus resultiert sodann jedoch eine Testpflicht.

Die Testung durch einen sogenannten Schnelltest darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Bei einem Test mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR etc.) darf der Test maximal 48 Stunden zurückliegen.

Aus der gesetzlichen Neuregelung ergibt sich unmittelbar keine Kostenregelung zu Lasten des Arbeitgebers. Aufgrund der Eigenverantwortlichkeit des Arbeitnehmers für seinen Testnachweis, ist derzeit davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer auch grundsätzlich die Kosten zu tragen hat. Dies gilt jedoch nicht für die seitens des Arbeitgebers aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV n.F.) den Mitarbeitern zwei Mal pro Kalenderwoche kostenfrei zur Verfügung zu stellenden Corona-Tests. Im Ergebnis werden die Kosten damit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter aufgeteilt.

3. Ausblick

Angesichts der volatilen und sich weiter verschärfenden Corona-Lage ist die aktuelle Gesetzes- und Verordnungslage aufmerksam zu beobachten. Weitere Verschärfungen und zeitliche Veränderungen