

## RECHT

23. November 2021  
31/2021 Tx/Bkl

### **Corona-Pandemie: Neuerungen im IfSG – FAQ zur 3G-Regelung am Arbeitsplatz**

Anbei informieren wir Sie über die Änderungen im Infektionsschutzgesetz, über die BMAS-FAQ bzgl. der 3G-Regelung am Arbeitsplatz sowie die Beschlüsse der Ministerpräsidentenkonferenz:

#### **1. Änderungen im Infektionsschutzgesetz**

Der Bundesrat hat am 19. November 2021 einstimmig den Änderungen des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze zugestimmt. Das Gesetzespaket wird dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung zugeleitet und tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Die Grunddrucksache können Sie [hier](#) abrufen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht von einem Inkrafttreten am Mittwoch, den 24. November 2021 aus.

#### **2. FAQ anlässlich der neuen 3G-Regel am Arbeitsplatz vom Bundesarbeitsministerium (BMAS)**

Durch die Änderungen im Infektionsschutzgesetz wurde u. a. auch § 28b Abs. 1 – 3 IfSG neu gefasst und sieht die Einführung einer 3G-Regelung am Arbeitsplatz vor. Das BMAS hat dies zum Anlass genommen, FAQ mit Fragen und Antworten zur 3G-Regelung bereitzustellen. Sie sind unter diesem [Link](#) abrufbar. Die wichtigsten Aussagen zusammengefasst:

##### **– Pflichten des Arbeitgebers | Pflichten des Arbeitnehmers**

Arbeitgeber sind zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Sie sind nicht selbst zur Testung oder Bereitstellung der Testmöglichkeit verpflichtet. Die Testverpflichtung nach § 4 ArbeitsschutzVO kann auch künftig mit Selbsttests erfüllt werden.

Beschäftigte haben eigenverantwortlich dafür Sorge zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Hierfür können die kostenfreien Bürgertests oder die betrieblichen Testangebote in Anspruch genommen werden. Letztere allerdings nur, sofern sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

Will oder kann der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben bzw. nachweisen und erbringt infolgedessen seine Arbeitsleistung nicht, steht ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zu.

– **Anforderungen an den Testnachweis**

Die zugrunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Etwas anderes gilt nur im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren. Hier darf die Testung maximal 48 Stunden zurückliegen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle.

– **Dokumentation der betrieblichen Zugangskontrollen**

Es genügt, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten in einer Liste „abzuhaken“, wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist. Die Verarbeitung des Datums kann auch elektronisch erfolgen. 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.

– **Datenschutzrechtliche Hinweise**

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis verarbeiten, soweit dies zum Zweck der Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus ist dem Arbeitgeber gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (Dritte oder Kollegen) ausgeschlossen ist.

**Bewertung der BDA zum BMAS-FAQ**

Zu Recht ist jetzt klargestellt, dass Arbeitnehmer zum Nachweis ihres Status verpflichtet sind und dieser Status auch verarbeitet werden kann. Das ist ein Beitrag, die Kontrollen für Betriebe und Beschäftigte handhabbar zu gestalten. Genesene und Geimpfte müssen ohne weitere Einschränkungen schnell Zugang zum Arbeitsplatz erhalten können.

Will der Arbeitnehmer den Testnachweis erbringen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die entsprechenden Testmöglichkeiten bereitzustellen. Ihn trifft lediglich die Testangebotspflicht nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung. Selbsttests bleiben damit auch weiterhin unbeaufsichtigt zulässig. Der Arbeitnehmer ist dann gezwungen – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche – fünf Testnachweise selbst zu beschaffen. Bietet der Arbeitgeber demgegenüber zwei Testungen unter Aufsicht im Betrieb an, muss der Arbeitnehmer drei Testnachweise selbst beschaffen.

Nach der Definition des Beschäftigten i. S. d. § 2 Abs. 2 ArbSchG fallen auch Zeitarbeitskräfte unter die 3G-Regelung. Denkbar sind zusätzliche Vereinbarungen im Verhältnis Entleiher zum Verleiher.

**3. Beschlüsse aus der Ministerpräsidentenkonferenz vom 18. November 2021**

Die Regierungschefs der Länder haben in ihrer Videoschaltkonferenz am 18. November 2021 mit der Bundeskanzlerin den [folgenden Beschluss](#) gefasst. In diesem Beschluss werden insbesondere Rahmenbedingungen vereinbart, wonach es den Ländern ermöglicht wird, bestimmte Maßnahmen vor dem Hintergrund der Entwicklung der Corona-Pandemie in ihrem Bundesland zu ergreifen. Wir möchten insbesondere darauf hinweisen, dass auch die Ministerpräsidenten die Notwendigkeit der bundesweiten Vorgabe für den Arbeitsplatz sehen. Nach ihrer Auffassung sollen dort nur genesene, geimpfte oder getestete Personen tätig sein dürfen (**3G-Regelung**). Die Einhaltung dieser 3G-

Regelung solle vom Arbeitgeber täglich kontrolliert und dokumentiert werden. Dazu müssen alle Arbeitgeber auch über entsprechende Auskunftsrechte gegenüber den Arbeitnehmern verfügen. Die Arbeitgeber bieten weiterhin zudem mindestens zweimal pro Woche eine kostenlose Testmöglichkeit an. Dieses Konzept sei hinsichtlich seiner Praktikabilität im Rahmen der konkreten betrieblichen Umsetzung zu überwachen und nötigenfalls kurzfristig anzupassen. Dort, wo keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, solle die Arbeit vom häuslichen Arbeitsplatz (**Homeoffice**) ermöglicht werden. Bund und Länder sind sich zudem darüber einig, dass bei ihrer Besprechung am 9. Dezember 2021 die Wirkung der auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ergriffenen Maßnahmen vor dem Hintergrund des aktuellen Infektionsgeschehens evaluiert werden sollen. Zudem werde der Bund die **Überbrückungshilfe III Plus** (einschließlich der Neustarthilfe) und Regelungen zur Kurzarbeit um drei Monate bis 31. März 2022 verlängern. Er werde gemeinsam mit den Ländern weitere Maßnahmen zur Unterstützung der von Corona-Schutzmaßnahmen besonders betroffenen Advents- und Weihnachtsmärkte entwickeln, die durch die Länder administriert werden.