

## RECHT

RS-Nr. 33/21 - 22.11.2021

### **Corona: Gesetzentwurf zur Novellierung des IfSG verabschiedet**

Der Bundesrat hat dem Gesetz zur Novellierung des IfSG am Freitag einstimmig zugestimmt.

Am Donnerstag hatte bereits der Bundestag dem Gesetzentwurf zugestimmt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht von einem Inkrafttreten bereits am Mittwoch, den 24. November aus.

Das BMAS hat die Verabschiedung des Gesetzes zum Anlass genommen, FAQs mit Fragen und Antworten zur 3G-Regelung unter nachfolgenden Link [BMAS - FAQs zu 3G am Arbeitsplatz](#) bereit zu stellen.

Der HPV hat die wichtigsten Aussagen zusammengefasst:

#### **1. Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern**

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.

## **2. 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.

## **3. 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.

## **4. Auswirkungen auf das Homeoffice**

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. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

## **5. 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**

Es ist nunmehr klargestellt, dass Arbeitnehmer zum Nachweis ihres Status verpflichtet sind und dieser Status auch vom Arbeitgeber verarbeitet werden kann. Somit können die Kontrollen für Betriebe und Beschäftigte handhabbar gestaltet werden. 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 (Zwei Tests pro Woche). 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.