

## Corona – was müssen Arbeitgeber wissen? – Update 67

### Neufassung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ab 24.11.2021 in Kraft

#### 3 G am Arbeitsplatz § 28b Abs. 1

##### **Betreten des Arbeitsplatzes**

Arbeitsstätten, bei denen der physische Kontakt mit anderen nicht ausgeschlossen ist, dürfen dann nur noch von Arbeitgeber/Innen und Arbeitnehmer/Innen betreten werden,

- wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind
- und den entsprechenden Nachweis mit sich führen, verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.

Ein Betreten der Arbeitsstätte ist erlaubt, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Test- oder Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen (§ 28b Abs.1).

##### **Frage nach dem Impf- und Test-Status ist erlaubt.**

##### **Arbeitnehmer/Innen müssen Impf- oder Teststatus mitteilen.**

##### **Überwachungs- und Kontrollpflicht**

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Die Art und Weise der Dokumentationspflicht ist noch nicht geklärt, es wird dazu von einer Rechtsverordnung erlassen (§ 28b Abs. 6).

Die Arbeitnehmer/innen sind verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis auf Verlangen vorzulegen. Dieser muss immer bereitgehalten werden. Soweit es für die Überwachungs- und Dokumentationspflicht erforderlich ist, dürfen Arbeitgeber/innen zu diesem Zweck personenbezogene Daten sowie Daten zum Impf- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit verarbeiten (§ 28b Abs. 3).

Anliegend übersenden wir Ihnen Muster, sowie ein ausführliches Merkblatt, welche uns Frau Höltkemeier von der LV Bau dankenswerterweise zur Verfügung gestellt hat:

- Ein **Muster für die Dokumentation des Impfstatus, Genesenenstatus, Testnachweis für Ungeimpfte**, eine danach zu erstellende Tabelle ist nur für den Arbeitgeber gedacht. Geimpfte und Genesene müssen nur einmal kontrolliert werden, bei Genesenen muss das Anfangs- und Enddatum des Genesenenstatus dokumentiert werden (mindestens 28 Tage seit Test, maximal 6 Monate)
- sowie ein **Muster für die Dokumentation nach der Frage des Impfstatus, das Sie von Ihren Arbeitnehmer/Innen unterschreiben lassen**

##### **Weigerung des Arbeitnehmers, die Frage nach dem Impfstatus zu beantworten oder keine Vorlage des täglichen Tests**

Wenn der/die Arbeitnehmer/In sich weigert, seinen Status vorzulegen oder keinen Nachweis für die täglichen Test vorlegt, darf er/sie den Betrieb nicht betreten.

**Achtung: Es drohen Bußgelder bis zu 25.000,00 EUR für Arbeitgeber**, die ihre Mitarbeiter trotzdem arbeiten lassen.

## Testpflicht

Wer nicht geimpft oder genesen ist, muss getestet sein, um den Betrieb zu betreten.

Ein Schnelltest, der zuhause durchgeführt wurde, reicht nicht aus.

Arbeitgeber/Innen sind weiter verpflichtet, ihren (nichtgeimpften) **Arbeitnehmern zweimal in der Woche einen kostenfreien Schnelltest anzubieten**. Wenn dieser vom Arbeitgeber dokumentiert wird, ist er ein Nachweis im Sinne des Infektionsschutzgesetzes.

Einen Tag die Woche kann der Ungeimpfte am Abend zum kostenfreien Bürgertest, den er am Morgen dann vorlegen muss, an den zwei weiteren Tagen muss der Arbeitnehmer auf seine Kosten einen Test durchführen lassen.

Die Testzeit ist nach unserer Auffassung (wie die der meisten Verbandsjuristen) keine Arbeitszeit.

## 2 G und 2 G Plus am Arbeitsplatz

Übersteigt die Hospitalisierungsrate im jeweiligen Bundesland den **Schwellenwert von 3**, wird eine **flächendeckende 2 G Regelung** für den Zugang zu Freizeitveranstaltungen und -einrichtungen, Kulturveranstaltungen und -einrichtungen, Sportveranstaltungen und -ausübungen, gastronomischen Einrichtungen und übrige Veranstaltungen - in Innenräumen -, sowie grundsätzlich zu körpernahen Dienstleistungen und Beherbergungen auf Geimpfte und Genesene eingeführt.

**In Niedersachsen liegt die Hospitalisierungsrate derzeit bei 4,8.**

Übersteigt die Hospitalisierungsrate den **Schwellenwert 6**, werden Ausnahmen und Erleichterungen von Schutzmaßnahmen auch bei geimpften und genesenen Personen vom Vorliegen eines negativen Testergebnisses abhängig machen (**2G plus**).

Übersteigt die Hospitalisierungsrate bei besonders hohem Infektionsgeschehen mit besonders hoher Belastung des öffentlichen Gesundheitssystems den **Schwellenwert 9**, wird in dem jeweiligen Land von den weitergehenden Möglichkeiten des Infektionsschutzgesetzes Gebrauch gemacht – allerdings unter Beteiligung der Landesparlamente.

Zu einer solchen Maßnahme könnte z.B. die Schließung von Bars und Clubs gehören – diese zählen nicht zur Gastronomie (die nicht mehr geschlossen werden soll) sondern zu Freizeiteinrichtungen, die nicht dem Schließungsverbot unterliegen.

## Homeoffice

Nach dem neu vorgesehenen § 28b Abs. 4 IfSG haben Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeit in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten 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

Die Arbeitnehmer/Innen haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

## Schutzmaßnahmen der Länder

Da viele Länder interveniert haben, soll nun in dem neuen § 28a Abs. 8 IfSG die Möglichkeit für die Länder erhalten bleiben, auch nach Ende der epidemischen Lage Schutzmaßnahmen nach § 28a Abs.1 bis 6 anzuwenden, soweit die konkrete Gefahr einer epidemischen Ausbreitung des Coronavirus besteht und das Parlament die Anwendbarkeit von Abs. 1 bis 6 festgestellt hat. Bestimmte Maßnahmen sollen dabei ausgeschlossen sein, z.B. die Anordnung von Ausgangsbeschränkungen, die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen sowie die Schließung oder Beschränkung von Betrieben, Gewerben, Einzel- oder Großhandel.

### Neufassung der Niedersächsischen Coronaverordnung (Nds. Corona-VO) **ab 23.11. 2021 in Kraft**

Liegt uns leider noch nicht vor, wir werden Sie informieren, sobald uns die Neufassung zugeht.

### Neufassung der Arbeitsschutzverordnung

Liegt uns leider noch nicht vor, wir werden Sie informieren, sobald uns die Neufassung zugeht.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Andreas Bierich  
Geschäftsführer

Petra Otte  
Stellvertretende Geschäftsführerin