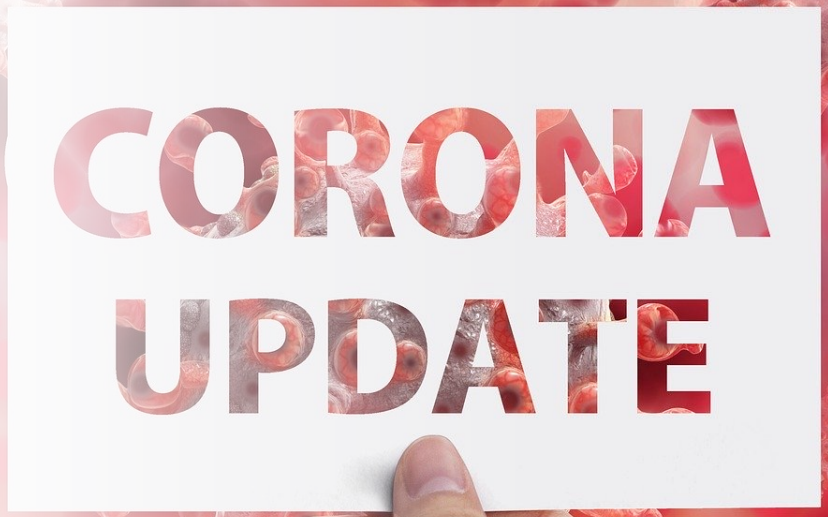
HMS.Barthelmeß Görzel
Rechtsanwälte

Update Aktuelle Corona-Maßnahmen am Arbeitsplatz

Homeoffice-Pflicht, 3G am Arbeitsplatz, Dokumentationspflichten & Co



Aktualisierung des Infektionsschutzgesetzes

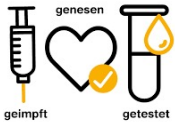
Das ändert sich

- Die „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ läuft am 25. November aus
- Stattdessen wurde mit Beschluss vom 18. November die bisherige Regelung des § 28a Abs. 7 IfSG durch einen bundesweit einheitlichen **Maßnahmenkatalog mit weitreichenden arbeitsrechtlichen Folgen** ersetzt
- Weitere Maßnahmen können weiterhin je nach Infektionslage von den Ländern beschlossen werden
- **Ausgeschlossen** sein soll aber die Anordnung von Ausgangssperren, Beherbergungsverboten, die pauschale, flächendeckende Schließung von Geschäften und Schulen, Gastronomie oder Sportstätten.

Zeitliche Vorgaben

- Die Regelungen gelten ab dem 24. November 2021
- Sind vorerst befristet bis zum 19.03.2022 (Verlängerung um 3 Monate möglich)
- **Übergangsregelung**: bestimmte von den Ländern bereits beschlossene Maßnahmen gelten bis zum 15. Dezember 2021 weiterhin
- **Evaluierungsklausel**: die Wirkung der Maßnahmen wird bis zum 09.12. evaluiert
- Das heißt: vor März Verschärfungen oder Lockerungen möglich

Übersicht: Was wird für AG relevant sein?

- Homeoffice-Pflicht
- 

3G am Arbeitsplatz
- Dokumentationspflichten
- Bereitstellung von Tests
- Anpassung von Hygienekonzepten

Back to Homeoffice

Wiedereinführung Homeoffice-Pflicht

- Arbeitgeber müssen künftig wieder überall dort Homeoffice ermöglichen, wo es umsetzbar ist
- Trifft primär bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten zu
- Dies gilt, sofern nicht **zwingende betriebliche Gründe dagegen sprechen**
- Beschäftigte müssen das Angebot annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen
- Dies können zum Beispiel mangelnde räumliche oder technische Gegebenheiten in der Wohnung des Beschäftigten sein.
- Es genügt eine formlose Mitteilung, dass die persönlichen Umstände Arbeiten im **Homeoffice** nicht zulassen

3G am Arbeitsplatz

3G am Arbeitsplatz

Zugangsbeschränkung für Betriebsangehörige

- Geimpft, getestet oder genesen: Am Arbeitsplatz gilt die 3G-Regel
- Damit ist künftig nur Beschäftigten mit 3G-Status der Zutritt zur Arbeitsstätte erlaubt
- Demnach muss, wer das Betriebsgelände betreten will, einen Nachweis über seinen Impf- beziehungsweise Genesenenstatus oder einen aktuellen Negativ-Test vorlegen
- Testergebnis eines Antigen-Schnelltests: nicht älter als 24 Stunden
- PCR-Test 48 Stunden

3G am Arbeitsplatz

Zugangsbeschränkung für Betriebsangehörige

- Ausnahmen zum Betretungsverbot gelten nur, wenn unmittelbar vor Ort ein Test- oder Impfangebot wahrgenommen wird.
- Verstöße werden auf Seiten der Arbeitgeber und der Beschäftigten mit einem Bußgeld geahndet und können für Beschäftigte arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.
- Den Arbeitgeber trifft eine tägliche Kontrollpflicht. Es muss geprüft werden, ob ein "G" vorliegt.
- sowohl den Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden trifft die Nachweispflicht über den Status.

Fragerecht des AG zum Status des AN

Reichweite der Kontrollpflicht und Datenschutz

- AG hat auch einen Auskunftsanspruch über den Status seiner Arbeitnehmenden - dies vor allem vor dem Hintergrund, dass ihn Dokumentationspflichten treffen.
- Allerdings ist hierin kein allgemeiner Auskunftsanspruch zu sehen, der Impfstatus betrifft.
- Bei einer Zugangskontrolle zur Arbeitsstätte kann eine Auskunft seitens des Arbeitgebers verlangt werden, allerdings nur zum 3G Status generell
- In Theorie können also Arbeitnehmende, welche geimpft oder genesen sind, eine Auskunft Impfstatus verweigern.
- Sie müssen dann einen Testnachweis vorlegen oder falls möglich eine Tätigkeit im Homeoffice wählen