

## Änderungen des Infektionsschutzgesetzes

- Arbeitnehmer dürfen Betriebe, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, bis zum 19.03.2022 nur noch betreten, wenn sie geimpft, genesen oder (negativ) getestet sind (unabhängig von Schwellenwerten/ Inzidenzen). Bei einer Weigerung haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung/ Gehaltszahlung, sofern die Tätigkeit nicht auch ohne physische Kontakte, z.B. im Homeoffice, verrichtet werden kann. Zudem stellt die Weigerung einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag dar, sodass diese mit einer Abmahnung und im Wiederholungsfall auch mit einer Kündigung geahndet werden könnte. Bitte vor Ausspruch einer Kündigung aber noch einmal Rücksprache halten, da es immer auf die Umstände des Einzelfalles ankommt.
- Sie sind verpflichtet, **täglich** zu überprüfen, ob Ihre Arbeitnehmer geimpft, genesen oder (negativ) getestet sind; stichprobenartige Kontrollen genügen nicht. Dabei müssen Sie allerdings nicht jeden Tag die genesenen und geimpften Arbeitnehmer nach ihrem Impf- oder Genesenenstatus befragen, sondern können diese Daten speichern (Achtung: Es sind besonders sensible Daten, die einer besonderen Speicherung unterliegen). Personen, die weder geimpft noch genesen sind, müssen aber **jeden Tag** einen Testnachweis vorlegen.
- Die Kontrollen müssen bereits vor bzw. beim Betreten des Betriebes erfolgen und gelten auch für einen möglichen Transport zur Arbeitsstätte.
- Der Testnachweis darf grundsätzlich nicht länger als 24 Stunden zurückliegen, PCR-Tests nicht länger als 48 Stunden.
- Der „normale“ Selbsttest zur Eigenanwendung ist den Arbeitnehmern von Ihnen weiterhin 2x pro Woche kostenlos zur Verfügung zu stellen. **ABER!** Nach einer Erklärung des Bundesarbeitsministeriums reicht ein solcher Test nicht mehr zum Nachweis eines negativen Tests im Sinne von 3G. Vielmehr muss ein Test nach dem Gesetzeswortlaut „*vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist*“. Wenn Sie eine entsprechende Aufsicht nicht gewährleisten können, sind Sie hierzu auch nicht verpflichtet. Folge: Die Arbeitnehmer müssen jeden Tag selbst einen Nachweis auf eigene Kosten bringen. Dieser Punkt ergibt sich nicht eindeutig aus der Gesetzesbegründung, sondern nur aus einer Erklärung des Bundesarbeitsministeriums. Er ist aber mit dem Gesetzeswortlaut vereinbar. Es bleibt abzuwarten, ob zu dieser Frage in den nächsten Tagen eine Rechtsverordnung erlassen wird.
- Die Testnachweise müssen bis zum 19.03.2022 aufbewahrt werden.
- Homeofficepflicht bei Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten, sofern keine „*zwingenden betriebsbedingten Gründe*“ entgegenstehen. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs zu § 28b Abs. 4 IfSG sollen „*zwingende betriebsbedingte Gründe*“ nur dann vorliegen, wenn Betriebsabläufe anderenfalls erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Dies kann entweder auf technische oder organisatorische Gründe zurückzuführen sein. Die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Mitarbeiter sollten in der Regel nur vorübergehend angeführt werden können.