



## Sonderinformation | Neue bundesweite arbeitsrechtliche Regelungen ab 24. November 2021: 3G-Pflicht am Arbeitsplatz und Homeoffice-Pflicht

Nachdem die am 18. November 2021 vom Bundestag beschlossenen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) am 19. November 2021 den Bundesrat passiert haben, wird es ab dem **24. November 2021** aufgrund des neu eingefügten § 28b IfSG bundesweit zum Grundsatz **3G am Arbeitsplatz** und erneut einer **grundsätzlichen Homeoffice-Pflicht** kommen. Diese Änderungen haben erhebliche Auswirkungen für Arbeitgeber und ihre Beschäftigten.

Mit dieser Sonderinformation möchten wir Ihnen einen Überblick über die Neuregelungen geben.

Was sind die wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber und ihre Beschäftigten?

- › Gemäß § 28b Abs. 1 IfSG gilt ab 24. November 2021 bundesweit der Grundsatz 3G am Arbeitsplatz, sofern physische Kontakte zu anderen Menschen möglich sind. Dies betrifft nicht nur Beschäftigte, sondern auch Betriebsinhaber selbst.
- › Besondere Zugangsvoraussetzungen gelten nach § 28b Abs. 2 IfSG für Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher von Einrichtungen und Unternehmen, in denen verstärkt besonders vulnerable Personengruppen behandelt werden oder untergebracht sind, insbesondere Krankenhäuser und Wohn- und Pflegeheime. In diesen Einrichtungen bedarf es für den Zutritt – unabhängig vom Status als Geimpfter oder Genesener – stets eines negativen Testnachweises.
- › Es ist jetzt ausdrücklich geregelt, dass Arbeitgeber berechtigt sind, Daten zum 3G-Status ihrer Beschäftigten im Rahmen des Erforderlichen zu verarbeiten (§ 28b Abs. 3 IfSG).
- › Arbeitgeber sind nach § 28b Abs. 4 IfSG gesetzlich verpflichtet, ihren Beschäftigten, soweit keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, das Arbeiten von der eigenen Wohnung aus anzubieten („Homeoffice-Pflicht“). Beschäftigte müssen dieses Angebot annehmen, wenn ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die Regelung entspricht weitestgehend der bekannten „Homeoffice-Pflicht“ aus dem Frühjahr 2021, sodass auf die bekannten Maßgaben zurückgegriffen werden kann.



Zu den grundsätzlich alle Arbeitgeber treffenden Änderungen, die nach aktuellem Stand bis zum 19. März 2022 gelten sollen, im Einzelnen:

### **3G-Pflicht am Arbeitsplatz**

#### Grundsätzliches

Der Zugang zu Arbeitsstätten, an denen ein physischer Kontakt zu anderen Personen möglich ist, ist sowohl Beschäftigten als auch Betriebsinhabern nur noch gestattet, wenn sie **bei Betreten der Arbeitsstätte über einen 3G-Nachweis** verfügen, also entweder vollständig geimpft, genesen oder aktuell negativ getestet sind. Wer keinen 3G-Nachweis hat, darf die Arbeitsstätte außer zur Wahrnehmung eines betrieblichen Testangebots oder eines betrieblichen Impfangebots nicht mehr betreten.

Der 3G-Nachweis ist vorzuweisen, wobei es auch die Möglichkeit gibt, den Nachweis beim Arbeitgeber zu hinterlegen.

Wer eine Arbeitsstätte betritt, ohne über einen 3G-Nachweis zu verfügen, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld von bis zu EUR 25.000,00 geahndet werden kann.

#### Kontrollpflicht der Arbeitgeber

Arbeitgeber sind verpflichtet, täglich die 3G-Nachweise zu kontrollieren und regelmäßig ihre Kontrollen zu dokumentieren. Einzelheiten hierzu sollen durch eine aktuell noch nicht vorliegende Rechtsverordnung geregelt werden können.

Arbeitgeber, die ihrer Kontroll- und Dokumentationspflicht nicht nachkommen, begehen eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu EUR 25.000,00 geahndet werden kann.

#### Wie lässt sich die Kontrollpflicht umsetzen? Führt diese jetzt zu einem Fragerecht nach dem Impfstatus?

Ein explizites Fragerecht der Arbeitgeber nach dem Impfstatus bezüglich COVID-19 gibt es (abgesehen von Tätigkeiten, für die dies ausdrücklich geregelt ist) weiterhin nicht.

Vielmehr sind Beschäftigte verpflichtet, einen 3G-Nachweis zu erbringen und Arbeitgeber nur berechtigt, diesen zu kontrollieren. Dementsprechend können auch vollständig Geimpfte und Genesene anstelle ihres Impf- oder Genesenennachweises negative Testnachweise erbringen. Wir gehen jedoch davon aus, dass vollständig Geimpfte und Genesene im Regelfall ihren Nachweis beim Arbeitgeber hinterlegen dürften, um nicht der Testpflicht zu unterfallen.

Zur Umsetzung der Kontrollpflicht bietet es sich an, beispielsweise am zentralen Zugang zu einem Betrieb eine Zugangskontrolle durchzuführen. Wer nicht bereits einen Impf- oder Genesenennachweis hinterlegt hat, muss dann seinen 3G-Nachweis vorweisen.



### Welche Tests sind ausreichend für einen 3G-Nachweis? Wie alt dürfen diese Tests sein? Welche Verpflichtung bestehen insoweit für Arbeitgeber?

Für den negativen Testnachweis ist es grundsätzlich irrelevant, ob es sich um einen zugelassenen Antigen-Schnelltest oder einen PCR-Test handelt.

Zur Gültigkeitsdauer trifft die gesetzliche Neuregelung klare Aussagen: Ein Test darf bei Arbeitsantritt maximal 24 Stunden alt sein. Es kommt also auf den Arbeitsantritt an, so dass der Ablauf der 24-Stunden-Frist während des Arbeitstags unschädlich ist. Abweichend hiervon sind PCR-Tests für die Dauer von 48 Stunden gültig. Dies kann bedeuten, dass jeden Tag ein neuer Nachweis über einen negativen Schnelltest vorzuweisen ist.

Ausreichend für den negativen Testnachweis können auch beim Arbeitgeber vor Ort unter Aufsicht durchgeführte Selbsttests, die dokumentiert werden, sein. Es besteht jedoch keine Verpflichtung der Arbeitgeber, Selbsttests unter Aufsicht zu ermöglichen, damit Beschäftigte ihren Testnachweis erbringen können. Wenn Arbeitgeber keine Selbsttests unter Aufsicht oder Tests durch qualifiziertes Personal anbieten, ist es Sache der Beschäftigten selbst, sicherzustellen, dass sie an jedem Tag, an dem sie die Arbeitsstätte betreten, über einen aktuellen Testnachweis verfügen, wobei Beschäftigte etwa auf die kostenlosen Bürgertests verwiesen werden können.

Hinweis: Unbeschadet hiervon bleibt die nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bestehende grundsätzliche Pflicht der Arbeitgeber, allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zwei Testmöglichkeiten pro Woche anzubieten. Solange diese Tests jedoch nicht unter Aufsicht des Arbeitgebers durchgeführt werden, wird hiermit der 3G-Nachweis nicht erbracht.

### Was gilt bezüglich des Datenschutzes?

Daten zum 3G-Status sind als Gesundheitsdaten besonders geschützt. Im Rahmen der Neuregelung hat der Gesetzgeber nun ausdrücklich geregelt, dass Arbeitgeber berechtigt sind, im Rahmen des Erforderlichen die Daten zum 3G-Status zu verarbeiten. Die allgemeinen Maßgaben des Datenschutzrechts – insbesondere strenge Zugriffsbeschränkungen sowie die Einhaltung von Löschfristen – bleiben jedoch unberührt.

### **„Homeoffice-Pflicht“**

#### Was gilt jetzt für Arbeitgeber?

Arbeitgeber sind (nun wieder) gesetzlich dazu verpflichtet, ihren Beschäftigten, die Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten erbringen, das Arbeiten von Zuhause aus zu ermöglichen. Diese Pflicht besteht nur dann nicht, wenn zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.



### Was gilt jetzt für Beschäftigte?

Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, das Angebot ihres Arbeitgebers zur mobilen Arbeit anzunehmen, soweit nicht ihrerseits „Gründe entgegenstehen“. Als Gründe gelten beispielsweise räumliche Enge oder fehlende Ruhe im „Homeoffice“.

### Welche Sanktionen gibt es bei Verletzung der „Homeoffice-Pflicht“

Die Verletzung der „Homeoffice-Pflicht“ stellt weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer eine Ordnungswidrigkeit dar. Damit können Verstöße gegen diese Pflichten allenfalls im Rahmen anderweitiger Tatbestände berücksichtigt werden.

### **Wichtiger Hinweis**

Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei stehen auch hier gerne zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.

### **Ihre Ansprechpartner: Augsburg.**



**Gabriele Falch**

Rechtsanwältin

[gabriele.falch@sonntag-partner.de](mailto:gabriele.falch@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 – 0



**Julia Kapsreiter**

Rechtsanwältin

[julia.kapsreiter@sonntag-partner.de](mailto:julia.kapsreiter@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Dr. Andreas Katzer**

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

[andreas.katzer@sonntag-partner.de](mailto:andreas.katzer@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Martin Jost**

Rechtsanwalt (LL.M.)

[martin.jost@sonntag-partner.de](mailto:martin.jost@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Michael Zayoz**

Rechtsanwalt

[michael.zayoz@sonntag-partner.de](mailto:michael.zayoz@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 - 0



**Dr. Viktor Stepien**

Rechtsanwalt

[viktor.stepien@sonntag-partner.de](mailto:viktor.stepien@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 821 57058 – 0

## **Ulm.**



**Reinmar Hagner**

Rechtsanwalt

[reinmar.hagner@sonntag-partner.de](mailto:reinmar.hagner@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0

## **Nürnberg.**



**Natalie Ehrhardt**

Rechtsanwältin

[natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de](mailto:natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 911 81511-0

## **Über SONNTAG Wirtschaftsprüfung. Steuer. Recht.:**

Expertise und Kompetenz bei SONNTAG – hier werden viele Disziplinen vereint.

An vier süddeutschen Standorten sind die Experten bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und betreuen und beraten die Mandanten rund um die Themen Wirtschaftsprüfung, Steuern und Recht.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der integrierte und multidisziplinäre Ansatz zielen auf eine präzise und lösungsorientierte Betreuung ab – fachübergreifend und aus einer Hand, je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

## **Abschließende Hinweise**

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter

<https://www.sonntag-partner.de/>