



**Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie
in der Arbeitswelt – Stand 23. November 2021**

Corona-Arbeitsschutzverordnung und Infektionsschutz- gesetz erneut geändert

Ab dem 24. November 2021 gelten am Arbeitsplatz neue, teilweise verschärfte Corona-Regeln. Eine entsprechende Anpassung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) haben Bundestag und Bundesrat in der vergangenen Woche beschlossen. Mit dieser Information ergänzen wir unsere Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen zur Corona-Prävention und fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Das Wichtigste in Kürze

3-G-Regel gilt nun auch am Arbeitsplatz

- ▶ Nach § 28b Abs. 1-3 IfSG müssen Beschäftigte vor Betreten ihrer Arbeitsstätte nachweisen, dass sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind.
- ▶ Arbeitgeber haben die Pflicht, einen entsprechenden 3-G-Nachweis werkstäglich zu kontrollieren und zu dokumentieren.

Kontaktreduzierung durch Homeoffice-Pflicht

- ▶ Gemäß § 28b Abs. 4 IfSG hat der Arbeitgeber Homeoffice anzubieten, sofern „keine zwingenden betriebsbedingten Gründe“ dagegensprechen.
- ▶ Beschäftigte haben dieses Angebot anzunehmen, sofern dem „keine Gründe“ entgegenstehen.

Die darüber hinaus gehenden Präventionsanforderungen gemäß SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und -regel bestehen im Wesentlichen fort

- ▶ Arbeitgeber haben auch weiterhin alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu prüfen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu minimieren.
- ▶ Unverändert sind Arbeitgeber verpflichtet, für alle in Präsenz Arbeitenden mindestens zwei Corona-Tests pro Woche anzubieten.
- ▶ Außerdem hat der Arbeitgeber den Beschäftigten eine Impfung während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Zudem soll er im Rahmen der Unterweisung über die Möglichkeit einer Schutzimpfung informieren und muss Betriebsärzte und überbetriebliche Betriebsarzt-dienste bei der Durchführung von Impfungen unterstützen. Dies kann auch für das Angebot von Booster-Impfungen genutzt werden.



Neue Regelungen nach Infektionsschutzgesetz

Mit der Entscheidung des Bundesrates vom 19. November wurde das IfSG erneut geändert. Die neue Fassung gilt ab dem 24. November 2021 und mindestens bis zum 19. März 2022. Für den Arbeitsschutz relevant sind insbesondere die Begrenzung des Betriebszugangs nach Maßgabe der sogenannten 3-G-Regel (§ 28b Abs. 1-3 IfSG), die Wiedereinführung der Verpflichtung zum Angebot von Homeoffice (§ 28b Abs. 4 IfSG) sowie die aktualisierte und ebenfalls bis mindestens 19. März 2022 verlängerte Corona-ArbSchV.

3-G-Regel begrenzt den Betriebszugang

Mit dem neuen Infektionsschutzgesetz wird bundesweit die sogenannte 3-G-Regel am Arbeitsplatz eingeführt. § 28b IfSG stellt klar: Wenn „physischer Kontakt“ zu anderen Beschäftigten oder „Dritten“ (z.B. Kunden) im Betrieb nicht ausgeschlossen werden kann, dürfen Beschäftigte wie Arbeitgeber eine Arbeitsstätte nur dann betreten, wenn sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind (Abs. 1). Ausnahmen sieht das Gesetz nur dann vor, wenn Beschäftigte sich unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme in der Arbeitsstätte testen oder impfen lassen (§ 28b Abs. 1 IfSG).

Ausweispflicht der Beschäftigten: Mit der Neuregelung verbunden ist eine Nachweispflicht der Beschäftigten. Zukünftig müssen Beschäftigte vor Betreten ihrer Arbeitsstätte belegen, dass sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind und diesen Nachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder aber beim Arbeitgeber hinterlegt haben (§ 28b IfSG, Abs. 1). Die Vorgaben für diese Nachweise ergeben sich aus § 2 Nr. 3, 5 und 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung und entsprechen damit den auch im gesellschaftlichen Rahmen geltenden Vorgaben für 3-G-Nachweise.

Auf den richtigen Test kommt es an

Für Beschäftigte, die keine Corona-Impfung haben, dürften die kommenden Monate deutlich komplizierter werden, denn sie müssen zukünftig täglich einen negativen Corona-Test vorlegen, um in den Betrieb zu gelangen. Entsprechende Antigen-Schnelltests dürfen nicht älter als 24 Stunden sein, ein PCR-Test darf maximal 48 Stunden zurückliegen. Schnelltests, die von den Beschäftigten etwa zuhause selbst durchgeführt werden, sind nicht als Nachweis ausreichend! Gleiches gilt für Tests, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, sofern sie nicht unter Aufsicht durchgeführt werden.

Grundsätzlich könnten auch die Testangebote nach § 4 Corona-ArbSchV für die Erfüllung der 3-G Nachweispflicht genutzt werden. Werden diese Tests jedoch nicht unter Aufsicht im Betrieb, im Rahmen einer betrieblichen Testung oder durch beauftragte Dritte durchgeführt und dokumentiert, können sie nicht als 3-G-Nachweis verwendet werden. Ob die vom Arbeitgeber anzubietenden Tests als „qualifizierte Tests“ für den Nachweis gemäß § 28b IfSG angeboten werden, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Testnachweise können auch durch kostenfreie Bürgertests beigebracht werden. Können nicht geimpfte oder genesene Beschäftigte



hingegen keinen nachweisfähigen, negativen Test vorweisen, hat dies unter Umständen arbeitsrechtliche Folgen (vgl. FAQ zur neuen Rechtslage anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite).

Kontrollpflichten des Arbeitgebers: Aufgabe des Arbeitgebers ist es zukünftig, die Zugangsberechtigung der Beschäftigten täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren (§ 28b Abs. 3 IfSG). Das Gesetz erlaubt ihm zu diesem Zweck grundsätzlich auch die Verarbeitung der Daten zum Impf-, Sero- (Genesungs-) und Teststatus. Hierbei sind jedoch insbesondere die Vorgaben des §22 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz zu beachten. Tatsächlich ist es für die Erfüllung der arbeitgeberseitigen Dokumentationspflichten ausreichend, das Vorliegen einer formellen Zugangsberechtigung festzuhalten. Eine detaillierte Erfassung von Informationen darüber, ob Beschäftigte geimpft, genesen oder getestet sind, ist nicht erforderlich und wird auch vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich verlangt!

Datensparsame Verfahren sind ausreichend!

Die Erlaubnis zur Verarbeitung der Daten bedeutet keinesfalls eine Verpflichtung dazu. Es ist aber davon auszugehen, dass unterschiedliche Varianten der Datenerhebung in der Praxis vorgenommen werden. Es gilt daher, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu nutzen, um für eine mögliche Erfassung der Daten (etwa die Hinterlegung eines Impfstatus) auf betrieblicher Ebene ein datensparsames Verfahren zu vereinbaren. Dies könnte etwa die Aufzeichnung durch eine Vertrauensperson sein, die zur Verschwiegenheit verpflichtet wird.

Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber Auskünfte für die Überwachung fordern. Erhobene Daten müssen spätestens nach sechs Monaten gelöscht werden. Diese Löschung sollte vom Betriebsrat überprüft werden. Bei Verstößen gegen die Pflicht zur Kontrolle oder Mitführung der Nachweise sieht das IfSG einen Bußgeldrahmen bis 25.000€ vor.

Arbeit im Homeoffice ermöglichen und nutzen

Der Arbeitgeber muss Beschäftigten mit Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese „in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“ (§ 28b Abs. 4 IfSG). Diese Gründe muss der Arbeitgeber gegenüber den zuständigen Stellen der Länder darlegen können. „Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen“ (§ 28b Abs. 4 IfSG). Diese Gründe können etwa Störungen durch Dritte, fehlende technische Ausstattung oder ein fehlender adäquater Arbeitsplatz (Lärm oder räumliche Enge) sein. Beschäftigte können dem Arbeitgeber die Gründe formlos mitteilen.

Wichtig: Auch bei Homeoffice gelten die Regelungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Entsprechend ist auch hierbei eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Beschäftigte im Homeoffice sind im Hinblick auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitsabläufe, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel zu unterweisen. Vorgaben dazu finden sich auch in der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#), die zeitnah angepasst wird. Hilfreich ist hierbei die [Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice](#) der DGUV.



Angepasste SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept bleiben erforderlich

Die bisher etablierten Maßgaben zur betrieblichen Corona-Prävention bleiben im Kern unberührt. Die Corona-Schutzmaßnahmen im Betrieb sind weiterhin vor dem Hintergrund der aktuellen Infektionslage und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV). **Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber nach wie vor in einem betrieblichen Hygienekonzept die Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.** Dabei ist die Maßnahmenhierarchie des Arbeitsschutzes (TOP-Prinzip) einzuhalten, wie sie in § 4 des Arbeitsschutzgesetzes festgelegt ist: Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen.

Kontakte im Betrieb reduzieren: Kontaktreduktion bleibt auch in der aktuellen Infektionslage *das* adäquate Mittel zur Vermeidung von Infektionen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Virus-Varianten und die noch immer zu geringe Impfquote. Die Corona-ArbSchV fordert hier nach der aktuellen Anpassung „zu prüfen, welche geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen werden können, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren“ (§ 3 Corona-ArbSchV). Außerdem muss die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen weiterhin auf ein betriebsnotwendiges Minimum beschränkt werden, wenn nicht durch andere Maßnahmen ein gleichwertiger Schutz sichergestellt werden kann.

Impfung ersetzt keinen Arbeitsschutz

Nach derzeitiger Auffassung der Bundesregierung ist es grundsätzlich zulässig, dass der Immunisierungsstatus (geimpft oder genesen) der Beschäftigten „in der Bewertung der Maßnahmen zur Kontaktreduktion berücksichtigt werden [kann], so dass im Einzelfall Maßnahmen zur Kontaktreduktion wegfallen können“ (BT Drucksache 20/15, S. 40). Ein Ähnlicher Hinweis findet sich auch im § 28 b Abs. 3 IfSG wieder. Aus Sicht der betrieblichen Corona-Prävention ist diese Empfehlung problematisch. Medizinische Erkenntnisse zu Impfdurchbrüchen und der Übertragungsmöglichkeiten durch bereits Geimpfte sowie die steigenden Infektionszahlen und Krankenhausbelegungen sprechen derzeit dafür, Schutzmaßnahmen nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel weiterhin konsequent umzusetzen. Auch nach Auffassung des RKI sollte eine Absenkung des Schutzniveaus in den Betrieben unbedingt vermieden werden. Hinweise hierzu gibt unter anderem das Papier zur [„Vorbereitung auf den Herbst/Winter 2021/22“](#). Dort wird ausdrücklich betont: AHA+A+L (Abstand, Hygiene, Alltag mit Maske, Corona-Warn App, Lüften) gelten weiter.

Masken bleiben ein Baustein in der betrieblichen Corona-Prävention: Sie sind vom Arbeitgeber auch weiterhin immer dann zur Verfügung zu stellen, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergeben hat, dass der Schutz durch technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichend ist (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV).



Testungen im Betrieb bleiben wichtig: Die Arbeitgeber sind **nach wie vor verpflichtet**, Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **mindestens zwei Tests pro Woche** anzubieten (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Die Kosten für die Umsetzung hat der Arbeitgeber zu tragen. Entsprechende Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen über die Beschäftigtentestung durch Dritte sind vom Arbeitgeber zu dokumentieren und können durch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder die zuständige Berufsgenossenschaft geprüft werden (§ 4 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

In der überarbeiteten Corona-ArbSchV wird in § 4 Abs. 2 erläutert, dass Testangebote nicht notwendig sind, wenn andere geeignete Maßnahmen einen gleichwertigen Schutz sicherstellen (z.B. Arbeit im Homeoffice).

Ein sinnvolles zusätzliches Werkzeug - auch für Geimpfte und Genesene

Eine Verpflichtung, das Testangebot des Arbeitgebers auch anzunehmen, besteht weiterhin nicht. Dennoch sollten alle Beschäftigten die Testangebote umfassend nutzen, auch wenn sie geimpft oder genesen sind. Denn wirksam wird das Präventionswerkzeug der Corona-Tests erst, wenn häufig genug und mit einer sinnvollen Strategie getestet wird (z. B. Gruppen/Cluster definieren und regelmäßig gemeinsam testen). Klar ist aber auch, dass Testungen nach wie vor nur als zusätzliche Maßnahme des betrieblichen Infektionsschutzes, nicht aber als Ersatz für Schutzmaßnahmen wie die Einhaltung des Mindestabstandes, ausreichende Lüftung oder auch das Tragen von Schutzmasken fungieren können.

Impfungen während der Arbeitszeit ermöglichen: Mit dem § 5 der Corona-ArbSchV wird sichergestellt, dass Arbeitgeber Schutzimpfungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen haben. Zudem hat der Arbeitgeber Betriebsärzt*innen sowie betriebsärztliche Dienste bei der Durchführung von Impfungen zu unterstützen. Weitere Informationen zur Umsetzung der Regelung aus juristischer Sicht finden sich im FAQ zur neuen Rechtslage anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite – im Extranet.

Weitergehende Informationen zu notwendigen Schutzmaßnahmen sowie zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten finden sich in der [Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung zur Corona-Prävention](#) der IG Metall.