

# Management-Briefing & FAQ

## 3G-Nachweis-Pflicht in Betrieben



### INHALTE:

- [Management-Summary](#)
- [FAQs](#)
  - [Können Bundesländer diese Regelungen durch Landesverordnungen verschärfen?](#)
  - [Gibt es Unterschiede für bestimmte Berufsgruppen?](#)
  - [Gibt es Ausnahmen von der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz?](#)
  - [Kann der 3G-Status auch digital nachgewiesen werden?](#)
  - [Können Betriebe freiwillig 2G einführen?](#)
  - [Wer trägt die Kosten?](#)
  - [Was ist unter "möglichen physischen Kontakten" zu verstehen?](#)
  - [Kann der 3G-Status-Nachweis auch mit betrieblich angebotenen Tests erfolgen?](#)
  - [Ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Ort durchgeführte Tests zu überwachen?](#)
  - [Darf für die Überprüfung eine App eingesetzt werden \(CWA, CovCheck\)?](#)
  - [Wie häufig müssen Mitarbeiter getestet werden? Wie lange sind Tests gültig?](#)
  - [Wie erfolgt die Dokumentation der Tests?](#)
  - [Darf der Arbeitgeber zur Dokumentation Kopien oder Fotos der Nachweise machen?](#)
  - [Muss der Arbeitgeber positive Tests an das Gesundheitsamt melden?](#)
  - [Was ist aus Sicht des Datenschutzes zu beachten?](#)
  - [Welche Unterweisungen / Mitarbeiterinformationen sind erforderlich?](#)
  - [Was genau muss zum Nachweis der 3G-Regelung gespeichert werden?](#)
  - [Wie lange gilt der Genesenenstatus?](#)
  - [Muss das Impfdatum dokumentiert werden?](#)
  - [Darf der Impfstoff-Hersteller gespeichert werden?](#)
  - [Dürfen die Daten in der Personalakte gespeichert werden?](#)
  - [Wer darf auf die Daten zugreifen?](#)
  - [Dürfen die 3G-Daten auf Zugangschips oder Schlüsselkarten gespeichert werden?](#)
  - [Wie lange dürfen die Daten gespeichert werden?](#)
  - [Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat die Verweigerung des 3G-Status?](#)
  - [Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung?](#)
  - [Was genau gilt als Arbeitsstätte - auch Baustellen und Außenbereiche?](#)
  - [Müssen jetzt alle Mitarbeiter ins Homeoffice?](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)



## Management-Summary - Was wurde entschieden

Die Ampel-Koalition hat das Infektionsschutzgesetz (IfSG), das die Regelungen für die Corona-Bekämpfung für Beschäftigte am Arbeitsplatz maßgeblich regelt, entscheidend verändert. Die Regelungen treten voraussichtlich am Mittwoch, dem 24.11.2021 (am Tag nach der Verkündung) ohne Übergangszeit in Kraft.

- **Es wird eine 3G-Regelung am Arbeitsplatz eingeführt.**
  - Arbeitgeber müssen Kontrollen zur Einhaltung durchführen.
  - Arbeitsstätten dürfen ohne Impf-, Genesenen- oder tagesaktuellen Testnachweis (oder maximal 48 Stunden alten PCR-Test) nur zum Testen oder Impfen im Betrieb betreten werden.
  - Die Beschäftigten haben den 3G-Nachweis stets mitzuführen.
  - Die 3G-Pflicht gilt auch für Personen-Sammeltransporte (etwa: Parkplatz-Shuttles) zu und von der Arbeitsstätte.
- Mitarbeiter können sich extern testen lassen oder die vom Arbeitgeber gem. § 4 Corona-ArbSchV - derzeit 2 Mal pro Woche - anzubietenden Tests unter Aufsicht des Arbeitgebers dafür nutzen. Eine Pflicht der Arbeitgeber für jeden Tag einen Test bereitzustellen, gibt es u.E. aktuell nicht.
- Um die Einhaltung der 3G-Regelung nachzuweisen, darf der 3G-Status dokumentiert und Behörden auf Anfrage übermittelt werden. Die Verpflichtung umfasst nur die Dokumentation der Durchführung der Kontrolle. Allerdings kann der vom Mitarbeiter stets mitzuführende 3G-Nachweis freiwillig beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Es werden Bußgelder bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen von bis zu 25.000 EUR vorgesehen.
- Es gibt eine "Home-Office-Pflicht" für Arbeitgeber (Angebot) und Beschäftigte (Annahme) für Bürotätigkeiten und ähnliche Aufgaben, sofern dies betrieblich möglich ist. Im Homeoffice besteht keine 3G-Pflicht.
- Allerdings gibt es keinen Anspruch ungeimpfter und nicht genesener Beschäftigter auf eine Beschäftigung im Homeoffice, wenn die aktuelle Stelle das aus betrieblichen Gründen nicht zulässt. Eine Verweigerung kann arbeitsrechtliche Folgen bis hin zur Kündigung bedeuten.
- Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten über die Maßnahmen wie auch die Datenverarbeitung informieren.
- Eine Impfpflicht für Beschäftigte wurde nicht beschlossen, wird aber für bestimmte Berufsgruppen aktuell noch diskutiert und könnte noch folgen.
- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Länder haben an einigen Stellen eigene Regelungsbefugnisse.

### Quintessenz

Die freie Entscheidung hinsichtlich einer Impfung wird nicht angetastet. Diese Entscheidung darf nun aktiv vom Arbeitgeber abgefragt und diese Information gespeichert werden. **Allerdings hat eine Entscheidung einer Person gegen eine Impfung von nun an Konsequenzen: Es ist zulässig, ungeimpfte/ungenesene Personen anders zu behandeln als Geimpfte oder Genesene.**

## FAQs

### Können Bundesländer diese Regelungen durch Landesverordnungen verschärfen?

- Ja, zum Teil. Grundsätzlich regeln die Verordnungen der Bundesländer eher das private Leben, d.h. als Gast eines Restaurants oder Besuchers einer Veranstaltung.
- Sofern bundeseinheitliche, gesetzliche Regelungen mit Landesverordnungen in Konflikt stehen, so empfehlen wir die bundeseinheitliche Regelung anzuwenden, insbesondere wenn diese aktueller ist, wie z.B. bei der 3G-Regelung der hessischen Coronavirus-Schutzverordnung.

### Gibt es Unterschiede für bestimmte Berufsgruppen?

- Ja, strengere Regelungen sind vorgesehen für Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Einrichtungen. Hier besteht auch für geimpfte und genesene Beschäftigte eine regelmäßige Testpflicht.
- Ob dies auch auf Schulen und Kindertagesstätten ausgeweitet wird, wird aktuell noch diskutiert.

### Gibt es Ausnahmen von der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz?

- Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst, dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt.
- Prinzipiell gibt es keine Ausnahmen. Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen, nicht impfen lassen können.
- Ausnahmen sind ausschließlich
  - für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachweises dienen
  - für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte

### Kann der 3G-Status auch digital nachgewiesen werden?

- Ja, vgl. dazu unten die FAQ zur Überprüfung von 3G-Zertifikaten die Corona-Warn-App oder die Cov-Check-App.
- Allerdings ist die Kompatibilität von ausländischen Apps mit den deutschen Apps nicht zwingend gegeben.

### Können Betriebe freiwillig 2G einführen?

- Nein, eine Einführung von 2G auf Entscheidung des Unternehmens ist aktuell u.E. nach nicht möglich, da unverhältnismäßig.

### Wer trägt die Kosten?

- Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weitere Aufwände für den Arbeitgeber ergeben sich aus den Regelungen des § 28b IfSG nicht.
- Allerdings sind Arbeitgeber verpflichtet nach § 4 der Corona-Arbeitsschutzverordnung 2 Tests / Woche bereitzustellen, jedoch nicht für jeden Tag. Hier kann der Beschäftigte auf nunmehr wieder kostenlose Bürgertests zurückgreifen. Diese Regelung der Corona-ArbSchV wurde bis zum 19. März 2022 verlängert. Bitte beachten Sie, dass auch Nachweise zur Beschaffung und Bereitstellung dieser Tests aufzubewahren sind.
- Die Beschäftigten haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests in Anspruch nehmen. Alternativ können die Beschäftigten die Testangebote des Arbeitgebers nutzen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt und dokumentiert werden.



### Was ist unter "möglichen physischen Kontakten" zu verstehen?

- **lt. BMAS-FAQ:** sind diese bereits gegeben, wenn ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt. Diese Definition ist daher sehr weit.

### Kann der 3G-Status-Nachweis auch mit betrieblich angebotenen Tests erfolgen?

- Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn Sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.
- Ein Austeilen oder Bereitlegen von Test-Kits für die Mitarbeiter reicht nicht mehr aus.

### Ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Ort durchgeführte Tests zu überwachen?

- Ja. Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Probanden das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanordnung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen werden.

### Darf für die Überprüfung eine App eingesetzt werden (CWA, CovCheck)?

- Ja, z.B. Corona-Warn-App oder CovCheck-App, aber nur zum Scannen / Überprüfen.
- Die Zertifikate dürfen aber nicht in die App importiert werden. Auch dürfen grundsätzlich keine Screenshots oder Fotos gemacht werden. Siehe hierzu die Frage zu Kopien und Fotos / Hinterlegung von Nachweisen.

### Wie häufig müssen Mitarbeiter getestet werden? Wie lange sind Tests gültig?

- Ein Antigen-/Schnell-Test darf grundsätzlich maximal 24 Stunden alt sein, PCR-Tests haben eine Gültigkeit von 48 Stunden.
- Strengere Regelungen sind vorgesehen für Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Einrichtungen. Ob dies auch auf Schulen und Kindertagesstätten ausgeweitet wird, wird aktuell noch diskutiert. Hier besteht auch für geimpfte und genesene Beschäftigte eine regelmäßige Testpflicht.

### Wie erfolgt die Dokumentation der Tests?


- Es reicht, wenn folgende Informationen dokumentiert werden: Testdatum, Testart/Typ, Testergebnis, Identität (Name, Vorname, ggf. Personalnummer) des Getesteten, Identität (Name, Vorname) der Überwachungsperson.
- Auch das Abhaken des Tests auf einer Tages-Testliste o.ä. wäre möglich.
- Die Dokumentation der Durchführung erfolgt nicht durch Videoaufnahme und die Probenentnahme darf nicht im Sichtbereich einer Video-Überwachung liegen.

### Darf der Arbeitgeber zur Dokumentation Kopien oder Fotos der Nachweise machen?

- Prinzipiell nein, denn es ist für die Dokumentation nicht erforderlich.
- Aber: zur Erfüllung der Nachweisverpflichtung des Mitarbeiters (Mitführungspflicht) kann der Mitarbeiter auf freiwilliger Basis zustimmen, dass der Arbeitgeber eine Kopie des Nachweises (oder auch Screenshot) zweckgebunden speichert.
- Hintergrund: es ist in der Praxis davon auszugehen, dass die Erfüllung der Mitführungspflichten durch die Beschäftigten im Fall einer Kontrolle lückenhaft ist, ähnlich wie bei der Mitführungspflicht von Ausweisen und Aufenthaltstiteln/Arbeitslaubnis bei der Schwarzarbeitskontrolle oft der Fall ist. In dem Fall ist es hilfreich, wenn der Arbeitgeber eine Kopie der Unterlagen bereithalten kann.

### Muss der Arbeitgeber positive Tests an das Gesundheitsamt melden?

- Unseres Erachtens besteht keine Meldepflicht des Arbeitgebers an das Gesundheitsamt.
- Dem Mitarbeiter ist bis zur Abklärung des Infektionsstatus durch einen PCR-Test der Zutritt zu verwehren.

- 
- Für die Durchführung eines PCR-Tests soll sich der Mitarbeiter an seinen Hausarzt oder ein Testzentrum wenden, welche einen evtl. positiven Befund an die Gesundheitsbehörden melden.

#### **Was ist aus Sicht des Datenschutzes zu beachten?**

- Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten nach Art. 9 DSGVO. Eine rechtliche Grundlage zur Verarbeitung der Daten ergibt sich aus § 28b Abs. 3 IfSG. Die Daten dürfen "auch zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung gemäß den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes verwendet werden, soweit dies erforderlich ist".
- Sofern Dienstleister zum Einsatz kommen ist ggf. Vereinbarungen zur Auftragsverarbeitung erforderlich.
- Eine Anpassung der Datenschutzerklärung für Beschäftigte ist ggf. erforderlich.

#### **Welche Unterweisungen / Mitarbeiterinformationen sind erforderlich?**

- Eine Unterweisung der Mitarbeiter sollte erfolgen
  - hinsichtlich ihrer (Mitwirkungs-)Pflichten und der Konsequenzen der Verweigerung
  - hinsichtlich der Meldepflicht bei positivem Test
  - hinsichtlich der korrekten Durchführung der im Unternehmen ausgegebenen Tests bei ungeimpften Mitarbeitern
  - hinsichtlich der bei Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für die beaufsichtigenden Personen

#### **Was genau muss zum Nachweis der 3G-Regelung gespeichert werden?**


- Speicherung Prüfdatum und "welches G"; Name und Vorname des Mitarbeiters
  - Impfung: Vorlage des Impfausweises, Impfzertifikats (Papier oder digital)
  - bei Test: Testart/Typ, Testdatum, getesteter Mitarbeiter, den Test beaufsichtigende Person, durchführender
  - bei Genesung: zusätzlich zur Identität das Enddatum des Genesenenstatus
- die Dokumentation kann auch digital erfolgen

#### **Wie lange gilt der Genesenenstatus?**

- Ein Genesenennachweis ist ab dem 28 Tag und bis 6 Monate nach der zugrunde liegenden Testung gültig (§ 2 (5) SchAusnahmV).

#### **Muss das Impfdatum dokumentiert werden?**

- Es gibt aktuell (noch) kein Ablaufdatum für eine Impfung, auch wenn bekannt ist, dass Impfungen ihre Wirkung verlieren. Allerdings gibt es ein "technisches Ablaufdatum" des Impfzertifikats in der App, das i.d.R. 1 Jahr nach der Impfung liegt und das im schriftlichen Impfpass nicht enthalten ist.
- Eine klare gesetzliche Grundlage für die Erfassung des Impfdatums analog zum Genesenenstatus existiert u.E. nicht. Es ist auch nicht zwingend erforderlich zur Bewertung der Gültigkeit des Impfnachweises, da insbesondere im elektronischen Nachweis dies farbig angezeigt und bei der digitalen Prüfung klar erkennbar ist. Noch gibt es aktuell eine "Booster-Pflicht".
- Hier sind aus unserer Sicht - im Rahmen einer Risikoabwägung zwei Handlungsoptionen möglich:
  - Sofern das Impfdatum als Gesundheitsdatum gilt, ist die Verarbeitung nicht mit einem berechtigtem Interesse des Arbeitgebers zu begründen. Insofern wäre auf



die Verarbeitung zu verzichten und das Datum bei neuen rechtlichen Regelungen erneut zu erheben.

- Sofern man die Pflicht zur Erfüllung der Norm vorwärtsgerichtet unter dem Wissen des Ablaufs des Impfschutzes und der Booster-Notwendigkeit interpretiert und der Mitarbeiter von weiteren Kontrollen in Zukunft entlastet werden soll, kann eine Speicherung des Impfdatums über den ad-hoc-Impfstatus hinaus möglicherweise ebenfalls mit vertretbarem rechtlichen Risiko bis zur gerichtlichen Klärung gerechtfertigt werden. Sofern der Nachweis auf freiwilliger Basis beim Arbeitgeber hinterlegt wird, ist das Datum u.E. ebenfalls verwendbar.

#### **Darf der Impfstoff-Hersteller gespeichert werden?**

- Unterschiedliche Impfstoff-Hersteller zeigen sich unterschiedlich wirksam bzw. deren Effektivität nimmt unterschiedlich schnell ab. Ferner könnte sich ein Impfstoff gegenüber einer neuen Variante als unwirksam erweisen. Vor diesem Hintergrund könnte es sinnvoll sein, auch den Impfstoffhersteller zu speichern, der in einem Impfbeschein genannt wird.
- Wir raten hiervon ab. Hier gibt es ebenfalls keine klare Rechtsgrundlage und im Unterschied zum Impfdatum ist die Notwendigkeit dieses Datums weiter hergeholt, so dass wir die Risikoabwägung in diesem Fall anders beurteilen würden. Sollte es hier tatsächlich zu weiteren Auflagen kommen, dann werden die Beschäftigten erneut einen Nachweis präsentieren müssen.

#### **Dürfen die Daten in der Personalakte gespeichert werden?**

- Wir empfehlen, den Impfstatus NICHT in der Personalakte zu speichern, sondern eine separate Dokumentation dazu anzulegen, etwa ein separater Ordner oder Verzeichnis.

#### **Wer darf auf die Daten zugreifen?**

- Es sollte ein strenges "Need-to-know"-Prinzip gelten, d.h. nur diejenigen sollten Zugriff erhalten, die diese Information zwingend zur Durchführung der ihnen obliegenden Pflichten brauchen. So ist z.B. fraglich, ob ein Abteilungsleiter den Impfstatus seiner Mitarbeiter kennen muss, sofern dies nicht erforderlich ist, weil ein etwaig beauftragter Pforten-Dienst sicherstellt, dass nur 3G-überprüfte Mitarbeiter Zutritt erhalten.
- Der Arbeitgeber sollte geeignete Mitarbeiter mit der Prüfung der Nachweise beauftragen, darf aber auch externe Kräfte (etwa einen Sicherheitsdienstleister) hierfür einsetzen. Der Einsatz eines Dienstleisters erfordert den Abschluss einer Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO.

#### **Dürfen die 3G-Daten auf Zugangschips oder Schlüsselkarten gespeichert werden?**

- Wir empfehlen, keine 3G-Status-Daten auf den Zugangschips zu speichern.
- Allerdings muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass keine Mitarbeiter unter Umgehung einer 3G-Zutrittskontrolle die betrieblichen Räume betreten können. Insofern ist eine Deaktivierung von Zugangsrechten insbesondere für Nebeneingänge ratsam, sofern mit Sicherheitsvorschriften vereinbar.
- Es kann erwogen werden, ob Zutritts-Chips nur noch funktionieren, wenn die Mitarbeiter einen 3G-Nachweis erbracht haben oder prinzipiell für die Personen deaktiviert werden können, die regelmäßig auf einen gültigen Test geprüft werden müssen. Dies darf u.E. aber nicht dazu führen, dass die Mitarbeiter faktisch ihre Verpflichtungen nicht mehr erfüllen können oder andere unverhältnismäßige Einschränkungen erleben (z.B. kein Zugang mehr zur Raucherecke).

#### **Wie lange dürfen die Daten gespeichert werden?**

- Die Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie dies für die Pandemie-Bekämpfung sowie zum Nachweis der Erfüllung der obliegenden Verpflichtungen erforderlich ist.
- Die Dokumentation über die Durchführung der Kontrollen sind u.E. in Übereinstimmung mit dem FAQ des BMAS (Stand 18.11.21) nach 6 Monaten zu löschen.



- Sie sind ebenfalls nach Austritt des Mitarbeiters aus dem Unternehmen zu löschen. Wir empfehlen hier bis auf Weiteres eine Aufbewahrungsdauer für von einem Monat nach Ausscheiden aus dem Unternehmen.

### Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat die Verweigerung des 3G-Status?

- **lt. BMAS-FAQ:** Beschäftigte, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich kündigungsrechtliche Konsequenzen befürchten. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dürfte jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern. Weigert sich der Beschäftigte dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als ultima ratio eine Kündigung in Betracht kommen. Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten.

### Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung?

- **lt. BMAS-FAQ:** Wenn der Beschäftigte seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

### Was genau gilt als Arbeitsstätte - auch Baustellen und Außenbereiche?

- Lt. den FAQs des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS-FAQ):
  - alle Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände des Unternehmens
  - Ort im Freien auf dem Gelände des Unternehmens
  - Ort auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind
  - Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte
- Nicht dazu gehören Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder Verkehrsmitteln.

### Müssen jetzt alle Mitarbeiter ins Homeoffice?

- Die Homeoffice-Pflicht gilt indirekt und mit Ausnahmen:
  - Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.
  - Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen
  - Die Länder dürfen hier nähere Regelungen bestimmen.
- Die Ausnahmen liegen auf der Hand:
  - Wenn eine Tätigkeit aufgrund ihrer Natur nicht im Homeoffice ausgeübt werden kann, dann fällt sie nicht unter diese Regelung.
  - Wenn seitens des Arbeitgebers zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen, so muss er kein Homeoffice anbieten.
    - Die mangelnde technische Ausstattung kann dabei bestenfalls temporär ein Argument sein.
    - Mögliche entgegenstehende Gründe werden aber in verschiedenen Kommentaren z.B. die Annahme von Post oder Waren, die Betreuung von Kunden, Reparatur- und Wartungsdienste oder auch der Schutz von Betriebsgeheimnissen aufgeführt.
    - Seitens des Beschäftigten darf das Homeoffice dagegen schon bei entgegenstehenden Gründen (nicht: zwingend) abgelehnt werden, etwa, wenn Platzmangel, fehlende arbeitsergonomische Ausstattung, Störung durch Angehörige bzw. Dritte oder andere, in der Person des Beschäftigten liegende Gründe angeführt werden.



## Rechtsgrundlagen

- [Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 \(COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung - SchAusnahmV\)](#)
- [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung \(Corona-ArbSchV\)](#)
- [Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen \(Infektionsschutzgesetz - IfSG\)](#)  
Zum Stand 18.11. ist der Beschluss über die unten angeführten Änderungen noch nicht ins IfSG eingearbeitet.  
Sobald die Änderungen übernommen wurden sind die folgenden 2 Dokumente überflüssig)
  - Gesetzesentwurf zu Änderungen am IfSG:  
<https://dserver.bundestag.de/btd/20/000/2000015.pdf>
  - Änderungen zum Gesetzesentwurf vom 16.11.2021:  
<https://dserver.bundestag.de/btd/20/000/2000078.pdf>

### Wortlaut §28b IfSG

(1) **Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten**, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, **nur betreten** und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, **wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen** im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAz AT 08.05.2021 V1) **sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis** im Sinne des § 2 Nummer 3, Nummer 5 oder Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAz AT 08.05.2021 V1) **mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben**. Sofern die dem Testnachweis zugrunde liegende Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist, darf diese abweichend von § 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAz AT 08.05.2021 V1) maximal 48 Stunden zurückliegen. Abweichend von Satz 1 ist Arbeitgebern und Beschäftigten ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um

1. unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines Nachweises im Sinne des § 4 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25. Juni 2021 (BAz AT 28.06.2021 V1), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. September 2021 (BAz AT 09.09.2021 V1) geändert worden ist, wahrzunehmen oder
1. ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

Der Arbeitgeber hat seine Beschäftigten bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren.

(2) Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher in den folgenden Einrichtungen und Unternehmen dürfen diese nur betreten, wenn sie getestete Personen im Sinne des § 2 Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAz AT 08.05.2021 V1) sind und einen Testnachweis mit sich führen:

1. Einrichtungen und Unternehmen nach § 23 Absatz 3 Satz 1 mit der Maßgabe, dass Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen auch dann umfasst sind, wenn dort keine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, und
2. Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Absatz 1 Nummer 2 und 7.

In oder von den in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen gelten nicht als Besucher im Sinne des Satzes 1. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAz AT 08.05.2021 V1) sind, kann die zugrunde liegende Testung auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen. Eine Testung nach Absatz 1 Satz 2 muss für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAz AT 08.05.2021 V1) sind,





höchstens zweimal pro Kalenderwoche wiederholt werden. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. Die in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen sind verpflichtet, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.

**(3) Alle Arbeitgeber** sowie die Leitungen der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen **sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Alle Arbeitgeber und jeder Beschäftigte** sowie Besucher der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen **sind verpflichtet, einen entsprechenden Nachweis auf Verlangen vorzulegen. Soweit es zur Erfüllung der Pflichten aus Satz 1 erforderlich ist, darf der Arbeitgeber** sowie die Leitung der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen **zu diesem Zweck personenbezogene Daten einschließlich Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) verarbeiten.** Die Daten dürfen auch zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung gemäß den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes verwendet werden, soweit dies erforderlich ist. § 22 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gilt entsprechend. **Die zuständige Behörde kann von jedem Arbeitgeber** sowie von den Leitungen der in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen **die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte verlangen.** Die in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen sind verpflichtet, der zuständigen Behörde zweiwöchentlich folgende Angaben in anonymisierter Form zu übermitteln:

1. Angaben zu den durchgeführten Testungen, jeweils bezogen auf Personen, die in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt sind oder behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind, sowie bezogen auf Besuchspersonen und
2. Angaben zum Anteil der Personen, die gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft sind, jeweils bezogen auf die Personen, die in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt sind oder behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind.

Die in Absatz 2 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen dürfen den Impf- und Teststatus der Personen, die dort behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind, erheben; diese Daten dürfen nur zur Beurteilung der Gefährdungslage in der Einrichtung oder dem Unternehmen im Hinblick auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) und zur Vorbereitung der Berichterstattung nach Satz 7 verarbeitet werden. Die nach Satz 3 und nach Satz 8 erhobenen Daten sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen; die Bestimmungen des allgemeinen Datenschutzrechts bleiben unberührt.

**(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen,** wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. **Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen,** soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.


**(5) Die Verkehrsmittel des Luftverkehrs, des öffentlichen Personennahverkehrs und des öffentlichen Personenfernverkehrs dürfen von Fahr- oder Fluggästen sowie dem Kontroll- und Servicepersonal nur benutzt werden, wenn**

1. sie, mit Ausnahmen von Schülerinnen und Schülern und der Beförderung in Taxen, geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind und
2. sie während der Beförderung eine Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) oder eine medizinische Gesichtsmaske (Mund-Nasen-Schutz) tragen.

Eine Atemschutzmaske oder eine medizinische Gesichtsmaske muss nicht getragen werden von

1. Kindern, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
2. Personen, die ärztlich bescheinigt auf Grund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, einer ärztlich bescheinigten chronischen Erkrankung oder einer Behinderung keine Atemschutzmaske oder medizinische Gesichtsmaske tragen können, und
3. gehörlosen und schwerhörigen Menschen und Personen, die mit ihnen kommunizieren, sowie ihren Begleitpersonen.

Beförderer sind verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen nach Satz 1 durch stichprobenhafte Nachweiskontrollen zu überwachen. Alle beförderten Personen sind verpflichtet, auf Verlangen einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3, Nummer 5 oder Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT



08.05.2021 V1) vorzulegen. Beförderer können zu diesem Zweck personenbezogene Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) verarbeiten.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für einen befristeten Zeitraum vorzuschreiben, welche Maßnahmen die Arbeitgeber zur Umsetzung der Verpflichtungen nach dieser Vorschrift zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten, die sich aus dieser Vorschrift ergeben, zu erfüllen. In der Rechtsverordnung kann insbesondere das Nähere geregelt werden zu 1. den in Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 genannten Pflichten, 2. den in Absatz 3 genannten Überwachungs- und Dokumentationspflichten.

(7) Diese Vorschrift gilt bis zum Ablauf des 19. März 2022. Eine auf Grund des Absatzes 6 Satz 1 erlassene Rechtsverordnung tritt spätestens mit Ablauf des 19. März 2022 außer Kraft. Der Deutsche Bundestag kann durch im Bundesgesetzblatt bekanntzumachenden Beschluss einmalig die Fristen nach den Sätzen 1 und 2 um bis zu drei Monate verlängern.