

An unsere Mitgliedsverbände
An unsere korrespondierenden Mitglieder

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 146
Fax: +49 (0)30 310 05 - 154
www.uvb-online.de

Bearbeiter:
Carolin Vesper
vesper@uvb-online.de

Datum:
19.11.2021 Ve-lo

RUNDSCHREIBEN – U 132/2021

Novellierung des IfSG und anderer Gesetze anlässlich der Aufhebung der epidemischen Lage – 3G am Arbeitsplatz, Arbeiten von zu Hause

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundestagsfraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP haben am 8. November 2021 einen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vorgelegt. Im Nachgang wurden diverse und umfangreiche Änderungsanträge eingereicht. Über den Gesetzentwurf sowie die im Hauptausschuss beschlossenen Änderungsanträge wurde am 18. November in der 2. und 3. Lesung im Bundestag beraten und abgestimmt. Heute hat der Bundesrat in einer Sondersitzung die geplanten Änderungen im IfSG beschlossen. Die Regelungen treten im Wesentlichen bereits am Tag nach der Verkündung in Kraft. Wir werden Sie über das Inkrafttreten informieren.

Geplant sind insbesondere folgende Änderungen:

Maßnahmenkatalog – Neufassung von § 28a Abs. 7, 8 IfSG

Vorgesehen ist eine Neufassung des bisherigen § 28a Abs. 7 IfSG vor. Danach sollen unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite konkrete Maßnahmen notwendige Schutzmaßnahmen im Sinne des § 28 Abs. 1 S. 1 und 2 sein, soweit sie zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich sind.

Eingeführt wird weiter eine beschränkte Länderöffnungsklausel in § 28a Abs. 8 IfSG. Danach sollen nach dem Ende einer durch den Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite unbeschadet möglicher

Schutzmaßnahmen nach Absatz 7 (neu) die Absätze 1 bis 6 des § 28a IfSG mit Ausnahme

- der Anordnung von Ausgangsbeschränkungen,
 - der Untersagung der Sportausübung,
 - der Untersagung von Veranstaltungen, Ansammlungen, Aufzügen, Versammlungen sowie religiösen oder weltanschaulichen Zusammenkünften,
 - der in Absatz 1 Nummer 11 bis 14 genannten Schutzmaßnahmen und
 - der Schließung von Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne von § 33 IfSG
- angewendet werden können. Auch allgemeine Kontaktbeschränkungen sollen weiter möglich sein. Die Länder können somit auch weiterhin Maßnahmen des bisherigen § 28a Abs. 1 IfSG mit den genannten Einschränkungen weiter nutzen.

3G am Arbeitsplatz – Neufassung von § 28b Abs. 1-3 IfSG

Mit einer Neufassung des § 28b Abs. 1 IfSG soll die sog. 3G-Regel für den Arbeitsplatz eingeführt werden. Danach dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind und den entsprechenden Nachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.

Nach der Gesetzesbegründung sind „physische Kontakte“ gegeben, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt. Unerheblich soll sein, ob Beschäftigte tatsächlich auf andere Personen treffen.

Nach § 28b Abs. 1 IfSG ist ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines Nachweises im Sinne des § 4 Absatz 1 Corona-ArbSchV oder ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen. Es wird somit im Gesetz ausdrücklich keine Testpflicht der Arbeitgeber geregelt, sondern auf die bisherige Regelung des § 4 Corona-ArbSchV verwiesen.

Der Arbeitgeber muss folglich – wie auch bisher – seinen Beschäftigten weiterhin zwei Mal in der Woche einen Test anbieten. Fraglich ist, ob das bisherige Testangebot der Arbeitgeber auch weiterhin im Wege von beispielsweise unbeaufsichtigten Selbsttests erfolgen kann. Die Gesetzesbegründung spricht zwar davon, dass bei der Testung eine Überwachung vor Ort durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person erfolgen muss. Aus juristischer Sicht ist jedoch alleine der Wortlaut des § 28b Abs. 1 IfSG maßgeblich. § 28b Abs. 1 IfSG sieht keine gesonderte oder eigenständige Testangebotspflicht des Arbeitgebers vor.

Ausgehend von einer 5-Tage-Woche dürfte dies zumindest faktisch dazu führen, dass Beschäftigte drei Mal selbst für den Test sorgen müssen und im Übrigen auf das Testangebot des Arbeitgebers ausweichen können.

Die Testung darf grundsätzlich nicht länger als 24 Stunden zurückliegen. Zusätzlich zu den in der SchAusnahmeV geregelten Testnachweisen soll auch ein PCR-Test möglich sein, der dann maximal 48 Stunden zurückliegen darf.

Gemäß § 28b Abs. 2 IfSG gilt für Arbeitgeber und Beschäftigte in Einrichtungen des Gesundheitswesens nach § 23 Abs. 3 S. 1 IfSG und Gemeinschaftseinrichtungen nach

§ 36 Abs. 1 IfSG eine Testpflicht, auch wenn sie geimpft oder genesen sind. Für geimpfte oder genesene Beschäftigte muss der Test jedoch höchstens zweimal pro Kalenderwoche wiederholt werden. Geimpfte oder genesene Beschäftigte können zudem Tests auch in Eigenanwendung ohne Überwachung durchführen.

Alle Arbeitgeber werden gesetzlich verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen nach § 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG „durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren“. Bei den Kontrollen der Nachweise über den Status geimpft und genesen dürften vereinfachte Kontrollprozesse anwendbar sein.

Soweit es zur Erfüllung der Pflichten erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten sowie das Vorliegen eines gültigen Nachweises über den Status geimpft, genesen oder getestet verarbeiten. Das ermöglicht insbesondere, geimpfte und genesene Beschäftigte nur einmalig zu erfassen und danach etwa individuelle Passierscheine auszustellen.

Weitergeltung des Fragerechts in bestimmten Einrichtungen - § 36 Abs. 3 IfSG

Das Fragerecht des Arbeitgebers zum Impf-/ Genesenenstatus wird bis zum 19. März 2022 verlängert.

Arbeiten von zu Hause – Neufassung von § 28b Abs. 4 IfSG

Nach der Neufassung von § 28b Abs. 4 IfSG haben Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeit in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben das Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Betriebsbedingte Gründe, die einer Verlegung der Arbeitstätigkeit nach Hause entgegenstehen, können vorliegen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder nicht aufrechterhalten werden könnten. Dazu gehören z. B. bei einer Bürotätigkeit die Bearbeitung und Verteilung der Post, die Bearbeitung des Wareneingangs oder Hausmeister- und Schalterdienste. Gründe, die aus Sicht der Beschäftigten entgegenstehen könnten sind z. B. räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende Ausstattung.

Verlängerung der Entschädigung - § 56 Abs. 1a IfSG

Der Anspruch gem. § 56 Abs. 1a IfSG auf Entschädigung wird vom Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite entkoppelt und bis zum 19. März 2022 verlängert.

Erstattung von Entschädigungsleistungen, § 57 IfSG

Mit der Änderung des § 57 IfSG wird Rechtssicherheit für Arbeitgeber hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit von Sozialversicherungsbeiträgen geschaffen, sofern eine Entschädigung nach § 56 IfSG ausgezahlt wurde. Für diese Arbeitgeber wird nun klargestellt, dass sie sich die von ihnen nach § 172 SGB VI und § 249b SGB V an die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung gezahlten Beiträge erstatten lassen können. Rentenversicherungsbeiträge nach § 172 SGB VI werden von Arbeitgebern für versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte (gewerblich oder in Privathaushalten) sowie u.a. für Beschäftigte, die aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente versicherungsfrei sind, gezahlt.

Verlängerung der Regelung zum Kinderkrankengeld - § 45 Abs. 2a SGB V

Die Sonderregelungen zum Kinderkrankengeld aus 2021 werden bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Eltern können im Jahr 2021 auch über den 25. November 2021 hinaus einen Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend machen, sofern die maximale Bezugsdauer von 10 Wochen (20 Wochen bei Alleinerziehenden) noch nicht ausgeschöpft wurde. Daneben besteht auch weiterhin für gesetzlich in der Krankenversicherung Versicherte die Möglichkeit, einen Krankengeldanspruch nach § 45 Abs. 2a SGB V geltend zu machen. Dies gilt sowohl für den Fall, dass das Kind erkrankt ist, als auch im Falle einer fehlenden Betreuungsmöglichkeit. Für das Jahr 2022 ist vorgesehen, dass privat und gesetzlich Versicherte einen Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG bis zum 19. März 2022 geltend machen können. Eltern, die gesetzlich versichert sind, könnten daneben im Zeitraum vom 1. Januar - 31. Dezember 2022 auch einen Anspruch gemäß § 45 Abs. 2a SGB geltend machen: Dies gilt bis zum 19. März 2022, wenn sie ihr Kind zuhause betreuen müssen oder das Kind erkrankt ist und für den Zeitraum 20. März - 31. Dezember 2022, wenn das Kind erkrankt ist.

Corona-ArbSchV – Verlängerung bis 19. März 2022

Die Corona ArbSchV wird bis zum 19. März 2022 verlängert. Damit wird auch die Testangebotspflicht verlängert. § 1 sieht vor, dass die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bei der Umsetzung der Verordnung berücksichtigt werden soll. § 3 der ArbSchV soll dahingehend geändert werden, dass der Arbeitgeber zu prüfen hat, welche Maßnahmen im Betrieb getroffen werden können, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen soll auf das betriebsnotwendige Minimum reduziert werden, sofern nicht durch andere Maßnahmen ein gleichwertiger Schutz sichergestellt werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE
IN BERLIN UND BRANDENBURG E.V.

Die Geschäftsführung

Amsinck