

v.1.1 = Stand 17.11.21 (nur eigene Anmerkungen)

v.1.2 = Stand 18.11.21 (incl. Gesetzesbegründung)

v.1.3 = Stand 19.11.21 (incl. FAQ Homepage BMA)

<p>§ 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG)</p> <p>Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19), Verordnungsermächtigung</p> <p>(1) Arbeitgeber und Beschäftigte</p> <p>dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können,</p>	<p>Der Gesetzestext hat inzwischen den Bundestag und den Bundesrat passiert. Am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt tritt er in Kraft. Das wird vermutlich am Mittwoch (24.11.21) der Fall sein.</p> <p>Anders als bisher ist nun auch ausdrücklich der Arbeitgeber angesprochen. Er darf seinen eigenen Betrieb nur unter den gleichen Voraussetzungen betreten wie die Beschäftigten.</p> <p>Der Begriff des „Beschäftigten“ ist im IfSG nicht definiert. Insoweit ist nach der Gesetzesbegründung auf den arbeitsschutzrechtlichen Begriff zurückzugreifen (§2 ArbSchG). Das meint insbesondere Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen. Freie Mitarbeiter sind nicht erfasst, Leiharbeiter schon.</p> <p>Sonstige Dritte (Kunden, Lieferanten, Bewerber etc) sind nicht betroffen. Für sie gilt insbesondere kein Betretungsverbot. Das bestätigt ein Quervergleich zu Absatz (2), in dem ausdrücklich auch Besucher erfasst sind.</p> <p>Die Unternehmensgröße ist für die Anwendbarkeit der Norm ohne Belang. Sie gilt also auch für Kleinbetriebe.</p> <p>Der Begriff der Arbeitsstätte ist weitgehend und meint nicht nur den konkreten Arbeitsplatz. Die Gesetzesbegründung stellt auf §2 Abs. 1 und 2 der ArbStättVO ab. Wenn sich auf dem Betriebsgelände abgrenzbare Räumlichkeiten befinden und auch auf dem Weg dorthin Kontakte ausgeschlossen sind, werden sie gesondert betrachtet werden können. Nicht erfasst ist nach Sinn und Zweck das Homeoffice (so auch FAQ BMA) und Arbeitsplätze in Fahrzeugen.</p>
--	--

<p>nur betreten</p> <p>und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen,</p> <p>wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-</p>	<p>„Physische Kontakte“ meint nach der Gesetzesbegründung „Zusammentreffen mit anderen Personen“.</p> <p>Die Formulierung „nicht ausgeschlossen“ zeigt, wie niedrig die Hürde liegt. Ausgeschlossen meint ausgeschlossen. Die nur geringe Möglichkeit eines Personenkontaktes reicht, um das Betreten von den nachstehend genannten Voraussetzungen abhängig zu machen. Das bestätigt die Gesetzesbegründung, der zufolge es nicht „erheblich ist, ob Beschäftigte tatsächlich auf andere Personen treffen.“</p> <p>Schon der Zutritt ist untersagt. Das Betretungsverbot richtet sich unmittelbar an denjenigen, der die Arbeitsstätte betreten will. Er hat in eigener Verantwortung das Betretungsverbot beachten. Der Arbeitgeber muss mit anderen Worten keine Zutrittskontrollen einführen. Das „Betretenlassen“ ist auch nicht als Ordnungswidrigkeit klassifiziert worden.</p> <p>Das sehen die FAQ des Bundesarbeitsministeriums dezidiert anders. Sie sprechen von einer „effizienten betrieblichen Zutrittskontrolle“, die durchzuführen sei, <u>bevor</u> ein Beschäftigter die Arbeitsstätte betrete. Sie diene einer „lückenlosen Umsetzung der Nachweispflicht“.</p> <p>Das Zutrittsverbot gilt für jedes Betreten. Also auch, wenn ein Beschäftigter man die Betriebsstätte für die Pause oder zur Wahrnehmung eines Termins verlassen hat, muss er bei seiner Rückkehr erneut die Voraussetzungen für den Zutritt erfüllen. Wenn inzwischen die Gültigkeit des Testnachweises abgelaufen ist, muss er sich zuvor einen neuen besorgen. Gleiches gilt bei einem Ortswechsel zu einer anderen Arbeitsstätte.</p> <p>Der Verstoß gegen das Betretungsverbot ist eine Ordnungswidrigkeit, das Bußgeld beträgt bis zu 25.000 EUR (§73 1a Nr. 11b IfSG n.F.). Außerdem sanktionsfähige Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis.</p> <p>Betrifft z.B. Sammeltransporte zu und von Baustellen.</p> <p>Der Verweis auf die genannte Verordnung führt dazu, dass als geimpft und genesen nur gilt, wer <u>asymptomatisch</u> ist. Wer mit anderen Worten z.B. Husten, Fieber oder Schnupfen hat, darf die Arbeitsstätte auch</p>
--	--

Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind

und

einen Impfnachweis, einen Genesenachweis 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)

dann nicht betreten, wenn er über einen Impf- oder Genesenachweis verfügt.

Als getestet gelten Kinder vor Vollendung des sechsten Lebensjahres und Personen, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Testnachweises sind. Aber auch hier nur, wenn keine Symptome vorliegen.

Die Testung muss grundsätzlich vor dem Betreten des Betriebes vom Arbeitnehmer selbst in eigener Verantwortung und auf eigene Kosten organisiert werden (so auch die FAQ BMA).

Auch hier birgt der Verweis auf die genannten Verordnung Tücken. Hervorgehoben sei: Zulässig sind danach nur Impfnachweise, die eine Impfung mit den vom Paul-Ehrlich-Institut anerkannten Impfstoffen (z.B. nicht Sinovac) bestätigen und bei denen die letzte erforderliche Einzelimpfung mindestens 14 Tage zurückliegt. Genesenachweise sind nur akzeptiert, wenn die zugrundeliegende Testung mindestens 28 Tage, aber nicht mehr als sechs Monate zurückliegt.

Testnachweise dürfen nicht älter als 24 Stunden sein. Außerdem muss die zugrundeliegende Testung

- a) vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattgefunden haben, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist,
- b) im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt sein oder
- c) von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Leistungserbringer im Sinne von c) sind:

1. die zuständigen Stellen des öffentlichen Gesundheitsdienstes und die von ihnen betriebenen Testzentren,
2. die von den Stellen nach Nummer 1 als weitere Leistungserbringer beauftragten Dritten und
3. Arztpraxen, Zahnarztpraxen, Apotheken, medizinische Labore, Rettungs- und Hilfsorganisationen und die von den Kassenärztlichen Vereinigungen betriebenen Testzentren.

Wer den Betrieb nicht betritt, weil er sich, ohne geimpft oder genesen zu sein, grundlos weigert, sich

mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.

Sofern die dem Testnachweis zugrundeliegende 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 (BAnz 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 (BAnz AT 28.06.2021 V1), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. September 2021 (BAnz AT 09.09.2021 V1) geändert worden ist, wahrzunehmen oder

testen zu lassen, kann unserer Meinung nach arbeitsrechtlich belangt werden (Abmahnung, Kündigung). Das sehen die FAQ auch so, weisen aber zu Recht daraufhin, dass in der Interessenabwägung die zeitliche Befristung der 3-G-Regelung zu beachten ist. Außerdem darf der Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden und verliert (FAQ BMA: „in der Regel“) seinen Lohnanspruch. Anders sieht es aus, wenn eine Tätigkeit im Homeoffice möglich ist.

Anders auch, wenn der Beschäftigte Symptome aufweist. Dann obliegt ihm auch keine Pflicht zur Testung mehr, weil er den Betrieb ohnehin nicht betreten darf. Da er aber angesichts des Zutrittsverbots nicht arbeiten darf, verliert er im Ausgangspunkt dennoch seinen Lohnanspruch. Das Zutrittsverbot beruht in diesem Fall auf seiner Risikosphäre. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist nicht geschuldet, weil Symptome zu haben nicht gleichbedeutend mit Arbeitsunfähigkeit ist. Der Beschäftigte kann allenfalls im Rahmen von §616 BGB einen Anspruch haben. Die Vorschrift ist aber oft in Tarif- oder Arbeitsverträgen abbedungen.

Abweichend von der oben genannten Regel (Test nicht älter als 24 Stunden) dürfen insb. PCR-Tests bis zu 48 Stunden alt sein.

Jetzt kommt eine Ausnahme von dem Betretungsverbot. Auch wenn die oben genannten Voraussetzungen nicht vorliegen, ist ein Zutritt erlaubt,

wenn er den Zweck verfolgt („um ... zu“), ein Test- oder Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen. Das jeweilige Angebot muss unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme wahrgenommen werden. Der kurze Gang zur Toilette oder ins Büro, um die Aktentasche abzustellen, ist untersagt.

2. ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

Die Anforderungen an die Testangebote selbst, die der Arbeitgeber zu unterbreiten hat, bleiben unberührt. Einfache Antigentests zur Selbstanwendung reichen weiterhin.

Die FAQ des BMA sehen das anders: „Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.“ Und weiter: „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. Die Unterweisung soll auch auf die für die Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für alle Beteiligten eingehen. Name, Vorname von Aufsichtsführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle – ggf. auch digital – zu dokumentieren.“ – Das alles ist unserer Meinung nach mit dem Gesetzeswortlaut nicht kompatibel („Abweichend von Satz 1 ...“).

Die Frage, ob die Zeit bis zur Arbeitsaufnahme (= die Dauer bis zum Ende der Testung) als (vergütungspflichtige) Arbeitszeit zu werten ist, wird sicher diskutiert werden. Wir vertreten die Auffassung, dass das nicht der Fall ist. Der Beschäftigte hat in eigener Verantwortung seine Einsatzfähigkeit (Impfung, Testung) herzustellen. Dass der Arbeitgeber ihn hier zweimal die Woche durch kostenfreie Testangebote zu unterstützen hat, macht den Testvorgang selbst nicht zur Arbeitszeit. Er bleibt der privaten Lebensführung zugeordnet.

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

Wann ein solcher Bedarf anzunehmen ist und wie die Information barrierefrei zugänglich werden soll, ist völlig offen. Die Gesetzesbegründung interpretiert den Wortlaut so: „Eine flächendeckende barrierefreie Bereitstellung von Informationen ist unverhältnismäßig. Gibt es aber Beschäftigte, die auf solche barrierefreien Informationen angewiesen sind, ist der Arbeitgeber ... verpflichtet, diese bereitzustellen.“

(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

Nun kommen Besonderheiten für bestimmte Einrichtungen und Unternehmen. Diese dürfen nur von getesteten Personen im Sinne der genannten Verordnung betreten werden (zum Begriff siehe oben). Wer geimpft oder genesen ist, muss sich also zusätzlich testen lassen. Das gilt auch für das Personal.

<p>2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind und einen Testnachweis mit sich führen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>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 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind, kann die zugrundeliegende Testung auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen.</p> <p>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 CO-</p>	<p>Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass als Besuchspersonen nicht nur Privatbesuche von Bewohner:innen gelten, „sondern alle Personen, die etwa aus einem beruflichen Grund die Einrichtung betreten wollen oder müssen (beispielsweise Therapeuten, Handwerker oder Paketboten).“</p> <p>Damit sind (insbesondere) angesprochen Krankenhäuser, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken, Entbindungseinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden, ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und Rettungsdienste.</p> <p>Das sind bestimmte voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen, und bestimmte ambulante Pflegedienste und Unternehmen.</p> <p>Eine genaue Aufgliederung der einzelnen Einrichtungen sprengt den hier vorhandenen Rahmen.</p> <p>= PCR-Test darf 48 Stunden alt sein</p> <p>Für geimpfte und genesene Arbeitgeber und Beschäftigte im Sinne der oben geschilderten Begrifflichkeit (nicht auch für Besucher) gelten Erleichterungen:</p> <p>Der einfache Antigentest zu Hause reicht (bei täglicher Anwendung) ...</p> <p>... aber auch ein PCR-Test, der nicht alle 48 Stunden, sondern „höchstens“ zweimal pro Kalenderwoche wiederholt werden muss (Gesetzesbegründung: „abweichender Testrhythmus“). – Was das konkret</p>
--	--

<p>VID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind, höchstens zweimal pro Kalenderwoche wiederholt werden.</p> <p>Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p> <p>Die in Satz 1 genannten Einrichtungen und Unternehmen sind verpflichtet, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen.</p> <p>Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.</p> <p>(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.</p>	<p>heißt, bleibt unklar. Was „höchstens“ zweimal wiederholt werden muss, braucht eigentlich überhaupt nicht wiederholt zu werden. Das hieße: Ein PCR-Test reicht für die ganze Woche ...</p> <p>= Zutrittserlaubnis auch ohne vorangegangene Testung zum Zwecke der Wahrnehmung eines Test- oder Impfangebotes; Information über die Zugangsregelungen.</p> <p>Wenn das bedeuten soll, dass <u>alle</u> Tests vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden sollen, geht das weit über die Corona-Arbeitsschutzverordnung hinaus. Die Gesetzesbegründung erläutert das nicht weiter.</p> <p>Unter „Nachweiskontrolle“ verstehen wir die Kontrolle des Impf-, Genesenen- oder Testnachweises. (Nur) bei der Prüfung des Impf- oder Genesennachweises hält die Gesetzesbegründung „vereinfachte Kontrollprozesse“ für möglich (etwa digital durch geeignete technische Lösungen wie z.B. die CovPass-App).</p> <p>Nach dem Wortlaut ist bezogen auf Absatz 1 nur die Einhaltung der in Satz 1 genannten Pflicht zu überwachen und zu kontrollieren (also nicht Satz 2 = Nutzung der Testangebote des Arbeitgebers). Da sich Satz 2 als Ausnahme von Satz 1 versteht, wird aber auch das zu überwachen und zu dokumentieren sein. Wir empfehlen daher, Mitarbeiter zu verpflichten, die Testkassette auf ein Blatt Papier zu legen, auf dem das aktuelle Datum und die Uhrzeit der Testung zu vermerken sind, und das zu fotografieren. Dazu wird der Arbeitgeber dann aber Fotoapparate zur Verfügung stellen müssen, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, sein Handy zu nutzen.</p> <p>Es ist ein internes Berichtswesen aufzubauen, in dessen Rahmen alle Nachweise für alle Mitarbeiter sortiert und verwahrt werden. Teil des Berichtswesens wird auch die Abfrage sein müssen, ob der Beschäftigte „asymptomatisch“ ist. Wer als Arbeitgeber die Einhaltung der Pflichten nicht oder nicht richtig überwacht, handelt ordnungswidrig (Bußgeld bis 25.000 EUR).</p>
---	--

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.

FAQ BMA: Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist. Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren.

Der Begriff „Leitung der Einrichtung“ ist in §2 Ziff. 15 IfSG definiert als

„die Person, die mit den Leitungsaufgaben in der jeweiligen Einrichtung beauftragt ist; das betrifft auch

- a) die selbständig tätige Person für ihren Zuständigkeitsbereich selbst,
- b) die Person, die einrichtungsübergreifend mit den Leitungsaufgaben beauftragt ist.“

Das ist nur eine Ermächtigungsgrundlage, um die erhobenen Daten zu verarbeiten. Es wird insbesondere kein originäres Fragerecht geschaffen, ob ein Mitarbeiter geimpft ist. Ein Mitarbeiter, der seinen Impfstatus nicht offenlegen will, kann sich testen lassen. Dann ist die Kenntnis des Impfstatus für Zwecke des Arbeitgebers nicht „erforderlich“. Weigert sich aber ein Mitarbeiter, sich testen zu lassen, muss er zumindest auf Befragen seinen Impf- bzw. Genesenenstatus offenlegen. Denn nur dann kann der Arbeitgeber kontrollieren, ob der Zutritt berechtigt oder unberechtigt erfolgt.

Folge laut Gesetzesbegründung: „Dabei sind die technischen und organisatorischen Maßnahmen der Datensicherheit umzusetzen, die in den Betrieben und Einrichtungen auch für andere sensible Daten der Beschäftigten oder der dort untergebrachten Personen zur Anwendung kommen.“

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 ent-

proaktiv, ohne Aufforderung.

Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impf- und Teststatus – aber nicht bezogen auf die Belegschaft. Einrichtungen und Unternehmen im Sinne von §23 Abs. IfSG haben aber weiterhin Fragerecht im Rahmen von §23a IfSG. Das Fragerecht für Einrichtungen und Unternehmen im Sinne von §36 Abs. 1 und 2 IfSG wird von der Feststellung der epidemischen Lage entkoppelt und bleibt jedenfalls bis 19. März 2022 erhalten (§36 Abs. 3 S. 1 IfSG n.F.)

Homeofficeregelung in ähnlicher Ausgestaltung wie zu früheren Zeiten der Pandemie. Wir kommen darauf in einem gesonderten Beitrag zurück.

gegenstehen. 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 ... (*hier gestrichen*)

(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.

Es bleibt abzuwarten, welche konkretisierenden Pflichten sich aus dieser Verordnung ergeben.