



# **FAQ**

**zu den Rechtsänderungen ab dem 20. März 2022**

**Stand 20. März 2022**

**IG METALL VORSTAND  
StSt Justitiariat / Datenschutz**

**FB Betriebspolitik**

**FB Sozialpolitik**

**FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik**

# Inhaltsverzeichnis

1.	Was ist der Grund für die aktuellen Rechtsänderungen?.....	3
2.	Was sind die wichtigsten aktuellen Änderungen?.....	3
3.	Ist 3-G im Betrieb damit nun erledigt?.....	5
4.	Kann denn 3-G auch ohne gesetzliche Pflicht im Betrieb fortgesetzt werden? .....	6
5.	Was, wenn ein Beschäftigter die erforderlichen Voraussetzungen für den Zugang nicht erfüllt? .....	6
6.	Welche weiteren arbeitsrechtlichen Folgen könnte es nach sich ziehen, wenn ein Arbeitnehmer sich weigert, landesrechtliche Nachweispflichten zu erfüllen? .....	7
7.	Was gilt diesbezüglich, wenn 3-G-Pflichten allein in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind? .....	8
8.	Was gilt im Arbeitsschutz?.....	8
9.	Was gilt nun zum „Homeoffice“?.....	9
10.	Zu den Änderungen der Kurzarbeitsregelungen weisen wir auf folgende Veröffentlichungen hin:.....	10
11.	Was hat sich im Betriebsverfassungsrecht geändert? .....	10

# 1. Was ist der Grund für die aktuellen Rechtsänderungen?

Folgende, bisher im Infektionsschutzgesetz geregelten Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Coronavirus-Krankheit-2019 (Covid-19) sowie weitere Regelungen, **endeten mit Ablauf des 19. März 2022:**

- Besonders weitreichende Möglichkeiten der Bundesländer, auf Grundlage des IfSG Schutzmaßnahmen zu erlassen (bspw. Ausgangs- oder Kontaktbeschränkungen im privaten sowie im öffentlichen Raum).
- Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V auch ohne Vorliegen einer Erkrankung des Kindes sowie die Möglichkeit zur Beanspruchung einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG für den Fall, dass eine erwerbstätige Person durch die Betreuung ihres Kindes aufgrund einer Absonderung des Kindes nicht arbeiten kann und deshalb einen Verdienstaussfall erleidet.
- Möglichkeit nach § 129 BetrVG zur Durchführung von Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 BetrVG auch mittels audiovisueller Einrichtungen und die Möglichkeit an Sitzungen der Einigungsstelle mittels einer Video- und Telefonkonferenz teilzunehmen.
- Geltung der bisherigen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.
- Bundesweit einheitlich arbeitsstättenbezogene 3G-Pflichten für Arbeitgeber und Beschäftigte nach § 28b IfSG.

Zudem wären Sonderregelungen zur Kurzarbeit Ende März 2022 ausgelaufen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Rechtslage für die Zeit ab dem 20. März 2022 teils durch Wegfall bisheriger Regelungen, teils durch Schaffung neuer Regelungen anders dar.

# 2. Was sind die wichtigsten aktuellen Änderungen?

- Neuregelung der Möglichkeiten zum Erlass von Schutzvorkehrungen durch die Bundesländer (sog. „Basisschutz“), im Wesentlichen durch folgende Maßnahmen:

- Verpflichtung zum Tragen einer Atemschutzmaske (FFP 2 oder vergleichbar) oder einer medizinischen Gesichtsmaske in bestimmten - insbesondere medizinischen - Einrichtungen und Unternehmen (bspw. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen), sowie Verkehrsmitteln des öffentlichen Personennahverkehrs;
  - Testpflicht in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen (bspw. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen), Schulen, Kitas, Justizvollzugsanstalten u.Ä.;
  - individuelle Schutzmaßnahmen gegenüber bestimmten Personen (bspw. Kranke, Krankheitsverdächtige) sowie die Schließung von Einrichtungen und Betrieben im Einzelfall.
- Neuregelung der Möglichkeiten weiterreichende Schutzmaßnahmen zu regeln, sofern das Parlament des betroffenen Bundeslandes das Vorliegen konkreter Gefahren und die Anwendung konkreter Maßnahmen feststellt (sog. „Hot-Spot-Regelung“). Dazu kann gehören:
    - Verpflichtung zum Tragen einer Atemschutzmaske (FFP 2 oder vergleichbar) oder einer medizinischen Gesichtsmaske;
    - Verpflichtung zur Einhaltung eines Mindestabstandsgebotes von 1,5 Metern im öffentlichen Raum, insbesondere öffentlich zugängliche Innenräume;
    - 3G-Regelung in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen (bspw. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen) aber auch in Betrieben mit Publikumsverkehr;
    - Verpflichtung zur Erstellung und Anwendung besonderer Hygienekonzepte für bestimmte Einrichtungen (bspw. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen).

Die auf Grundlage der im IfSG neu erlassenen Landesregelungen laufen spätestens mit Ablauf des 23. September 2022 aus.

Bis zum 2. April 2022 können die Bundesländer schon bestehende landesrechtliche Schutzvorkehrungen weiterführen, sofern es sich um Maßnahmen handelt, die als Basisschutzmaßnahmeregelung oder als Hot-Spot-Regelungen angeordnet werden könnten.

Viele Bundesländer führen auf Grundlage dieser Übergangsvorschrift vorerst landesweit Regelungen fort, die ab dem 3. April nur noch unter den besonderen Voraussetzungen für Hot-Spot-Regelungen möglich sein werden.

- Bundesweites Fortbestehen der Maskenpflicht in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenfern- und Luftverkehrs.
- Umfassende gesetzliche Regelung zu den Voraussetzungen eines „vollständigen Impfschutzes“, eines „Genesenennachweis“ und eines „Testnachweises“.
- Verlängerung von Sonderregelungen zur Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2022.
- Verlängerung der Regelungen zur Beanspruchung von Kinderkrankengeld auch ohne Erkrankung des Kindes nach § 45 SGBV sowie des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG bis zum 23. September 2022.
- Erlass einer neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung mit Wirkung ab dem 20. März 2022 – vorerst befristet bis zum Ablauf des 25. Mai 2022.

**Nicht** fortgeführt werden jedoch:

- Bestimmte besonders weitreichende Möglichkeiten zum Erlass von Schutzvorkehrungen durch die Bundesländer über den 19. März 2022 hinaus (bspw. Ausgangs- oder Kontaktbeschränkungen im privaten sowie im öffentlichen Raum).
- Regelung des § 129 BetrVG.
- Bundesweit einheitlich arbeitsstättenbezogene 3G-Pflichten für Arbeitgeber und Beschäftigte.

### **3. Ist 3-G im Betrieb damit nun erledigt?**

Ab dem 20. März 2022 besteht wegen des Wegfalls der Regelungen des § 28b Absätze 1 bis 3 (a.F.) IfSG keine Beschränkung mehr bezüglich des Betretens eines Betriebs, für den Fall, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht geimpft oder genesen oder negativ getestet sind.

Konsequenterweise bestehen auch dementsprechende gesetzliche Pflichten des Arbeitgebers zur Überwachung dieser Pflichten seit dem 20. März 2022 nicht mehr. Seine Dokumentationspflicht ist ebenso entfallen.

Für bestimmte Einrichtungen und Unternehmen kann die 3G-Pflicht durch entsprechende landesrechtliche Regelungen aber weiterhin gelten. Das kann etwa Krankenhäuser, Arztpraxen, Massenunterkünfte, Justizvollzugsanstalten aber auch Betriebe mit Publikumsverkehr betreffen.

## **4. Kann denn 3-G auch ohne gesetzliche Pflicht im Betrieb fortgesetzt werden?**

Das setzt zunächst zwingend die Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrats voraus!

Die rechtliche Zulässigkeit von 3G-Konzepten ist aber auch bei mitbestimmten Regelungen (Betriebsvereinbarungen) an den Grundrechten der Beschäftigten zu messen.

Sofern angesichts der konkreten betrieblichen Verhältnisse feststellbar ist, dass ein 3G-Konzept geeignet ist, einen Beitrag zum Infektionsschutz zu leisten, dürfen die damit einhergehenden Eingriffe in die Grundrechte der Beschäftigten gleichwohl nicht unverhältnismäßig sein. Daher ist jedenfalls sicherzustellen, dass die Belastungen für die Beschäftigten durch die 3G-Nachweispflichten auf ein Minimum reduziert werden. Dazu kann beitragen, dass Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt wird, durch Arbeit im Homeoffice von der Anwendung der 3G-Nachweispflichten ausgenommen zu sein. Ferner sollte sichergestellt werden, dass die Erfüllung der 3G-Nachweispflichten so ausgestaltet werden, dass sie für die Beschäftigten weder Freizeit noch Geld kosten.

Selbstverständlich ist auch dem besonders strengen Schutz von Gesundheitsdaten Rechnung zu tragen.

Weitere betriebsverfassungsrechtliche Hinweise finden sich unter:

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20211125\\_Paket%204\\_FAQ%20-%20Betriebsvereinbarungen%20zur%20Pandemie\\_e57e106677e35e383c15cd847e02d256b4c56b9f.pdf](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20211125_Paket%204_FAQ%20-%20Betriebsvereinbarungen%20zur%20Pandemie_e57e106677e35e383c15cd847e02d256b4c56b9f.pdf)

## **5. Was, wenn ein Beschäftigter die erforderlichen Voraussetzungen für den Zugang nicht erfüllt?**

Nach wie vor bestehen für bestimmte Einrichtungen und Betriebe landesrechtliche Vorgaben zu 3G-Zutrittsbeschränkungen. Beschäftigte, die in diesen Einrichtungen und Betrieben beschäftigt sind oder dort zur Erledigung eines Kundenauftrags eingesetzt werden sollen, etwa Fahrstuhlmonteure in einem Krankenhaus, können ihre Arbeitsleistung dort nur ordnungsgemäß erbringen oder zumindest ordnungsgemäß anbieten, wenn sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen.

Beschäftigte, die dies nicht gewährleisten, haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Bezahlung der fraglichen Arbeitszeit.

Bei Beschäftigten, die zu einem Kundeneinsatz geschickt werden, und die die Nachweispflichten nicht erfüllen wollen oder können, ist der Arbeitgeber allerdings gehalten, anderweitige Einsatzmöglichkeiten zu prüfen. Ergibt danach eine Abwägung der gegenläufigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass die Anweisung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, im 3G-Kundenbetrieb zu arbeiten, unbillig ist, und hat der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft bezüglich anderer möglicher Einsätze angeboten, behält er seinen Vergütungsanspruch aus § 615 Satz 1 BGB.

## **6. Welche weiteren arbeitsrechtlichen Folgen könnte es nach sich ziehen, wenn ein Arbeitnehmer sich weigert, landesrechtliche Nachweispflichten zu erfüllen?**

Darf ein Arbeitnehmer die Arbeitsstätte, an der er seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, nicht betreten, kann er seine Arbeitsleistung nicht erbringen. Es entsteht ein Arbeitsausfall.

Ob der Arbeitsausfall personen- oder verhaltensbedingten Gründen zuzuordnen ist, kann unterschiedlich beurteilt werden. Da die landesrechtlichen Regelungen typischerweise keine Vertragspflichten begründen, ist es überzeugender, das Nicht-Vorhandensein eines der drei „G´s“ als personenbezogenen Grund zu bewerten.

Eine Abmahnung ist bei dieser Sichtweise ausgeschlossen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses käme bei Beachtung des ultima-ratio-Grundsatzes nur in sehr speziellen Konstellationen in Betracht, da im Regelfall davon ausgegangen werden kann, dass auch diese Zutrittsbeschränkungen nicht dauerhaft bestehen werden und der Arbeitnehmer somit in absehbarer Zeit wieder vollumfänglich einsatzfähig ist.

Das Risiko, dass Beschäftigte wegen der Nichterfüllung der 3G-Pflichten dennoch abgemahnt und ggf. auch verhaltensbedingt gekündigt werden, ist nicht unerheblich. Denn, dass die Arbeitsgerichte sich der hier vertretenen Rechtsauffassung anschließen, ist keineswegs sicher.

## **7. Was gilt diesbezüglich, wenn 3-G-Pflichten allein in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind?**

Betriebsvereinbarungen, die 3G-Pflichten rechtswirksam begründen, berücksichtigen die Belange der Beschäftigten angemessen (s.o.). Konfliktfälle dürften in der Praxis damit weitgehend ausgeschlossen sein.

Dort, wo ein Beschäftigter eine solche 3G-Nachweispflicht nicht erfüllt, können für ihn nachteilige Folgen daran geknüpft sein.

## **8. Was gilt im Arbeitsschutz?**

Die bislang in § 28b Abs. 4 IfSG gesetzlich geregelte Pflicht des Arbeitgebers zum Angebot der Arbeit im Homeoffice und die korrespondierende Pflicht zur Annahme dieses Angebots seitens der Beschäftigten ist mit Ablauf des 19. März 2022 entfallen.

Die für die Zeit vom 20. März bis zum Ablauf des 25. Mai 2022 geltende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung regelt nun im Wesentlichen:

- Die Pflicht zur Festlegung eines betrieblichen Hygienekonzepts, das die weiterhin erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz beinhaltet.
- Eine Prüfpflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, ob und welche Maßnahmen unter Berücksichtigung des regionalen Infektionsgeschehens sowie besonderer tätigkeitsspezifischer Infektionsgefahren erforderlich sind. Insbesondere folgende Maßnahmen sind zu prüfen:
  - das Angebot eines wöchentlich kostenfreien Tests für die Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten;
  - die Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte durch Vermeidung oder Verminderung der gleichzeitigen Raumnutzung durch mehrere Personen, dabei auch Prüfung, ob die Arbeit im Homeoffice ausgeführt werden kann;
  - das Bereitstellen von Mund-Nasen-Schutz oder Atemschutzmasken.



- Die Pflicht des Arbeitgebers zur Ermöglichung einer Impfung während der Arbeitszeit.
- Die Pflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Unterweisung über Gesundheitsgefährdungen bei einer Erkrankung an der Covid-19-Krankheit aufzuklären und über die Schutzimpfung zu informieren.

Weitere Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden sich unter:

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs\\_20220318\\_20220318\\_Paket\\_4\\_Ma\\_nah-men\\_zur\\_Bek\\_mpfung\\_der\\_Corona\\_Pand\\_7caf2b9e6ba28f64c8851797238790f83835a665.pdf](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20220318_20220318_Paket_4_Ma_nah-men_zur_Bek_mpfung_der_Corona_Pand_7caf2b9e6ba28f64c8851797238790f83835a665.pdf)

## **9. Was gilt nun zum „Homeoffice“?**

Aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung folgt die Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung und ggf. Nutzung der Möglichkeit, dass Beschäftigte Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeit in ihrer Wohnung ausführen, um so betriebsbedingte Personenkontakte zu vermindern (s.o.).

Weitere Hinweise aus Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes finden sich unter:

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs\\_20220318\\_20220318\\_Paket\\_4\\_Ma\\_nah-men\\_zur\\_Bek\\_mpfung\\_der\\_Corona\\_Pand\\_7caf2b9e6ba28f64c8851797238790f83835a665.pdf](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20220318_20220318_Paket_4_Ma_nah-men_zur_Bek_mpfung_der_Corona_Pand_7caf2b9e6ba28f64c8851797238790f83835a665.pdf)

Der Betriebsrat hat hier weitreichende Mitbestimmungsrechte.

Siehe dazu auch:

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs\\_20211125\\_Paket\\_4\\_FAO\\_-\\_Betriebsvereinbarungen\\_zur\\_Pandemie\\_e57e106677e35e383c15cd847e02d256b4c56b9f.pdf](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20211125_Paket_4_FAO_-_Betriebsvereinbarungen_zur_Pandemie_e57e106677e35e383c15cd847e02d256b4c56b9f.pdf)

## 10. Zu den Änderungen der Kurzarbeitsregelungen weisen wir auf folgende Veröffentlichungen hin:

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20220321\\_2022\\_03\\_18\\_1\\_3\\_1\\_Kurzarbeitergeld\\_Sonderregelungen\\_im\\_Zug\\_ca45677edfc48a2f9220a2eabcb3f56ada7c1fb2.pdf](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20220321_2022_03_18_1_3_1_Kurzarbeitergeld_Sonderregelungen_im_Zug_ca45677edfc48a2f9220a2eabcb3f56ada7c1fb2.pdf)

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20220319\\_20220318\\_Paket\\_2\\_Weiterhrendes\\_Material\\_Kurzarbeit\\_b\\_7b7f42152dfacdfce71e06ec4c57c3d23daab32f.pptx](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20220319_20220318_Paket_2_Weiterhrendes_Material_Kurzarbeit_b_7b7f42152dfacdfce71e06ec4c57c3d23daab32f.pptx)

[https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20211221\\_20211217\\_Paket\\_2\\_FAO\\_Kurzarbeit\\_und\\_Kurzarbeitergeld\\_Ra\\_49474f4e5d61deacc397d2cbd5dfabc32308854.pdf](https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20211221_20211217_Paket_2_FAO_Kurzarbeit_und_Kurzarbeitergeld_Ra_49474f4e5d61deacc397d2cbd5dfabc32308854.pdf)

## 11. Was hat sich im Betriebsverfassungsrecht geändert?

§ 129 BetrVG regelte die Möglichkeit zur Durchführung von virtuellen Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 BetrVG. Eine Rechtsgrundlage für die Durchführung solcher virtueller Versammlung im Wege der Videokonferenz besteht nicht mehr. Angesichts der nach wie vor hohen Infektionszahlen stellt sich die Frage, inwieweit Betriebsversammlungen weiter per Videokonferenz durchgeführt werden können. Grundsätzlich gilt ab sofort wieder Präsenz, allerdings muss mit Blick auf den Gesundheitsschutz dem Betriebsrat in diesem Zusammenhang ein Ermessen eingeräumt werden. Sicherheitshalber sollte vor Durchführung einer virtuellen Betriebsversammlung eine Absprache mit dem Arbeitgeber über den Umfang der Bereitstellung der Infrastruktur, die Übernahme der Kosten und bezahlte Freistellungen der Beschäftigten erfolgen.

### Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt  
vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:  
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat / Datenschutz  
Martin Bauer, Funktionsbereich Sozialpolitik  
Isaf Gün, Funktionsbereich Betriebspolitik  
Dirk Neumann, Funktionsbereich  
Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt  
Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)