

# NEUES RUND UM DIE CORONA-KRISE

## STEUERLUCHS VOM 24.11.2021



Der Bundestag hat am 18.11.2021 weitreichende Änderungen im Infektionsschutzgesetz beschlossen, der Bundesrat hat dem am 19.11.2021 zugestimmt. Die neuen Maßnahmen treten am **24.11.2021** in Kraft.

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern sind insbesondere zwei Regelungen aus dem geänderten Infektionsschutzgesetz bedeutsam:

### 3G am Arbeitsplatz

- 3G gilt in **allen** Betrieben, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten.
- Der G-Nachweis ist für das Betreten von **Arbeitsstätten** erforderlich. Eine Beschränkung auf geschlossene Räume enthält das Gesetz **nicht**.
- 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. Ausnahmen sind ausschließlich für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen oder für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte vorgesehen.
- Die Nachweise sind **an jedem Arbeitstag** erforderlich. Nicht Geimpfte oder Genesene müssen arbeitstäglich einen Test vorlegen.
- Mögliche Tests sind: Selbsttests unter Aufsicht, Schnelltests durch geschultes Personal oder PCR-Tests.
- Der Arbeitgeber ist weiterhin unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes verpflichtet, seinen Arbeitnehmern **zwei** Tests pro Woche anzubieten.
- Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.
- Nach § 28b Absatz 1 IfSG müssen Arbeitgeber und Beschäftigten beim Betreten der Arbeitsstätte entwed-

er einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen. Es ist eine effiziente betriebliche Zutrittskontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt.

- Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf der Gültigkeit der Testnachweise. Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine tägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport).
- Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.
- Allerdings müssen die Beschäftigten und auch Arbeitgeber selbst den Impf- /Genesenen-/Testnachweis (z.B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und -verfahren sind nicht festgelegt
- Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig.
- Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen.

## Home-Office Pflicht

In § 28b Abs. 7 IfSG ist jetzt (wieder) die Pflicht des Arbeitgebers enthalten, im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten den Arbeitnehmern anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Dies entspricht wörtlich der Regelung, die bereits in der ersten Jahreshälfte 2020 galt und zum 30.06.2020 ausgelaufen ist.

## Verlängerung der Überbrückungshilfe III plus und der Regelungen zur Kurzarbeit bis zum 31.03.2022

Mit Beschluss vom 18.11.2021 wurde im letzten Bund-Länder Treffen der Bundesregierung erneut festgehalten, dass die Überbrückungshilfe neben dem Kurzarbeitergeld das „wichtigste Instrument“ zur Unterstützung der von der Pandemie betroffenen Unternehmen ist.

Auf Grundlage dessen, wurde eine **Verlängerung der Überbrückungshilfe III Plus** und der **Regelungen zur Kurzarbeit** um weitere drei Monate bis zum **31.März 2022** beschlossen.

Die genauen Förderbedingungen stehen noch nicht fest.

## Hinweis:

Derzeit ist bei der Überbrückungshilfe III plus (Fördermonate Juli bis Dezember 2021) geregelt, dass ein coronabedingter Umsatzrückgang von mindestens 30 Prozent für jeden Fördermonat im Vergleich zum Ref-

erenzmonat des Jahres 2019 bestehen muss. Nicht gefördert werden aber Umsatzausfälle, die z.B. nur aufgrund regelmäßiger saisonaler oder anderer dem Geschäftsmodell inhärenter Schwankungen auftreten. Nicht als coronabedingt gelten beispielsweise Umsatzeinbrüche, die zurückzuführen sind auf wirtschaftliche Faktoren allgemeiner Art (wie Liefer- oder Materialengpässe) oder die sich erkennbar daraus ergeben, dass Umsätze bzw. Zahlungseingänge sich lediglich zeitlich verschieben.

**Maximilian Appelt**

Rechtsanwalt | Steuerberater

**Barbara Muggenthaler**

Wirtschaftsprüferin | Steuerberaterin