

Neues vom Gesetzgeber

Der „Freedom Day“ am 20. März 2022 aus arbeitsrechtlicher Perspektive

Am 16. Februar 2022 haben der Bundeskanzler und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder sich darauf verständigt, die weitreichenden Corona-Maßnahmen in drei kontrollierten Schritten bis zum kalendarischen Frühjahrsbeginn zurückzufahren. Durch den dritten und letzten Schritt sollen ab dem 20. März 2022 alle tiefgreifenden Schutzmaßnahmen – darunter die Homeoffice-Regelungen – entfallen.

Nach derzeitiger Rechtslage ist der Arbeitgeber gemäß § 28b Abs. 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG) dazu verpflichtet, den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten sollen dieses Angebot annehmen müssen, soweit ihrerseits „keine Gründe“ entgegenstehen. Diese Regelung gilt gemäß § 28b Abs. 7 Satz 1 IfSG bis zum Ablauf des 19.03.2022 und soll ausweislich des Bund-Länder-Beschlusses vom 16.02.2022 mit Beginn des 20.03.2022 entfallen.

Damit endet die Verpflichtung des Arbeitgebers, Home-Office nach dieser Sonderregelung anzubieten, zum 20.03.2022.

Natürlich kann die Arbeit im Homeoffice im Einvernehmen mit den Beschäftigten fortgesetzt werden. Dafür gelten die allgemeinen Regelungen. Ein Anspruch auf Homeoffice besteht im Regelfall nicht (dazu LAG Köln, Urteil vom 12.04.2021, Az. 2 SaGa 1/21).

Soll die Möglichkeit, die Arbeit zu Hause zu verrichten, über den 19.03.2022 hinaus nicht fortbestehen, ist zweierlei zu prüfen: Zunächst ob dieses Angebot arbeitgeberseitig bereits befristet bis zum 19.03.2022 oder beschränkt auf der Grundlage der Corona-bedingten Homeoffice-Verpflichtung ausgesprochen worden war. Ist dies nicht der Fall, ist zu bewerten, unter welchen rechtlichen Voraussetzungen ein Widerruf bzw. eine entsprechende Ausübung

des Direktionsrechts, wieder im Büro zu arbeiten, erforderlich und möglich sind.

Angesichts des Koalitionsvertrages der Regierungsparteien ist mittelfristig unabhängig von jeglichem Infektionsgeschehen jedoch damit zu rechnen, dass bei dafür geeigneten Tätigkeiten Beschäftigte zumindest einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten werden und Arbeitgeber einem entsprechenden Wunsch nur betriebliche – also keine sachfremden oder willkürlichen – Gründe entgegenhalten werden dürfen, sofern tarifvertraglich oder betrieblich nichts Abweichendes vereinbart wird.

Mit Ablauf des 19.03.2022 treten gemäß § 28b Abs. 7 IfSG auch die *3G-Regelungen* für das Betreten von Arbeitsstätten inklusive der entsprechenden Nachweispflichten gemäß § 28b Abs. 1 IfSG sowie die besonderen Zugangsvoraussetzungen für Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher in besonderen Einrichtungen und Unternehmen inklusive der jeweiligen Kontroll-, Dokumentations- und Nachweispflichten nach § 28b Abs. 2 und 3 IfSG außer Kraft.

Auch die sich aus § 4 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) ergebende Pflicht des Arbeitgebers, seinen Beschäftigten mindestens *zweimal* pro *Kalenderwoche* kostenfrei eine *Testmöglichkeit* anzubieten, entfällt mit dem Außerkrafttreten der Corona-ArbSchV mit Ablauf des 19.03.2022. Dasselbe gilt für die nach deren § 2 erforderliche Gefährdungsbeurteilung und das betriebliche Hygienekonzept. Allerdings bleiben hier die allgemeinen Verpflichtungen zur Gefährdungsbeurteilung in Kraft.

Nach deren § 7 tritt die Corona-ArbSchV am 19.03.2022 mit ihren besonderen Regelungen insgesamt außer Kraft.

Es ist zu erwarten, dass die Corona-Arbeitsschutzregel (Sars-CoV-Arbeitsschutzregel) überarbeitet werden wird. Darüber werden wir berichten.

Während der Bund-Länder-Beschluss das Entfallen der Homeoffice-Regelungen für den Fall einer dies zulassenden Situation in den Krankenhäusern ausdrücklich vorsieht, können ihm keine expliziten Vereinbarungen in Bezug auf andere, den Arbeitsplatz betreffende Regelungen entnommen werden. Aus den Protokollerklärungen geht aber hervor, dass bislang zumindest das Land Baden-Württemberg eine Verlängerung der 3G-Regelungen nach

§ 28b Abs. 1 IfSG für „*infektiologisch riskante Bereiche*“ sowie der besonderen Zugangsvoraussetzungen nach Abs. 2 für erforderlich erachtet. Abzuwarten bleibt deshalb, wie die bundesgesetzliche Grundlage beschaffen sein wird, die die *Länder* zum Ergreifen von „*niedrigschwelligen Basisschutzmaßnahmen*“ ermächtigen soll und inwiefern die jeweiligen Landesgesetzgeber, denen die Umsetzung des Beschlusses obliegt, insbesondere die vorgesehenen Testerfordernisse sowie die Pflicht zur Nachweisführung des Impf-, Genesenen- und Teststatus in „*bestimmten Bereichen*“ regeln werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de