

Neue Coronaregelungen

Homeoffice, Infektionsschutz und Energiesparen

0. Einleitung

Die Bundesregierung und der Gesetzgeber rechnen auch für den nahenden diesjährigen Herbst mit einem Wiederanstieg der Corona-Infektionsraten und in der Folge dessen auch mit einem Anstieg der Hospitalisierungszahlen. Gleichzeitig treten viele der bisherigen Verordnungsermächtigungen zur Bekämpfung der Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 außer Kraft bzw. sind bereits außer Kraft getreten. Um für den Ernstfall vorbereitet zu sein, aber auch Wiederholungen der schweren gesamtgesellschaftlichen Einschränkungen der vergangenen Jahre zu vermeiden, haben die Fraktionen SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und FDP Überwachungs- und Schutzmaßnahmen auf den Weg gebracht. Dafür haben sie am 5.7.2022 den „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19“ vorgelegt (BT-Drs. 20/2573 vom 5.7.2022 und BT-Drs. 20/3312 vom 6.9.2022), der Coronaschutzmaßnahmen für die Zeit vom 1.10.2022 bis 7.4.2023 enthält, teilweise gelten die Neuregelungen aber auch länger. Der Gesetzesentwurf wurde am 8.9.2022 in 2. und 3. Lesung mit verschiedenen Änderungsanträgen beschlossen. Am 16.9.2022 hat der Bundesrat über dieses Gesetz entschieden und ihm mit Hinweis zusätzlich noch notwendiger Verlängerung der Coronavirus-Impfverordnung (Verlängerung bis 30.4.2023) zugestimmt; darüber hinaus wurde empfohlen auch die Coronavirus-Testverordnung bis 30.4.2023 zu verlängern (Bundesrats-Drs. 433/22 vom 16.9.2022).

Zudem hat die Bundesregierung am 31.8.2022 eine neue SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung auf den Weg gebracht, der beschlossene Regierungsentwurf der VO sieht ebenfalls Corona-Schutzmaßnahmen vor, die ab dem 1.10.2022 bis 7.4.2023 gelten.

Darüber hinaus ist zum 1.9.2022 die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV) in Kraft getreten, die u.a. Regelungen zur Raumtemperatur in Büros enthält, und als jüngere und speziellere Norm in einigen Punkten der bisherigen Arbeitsstättenverordnung vorgeht und bis zum 28.2.2023 gilt.

Im Folgenden soll auszugsweise auf erste Punkte der gesetzlichen Neuregelungen eingegangen und wichtige Fragen beantwortet werden.

1. Homeoffice

1.1. Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) (beschlossener Regierungsentwurf vom 31.8.2022) wurde am 9.9.2022 vom Bundestag beschlossen und konkretisiert für einen begrenzten Zeitraum das Infektionsschutzrecht am Arbeitsplatz. Gemäß § 5 der neuen Corona-ArbSchV gelten diese besonderen Regeln des Arbeitsschutzes **vom 1.10.2022 bis zum**





7.4.2023 (VO abrufbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>)

- 1.2. Ziel der neuen VO** ist es gemäß § 1 der VO, das **Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und Gesundheit** der Beschäftigten **zu schützen**. Gemäß § 2 Abs. 1 der neuen VO **hat der Arbeitgeber auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung** nach den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes **in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen**. Das betriebliche Hygienekonzept ist auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten umzusetzen.

Gemäß § 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung insbesondere folgende Maßnahmen **zu prüfen**:

- „1. *die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen zwei Personen,*
2. *die Sicherstellung der Handhygiene,*
3. *die Einhaltung der Hust- und Niesetikette,*
4. *das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen,*
5. *die Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten,*
6. **das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,**
7. *das Angebot an Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten, zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos sich regelmäßig kostenfrei durch In-vitro-Diagnostika zu testen. Diese Tests müssen für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt und auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sein.“*

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gelten die normalen bekannten Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen.

- 1.3** § 2 Abs. 2 Nr. 6 Corona-ArbSchV beinhaltet - auch i.V.m. § 5, 6 ArbSchG und § 618 Abs. 1 BGB - grundsätzlich **keinen einklagbaren Homeoffice-Anspruch** der Beschäftigten, sondern lediglich eine arbeitsschutzrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Während Arbeitgeber im Rahmen der letzten Corona-Pandemie eine Tätigkeit im Homeoffice aus Gründen des Infektionsschutzes grundsätzlich noch ermöglichen mussten (vgl. § 28b Abs. 4 IfSG a.F.), sieht die neue SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung grundsätzlich nur einen Prüfauftrag im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung vor. Allerdings kann sich im Einzelfall das Homeoffice als erforderliche Schutzmaßnahme ergeben, welche dann auch umgesetzt werden muss. In jedem Fall ist das arbeitsschutzrechtliche „TOP-Prinzip“ zu be-



achten. Demnach sind zuallererst technische Schutzmaßnahmen (z.B. Abtrennung, Raumlüftung) des Arbeitgebers vorzunehmen, um mögliche Gefährdungen abzuwenden. Erst dann folgen organisatorische Maßnahmen (z.B. Maskentragen, Homeoffice, Schichtarbeit usw.).

1.4. Bezüglich der Frage Homeoffice sind darüber hinaus folgende weitere Punkte zu beachten:

1.4.1 Arbeitgeber können Homeoffice grundsätzlich nicht einseitig anordnen. Der Arbeitsvertrag enthält regelmäßig eine Bestimmung des Arbeitsortes oder dieser ergibt daraus, dass z.B. die Firma nur eine Betriebsstätte hat. Arbeitgeber haben zwar ein Weisungsrecht auch hinsichtlich des Arbeitsortes. Sie müssen diesen aber gemäß § 106 S. 1 GewO i.V.m. §§ 315, 611a Abs. 1 S. 2 BGB nach billigem Ermessen näher bestimmen, was die einseitige Zuweisung von Homeoffice ohne entsprechende vertragliche Bestimmung grundsätzlich ausschließt.¹ Der einseitigen Zuweisung von Homeoffice steht auch das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung entgegen. Auch eine einseitige Verlagerung des Arbeitsortes in die Wohnung durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung kommt nicht in Betracht.

Umgekehrt kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin grundsätzlich (bis auf die eingangs beschriebenen Maßnahmen im Rahmen der Corona-Gefährdungsbeurteilung) auch keine Arbeit im Homeoffice verlangen. Da ein entsprechender gesetzlicher Anspruch bisher nicht existiert, kann sich dieser allenfalls aus dem Arbeitsvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder einem Tarifvertrag ergeben (ArbG Augsburg 7.5.2020 – 3 Ga 9/20, NZA-RR 2020, 417), ggf. greift auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (ArbG Siegburg 16.12.2020 – 4 Ga 18/20).

1.4.2. Ergibt die gemäß neuer SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung durchzuführende Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit von Homeoffice, ist die konkrete Ausgestaltung des Homeoffice mitbestimmungspflichtig. Das **zwingende Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte** besteht in Angelegenheiten der Ordnung des Betriebs, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Ausgestaltung mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 7, 14 BetrVG). **Personalräte** bestimmen über die Einführung, Änderung und Aufhebung der Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle und über den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit (so heute schon geltende § 80 Abs. 1 Nr. 5, 16 BPersVG oder entspr. Regelungen der LPersVGe).

¹ Siehe dazu zB LAG Berlin-Brandenburg 14.11.2018 – 17 Sa 562/18.



2. Energiesparen

Wie eingangs beschrieben, ist im Kontext der Notwendigkeit Energie zu sparen darüber hinaus zum 1.9.2022 die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV) in Kraft getreten, die u.a. Regelungen zur Raumtemperatur in Büros enthält, und als jüngere und speziellere Norm in einigen Punkten der bisherigen Arbeitsstättenverordnung vorgeht und bis zum 28.2.2023 gilt.

- 2.1.** Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1 der Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV) **darf ab dem 1.9.2022 bis zum 28.2.2023 in Arbeitsräumen in öffentlichen Nichtwohngebäuden für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeit die Lufttemperatur höchstens nur noch 19 Grad Celsius** betragen (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 EnSikuMaV). **Zu den zulässigen Höchsttemperaturen für andere Arten von Tätigkeiten wie zB für körperlich leichte Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen 18 Grad Celsius** etc. siehe § 6 Abs. 1 Nr. 2ff. EnSikuMaV (abrufbar im Internet).

Gemäß § 6 Abs. 3 EnSikuMaV gelten die Höchstwerte für die Lufttemperatur des § 6 Abs. 1 EnSikuMaV **nicht für medizinische Einrichtungen, Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe und Pflegeeinrichtungen, Schulen und Kindertagesstätten** sowie **weitere Einrichtungen, bei denen höhere Temperaturen in besonderer Weise zur Aufrechterhaltung der Gesundheit der sich dort aufhaltenden Personen geboten sind**. Zudem **gelten die Höchsttemperaturen des Abs. 1 nicht, soweit Beschäftigte durch die niedrige Lufttemperatur in ihrer Gesundheit gefährdet sind und sonstige Schutzmaßnahmen nicht möglich oder ausreichend sind**.

Aus dem systematischen Zusammenhang mit §§ 6 Abs. 2, 12 EnSikuMaV folgt, **dass die Höchsttemperatur-Regelungen des § 6 Abs. 1 EnSikuMaV nur für öffentliche Arbeitgeber gelten, nicht aber für Arbeitgeber in der Privatwirtschaft.**²

Sofern warmes Wasser nicht für die Tätigkeit erforderlich ist, genügt auch kaltes Wasser zum Händewaschen; auch diese Regelung ist nur für die öffentlichen Arbeitgeber zwingend.

- 2.2.** Gemäß § 12 EnSikuMaV gelten die in § 6 Abs. 1 EnSikuMaV **festgelegten Höchstwerte für Arbeitsräume in Arbeitsstätten nicht öffentlicher/nicht öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber als Mindesttemperatur**. Das bedeutet, dass die Raumtemperatur von 20 Grad Celsius auf 19 Grad Celsius abgesenkt werden darf, aber anders als bei öffentlichen/öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern nicht abgesenkt werden muss.
- 2.3.** Beschäftigte können die Arbeit nicht verweigern, weil im Betrieb oder in der Dienststelle nicht mehr in dem gewohnten Umfang geheizt wird; es ist mangels anders lautender Anhaltspunkte aktuell davon auszugehen, dass die Regelungen der neuen EnSikuMaV zumutbar sind. **Als jüngere und speziellere Norm geht die EnSikuMaV den entsprechenden Regelungen der**

² Regelungen zum Verbot der Beheizung von Gemeinschaftsflächen siehe § 5 EnSikuMaV.



Arbeitsstätten-VO vor. Sollte die Mindestraumtemperatur jedoch dauerhaft nicht erreicht werden, ist ein **Leistungsverweigerungsrecht** des Beschäftigten **denkbar**. Fällt z.B. die Energie zum Aufheizen der Arbeitsräume z.B. ganz weg und die Arbeitsstätte kann in den Wintermonaten nicht beheizt werden, könnte der/die Arbeitnehmer/in seine/ihre Tätigkeit verweigern und Annahmeverzugslohnansprüche geltend machen, sofern er/sie seine/ihre Arbeitskraft angeboten hat. Denn das Risiko, dass die Raumtemperatur nicht mehr dauerhaft auf das Mindestmaß geheizt werden kann, trägt der Arbeitgeber. Ein **Leistungsverweigerungsrecht besteht aber erst dann, wenn der Verstoß gegen arbeitsschutzrechtliche Vorgaben einen gewissen Schweregrad erreicht hat** (BAG vom 28.6.2018 – 2 AZR 436/17). Das Zurückhalten der Arbeitsleistung wäre somit nur in absoluten Ausnahmefällen denkbar, bei denen eine Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten bestünde. Jedenfalls können Verstöße gegen den Arbeitsschutz gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG i.V.m. ArbStättV als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

2.4. In zeitlicher Hinsicht gilt die Regelung gemäß § 13 EnSikuMaV vom 1.9.2022 bis zum 28.2.2023.

3. Quarantäne und Urlaub

Eine weitere wichtige Neuregelung enthält § 59 Abs. 1 IfSG n.F., der regelt, **dass wenn ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin während des Urlaubs einer Absonderung nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG (Quarantäneanordnung) unterliegt** (siehe BT-Drs. 20/3312 vom 6.9.2022), **die entsprechenden Quarantäne-Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen**. Wenige Tage zuvor hatte das Bundesarbeitsgericht diese bisher umstrittene Rechtsfrage und von einigen Landesarbeitsgerichten abschlägig entschiedene Rechtsfrage dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt (BAG 16.8.2022 - 9 AZR 76/22 [A]) – die Entscheidung des EuGH steht noch aus. Unsicher war, ob für den Erhalt des Urlaubsanspruchs § 9 BUrlG analog angewendet werden kann und muss (§ 9 BUrlG verbietet die Verrechnung von Urlaub mit Krankheit). Mit § 59 Abs. 1 IfSG n.F. ist nun unabhängig von der EuGH-Entscheidung für Rechtssicherheit und Rechtsklarheit gesorgt. Auch aus unionsrechtlicher Perspektive muss der Urlaubsanspruch bestehen bleiben, denn Quarantäne erfüllt nicht den für Urlaub erforderlichen Erholungseffekt. Diese Regelung kommt auch Arbeitgebern zu Gute, weil diese durch die konkrete Ausgestaltung als Entschädigungsanspruch auch profitieren.

4. Weitere Corona-Maßnahmen

Die Regelungen zum Kinderkrankengeld bei coronaerkranktem Kind bzw. coronabedingten Schul- und Kitaschließungen/-einschränkungen wurden bis zum 7.4.2023 verlängert (§ 45 Abs. 2a, b SGB V n. F.). **Auch die Sonderregelungen des Familienpflegezeitgesetzes und Pflegezeitgesetzes** (verlängerte Kurzzeitpflege, Berechnung Entgelt bei pflegebedingter Freistellung etc.) **wurden verlängert und zwar im Wesentlichen bis 30.4.2023 verlängert** (§ 9 PflegeZG n.F., § 3 FamPflegeZG n.F.)



Weitere Corona-Neuregelungen sehen die §§ 28a, b IfSG n.F. vor. Der Gesetzgeber gibt mit §§ 28a und 28b IfSG n.F. die bisherige Systematik auf. Während bislang § 28b IfSG a.F. bundesweit unmittelbar durch Gesetz geltende Maßnahmen enthielt und § 28a IfSG a.F. Ermächtigungsgrundlagen für die Länder bereitstellte, soll in Zukunft § 28b IfSG n.F. die alleinige Rolle in der Ergreifung von Schutzmaßnahmen spielen. Dabei hat der Maßnahmenkatalog in § 28b IfSG n.F. deutlich an Umfang gewonnen. **Erstmalig ist in § 28b Abs. 7 IfSG n.F. eine konkrete Gefahr als Voraussetzung für einen Teil der Eingriffsmaßnahme definiert.** Demgegenüber ist das Vorliegen einer epidemischen von nationaler Tragweite nach § 5 IfSG keine Voraussetzung für die infektionsschutzrechtlichen Eingriffsmaßnahmen des § 28b IfSG n.F. **Insgesamt haben die Bundesländer einen weitreichenden Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung des Infektionsschutzrechts.**

Die bundesweit unmittelbar und einheitlich geltenden Maßnahmen sind weiterhin in § 28b Abs. 1 IfSG n.F. enthalten, die Ermächtigungsgrundlagen für die Länder sind in § 28b Abs. 2 bis 4 IfSG n.F. festgelegt:

4.1. Bundesweit gilt demnach ab 1.10.2022 bis zum 7.4.2023 weiterhin die **Maskenpflicht** für Verbraucherinnen und Verbraucher sowie bestimmte näher bezeichnete Beschäftigtengruppen im **öffentlichen Personenfernverkehr** (§ 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 IfSG n.F.). Die bisher geltende **Maskentragungspflicht im Luftverkehr soll zum 23.9.2022 entfallen.** Zudem soll bundesweit eine **Masken- und Testnachweispflicht für den Zutritt zu Krankenhäusern und voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen** (§ 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3 und 4 IfSG n.F.) (Testpflicht 3 Mal wöchentlich) gelten. Daneben **gilt in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen** etc. weiterhin **die bereits zu früherem Zeitpunkt eingeführte einrichtungsbezogene „Impfpflicht“ mit Möglichkeiten des seitens des Gesundheitsamtes erklärten von Betretungs- und Tätigkeitsverboten nach § 20a IfSG.**

4.2. Auf **Landesebene** kann darüber hinaus die **Maskenpflicht im öffentlichen Personennahverkehr** für Verbraucherinnen und Verbraucher sowie bestimmte näher bezeichnete Beschäftigtengruppen (§ 28b Abs. 2 S. 1 Nr. 1 und 2 IfSG-E) sowie eine **Testpflicht in Einrichtungen zur Unterbringung von Asylbewerbern, Ausreisepflichtigen, Flüchtlingen und Spätaussiedlern, in Schulen und Kindertageseinrichtungen sowie in Justizvollzugsanstalten, Abschiebungshafteinrichtungen, Maßregelvollzugseinrichtungen** und andere Abteilung oder Einrichtungen, in denen dauerhaft eine freiheitsentziehende Unterbringung erfolgt, insbesondere psychiatrische Krankenhäuser, Heime der Jugendhilfe und für Senioren (§ 28b Abs. 2 S. 1 Nr. 3 IfSG-E) **erlassen werden.** Schließlich kann eine Maskenpflicht auch in sonstigen öffentlich zugänglichen Innenräumen sowie bei Veranstaltungen im Außenbereich eingeführt werden, soweit ein Abstand von 1,50 m regelmäßig nicht eingehalten werden kann (§ 28b Abs. 4 S. 1 Nr. 1-5 IfSG n.F.). **Für Veranstaltungen in öffentlich zugänglichen Innenräumen kann** zudem eine **Personenobergrenze** festgelegt werden (§ 28b Abs. 4 S. 1 Nr. 5 IfSG n.F.).

§ 28b Abs. 2 und Abs. 4 IfSG n.F. übernehmen weitestgehend die Grundkonzeption der bisherigen § 28a Abs. 7 und 8 IfSG: § 28b Abs. 2 IfSG n.F. stellt den **Grundtatbestand** dar, während § 28b Abs. 4 IfSG-E wie der bisherige § 28a Abs. 8 IfSG eine sogenannte **Hotspotregelung** darstellt, die durch einen Landtagsbeschluss „freigeschaltet“ wird. Unklarheit besteht aber bei den Eingriffsschwellen: § 28b Abs. 2 IfSG n.F. fordert, dass die Maßnahmen „zur Gewährleis-



tung der Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems oder der sonstigen kritischen Infrastrukturen erforderlich“ sind. § 28b Abs. 4 IfSG n.F. fordert, dass „eine konkrete Gefahr für die Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems oder der sonstigen kritischen Infrastrukturen besteht“. § 28b Abs. 4 IfSG n.F. fordert also eine konkrete Gefahr, während § 28b Abs. 2 IfSG n.F. dies nicht tut; beide beziehen sich aber auf die gleichen Schutzgüter.

5. Spezielle Maßnahmen in der Pflege

Neu ist eine weitere Regelung und zwar § 35 IfSG n.F. Der neu gefasste § 35 IfSG – überschrieben mit „Infektionsschutz in Einrichtungen und Unternehmen der Pflege und Eingliederungshilfe, Verordnungsermächtigung“ – sieht u.a. Folgendes vor:

- Vollstationäre und teilstationäre „Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung, älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen“ sowie entsprechende ambulante Pflegedienste und Unternehmen müssen Maßnahmen zur Infektionsverhütung und Vermeidung von Krankheitsverbreitung ergreifen. **Die Maßnahmen sollen dem jeweiligen Stand der Wissenschaft entsprechen** (§ 35 Abs. 1 IfSG a.F.).
- Gem. § 35 Abs. 1 IfSG n.F. wird die Einhaltung des Standes der medizinischen Wissenschaft im Hinblick auf die Durchführung medizinischer Maßnahmen vermutet, wenn jeweils die **veröffentlichten Empfehlungen der Kommission für Infektionsprävention in medizinischen Einrichtungen und in Einrichtungen und Unternehmen der Pflege und Eingliederungshilfe beim RKI** beachtet worden sind.
- Soweit es zur Erfüllung der Verpflichtungen des § 35 Abs. 1 IfSG n.F. erforderlich ist, werden gem. § 35 Abs. 2 IfSG n.F. die **Arbeitgeber in den entsprechenden Einrichtungen dazu ermächtigt, personenbezogene Daten über den Impf- und Serostatus zu verarbeiten**, „um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung“ zu entscheiden. Ausgenommen davon sind „übertragbare Krankheiten, die im Rahmen einer leitliniengerechten Behandlung nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft nicht mehr übertragen werden können“.

Anders als die bereits heute in § 23a IfSG enthaltene Regelung, die sich auf Infektionen, die Patienten im Zusammenhang mit einer medizinischen Maßnahme erleiden können (z.B. typische Krankenhauskeime etc.) beschränkt, und anders als der bereits heute existierende bis 30.6.2022 befristete entsprechende Arbeitgeberkompetenzen für Covid-19-Erkrankungen im Rahmen seitens des Bundestages festgestellter epidemischer Lage von nationaler Tragweite regelnde § 36 Abs. 3 IfSG **ist die Regelung in § 35 IfSG n.F. nicht auf Corona beschränkt, setzt nicht die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite voraus und wird neben die für die Pflegeeinrichtungen etc. ohnehin geltenden Regelungen über Corona-Impfnachweise / Betretungsverbote / Bußgelder (§ 20a IfSG) treten, die allerdings, wie bereits bei ihrer Einführung vorgesehen, am 31.12.2022 auslaufen und damit u.a. § 20a IfSG ab dem 1.1.2023 nicht mehr gilt.**