

3G-Regelung am Arbeitsplatz & Homeoffice-Pflicht

Ab dem 24. November 2021 gilt ein neues Infektionsschutzgesetz als bundesweit einheitliche Schutzvorkehrung gegen das Corona-Virus. Darin werden einige neue Regelungen eingeführt, die an die bewährten Vorschriften anschließen und vorerst bis zum 19. März 2022 gelten sollen. Da das Gesetz auch Arbeitgebern als Rechtsgrundlage für den betrieblichen Infektionsschutz dient, kommen in Unternehmen viele Fragen auf: Was bedeuten die neuen Vorschriften für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und wie können sie bestmöglich in den Arbeitsalltag integriert werden? Mit unserer Checkliste gelingt die Umsetzung der neuen 3G-Regelung und der Homeoffice-Pflicht auch in Ihrem Betrieb.

Hinweis: Diese Liste ist als Empfehlung zu betrachten. Die domeba distribution GmbH übernimmt keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit oder Richtigkeit der Checkliste.

3G-Regelung am Arbeitsplatz

§ 28b IfSG gibt vor, dass Mitarbeiter, die Kontakt zu anderen Beschäftigten oder Kunden haben, die Arbeitsstätte nur noch betreten dürfen, wenn sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind. Die Bescheinigung ist dabei von den Angestellten mitzuführen. Der Arbeitgeber ist zudem zur Kontrolle des Nachweises verpflichtet.

Das sollten Sie bei der Umsetzung beachten:

Allgemein:

- Damit Sie die 3G-Regelung in Ihrer Arbeitsstätte gewährleisten können, besteht eine Nachweispflicht für Ihre Mitarbeiter. Sie müssen sich daher alle 3G-Bescheinigungen täglich von jedem Beschäftigten vorzeigen lassen. Eine Hinterlegung der Nachweise beim Arbeitgeber erfolgt jedoch auf freiwilliger Basis.
- Erfüllen Ihre Angestellten keines der 3G-Kriterien, bietet es sich an, die Arbeit ins Homeoffice zu verlagern – sofern die entsprechende Tätigkeit dies zulässt und betriebsbedingt nichts dagegenspricht.

Impf- und Genesenennachweise:

- Bei Impf- und Genesenenausweisen ist es ausreichend, wenn Sie diese einmalig kontrollieren und anschließend die Kontrolle dokumentieren. Danach müssen die entsprechenden Mitarbeiter nicht täglich überprüft werden.
- Für den Impfnachweis gelten sowohl digitale EU-konforme Impfcertifikate als auch Impfausweise. Dabei muss die für einen vollen Impfschutz notwendige Anzahl an Impfdosen verabreicht worden sein und die letzte Impfung mindestens 14 Tage zurückliegen.
- Als Genesenennachweis zählt neben einem digitalen europäischen COVID-Zertifikat auch ein positiver PCR-Test, der die Erkrankung nachweist. Die Testung muss dabei mindestens 28 Tage und maximal sechs Monate zurückliegen.



Testnachweise:

- Ungeimpfte Mitarbeiter müssen Ihnen täglich einen Nachweis über ihr negatives Testergebnis vorzeigen. Planen Sie daher eine regelmäßige Zugangskontrolle und Dokumentation der Testbescheinigungen in Ihren Arbeitstag ein. Hierfür bietet sich eine zentrale Stelle im Unternehmen an, die Ihre Mitarbeiter täglich passieren.
- Beachten Sie, dass nur vor Ort durchgeführte Schnelltests, die im Sinne des Vier-Augen-Prinzips oder durch einen geschulten Beauftragten durchgeführt wurden, berücksichtigt werden können. Auch Schnelltests aus einem Testzentrum sind gültig. Ein Antigen-Schnelltest darf dabei nicht älter als 24 Stunden sein. Bei PCR-Tests gilt ein Richtwert von 48 Stunden.
- Unternehmen sind dazu verpflichtet, mindestens zwei kostenfreie Tests pro Woche zur Verfügung zu stellen. Ihre Angestellten können zudem einen kostenlosen Bürgertest pro Woche in Anspruch nehmen. Das Testen zählt jedoch nicht zur Arbeitszeit.
- Zur Dokumentation reicht es nach Vorzeigen des Nachweises aus, wenn Sie am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Nachnamen des Mitarbeiters auf einer Liste abhaken. Die Daten sind maximal sechs Monate aufzubewahren.

Homeoffice-Pflicht

Die neue Regelung zum Infektionsschutz sieht vor, dass Unternehmen ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice ermöglichen müssen, um Personenkontakte zu reduzieren. Das gilt für alle Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten. Mitarbeiter müssen dieses Homeoffice-Angebot auch annehmen. Ausnahmen sind möglich, wenn wichtige Gründe gegen die Heimarbeit sprechen – wie z. B. die Einschränkung notwendiger Betriebsabläufe, eine mangelnde Ausstattung oder unzumutbare Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer.

So gelingt auch in Ihrem Unternehmen der Umstieg ins Homeoffice:

- Befragen Sie Ihre Mitarbeiter, ob eine Arbeit im Homeoffice grundsätzlich möglich ist. Ermitteln Sie, welche Beschäftigten die Heimarbeit aufgrund berechtigter Einwände nicht in Anspruch nehmen können. Priorisieren Sie diese bei der Notbelegung vor Ort – entsprechend der gültigen Hygienevorschriften.
- Ermitteln Sie, ob Ihren Angestellten die notwendigen Arbeitsmittel für die Heimarbeit zur Verfügung stehen. Statten Sie alle Mitarbeiter mit wichtigen technischen Geräten aus. Berücksichtigen Sie auch die Ergonomie am Remote-Arbeitsplatz.
- Bleiben Sie in Kontakt mit Ihren Beschäftigten im Homeoffice und holen Sie sich in regelmäßigen Gesprächen Feedback zur Arbeitssituation ein.
- Schauen Sie sich für weitere Hinweise unsere Checklisten zum Bildschirmarbeitsplatz sowie zum Homeoffice an.

Weiterführende Informationen finden Sie auch hier:

[Bundesgesetzblatt Online \(2021\): Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite.](#)

[Bundesministerium für Arbeit und Soziales \(2021\): Betrieblicher Infektionsschutz. Antworten auf die häufigsten Fragen.](#)