

# Update und weitere Details: IfSG in der Fassung seit 24. November 2021 – 3G in Betrieben

***Hinweis:** Unser Merkblatt zu den neuen 3G-Regelungen in Betrieben finden Sie unten im Downloadbereich. Wir haben sie am 24. November 2021 unter Berücksichtigung von Aussagen des BMAS detailliert und aktualisiert. **Neu sind unter anderem Hinweise zur Einbeziehung von Außendienstlern, Zeitarbeitern, der praktischen Durchführung der Kontrollen und der Gültigkeit von Online-Tests.** Außerdem stellen wir Ihnen im Downloadbereich Hinweise und Muster zu arbeitsrechtlichen Folgefragen zur Verfügung.*

Die neuesten Änderungen des Bundes-Infektionsschutzgesetzes (IfSG) wurden am 23. November 2021 im [Bundesgesetzblatt](#) verkündet und sind somit im Wesentlichen zum **24. November 2021** in Kraft getreten. (*Hinweis:* Die Dokumente im Bundesgesetzblatt können nicht ausgedruckt werden. Eine druckbare Fassung der Neuregelungen finden Sie [hier](#) .)

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die Regelungen, die für alle Unternehmen von zentraler Bedeutung sein werden.

## 3G am Arbeitsplatz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat bereits eine [FAQ-Liste](#) zur neuen, bundesweiten 3G-Pflicht in allen Betrieben veröffentlicht. Diese Liste beantwortet bereits erste Detailfragen.

Im neuen § 28b IfSG ist unter anderem eine bundesweite Regelung zu 3G am Arbeitsplatz vorgesehen. Sie wird die bayerischen Regelungen hinfällig machen und basiert auf folgenden Eckpunkten:

- Die Regelung hängt nicht von irgendwelchen Kennzahlen ab (Inzidenzwert, Krankenhausbelegung o. ä.). Sie gilt automatisch, unabhängig von der Entwicklung des Infektionsgeschehens, bis zum 19. März 2022.
- Die Nachweise sind an jedem Arbeitstag erforderlich. Personen ohne Impf- bzw. Genesenennachweis müssen also täglich einen Testnachweis vorlegen. *Die Abstrichnahme darf dabei grundsätzlich nicht länger als 24 Stunden zurückliegen, außer bei PCR-Tests, diese sind nach Abstrichnahme für 48 Stunden gültig.*
- Die Vorgabe gilt in Arbeitsstätten, also auch im Außenbereich – ebenso beim vom Arbeitgeber organisierten Transport zur Arbeitsstätte
- Die Regelung gilt für alle Betriebe, unabhängig von der Beschäftigtenzahl.
- Die Regelung erfasst alle Beschäftigten, bei denen „physischer Kontakt“ zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann.

- Die Kontrollen müssen grundsätzlich bereits vor bzw. bei Betreten der Arbeitsstätte oder des arbeitgeberseitigen Transports zur Arbeitsstätte erfolgen. Zur unmittelbaren Testung im Betrieb (oder auch für eine Impfung im Betrieb) ist ein Betreten jedoch auch ohne Nachweis zulässig.
- Selbsttests vor Ort unter Aufsicht reichen als Nachweise für Personen ohne Impf- und Genesenennachweis aus. Der Arbeitgeber ist aber nach wie vor nur verpflichtet, zwei Selbsttests zur Eigenanwendung zur Verfügung zu stellen. Eine Pflicht zur Beaufsichtigung durch den Arbeitgeber, um der Nachweispflicht zu genügen, gibt es nicht. Eine Unterstützung des Arbeitgebers bei der Beschaffung der Testnachweise (z.B. durch betriebliche Teststationen oder durch die Bereitstellung einer Aufsicht für Selbsttests) ist nicht verpflichtend (und kann auch nicht vom Betriebsrat im Rahmen einer etwaigen Mitbestimmung eingefordert werden). Gegebenenfalls muss der Arbeitnehmer also alle im Laufe einer Arbeitswoche erforderlichen Testnachweise extern selbst beschaffen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur Selbsttests zur Eigenanwendung aushändigt. Der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, (arbeitstäglich) zu kontrollieren, ob die Nachweise vorliegen.

Zur Erfassung des G-Status und zu datenschutzrechtlichen Fragen gibt es folgende Regelungen:

- Der Arbeitgeber darf im Rahmen der Zutrittskontrolle den jeweiligen G-Status der Beschäftigten erfassen und speichern. Die Daten müssen gem. § 22 Abs. 2 BDSG besonders geschützt werden.
- Die Daten dürfen auch zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung gemäß den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes verwendet werden, soweit dies erforderlich ist.

## **Wiedereinführung der Homeoffice-Verpflichtung**

Zudem wird die **Homeoffice-Angebotspflicht** in § 28b Abs. 4 IfSG wieder eingeführt. Die Formulierung entspricht insoweit vollständig der ursprünglich zum 30. Juni 2021 ausgelaufenen Regelung. Danach haben Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten **anzubieten**, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot **anzunehmen**, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

## **Verlängerung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)**

Die Corona-ArbSchV wird über den 24. November 2021 hinaus auch nach Beendigung der epidemischen Lage nationaler Tragweite bis 19. März 2022 verlängert. Rechtstechnisch geschieht dies durch Änderung von § 18 Abs.3 ArbSchG, der von der epidemischen Lage entkoppelt wird.

Die Neufassung der Corona-ArbSchV beinhaltet folgende Regelungen:

- Prüfpflicht des Arbeitgebers hinsichtlich Maßnahmen zur Vermeidung betriebsbedingter Kontakte

- Pflicht zur Umsetzung eines betrieblichen Infektionsschutzes und Hygienekonzeptes im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Testangebotspflicht für Arbeitgeber (zweimal wöchentlich), auf dessen Kosten, für alle nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten.
- Anspruch der Beschäftigten auf Corona-Schutzimpfung während der Arbeitszeit
- Pflicht der Arbeitgeber zur organisatorischen und personellen Unterstützung der Impfung
- Pflicht der Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung auf Gefahren von COVID-19 hinzuweisen

## **Weitere Maßnahmen**

Darüber hinaus wurde auch der Spielraum für die Länder beim Erlass von Infektionsschutzmaßnahmen angepasst. *Betriebs**schließungen*, sowie Schließungen von Schulen und Kitas sind demnach bis maximal 15. Dezember 2021 möglich.

Außerdem gilt ab dem 24. November 2021 bundesweit eine 3G- und Masken-Pflicht im Öffentlichen Personennah- und -fernverkehr .

Information

### **2021-11-23 Muster für die Abmahnung eines Testverweigerers**

[DOCX | 0,1 MB](#)

Information

### **2021 11 12 - G-Anforderungen und Arbeitsrecht**

[PDF | 0,3 MB](#)

Information

### **2021-11-24 Merkblatt Umsetzung 3G-Regelung im Betrieb**

[PDF | 0,3 MB](#)