

# **Neuregelung in Bezug auf Covid-19**

## **Dokumentation Immunisierungs- und Testnachweise**

**Stand 22.11.2021**

Am kommenden Mittwoch, den 24.11.2021 wird das überarbeitete Infektionsschutzgesetz in Kraft treten. Dieses ermächtigt die Länder zu weitergehenden rechtlichen Möglichkeiten und sieht verbindlich eine 3G-Regelung für die Arbeitsstätten vor.

Hier erhalten Sie vorab einige Antworten zu den wesentlichen Neuregelungen.

### **Darf der Arbeitgeber die Impf-, Genesenen-, oder Testnachweise anfordern und einsehen?**

Ja, jeder Arbeitnehmer hat vor Betreten der Arbeitsstätte einen Impf-, Genesenen-, oder Testnachweis nachzuweisen, sofern physischer Kontakt zum Arbeitgeber und Beschäftigte nicht ausgeschlossen werden kann. Eine Ausnahme gilt nur, soweit eine Beschäftigtentestung vorgenommen wird.

### **Was zählt alles zur Arbeitsstätte?**

Arbeitsräume und Orte in den Gebäuden auf dem Betriebsgelände, Orte im Freien auf dem Betriebsgelände sowie Orte auf Baustellen gelten als Arbeitsstätten. Ebenso zählen dazu die Fahrten zu den Baustellen. Arbeitnehmer haben die entsprechenden Nachweise mit sich zu führen. Außendienstmitarbeiter, die keine Arbeitsstätte in diesem Sinn betreten, unterliegen nicht der Nachweispflicht.

### **Was passiert, wenn der Arbeitnehmer den Nachweis nicht erbringt?**

Arbeitnehmer, die einen Nachweis nicht erbringen, dürfen ihre Arbeit nicht aufnehmen und müssen auch mit einem Ausfall der Lohnfortzahlung rechnen.

### **Muss der Arbeitgeber Tests anbieten?**

Der Arbeitgeber hat mindestens zweimal pro Kalenderwoche einen kostenfreien Selbsttest mit CE-Kennzeichnung anzubieten.

### **Wer zahlt die täglichen Tests?**

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer seine Testnachweise selbstständig vor Arbeitsbeginn vorzulegen und dementsprechend zu zahlen. Sofern der Arbeitgeber Selbsttest unter Aufsicht (sog. Beschäftigtentestung mit Nachweis) anbietet, könnte der Arbeitnehmer zwei Tests in einer Woche über den Arbeitgeber nachweisen. Bietet der Arbeitgeber Selbsttests ohne Aufsicht und Nachweis an, reichen diese Selbsttests nicht aus für den geforderten Nachweis. Der

Arbeitnehmer muss dementsprechend fünf negative Tests in einer Woche von einer offiziellen Stelle nachweisen.

### **Muss ich meinen Arbeitnehmer für die Tests freistellen unter Fortzahlung des Lohns?**

Nein, der Testnachweis muss vor der Arbeit nachgewiesen werden.

### **Wie lang gilt der Arbeitnehmer als genesen?**

Der Genesenenstatus gilt, sofern jemand mit einem PCR-Test positiv auf das Virus getestet wurde und noch nicht mehr als 6 Monate seitdem vergangen sind. Danach hat der Arbeitnehmer wieder täglich einen Testnachweis zu erbringen.

### **Wie wird der Status dokumentiert?**

Es reicht aus, am jeweiligen Kontrolltag Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist. Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist in diesem Fall zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren. Ein Muster für die Dokumentation erhalten Sie bei Ihrer Innung.

### **Was passiert, wenn der Auftraggeber auf der Baustelle 2 G (geimpft oder genesen) verlangt?**

Für ungeimpfte Mitarbeiter muss hier eine alternative Beschäftigung gesucht werden. Sollte diese nicht möglich sein, kann dieser Arbeitnehmer von der Arbeitsverpflichtung unbezahlt freigestellt werden.

### **Was wurde zum Thema Homeoffice/ mobile Office beschlossen?**

Arbeitgeber müssen Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese Tätigkeit in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Betriebsbedingte Gründe, die einer Verlegung der Arbeitstätigkeit nach Hause entgegenstehen, können vorliegen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder nicht aufrechterhalten werden könnten. Gründe, die aus Sicht der Beschäftigten entgegenstehen könnten, sind z. B. räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende Ausstattung.

Eine Ausstattung hat der Arbeitgeber nicht zu beschaffen.