



## kreishandwerkerschaft reutlingen

An die Mitgliedsbetriebe  
der Innungen der Kreishandwerkerschaft Reutlingen

22.11.2021-H/O

1. 3G am Arbeitsplatz
2. Wer darf kontrollieren?
3. Welche Dokumente müssen vorliegen!
4. Wie viele Tests muss der Arbeitgeber zur Verfügung stellen
5. Arbeitsrechtliche Konsequenzen
6. Wer gilt als Beschäftigter?

### 1. 3G am Arbeitsplatz

Ab Mittwoch muss der Arbeitgeber/in vor Arbeitsbeginn die Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz kontrollieren und dokumentieren.

Mitarbeiter/innen im Homeoffice zählen hier nicht dazu!

Dokumentiert werden müssen so wenig Daten wie möglich.

Eine Dokumentation über eine Namensliste mit dem Status angekreuzt, ist ausreichend.

Bei Genesenen muss dokumentiert sein, wenn der Genesenstatus abläuft.

Name	Geimpft	Getestet	Genesen	Genesen bis
Max Mustermann			X	20.06.2022
Brigitte Muster	X			

Bei Genesenen und Geimpften ist die Kontrolle und Dokumentation einmalig. Bei Ungeimpften ist täglich zu kontrollieren und zu dokumentieren.

Aufbewahrungspflicht: 6 Monate

### 2. Wer darf kontrollieren?

Grundsätzlich ist der/die Arbeitgeber/in für die Überprüfung der 3G - Nachweise verantwortlich. Er kann diese Verantwortung aber auch an eine geeignete/n Beschäftigte/n oder eine/n Dritte/n delegieren.

Der Datenschutz der Beschäftigtendaten ist dabei zu beachten!

### **3. Welche Dokumente müssen vorliegen!**

Für den 3G- Nachweis gelten folgende Dokumente am Arbeitsplatz:

- Impfnachweis
  - Ein Nachweis in schriftlicher Form (Impfbuch) oder digital auf einer App
  - Kontrolliert werden muss, ob der verwendete Impfstoff vom Paul-Ehrlich Institut im Internet genannt wird und ob die erforderliche Anzahl der Impfungen geimpft wurden. Auch muss die letzte Impfung vor min 14. Tagen erfolgt sein.
- Genesenen Nachweis
  - Bei Genesenen gibt es entweder ein digitales europäisches COVID-Zertifikat oder einen Nachweis auf einen positiven PCR-Test. Dieser darf mindestens 28 Tage alt sein und gilt aber maximal 6 Monate.
  - Nach 6 Monaten gilt ein Genesener als ungeimpft. Entweder er erhält 1 Impfung oder lässt sich täglich testen.
- Testnachweis
  - Als Testnachweis zählt ein Nachweis über einen negativen Antigen-Schnelltest von einer zugelassenen Teststelle der nicht älter als 24 Stunden ist.
  - Auch können die Schnelltest vor Ort unter Aufsicht des/der Arbeitgeber/in oder einer beauftragten, unterwiesenen Person durchgeführt werden.
  - Ist eine zertifizierte Person im Unternehmen, können die Schnelltest auch durch diese Person durchgeführt werden.

Es ist darauf zu achten, dass die verwendeten Schnelltest eine Zulassung gemäß §11 Absatz 1 Medizinproduktegesetz erteilten Sonderzulassung besitzen.

Bei einem PCR Test darf die Testung max. 48 Stunden zurückliegen.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Bei betrieblichen Testungen die unter Aufsicht durchgeführt werden und von einem Dritten abgelesen werden, kann ein Zertifikat über das Testergebnis ausgestellt werden, dass z.B. auch für den Einkauf im Einzelhandel verwendet werden kann.

Die Vorlage für das Zertifikat finden Sie auf unserer Homepage [www.khs-reutlingen.de](http://www.khs-reutlingen.de) – Aktuelles - Coronavirus

### **4. Wie viele Tests muss der Arbeitgeber zur Verfügung stellen**

Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin muss nach Arbeitsschutzverordnung den Angestellten 2 Schnelltest die Woche zur Verfügung stellen.

Auf dieses Angebot haben sowohl Ungeimpfte, Geimpfte und Genese ein Anrecht.

Da Ungeimpfte täglich einen Nachweis erbringen müssen, sind bei einer 5 Tage Woche, 3 Tage durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in eigener Verantwortung zu erbringen.

## **5. Arbeitsrechtliche Konsequenzen**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und somit die Betriebsstätte nicht betreten dürfen, können Ihre vertragliche Arbeitsleistung nicht erbringen. Daher müssen Sie grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten.

Jedoch gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Als erster Schritt reicht eine Abmahnung aus.

Weigert sich der Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin allerdings dauerhaft einen 3G – Nachweis vorzulegen kann auch eine Kündigung in Betracht kommen.

Grundsätzlich gilt, kann der Beschäftigte seine Arbeitsleistung nicht erbringen, steht ihm auch kein Vergütungsanspruch zu.

## **6. Wer gilt als Beschäftigter?**

Mit dem Begriff "Beschäftigte" sind alle Personen gemeint, die nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes als solche definiert werden. Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- Beschäftigten in Werkstätten für Behinderte

Quelle:

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html>