Einrichtung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ort, Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Einführung einer 3-G-Regelung für Arbeitsplätze und Home-Office-Pflicht**

Liebe Mitarbeitende,

am 24. November 2021 ist das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz ist eine **„3-G-Regelung für Arbeitsplätze“** verpflichtend eingeführt worden. Die Regelung gilt für alle Arbeitsplätze, an denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können. Nicht erheblich ist, ob Mitarbeitende tatsächlich auf andere Personen treffen. Ausgenommen von der 3-G-Regelung ist „Homeoffice-Tätigkeit“.

Aufgrund dieser Regelungen haben Sie ab sofort nur noch Zutritt zur Arbeitsstätte, wenn

1. wenn Sie vollständig geimpft sind (§ 2 Nr. 2 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung) und einen entsprechenden Impfnachweis vorlegen (seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung muss ein Zeitraum von mindestens 14 Tagen vergangen sein),
2. wenn Sie von einer Covid-19-Erkrankung genesen sind (§ 2 Nr. 4 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung) und einen entsprechenden Genesenennachweis vorlegen (die zugrunde liegende Testung muss mindestens 28 Tage und maximal sechs Monate zurückliegen),
3. wenn Sie einen negativen Testnachweis (PoC-Antigentest für den professionellen Gebrauch oder PCR-Test) vorlegen; ein PoC-Antigentest darf maximal 24 Stunden zurückliegen und ein PCR-Test maximal 48 Stunden,
4. *wenn Sie unmittelbar vor Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines negativen Testnachweises wahrnehmen (Antigen-Selbsttests unter Aufsicht einer vom Arbeitgeber bestellten Person) und das Testergebnis negativ ist.* ***(freiwilliges Angebot des Arbeitgebers!)***

**Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung Testungen anbietet, die die Anforderungen des „§ 28b Abs. 1 IfSG erfüllen, besteht nicht**.

Unabhängig davon besteht grundsätzlich keine Kostentragungspflicht für Arbeitgeber für solche Testungen, die als 3G-Nachweis dienen. Mitarbeitende haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Hierzu können die einmal pro Woche kostenfreien Bürgertests in Anspruch genommen werden.

Die Zeit der Testung zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Impf- und Genesenennachweise müssen lediglich einmal zur entsprechenden **Dokumentation** vorgelegt werden. Testnachweise hingegen sind täglich vor Dienstantritt vorzulegen. Bitte legen Sie die geforderten Nachweise bei folgender Person / an folgender Stelle vor:

…………………………………………………………………………………………………….

Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

Ist eine persönliche Vorlage des Nachweises nicht möglich oder zu zeitaufwendig, ist der Nachweis im Rahmen einer Videokonferenz zu erbringen. Eine Übermittlung des Nachweises per E-Mail ist aus Datenschutzgründen leider nicht möglich. Hierzu werden wir Ihnen noch weitere Informationen zukommen lassen.

Sie selbst müssen den Impf- /Genesenen-/Testnachweis für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Nachweise können aber auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig.

Die erhobenen Daten werden spätestens nach sechs Monaten gelöscht.

Weitere Zurverfügungstellung von Selbsttests

Zur Erfüllung der Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung werden Mitarbeitenden, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, weiterhin **Antigenschnelltests zur Selbstanwendung** für eine zweimal wöchentliche Anwendung zur Verfügung gestellt.

Wir würden uns freuen, wenn Sie dieses Angebot bei Bedarf weiter nutzen. Nur durch regelmäßige Testungen möglichst aller in Präsenz beschäftigten Mitarbeitenden können wir die bundesweite Pandemiebekämpfung wirksam unterstützen.

Bitte holen Sie sich die Tests bei \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tel.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ab.

**Vorgehensweise bei positivem Selbsttestergebnis**

Beschäftigte, bei denen ein positives Antigen-Schnelltestergebnis vorliegt, gelten als Verdachtsfall und müssen sich in Absonderung begeben. Insbesondere bei einem Selbsttest werden hohe Anforderungen an das eigenverantwortliche Handeln gestellt. Betroffene müssen sich telefonisch mit der Hausarztpraxis oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen, damit eine PCR-Testung in die Wege geleitet wird, um das Ergebnis des Antigen-Schnelltests zu bestätigen oder zu widerlegen.

Informationen zu den Stellen, die entsprechende PCR-Nachtestungen durchführen, sind über das zuständige Gesundheitsamt, die kommunalen COVID-19-Testzentren, die Hausärzte und die Betriebsärzte erhältlich. Ein PCR-Nachtest ist von den betroffenen Beschäftigten grundsätzlich selbst einzuleiten, bei begleiteten Antigen-Schnelltests unterstützt das durchführende Fachpersonal.

Beschäftigte, bei denen ein positives PCR-Ergebnis vorliegt, müssen sich umgehend in Isolation begeben. Weitere Informationen hierzu sind in verschiedenen Sprachen auf der Seite des Robert Koch-Instituts oder über das Gesundheitsamt erhältlich.

Positive Ergebnisse von PCR-Tests werden vom Labor automatisch an das zuständige Gesundheitsamt weitergegeben. Das Gesundheitsamt wird sich mit positiv getesteten Beschäftigten in Verbindung setzen und sie über ihre Rechte und Pflichten aufklären.

Der Arbeitgeber sollte auch über positive Testergebnisse von Selbsttests informiert werden, da bei einem positiven Testergebnis eine sofortige Absonderung erforderlich ist. Betroffene sollen sich so lange in häusliche Isolierung begeben, bis das Ergebnis des PCR-Tests bekannt ist. Wenn auch der PCR-Test positiv ausfällt, sind die jeweils geltenden Quarantänevorschriften einzuhalten. Der Arbeitgeber ist entsprechend zu unterrichten. Sofern keine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sind Mitarbeitende vom Grundsatz her verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Ist dies im Homeoffice nicht möglich, sind sie vom Dienst freizustellen. In diesem Fall erhalten sie unter den in § 56 Infektionsschutzgesetz genannten Voraussetzungen eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls (Netto-Arbeitsentgelt) – ausgezahlt vom Arbeitgeber.

Homeoffice-Pflicht

Gleichzeitig möchten wir Sie darauf hinweisen, dass mit § 28b Abs. 4 IfSG erneut befristet bis zum 19. März 2022 eine Homeoffice-Pflicht eingeführt wurde. Danach hat der Arbeitgeber den Mitarbeitenden im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten von Zuhause auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Bei entsprechender Tätigkeit kommen Sie bitte auf uns zu, damit wir gemeinsam klären können, inwieweit eine Weiterarbeit im Homeoffice möglich ist.

Wir bitten Sie, weiterhin alle in unserem Hygienekonzept beschlossenen Maßnahmen und insbesondere die Einhaltung der AHA+L-Regelung (Abstand-Hygiene-Alltagsmaske-Lüften) konsequent umzusetzen.

Informationen zu Corona-Schutzimpfungen und Impf-Angeboten finden Sie unter diesen Links:

<https://impfen-schuetzen-testen.de/impfen/#start>

[RKI - Impfen - COVID-19 und Impfen: Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ)](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/gesamt.html)

Vielen Dank für Ihre Unterstützung! Bitte helfen Sie auch weiterhin mit, dass wir alle gut durch diese Pandemie kommen und bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen