



# Corona-Arbeitsschutzverordnung

## Das gilt JETZT (Stand 24.11.2021)

### Zutritt zum Betrieb

#### Die 3-G-Regel

**Beschäftigte** müssen täglich vor Betreten des Betriebes nachweisen, dass Sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind. **Arbeitgeber** müssen sich den 3-G-Nachweis zeigen lassen und dokumentieren. Impf- und Genesenen-Nachweise können einmal kontrolliert und dann dokumentiert werden. Spätestens nach sechs Monaten müssen diese Daten gelöscht werden.

#### Testnachweis

Wer weder geimpft noch genesen ist, der muss **täglich einen negativen Corona-Test** vorlegen. Das Testen zählt nicht zur Arbeitszeit. Antigen-Schnelltests dürfen nicht älter als 24 Stunden, PCR-Tests nicht älter als 48 Stunden sein. Schnelltests, die zuhause durchgeführt werden, sind nicht ausreichend. Der Schnelltest muss von einer zugelassenen Teststelle ausgefüllt sein. Alternativ führt medizinisch geschultes Personal im Betrieb den Test durch bzw. der Arbeitnehmer testet sich unter Aufsicht selbst.

#### Kein Nachweis

Wer keinen Nachweis vorlegen kann, darf den Betrieb nicht betreten. Tut er es doch, begeht er eine **Ordnungswidrigkeit**. Kann der Beschäftigte wegen eines fehlenden Nachweises nicht arbeiten, kann er abgemahnt und letztendlich auch gekündigt werden. Die versäumte Arbeitszeit **muss nicht entlohnt werden**.

### Prävention im Betrieb

- Der Arbeitgeber muss alle Maßnahmen prüfen, mit denen **betriebsbedingte Kontakte** vermieden werden können.
- Er muss dem Arbeitnehmer mindestens **zwei kostenlose Tests** pro Woche anbieten.
- Er muss außerdem eine **Impfung** während der Arbeitszeit ermöglichen, über die Möglichkeiten einer Schutzimpfung informieren und Betriebsärzte bei der Durchführung von Impfungen unterstützen.

### Home Office

**Arbeitgeber** müssen ihren Beschäftigten anbieten, im Homeoffice zu arbeiten. Sollte sie dies nicht tun, müssen zwingende Gründe vorgebracht werden, die dagegensprechen. Die **Arbeitnehmer** sind verpflichtet dieses Angebot anzunehmen, können aber z. B. Platzmangel, fehlende technische Ausstattung oder Ablenkung durch Kinder als Grund für eine Ausnahme von der Homeoffice-Pflicht anführen, damit sie wieder am Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers arbeiten können.