**Mitarbeiterinformation zu den 3G-Regeln am Arbeitsplatz**

**1. Was bedeutet 3G am Arbeitsplatz?**

Nach § 28b Abs. 1 IfSG dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte in Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können**, nur betreten, wenn sie geimpfte, genesene oder getestete Personen sind und einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben („3G am Arbeitsplatz“).** Gleiches gilt für Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte (Sammeltransporte).

**Wir sind daher verpflichtet, den Impfstatus aller unserer Mitarbeiter zu überprüfen.**

**2. Was ist, wenn ich vollständig geimpft oder genesen bin?**

Bei **vollständig Geimpften und Genesenen** reicht es aus, wenn diese einmalig den entsprechenden Nachweis vorlegen. Nach deren Kontrolle und der entsprechenden Dokumentation werden diese Mitarbeiter von der täglichen Zugangskontrolle ausgenommen.

Allerdings müssen die Beschäftigten den Impf- bzw. Genesenennachweis (z.B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten.

Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. **Diese Hinterlegung ist freiwillig**. Bei einem entsprechenden Einverständnis bitten wir die beigefügte Einverständniserklärung zu unterzeichnen.

Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen.

**3. Was ist, wenn ich nicht vollständig geimpft oder genesen bin?**

Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine t**ägliche Überprüfung ihres negativen Teststatus** Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport.

Die zu Grunde liegende Testung darf **maximal 24 Stunden zurückliegen**. Sie muss entweder

* in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden.
* oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,
* oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Im Falle des Einsatzes von **PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren**, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die **zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen**.

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

**4. Muss ich die Kosten des Tests selbst zahlen?**

Die Mitarbeiter haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Sie können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden.

**5. Welche Daten werden erhoben und wie lange werden diese aufbewahrt?**

Am jeweiligen Kontrolltag werden der Vor- und Zuname des Beschäftigten auf einer Liste "abgehakt", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften und genesenen Personen wird das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert. Bei Genesenen wird zusätzlich das Enddatum des Genesenenstatus dokumentiert.

Die so erhobenen Daten werden spätestens sechs Monate nach der Erhebung gelöscht.

**6. Drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen wenn ich keine Auskunft erteile?**

Mitarbeiter, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen dürfen nicht am Arbeitsplatz beschäftigt werden und werden nach Hause geschickt. Da sie dann keine Arbeitsleistung erbringen, haben sie für diesen Zeitraum auch keinen Lohnanspruch.

Da durch die Verweigerung der Auskunft eine vertragliche Nebenpflicht verletzt wird, kann dieses Verhalten auch zu einer Abmahnung oder kündigungsrechtlichen Konsequenzen führen.