

## Covid-19-Informationspapier

Stand: 02.12.2021



# Inhalt

1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)
  - a) Hinweise zur 3G-Regel am Arbeitsplatz **Angepasst**
  - b) Umsetzungsempfehlung der 3G-Regel im Unternehmen **NEU**
  - c) Hinweise zur Homeoffice-Pflicht
2. SARS-CoV-2Arbeitschutzverordnung
3. Impfangebot in den Betrieben
4. Arbeitsanweisungen
5. Reiserückkehrer
6. Quarantäne
7. Dienst- und Auslandsreisen
8. Anhang:
  - a) Informationen zur Weitergabe von positiven Testergebnissen
  - b) Bestätigung über Belehrung und Dokumentation
  - c) Best-Practices unserer Unternehmen

# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

1t. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Hinweise zur 3G-Regel am Arbeitsplatz:

- Sofern physische Kontakte am Arbeitsplatz nicht ausgeschlossen werden können, dürfen nur geimpfte, genesene oder getestete Personen dort tätig sein (**3G-Regelung**).
  - Als Arbeitsplatz gelten auch Arbeitsstätten außerhalb des Betriebsgeländes, z.B. Baustellen
  - Ausnahmen bilden Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln
  - Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer im Vorfeld leicht zugänglich und verständlich darüber informieren.
- Der Arbeitgeber ist zur täglichen Kontrolle und Dokumentation verpflichtet (vor dem Betreten der Arbeitsstätte).
  - Unter Berücksichtigung des Datenschutzes kann die Kontrolle auch durch geeignete Beschäftigte oder Dritte erfolgen.
  - Beachtung des Grundsatzes der Datenminimierung: Führen einer Liste mit Vor- und Zunamen ist ausreichend.
  - Empfehlung: Datenschutzerklärung nach Artikel 13 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
  - Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis müssen nur einmal kontrolliert und dokumentiert werden. Bei Genesenen ist das Enddatum des Genesenen-Status (i.d.R. nur 6 Monate gültig) zusätzlich zu dokumentieren
  - Der Impf- /Genesenen-/Testnachweis müssen für Kontrollen der zuständigen Behörden bereitgehalten werden.
- Dazu hat der Arbeitgeber ein Recht auf Auskunft des Arbeitnehmers zu dessen Impf-, Genesenen- oder Teststatus.
  - Diese Daten dürfen vom Arbeitgeber zur Erfüllung der Kontroll- und Dokumentationspflichten verarbeitet und max. 6 Monate gespeichert werden.

# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

lt. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Hinweise zur 3G-Regel am Arbeitsplatz:

- Ausnahmen von dieser Regelung gelten ausschließlich:
  - für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte
  - für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte
- Regelungen zu den Testkosten:
  - Inanspruchnahme des sog. Bürgertests: Anspruch auf min. 1 kostenlosen Antigen-Schnelltest pro Woche.
  - Arbeitgeber sind lt. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung nach wie vor verpflichtet, Arbeitnehmern zweimal pro Woche einen Corona-Test anzubieten (Selbsttests oder Tests durch geschultes Personal). Ausgenommen hiervon sind Geimpfte, Genesene und Arbeitnehmer, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten.
  - Darüber hinaus haben Arbeitnehmer eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können.
- Möglichkeiten der Testung:
  - Gültigkeit der Tests: Antigen-Selbsttest und Antigen-Schnelltest (PoC) 24 Std., PCR-Test (Labordiagnostik) 48 Std.
  - Selbsttests nur vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person (Unterweisung notwendig) .
  - Tests durch den Arbeitgeber oder durch von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen.
  - Tests durch einen Leistungserbringer (zugelassenes Testzentrum, Arztpraxen, Apotheken)

# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

lt. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Hinweise zur 3G-Regel am Arbeitsplatz:

- Testbescheinigung:
  - Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Arbeitnehmern das Testergebnis zu bescheinigen (zur weiteren privaten Nutzung).
  - Dies ist möglich **für Selbsttests vor Ort** unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten und unterwiesenen Person oder bei **Tests durch den Arbeitgeber** oder durch von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt.
  - Eine Vorlage zur Testbescheinigung finden Sie hier: <https://www.niedersachsen.de/download/175705>
  - **Arbeitsrechtliche Konsequenzen:** Gegenüber Arbeitnehmern, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen hat der Arbeitgeber folgende Möglichkeiten:
    - Sofern keine betrieblichen oder stichhaltigen Gründe des Arbeitnehmers bestehen, kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen, falls dies von den Aufgaben her möglich ist.
    - Arbeitnehmern, die ihren 3G-Status nicht preisgeben möchten oder nicht nachweisen können und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen können, steht kein Vergütungsanspruch zu.
    - Weigert sich der Arbeitnehmer dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als ultima ratio eine Kündigung in Betracht kommen.
- Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.

**NEU**

# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

lt. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Umsetzungsempfehlung der 3G-Regel in Unternehmen:

- Differenzierung zwischen geimpft/ genesen und getestet:
  - Abfrage der Immunitätsbescheinigung (Nachweis der vollständigen Impfung oder Genesung) durch den Arbeitgeber (z.B. durch Nutzung einer zentralen E-Mailadresse des Unternehmens) zur Identifizierung der Arbeitnehmer, die ein negatives Testergebnis benötigen.
  - Dokumentation der Arbeitnehmer mit gültiger Immunitätsbescheinigung (bei Genesenen inkl. des Enddatums des Genesenen-Status).
  - Dokumentation der Arbeitnehmer ohne gültige Immunitätsbescheinigung als Kontrollliste zur täglichen Überwachung der 3G-Regel am Arbeitsplatz.
- Vorbereitung der Nachweiskontrolle:
  - Festlegen der Verantwortlichkeit: Wer ist für die tägliche Kontrolle und Dokumentation der Testergebnisse verantwortlich (Verantwortlicher und Vertretung)? Je nach Menge der zu kontrollierenden Personen mehrere Personen einsetzen. Sofern der Arbeitgeber Selbsttests vor Ort unter Aufsicht anbietet, muss die aufsichtführende Person entsprechend unterwiesen sein.
  - Die Dokumentation der täglichen Nachweiskontrolle sollte zentralisiert erfolgen (Testnachweise werden an eine verantwortliche Position im Betrieb weitergeleitet).
  - Festlegen eines (je nach Unternehmensgröße auch mehrerer) Kontrollpunktes sowie eines Kontrollzeitraums. Jeder testpflichtige Mitarbeitende muss dort innerhalb des definierten Zeitfensters den tagesaktuellen Negativ-Nachweis erbringen (beachten: Negatives PCR-Testergebnis gilt für 48 Stunden).

NEU

# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

lt. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Umsetzungsempfehlung der 3G-Regel in Unternehmen:

- Kontrolle der Nachweise:
  - Der testpflichtige Arbeitnehmer muss ein offizielles, negatives Testergebnis vorlegen. Dies kann in Papierform (Bestätigung der Teststelle) oder digital (Übermittlung des Testergebnisses aus der Corona-Warn-App oder der CovPass-App heraus) erfolgen.  
Alternativ kann der Nachweis auch durch einen vom Arbeitgeber beaufsichtigten Selbsttest vor Ort (sofern angeboten), erfolgen.
  - Wichtig: Das Ergebnis eines Selbsttest ist nur gültig, sofern dieser unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgt. Die bloße (nicht verifizierbare) Mitteilung des Arbeitnehmers zum negativen Selbsttestergebnis ist nicht ausreichend.
  - Die Nutzung der digitalen Übermittlung des offiziellen, negativen Testergebnisses kann hilfreich sein, um die tägliche Kontrolle zu entzerren und die Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe gering zu halten. Testpflichtige Mitarbeitende, deren Arbeitsstätte nicht das unmittelbare Betriebsgelände ist (Baustellen etc.) müssen so nicht zwangsläufig vor Arbeitsbeginn zur Kontrolle zum Betriebsgelände.
  - Somit kann die Kontrolle und Dokumentation (inkl. Beaufsichtigung von Selbst-Tests) auch an Arbeitsstätten außerhalb des Betriebsgeländes von entsprechend unterwiesenen Mitarbeitern erfolgen (z.B. auf Baustellen).
  - Eine Kontrolle der Mitarbeitenden mit gültiger Immunitätsbescheinigung ist nicht erforderlich (bei Genesenen ist der Ablauf des Genesenen-Status zu berücksichtigen).
  - Die gültige Immunitätsbescheinigung bzw. der gültige Testnachweis müssen zu Kontrollzwecken bereitgehalten werden. Diese können auch freiwillig beim Arbeitgeber hinterlegt werden.

**NEU**

# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

lt. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Umsetzungsempfehlung der 3G-Regel in Unternehmen:

- Kontrolle der Nachweise (Weiterführung):

Zur Kontrolle der zutrittsberechtigten Arbeitnehmer können folgende Maßnahmen angewendet werden:

- Kontrolle jedes Mitarbeitenden anhand von Kontrolllisten (je nach Mitarbeiterzahl sehr hoher Aufwand)
- Regelung über die Zugangsberechtigung (ungehinderter Zutritt nur bei nachgewiesenem 3G-Merkmal)
- Armbänder die das Vorliegen eines 3G-Merkmals anzeigen

- Hinweis:

Die Liste der Arbeitnehmer ohne gültige Immunitätsbescheinigung (Kontrollliste der testpflichtigen Mitarbeiter) sollte jeden Tag ganz abgearbeitet werden. D.h., dass immer klar sein muss, ob sich testpflichtige Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände oder an einer zugehörigen Arbeitsstätte aufhalten und ob sie den notwendigen Nachweis einer Negativ-Testung erbracht haben.



# 1. Änderungsgesetz des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

lt. Änderungsgesetz vom 24.11.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

## Hinweise zur Homeoffice-Pflicht:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Mitarbeitern **Homeoffice** anzubieten - soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.
  - **Arbeitnehmer müssen** das Angebot annehmen - soweit keine Gründe geltend gemacht werden können, das Angebot abzulehnen.
  - Der **Arbeitgeber ist nicht verpflichtet**, diese Ablehnungsgründe zu erfragen oder ihre Stichhaltigkeit **zu ergründen**.
  - Zu beachten sind hier auch mögliche physische wie psychische Einschränkungen der Arbeitnehmer, die Möglichkeiten der Heimarbeit einschränken.

## 2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

lt. Änderungsverordnung vom 06.09.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

- Betriebe müssen unabhängig von der Corona-Arbeitsschutzverordnung nach wie vor umfassende und umfangreiche Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Infektionsschutz im Sinne der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel umsetzen.
- Dazu zählen beispielsweise Abstandsregelungen, Lüftungsmaßnahmen, Hygieneregeln und technische Maßnahmen zur Trennung der Atembereiche, wie Sie im Folgenden aufgeführt sind. Die aktuelle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel finden Sie [hier](#).
- Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.
- Der Arbeitgeber muss **medizinische Gesichtsmasken** oder **FFP2-Masken** zur Verfügung stellen, wenn
  - der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann.
  - im Rahmen der Tätigkeiten mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist.

## 2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

lt. Änderungsverordnung vom 06.09.2021

voraussichtlich gültig bis 19.03.2022

- Arbeitgeber sind **verpflichtet**, ihren Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten können, **zweimal pro Woche** einen **Corona-Test anzubieten. Testangebotspflicht.**
  - Testangebote sind **nicht erforderlich**, soweit beispielsweise **der Nachweis der vollständigen Impfung oder Genesung** geführt werden kann. Der Arbeitgeber hat ein Recht auf Auskunft des Arbeitnehmers zu dessen Impf-, Genesenen- oder Teststatus.
  - Die Gefährdungsbeurteilung sollte aber festlegen, ob ein Testangebot dennoch sinnvoll sein kann, um das Risiko der Einschleppung von COVID-19 in den Betrieb weiter zu vermindern.
- Die **Kosten** für das Testangebot trägt der **Arbeitgeber**.
- Dem Arbeitgeber ist freigestellt, **Selbsttests oder Tests durch geschultes Personal** anzubieten.
  - Nachweise über die Beschaffung der Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung sind bis zum 19.03.2022 aufzubewahren.
- **Bei einem positivem Testergebnis** (Selbsttest oder Schnelltest durch geschultes Personal) liegt ein Verdachtsfall vor, der zur Absonderung verpflichtet. Betroffene müssen zur Überprüfung selbstständig eine PCR-Testung in die Wege leiten (Hausarzt oder Testzentrum).

## 2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

### lt. 4. Änderungsverordnung vom 06.09.2021

Hinweise zur Arbeitgeber-Testpflicht und zu Testmöglichkeiten

Aktuell gibt es folgende **etablierte Testverfahren**:

Test-Art	Durchführung	Verlässlichkeit
PCR-Test	Medizinisches Personal, Auswertung im Labor, Ergebnis i.d.R. nach 24 Stunden	hoch
POC (Point-of-Care)-Antigen-Schnelltest	Medizinisches Personal (lt. MPBetreibV), Auswertung sofort, Ergebnis nach 15-30 Minuten	mittel
(Antigen-)Selbsttest Funktion ähnlich dem POC-Schnelltest, aber einfachere Probenentnahme	Durch die Testperson selbst, alternativ durch geschulte betriebliche Mitarbeiter, Auswertung sofort, Ergebnis nach 15-30 Minuten	mittel, abhängig von der konkreten Ausführung

Aussagekraft zu einer aktuellen Infektion haben nur die PCR-Tests. Daher muss jedes positive Ergebnis eines Schnell- oder Selbsttest per PCR-Test validiert werden.

## 2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

### lt. 4. Änderungsverordnung vom 06.09.2021

#### Hinweise zur Arbeitgeber-Testpflicht und zu Testmöglichkeiten

##### **Hinweise zur Durchführung von POC-Antigen-Schnelltests im Betrieb:**

- Durchführung durch medizinisches oder geeignetes und geschultes Personal:
  - Einweisung soll nach Möglichkeit durch einen Arzt erfolgen oder durch entsprechendes Personal der Gesundheitsämter, möglichst mit praktischer Schulung.
  - Digitale Form grundsätzlich zulässig. Video Tutorials (ca. 90 Min) auch von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) und dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK).
  - DRK und andere Träger bieten entsprechende Schulungen an.
  - Dokumentation der Schulung.
- Durchführung immer gemäß Herstellerangaben!
- Schutzausrüstung für Personal!
- Einhaltung der Vorgaben zum Arbeitsschutz (<https://bit.ly/3dCJWRP>)
- Video zur Durchführung der KBV (<https://bit.ly/3dG7dCx>)

## 2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

### lt. 4. Änderungsverordnung vom 06.09.2021

#### Hinweise zur Arbeitgeber-Testpflicht und zu Testmöglichkeiten

#### **Was sollte man im Rahmen von Testungen im Betrieb dokumentieren?**

Zu Planungs- und Dokumentationszwecken sollte, ein Testkonzept für das eigene Unternehmen erstellt werden. Ein solches Testkonzept beinhaltet üblicherweise die folgenden Punkte:

- Ermittlung des monatlichen Bedarfs und der Beschaffung,
- Festlegung der Testmodalitäten, des Testumfangs und der Testintervalle,
- Festlegung der personellen Voraussetzungen,
- Festlegung der strukturellen Voraussetzungen,
- Festlegung der Vorgehensweise bei positivem Testergebnis,
- Dokumentation:
  - Einverständniserklärung der Beschäftigten zur Durchführung der Tests
  - Datenschutzerklärung nach Artikel 13 DSGVO
  - verwendete Test (Hersteller)
  - durchführender Probenehmer (Institution, Name, Angaben zur Fachkunde, ...)
  - Dokumentation der positiven Testergebnisse und Meldungen an das Gesundheitsamt.

## 3. Impfangebot in den Betrieben

Im Sinne einer Ausweitung der Impfangebote zur Überwindung der Pandemie sollte innerhalb der Betriebe weiter für die Impfbereitschaft geworben werden.

### **Erhöhung der Impfbereitschaft innerhalb der Belegschaft:**

- Positionierung des Betriebs: Deutlich machen, dass das Unternehmen die Impfkampagne befürwortet. Führungskräfte, Betriebsrat und alle Multiplikatoren einbinden und auf dem aktuellen Stand der Kampagne halten.
  - Kann z.B. durch Plakate mit Fotos der Führungskräfte und entsprechenden Aussagen (Ich lasse mich impfen, ich schütze mich, ich schütze andere, mehr Möglichkeiten) kommuniziert werden.
- Informationen zu den Impfstoffen und den Möglichkeiten/ Freiheiten, die Geimpfte genießen, bereitstellen.
- Betriebliche Erleichterungen für vollständig Geimpfte diskutieren und bekannt machen: Erleichterte Teilnahme an Präsenzbesprechungen, erleichterte Kontaktregeln etc. Aber auch klar kommunizieren, was weiterhin gilt: Z.B. Abstand, Maske, Pausenregelung etc.
- Anreize schaffen: Zeitausgleich bei bescheinigter Impfung, Impftermine grundsätzlich ermöglichen (auch während der Arbeitszeit). Schwelle für Impfungen möglichst niedrig setzen.

## 4. Arbeitsanweisungen

1. **Absolute Kontaktminimierung** in allen Bereichen. Betriebliche Kommunikation sollte möglichst telefonisch oder per Videokonferenz erfolgen.
2. **Hygieneregeln** einhalten.
3. **Sicherheitsabstand** von 1,5 m auf dem gesamten Gelände einhalten.  
Wo dies nicht möglich ist, muss ein Mund-Nasen-Schutz getragen werden.
4. Keine Gruppenbildungen. Das gilt auch in Pausen- und Sanitärräumen sowie in Kantinen (siehe Aushänge\*).

\* Sofern seitens des Unternehmens Aushänge vorliegen



## 4. Arbeitsanweisungen

---

6. **Personenbegrenzungen** beachten (siehe Aushänge).
7. **Regelmäßiges Lüften** gewährleisten (min. 4x tägl./ 10 min.).
8. Möglichst **personenbezogene Nutzung** von Arbeitsmitteln und Werkzeugen. Gemeinsam genutzte **Oberflächen und Gegenstände** nach jeder Verwendung reinigen.
9. **Persönliche Schutzausrüstung** und **Arbeitskleidung** darf ausschließlich personenbezogenen genutzt werden.
10. Aushänge beachten!

## 5. Reiserückkehrer

- Für die Einreise nach Deutschland gilt:

**Das gilt bei Einreise nach Deutschland**

**seit 1. August**

		Digitale Einreiseanmeldung	Negativer Test	Quarantäne
Kein Risikogebiet	Geimpft/Genesen	nein	nein	nein
	Ungeimpft	nein	ja	nein
	Kinder unter 12	nein	nein	nein
Hochrisikogebiet	Geimpft/Genesen	ja	nein	nein
	Ungeimpft	ja	ja	10 Tage*
	Kinder unter 12	ja	nein	5 Tage
Virusvariantengebiet	Geimpft/Genesen	ja	ja	14 Tage
	Ungeimpft	ja	ja	14 Tage
	Kinder unter 12	ja	nein	14 Tage

\*Verkürzung nach 5 Tagen möglich.

© Bundesregierung

\*„Freitestung durch Vorlage eines aktuell negativen PCR-Testergebnisses möglich

## 5. Reiserückkehrer

- Aktuelle Informationen zur Corona-Lage in Ihrem Reiseland erhalten Sie hier:  
[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)
- Das negative Testergebnis darf bei einem PCR-Test maximal 72 Stunden, bei einem Antigen-Test maximal 48 Stunden alt sein.
- Weiter besteht eine **Meldepflicht** über das Internetportal [www.einreiseanmeldung.de](http://www.einreiseanmeldung.de) (vor der Rückreise)
- Wer aus einem Virusvariantengebiet einreist, muss in der Regel 14 Tage in Quarantäne – egal ob geimpft oder genesen.  
**Ausnahme:** Wer über einen vollständigen Impfschutz verfügt, kann die Quarantäne mit Übersendung des Impfnachweises an das zuständige Gesundheitsamt beenden, wenn das RKI festgestellt hat, dass dieser Impfstoff gegen die Virusvariante hinreichend wirksam ist, die zur Einstufung des Gebiets als Virusvariantengebiet geführt hat.

## 5. Reiserückkehrer

- Informationen zu **Testmöglichkeiten in Wohnortnähe** erhält man unter der Telefonnummer 116 117. Innerhalb von 10 Tagen nach Einreise ist der Test kostenlos.
- Wer durch Antritt einer vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet eine Quarantäne oder ein Verbot der Berufsausübung provoziert, hat **kein Anrecht auf Lohnfortzahlung** oder Entschädigung.
- Fragen zu diesem Thema können Sie auch an [reiserueckkehrer@emsland.de](mailto:reiserueckkehrer@emsland.de) richten

## 6. Quarantäne

- Zuständig für die Anordnung von Quarantänemaßnahmen sind die Gesundheitsämter. Die rechtliche Grundlage dafür ist das Infektionsschutzgesetz.
- I.d.R für eine Dauer von 14 Tagen. Eine sog. „Freitestung“ ist nur in folgenden Fällen möglich\*:
  - wenn nach positivem Schnell- oder Selbsttest der anschließende PCR-Test negativ ausfällt (Quarantäne endet sofort)
  - wenn Kontaktpersonen 10 Tage ohne Symptome bleiben oder frühestens nach 5 Tagen einen negativen PCR-Test vorweisen
  - wenn Geimpfte oder Genesene ohne Symptome sind oder frühestens nach 7 Tagen einen negativen Schnelltest vorweisen.
- Die Wohnung/ das Haus darf nicht ohne Zustimmung des Gesundheitsamtes verlassen werden.
- Besuch von Personen außerhalb des eignen Haushaltes ist nicht erlaubt.
- Enger Kontakt zu Personen des eigenen Haushaltes ist zu vermeiden.
- Verstöße gegen die Quarantäne können mit Geld (bis zu 25.000 €)- oder Freiheitsstrafe bestraft werden.
- Bei einer bestätigten Infektion durch den behandelnden Arzt (Arbeitsunfähigkeits-bescheinigung) oder einer behördlich angeordneten Quarantäne ohne Symptome erhält man für max. sechs Wochen eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

\*Kompakte Informationen zur Nds. Corona-Absonderungsverordnung: <https://bit.ly/3r3dfEq>

## 7. Dienst- und Auslandsreisen

- Jede Dienstreise bzw. jedes Meeting auf die **Notwendigkeit** physischer Präsenz prüfen.
- Ermittlung der **Gefährdungsbeurteilung** einer Dienstreise: Bedeutung der Dienstreise in Relation zu den Reiserisiken.
- Bei notwendigen Dienstreisen / Meetings die **Anzahl der Mitarbeitenden** auf ein Minimum reduzieren.
- Grundsätzlich sind die jeweils aktuellen **Hinweise des Auswärtigen Amtes** zum Infektionsschutz bei Auslandsreisen zu berücksichtigen.
- Grundsätzlich sind die jeweils **landesspezifischen Vorgaben zu Einreisebeschränkungen** zu beachten.

## 7. Dienst- und Auslandsreisen

- Grundsätzlich gelten für Dienst- und Auslandsreisen die unter Punkt 5. formulierten Vorgaben hinsichtlich **Quarantäne, Meldepflicht und Testung**.
- Die Niedersächsische Quarantäneverordnung hält jedoch **Ausnahmen** von der Quarantänepflicht für u.a. folgende Personengruppen:
  - Personen, die im Rahmen des sog. kleinen Grenzverkehrs reisen, und sich nicht länger als 24 Stunden im Risikogebiet aufhalten.
  - Grenzpendler, die nachweislich zwingend notwendig berufsbedingt in ein Risikogebiet einreisen bzw. aus einem Risikogebiet ausreisen. Diese müssen mindestens einmal wöchentlich an ihren Wohnsitz zurückkehren und angemessene Schutz- und Hygienekonzepte einhalten.
  - Beschäftigte im Waren- und Gütertransport, Personentransport, für das Gesundheitswesen unabdingbare Personen, die sich nicht länger als 72 Stunden im Risikogebiet aufgehalten und dabei angemessene Schutz- und Hygienemaßnahmen eingehalten haben

# 8. Anhang

## b) Bestätigung über Belehrung und Dokumentation

### Bestätigung über die Belehrung und Dokumentation zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

#### Im Rahmen der Covid-19 / SARS-CoV-2 Mitarbeiterunterweisung

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin

Name:

Vorname:

wurde am (Datum):

Von (Name des Unterweisenden):

im Rahmen einer Mitarbeiterunterweisung über die Corona-Verhaltensregeln und die betrieblichen Hygieneregeln / Dokumentationspflichten unterrichtet.

Ich bestätige, dass ich wie angegeben unterrichtet wurde. Die Mitarbeiterunterweisung zu ..... (Erläuterung: Hier bitte Ihre betrieblichen Informationsmaterialien eintragen) wurde mir ausgehändigt. Ich habe die darin enthaltenen Vorgaben, Empfehlungen und Informationen verstanden und werde diese einhalten.

Unterschrift Mitarbeiter/in



# 8. Anhang: Best Practices unserer Unternehmen

## System Trailers Fahrzeugbau GmbH

### Allgemeines:

- Bildung eines Corona-Teams mit regelmäßiger Abstimmung
- Eigenes besetztes Corona-Telefon und -Mailbox. Hier können sich Mitarbeiter immer melden.
- Unterstützung mit Sofort-Info-Material für Mitarbeiter, besonders auch bei drohender Quarantäne oder positivem Ergebnis
- Freiwillige Antikörpertests sind bei Mitarbeitern von großem Interesse
- Enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt und anderen Arztpraxen

### Ältere und vulnerable Personen:

- Gezielte Besprechung der Arbeitsumgebung dieser Personen
- FFP-Masken-Gestellung im Betrieb und für zu Hause (wurde jetzt auch vom Bund angekündigt)
- Eventuell Verbot, 1,5m (auch mit Maske) zu unterschreiten
- Eventuell Einzelarbeitsplätze schaffen
- Besonderes Augenmerk zum Schutz auf Teilzeit-Rentner

# 8. Anhang: Best Practices unserer Unternehmen

## System Trailers Fahrzeugbau GmbH

### Produktion:

Zusätzlich zur Umorganisation zw. verbessertem Abstand und Masken haben wir folgende Ideen:

- Geisterschichtübergabe (30 Minuten Abstand zwischen den Schichten)  
Sprachaufzeichnung und Whats-App zur verbesserten Übergabe
- Versetzte Schichten, um die Anfangszeiten zu entzerren
- Versetzte Pausen, um die Dichte zu reduzieren und Abstände zu erhöhen
- Bezahlte Arbeitszeit (z.B. 5 Minuten) vor jeder Pause zur persönlichen Hygiene
- Zusammenarbeit nur in Vierer-Gruppen. Abstand darf nur innerhalb dieser Vierer-Gruppen (natürlich auch nur mit Maske) unterschritten werden  
Dadurch wird eine eventuelle Rückverfolgung leichter und Grenzen können besser gezogen werden
- Mobile Trennwände für kurze Besprechungen
- Besonderer Schutz durch FFP-Masken für den Wareneingang und -ausgang im Umgang mit schnell wechselnden externen Fahrern

# 8. Anhang: Best Practices unserer Unternehmen

## System Trailers Fahrzeugbau GmbH

### Umkleiden:

- Neben den verpflichtenden Masken in diesem Bereich versuchen wir, die gleichzeitige Belegung durch zwei Maßnahmen zu reduzieren:  
Mitarbeitern, die sich während der Pandemie nicht im Unternehmen umziehen wollen, geben wir
  - a) Schonbezüge für die Autositze
  - b) Hygienebeutel zur Aufbewahrung der Arbeitskleidung
- Aufteilung der Beschäftigten und 5 Minuten Versatz zum Schichtende (der Einfachheit halber bezahlt)

### Ersthelfer:

- Es gibt Einweg-Beatmungsschutzmasken mit Ventil für Ersthelfer. Diese Idee kam zum Beispiel über das emsländische MeMa-Netzwerk Arbeitsschutz.  
Die haben wir beschafft, damit der Ersthelfer sich im Falle des Falles nicht ansteckt. Sind nicht sehr teuer und helfen über die Hemmschwelle.

# 8. Anhang: Best Practices unserer Unternehmen

## System Trailers Fahrzeugbau GmbH

### Innenräume:

- Eine gute Belüftung in Innenräumen kann man durch CO2-Messgeräte überall hervorragend sicherstellen.  
Wir haben viele Monate Erfahrung damit und haben den Warnwert auf 750ppm eingestellt.  
(Umweltbundesamt empfiehlt <1000ppm)  
Dies sichert eine gute Belüftung und klärt Diskussionen über Fenster auf/zu zwischen den Mitarbeitern ziemlich eindeutig.
- Zusätzlich erhöhen Luftreiniger/wäscher die Sicherheit in den Räumen. Die Luftführung und der Aufstellort sollte genau geprüft werden.
- Luftbefeuchtung kann weiterhin hilfreich sein, der empfohlene Wert der relativen Luftfeuchtigkeit bei Raumtemperatur liegt bei ca. 40-50%.
- Besprechungen mit sehr begrenzter Personenzahl, Teilnehmerlisten, Lüftung und großen Plexiglasscheiben.
- Jeder Raum hat eine maximale Personenzahl

# 8. Anhang: Best Practices unserer Unternehmen

## System Trailers Fahrzeugbau GmbH

### Verdachtsfälle:

- Möglichst offene und transparente Handhabung von Verdachtsfällen, Quarantäne-Maßnahmen und Betreuung von Infizierten
- Möglichst viel Offenheit, um ehrliche Angaben zu erhalten
- Es ist hilfreich, vor Beginn der Quarantäne eines Mitarbeiters einen Antigenschnelltest durchzuführen!  
Negatives Ergebnis: Er war zu diesem Zeitpunkt nicht infektiös, d.h. bei späteren Symptomen muss die Nachverfolgung nicht rückwärts durchgeführt werden.  
Positives Ergebnis: Nachprüfung durch PCR, zusätzlich ist die sofortige Weiterverfolgung der Infektionsketten möglich  
Wir bezahlen diese Schnelltests jedem Mitarbeiter mit Symptomen oder bei Absonderung.
- Abklärung von Symptomen durch Antigenschnelltests. Mittlerweile wird ja oft kein PCR-Test mehr beim Arzt gemacht.  
Vorteil: Der Test ist genau für diesen Zeitpunkt (mit Symptomen) geeignet, sofortiges Ergebnis und Sicherheit für die Kollegen
- Influenza-Schutzimpfungen können hilfreich sein, eine Doppelinfektion zu vermeiden und die Influenza zu reduzieren, die ja ähnliche Symptome hat.
- Wir gehen mit eigenen Maßnahmen über die Maßnahmen des Gesundheitsamtes hinaus und stellen dann auf eigene Kosten bezahlt frei. Auch das ist möglich.
- Kontaktpersonenlisten sollten bei positivem Befund durch das Unternehmen bereits vorbereitet werden. (Name, Adresse, Telefonnummer, Umstände und Kontaktzeiten beschreiben)  
Dann geht die Bearbeitung durch das Gesundheitsamt schneller und man ist vorbereitet, wenn der Anruf kommt.