

**Hinweise für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Belehrung und dem Führen des
Belehrungsnachweises gemäß § 43 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)
vom 20. Juli 2000, zuletzt geändert am 01.03.2020**

Der erstmals ausgestellte **Belehrungsnachweis ist lebenslang gültig**, wenn die belehrte Person ihre **Tätigkeit innerhalb von 3 Monaten nach der Erstbelehrung aufgenommen** hat! Diese zeitgerechte Aufnahme der Tätigkeit wird durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn mit dem Eintrag der erfolgten Belehrung am Arbeitsplatz gemäß § 43 Abs. 4 IfSG – auf Seite 2 des Nachweises – dokumentiert.

Die lebenslange Gültigkeit erlischt nicht, wenn ein Arbeitnehmer längere Zeit keine entsprechende Tätigkeit ausgeübt hat und somit auch keine Folgebelehrung durch den Arbeitgeber erhalten hat, z. B. durch Kindererziehungszeiten oder Arbeitslosigkeit usw.

Der Behlungsnachweis gehört der belehrten Person – nicht dem Arbeitgeber. Deshalb muss der Arbeitgeber den Nachweis dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin aushändigen, wenn dieser/diese den Arbeitgeber verlässt.

Wenn ein neuer Arbeitgeber, trotz lebenslanger Gültigkeit des Nachweises, eine erneute Belehrung durch das Gesundheitsamt wünscht, so ist dies möglich – jedoch sollte der Arbeitgeber dann die Kosten für diese im Grunde unnötige erneute Belehrung übernehmen.

Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt:

Gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) wird nur die Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt durchgeführt (Pflichtaufgabe).

Folgebelehrung durch den Arbeitgeber:

Gemäß § 43 Abs. 4 IfSG ist der Arbeitgeber oder Dienstherr verpflichtet, Beschäftigte, die bereits vom Gesundheitsamt belehrt wurden und eine Tätigkeit im Sinne des § 42 Abs.1 IfSG ausüben,

- ◆nach Aufnahme der Tätigkeit
- ◆und anschließend mindestens alle 2 Jahre

über die Meldepflicht von Krankheitszeichen/Erkrankungen an den Arbeitgeber, sowie über das gesetzliche Tätigkeitsverbot zu belehren.

Im Unterschied zur Belehrung nach § 43 Abs. 1 IfSG (die das Gesundheitsamt durchführt und die nur bei der ersten Tätigkeitsaufnahme erfolgen muss) hat der Arbeitgeber oder Dienstherr jede Person zu belehren, die bei ihm eine entsprechende Tätigkeit aufnimmt. Dies ist erforderlich, da bei dieser Belehrung am Arbeitsplatz auch betriebsbezogenen Hinweise beim Eintritt von gesetzlichen Tätigkeitsverboten gegeben werden sollen – z.B. Meldewege/Ansprechpartner usw.

Der Arbeitgeber oder Dienstherr muss die **Teilnahme an einer Belehrung dokumentieren** (auf Seite 2 des Nachweises). „Teilnahme“ bedeutet, dass es sich bei der Belehrung nicht um eine rein schriftliche Belehrung handeln soll.

Der Arbeitgeber oder Dienstherr kann die Belehrung nach § 43 Abs. 4 IfSG delegieren, ist aber immer für die ordnungsgemäße Durchführung der Belehrung verantwortlich.

Gemäß § 43 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber oder Dienstherr den Behlungsnachweis des Gesundheitsamtes und die letzte Dokumentation der Belehrung am Arbeitsplatz an der Betriebsstätte verfügbar zu halten. Hier wird auch eine beglaubigte Kopie anerkannt.