

„3G“ am Arbeitsplatz – Neue Regelungen für Unternehmen und Beschäftigte

Eine Neuregelung im Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist beschlossen und tritt ab 24. November 2021, in Kraft. Die Regelung ist vorerst bis zum 19. März 2022 befristet.

Wie bisher sind die Arbeitgeber verpflichtet, allen Beschäftigten, die im Betrieb arbeiten, mindestens zweimal wöchentlich einen Antigen-Schnelltest oder einen Selbsttest anzubieten. Ausnahmen gibt es für vollständig geimpfte oder von COVID-19 genesene Arbeitnehmer.

Die „Home-Office-Pflicht“ ist wieder eingeführt worden: Bei Bürotätigkeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, diese Tätigkeiten zu Hause auszuüben, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Die Beschäftigten müssen dieses Angebot annehmen, wenn kein sachlicher Grund vorliegt, der sie daran hindert, von zu Hause auszuarbeiten.

Arbeitgeber müssen Einhaltung der „3G“-Regel überprüfen und dokumentieren

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab sofort beim Betreten des Arbeitsplatzes eine Impf- und Genesungsbescheinigung oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen COVID-19-Test mit sich führen. Arbeitgeber müssen die Einhaltung dieser Verpflichtung überprüfen und dokumentieren.

Eine Impfbescheinigung muss dabei nur einmal dokumentiert werden. Dasselbe gilt im Prinzip auch für Genesungsbescheinigungen. Läuft der Genesenen-Status jedoch vor dem 19. März 2022 ab, muss die betreffende Person entweder einmalig eine Impfbescheinigung oder täglich einen Test vorlegen. Es ist daher ratsam, auch das Ablaufdatum von Genesungsbescheinigungen zu dokumentieren.

Ein Selbsttest ist nur dann ausreichend, wenn er unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer beauftragten Person mit den erforderlichen Kenntnissen und Erfahrungen durchgeführt und dokumentiert wird. Der Name und die entsprechende Unterweisung dieser Person müssen ebenfalls dokumentiert werden. Der Test darf maximal 24 Stunden alt sein. Ein PCR-Test, der vor weniger als 48 Stunden durchgeführt wurde, ist ebenfalls gültig.

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c) DSGVO zu entsprechen, reicht es für die Dokumentation aus, den Vor- und Nachnamen der Mitarbeiter am jeweiligen Tag der Kontrolle auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der entsprechende Nachweis durch den Mitarbeiter erbracht wurde.

Konsequenzen für Arbeitnehmer, die „3G“ verweigern

Mitarbeiter, die sich weigern, die 3 G - Regel einzuhalten, dürfen die betrieblichen Räumlichkeiten nicht betreten. Wenn möglich, muss ihnen angeboten werden, vom Home - Office auszuarbeiten. Ist dies aufgrund der Art der Tätigkeit nicht möglich oder weigern sich die Mitarbeiter, von zu Hause auszuarbeiten, drohen ihnen möglicherweise Lohnkürzungen und sogar arbeitsrechtliche Sanktionen wie eine Abmahnung oder eine Kündigung.

Eine Rechtsprechung zur Wirksamkeit solcher Maßnahmen gibt es noch nicht. Ob eine Kündigung oder Lohnkürzung gerechtfertigt ist, hängt maßgeblich von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab. Daher ist eine rechtliche Beratung in einer solchen Situation sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer unerlässlich.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de