

3G-Regel am Arbeitsplatz und Homeoffice-Pflicht

Von Hakima Taous, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Um die aktuelle Infektionswelle zu brechen, haben Bundestag und Bundesrat eine weitere Änderung des Infektionsschutzgesetzes beschlossen. Ab dem kommenden Mittwoch bis vorerst zum 19. März 2022 gilt erneut die Homeoffice-Pflicht und Arbeitnehmer müssen genesen, geimpft oder getestet sein, um ihre Arbeitsleistung an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb erbringen zu können.

Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anzubieten und Beschäftigte haben dieses Angebot anzunehmen, wenn dem keine zwingenden betriebsbedingten oder organisatorischen Gründe entgegenstehen.

Diese Homeoffice-Pflicht gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Impf- oder Genesenenstatus. Zwingende betriebliche Gründe, die einer Tätigkeit im Homeoffice entgegenstehen, liegen nur vor, wenn Betriebsabläufe anderenfalls erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Die Arbeitnehmer hingegen können eine Tätigkeit im Homeoffice nur ablehnen, wenn ihnen das Arbeiten am Wohnort nicht möglich ist. Dies kann der Fall sein, wenn beispielsweise die technische oder räumliche Ausstattung nicht gegeben ist oder eine Störung durch Dritte besteht. Die Ablehnung der Tätigkeit im Homeoffice muss vom Arbeitnehmer nur mitgeteilt, jedoch nicht begründet werden.

Sofern die Erbringung der Arbeitsleistung aus dem Homeoffice nicht möglich ist, dürfen Arbeitnehmer ab dem 24. November 2021 nur noch an ihren Arbeitsplatz im Betrieb bzw. an ihre Arbeitsstätte, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Sie müssen einen entsprechenden Nachweis hierüber mit sich führen. Man darf die Arbeitsstätte allerdings betreten, um sich testen oder impfen zu lassen. Als Arbeitsstätte gelten auch Orte im Freien wie beispielsweise Baustellen. Ausgenommen sind Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder Verkehrsmitteln.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Nachweise zu kontrollieren. Dies bedeutet jedoch nicht, dass nun die Arbeitnehmer ihren Impfstatus offenbaren müssen. Wer dies nicht tun möchte, muss aber täglich einen aktuellen Corona-Test vorlegen. Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Arbeitnehmer, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. Der Arbeitgeber ist unter Beachtung des Datenschutzes berechtigt, diese Kontrollen an geeignete Beschäftigte oder Dritte zu übertragen.

Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Arbeitnehmer mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden. Die Hinterlegung eines solchen Nachweises ist für die Arbeitnehmer freiwillig. Um dem Grundsatz der Datenminimierung gerecht zu werden, genügt es, bei der

täglichen Zutrittskontrolle auf einer Liste die Angabe des Vor- und Nachnamens des Arbeitnehmers zu vermerken. Spätestens nach sechs Monaten sind diese Daten zu löschen.

Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber nur zwei Tests in der Woche den Arbeitnehmern kostenfrei zur Verfügung stellen. Für die Kosten an den übrigen Arbeitstagen müssen die Arbeitnehmer aufkommen. Vorerst besteht jedoch wieder der Anspruch auf einen kostenfreien „Bürgertest“ pro Woche. Möglich sind auch Selbsttests, sofern sie im Betrieb unter Aufsicht oder durch vom Arbeitgeber beauftragte und geschulte Dritte durchgeführt und bescheinigt werden.

Sofern Beschäftigte positiv auf das Coronavirus getestet werden, müssen sie die Arbeitsstätte unverzüglich verlassen. Ob sie dann einen Vergütungsanspruch haben, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Sofern die Arbeitnehmer an dem Virus arbeitsunfähig erkranken, also Symptome haben, besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 3 EFZG. Sollten die Beschäftigten leistungsfähig sein, sich aber in einer behördlich angeordneten Quarantäne befinden, kann ein Vergütungsanspruch – abhängig von der Verhinderungsdauer – nach § 616 BGB bestehen.

Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen und ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, dürften in der Regel keinen Vergütungsanspruch haben. Daneben könnte bei dauernder Weigerung der Vorlage eines 3G-Nachweises im Einzelfall auch eine Abmahnung und letztlich eine Kündigung in Betracht kommen.

Aufgrund der gesetzlich verpflichtenden 3G-Regelung besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich deren Umsetzung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7. So hat der Betriebsrat beispielsweise ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Zugangskontrollen oder Testungen.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Homepage: www.k44.de