

3-G-Regel am Arbeitsplatz?

Was der Arbeitgeber zu beachten hat

Seit dem 23. August gilt in der Bundesrepublik die 3G-Regel. Das bedeutet, dass jeder, der nicht vollständig geimpft ist oder als genesen gilt, entweder einen Antigen-Schnelltest oder einen PCR-Test vorlegen muss, um beispielsweise an Veranstaltungen im Innenraum teilzunehmen oder den Zugang zu Krankenhäusern oder zur Innengastronomie zu erhalten.

Aber was gilt für die Mitarbeiter eines Betriebs? Kann der Arbeitgeber die Einhaltung der 3G-Regel in seinem Betrieb verlangen?

Zunächst besteht für die Mitarbeiter keine generelle Auskunftspflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Bei Informationen über den Test- und Impfstatus handelt es sich um vertrauliche Gesundheitsdaten, die besonders geschützt sind. Die Verarbeitung dieser Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ist aber ausnahmsweise dann zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich sind und damit ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers anzunehmen ist.

Da der Gesetzgeber keine spezifischen Regelungen für das Arbeitsverhältnis aufgestellt hat, obliegt es dem Arbeitgeber die gesetzgeberischen Wertungen der 3G-Regel im Arbeitsalltag umzusetzen. So kann der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern jedenfalls die Einhaltung derjenigen Vorschriften verlangen, die der Gesetzgeber an die Teilnahme von Veranstaltungen in Innenräumen stellt. Übertragen auf den betrieblichen Alltag heißt das, dass der Arbeitgeber die Einhaltung der 3G-Regeln insbesondere in den folgenden Fällen von seinen Mitarbeitern verlangen kann:

- Veranstaltungen, die zu den Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter gehören
- Kundenkontakt innerhalb des Betriebs
- vermehrter Kontakt zu den Arbeitskollegen oder
- beim Zugang zu bestimmten öffentlichen Bereichen im Betrieb (Pausenbereiche/ Kantine).

Viele Fragen im Zusammenhang mit dem Umgang der Coronaschutzverordnungen sind in der Rechtsprechung noch nicht geklärt. Um gerichtliche und außergerichtliche innerbetriebliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, empfiehlt sich bereits frühzeitig einen spezialisierten Rechtsanwalt aufzusuchen.