



3G-REGELN IM BETRIEB

Stand: 19.11.2021

IG METALL
Bezirk NRW

Angesichts der Einführung der 3G-Regeln (Geimpfte, Genesene, Getestete) im Betrieb durch die aktuelle Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ergeben sich viele noch ungeklärte Rechtsfragen für Arbeitnehmer und Betriebsräte, von denen im Folgenden einige aus Gewerkschaftssicht kurz beantwortet werden sollen.

Was genau heißt „3G im Betrieb“?

Gemäß § 28b Abs. 1 IfSG n.F. dürfen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind und einen entsprechenden Nachweis vorlegen können. Ausnahmsweise darf die Arbeitsstätte ohne die o.g. Voraussetzungen betreten werden, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers oder ein Impfangebot wahrzunehmen.

Der Begriff der Arbeitsstätte wird in § 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert. Danach zählen zu den Arbeitsstätten etwa Arbeitsräume und Orte in den Gebäuden auf dem Betriebsgelände sowie Orte im Freien auf dem Betriebsgelände oder auf Baustellen.

Ab wann gilt 3G im Betrieb?

Das Gesetz muss noch verkündet werden. Wir gehen derzeit davon aus, dass die neuen Regeln ab nächsten Montag (22.11.2021) gelten werden.

Darf der Arbeitgeber den Impf-, Genesenen- oder Teststatus kontrollieren?

Ein direktes Fragerecht des Arbeitgebers zum Impf-, Genesenen- oder Teststatus führt der Gesetzgeber mit der Neuregelung nicht ein. Gleichwohl ist der Arbeitgeber zur täglichen Kontrolle der 3G-Regeln im Betrieb verpflichtet. Zu diesem Zweck darf er personenbezogene Daten sowie Daten zum Impf-, Genesenen- und Teststatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit verarbeiten und diese Daten zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts verwenden.

Mit welchem Test kann ich meinen Teststatus nachweisen?

Der Arbeitgeber muss gem. § 4 Corona-ArbSchV den Beschäftigten mindestens zweimal pro Kalenderwoche kostenfrei einen Corona-Schnelltest anbieten. Diese Verpflichtung kann der Arbeitgeber durch einen Selbsttest zur Eigenanwendung erfüllen. Ein Selbsttest zur Eigenanwendung, der nicht unter Aufsicht durchgeführt wird, berechtigt jedoch nicht zum Zugang zur Arbeitsstätte. Vielmehr muss es sich um einen von einer befugten Person beaufsichtigten Selbsttest, einem von geschulten Personal (des Arbeitgebers) durchgeführten Test, einen Bürgertest oder einen PCR-Test handeln. Ein PCR-Test darf maximal 48h alt sein. Alle anderen Testnachweise dürfen nicht älter als 24h sein.

Gehört das Testen zur Arbeitszeit und ist die Zeit daher zu vergüten?

Die Zeit, die zur Durchführung des Tests erforderlich ist, ist nicht zu vergüten, da der Test nach dem Gesetzestext unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme durchzuführen ist.

Wer bezahlt die Tests?

Eventuell anfallende Kosten sind von den Beschäftigten zu tragen. Es handelt sich hierbei nicht um Kosten des Arbeitsschutzes, die nach § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber zu tragen wären.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Einführung von 3G?

Nicht das „ob“ – dieses wird durch den Gesetzgeber vorgegeben –, aber das „wie“ ist mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG; Ordnung des Betriebes und Arbeits- und Gesundheitsschutz). Gerade ob hinter die Kontrolle der Impf-, Genesenen-, und Testnachweise ein zweiter Mechanismus im Sinne eines Passierscheines zu schalten ist, wie er ausgestattet wird, ob und wie Tests unter Aufsicht erfolgen, ist mitbestimmungspflichtig.

Was passiert, wenn Beschäftigte sich weigern, einen 3G-Nachweis vorzulegen?

Diese Personen dürfen die Arbeitsstätte, in denen sie auf andere Menschen treffen, nicht betreten. Sofern keine anderen

Beschäftigungsmöglichkeiten, wie etwa „mobiles Arbeiten“ oder die Zuweisung einer Tätigkeit ohne physischen Kontakt möglich ist, oder etwa Zeitkonten oder Urlaubsregelungen genutzt werden können, liegt ein Leistungshindernis in der Person des Beschäftigten vor, mit der Folge, dass er auch seinen Entgeltanspruch verliert.

Das Leistungshindernis ist nicht die Eigenschaft, nicht geimpft oder genesen zu sein, sondern die Weigerung einen Nachweis, ggf. über einen Test, zu erbringen.

Sofern die Entgeltfortzahlung bei einer Verhinderung aus Gründen in der Person des Beschäftigten nicht schon Tarifvertraglich geregelt ist, dürfte die Verhinderung unverhältnismäßig sein, so dass auch ein Anspruch nach § 616 BGB ausfällt. Für Auszubildende gilt, dass im Sinne des § 19 BBiG der in der Person liegende Grund nicht unverschuldet ist.

Ob darüber hinaus eine Abmahnung oder gar eine Kündigung möglich ist, ist noch offen.

Welche weiteren, flankierenden Neuregelungen gibt es?

Mit der Neuregelung des IfSG wurden auch die bisherigen Regelungen zum Homeoffice angepasst. Arbeitgeber haben Beschäftigten wie bisher anzubieten, ihre Arbeit aus dem Homeoffice zu verrichten, sofern dies möglich ist und keine zwingen-

den betrieblichen Gründe entgegenstehen. Neu ist, dass Beschäftigte dieses Angebot annehmen müssen, wenn ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Gründe, die aus Sicht des Beschäftigten entgegenstehen könnten sind z.B. räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende Ausstattung.

Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten der Länder durch eigene Coronaschutzverordnungen Schutzmaßnahmen neugestaltet. Der Maßnahmenkatalog wurde vereinheitlicht. Darüber hinaus wurde klargestellt, dass nach Auslaufen der epidemischen Lage bestimmte Maßnahmen – wie etwa die Anordnung von Ausgangsbeschränkungen, die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen sowie die Schließung oder Beschränkung von Betrieben, Gewerben, Einzel- oder Großhandel – nicht ohne weiteres zulässig sind. Es bleibt nun abzuwarten, wie die Landesregierung von der Ermächtigung zu einer neuen Coronaschutzverordnung Gebrauch macht.

Impressum

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Knut Giesler, Bezirk NRW/ Bezirksleiter, Roßstraße 94,

40476 Düsseldorf, Kontakt: bezirk.nrw@igmetall.de