



3G-REGELN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Stand: August 2021

IG METALL
Bezirk NRW

Angesichts der Einführung der 3G-Regeln (Geimpfte, Gene-sene, Getestete) durch die aktuelle Coronaschutzverordnung NRW vom 28.08.2021 ergeben sich viele noch ungeklärte Rechtsfragen für Arbeitnehmer und Betriebsräte, von denen im Folgenden einige aus Gewerkschaftssicht kurz beantwortet werden sollen.

Muss ich dem Arbeitgeber Auskunft über meinen Impf- oder Teststatus geben?

Im Grundsatz hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf diese Auskunft. Hierbei handelt es sich um Gesundheitsdaten, die dem besonderen Datenschutzrecht unterliegen.

In Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber allerdings ein berechtigtes Interesse an dieser Auskunft haben, wenn er den Impf- oder Teststatus zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kennen muss. Bei der hierzu durchzuführenden Interessenabwägung ist insbesondere die gesetzgeberische Entscheidung, keine generelle Impf- und Testpflicht einzuführen, zugunsten der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die neu eingeführten 3G-Regeln sind gerade nicht bei jeder betrieblichen Tätigkeit oder gar der bloßen Anwesenheit im Betrieb, sondern nur bei ausdrücklich in der CoronaSchVO erwähnten Fällen einzuhalten.

So könnte je nach den Umständen im Einzelfall eine Auskunft etwa bei Dienstreisen, dem Besuch einer Betriebskantine oder bei Kundenkontakt zu geben sein.

Weigert sich der Arbeitnehmer die Daten preiszugeben, kann dies u.U. eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellen.

Was ist, wenn mein Arbeitgeber Schnelltests zwingend anordnet, ohne dass für die Beschäftigten eine gesetzliche Testpflicht besteht?

Eine betriebliche „Schnelltest-Pflicht“ für Beschäftigte greift in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen (Schutz der körperlichen Integrität und der informationellen Selbstbestimmung) ein.

Ob ein Arbeitgeber, der nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung dazu verpflichtet ist, Schnelltests anzubieten, solche Tests auch als zwingende Pflicht gegenüber den Beschäftigten anordnen darf, ist rechtlich nicht geklärt.

Nach einer ersten Entscheidung des Arbeitsgerichts Offenbach vom 04.02.2021 – 4 GA 1/21 soll der Arbeitgeber berechtigt sein, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, den Arbeitnehmer zu verpflichten, vor Aufnahme seiner Tätigkeit einen Covid-Schnelltest durchzuführen. Diese Entscheidung ist zu Recht aus den o. g. Gründen auf große Kritik gestoßen. Eine anlasslose, jeden Arbeitnehmer treffende zwingende Testanordnung ist vor dem Hintergrund der betroffenen gewichtigen Rechtsgüter unwirksam.

Will der Arbeitgeber eine Testpflicht anordnen, löst dies in jedem Fall Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6,7 BetrVG) aus. Verletzt der Arbeitgeber diese Rechte, ist eine Testpflicht-Anordnung gegenüber den Beschäftigten schon deshalb rechtswidrig.

Kann mich der Arbeitgeber unbezahlt von der Arbeit freistellen, wenn ich eines der 3G nicht nachweisen kann oder will?

Da eine Test- und/oder Nachweispflicht nach dem oben Gesagten nur im Ausnahmefall bestehen wird, kann der Arbeitgeber Beschäftigte, die eines der 3G nicht nachweisen können oder wollen auch nicht unbezahlt von der Arbeit freistellen.

Nur dort, wo eine wirksame Test- und/oder Nachweispflicht besteht, kommt überhaupt eine unbezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber in Betracht. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten keine andere Tätigkeit zuweisen kann, bei der keine Testpflicht besteht.

Sollte der Arbeitgeber Beschäftigte zu Unrecht von der Arbeit freistellen, sollte dem Arbeitgeber umgehend die Arbeitskraft schriftlich oder sonst nachweisbar ordnungsgemäß angeboten werden und Kontakt zu unserer örtlichen Geschäftsstelle aufgenommen werden.

Wo finde ich weitere Informationen?

Unser Vorstand hat ein umfassendes FAQ – Schnelltests und Schutzimpfung im Kontext des Arbeitsverhältnisses herausgegeben, welches ihr gerne bei uns anfordern könnt.

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