



Kein Lohn, wenn der Impfstatus verweigert wird....

Description

In den letzten Tagen häufen sich bei uns Anfragen zur Auskunftspflicht des Impfstatus am Arbeitsplatz. Wir haben im Netz recherchiert.

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der 3G-Regel zu überprüfen und zu dokumentieren. Und zwar täglich. Um das zu vereinfachen, ist es möglich, personenbezogene Daten zu speichern. Heißt: Unternehmen dürfen die Information speichern, welche Mitarbeiter geimpft sind. Die Angestellten müssen dann nicht jeden Tag ihren Impfnachweis vorzeigen. Arbeitnehmer auf der anderen Seite sind verpflichtet, Auskunft zu geben und Nachweise zu erbringen.

Aber können Arbeitgeber einfach so den Impfstatus abfragen? Müssen sie? Und was, wenn Mitarbeiter sich verwehren? Wir haben mit Dr. Volker Vogt, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Schomerus und Partner in Hamburg, die wichtigsten Fragen besprochen:

Was passiert, wenn ein Mitarbeiter nicht zur Einhaltung der 3G-Regel bereit ist?

„Aufgrund der neuen Regelung kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter nach Hause schicken, den Sachverhalt vermerken und dem Mitarbeiter für

diesen Tag den Lohn verweigern – sofern dieser seine Arbeit nicht im Home Office erledigen kann. Im Wiederholungsfall muss der Arbeitnehmer mit einer Abmahnung rechnen und in der logischen Folge bei weiterer Zuwiderhandlung mit der Kündigung. Es gibt bereits erste Kündigungsfälle vor deutschen Arbeitsgerichten. Wir vertreten einen der ersten Fälle. Er ist noch nicht entschieden, aber ich rechne schon damit, dass die entsprechende Kündigung nach vorheriger Abmahnung und Zuwiderhandlung seitens der Arbeitnehmer entsprechend sanktioniert und die Kündigung als wirksam erachtet werden wird.“

Was passiert, wenn Arbeitgeber die Einhaltung der 3G Regel nicht überprüfen?

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zu kontrollieren, ob ein Mitarbeiter genesen, geimpft oder getestet ist. Umgekehrt ist der Mitarbeiter verpflichtet, Auskunft zu geben. Der Gesetzgeber hat sich in dieser Gemengelage damit beholfen, dass er eine Bußgeldpflicht verankert hat – und zwar sowohl gegenüber dem Arbeitgeber, der nicht kontrolliert, als auch gegenüber dem Mitarbeiter, der die Firma betritt, ohne einen der geforderten Nachweise zu liefern.“

Wie wird das kontrolliert?

„Ob und wie betriebliche Kontrollen stattfinden und wer diese veranlassen soll, ob der Zoll oder bei uns in Hamburg etwa das Amt für Arbeitsschutz, ist noch unklar. Das Instrumentarium aber wäre da. Ein Beispiel: Wenn ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter wissen lässt, dass er 3G nicht kontrollieren wird, können Mitarbeiter das dem Amt für Arbeitsschutz melden. Wenn das geschieht, wäre eine behördliche Prüfpflicht vorhanden und der Arbeitgeber müsste damit rechnen, kontrolliert zu werden und in der Folge mit Bußgeld behaftet zu werden.“

Kann der Arbeitgeber auch 2G verlangen, wenn ihm das sinnvoller erscheint?

„Dies können Arbeitgeber auf Basis der jetzigen gesetzlichen Regelung nicht, weil schlicht 3G verlangt wird. Wer sagt, wir wollen es noch besser machen, dem fehlt den Arbeitnehmern gegenüber weiterhin die Rechtsgrundlage.“

Wie ist die neue Regelung mit dem Datenschutz vereinbar?

„Durch diese Gesetzesänderung wird eine Neuregelung geschaffen, die bisher der bestehenden Gesetzeslage nicht entsprach. Die Regierung möchte damit sicherstellen, dass ein Gleichlauf passiert mit allen übrigen Einschränkungen, die wir als Bürgerinnen und Bürger in der Gesellschaft

erfahren. Beim Friseur und im Restaurant muss jeder jetzt schon seinen Impfstatus vorweisen – beim Arbeitgeber aber nicht. Das wurde bisher mit dem Datenschutz begründet: Gesundheitliche Daten gehören zu den besonders geschützten Daten. Die musste ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht offerieren und der Arbeitgeber durfte sie auch nicht erfragen. Durch diese Gesetzesänderung wird das Datenschutzrecht also zurückgestellt zugunsten des Rechtes des Arbeitgebers, seine Unternehmungen entsprechend auszuführen und den betrieblichen Gesundheitsschutz zu implementieren – und nicht zuletzt natürlich, um seine Mitarbeiter insgesamt zu schützen.“

Quelle: <https://www.businessinsider.de/gruenderszene/3g-am-arbeitsplatz-a/>

Date

21.12.2024

Date Created

21.11.2021