

Kein Lohn, wenn der Impfstatus verweigert wirdâ?¦.

Description

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

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung der 3G-Regel zu Ã¼berprÃ¼fen und zu dokumentieren. Und zwar tÃ¤glich. Um das zu vereinfachen, ist es mÃ¶glich, personenbezogene Daten zu speichern. HeiÃ?t: Unternehmen dÃ¼rfen die Information speichern, welche Mitarbeiter geimpft sind. Die Angestellten mÃ¼ssen dann nicht jeden Tag ihren Impfnachweis vorzeigen. Arbeitnehmer auf der anderen Seite sind verpflichtet, Auskunft zu geben und Nachweise zu erbringen.

Aber kÃ¶nnen Arbeitgeber einfach so den Impfstatus abfragen? MÃ¼ssen sie? Und was, wenn Mitarbeiter sich verwehren? Wir haben mit Dr. Volker Vogt, Rechtsanwalt und Fachanwalt fÃ¼r 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?

â??Aufgrund der neuen Regelung kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter nach Hause schicken, den Sachverhalt vermerken und dem Mitarbeiter fÃ¼r diesen Tag den Lohn verweigern â?? 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 KÃ¼ndigung. Es gibt bereits erste KÃ¼ndigungsfÃ¤lle vor deutschen Arbeitsgerichten. Wir vertreten einen der ersten FÃ¤lle. Er ist noch nicht entschieden, aber ich rechne schon damit, dass die entsprechende KÃ¼ndigung nach vorheriger Abmahnung und Zuwiderhandlung seitens der Arbeitnehmer entsprechend sanktioniert und die KÃ¼ndigung als wirksam erachtet werden wird.â??

Was passiert, wenn Arbeitgeber die Einhaltung der 3G Regel nicht Ã¼berprÃ¼fen?

â??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 BuÃ?geldpflicht verankert hat â?? und zwar sowohl gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber, der nicht kontrolliert, als auch gegenÃ¼ber dem Mitarbeiter, der die Firma betritt, ohne einen der geforderten Nachweise zu liefern.â??

Wie wird das kontrolliert?

â??Ob und wie betriebliche Kontrollen stattfinden und wer diese veranlassen soll, ob der Zoll oder bei uns in Hamburg etwa das Amt fÃ¼r Arbeitsschutz, ist noch unklar. Das Instrumentarium aber wÃ¤re da. Ein Beispiel: Wenn ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter wissen lÃ¤sst, dass er 3G nicht kontrollieren wird, kÃ¶nnen Mitarbeiter das dem Amt fÃ¼r Arbeitsschutz melden. Wenn das geschieht, wÃ¤re eine behÃ¶rdliche PrÃ¼fpflicht vorhanden und der Arbeitgeber mÃ¼sste damit rechnen, kontrolliert zu werden und in der Folge mit BuÃ?geld behaftet zu werden.â??

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

â??Dies kÃ¶nnen 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 gegenÃ¼ber weiterhin die Rechtsgrundlage.â??

Wie ist die neue Regelung mit dem Datenschutz vereinbar?

â??Durch diese GesetzesÃ¤nderung wird eine Neuregelung geschaffen, die bisher der bestehenden Gesetzeslage nicht entsprach. Die Regierung mÃ¶chte damit sicherstellen, dass ein Gleichlauf passiert mit allen Ã¼brigen EinschrÃ¤nkungen, die wir als BÃ¼rgerinnen und BÃ¼rger in der Gesellschaft erfahren. Beim Friseur und im Restaurant muss jeder jetzt schon seinen Impfstatus vorweisen â?? beim Arbeitgeber aber nicht. Das wurde bisher mit dem Datenschutz begrÃ¼ndet: Gesundheitliche Daten gehÃ¶ren zu den besonders geschÃ¼tzten Daten. Die musste ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht offerieren und der Arbeitgeber durfte sie auch nicht erfragen. Durch diese GesetzesÃ¤nderung wird das Datenschutzrecht also zurÃ¼ckgestellt zugunsten des Rechtes des Arbeitgebers, seine Unternehmungen entsprechend auszufÃ¼hren und den betrieblichen Gesundheitsschutz zu implementieren â?? und nicht zuletzt natÃ¼rlich, um seine Mitarbeiter insgesamt zu schÃ¼tzen.â??

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

Date
09.11.2026
Date Created
21.11.2021