# 3G im Job: Wichtige Fragen zur aktuellen Rechtslage

## Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Betriebsräte

**Mit den neuesten Änderungen im Infektionsschutzgesetz, die Mitte November den Bundesrat passiert haben, und der Debatte in der Ministerpräsidentenkonferenz vom 18.11.2021 haben Bund und Länder einige Neuerungen auf den Weg gebracht. Welche Auswirkungen hat „3G“ – also geimpft, genesen oder getestet – für Arbeitnehmer? Wie lange gelten die Regelungen und worauf sollten Betriebsräte besonders achten? Wir haben nachgefragt.**

**Redaktion**

Stand: 23.11.2021

Lesezeit: 03:30 min






**Oliver Chama**

Oliver Chama ist Richter am Amtsgericht. Er referiert beim ifb unter anderem zu den Themen Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht.

Stand: 23.11.2021

**Herr Chama, jetzt gilt also 3G im Betrieb – was bedeutet das in der Praxis?**

In der Praxis bedeutet 3G im Betrieb einerseits große organisatorische Herausforderungen, andererseits auch ein Mehr an Infektionsschutz und Rechtssicherheit. In den vergangenen Wochen und Monaten hatten bereits viele Arbeitgeber 3G-Modelle im Betrieb eingeführt und es war immer fraglich, inwieweit das legal sein konnte. Nun gibt es eine bundeseinheitliche Vorgabe. Zumindest bis zum 19.03.2022, also solange die Regelungen nach heutigem Stand gelten, herrscht insoweit Rechtsklarheit. Unklar ist aber freilich, wie genau 3G im Betrieb umgesetzt werden soll. Wichtig ist jedenfalls, dass ohne Betriebsrat eine legale Umsetzung kaum möglich ist.

## Ohne Betriebsrat geht hier nichts!

**Worauf sollten Betriebsräte in diesen Tagen besonders achten?**

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 BetrVG betrifft auch die Umsetzung von 3G im Betrieb! Betriebsräte sollten in diesen Tagen unbedingt darauf achten, dass die Umsetzung von 3G keine reine „Chefsache" ist. Es handelt sich um eine kollektive Maßnahme, die mehrere Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG betrifft. Kurz gesagt: Ohne Betriebsrat geht hier nichts!

**Gibt es auch Ausnahmen von 3G im Betrieb?**

Die einzige relevante Ausnahme von 3G besteht im Homeoffice. Ansonsten gilt eine Ausnahme nur, wenn von vornherein ausgeschlossen ist, dass man im betrieblichen Umfeld irgendwelchen Menschen begegnet.

## Der Arbeitgeber muss nun nach dem „3G-Status" fragen.

**Ganz konkret: Darf der Arbeitgeber jetzt fragen, ob Arbeitnehmer geimpft sind? Und was ist, wenn sie die Auskunft verweigern?**

Der Arbeitgeber darf nach wie vor – von ein paar Sonderfällen in §§ 23a, 36 IfSG abgesehen – nur nach dem Impfstatus fragen, wenn eine datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage ihn zu dieser Frage berechtigt. Dies kommt nur in sehr wenigen Fällen in Betracht. Durch die bundesweite Einführung von 3G im Betrieb hat sich daran nichts geändert. Der Arbeitgeber darf bzw. muss nun allerdings nach dem „3G-Status" fragen; bzw. er darf einen „3G-Nachweis" verlangen. Auch als Geimpfter darf man sich testen lassen und kann so weiterhin „geheim" halten, dass man geimpft ist.

## Wie 3G kontrolliert werden soll, das hat der Gesetzgeber offen gelassen.

**Wie soll 3G kontrolliert werden, wer zahlt für Schnelltests – und ist es Arbeitszeit?**

Wie 3G kontrolliert werden soll, das hat der Gesetzgeber offen gelassen. Sicher ist nur, dass es kontrolliert werden muss. Die Umsetzung ist eine besondere Herausforderung für die Praxis, bei deren Bewältigung der Betriebsrat genauso gefragt ist wie der Arbeitgeber. Wer die Tests zahlt, ist in der Praxis noch nicht abschließend geklärt. Nach der SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung muss der Arbeitgeber nach wie vor zwei für den Mitarbeiter kostenlose Tests zur Verfügung stellen. Hieran dürfte die Neuregelung des Infektionsschutzgesetzes nichts geändert haben. Über die zwei Tests hinaus kann durchaus die Auffassung vertreten werden, dass der Arbeitnehmer an den Kosten zumindest beteiligt werden kann. Ähnlich unklar ist Rechtslage hinsichtlich der Frage, ob Testzeit Arbeitszeit ist. Diese Frage dürfte zu bejahen sein. Am Ende werden das wohl die Gerichte klären. Hinsichtlich der Kostenfrage und der Behandlung als Arbeitszeit könnte im Betrieb schon heute eine entsprechende Betriebsvereinbarung für Rechtsklarheit sorgen.

**Was ist mit der betrieblichen Weihnachtsfeier?**

Da in weiten Teilen der Freizeitgestaltung mittlerweile 2G gilt, ist es rechtlich aus meiner Sicht unbedenklich, auch für die betriebliche Weihnachtsfeier oder z.B. für Betriebsausflüge ebenfalls ein 2G-Modell anzuwenden. Sofern Weihnachtsfeiern in öffentlich zugänglichen Restaurants stattfinden, geht es ohnehin nicht anders, wenn das Restaurant nur Geimpfte oder Genesene bewirten darf.

**Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024**