Schwäbische Zeitung Ravensburg vom 10.11.2021

Schwäbische Zeitung

Autor: Von Andreas Hoenig, Basil Wegener, Amelie Breitenhuber, Andreas Knoch und Benjamin Wagener

Ausgabe: Hauptausgabe

Seite: 8

Auflage: 18.419 (gedruckt) 20.302 (verkauft) 20.716 (verbreitet)

Ressort: Wirtschaft

Reichweite: 0,055 (in Mio.)

Genesen, geimpft, getestet

Auf was sich Beschäftigte bei 3G am Arbeitsplatz einstellen müssen und was ungeimpften Arbeitnehmern droht

Berlin/Ravensburg (dpa/sz) - Auf Ungeimpfte kommen verschärfte Regeln am Arbeitsplatz zu. SPD, Grüne und FDP planen 3G – das bedeutet: Nur wer geimpft oder genesen ist oder einen tagesaktuellen Test vorweist, soll künftig zur Arbeit gehen können. Viele wesentliche Fragen allerdings sind noch ungelöst.

Was ist geplant?

Beschäftigte in Präsenz am Arbeitsplatz, die weder eine Impfung noch einen Genesenen-Status haben, sollen sich künftig täglich auf Corona testen lassen müssen. Diese allgemeine 3G-Regel am Arbeitsplatz soll dabei helfen, die neue Pandemie-Welle zu brechen. Verankert werden soll die neue Vorgabe voraussichtlich im Bundes-Infektionsschutzgesetz. Sie soll flankiert werden durch die Wiedereinführung kostenloser Corona-„Bürgertests".

Wie laufen die Tests?

Bisher müssen Arbeitgeber laut Arbeitsschutzverordnung allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zweimal in der Woche Corona-Tests anbieten. Es gibt aber keine Testpflicht für Mitarbeiter. Künftig sollen nun tägliche Tests Voraussetzung sein für Ungeimpfte, damit sie zu ihrem Arbeitsplatz dürfen – oder für Arbeitnehmer, die nicht nachweisen wollen, ob sie geimpft oder genesen sind. Wer diese täglichen Tests finanziert, wenn Mitarbeiter nicht vor Arbeitsbeginn einen künftig wieder kostenlosen „Bürgertest" machen, ist offen.

Offen ist, ob der Arbeitgeber zumindest zeitweise erfahren können soll, welche Beschäftigten geimpft sind. Bisher können nur Beschäftigte in Kitas, Schulen und Pflegeheimen vom Arbeitgeber gefragt werden, ob sie geimpft sind. Die Arbeitgeber hatten bereits ein Fragerecht für alle Branchen und Betriebe gefordert.

Was sind mögliche Folgen bei Verstößen?

Was passiert, wenn Beschäftigte einen täglichen Test verweigern oder nicht vorlegen – und dann nicht an den Arbeitsplatz können? Können sie dann freigestellt werden oder müssen sie andere Folgen befürchten? Das ist eine wesentliche Frage, die noch nicht gelöst ist. Offen ist auch, was passiert, wenn Arbeitgeber bei Kontrollen nicht die erforderlichen Unterlagen vorweisen können. Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, hält es für vorstellbar, dass diejenigen, die sich Tests verweigern, mit einer Abmahnung oder gar im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen müssen. Die Weigerung könnte als Pflichtverstoß gewertet werden.

Was fordern Arbeitgeber?

Eine 3G-Regel am Arbeitsplatz mache nur mit einem Auskunftsrecht Sinn, betonte der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Steffen Kampeter. Und: Komme der Arbeitnehmer seiner Nachweispflicht nicht nach, werde er vielfach nicht mehr beschäftigt werden können. „Es gilt dann der Grundsatz: ohne Leistung kein Lohn. Nur so lässt sich der innerbetriebliche Gesundheitsschutz effektiv gewährleisten." Der Hauptgeschäftsführer des Handelsverbands Deutschland, Stefan Genth, forderte, dass die Kosten für die Tests nicht auf die Firmen abgewälzt werden dürften. „Ansonsten droht eine organisatorische und auch finanzielle Überforderung vieler Arbeitgeber." Die Tests müssten vom Staat bezahlt werden. Der Hotel- und Gaststättenverband Dehoga hofft darauf, dass es mit einer bundeseinheitlichen Regelung mehr Rechtssicherheit und Klarheit geben könnte. „Das erhöht die Akzeptanz der Maßnahmen durch die Mitarbeiter", so Hauptgeschäftsführerin Ingrid Hartges. Die bisherige Rechtslage sei verwirrend.

Was sagen Gewerkschaften?

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann sagte, aufgrund der derzeit „eskalierenden Infektionslage" sei wirksamer Schutz vor Infektionen am Arbeitsplatz wichtiger denn je: „Zusätzlich zu den bestehenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes können 3G-Zugangsregeln am Arbeitsplatz hierfür ein wirksames Mittel sein. Die Kosten für die Tests muss weiterhin der Arbeitgeber tragen und das Testen muss Teil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit sein." Beschäftigte am Arbeitsplatz müssten bestmöglich vor Infektionen geschützt sein. Zugleich aber dürfe nicht unverhältnismäßig in die Grundrechte der Beschäftigten eingegriffen werden. Der DGB lehne deshalb eine Auskunftspflicht von Beschäftigten über den eigenen Corona-Impfstatus ab, so Hoffmann. „Gleichwohl empfehlen wir den Beschäftigten, ihren Impfstatus freiwillig offenzulegen."

Was ist mit einer 2G-Regel am Arbeitsplatz?

Das ist bisher nicht geplant. Rechtsanwalt Meyer hält die Umsetzung einer generellen 2G-Regelung am Arbeitsplatz in Deutschland für besonders schwierig. „Eine solche Regelung würde bedeuten, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr arbeiten dürfte, wenn er von seinem Recht Gebrauch machen würde, sich nicht impfen zu lassen." Insofern würden mit 2G am Arbeitsplatz indirekt Beschäftigungsmöglichkeiten „gekappt", was in vielen Fällen unverhältnismäßig wäre.

Was sagt das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg?

Aus Sicht des Wirtschaftsministeriums ist eine 3G-Regelung „absolut wünschenswert": Insbesondere im Sinne des betrieblichen Gesundheitsschutzes und um die Grundlage für die Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben zu verbessern, heißt es aus dem Wirtschaftsministerium in Stuttgart. Bei wieder sinkenden Inzidenzen ergäben sich dadurch möglicherweise auch Spielräume für Erleichterungen, beispielsweise hinsichtlich des Tragens von Masken oder der Nutzung von Arbeitsräumen.

Unklar blieben zum jetzigen Zeitpunkt aber noch einige relevante Fragen, wie beispielsweise die Anforderungen an die Testqualität und die Testinfrastruktur, auch die Versorgung mit Tests und die Dokumentationspflichten der Arbeitgeber. Zudem müsse der Bundesgesetzgeber prüfen, wie eine ausgewogene Kostenübernahmeregelung aussehen könnte. Begrüßenswert wäre aus Sicht des Wirtschaftsministeriums zudem eine bundesgesetzliche Regelung über eine befristete Auskunftspflicht über den Impf- beziehungsweise Genesenenstatus der Arbeitnehmer.

Wie beurteilt der baden-württembergische Industrie- und Handelskammertag die neuen Pläne zu 3G am Arbeitsplatz?

„Die Südwestbetriebe haben in der Pandemie bewiesen, dass ihre Schutzkonzepte greifen – der Gesundheitsschutz hat höchste Priorität", sagt der Präsident des baden-württembergischen Industrie- und Handelskammertages, Wolfgang Grenke. Die flächendeckende Einführung einer 3G-Regel am

© PMG Presse-Monitor GmbH

Arbeitsplatz könne eine wirksame Option sein, die zu einer Vereinheitlichung der betrieblichen Schutzmaßnahmen beitrage. Wenn es um die Umsetzung der 3G-Regeln am Arbeitsplatz geht, brauchten die Unternehmen jedoch Transparenz. Und dazu gehört die Möglichkeit, den Impfstatus der Belegschaft konkret zu erfragen. So könnten gezielt Corona-Schutzmaßnahmen greifen.
Das Durchführen der regelmäßigen Testungen liege laut Grenke in der Hand der nicht geimpften Arbeitnehmer. Wodurch sich im betrieblichen Kontext automatisch Fragen der Kontrolle ergeben. Falls es zur erneuten Einführung der kostenlosen Bürgertests kommt, sollte dem BWIHK zufolge die Verzahnung mit dem betrieblichen Angebot geklärt werden. Denn die Bereitstellung von Testkapazitäten, so Grenke, sei natürlich auch ein Kostenblock.

Dieser Artikel ist noch in folgenden Medien erschienen:

Schwäbische Zeitung - Aalener Nachrichten
Schwäbische Zeitung - Gränzbote
Schwäbische Zeitung - Heuberger Bote
Schwäbische Zeitung - Ipf- und Jagstzeitung
Schwäbische Zeitung - Lindauer Zeitung
Schwäbische Zeitung - Trossinger Zeitung
Schwäbische Zeitung Alb-Donau
Schwäbische Zeitung Bad Saulgau
Schwäbische Zeitung Bad Waldsee
Schwäbische Zeitung Biberach
Schwäbische Zeitung Ehingen
Schwäbische Zeitung Friedrichshafen
Schwäbische Zeitung Laupheim
Schwäbische Zeitung Leutkirch
Schwäbische Zeitung Riedlingen
Schwäbische Zeitung Sigmaringen
Schwäbische Zeitung Tettnang
Schwäbische Zeitung Wangen
schwäbische.de (Schwäbische Zeitung)

© PMG Presse-Monitor GmbH