Fragerecht des AG zum Status des AN Ausnahmen zum begrenzten Fragerecht

- § 36 Absatz 1 und Absatz 2 definiert Bereiche in denen AN ausnahmsweise ihren Impfstatus offenlegen müssen
- → z.B. in KiTas oder Altenheimen
- Etwas anderes kann zudem auch bei der Anordnung von Quarantäne gelten:
- der AG hat unter Umständen das Recht, den Impf- oder Serostatus zu erfragen, um zu prüfen, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung gem. § 56 Absatz 1 IfSG im Falle einer angeordneten Quarantäne hat
- denn der AN verliert seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle einer Quarantäne, u.a. wenn er die Quarantäne durch die Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Impfung hätte verhindert werden können

Konsequenzen bei Verweigerung von Tests bei nicht 2G-Mitarbeitern

- → Keine Lohnfortzahlung bei Testverweigerung
- Arbeitnehmende, die einen Test ablehnen, obwohl der Arbeitgeber einen solchen anordnen durfte, müssen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen
- Im Falle einer unberechtigten Testverweigerung und Nichtvorlage eines sonstigen "G"-Nachweises bietet der Arbeitnehmende seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an.
- Dies vor allem aufgrund der nunmehr möglichen Sanktionen.
- Der Arbeitgeber darf dann die Arbeitsleistung ablehnen und den Arbeitnehmenden unbezahlt freistellen.
- Da der Arbeitnehmende zugleich gegen seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verstößt, kann der Arbeitgeber dieses Verhalten abmahnen und das Arbeitsverhältnis im einschlägigen Wiederholungsfall unter Umständen sogar kündigen.



Bereitstellung von Tests

12

Bereitstellung von Tests

- AG müssen gemäß § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung weiterhin zwei
 Testungen kostenfrei pro Woche anbieten
- Pflicht besteht unabhängig von § 28b Abs. 1 IfSG
- Nur eine Angebotspflicht seitens der Arbeitgeber, keine Testpflicht für alle Arbeitnehmenden
- Zudem trifft den AG für die Tests nach der Arbeitsschutzverordnung die Pflicht, Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten bis zum Ablauf des 19. März 2022 aufzubewahren.

13



Datenschutz vs. Dokumentationspflichten

14

24. Nov 2021 Rechtsanwältin Simone Schäfer

Dokumentationspflichten des AG und Corona

<u>Datenschutz und Arbeitsschutz in der Coronapademie</u>

- Der Impf- oder Genesenenstatus eines Menschen gehört zu den sensiblen und besonders geschützten Gesundheitsdaten, die grundsätzlich nicht abgefragt bzw. erhoben und gespeichert oder in anderer Weise verarbeitet werden dürfen (Artikel 9 Absatz 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)).
- Allerdings lässt die Datenschutzgrundverordnung hierzu auch Ausnahmen zu, etwa aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit (Artikel 9 Absatz 2 DSGVO).

Dokumentationspflichten des AG und Corona

<u>Achtung</u>: damit Datenerfassung nur im Rahmen der Dokumentationspflicht

- Die Daten über den Geimpft-, Genesen- oder Getestet-Status dürfen von den Arbeitgebern zur Erbringung eines Nachweises gegenüber den Behörden und zur Erfüllung der Dokumentationspflicht gespeichert werden
- Sie sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.
- Achtung: bei sogenannten Passierscheinen für Geimpfte und Genesene!
- Diese können für Geimpfte bis zum Ablaufdatum der Impfung und für Genese für die Dauer von maximal sechs Monaten nach der Erkrankung ausgestellt werden.
- Wichtig ist, dass die Passierscheine eine einheitliche Darstellung aufweisen, um den Datenschutz zu gewährleisten.

weiterhin geltende Regelungen für Betriebe im Überblick

Arbeitgeber beispielsweise verpflichtet zur:

- Begrenzung der Beschäftigtenzahl in geschlossenen Arbeits- und Pausenräumen,
- Bildung von festen betrieblichen Arbeitsgruppen,
- Erstellung und Umsetzung von betrieblichen **Hygienekonzepten** auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung
- Hier ist der AG verpflichtet, die Informationen aus der 3G Auskunft für eine möglicherweise nötige Anpassung des Konzepts auch zu nutzen!
- Erhöhung der Impfbereitschaft beizutragen, indem sie über die Risiken einer Covid-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.



Vielen Dank!

HMS.Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57a

50674 Köln

Tel. +49 221 – 2921920

Fax +49 221 – 29219225

sekretariat@hms-bg.de