



**Anfragen zum Plenum zu den Plenarsitzungen am
07./08./09.12.2021
– Auszug aus Drucksache 18/19552 –**

**Frage Nummer 45
mit der dazu eingegangenen Antwort der Staatsregierung**

Abgeordneter
**Jan
Schiffers**
(AfD)

Ich frage die Staatsregierung, ob sie plant, eine mögliche 2G-Regel am Arbeitsplatz einzuführen oder zu unterstützen, wie sie eine möglicherweise durch den Arbeitgeber oder die Politik angeordnete 2G-Regel für Beschäftigte im Hinblick auf einen Konflikt mit dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit sieht und unter welchen Umständen Arbeitnehmer, die ungeimpft sind oder als nicht vollständig geimpft gelten, durch den Arbeitgeber entlassen werden können?

Antwort des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales

Die Einführung einer infektionsschutzrechtlich verpflichtenden 2G-Regel am Arbeitsplatz ist derzeit nicht geplant.

Bezüglich einer durch einen Arbeitgeber angeordneten 2G-Regel gilt, dass seitens der Staatsregierung grundsätzlich kein Einfluss auf Entscheidungen von Betrieben und Unternehmen genommen werden kann und darf. Eine Überprüfung derartiger Weisungen im Einzelfall obliegt den Arbeitsgerichten. Im Hinblick auf die Grundrechtsthematik kann allerdings grundsätzlich angemerkt werden, dass eine entsprechende 2G-Regel ausschließlich das private Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten betreffen würde mit der Folge, dass es jedenfalls an einer unmittelbaren Grundrechtswirkung fehlt. Welche Handlungsmöglichkeiten dem Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ungeimpft sind oder als nicht vollständig geimpft gelten, letztlich zustehen, ist eine Frage des Einzelfalls, die angesichts fehlender gerichtlicher Entscheidungspraxis nicht verbindlich geklärt werden kann. Auch mit Blick auf die Bandbreite möglicher Fallkonstellationen sowie der diesen jeweils zugrundeliegenden Lebenssachverhalten und betrieblichen Besonderheiten können nur allgemeine Hinweise anhand geltender arbeitsrechtlicher Grundsätze aufgezeigt werden.

Eine arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses stellt stets nur das letzte der verfügbaren Mittel dar. Im Hinblick auf nicht vollständig geimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zudem zu berücksichtigen, dass bereits ein gewisser Impfschutz besteht und perspektivisch voraussichtlich ein vollständiger Impfschutz erreicht werden dürfte.