

Neues vom Gesetzgeber

Ungeimpfte Arbeitnehmer in Quarantäne erhalten ab 1. November 2021 keine Entschädigung gem. § 56 IfSG mehr

Muss ein Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anordnung in Quarantäne, erhält er gem. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eine Geldentschädigung. Diese wird für die ersten sechs Wochen in voller Höhe gezahlt. Sie bemisst sich nach dem Verdienstaussfall (§ 56 Abs. 2 IfSG). Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber vorgestreckt und der Arbeitgeber erhält das Geld von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 3, Abs. 12 IfSG). Für ungeimpfte Arbeitnehmer ist dieser Anspruch ab dem 1. November 2021 entfallen.

Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz der Länder

Die Gesundheitsministerkonferenz (GMK) hat am 22.09.2021 Folgendes beschlossen:

„Die Länder werden spätestens ab dem 01.11.2021 denjenigen Personen keine Entschädigungsleistungen gem. § 56 Abs. 1 IfSG mehr gewähren, die als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet bei einem wegen COVID-19 behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder behördlich angeordneter Absonderung keinen vollständigen Impfschutz mit einem auf der Internetseite des Paul-Ehrlich-Instituts (www.pi.de/Impfstoffe/covid-19) gelisteten Impfstoff gegen COVID-19 vorweisen können, obwohl für sie eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung nach § 20 Abs. 3 IfSG vorliegt.

Die Entschädigungsleistung gem. § 56 Abs. 1 IfSG wird weiterhin Personen gewährt, für die in einem Zeitraum von bis zu acht Wochen vor der Absonderungsanordnung oder des Tätigkeitsverbots keine öffentliche Empfehlung für eine Impfung gegen COVID-19 vorlag. Gleiches gilt, sofern eine medizinische Kontraindikation hinsichtlich der COVID-19-Schutzimpfung durch ein ärztliches Attest bestätigt wird.“

Lohnanspruch aus § 616 BGB

Der Anspruch nach § 616 BGB geht nach Auffassung des BGH (BGH, Urteil vom 30.11.1978, Az. III ZR 43/47) dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG vor. Nach h.M. soll allerdings die 14-tägige Quarantäne eine in aller Regel erhebliche Verhinderungsdauer darstellen, so dass ein Anspruch nach § 616 BGB, der nur Verhinderungen „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ erfasst, ausscheidet.

Bei einer fünftägigen Quarantäne wird man den Anspruch im Ausgangspunkt wohl noch bejahen können. § 616 BGB verlangt aber, dass kein „Verschulden“ an der Verhinderung der Dienstleistung vorliegt. Hat man sich nicht impfen lassen oder ist in ein Risikogebiet gereist, ist die Quarantäne vermeidbar und es liegt Verschulden vor. Der Beschluss der GMK verdeutlicht diese allgemeingültige Bewertung nicht nur für § 56 IfSG. Wenn der Staat keine Entschädigung bei unterlassener Impfung zahlen muss, kann auch der Arbeitgeber nach § 616 BGB nicht zur Vergütungszahlung verpflichtet sein. Lohnansprüche aus § 616 BGB dürften danach nicht bestehen.

Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impfstatus zur Klärung der Zahlungsverpflichtung

Abgesehen von Sonderfällen (Pflegerkräfte, Lehrer, Erzieher, s. §§ 23a, 36 Abs. 3 IfSG) besteht kein gesetzliches Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus der Arbeitnehmer. Maßgeblich für die Bewertung des Fragerechts sind Art. 88 Abs. 1 DSGVO und § 26 Abs. 3 BDSG. Das Recht zur Frage nach dem Impfstatus setzt voraus, dass die Frage zur Ausübung von Rechten aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Da der Arbeitgeber bei der Zahlung der Entschädigung nach § 56 IfSG in Vorleistung tritt und sein Erstattungsanspruch vom materiellen Nichtvorliegen des Ausschlussstatbestands des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG abhängig ist, gibt es für ihn keine andere Möglichkeit, eine vom Staat nicht erstattete Vorausleistung zu vermeiden, als den Impfstatus zu erfragen. Dieses finanzielle Interesse überwiegt ein Interesse des Arbeitnehmers daran, ohne Erfüllung der in § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG genannten Mitwirkungshandlung und ohne Vorliegen der An-

spruchsvoraussetzungen Finanzleistungen vom Staat bzw. – bei fehlender Erstattung nach § 56 Abs. 5 IfSG – vom Arbeitgeber zu erhalten.

Deshalb besteht im Hinblick auf die Klärung des Entschädigungsanspruchs und der damit einhergehenden Erstattungsberechtigung des Arbeitgebers ein Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus bzw. zum Vorliegen des Tatbestands der medizinischen Unmöglichkeit der COVID-19 Schutzimpfung.

Sehr erfreulich für die Praxis ist, dass die Konferenz der Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) dies am 19.10.2021 ebenso beschlossen hat:

„Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen den Impfstatus derjenigen Beschäftigten verarbeiten, die ihnen gegenüber einen Anspruch auf Geldentschädigung (Lohnersatz) nach § 56 Absatz 1 IfSG geltend machen. Dessen Voraussetzungen können im Einzelfall auch im Fall einer möglichen Infektion mit COVID-19 sowie einer sich anschließenden Quarantäne vorliegen. Anspruchsvoraussetzung ist unter anderem, ob die Möglichkeit einer Schutzimpfung bestand.“

Verarbeiten bedeutet konkret, dass der Impfstatus erfragt (= datenschutzrechtlich erhoben) und sonst wie verarbeitet werden darf. Allerdings sind das BDSG und die DSGVO strikt einzuhalten, was u.a. Datenminimierung bei der Speicherung und sonstige technische und organisatorische Schutzmaßnahmen für die sensiblen Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer erfordert. Sobald der Zweck der Speicherung des Impfstatus entfallen ist, weil etwa Lohnersatzansprüche nicht mehr geltend gemacht werden können, muss dieses personenbezogene Datum gelöscht werden (Art. 17 DSGVO). Die Einhaltung der Regeln zum Datenschutz muss auf deren Verlangen den Datenschutzbehörden nachgewiesen werden, Art. 5 Abs. 2 DSGVO.

Entgeltfortzahlungsanspruch bei symptomatischer COVID-19-Erkrankung

Im Ausgangspunkt verlangt der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG „Monokausalität“; die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung sein. Nähme man das ernst, bestünde während Quarantäne-Zeiten kein Entgeltfortzahlungsanspruch. Gewichtige Stimmen in der Literatur, das BMAS sowie die behördliche Entscheidungspraxis gehen jedoch von einem vorrangigen Anspruch aus § 3 EFZG aus. Dies bedeutet,

dass eine symptomatische COVID-19-Erkrankung auch in den Fällen unterlassener Impfung im Ausgangspunkt Entgeltfortzahlungsansprüche begründet. In diesem Sinn hat auch das Arbeitsgericht Aachen entschieden (Urteil vom 11.03.2021, Az. 1 Ca 3196/20). Man kann allenfalls darüber nachdenken, ob den Arbeitnehmer an der Krankheit ein Verschulden trifft (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Allerdings: Auch geimpfte Menschen können erkranken; dies spricht gegen ein Verschulden.

Bei symptomloser COVID-19-Infektion besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch. Das Arbeitsgericht Bonn hat auch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen gem. § 9 BUrlG bei einer symptomlosen Quarantäne wegen einer Corona-Infektion verneint (Urteil vom 07.07.2021, Az. 2 Ca 504/21). Das Arbeitsgericht Neumünster schließt Urlaub bei angeordneter Quarantäne ebenfalls nicht aus (Urteil vom 03.08.2021, Az. 3 Ca 362 b/21).

Homeoffice bei Quarantäne

Der Anspruch auf Homeoffice gem. § 28b Abs. 7 IfSG besteht nicht mehr. Auch sonst besteht kein genereller Anspruch auf Homeoffice während der COVID-19-Pandemie (z.B. ArbG Augsburg, Urteil vom 07.05.2020, Az. 3 Ga 9/20). Bei ungeimpften Beschäftigten ohne Anspruch auf Entgelt- oder Entgeltersatzleistungen ist der Arbeitgeber unseres Erachtens auch nicht im Rahmen seines Ermessens aufgrund der arbeitsrechtlichen Rücksichtnahmepflicht gehalten, in eine Homeoffice-Tätigkeit einzuwilligen. Anders kann dies im Einzelfall sein, falls die Impfung aus medizinischen Gründen unmöglich ist.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de