

Arbeitsrechtliche Informationen 3/2021 (06.09.2021)

Hinweis:

Die Infoschreiben finden Sie neben anderen arbeitsrechtlichen Informationen im Intranet des Diakonischen Werkes Bayern unter der Rubrik Arbeitsbereiche/ Recht/ Arbeitsrecht. Dabei ist zu beachten, dass im Intranet nur das Infoschreiben selbst hinterlegt wird – ohne Anlagen.

Wenn Sie in den Verteiler für das komplette Infoschreiben für Personaler und Führungskräfte aufgenommen (oder herausgenommen) werden möchten, dann wenden Sie sich bitte an Frau Susanne Raab unter raab@diakonie-bayern.de bzw. 0911-9354-226.

Zusätzlich beachten Sie bitte die arbeitsrechtlichen Corona-Informationen im eigenen Corona-Bereich des DW Bayern-Intranets.

Inhalt

1. Verlängerung und Änderung der Corona-ArbSchV	2
2. Arbeitsrechtliche Problematiken im Zusammenhang mit Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 und §§ 57,58 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG).....	2
3. Frage nach dem Impfstatus im Zusammenhang mit der Verdienstausfallsentschädigung nach § 56 IfSG	2
4. Geplante Änderung des § 36 IfSG (Abfrage Impfstatus)	3
5. Anspruch auf Entgeltfortzahlung.....	3

1. Verlängerung und Änderung der Corona-ArbSchV

Das Bundeskabinett hat am 1. September 2021 die Verlängerung und Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) beschlossen.

Die geänderte Verordnung gilt für die Dauer der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite, längstens bis einschließlich 24. November 2021. Sie enthält neu die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung zu informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten zu unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung von Impfangeboten freizustellen. Die Änderungen treten am 10. September 2021 in Kraft.

Eine Auskunftspflicht über den Impfstatus ist darin nicht enthalten (siehe dazu unten unter 2.2).

Diese Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird in Kürze im Bundesanzeiger veröffentlicht.

2. Arbeitsrechtliche Problematiken im Zusammenhang mit Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 und §§ 57,58 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Bislang galt: Wird ein Dienstnehmer durch das Gesundheitsamt aufgrund des IfSG in Quarantäne geschickt, wird der Dienstgeber im Grundsatz von der Entgeltzahlung befreit. Eine Anwendung von § 616 BGB entfällt, da § 27 AVR-Bayern die anwendbaren Fälle des § 616 BGB abschließend auführt, wobei eine Quarantäneanordnung gerade nicht aufgeführt ist. Dienstgeber sind aber verpflichtet, Entschädigungsleistungen nach dem IfSG auszuführen, bekommen diese Entschädigungen inklusive der Sozialversicherungsbeiträge aber wieder von der jeweiligen Behörde erstattet.

Zum 1. März 2020 hat der Gesetzgeber mit dem Masernschutzgesetz einen Zusatz in das Infektionsschutzgesetz aufgenommen: Danach entfällt ein Anspruch auf Quarantäneentschädigung, wenn durch Impfung ein Verbot der Ausübung ihrer Tätigkeit, eine Absonderung (=Quarantäne) oder eine Infektion hätte vermieden werden können. Für die „Corona-Entschädigungen“ spielte dieser Zusatz, mangels Impfmöglichkeiten, zunächst keine Rolle. Aufgrund des Impffortschritts und des möglichen allseitigen Impfangebots, entfaltet die Neufassung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG nun aber auch Wirkung in Bezug auf „Corona-Entschädigungen“. D.h. unterlässt ein Dienstnehmer verschuldet die Wahrnehmung eines Impfangebots, so hat er auch keinen Anspruch auf Entschädigung für eine verhängte Quarantäne. Der Dienstgeber ist daher auch nicht verpflichtet die Entschädigung „vorzustrecken“.

Beachte:

- *Dies gilt natürlich nicht für Fälle, in denen ein Arbeitnehmer **unverschuldet ungeimpft** ist (z.B., weil aus gesundheitlichen Gründen eine Impfung nicht möglich ist oder er keinen Impftermin bekommen hat).*
- *Homeoffice: Kann der Dienstnehmer während der Quarantäne von zu Hause aus arbeiten, entfällt mangels Verdienstausschluss auch der Anspruch auf Quarantäneentschädigung.*

3. Frage nach dem Impfstatus im Zusammenhang mit der Verdienstausschlagsentschädigung nach § 56 IfSG

Das Bundesgesundheitsministerium hat in einem Schreiben an die BDA seine Einschätzung zur Frage nach dem Impfstatus im Zusammenhang mit der Zahlung der Verdienstausschlagsentschädigung nach § 56 IfSG bzw. dem Ausschluss nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG geäußert. Dabei geht es um die Prüfung, wer etwa im Falle einer Quarantäne Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG hat, denn eine Entschädigung

ist nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ausgeschlossen, wenn diese beispielsweise durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung hätte vermieden werden können (s.o.). Nach den Ausführungen des BMG ermöglicht das Datenschutzrecht dem Arbeitgeber, im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 IfSG Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen. Nur so könne der Arbeitgeber die Voraussetzungen des Anspruchsausschlusses nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG prüfen.

Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass Arbeitsgerichte an die Einschätzung des BMG nicht gebunden sind. Auch kann Arbeitgebern in der Praxis nicht die Prüfung obliegen, ob eine Impfung eine Quarantäne verhindert hätte.

Die Situation bleibt daher rechtlich unsicher.

4. Geplante Änderung des § 36 IfSG (Abfrage Impfstatus)

Außerdem hat sich die Große Koalition Ende letzter Woche auf eine Änderung der §§ 28a, 36 des Infektionsschutzgesetzes geeinigt. Diese werden im Rahmen eines Änderungsantrages zum Entwurf des „Aufbauhilfegesetz 2021“ eingebracht. Mit der Änderung des § 36 IfSG **soll Arbeitgebern von Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG die Möglichkeit gegeben werden, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus Krankheit 2019 (COVID 19) erforderlich ist, personenbezogene Daten eines Beschäftigten über deren Impf- und Serostatus in Bezug auf die Coronavirus Krankheit 2019 (COVID 19) zu verarbeiten, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden.**

Dies soll für die Dauer der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite gelten. Nach dem Entwurf sollen folgende Einrichtungen erfasst werden:

- Kitas, Tagesmütter, stationäre Jugendhilfeeinrichtungen und Schulen,
- stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe,
- ambulante Pflegedienste und Einrichtungen, die den stationären Pflege- und Eingliederungshilfeeinrichtungen vergleichbare Dienstleistungen anbieten, § 45a SGB XI-Unterstützungsangebote im Alter,
- Obdachlosenunterkünfte,
- Asyl- und Flüchtlingsunterkünfte,
- Justizvollzugsanstalten.

Die Regelung soll am 7. September im Bundestag verabschiedet werden. Der Bundesrat tagt dazu am 10. September. Die Regelung könnte dann etwa Mitte September in Kraft treten.

5. Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Ob zudem der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer Corona-Erkrankung aufgrund verweigerter Impfung erlischt, ist ebenso umstritten. Grundsätzlich wäre diese Annahme durchaus vertretbar, da § 3 I S.1 EFZG auf eine **unverschuldete** Arbeitsunfähigkeit abstellt. Da § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG aber auf § 3 EFZG keine Anwendung findet, bleibt auch diese Frage leider rechtlich unsicher.

Nürnberg, den 6.9.2021

Arthur Palaschinski

Diakonisches Werk Bayern e.V., Arthur Palaschinski, Arbeitsrecht, Pirckheimerstr. 6, 90408 Nürnberg
Tel: 0911/9354-229, PC-Fax: 0911/9354-34-229
E-Mail: palaschinski@diakonie-bayern.de
Web: www.diakonie-bayern.de