

# BSHK-Info

## Aktuelle Änderungen Corona/Quarantäne ab 01.11. bzw. 24.11.2021

### Behördlich angeordnete Quarantäne und Urlaubstage

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts reiht sich in die ständige Rechtsprechung des BAG zu § 9 BUrlG ein. Grundsätzlich fallen alle urlaubsstörenden Ereignisse in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Das Gesetz sieht für die Nichtanrechnung von bereits zugesagten Urlaubstagen auf den Jahresurlaub nur wenige Ausnahmen vor. Nach dem BAG handelt es sich bei § 9 BUrlG um eine nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmenvorschrift. Konsequenterweise **kann die bloße behördliche Quarantäneanordnung ein ärztliches Attest über eine bestehende Arbeitsunfähigkeit nicht ersetzen**, da sie lediglich dem Infektionsschutz dient und nicht die Arbeitsfähigkeit bewertet. Ohne eine ärztliche Bescheinigung kann auf der Grundlage von § 9 BUrlG bei einer behördlich angeordneten Quarantäne daher richtigerweise keine Risikoverlagerung zulasten des Arbeitgebers vorgenommen werden. Praxistipp: Die Frage, ob eine behördliche Isolationsanordnung ausnahmsweise zur Nachgewährung von Urlaubstagen führen kann, ist höchstrichterlich zwar noch nicht geklärt. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn gibt jedoch eine Richtung vor, an der sich Arbeitgeber orientieren können. Arbeitgeber sollten sich daher **immer eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** vorlegen lassen, bevor sie Urlaubstage wegen einer behördlichen Isolationsanordnung nachgewähren. Anders ist dies nur dann zu beurteilen, wenn individual- oder kollektivvertragliche Regelungen eine Urlaubsnachgewährung im Falle einer Isolationsanordnung zusichern.

### Rückzahlung Corona-Beihilfe bei Kündigung

Die höchstrichterliche Rechtsprechung zu Sonderzahlungen ist gefestigt und wird durch das ArbG Oldenburg bestätigt. Sollten Arbeitgeber mit einer Sonderzahlung ausschließlich Betriebstreue honorieren wollen, muss auf den Wortlaut der Klausel geachtet werden. Formulierungen, die ein Indiz für ebenfalls honorierte Arbeitsleistung sein können, müssen in jedem Fall vermieden werden, da in diesem Fall eine Rückzahlungsklausel nicht wirksam vereinbart werden kann. Bei Sonderzahlungen, die nur Betriebstreue honorieren und für die eine Rückzahlungsklausel vorgesehen ist, gilt folgende Faustformel: Bei Klein Gratifikationen (bis EUR 100,00) können Rückzahlungsklauseln nicht wirksam vereinbart werden. Für Gratifikationen von über EUR 100,00 bis zu einem Bruttomonatsgehalt können Rückzahlungsklauseln vereinbart werden, die eine Bindungsdauer von maximal drei Monaten vorsehen und bei einer Sonderzahlung über einem, aber unter zwei Bruttomonatsgehältern kann eine Bindungsdauer von sechs Monaten vorgesehen werden.

### Bisherige Vergütungsregelung während der Quarantäne

Arbeitnehmer hatten bisher Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf eine volle Entgeltfortzahlung während der coronabedingten Quarantäne für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Der Arbeitgeber wiederum konnte nach den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes die Vergütung nachträglich vom Staat zurückholen. Doch diese Möglichkeit entfällt jetzt in einigen Fällen.

### Neuregelung ab dem 01.11.2021 im Einzelnen

Ab dem 01.11.2021 gibt es für Ungeimpfte in häuslicher Quarantäne keine Lohnfortzahlung mehr.

### Für Geimpfte bleibt es bei der Entgeltfortzahlung wie bisher

**Ausnahme I:** Die Neuregelung gilt allerdings nicht für die meisten Beamten, denn dafür hätten die Besoldungsgesetze geändert werden müssen. Einige Bundesländer werden wohl eine Gleichstellung der Beamten regeln.

**Ausnahme II:** Auch Ungeimpfte erhalten während der coronabedingten Quarantäne weiterhin Entgeltfortzahlung, wenn sie sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können und dies durch ein medizinisches Attest nachweisen.

**Ausnahme III:** Ungeimpfte erhalten auch dann während der coronabedingten Quarantäne weiterhin Entgeltfortzahlung, wenn für sie bis zu acht Wochen vor der Quarantäne keine Impfpflicht – z.B. bei Schwangerschaft – vorgelegen hat.

Arbeitnehmer, die an Corona erkrankt sind und krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, erhalten unabhängig vom Infektionsschutzgesetz Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Die Neuregelung ab dem 01.11.2021, die zwischen Geimpften und Ungeimpften unterscheidet, gilt ausdrücklich nur für diese Quarantänefälle. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im arbeitsunfähigen Krankheitsfall bleibt auch für ungeimpfte Arbeitnehmer bestehen. Ob das dauerhaft so bleibt ist jedoch fraglich, da die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Verschulden des Arbeitnehmers nicht greift und beispielsweise bei einer Reise in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eines Ungeimpften die Frage des Verschuldens einer daraus folgenden Corona-Erkrankung auch anders bewertet werden kann.

**Wenn Arbeitnehmer in Quarantäne die Arbeitsleistung vom Home-Office aus erbringen, erhalten sie die Vergütung, unabhängig von ihrem Impfstatus.**

Nach derzeit überwiegender Ansicht steht Arbeitgebern ein Fragerecht zum Impfstatus ihrer Arbeitnehmer zu. Die sensiblen Gesundheitsdaten genießen einen hohen Schutz. Auch für die Entgeltfortzahlung in den Fällen der Quarantäne besteht ein „Fragerecht“ als solches. Der Arbeitgeber kann seine Zahlungspflichten jedoch von dem Nachweis einer Impfung abhängig machen und verfügt damit über einen Auskunftsanspruch gegenüber den Arbeitnehmern.

**„3G“ am Arbeitsplatz**

Mit Neufassung des § 28b Abs. 1 IfSG wird die sog. 3G-Regel für den Arbeitsplatz eingeführt. Danach dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, von Arbeitgebern und Beschäftigten nur betreten werden, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind und den entsprechenden Nachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Arbeitgeber hinterlegt haben. Nach der Gesetzesbegründung sind „physische Kontakte“ gegeben, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt. Unerheblich soll sein, ob Beschäftigte tatsächlich auf andere Personen treffen.

Nach § 28b Abs. 1 IfSG ist ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines Nachweises im Sinne des § 4 Abs. 1 Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wahrzunehmen. Arbeitgeber müssen also – wie bisher – ihren Beschäftigten 2x /Woche einen Test anbieten. Die Gesetzesbegründung spricht davon, dass bei der Testung eine Überwachung vor Ort durch Arbeitgeber oder eine beauftragte Person erfolgen muss. Ausgehend von einer 5-Tage-Woche bedeutet dies, dass Beschäftigte drei Mal selbst für den Test sorgen müssen und im Übrigen auf das (überwachte) Testangebot des Arbeitgebers ausweichen können. Arbeitgeber können das Testangebot auch erweitern.

Die Testung darf grundsätzlich nicht länger als 24 Stunden zurückliegen. Zusätzlich soll auch ein PCR-Test möglich sein, der dann max. 48 Stunden gültig ist. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Einhaltung der Verpflichtungen nach § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG „durch Nachweiskontrollen täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren“. Wie die Dokumentation im Einzelnen auszusehen hat, ist noch nicht bekannt. Bei den Kontrollen der Nachweise über den Status geimpft und genesen dürften vereinfachte Kontrollprozesse anwendbar sein. Soweit es zur Erfüllung der Pflichten erforderlich ist, dürfen Arbeitgeber personenbezogene Daten sowie das Vorliegen eines gültigen Nachweises über den Status geimpft, genesen oder getestet verarbeiten. Wer seinen Impfstatus nicht preisgeben will, muss dem Arbeitgeber einen negativen Corona-Test vorweisen.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen empfehlen wir Ihnen sich an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu wenden.

**BENTHIN | SCHWARK | HANSEN | KÜHL**  
**Hopfenstraße 2d, 24114 Kiel**  
**Tel.: 0431 - 65 92 8 2**  
**Fax: 0431 - 65 92 8 33**  
**kanzlei@stb-kiel.de**  
**www.stb-kiel.de**