

2021-10-29

Quarantäne-Entschädigung nach § 56 IfSG Abfrage Corona-Impfstatus

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Corona-Immunisierungsstatus der Beschäftigten (geimpft oder genesen) ist im Bereich des Arbeitsschutzes von großer Bedeutung. Er ist auch bei der Frage eines Entschädigungsanspruchs für quarantänebedingten Entgeltausfall zu beachten.

Heftig umstritten ist dennoch die datenschutzrechtliche Zulässigkeit einer Frage des Arbeitgebers nach dem Immunisierungs- oder Impfstatus und die Verarbeitung der erlangten Informationen. Abschließend geklärt werden können diese Fragen nur im Zuge gerichtlicher Verfahren und/oder gesetzlicher Klarstellungen. Beides ist bisher nicht erfolgt und aktuell nicht absehbar. Überwiegend wird von einem sehr eng begrenzten Frage- und Verarbeitungsrecht ausgegangen.

Impfstatus und Quarantäne-Entschädigung nach § 56 IfSG

Das Land Baden-Württemberg leistet inzwischen keine Quarantäne-Entschädigung mehr, wenn die Quarantäne durch eine Schutzimpfung hätte vermieden werden können, bzw. durch Unterlassen einer vermeidbaren Reise (vgl. § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG).

In diesem Zusammenhang ist die Befragung des Beschäftigten nach seinem Immunisierungsstatus nicht zwingend nötig, aber ggf. muss die entsprechende Information verarbeitet werden. Insofern empfiehlt sich, bei Quarantäne nicht erkrankter Beschäftigter das folgende Schema anzuwenden:

- **Grundsätzlich erfolgt keine Entschädigungsleistung** (Vorleistung), da sämtliche Bürger und Beschäftigte mittlerweile ein Impfangebot erhalten haben und davon auszugehen ist, dass eine Quarantäne hätte vermieden werden können.
- **Hinweis an den Beschäftigten auf Möglichkeit**, dem Arbeitgeber die **Daten mitzuteilen** (auf Basis einer datenschutzrechtlichen Einwilligung), die darlegen, dass ein Ausnahmefall vorliegt (Impfdurchbruch bzw. Impfung ärztlich nicht empfohlen), so dass der Arbeitgeber den Anspruch bei der Behörde geltend machen kann.
- Der/Die Beschäftigte gibt ab und unterzeichnet eine **Erklärung zur Quarantäne-Entschädigung** (Muster „Erklärung zum Entschädigungsanspruch wegen Quarantäne“ auf unserer Homepage)
- **Zur Datenverarbeitung** erhält der/die Beschäftigte eine Information/zugleich Erklärung zur **Einwilligung zur Datenverarbeitung** ab (Muster „Datenvereinbarung zur Quarantäneentschädigung“ auf unserer Homepage)

Impfstatus im Arbeitsschutz

Trotz der Pflicht zur Datensparsamkeit und des besonderen Schutzes von Gesundheitsdaten halten wir es in der aktuellen Situation in vielen Fällen für gerechtfertigt, die Beschäftigten nach dem Immunisierungsstatus zu fragen, zum Zweck einer effektiven, wirksamen Organisation des Arbeitsschutzes, die zugleich nicht unverhältnismäßig in Persönlichkeitsrechte und die betriebliche Tätigkeit eingreift.

Bei der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung und daraus folgenden Maßnahmen kann beispielsweise eine Rolle spielen, dass eine Verpflichtung, die Arbeit zeitweise nicht im Büro - sondern in der Regel der eigenen Wohnung – zu erbringen oder in einem Schichtsystem teilweise zu erheblichen erschweren Arbeitssituationen führt. Auch schwere körperliche Arbeiten können im Einzelfall zwar allein, ohne engen Kontakt, aber mit erheblich erhöhter Belastung erbracht werden. Eine bekannt hohe Impfquote bei den Betroffenen, kann in diesen Fällen u.U. für angepasste Maßnahmen und Entlastung sorgen.

Gesetzlich ist die Bedeutung des Immunisierungsstatus' für den Arbeitsschutz in § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV anerkannt:

„... Bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes kann der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen. ...“

Die Regelung rechtfertigt für sich genommen jedoch nicht die Abfrage (und Verarbeitung), sondern ggf. nur im Zusammenhang mit der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung, dem Hygienekonzept und einer Einwilligung der Beschäftigten in die Datenverarbeitung.

Eine Auskunftspflicht der Beschäftigten besteht auch im Zusammenhang mit den betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen **in aller Regel nicht**.

Die Freiwilligkeit der Auskunft von Beschäftigten wird von den Datenschutzbehörden sehr kritisch geprüft und häufig angezweifelt. Bei der Erhebung der Daten und Information der Beschäftigten ist daher auf die Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten besonders zu achten und der Vorgang sorgfältig zu dokumentieren. Die Anfrage bei den Beschäftigten, einschließlich der Einwilligungserklärung für die Datenverarbeitung können Sie z.B. auf Grundlage des Musters zur „Datenvereinbarung zur Quarantäneentschädigung“ erstellen, in Abstimmung mit Ihrem Datenschutzbeauftragten.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum