

Ausgabe 1/2021 vom 8. Januar 2021

Indirekte Impfpflicht im Arbeitsverhältnis? - Eher unwahrscheinlich

Hinweise des BMG zur Entschädigungsregelung aus § 56 IfSG aus arbeitsrechtlicher Sicht

Maskenpflicht am Arbeitsplatz bei unbegründetem Attest

Neue Verdienstgrenze für Minijobber gefordert



Indirekte Impfpflicht im Arbeitsverhältnis? - Eher unwahrscheinlich

Vor einigen Tagen sind die Impfungen in den Pflegeheimen für Bewohner, Patienten und das Pflegepersonal angelaufen. Den einen kann es gar nicht schnell genug gehen, sich gegen einen schlimmen Verlauf einer Coronavirus-Infektion zu schützen, andere lehnen eine Impfung aus Sorge vor möglichen Nebenwirkungen oder aus anderen Gründen ab. Jedenfalls ist die Impfung bei unseren Mitgliedern in vollem Gange. Und damit ist das Thema auch am Arbeitsplatz angekommen und bei der Frage, ob der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern eine Impfung verlangen kann.

Grundsätzlich geht das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht so weit, dass er die Mitarbeitenden verpflichten könnte, sich impfen zu lassen. Auch eine generelle Impfpflicht ist nicht geplant. Nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann unter Umständen eine Entschädigung für Personen entfallen, deren Quarantäne durch eine empfohlene Schutzimpfung hätte vermieden werden können.

Nach aktuellen Äußerungen der Bundesregierung und des Bundesgesundheitsministers wird bei den Covid-19-Schutzimpfungen derzeit auf Freiwilligkeit gesetzt. Von der Möglichkeit einer generellen Impfpflicht, wie sie § 20 Absatz 6 IfSG dem Grunde nach bietet, wurde zumindest bisher kein Gebrauch gemacht.

Gäbe es eine generelle Impfpflicht, dann würde ein Mitarbeiter, der dem nicht nachkommt, eine Abmahnung und bei dauerhafter Weigerung sogar eine Kündigung riskieren.

Vor Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Disziplinarmaßnahme bedarf es jedoch einer Abwägung aller Rechte. So ist das Recht auf körperliche Unversehrtheit in Artikel 2 Absatz 2 Grundgesetz (GG) geschützt. Der Arbeitgeber hat hingegen ein Weisungsrecht. Er hat im Rahmen des Arbeitsvertrages auch eine Fürsorgepflicht und soll seine Beschäftigten unter anderem vor vermeidbaren Gesundheitsgefahren bewahren. Je nach Pandemielage könnte sogar der gesamte Geschäftsbetrieb bedroht sein, wenn es zu viele Krankheits- oder Quarantänefälle gibt.

Auch wenn es naturgemäß zur jetzigen Situation noch keine Urteile der Arbeitsgerichte gibt, dürfte das Weisungsrecht des Arbeitgebers

grundsätzlich keine Impfpflicht umfassen, die Grundrechte der Arbeitnehmer auf körperliche Unversehrtheit gehen hier vor. In erster Linie ist die Frage, ob man sich impfen lassen will oder nicht, Privatsache. Bei Pflegekräften, die mit besonders schutzbedürftigen Patienten agieren, denen sie auch körperlich zum Teil sehr nahekommen, kann ein fehlender Impfschutz möglicherweise einen Bezug zu Arbeitsvertragspflichten darstellen. Denn das Interesse eines Arbeitgebers in der Pflege an geimpftem Personal kann eher als vorrangig erachtet werden als bei Tätigkeiten ohne Drittkontakt. Eindeutig ist dies aber nicht. Denn die Impfung allein führt nach heutigem Kenntnisstand noch nicht sicher zu einem Ansteckungsschutz für andere. Damit bliebe das einzig sichere Arbeitgeberargument die Aufrechterhaltung des dringend erforderlichen Betriebs durch geimpftes Personal, das dann selbst zumindest weniger ausfällt. Ob das für eine Impfpflicht im Arbeitsverhältnis reicht, ist eher zweifelhaft. Etwaige erste Urteile der Gerichte oder weitere Erkenntnisse bezüglich des Impfschutzes bleiben abzuwarten.

Die rechtliche Situation kann sich ändern, sollte der Gesetzgeber zumindest für bestimmte Berufsgruppen oder bestimmte Tätigkeiten im Hinblick auf Sars-Cov-2 Vorgaben machen, ähnlich wie er es für die Masernimpfung getan hat.

Wir werden dies beobachten und Sie bei Bedarf über Ihre rechtlichen Möglichkeiten informieren.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



Hinweise des BMG zur Entschädigungsregelung aus § 56 IfSG aus arbeitsrechtlicher Sicht

Das Bundesgesundheitsministerium (BMG) hat seine Antworten auf die häufigsten Fragen zur Entschädigungsregelung in § 56 IfSG aktualisiert. Die FAQ finden Sie [hier](#).

Auf einige besonders praxisrelevante Aspekte möchten wir Sie hier hinweisen:

(Not-) Betreuungsangebote

Eltern haben auch dann einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG, wenn Betreuungsangebote innerhalb der Schul- bzw. Kita-Ferien (Hortbetreuung während der Ferien, „betreute Grundschule“ und Ähnliches) ausfallen und somit während der Ferien ein ungeplanter Betreuungsbedarf entsteht. Diese Einrichtungen sind in den Ferien nicht im Sinne des § 56 Abs. 1a S. 3 IfSG geschlossen. Ein Entschädigungsanspruch setzt voraus, dass die Betreuung innerhalb der Ferien auch in Anspruch genommen worden wäre.

Wird ein Betreuungsangebot aufgrund der Zugehörigkeit des Kindes oder eines Elternteils zu einer Risikogruppe abgelehnt, besteht kein Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG.

Urlaub zur Sicherstellung der Kinderbetreuung

Ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer Erholungsurlaub von sich aus in Anspruch nehmen müssen, ist eine Frage der Zumutbarkeit. So dürfte es in der Regel zumutbar sein, den Urlaub aus dem Vorjahr zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Schließung einzusetzen. Auch bereits vorab verplanter Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Schließung in Anspruch genommen werden sollte, muss verbraucht werden. Arbeitnehmer können demgegenüber nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Neubeginn der Anspruchsdauer

Das BMG geht wohl davon aus, dass der zweite Lockdown keinen Neubeginn der Anspruchsdauer auslöst und verweist in diesem Kontext auf die Gesetzesbegründung. Dort führt der Gesetzgeber aus, dass auch über mehrere Schließungen hinweg der Anspruch nur insgesamt höchstens bis zu zehn bzw. zwanzig Wochen geltend gemacht werden kann (bis zum 31. März 2021). Aber auch eine andere Interpretation des Gesetzeswortlaut steht dem Verständnis des BMG nicht entgegen, sodass auch die Sicht vertreten werden kann, der „zweite Lockdown“ löst einen Neubeginn der Anspruchsdauer aus.

Wir empfehlen an dieser Stelle, vorab Kontakt mit der zuständigen Behörde aufzunehmen und verbindliche Auskünfte zur konkreten Handhabung einzuholen, ehe man als Arbeitgeber in Vorleistung tritt.

Berechnung des Verdienstausfalls

Das BMG stellt klar, dass das Entgeltausfallprinzip bei der Berechnung des Verdienstausfalls gilt. Danach ist das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Arbeitsentgelt Bemessungsgröße. Es darf grundsätzlich nicht pauschaliert auf ein Referenzeinkommen vor Beginn des Beschäftigungshindernisses (so genanntes Referenzprinzip) abgestellt werden.



Maskenpflicht am Arbeitsplatz bei unbegründetem Attest

Schon das gesamte Jahr 2020 war geprägt von ungeklärten Rechtsfragen rund um das Thema Corona. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes an bestimmten Orten und bei der Arbeit wurde dabei viel diskutiert. Insbesondere die Frage, ob ein Attest ausreicht, um eine Maskenpflicht aufzuheben, ist in der Praxis ein oft gesehenes Problem. In der Pflege wird dieses Thema noch brisanter, weil die Arbeitnehmer hier mit einer Risikogruppe zusammenarbeiten, bei der erhöhte Achtsamkeit bezüglich der Ansteckungsgefahr notwendig ist. Das Arbeitsgericht Siegburg hat nun in der ersten Entscheidung zu einer Maskenpflicht bei der Arbeit entschieden.

In dem Verfahren ging es um einen Eilantrag eines Arbeitnehmers eines Rathauses. Er wurde aufgefordert, bei der Arbeit einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Er legte dem Arbeitgeber daraufhin ein ärztliches Attest vor, wonach er von der Maskenpflicht befreit wäre. Das Attest wurde jedoch ohne Angabe von Gründen für die Befreiung ausgestellt. Der Arbeitgeber wollte den Arbeitnehmer trotz ärztlichem Attest nicht beschäftigen, solange keine Maske getragen wird.

Das Arbeitsgericht entschied zugunsten des Arbeitgebers und verpflichtete den Arbeitnehmer zum Tragen einer Maske. Der Gesundheitsschutz der Kollegen und Besucher des Rathauses wiegen höher als das Interesse des Klägers an seiner Beschäftigung ohne Maske. Auch das Attest konnte an diesem Umstand nichts ändern. Bei einer so hohen Gesundheitsgefahr während einer Pandemie, müsse ein aussagekräftiges Attest vorliegen, um die Befreiung zu legitimieren.

Das Urteil ist auch in der Pflege sehr begrüßenswert. Insbesondere die Argumentation zur Qualität eines Attests schafft für viele Arbeitgeber eine gewisse Sicherheit im Umgang mit Maskenbefreiungen. Hinzuweisen sei aber darauf, dass es eine erstinstanzliche Eilentscheidung ist. Das bedeutet, dass das Hauptsacheverfahren noch eingeleitet werden muss und erst mit dessen Beendigung ein verwertbares Gerichtsurteil vorhanden ist. Dennoch ist die Richtung, in die die Entscheidung tendiert auch für die Arbeitgeber in der Pflege ein wichtiges Signal.

In Zukunft wird wohl weiterhin mit solchen Entscheidungen zu rechnen sein. Wir werden Sie über den Fortlauf des Verfahrens und neue Gerichtsentscheidungen stets auf dem Laufenden halten.

Foto: HHS / pixelio.de



Neue Verdienstgrenze für Minijobber gefordert

Die FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag hat in einem Antrag die Bundesregierung aufgefordert, die Verdienstgrenze für Minijobber zu dynamisieren. Sie soll künftig an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes orientiert werden. Konkret wird das 60-fache des jeweils aktuellen Mindestlohnes gefordert. Beim derzeitigen Mindestlohn von 9,50 € würde die Grenze monatlich bei 570 € und jährlich bei 6.840 € liegen, was einer Steigerung um 26 % entspricht.

Ähnliche Stimmen kamen bereits aus der Koalition, wonach die Verdienstgrenze zunächst auf 530 bis 600 € angehoben werden soll und künftig ebenfalls entsprechend dem gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt wird. Eine Grenze von 600 € würde eine Steigerung um 33 % bedeuten.

Das Bundesarbeitsministerium um Hubertus Heil lehnt die Anhebung der Verdienstgrenze jedoch ab. Es müsse mehr darum gehen, den sozialen Schutz von Geringverdienern auszubauen, als deren Verdienstmöglichkeiten. Ähnliche Stimmen kommen aus der Fraktion Die Linke, welche die Minijobs generell abschaffen möchte.

Die Pläne von Teilen der Koalition und der Opposition gehen in die richtige Richtung. Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels ist jede Maßnahme zu begrüßen, die es möglich macht, Betrieben mehr Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Die Orientierung am Mindestlohn ist dabei der richtige Weg. Derzeit profitieren Minijobber nicht von den Erhöhungen der gesetzlichen Lohnuntergrenze. Die Folge der steigenden Löhne ist nur die Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit, ohne dass am Ende mehr Geld beim Arbeitnehmer landet. Die höhere Verdienstgrenze wäre eine angemessene Reaktion auf die steigenden Löhne und würde den Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen entsprechen.

Derzeit ist noch nicht ersichtlich, ob die wichtige Diskussion über eine Anhebung der Verdienstgrenze zeitnah zu gesetzgeberischem Handeln führt. Wir werden Sie über den weiteren Verlauf sowie über mögliche Gesetzesentwürfe auf dem Laufenden halten.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

