



Ausgabe 20/2021 vom 25. Juni 2021

## **Entschädigungsanspruch bei häuslicher Quarantäne trotz verweigerter Corona-Impfung?**

### **bpa und bpa Arbeitgeberverband begrüßen Urteil des Bundesarbeitsgerichts gegen Vermittlungsagenturen von Billiglohnkräften aus Osteuropa**

### **Bundesrat verlängert Pflegerettungsschirm und billigt "Pflegerreform"**

### **Gewerkschaft DHV nicht tariffähig**



#### **Entschädigungsanspruch bei häuslicher Quarantäne trotz verweigerter Corona-Impfung?**

Sämtlichen Pflegekräften wurde durch die „Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2“ eine Priorisierung und damit eine frühzeitige Impfung ermöglicht. Im Pflegebereich ist damit jeder geimpft, der das Impfangebot angenommen hat.

Die Möglichkeit, sich mit einer Impfung gegen eine Erkrankung mit dem Virus schützen zu können, führte zu vielfältigen arbeitsrechtlichen Fragestellungen und Diskussionen im Zusammenhang mit der zum Beispiel bestehenden Entschädigungsregelung des § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Hier insbesondere die Frage, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung hat, wenn er eine ihm angebotene Corona-Impfung verweigert und anschließend wegen des Kontakts zu einem Infizierten in häusliche Quarantäne muss. Wie wirkt sich nun - mit fortschreitendem Impfschutz - der Anspruch auf eine Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG aus? Denn trotz der fortschreitenden Impfquote ordnen Gesundheitsämter weiterhin die Quarantäne von Pflegekräften an, unabhängig davon, ob diese über einen vollen Impfschutz verfügen oder nicht.

Grundsätzlich steht einem Arbeitnehmer, demgegenüber vom Gesundheitsamt die häusliche Quarantäne als Corona-Infizierten oder Kontaktperson angeordnet wird, aus § 56 Absatz 1 IfSG ein Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstausfalls zu. Zahlungsverpflichtet ist grundsätzlich das jeweilige Bundesland, das die Quarantänemaßnahme angeordnet hat. Gemäß § 56 Absatz 5 IfSG hat der Arbeitgeber jedoch die Entschädigungszahlung für höchstens 6 Wochen „vorschießen“. Dem Arbeitgeber steht dann ein Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde zu (§ 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG).

Im Laufe der Corona-Pandemie wurde der § 56 IfSG mehrfach geändert und ergänzt. Zuletzt erfolgte durch den Gesetzgeber die Änderung des § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG, der nun lautet:

„Eine Entschädigung erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderer Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich

des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.“

Dieser regelt nun eindeutig, in welchen Fällen ein Entschädigungsanspruch für den Arbeitnehmer entfällt.

Allgemein bekannt ist, dass gegen das Corona-Virus keine gesetzliche Impfpflicht besteht. Dieser bedarf es jedoch auch nicht, um einen etwaigen Entschädigungsanspruch entfallen zu lassen. Denn ausreichend ist bereits die Verweigerung einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung. Die Bundes- und Landesregierungen, das Robert-Koch-Institut, die Weltgesundheitsorganisation WHO sowie die deutsche und europäische Impfkommision weisen wiederholt auf die dringende Notwendigkeit einer flächendeckenden Durchimpfung der Bürger hin.

Entsprechend entfällt der Entschädigungsanspruch des § 56 Absatz 1 IfSG, wenn dem Arbeitnehmer eine Impfung angeboten wurde, er diese jedoch ablehnt. Etwas anderes kann sich nur ausnahmsweise ergeben, etwa wenn der Betroffene aus objektiver medizinischer Sicht nicht geimpft werden kann.

Praxistipp:

Bevor Arbeitgeber einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 IfSG „vorschießen“, erkundigen Sie sich beim Arbeitnehmer nach dessen Impfstatus. Nur so können Sie vermeiden, dass die Behörde Ihnen die Erstattung der geleisteten Entschädigung für Arbeitnehmer, die ein Impfangebot verweigert haben, ablehnen.



**Meurer: „Das Urteil muss Folgen haben und in der Praxis auch angewandt werden“**

**bpa und bpa Arbeitgeberverband begrüßen Urteil des Bundesarbeitsgerichts gegen Vermittlungsagenturen von Billiglohnkräften aus Osteuropa**

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) begrüßt das heute vom Bundesarbeitsgericht in Erfurt gefällte Grundsatzurteil, wonach nach Deutschland vermittelte ausländische Pflege- und Haushaltshilfen, die Senioren in ihren Wohnungen betreuen, Anspruch auf Mindestlohn haben. Der Mindestlohn gilt danach nicht nur für Arbeits- sondern auch für Bereitschaftszeiten.

„Wir begrüßen, dass das Bundesarbeitsgericht festgestellt hat, dass geltendes Arbeitsrecht, insbesondere die Mindestlohnregelungen, auch für sogenannte Vermittlungsagenturen gelten. Während sich inländische Pflegeeinrichtungen selbstverständlich an das geltende Recht halten und wiederkehrend geprüft werden, suggerieren die Vermittlungsagenturen aus Osteuropa, Pflege rund um die Uhr zu Kosten deutlich unter dem Pflegemindestlohn anbieten zu können. Die Leidtragenden sind dabei allerdings die eigenen Mitarbeiter oder Scheinselbständigen,“ erklärt bpa-Präsident Bernd Meurer.

Experten gehen von einigen Hunderttausend ausländischen Betreuungskräften für pflegebedürftige Menschen in deutschen Haushalten aus. Ihre Arbeitsbedingungen seien oft prekär.

Meurer: „Das Urteil muss jetzt auch Folgen haben und in der Praxis umgesetzt werden. Der

Rechtsstaat hat jetzt zu handeln und Pflegebedürftige und Pflegekräfte gleichermaßen zu schützen. Qualitativ hochwertige Pflege hat ihren Preis. Für die Betreuung pflegebedürftiger Menschen zu Hause stehen unsere zugelassenen ambulanten Dienste bereit, die mit gut ausgebildeten und sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräften unter Einhaltung aller rechtlichen Anforderungen arbeiten.“

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte bereits im vergangenen Jahr der klagenden „24-Stunden-Pflegerin“ aus Bulgarien eine erhebliche Lohnnachzahlung zugesprochen. Die Bundesrichter verwiesen den Fall nun an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zurück, um die Höhe der Nachzahlung, die die Klägerin von ihrer bulgarischen Firma erhalten muss, zu prüfen.

Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts zum Urteil finden Sie [hier](#).

Foto: bpa



### **Bundesrat verlängert Pflegerrettungsschirm und billigt "Pflegereform"**

In seiner heutigen Sitzung hat der Bundesrat dem Verordnungsentwurf zur Verlängerung von Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der pflegerischen Versorgung zugestimmt. Damit wird den Pflegeeinrichtungen auch weiterhin die nötige wirtschaftliche Sicherheit gegeben wird. Dies schützt die pflegerische Infrastruktur und damit auch die Beschäftigten sowie die Pflegebedürftigen.

Der Bundesrat hat ebenso erwartungsgemäß die "Pflegereform" gebilligt, die die Tariftreueregelung für Pflegeeinrichtungen ab dem 1.9.2022 enthält und über die wir Sie bereits im Newsticker 19/2021 vom 11.6.2021 informiert haben.

Foto: Bundesrat



### **Gewerkschaft DHV nicht tariffähig**

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat entschieden, dass die DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV) nicht tariffähig ist.

Tarifverträge kann nur eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung schließen. Das setzt voraus, dass die Vereinigung über eine Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite und eine hinreichende organisatorische Leistungsfähigkeit in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des beanspruchten Zuständigkeitsbereichs verfügt. Diese soziale Mächtigkeit wird regelmäßig durch die Zahl der organisierten Arbeitnehmer vermittelt.

Die im Jahr 1950 als Gewerkschaft der Kaufmannsgehilfen neu gegründete DHV verstand sich nach ihrer 1972 geltenden Satzung als eine Gewerkschaft der Angestellten im Handel, in der Industrie und dem privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich; seit 2002 als eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer in Bereichen, die durch kaufmännische und verwaltende Berufe geprägt sind. Nach mehreren weiteren Änderungen des Organisationsbereichs erstreckt sich ihre Tarifzuständigkeit auf der Grundlage einer im November 2014 beschlossenen Satzung nunmehr auf Arbeitnehmer in unterschiedlichsten Bereichen, so ua. private Banken und Bausparkassen, Versicherungsgewerbe, Einzel- und Binnengroßhandel, Krankenhäuser in privatrechtlicher Rechtsform, Rettungsdienste, Deutsches Rotes Kreuz, Fleischwarenindustrie, Reiseveranstalter, Textilreinigung, Einrichtungen der privaten Alten- und Behindertenpflege sowie IT-Dienstleistungsunternehmen für Steuerberater,

Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte. Die DHV verfügt - nach eigenem Bekunden - über 66.826 Mitglieder, die in ihrem satzungsmäßigen Zuständigkeitsbereich beschäftigt sind. Dieser erfasst nach Angaben der DHV um die 6,3 Mio. Arbeitnehmer, was einem Gesamtorganisationsgrad von etwa einem Prozent entspricht. In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen schwankt ihr Organisationsgrad zwischen ungefähr 0,3 % (kaufmännische und verwaltende Berufe bei kommunalen Arbeitgebern) und 2,4 % (Versicherungsgewerbe).

In einem ua. von den Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG eingeleiteten Beschlussverfahren haben diese die - zuletzt auf die Zeit ab dem 21. April 2015 bezogene - Feststellung begehrt, dass die DHV nicht tariffähig ist.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihn abgewiesen. Nach Aufhebung dieser Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 26. Juni 2018 und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (siehe Pressemitteilung Nr. 35/18) hat dieses festgestellt, dass die DHV auf der Grundlage ihrer letzten Satzung seit dem 21. April 2015 nicht tariffähig ist. Die hiergegen erhobene Rechtsbeschwerde der DHV hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Wie die gebotene Gesamtwürdigung ergibt, kann selbst bei Zugrundelegung der Angaben der DHV nicht prognostiziert werden, dass diese in ihrem eigenständig bestimmten Zuständigkeitsbereich über die notwendige mitgliedervermittelte Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den sozialen Gegenspielern verfügt. Die DHV kann ihre soziale Mächtigkeit auch nicht aus ihrer Teilnahme am Tarifgeschehen auf der Grundlage ihrer aktuellen Satzung herleiten.

Die Pressemitteilung des BAG finden Sie [hier](#).

Beurteilung:

Interessant ist die Frage, ob dieses Urteil Auswirkungen auf die Beurteilung der Tariffähigkeit der Verdi im Teilbereich der Altenpflege hat. Die Mitgliederzahlen der Verdi in der Altenpflege sind zwar ein besser gehütetes Geheimnis als so manches im Vatikan, aber dass sie unter 5 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege liegt, wird von Verdi-Vertreter\*innen nicht widersprochen.

Foto: Bundesarbeitsgericht

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

