



Vereinigung des Verkehrsgewerbes Hessen e. V., Geschäftsstelle FV GKV,
Breitenbachstraße 1, 60487 Frankfurt am Main

An die Damen und Herren
Geschäftsführerinnen/ Geschäftsführer
sowie Führungskräfte unserer
Mitgliedsunternehmen

Geschäftsstelle
Fachverband Güterkraftverkehr
u. Logistik Hessen e. V.

Breitenbachstraße 1
60487 Frankfurt am Main

Telefon: (069) 38 980 504
Telefax: (069) 38 757 9
E-Mail: arbeitsrecht@gueterkraft.de

Ansprechpartner:
Sebastian Gaubatz
Syndikusrechtsanwalt

Frankfurt a. M.,
den 23. November 2021

Betreff: 3G am Arbeitsplatz und weitere Neuerungen im Zusammenhang mit Corona

Sehr geehrte Damen und Herren,

während die sog. epidemische Lage nationaler Tragweite Ende November ausläuft und damit die Rechtsgrundlage für eine Vielzahl von Corona Verordnungen wegfallen würde, steigen die Infektionszahlen stärker denn je. Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Bundestag am 18. November einer Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zugestimmt, die spätestens nächste Woche in Kraft treten wird. Über die wichtigsten Änderungen im Arbeitsalltag möchten wir Sie hier vorab informieren.

1. Was bedeutet 3G am Arbeitsplatz?

Hierunter versteht man ein Konzept, nach dem nur die Personen Zutritt zum Arbeitsplatz erhalten dürfen, die geimpft, genesen oder getestet sind.

2. Für wen gilt die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz?

Die 3G-Pflicht gilt für alle Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, wenn dort physische Kontakte von Arbeitgebern und Mitarbeitern untereinander oder zu außer der Organisation stehenden Dritten nicht ausgeschlossen werden können.

3. Welche Bereiche fallen unter den Begriff „Arbeitsstätte“ im Sinne des § 28b IfSG?

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert:

Arbeitsstätten sind demnach:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitär- räume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gehören nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG: z.B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

Nunmehr könnte man auf die Idee kommen, dass Fahrpersonal nicht unter die 3G-Regelung fällt. Diese Ansicht ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten. Dies gilt, nach unserer Rechtsauffassung, jedoch nur, wenn der Mitarbeiter keinen tätigkeitsbedingten physischen Kontakt mit Dritten hat. D. h. sobald er im Rahmen seines Auftrages, bspw. beim Be- oder Entladen, selbst das Tanken dürfte ausreichend sein, physischen Kontakt mit Dritten hat, unterfällt er der 3G-Regelung.

4. Was ist unter „möglichem physischen Kontakt“ zu verstehen?

Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

5. Welche Ausnahmen sind hinsichtlich der 3G-Nachweispflicht vorgesehen?

Mitarbeiter und auch die Arbeitgeber selbst, dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Ausnahmen sind ausschließlich

- für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen
- für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte

vorgesehen.

Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Mitarbeiter, die sich aus medizinischen Gründen, nicht impfen lassen können.

6. Wie hat eine 3G-Nachweis-Kontrolle auszusehen?

Zunächst müssen der Arbeitgeber und der Mitarbeiter gemäß § 28b Abs. 1 IfSG beim Betreten der Arbeitsstätte entweder einen Impf- oder Genesenennachweis oder den Testnachweis mit sich führen.

In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass unter Betreten der Arbeitsstätte bereits das Betreten des Firmengeländes zu verstehen ist. D. h. eine Kontrolle bspw. in der Disposition ist bereits zu spät.

Schwerpunkt jeder Kontrolle hat auf der Gültigkeit der jeweiligen Testnachweise zu liegen. Sofern der Arbeitgeber den Impf- oder Genesenennachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle auch dokumentiert hat, können Mitarbeiter mit einem gültigen Nachweis anschließend grundsätzlich von weiteren täglichen Kontrollen bei Betreten der Arbeitsstätte ausgenommen werden. Die Impf- oder Genesenennachweise müssen von den Mitarbeitern jedoch weiter für Kontrollen durch die zuständigen Behörden bereitgehalten werden. Entsprechende Nachweise können nach Erteilung einer freiwilligen Einwilligung durch den einzelnen Mitarbeiter auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden.

7. Wer darf die betrieblichen Kontrollen der 3G-Nachweise durchführen?

Verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise ist der Arbeitgeber. Eine Kontrolle hat vor dem Betreten der Arbeitsstätte zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann diese Kontrolle, unter Beachtung der jeweiligen Anforderungen des Arbeitnehmerdatenschutzes, aber auch an hierfür geeignete Mitarbeiter oder Dritte übertragen.

8. Was muss bei den mitzuführenden 3G-Nachweisen beachtet werden?

a) Impfnachweis

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) ist ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Sofern bei der Kontrolle kein digitales EU-konformes Impfbzertifikat vorgelegt wird, sondern z.B. ein Impfausweis, ist zusätzlich zu prüfen, ob die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut zugelassenen Impfstoffen erfolgt ist. Die Impfung muss entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut vorgesehenen Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, bestehen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sein, oder bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis bestehen.

Welche Impfstoffe zugelassen sind und wie viele Dosen jeweils benötigt werden, erfahren Sie auf der Internetseite des Paul-Ehrlich-Instituts unter www.pei.de.

Bitte beachten Sie, dass das digitale Impfbzertifikat ein Ablaufdatum hat. Dies bedeutet aber nicht, dass der Impfschutz ebenfalls erlischt. Das Ablaufdatum hat lediglich technische Gründe und richtet sich nicht nach dem Zeitpunkt der Impfung, sondern nach dem Zeitpunkt der Zertifikat-Ausstellung. Der Impfschutz erlischt also nicht mit dem Ablaufdatum des Zertifikats. Die ersten Impfbzertifikate laufen Ende des zweiten Quartals 2022 aus. Bis dahin soll es eine einheitliche europäische Lösung geben, so dass auch nach Ablauf der Impfbzertifikate eine Nutzung des digitalen Impfnachweises möglich sein wird.

b) Genesenennachweis

Sofern bei der Kontrolle kein digitales europäisches COVID-Zertifikat vorgelegt wird, ist der Genesenennachweis darauf zu prüfen, ob eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weiteren Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) nachgewiesen wurde und die zugrunde liegende Testung mindestens 28 Tage, aber nicht mehr als sechs Monate, zurückliegt.

c) Testnachweis

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind.

Im Falle eines Schnelltests darf die zu Grunde liegende Testung maximal 24 Stunden zurückliegen. Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Bitte beachten Sie, dass die sog. Selbsttests, also Schnelltests, die der Anwender ohne Beaufsichtigung durchführt, nicht ausreichen.

9. Muss die arbeitgeberseitige Kontrolle auf Einhaltung der 3G-Regel durchgehend erfolgen, oder reichen stichprobenartige Nachfragen aus?

Die Kontrolle muss, insbesondere bei nicht geimpften Mitarbeitern, durchgehend erfolgen und dokumentiert werden.

Bei geimpften und genesenen Mitarbeitern reicht eine einmalige Kontrolle und Dokumentation. Bitte beachten Sie, dass der Status als genesen nach 6 Monaten abläuft. Soweit der genesene Mitarbeiter bis zu diesem Zeitpunkt keinen ausreichenden Impfstatus aufgebaut hat (welcher wieder zu dokumentieren ist), gilt er als ungeimpft und unterliegt der täglichen Testpflicht.

10. Kann die Durchführung eines Corona-Tests des Mitarbeiters im Arbeitsumfeld des Arbeitgebers durchgeführt werden und was ist dabei zu beachten?

Ja! Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Mitarbeiter oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen. Von einer Eignung ist dann auszugehen, wenn der Aufsicht führende Mitarbeiter in das Testverfahren entsprechend der Gebrauchsanordnung des verwendeten Tests unterwiesen wurde.

Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Probanden das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanordnung des verwendeten Tests durchführen. Ferner muss der aufsichtführende Mitarbeiter die bei Testung geltenden Infektionsschutzmaßnahmen beachten und hierin ebenfalls unterwiesen sein.

Die zu testenden Personen sind von anderen Mitarbeitern oder Kundinnen/Kunden zu trennen, Kontakte zwischen einzelnen Personen sind dabei auf ein Mindestmaß. Die Testungen müssen in aus Sicht des Infektionsschutzes geeigneten Räumlichkeiten erfolgen. D. h., es muss sich um separierte Bereiche handeln, die eine Vermischung zwischen ungetesteten Mitarbeitern und 3G-konformen Mitarbeitern etc. ausschließen.

Auf die Einhaltung der allgemeinen Abstands- und Hygieneregeln ist zu achten. Sämtliche zu testende Personen sollen vor Betreten eine Händedesinfektion durchführen und eine korrekt sitzende medizinische Maske oder einen Atemschutz, welcher die Anforderungen der Standards FFP2 (DIN EN 149:2001), KN95, N95 oder eines vergleichbaren Standards erfüllt, tragen.

Zur Dokumentation sollten z.B. Name, Vorname von Aufsichtsführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme in einer Tabelle (ggfs. auch digital) erfasst werden.

11. Wie kann eine Kontrolle bei Mitarbeitern aussehen, die weder ihre Arbeit am Betriebs-sitz aufnehmen, bzw. dies zu Zeiten erfolgt, zu denen sich noch keine zur Kontrolle berechnigte Person vor Ort befindet?

Gerade bei Fahrpersonal, die mehrtägige Touren fahren, oder diese zu Zeiten beginnen, zu denen sich der Arbeitgeber, oder von ihm beauftragte Kontrollpersonen, noch nicht auf dem Betriebshof befinden, wird eine Kontrolle äußerst schwierig.

Bei Mitarbeitern im Fernverkehr verbleiben lediglich die Möglichkeiten diese auf die öffentlichen Testangebote zu verweisen und das Testergebnis mittels E-Mail (oder ähnlichem) an den Arbeitgeber zu senden oder den Selbsttest unter Aufsicht des Arbeitgebers im Rahmen einer Videokonferenz durchzuführen.

Bei Mitarbeitern, die ihre Tour außerhalb der Büroöffnungszeiten beginnen, ist ratsam, die Kontrolle nach Beendigung der Schicht am Vortag durchzuführen. D. h., der Mitarbeiter macht noch auf dem Heimweg einen Test und übermittelt das Ergebnis an seinen Arbeitgeber oder er macht diesen direkt im Anschluss an seine Schicht beim Arbeitgeber unter Aufsicht.

12. Welche Kosten hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Umsetzung der betrieblichen 3G-Regelungen zu tragen?

Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weitere Aufwände für den Arbeitgeber ergeben sich aus den Regelungen des § 28b IfSG nicht.

13. Müssen die Mitarbeiter für die Testkosten aufkommen?

Mitarbeiter haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Mitarbeiter und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden.

14. Muss der Arbeitgeber Corona-Tests während der Arbeitszeit ermöglichen und sind diese Zeiten vergütungspflichtig?

Nein! Der Gesetzesentwurf enthält hierzu keinerlei Regelungen. Vielmehr spricht der Wortlaut der Ausnahmeregelung in § 28b Abs. 1 S. 3 IfSG neu (abweichend von S. 1 ist Arbeitgebern und Mitarbeitern ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot wahrzunehmen) dafür, dass die Arbeitszeit der Mitarbeiter noch nicht mit der Durchführung des Tests beginnt und diese Zeiten somit auch nicht durch den Arbeitgeber zu vergüten sind.

Die Testung ist insbesondere auch nicht gleichzusetzen mit z.B. Umkleidezeiten bei notwendiger Arbeits- und Schutzkleidung. Hierfür spricht zum einen, dass der Mitarbeiter dazu verpflichtet ist, seine Arbeitsfähigkeit durch die Vorlage eines 3G-Nachweises sicherzustellen.

Ferner können Ungeimpfte und Nichtgenesene den Corona-Test an der Betriebsstätte auch zu sonstigen privaten Zwecken nutzen, nämlich um sich im öffentlichen Leben Zutritt zu Restaurants, Freizeiteinrichtungen oder sonstigen Räumen zu verschaffen. Die aufgewendete Zeit für die Durchführung eines Corona-Tests ist daher nicht ausschließlich „fremdnützig“.

15. Wie können die betrieblichen Zugangskontrollen ordnungsgemäß vom Arbeitgeber dokumentiert werden?

Gemäß Art 5 Abs. 1 c) DSGVO hat jede Kontrolle dem Grundsatz der Datenminimierung zu genügen. Daher reicht es aus, wenn am jeweiligen Tag der Kontrolle der Vor- und Zuname des Mitarbeiters auf einer Liste entsprechend „abzuhaken“, sofern der jeweilige Nachweis vom Mitarbeiter erbracht wurde.

Bei Nachweisen von geimpften und genesenen Personen muss das Vorliegen eines entsprechenden Nachweises lediglich einmal erfasst und dokumentiert werden. Bei einem Genesenennachweis ist ferner das Enddatum des Genesenenstatus zu dokumentieren. Die Daten sind zwecks behördlicher Kontrollen spätestens sechs Monate nach der Erhebung zu löschen.

16. Welche datenschutzrechtlichen Grundsätze sind bei den betrieblichen Zugangskontrollen zu beachten?

Bei den vom Arbeitgeber zu kontrollierenden 3G-Nachweisen handelt es sich um besonders geschützte Gesundheitsdaten. Der Arbeitgeber wird nach § 28b IfSG zu Nachweiskontrollen verpflichtet, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Mitarbeiter der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkommen. Soweit es dazu erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Weitere Gesundheitsdaten der Mitarbeiter dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage dieser Bestimmung nicht erhoben bzw. verarbeitet werden.

Der Gesetzgeber hat mit der neuen Regelung in § 28b IfSG von der Öffnungsklausel nach Art 9 Abs. 2 i) DSGVO und wohl auch nach Art 9 Abs. 2 b) DSGVO Gebrauch gemacht. Der Arbeitgeber kann auf Grundlage der neuen Regelung in § 28b Abs. 3 IfSG somit nun auch den Impfstatus seiner Mitarbeiter verarbeiten.

Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten, insbesondere angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen nach § 22 Abs. 2 BDSG vorzusehen. Dafür sind unter anderem technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit zu ergreifen. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (zum Beispiel Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke zur Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus wird ihm gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung gemäß Art. 5 Abs. 1 b) DSGVO. Eine Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist nicht zulässig. Insbesondere ist es dem Arbeitgeber nicht gestattet, die entsprechenden Informationen an Dritte, bspw. Kunden oder Auftraggeber, herauszugeben.

Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen die Datenschutz-Grundverordnung drohen Bußgelder und Schadensersatz.

17. Muss der Mitarbeiter mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen, sofern er nicht dazu bereit ist, seinen 3G-Nachweis vorzulegen?

Der Mitarbeiter hat mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen, wenn er keinen Anspruch bzw. keine Möglichkeit dazu hat, seine Arbeitsleistung von zu Hause aus dem Home-Office zu erbringen. Der Mitarbeiter ist nämlich ohne die Vorlage eines entsprechenden 3G-Nachweises daran gehindert, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber ordnungsgemäß anzubieten. Da die Verhaltensweise frei gewählt ist, verliert der Mitarbeiter zunächst seinen Anspruch auf Entgeltzahlung.

Da die Leistungsstörung ferner im Machtbereich des Mitarbeiters liegt, d.h. er pflichtwidrig seine Arbeitspflichten nicht erfüllt, kann der Arbeitgeber auch mit weiteren Disziplinarmaßnahmen (Ermahnung, Abmahnung und Kündigung) reagieren.

Bevor derartige Maßnahmen durch den Arbeitgeber ergriffen werden, sollte dieser allerdings seine Mitarbeiter zunächst über mögliche Konsequenzen aufklären und ihnen eine Chance des anderweitigen Handelns ermöglichen. Bei hartnäckiger Verweigerung und insbesondere auch bewussten Verstößen gegen 3G und die Zutrittsbeschränkungen, sind aber auch Kündigungen zulässig.

18. Mit welchen Konsequenzen haben Arbeitgeber zu rechnen, die die betriebliche 3G-Regelung nicht oder nicht ordnungsgemäß kontrollieren?

Arbeitgeber, die ihren Pflichten nicht nachkommen, begehen eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld i. H. v. bis zu 25.000 € sanktioniert werden kann.

19. Ab wann tritt die 3G-Regelung in Kraft?

Der Bundestag hat die Änderungen des Bundes-Infektionsschutzgesetzes (IfSG) am 18. November 2021 beschlossen, die einen Tag später auch schon vom Bundesrat abgesegnet wurden. Einen Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt sollen die Regelungen bereits in Kraft treten. Nach ersten Mitteilungen des Bundesarbeitsministeriums sollen die neuen Vorgaben beginnend mit dem 24. November 2021 gelten.

Was noch geregelt wurde:

20. Wiedereinführung der Homeoffice-Verpflichtung

Zudem wird die Homeoffice-Angebotspflicht in § 28b Abs. 4 IfSG wieder eingeführt. Die Formulierung entspricht insoweit vollständig der ursprünglich zum 30. Juni 2021 ausgelaufenen Regelung. Danach haben Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten

anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

21. Keine Entschädigung mehr für ungeimpfte Mitarbeiter, soweit diese in Quarantäne müssen, ohne selbst erkrankt zu sein

Nach dem Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz vom 22. September 2021 gewähren die Länder seit dem 1. November 2021 denjenigen Personen keine Entschädigungsleistungen mehr gemäß §56 Absatz 1 IfSG, die als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet, bei einem wegen COVID-19 behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneter Absonderung, keinen vollständigen Impfschutz vorweisen können.

22. Was heißt das für den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber ist hinsichtlich der Entschädigungszahlungen für die ersten 6 Wochen der Quarantäne vorleistungspflichtig. Folglich muss er vor der Zahlung den Impfstatus des Mitarbeiters klären. Bestand bisher noch keine gesetzliche normierte Auskunftspflicht, hat sich dies nunmehr geändert.

Ist der Mitarbeiter ohne den notwendigen Impf- oder Genesenenstatus, ist vornehmlich zu prüfen, ob er seine Tätigkeit auch aus dem Homeoffice erbringen kann. Wenn dem nicht so ist, entfällt sein Anspruch auf Lohnzahlung, einen Entschädigungsanspruch hat er ebenfalls nicht mehr.

Möchte er also trotzdem Geld erhalten, verbleibt ihm nur, für die Zeit der Quarantäne Urlaub zu nehmen.

23. Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er während der Zeit der Quarantäne erkrankt?

Dies ist zurzeit umstritten. Nach unserer Auffassung besteht kein Anspruch, da es an der sog. Monokausalität für die Leistungsverhinderung fehlt. Gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf eine entsprechende Zahlung, wenn er infolge einer Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Dies wäre hier aber nicht der Fall, da er seine Arbeitsleistung, in Folge der Quarantäne, auch nicht erbringen könnte, wenn er gesund wäre.

Sollten Sie zu dieser Information oder anderen arbeitsrechtlichen Themen Fragen haben, wenden Sie sich an die hierfür zuständige Geschäftsstelle der Vereinigung des Verkehrsgewerbes Hessen e. V..

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Gaubatz
Syndikusrechtsanwalt