



Baden-Württemberg

DER LANDESBEAUFTRAGTE FÜR DEN DATENSCHUTZ UND DIE INFORMATIONSFREIHEIT

PRESSEMITTEILUNG

Pressestelle des Landesbeauftragten für den
Datenschutz und die Informationsfreiheit
Dr. Stefan Brink

Lautenschlagerstraße 20
70173 Stuttgart
www.lfdi-bw.de

Cagdas Karakurt, Tel.: 0711-615541-23
E-Mail: pressestelle@lfdi.bwl.de

02. Oktober 2021

Lohnfortzahlung im Quarantäne-Fall: LfDI informiert über die - leider unklare - Rechtslage

Durch eine Reihe von Änderungen des Infektionsschutzgesetzes wurde geklärt, dass Arbeitgeber nicht generell, sondern nur im Bereich bestimmter Branchen – z.B. Krankenhäuser, Arztpraxen und Pflegeeinrichtungen – den Immunisierungsstatus der Beschäftigten (geimpft/genesen) erfragen dürfen. Aktuell erreicht uns eine Vielzahl von Anfragen, ob Arbeitgeber berechtigt sind, von ihren Beschäftigten im Rahmen etwaiger Lohnfortzahlungsansprüche Auskunft über den Impfstatus zu verlangen.

Ergeht gegenüber einem Beschäftigten eine Quarantäne-Anordnung des Gesundheitsamtes, so leistet der Arbeitgeber zunächst die Lohnfortzahlung für bis zu sechs Wochen. Der Arbeitgeber nimmt diese Zahlung stellvertretend „für die zuständige Behörde“ vor. In einem zweiten Schritt kann der Arbeitgeber von der zuständigen Behörde dann die Erstattung der ausgezahlten Beträge verlangen. Einen Anspruch auf

Entschädigung hat ein Beschäftigter nach § 56 Abs. 1 Satz 4, 5 IfSG jedoch dann nicht, wenn der Beschäftigte diese Quarantäne durch Inanspruchnahme einer allgemein empfohlenen Schutzimpfung oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet hätte vermeiden können.

Diese zunächst nachvollziehbare Gesetzesregelung lässt eine Reihe von Folgefragen offen, welche die praktische Umsetzung der Lohnfortzahlung betreffen:

- Darf der Arbeitgeber, um die Lohnerstattung von der Behörde zu erhalten, den Beschäftigten nach seinem Impfstatus fragen?
- Ist der Beschäftigte umgekehrt verpflichtet, seinen Impfstatus gegenüber seinem Arbeitgeber zu offenbaren, und/oder muss er dem Arbeitgeber hierzu sogar Belege (Impfpass etc.) überlassen?
- Prüft der Arbeitgeber bei Nicht-Geimpften auch, ob gesundheitliche Gründe (schwere Erkrankung/Operation, Schwangerschaft, Immunstörung etc.) oder zwingende beziehungsweise unvermeidbare Gründe für eine Auslandsreise in ein Risikogebiet (Tod oder schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen, Kuraufenthalt, medizinischer Eingriff im Ausland, beruflich veranlasster Auslandsaufenthalt etc.) vorlagen?

Die Rechtslage ist insoweit uneindeutig, die aufgeworfenen praxisrelevanten Fragen werden vom Gesetz nicht geklärt. Dies wiegt schwer, weil aus Sicht des Datenschutzes den Arbeitgeber private Angelegenheiten des Beschäftigten (z.B. Schwangerschaft, Krankheitsdiagnosen) nichts angehen.

Um hier mehr Klarheit bei Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Behörden zu schaffen, hat der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg Dr. Stefan Brink ein Positionspapier vorgelegt, in dem er wesentliche Fragen klärt. Nicht in allen Punkten besteht dabei Einigkeit mit den zuständigen Behörden.

Der Landesbeauftragte Brink: „Die Pandemie greift nach wie vor massiv in die Bürgerrechte der Menschen ein. Leider lassen die gesetzlichen Vorgaben dabei viele Fragen offen, das gilt auch bei der Lohnfortzahlung im Quarantäne-Fall. Der Arbeitgeber darf zwar im Rahmen der Lohnerstattung nach dem Impfstatus des Beschäftigten fragen, der Beschäftigte muss ihm aber seine sensiblen Daten nicht offenbaren, wenn er das nicht möchte. Der Beschäftigte kann auch über das zuständige Regierungspräsidium die Lohnfortzahlung sicherstellen, ohne dass der Arbeitgeber Kenntnis von den Gesundheitsdaten erlangt. Das sehen die zuständigen Behörden aber leider teilweise anders. Solch unterschiedliche Auffassungen sind für Arbeitgeber wie Beschäftigte misslich, letztlich kann nur der Gesetzgeber für Klarheit sorgen. Und das sollte er auch tun.“