

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter August 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre **bpl** Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT
ARBEITSGERICHT
AACHEN ZUR ENT-
GELTFORTZAHLUNG
TROTZ CORONA-
QUARANTÄNE

Eine angeordnete Quarantäne für einen Arbeitnehmer schließt dessen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht aus.

VERBRAUCHERRECHT
**CORONABEDINGTE
SCHLIEßUNG - FITNESS-
STUDIO MUSS BEITRÄGE
ZURÜCKZAHLEN**

Das Landgericht Osnabrück hat entschieden, dass Fitnessstudios während der Schließung eingezogene Beiträge ihren Mitgliedern erstatten müssen.

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT
**DARF DER ARBEITGE-
BER DEN IMPFSTATUS
ABFRAGEN?**

Darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer um Auskunft ersuchen, ob sie sich gegen das Corona Virus haben impfen lassen? Wenn ja unter welchen Voraussetzungen bzw. in welchen Berufsfeldern ist eine solche Frage arbeits- und datenschutzrechtlich zulässig?

GEHALT TROTZ QUARANTÄNE ARBEITSGERICHT AACHEN ZUR ENTGELTFORTZAHLUNG TROTZ CORONA-QUARANTÄNE

Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 30.03.2021, Az. 1 Ca 3196/20

Mit Urteil vom 30.03.2021 hat das Arbeitsgericht Aachen entschieden, dass eine Entgeltfortzahlung für einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen ist, wenn dieser sich in behördlich angeordneter Quarantäne befindet.

Der Arbeitnehmer klagte im Mai 2020 über Kopf- und Magenschmerzen. Daraufhin begab er sich zum Arzt, dieser stellte seine Arbeitsunfähigkeit fest und veranlasste zudem vorsorglich die Durchführung eines Covid-19-Tests.

Das über den Test informierte Gesundheitsamt ordnete eine Quarantäne an. Der Test des Arbeitnehmers stellte sich dann jedoch als negativ heraus.

Als die Arbeitgeberin von der Quarantäneanordnung Kenntnis erlangte, brach sie die an den Kläger gezahlte Entgeltfortzahlung ab und zahlte ihm lediglich eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung ein Anspruch ihres Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung sei beim Zusammentreffen einer Erkrankung und einer Quarantäne vom Infektionsschutzgesetz verdrängt. Der klagende Arbeitnehmer vertrat diese Auffassung nicht und forderte die sich aus der Rückberechnung ergebende Differenz seines Lohnanspruchs zurück.

Das Arbeitsgericht Aachen gab ihm Recht. Die angeordnete Quarantäne schließe den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nicht aus. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt als einzige Ursache die Arbeitsunfähigkeit voraus. Dies sei vorliegend der Fall, da der Arzt dem Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit attestiert hatte.

Ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz bestehe dagegen nur bei sog. Ausscheidern, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtigen, nicht aber bei arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern.

Im Einzelfall kann es durchaus kompliziert sein festzustellen, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat oder nicht. Gegebenenfalls kommt auch ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz in Betracht. Sollten Sie zu dieser Problematik Fragen haben sprechen Sie uns gerne an.

CORONABEDINGTE SCHLIEßUNG FITNESSSTUDIO MUSS BEITRÄGE ZURÜCKZAHLEN

Landgericht Osnabrück, Urteil vom 09.07.2021, Az. 2 S 35/21

Das Landgericht Osnabrück hatte einen Fall zu entscheiden, der die meisten Menschen, die in einem Fitnessstudio angemeldet sind, betreffen kann.

Das Landgericht hat entschieden, dass die Corona-Zwangspause keinen Grund darstellt die ausgefallenen Zeiten an das Ende der eigentlichen Laufzeit anzuhängen. Zudem sind während der Schließung eingezogene Beiträge zurückzuzahlen.

Das betroffene Fitnessstudio musste in der Zeit vom 16.03.2020 bis 04.06.2020 schließen. Der Kläger hatte bei dem Fitnessstudio einen 24-monatigen Vertrag. Der Kläger kündigte seinen Vertrag noch während seiner Mitgliedschaft zum 08.12.2021.

Der Kläger forderte zudem die Beiträge für den Zeitraum der Schließung zurück, da diese trotz der Schließung weiterhin eingezogen wurden. Dieser Aufforderung kam das Fitnessstudio jedoch nicht nach. Der Betreiber machte geltend, die verpasste Zeit könne jederzeit nachgeholt werden. Der Vertrag sei dahingehend zu ändern, dass sich der Vertrag um den Zeitraum der Schließung automatisch verlängere.

Das Landgericht vertrat diese Auffassung nicht. Das Fitnessstudio habe die eingezogenen Beiträge für den betreffenden Zeitraum zurückzuzahlen. Da dem Fitnessstudio aufgrund der behördlichen Schließung die geschuldete Leistung unmöglich war, entfalle auch der Anspruch auf die Monatsbeiträge der Mitglieder. Auch eine Nachholung der Leistung sei nicht möglich.

Zudem sei das Fitnessstudio auch nicht berechtigt den Vertrag einseitig dahingehend zu ändern, dass der Schließungszeitraum kostenfrei an die bereits bestehende Vertragslaufzeit angehängt werde.

DARF DER ARBEITGEBER DEN IMPFSTATUS ABFRAGEN?

Seit das Infektionsgeschehen die letzten Monate deutlich zurückgegangen ist wurde auch die Pflicht zur Arbeit im Home-Office aufgehoben. Arbeitgeber können es ihren Beschäftigten jedoch auch weiterhin ermöglichen freiwillig aus dem Home-Office zu arbeiten.

Sollten Arbeitnehmer allerdings wieder beispielsweise im Büro arbeiten wollen oder müssen stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber seine Mitarbeiter danach fragen darf, ob diese sich haben impfen lassen oder nicht.

Gemäß Art. 4 Nr. 15 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sind Gesundheitsdaten *„personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen.“*

Damit sind auch Informationen über den Impfstatus oder das Ergebnis eines Corona-Tests Gesundheitsdaten. Gesundheitsdaten fallen gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO unter die Kategorie der besonderen personenbezogenen Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten ist grundsätzlich erst einmal untersagt. Nur unter den besonderen Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 2 DSGVO kann eine Verarbeitung gerechtfertigt sein.

Um personenbezogene Daten erheben und verarbeiten zu dürfen, bedarf es immer einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage. Für Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen kann § 23a Infektionsschutzgesetz (IfSG) als Ermächtigungsgrundlage in Betracht kommen. Demnach ist die Abfrage des Impfstatus erlaubt, soweit es zur Erfüllung von Verpflichtungen aus § 23 Abs. 3 IfSG in Bezug auf übertragbare Krankheiten erforderlich ist.

Für alle anderen Beschäftigungsverhältnisse stellt § 23a IfSG jedoch keine taugliche Ermächtigungsgrundlage dar.

Für diese kommt eine Verarbeitung nur nach Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO bzw. § 26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Betracht.

Gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten möglich, wenn „die Verarbeitung erforderlich ist, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedsstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Personen vorsieht,“ zulässig ist.

Da es sich um besonders sensible personenbezogene Daten handelt muss das Merkmal der Erforderlichkeit sehr eng ausgelegt werden. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis muss daher für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unabdingbar sein.

Impfungen sind bisher sowohl in den geltenden Landesverordnungen, als auch in der SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung des Bundes kein Teil des Hygienekonzepts. Eine Verpflichtung sich impfen zu lassen besteht nicht. Die geltenden Hygienekonzepte sind trotz bestehender Impfung einzuhalten. Auch Arbeitgeber müssen ein entsprechendes Hygienekonzept weiterhin vorhalten, um so ihre Arbeitnehmer zu schützen.

Arbeitgebern ist es jedoch nicht erlaubt die Frage nach dem Impfstatus in das Hygienekonzept aufzunehmen. Aufgrund eines möglicherweise für die Arbeitnehmer entstehenden sozialen Drucks und der Angst vor negativen Konsequenzen würde dies zu einem mittelbaren Impfwang im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses führen. Dies gilt auch dann, wenn der Impfstatus auf freiwilligen Angaben des Beschäftigten beruht. Da Arbeitnehmer in der Regel wirtschaftlich abhängig von ihrem Arbeitgeber sind fehlt es an einer echten Wahlmöglichkeit, sodass auch eine Einwilligung in eine solche Frage nicht möglich ist.

Ein ausreichendes Hygienekonzept dürfte auch ohne die Frage nach dem Impfstatus möglich sein. Daher mangelt es an der Erforderlichkeit, weshalb die Datenerhebung nicht zulässig wäre.

Auch die Datenschutzkonferenz hat in einer EntschlieÙung zum Coronavirus vom 29.03.2021 (abrufbar unter: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/20210331_entschliesung_impfdatenverarbeitung.pdf) darauf hingewiesen, dass eine Erhebung des Impfstatus nur unter sehr begrenzten Einzelfällen möglich sein dürfte.

Auch die Landesbeauftragte für den Datenschutz in Nordrhein-Westfalen führt zu dieser Problematik aus *„In Ermangelung einer gesetzlichen Grundlage bedarf es somit in der Regel einer Einwilligung der Arbeitnehmer in die Erhebung und Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten, wobei vor allem im Beschäftigtenbereich die Freiwilligkeit der Einwilligung regelmäßig problematisch ist.“*

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRAÙE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>