

# MERKBLATT

## Bei Quarantäne zukünftig keine Verdienstaussfallentschädigung für Ungeimpfte

### / Hinweise zur Entschädigung

Ordnet das Gesundheitsamt für einen Arbeitnehmer nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Quarantäne an, dann muss der Arbeitgeber das Gehalt nicht weiterzahlen. Nach dem IfSG sind Arbeitgeber aber verpflichtet, Entschädigungsleistungen auszuführen. Die Arbeitgeber bekommen diese Entschädigungen inklusive der Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Das gilt für die ersten sechs Wochen in Höhe des Nettogehalts. Die Entschädigung sowie die gezahlten Sozialversicherungsabgaben kann sich der Arbeitgeber auf Antrag vom Thüringer Landesverwaltungsamt (TLVwA) zurückholen.

### / Kein Anspruch des ungeimpften Arbeitnehmers auf „Quarantäneentschädigung“

Seit dem 01.11.2021 wird bei der Prüfung von Anträgen auf Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 ff. IfSG die Vorschrift des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG (Impfklausel) als Folge des Beschlusses der Gesundheitsministerkonferenz vom 22.09.2021 berücksichtigt und angewendet. Die Vorschrift sieht vor, dass die Entschädigungsleistung dann nicht gewährt wird, wenn das Tätigkeitsverbot oder die Quarantäneanordnung durch die Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung hätte vermieden werden können. Dies bedeutet, dass für Entschädigungszeiträume nach dem 01.11.2021 Verdienstaussfallentschädigungen durch das TLVwA nach § 56 ff. IfSG allein deswegen nicht bewilligt werden, wenn zum Zeitpunkt des Tätigkeitsverbotes bzw. der Quarantäneanordnung die betroffene Person – trotz hinreichendem Impfstoffangebots – keine Schutzimpfung in Anspruch genommen hat und keine medizinische Kontraindikation oder eine Schwangerschaft vorlag.

### / Feststellung des Impfstatus – Hat der Arbeitgeber einen Auskunftsanspruch über den Impfstatus des Arbeitnehmers?

Um die Voraussetzung des Quarantäneentschädigungsanspruchs zu prüfen, muss der Arbeitgeber erfahren, ob der Mitarbeiter geimpft ist oder nicht. Gemäß § 26 Abs. 3 BDSG dürfen Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern Informationen zu deren Impfstatus einholen, soweit mit diesen Angaben Ansprüche nach den §§ 56 ff. IfSG verfolgt werden sollen. Dazu gehören auch Angaben zu etwaigen Gründen, warum ein Impfschutz gegen Covid-19 nicht besteht.

### / Kein Problem wegen Arbeitnehmerdatenschutz

Da der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen, hat er ein berechtigtes Interesse daran, den Impfstatus als Anspruchsvoraussetzungen zu überprüfen und darf ihn daher erfragen und sich ggf. nachweisen zu lassen.

Der Thüringer Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit hält die Verarbeitung des Impfstatus für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ebenfalls für erforderlich.

### **/ Keine Vorleistungspflicht des Arbeitgebers für ungeimpfte Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen (§ 56 Abs. 5 S. 1 IfSG). Eine Vorleistung, Auszahlung durch den Arbeitgeber, scheidet aus, wenn die Voraussetzungen gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG vorliegen. Kann der Arbeitnehmer keinen Impfnachweis erbringen oder weigert er sich diesen zu erbringen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Entschädigung für den Verdienstaussfall als Vorausleistung zu zahlen.

Eine angeordnete Quarantäne begründet zudem keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen oder im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz).

### **/ Hinweis des Arbeitgebers sinnvoll**

Für nicht geimpfte Arbeitnehmer besteht bei Quarantäne kein Anspruch auf Entschädigung für den Verdienstaussfall. Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter deshalb auf die gesetzliche Regelung in § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG und den Wegfall der Entschädigung für Verdienstaussfall bei fehlendem Impfnachweis hinweisen.

### **/ Exkurs: Anspruch nach § 616 BGB ausgeschlossen?**

Arbeitgeber sollten prüfen, ob die Anwendung von § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung) arbeitsvertraglich ausgeschlossen wurde. Ist dies nicht der Fall, kann sich für den Arbeitnehmer ein Lohnfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB ergeben. Die in § 616 BGB formulierte „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ wurde durch das Verwaltungsgericht Koblenz (Urteil vom 10. Mai 2021, Az. 3 K 107/21) für einen Zeitraum bis zu 14 Tagen anerkannt. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass es für die Beurteilung in erster Linie auf das Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses und der Dauer der Arbeitsverhinderung ankomme. Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr sei eine höchstens 14 Tage andauernde Arbeitsverhinderung infolge einer Quarantäneanordnung grundsätzlich noch als eine „nicht erhebliche Zeit“ anzusehen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache wurde aber die Berufung zum Obergericht zugelassen.

### **/ Zusammenfassung**

Für nicht geimpfte Arbeitnehmer besteht bei Quarantäne kein Anspruch auf Entschädigung für den Verdienstaussfall nach dem Infektionsschutzgesetz und keine Vorleistungs- bzw. Zahlungspflicht des Arbeitgebers.

Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter deshalb auf die gesetzliche Regelung in § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG und den Wegfall der Entschädigung für Verdienstaussfall bei fehlendem Impfnachweis hinweisen.