

Keine Entschädigung des Verdienstaufalles für Ungeimpfte im Falle einer Quarantäne

Lena Klever

Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz

Die [Gesundheitsministerkonferenz hat am 22. September 2021 beschlossen](#), dass die Länder spätestens ab dem 1. November 2021 denjenigen Personen keine Verdienstaufallentschädigung mehr gewähren, die sich als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne begeben müssen und keinen vollständigen Impfschutz gegen COVID-19 vorweisen können. Dies gilt selbstverständlich nur, wenn für die betroffenen Personen eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung vorliegt.

Die Entschädigungsleistung wird weiterhin für Personen gewährt, für die in einem Zeitraum von bis zu acht Wochen vor Quarantäne keine öffentliche Empfehlung für eine Impfung gegen COVID-19 vorlag. Gleiches gilt, sofern eine medizinische Kontraindikation hinsichtlich der COVID-19-Schutzimpfung durch ärztliches Attest bestätigt wird.

Regelung im Infektionsschutzgesetz

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) sah schon bislang in [§ 56 Abs. 1 S. 4](#) vor, dass eine Entschädigung des Verdienstaufalles nicht erhält, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die öffentlich empfohlen wurde, eine Quarantäne hätte vermeiden können. Aufgrund des zunächst vorherrschenden Mangels an Impfstoff wurde die Regelung jedoch in der Vergangenheit nicht angewendet.

Nachdem nunmehr flächendeckend Impfangebote gemacht werden konnten, kündigten zunächst einzelne Bundesländer an, die Regelung zukünftig anzuwenden. Nach dem Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz bringen nun alle Bundesländer die Regelung seit dem 1. November 2021 zur Anwendung.

Entgeltfortzahlungspflicht gemäß § 616 BGB

Allerdings ist bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung durch eine Quarantäne grundsätzlich vorrangig eine Entgeltfortzahlungspflicht gemäß § 616 BGB in Betracht zu ziehen,

sofern die Vorschrift nicht arbeitsvertraglich abbedungen ist. Anspruchsvoraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden seine Arbeitsleistung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit nicht erbringen kann.

Welche Dauer im Falle von behördlich angeordneter Quarantäne als erheblich zu betrachten ist, wird [seitens der Gerichte unterschiedlich beurteilt](#). Vereinzelt haben Arbeitsgerichte sogar eine 14-tägige Quarantäne als nicht erheblichen Zeitraum betrachtet.

Hinsichtlich der Frage des Verschuldens wird man, obgleich es eine Impfpflicht in Deutschland bislang nicht gibt, die Wertung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG heranziehen können. Mithin handelt ein Arbeitnehmer dann schuldhaft, wenn er eine Quarantäne mittels einer Schutzimpfung hätte vermeiden können.

Hier bleibt abzuwarten, wie die Arbeitsgerichte mit derartigen Fallgestaltungen umgehen werden.

Ist die Quarantäne für Ungeimpfte wirklich immer vermeidbar?

Voraussetzung für den Ausschluss des Anspruches auf Entschädigung des Verdienstaufalles ist, dass die Quarantäne aufgrund einer Impfung vermeidbar gewesen wäre.

In dem Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz heißt es, dass Personen mit vollständigem Impfschutz grundsätzlich keiner Quarantänepflicht mehr unterliegen. Dies ist jedoch zu kurz gegriffen. Tatsächlich empfiehlt das Robert Koch Institut derzeit, dass Geimpften auch dann eine Quarantäne auferlegt wird, wenn sie Kontakt zu einer mit der Virusvariante Beta (B.1.351) oder Gamma (P.1) infizierten Person hatten. In diesen Fällen ist mithin eine Quarantäne auch durch eine Impfung nicht vermeidbar. Folglich dürfte der Anspruch auf Entschädigung des Verdienstaufalles für Ungeimpfte im Falle einer Quarantäne aufgrund eines Kontaktes mit einer Person, die mit

der Beta oder Gamma Variante infiziert ist, nicht ausgeschlossen werden.

Die Politik schweigt zu dieser Problematik und wälzt diese stattdessen auf die Arbeitgeber ab.

Praxishinweis

Arbeitgebern kann nur geraten werden, zunächst jegliche Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer einzustellen, sobald sich diese in eine behördlich angeordnete Quarantäne begeben müssen, und sodann deren Impfstatus abzufragen.

Anderes gilt nur dann, wenn der Mitarbeiter selbst an COVID-19 erkrankt ist oder dem Arbeitgeber bereits bekannt

ist, dass der Arbeitnehmer über einen vollständigen Impfschutz verfügt. Weist der Arbeitnehmer nach, dass für ihn keine Impfpflicht vorliegt oder legt er ein Attest vor, welches eine medizinische Kontraindikation bescheinigt, kommen Gehaltskürzungen ebenfalls nicht in Betracht.

Sollte sich ein ungeimpfter Arbeitnehmer darauf berufen, dass die ihm auferlegte Quarantäne einen Geimpften gleichermaßen betroffen hätte, sollte gleichwohl von Entgeltzahlungen abgesehen werden. Hier ist abzuwarten wie sich die Arbeitsgerichte und die Behörden positionieren. Darüber hinaus stellen sich Fragen der Darlegungs- und Beweislast, die bislang ungeklärt sind.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Lena Klever unter +49 221 33660-542 oder LKlever@GOERG.de an.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90