

## **Hinweise zum Fragerecht des Arbeitgebers und zur Anwendung des § 56 Abs. 1 S. 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG)**

Die Gesundheitsbehörden können bei einem Arbeitnehmer **vorsorglich** aufgrund eines Ansteckungs- oder Krankheitsverdachts eine **Quarantäne** (§ 30 Abs. 1 S. 3 IfSG) oder ein **Tätigkeitsverbot** (§ 31 S. 1 IfSG) anordnen. Erleidet der Arbeitnehmer hierdurch einen Entgeltausfall – kann er also insbesondere seine Tätigkeit nicht im Homeoffice ausüben –, kommt ein Anspruch auf Entschädigung auf Verdienstausfallentschädigung<sup>1</sup> i. S. d. § 56 Abs. 1 S. 1 bis 3 IfSG in Betracht.

Ein solcher Anspruch scheidet **ab dem 1. November 2021 gem. § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG** aus, wenn die Quarantäneanordnung bzw. das Tätigkeitsverbot durch die Inanspruchnahme einer Schutzimpfung gegen COVID-19 hätte vermieden werden können. Um dies zu prüfen, ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, den Impfstatus beim Arbeitnehmer zu erfragen. Die Frage nach dem Impfstatus ist allerdings nicht immer erforderlich. **Die Dienststellen sind angehalten, folgende Maßstäbe bei der Ausübung des Fragerechts zu berücksichtigen:**

### **I. In folgenden Fällen bedarf es keiner Auskunft durch den Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden:**

- (1) Der Beschäftigte ist **tatsächlich infiziert/erkrankt** und damit arbeitsunfähig. Es greifen die insoweit vorrangigen Regelungen der **Entgeltfortzahlung**.
- (2) Der Arbeitnehmer kann trotz der Quarantäneanordnung bzw. des Tätigkeitsverbots seine Arbeitsleistung unproblematisch im **Homeoffice** erbringen, sodass er sein „normales“ **Arbeitsentgelt** erhält.

Wo aufgrund einer in der konkreten Tätigkeit bedingten erforderlichen Präsenz die Arbeitserbringung im Homeoffice nicht möglich ist (z. B. in Kundenbereichen, den Vollzugsdiensten oder bei Lehrkräften), ist im Einzelfall zu prüfen, ob für den Zeitraum der Quarantäne **ausnahmsweise eine angemessene andere Aufgabe wahrgenommen oder übertragen** werden kann, deren Erledigung im **Homeoffice** möglich ist. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass für einen gewissen Zeitraum eine Fortbildung im Selbststudium angeordnet wird, da die Teilnahme nach § 5 Abs. 5 TV-L als Arbeitszeit gilt.

*Beispiel: So können Lehrkräfte im Homeoffice z. B. im Distanzunterricht eingesetzt, mit konzeptionellen Aufgaben betraut werden, Klassenarbeiten (auch anderer Lehrkräfte) korrigieren.*

Die Dienststellen sind angehalten, von der Möglichkeit der Übertragung **alternativer Aufgaben äußerst großzügigen Gebrauch zu machen!**

---

<sup>1</sup> außertariflich in Höhe der Entgeltfortzahlung gem. § 21 TV-L

**II. Ist der Beschäftigte nicht nachweislich erkrankt und ist keine Lösung im Sinne der vorgenannten Ausführungen zu 1.) und 2.) möglich, ist das Vorliegen der materiell-rechtlichen Voraussetzungen einer Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG zu prüfen.**

Nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG Variante 1 **besteht der Anspruch nicht**, wenn der Beschäftigte durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können. Die öffentliche Empfehlung muss durch die oberste Landesgesundheitsbehörde erfolgen, § 20 Absatz 3 IfSG. Der Ausschlussgrund beruht auf dem Gedanken der Mitverantwortung am schädigenden Ereignis (BT-Drucksache 19/15164, S. 58). **Zur Prüfung, ob der Anspruch ausgeschlossen ist, ist der Arbeitgeber ist berechtigt, sich den Impfstatus des Arbeitnehmers nachweisen zu lassen. Kann der Beschäftigte keine Impfung nachweisen, ist wie folgt zu verfahren:**

- (1) Prüfung, ob eine Impfung aus medizinischen Gründen ausgeschlossen ist (medizinische Kontraindikation). Der Nachweis der medizinischen Kontraindikation kann wahlweise durch ein **ärztliches Attest** über die Vorlage einer Kontraindikation (ohne Diagnose bzw. ohne weitergehende Begründung) **oder eine dienstliche Erklärung gemäß Anlage 2** zum Rundschreiben des vierten Corona-Sammelrundschriftens nachweisen.
- (2) Ist die Quarantäne bzw. das Tätigkeitsverbot aufgrund eines **Kontakts** zu einer infizierten Person mit der **Virusvariante Beta (B. 1.351) oder Gamma (P.1)** angeordnet worden, so hat der Beschäftigte diesen Umstand zu offenbaren. In diesem Fall wird aufgrund einer entsprechenden Empfehlung des RKI auch für vollständig geimpfte oder genesene Personen die Quarantäne angeordnet, sodass es auf den Impfstatus nicht ankommt.
- (3) Ist der Beschäftigte von einer COVID-19-Erkrankung **genesen** und liegt die Erkrankung nicht länger als sechs Monaten zurück, kommt auf den Impfstatus ebenfalls nicht an. Dies hat er entsprechend nachzuweisen.
- (4) Lag für den Beschäftigten in einem Zeitraum von acht Wochen vor der Quarantäne oder dem Tätigkeitsverbot **keine öffentliche Impfeempfehlung** vor, so hat er dies in geeigneter Weise nachzuweisen.

Liegen die materiell-rechtlichen Voraussetzungen einer Verdienstauffallentschädigung gleichwohl nicht vor, kann im Interesse einer einvernehmlichen Lösung – mit Zustimmung des Beschäftigten – für die Zeit der Quarantäne **Erholungsurlaub** gewährt werden. In Betracht kommt auch ein **Abbau von Zeitguthaben** einschließlich der Inanspruchnahme zulässiger **Minusstunden auf den Gleitzeitkonten**. Auch eine Entspargung des Langzeitkontos für diesen Zeitraum ist grundsätzlich möglich.

**III. Verweigert der Beschäftigte seine Mitwirkung bzw. erteilt nicht die erforderlichen Auskünfte, ist wie folgt zu verfahren:**

**Die Entgeltzahlung ist für die Dauer der Quarantäne unverzüglich einzustellen. Bereits gezahlte Entgelte sind nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen zurückzufordern. Der Beschäftigte ist hierüber unverzüglich zu informieren, um den Einwand der Entreicherung vorzubeugen** (zu den Einzelheiten vgl. unter I. A. 1. des vierten Corona-Sammelrundschriftens).

Entsteht durch die Entgeltkürzung für den Arbeitnehmer eine **existenzgefährdende Situation** (z. B. drohende Kreditunwürdigkeit, Privatinsolvenz oder Zwangsvollstreckungsmaßnahmen), besteht im Rahmen einer Einzelfallprüfung grundsätzlich die Möglichkeit einer **Härtefallregelung** (bspw. Stundung, Ratenzahlungsvereinbarungen oder in Ausnahmefällen auch ein Erlass). Es ist ein strenger Maßstab anzulegen, die mit einer Entgeltkürzung naturgemäß verbundenen finanziellen Beschränkungen bzw. Unzuträglichkeiten reichen nicht aus.