

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-we

**Allgemeines Rundschreiben Nr. 192/2021
vom 2. September 2021**

**Corona:
Ausschluss des Entschädigungsanspruchs gemäß Infektionsschutzgesetz (IfSG)
bei Quarantäne für Ungeimpfte:
Zurzeit (noch) kein Anspruchsausschluss für ungeimpfte Arbeitnehmer in NRW**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ist der Anspruch auf Entschädigung für einen **Verdienstaufschlag** infolge eines Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung **gesetzlich ausgeschlossen**, wenn

- der betroffene Arbeitnehmer das Tätigkeitsverbot oder die Absonderung durch die Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder
- einer anderen gesetzlich vorgeschriebenen oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts öffentlich empfohlenen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe oder
- durch den Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet

hätte vermeiden können.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Gesundheit aktuell gegenüber der BDA zu der Frage Stellung genommen, ob Arbeitgeber unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten im Zusammenhang mit § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG den Corona-Impfstatus des betroffenen Arbeitnehmers erfragen dürfen. Dazu hatten wir Sie bereits gestern informiert.

Zu beachten ist allerdings, dass nach Auffassung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) **in NRW** zurzeit (noch) kein Anspruchsausschluss für ungeimpfte Personen besteht.

Wir haben inzwischen vielfach Frage erhalten, ob Arbeitgeber auch für gegen das Coronavirus ungeimpfte Arbeitnehmer eine Verdienstaufschlagsentschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 IfSG vorleisten müssen.

Nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG sind Verdienstaufschläge aufgrund eines Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung u. a. dann nicht zu entschädigen, wenn die oberste Landesgesundheitsbehörde auf der

Grundlage der jeweiligen Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (vgl. § 20 Abs. 3 IfSG) eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung oder andere Maßnahme der spezifischen Prophylaxe ausgesprochen hat und der betroffene Arbeitnehmer das Tätigkeitsverbot oder die Absonderung durch die Inanspruchnahme der empfohlenen Schutzimpfung bzw. Maßnahme hätte vermeiden können (siehe oben).

Die Frage, ob § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG deshalb einen Entschädigungsanspruch von gegen das Coronavirus ungeimpften Arbeitnehmern ausschließt, beantworten die Bundesländer - in Ansehung der jeweiligen Empfehlung der obersten Landesgesundheitsbehörden - unterschiedlich. Beispielsweise vertritt der Freistaat Bayern aufgrund seiner Impfempfehlung bereits heute die Auffassung, dass gegen das Coronavirus ungeimpfte Arbeitnehmer keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 IfSG beanspruchen können.

Nach der aktuellen Auffassung des MAGS kommt in NRW derzeit auch für ungeimpfte Arbeitnehmer (noch) ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG in Betracht. Eine anspruchsausschließende Weisungslage bestehe - **trotz der "Öffentlichen Empfehlung für Schutzimpfungen" des MAGS vom 11. Dezember 2020** - derzeit nicht.

Das MAGS vertritt deshalb aktuell die Auffassung, dass Arbeitgeber auch bei ungeimpften Arbeitnehmern (noch) zur Vorauszahlung einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 verpflichtet sein können.

Allerdings hat das MAGS in Aussicht gestellt, dass es diese Auffassung bei einem jedermann zugänglichen Impfschutz zu einem noch festzulegenden, zukünftigen Zeitpunkt ändern und einen Anspruchsausschluss bei fehlender Coronavirusschutzimpfung gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG bejahen könnte.

Einen konkreten Zeitpunkt hierfür kennen wir aber nicht.

Praxishinweise:

Falls Unternehmen entgegen der Auffassung des MAGS keine Verdienstauffallentschädigung für gegen das Coronavirus ungeimpfte Arbeitnehmer zahlen, könnten diese Arbeitnehmer entweder vor den Arbeitsgerichten ihren Arbeitgeber auf Vorauszahlung der Entschädigung oder direkt das Land NRW vor den Verwaltungsgerichten auf Auszahlung der Entschädigung verklagen. Hierbei ist derzeit unklar, wie die Gerichte die Frage entscheiden werden, ob eine fehlende Coronavirusschutzimpfung zu einem Anspruchsausschluss gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG führt. *Die Gerichte sind nicht an die rein verwaltungsintern gültige Auffassung des MAGS gebunden.*

Demzufolge müssen Arbeitgeber sorgfältig abwägen, ob sie den nicht gegen das Coronavirus geimpften Arbeitnehmern die Verdienstauffallentschädigung vorauszahlen und bei den Landschaftsverbänden eine Erstattung der vorausgezählten Entschädigung beantragen.

Derzeit werden die nordrhein-westfälischen Landschaftsverbände entsprechend der Auffassung des MAGS den Erstattungsanträgen auch bei fehlender Coronavirusschutzimpfung stattgeben, soweit die weiteren Leistungsvoraussetzungen vorliegen.

Wir hoffen, dass das MAGS uns rechtzeitig von einer Meinungsänderung unterrichten wird, um zu vermeiden, dass Unternehmen in Vorleistung treten, um dann wegen einer zwischenzeitlichen Meinungsänderung des Ministeriums doch keine Erstattung durch die nordrhein-westfälischen Landschaftsverbände zu erhalten.

Mit freundlichen Grüßen


Kühnel