

Corona und Arbeitsrecht

(Stand: 26.11.2021)

Arbeitsrechtliche Umsetzung der bundeseinheitlichen 3G-Regelung in den Betrieben und Handlungsempfehlungen im Umgang mit den Beschäftigten

In der letzten Woche haben Bundestag und Bundesrat das [„Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“](#) beschlossen.

Gerne möchten wir Sie über die Neuregelungen informieren, die seit In-Kraft-Treten des Gesetzes am Mittwoch, 24. November 2021 anzuwenden sind. Infektionsschutzverordnungen der Länder werden durch die Bundesregelung nicht formal außer Kraft gesetzt, aber verdrängt, soweit die Bundesregelung inhaltlich Regelungen trifft

I. Kerninhalte der bundeseinheitlichen 3G-Regelung

1. 3G am Arbeitsplatz – Neufassung des § 28 b Absatz 1 bis 3 IfSG

Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen die Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind. Der Arbeitgeber ist zur Kontrolle der vorzulegenden Impf-, Genesenen- und Testnachweise verpflichtet und muss diese Kontrolle dokumentieren. Die 3G-Regelung gilt unabhängig von der Beschäftigtenzahl ab dem ersten Mitarbeiter und unabhängig von jeglichen Kennzahlen (Infektionszahlen, Krankenhausbelegung o.ä.) vorerst bis zum 19. März 2022.

Wie oft muss die 3G-Regelung kontrolliert werden?

Der Arbeitgeber muss täglich kontrollieren, dass seine Beschäftigten die 3G-Regelung einhalten. Für Personen ohne Impf- oder Genesenennachweis bedeutet das, dass sie täglich den Nachweis einer negativen Testung erbringen müssen. Der Impf- und Genesenenstatus muss hingegen nur einmal während des Gültigkeitszeitraums überprüft werden (der Genesenennachweis ist derzeit auf sechs Monate beschränkt). Die Bundesregelung enthält eine ausdrückliche Ermächtigung des Arbeitgebers, diese Daten zum Kontrollzweck zu verarbeiten, also auch zu dokumentieren. Die Daten der Dokumentation sind hinsichtlich der Vorhaltepflcht für behördliche Kontrollen spätestens sechs Monate nach Erhebung zu löschen.

Wie erfolgt der Nachweis?

Der Arbeitgeber muss sich von seinen Beschäftigten einen geeigneten Nachweis über die Erfüllung der „3G“ vorlegen lassen.

Geeignete Nachweise nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung <https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahm/v/index.html> sind:

- Ein Impfnachweis in verkörperter oder digitaler Form, vorausgesetzt die Impfung ist mit einem anerkannten Impfstoff erfolgt und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung sind mindestens 14 Tage vergangen
- Ein Genesenennachweis in verkörperter oder digitaler Form, vorausgesetzt die zugrundeliegende Testung ist durch einen PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der

Nukleinsäureamplifikationstechnik erfolgt und liegt mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurück.

- Ein negativer Testnachweis in verkörperter oder digitaler Form, sofern die zugrundeliegende Testung mittels eines zugelassenen Tests erfolgt ist, maximal 24 Stunden zurückliegt und
 - a) vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist,
 - b) im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt oder
 - c) von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde.

Abweichend davon darf ein PCR-Test bis zu 48 Stunden zurückliegen. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Abstrichnahme.

Selbsttests vor Ort unter Aufsicht reichen als Nachweis für Personen ohne Impf- und Genesenennachweis also aus. Der Arbeitgeber ist aber nach wie vor gemäß der Corona-Arbeitsschutzverordnung nur verpflichtet, zwei Selbsttests zur Eigenanwendung zur Verfügung zu stellen. Eine Pflicht zur Beaufsichtigung durch den Arbeitgeber, um der Nachweispflicht zu genügen, gibt es nicht. Eine Unterstützung des Arbeitnehmers bei der Beschaffung der Testnachweise ist nicht verpflichtend. Gegebenenfalls muss sich der Arbeitnehmer folglich alle im Laufe einer Arbeitswoche erforderlichen Testnachweise extern selbst beschaffen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur Selbsttests zur Eigenanwendung aushändigt.

Die Kontrolle der „3G“ muss grundsätzlich vor dem Betreten des Betriebsgeländes erfolgen. Es gibt lediglich eine Ausnahme für Tests, die vom Arbeitgeber zur Erlangung des erforderlichen Testnachweises angeboten werden: Um sich einem solchen Testangebot des Arbeitgebers unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme zu unterziehen, darf der Arbeitnehmer das Betriebsgelände betreten.

2. Verschärfte 3G-Regelungen für Pflegeeinrichtungen und -dienste

- Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen – unabhängig davon, ob sie geimpft oder genesen sind – voll- und teilstationäre sowie ambulante Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe nur betreten, wenn sie getestet sind und einen Testnachweis (nicht älter als 24 Stunden) mit sich führen.
- Für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpft oder genesen sind, gilt dabei zum einen die Erleichterung, dass sie die Testung durch Schnelltests als Eigentest ohne Überwachung machen können (das gilt nicht für die Jugendhilfeeinrichtungen). Zum anderen ist § 28 b Absatz 2 IfSG (neu) nach Auskunft des Bundesministeriums für Gesundheit derart zu interpretieren, dass der Testrhythmus für geimpfte und genesene Beschäftigte auf insgesamt drei Testungen je Kalenderwoche begrenzt werden kann.

Ungeimpfte bzw. nicht genesene Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei jedem Betreten ein negatives Testergebnis vorlegen, das nicht älter als 24 Stunden (bzw. bei PCR-Test nicht älter als 48 Stunden) ist; der Nachweis aufgrund eines Schnelltests zur Eigenanwendung ohne Aufsicht ist nicht möglich. Freiwillig kann der Arbeitgeber darüber hinaus Testnachweismöglichkeiten im Betrieb anbieten (betriebliche Teststationen oder die Bereitstellung einer Aufsicht für Selbsttests) und zwar auch mehr als zweimal die Woche. Dabei gilt es, etwaige arbeitsrechtliche Fragestellungen im Einzelfall zu beachten. Besucher müssen jedes Mal ein negatives Testergebnis (Schnelltest unter Aufsicht) nachweisen – unabhängig davon, ob sie geimpft oder genesen sind.

- Stationäre sowie ambulante Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind verpflichtet, der zuständigen Behörde zweiwöchentlich Angaben zu den durchgeführten Tests bei Beschäftigten, Pflegebedürftigen/Patienten und Besuchern in anonymisierter Form zu übermitteln. Ebenfalls zweiwöchentlich sind Angaben zum Anteil der Beschäftigten sowie Pflegebedürftigen/Patienten/Betreuten, die gegen Corona geimpft sind, in anonymisierter Form zu übermitteln. Die Einrichtungen werden dafür zur entsprechenden Datenerhebung ermächtigt, soweit sie sich auf die Beurteilung der Gefährdungslage und die Berichtspflichten beziehen.
- Die zur Durchführung oder Überwachung eines Tests berechnigte Person hat jede Durchführung oder Überwachung unverzüglich zu dokumentieren. Die Dokumentation eines Tests muss das Datum der Testung, den Namen der getesteten Person und deren Geburtsdatum und Angaben zur Testung, einschließlich der Art der Testung, enthalten. Wer wissentlich zu Täuschungszwecken einen Test nicht richtig dokumentiert oder nicht richtig bescheinigt, macht sich strafbar.
- Stationäre sowie ambulante Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sind verpflichtet, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen bzw. das in der Regel vorhandene anzupassen. In dessen Rahmen haben sie Coronatests für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.
- Wer entgegen den Vorschriften eine ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtung oder eine Einrichtung der Eingliederungshilfe betritt, kann mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro belegt werden. Die gleiche Summe gilt für Betriebe, die die Nachweiskontrollen nicht/oder nicht richtig überwachen.

3. Arbeit von zu Hause aus – Neufassung von § 28 b Absatz 4 IfSG

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. In der Pflege dürfte dies nur in Ausnahmefällen zum Tragen kommen. Soweit keine Gründe der Beschäftigten diesem entgegenstehen, müssen Beschäftigte diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung ausführen. Was zwingende betriebsbedingte Gründe seitens des Arbeitgebers sind, ist im Gesetz selbst nicht näher ausgeführt. Aus der Begründung ergibt sich, dass solche Gründe Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, die Bearbeitung der Post, die Wartung der IT und die Sicherstellung der Ersten Hilfe sein können.

Weitere Informationen zu den wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der neuen 3G-Regelung beantwortet Ihnen auch die FAQ-Liste des Bundesministeriums für Arbeit, die Sie unter <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Infektionsschutzgesetz/faq-infektionsschutzgesetz.html> finden.

II. Hinweise für die arbeitsrechtliche Praxis im Zusammenhang mit der Test- und Nachweispflicht sowie Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Umgang mit Arbeitnehmern, die die Vorlage eines erforderlichen Nachweises verweigern

In diesem Fall darf der Arbeitgeber dem Beschäftigten den Zugang zum Arbeitsplatz nicht gewähren. Kann der Arbeitnehmer nicht aus dem Homeoffice arbeiten, hat der Arbeitnehmer keinen Entgelt(fort)zahlungsanspruch. Da in der Pflege die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht möglich sein wird, verliert der Beschäftigte seinen Lohnanspruch.

Eine staatliche Entschädigung ist ebenfalls nicht vorgesehen.

Gegebenenfalls kann die ausgefallene Arbeitszeit im Einvernehmen über die Nutzung von Zeitkonten und/oder Urlaub abgedeckt werden. Dazu ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet.

Wie ist der Umgang mit positiv getesteten Beschäftigten?

Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, z.B. im IfSG, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Schnelltestergebnis erhalten. Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflcht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus anordnen.

Entschädigungsanspruch bei vorsorglicher Absonderung

Ist ein Schnell- bzw. Selbsttest positiv und ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 Satz 3 IfSG. Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung. Nach § 56 Absatz 1 Satz 3 IfSG wird die Entschädigung auch an Personen gewährt, wenn diese sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich absondern oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstausfall erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

Wird das Schnell- bzw. Selbsttestergebnis durch einen positiven PCR-Test bestätigt, lagen bereits im Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung nach dem positiven Schnell-/Selbsttestergebnis die Voraussetzungen einer Anordnung der Absonderung vor.

Auch bei Widerlegung des Testergebnisses durch den PCR-Test besteht nach unserer Auffassung ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1 Satz 3 IfSG. Ein positives Selbsttestergebnis führt dazu, dass der Getestete ansteckungsverdächtig im Sinne des § 56 IfSG ist. Nach § 2 Nr. 7 IfSG ist ein Ansteckungsverdächtiger eine Person, von der anzunehmen ist, dass sie Krankheitserreger aufgenommen hat. Dafür spricht unter anderem, dass Antigen-Selbsttests die Zulassung durch das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) benötigen und daher die entsprechend zugelassenen Tests auch hinreichend zuverlässig sind. Vereinzelt lehnen Behörden in den Ländern jedoch einen Entschädigungsanspruch im Fall vorsorglicher Absonderung bei Widerlegung des positiven Selbst-/Schnelltestergebnisses durch einen PCR-Test ab. Daher empfiehlt es sich, vorab bei der jeweils zuständigen Behörde nachzufragen.

Ist eine Kündigung denkbar?

Da sich ein ausdrückliches Beschäftigungsverbot den gesetzlichen Vorgaben nicht entnehmen lässt, wird man zunächst danach differenzieren müssen, ob und inwieweit der jeweilige Beschäftigte seiner Arbeitsleistung auch außerhalb der Arbeitsstätte nachgehen kann. Da in der Pflege die Arbeitsleistung regelmäßig nur in Präsenz, nämlich in der Einrichtung oder in der Häuslichkeit des Kunden erbracht werden kann, ist die Vorlage eines 3G-Nachweises gesetzlich vorgeschrieben und die fehlende Einhaltung der entsprechenden Regeln (auch) für den Arbeitgeber bußgeldbewährt ist (ein Bußgeldkatalog existiert noch nicht), liegt aufgrund eines fehlenden 3G-Nachweises grundsätzlich kein ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung vor. Da in einem solchen Fall von einer Arbeitsverweigerung auszugehen ist, kann dies zu Abmahnungen und als ultima-ratio auch zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen. Hier sollte jedoch stets eine gründliche Prüfung im Einzelfall vorgenommen werden – gegebenenfalls unter Zuhilfenahme von Rechtsrat des Justizariats des bpa Arbeitgeberverbandes.

Was ist zu tun, wenn die Beschäftigten durch ein ärztliches Attest von der Maskenpflicht befreit werden? Welche Anforderungen werden an ein ärztliches Attest gestellt?

Legen Beschäftigte ein ärztliches Attest vor, dass sie von dem Tragen einer Maske befreit, stellt sich die Frage, wie darauf reagiert werden kann.

Ein ärztliches Attest setzt voraus, dass die Befreiung von der Maskenpflicht medizinisch indiziert ist.

Das ärztliche Attest muss mindestens folgende Anforderungen erfüllen:

- Medizinisch indiziert, keine Blanko-Atteste,
- Nennung konkreter Gründe und relevanter Vorerkrankungen erforderlich (so mehrere Verwaltungsgerichte und auch ArbG Siegburg, Urt. V. 16.12.2020 – 4 Ga 18/20); anders allerdings OVG Berlin-Brandenburg: Attest müsse keine konkrete Diagnose enthalten (Beschl. V. 4.1.2021, Az. 11 S 132/20).

Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten, z.B. kann er prüfen, ob die Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung des Arbeitnehmers ausgeführt werden kann (in der Pflege regelmäßig nicht möglich) oder ob eine Versetzung möglich ist und der Arbeitnehmer weiterhin seine Arbeitsleistung erbringen kann. Wenn eine Versetzung nicht möglich ist, wird die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich und die Lohnzahlungspflicht entfällt nach § 326 Absatz 1 BGB. Unseres Erachtens besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dem Arbeitnehmer ist die Erbringung der Arbeitsleistung nicht infolge einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit unmöglich geworden. Mit Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 17.6.2021 – 12 Ca 450/21 hat das Gericht entschieden, dass eine außerordentliche Kündigung wirksam sein kann, wenn er sich nach erfolgloser Abmahnung weiterhin weigert, trotz bestehender Maskenpflicht einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen.

Bezüglich der Befreiung von der Maskenpflicht sind landesspezifische Regelungen zu beachten.

Steht den Beschäftigten eine Erschwerniszulage für das Tragen einer FFP2-Maske zu?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung einer Erschwerniszulage für das Tragen einer FFP2-Maske ergibt sich nicht aus der Corona-ArbSchV o.ä. Erschwerniszulagen werden kraft kollektiv- oder einzelvertraglicher Vereinbarung gezahlt. Regelmäßig werden Erschwerniszulagen für Arbeiten unter besonders erschwerenden oder gesundheitsgefährdenden Umständen vereinbart. Ein Anspruch auf die Vereinbarung einer Erschwerniszulage besteht nicht. Mit der Verpflichtung, FFP2-Masken zu tragen, wird ein umfassender Gesundheitsschutz der Beschäftigten bewirkt, da Ansteckungsgefahren durch Eigen- und Fremdschutz vermieden werden. Eine Erschwerniszulage kann aber jederzeit einvernehmlich im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Anwendung des § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG nur für Geimpfte

Sämtliche Bundesländer gewähren spätestens seit dem 1.11.2021 denjenigen Personen keine Entschädigungsleistung gemäß § 56 Absatz 1 IfSG mehr, die als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet bei einem wegen COVID-19 behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder behördlich angeordneter Absonderung keinen vollständigen Impfschutz mit einem auf der Internetseite des Paul-Ehrlich-Instituts (www.pei.de/impfstoffe/co-vid-19) gelisteten Impfstoffe gegen COVID-19 vorweisen können, obwohl für sie eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung nach § 20 Absatz 3 IfSG vorliegt.

Wer jedoch an Covid-19 **erkrankt und arbeitsunfähig** ist, hat Anspruch auf Lohnfortzahlung und gegebenenfalls Krankengeld im Krankheitsfall – auch wenn er oder sie nicht geimpft sein sollte.

**Länderübersicht zur Anwendung § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG
Entschädigungsanspruch nur für Geimpfte¹
Stand 3. November 2021**

[Baden-Württemberg](#)
[Bayern](#)
[Berlin](#)
[Brandenburg](#)
[Bremen](#)

[Hamburg](#)
[Hessen](#)
[Mecklenburg-
Vorpommern](#)
[Niedersachsen](#)

[Nordrhein Westfalen](#)
[Rheinland-Pfalz](#)
[Saarland](#)
[Sachsen](#)

[Sachsen-Anhalt](#)
[Schleswig-Holstein](#)
[Thüringen](#)

Bundesland	Startdatum	Hinweise zur Umsetzung des Beschlusses	Entschädigung für Ungeimpfte?	Ausgestaltung der Nachweispflicht
Baden-Württemberg	15.9.2021	<p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können in Baden-Württemberg nur über das Portal <u>ifsg-online.de</u> gestellt werden.</p> <p>In Baden-Württemberg besteht jedenfalls ab dem 15. September 2021 eine ausreichende Immunisierungsmöglichkeit. Der Anspruchsausschluss gilt für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen.</p> <p><u>FAQ: Informationen zu Entschädigung wegen Absonderung und Kinderbetreuung</u></p>	Ja, sofern die übri- gen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Insbeson- dere darf nicht gleichzeitig eine Arbeitsunfä- higkeit vorliegen. Liegt eine Ar- beitsunfähigkeit vor, gelten die Regeln der Lohn- fortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzah- lungsgesetz (EFZG).	FAQ-BW: Um beurteilen zu können, ob eine Entschädigung erstattet werden kann, brauchen die Regierungspräsidien vom antragstellenden Arbeitgeber Informationen über den Grund der Absonderung seines Arbeitnehmers (positiver Test/ Kontaktperson/Einrei- sefall) sowie Kenntnisse über den Impfstatus sowie bei einer fehlenden Impfung über das Vorliegen einer (nicht welcher) Kontraindikation zur Impfung. Im Zu- sammenhang mit § 56 IfSG wird ein Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impfstatus bejaht.
Bayern	1.7.2021	<p>Der Anspruchsausschluss findet bereits Anwendung, sofern die Absonderung im Zeit- raum ab 1. Juli 2021 beginnt.</p> <p>Weiterführende Information: <u>Bayern Hinweise zu § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG.</u></p>	Ja, auf positiv ge- testete Personen findet der An- spruchsaus- schluss keine An- wendung.	Der Arbeitnehmer hat eine Selbstauskunft zum Impf- und Gene- senenstatus sowie zur Impfmöglichkeit im Formular „Erklärung der Arbeit- nehmerin / des Arbeitnehmers“ abzugeben. Die Be- troffenen können dabei auch Angaben zu den Besonderheiten im Einzelfall machen, u.a. warum eine Impfung unmöglich oder unzu- mutbar war. Die Selbstauskunft muss aber bisher nicht durch Nachweise belegt wer-

¹ Quelle: BDA

				den. Auf die Richtigkeit der Angaben in der Selbstauskunft wird vertraut. Eine Ausnahme gilt nur für Personen, die angeben, eine Impfung sei bisher nicht möglich gewesen und diese Behauptung im Einzelfall offensichtlich widerlegt werden kann (z. B. Impfangebot durch den Betriebsarzt ist bereits bekannt oder bei Krankenhausangestellten). Im Interesse der Solidargemeinschaft werden die Arbeitgeber gebeten, auf bereits bekannte Impfangebote, die von den Betroffenen ohne Grund abgelehnt wurden, hinzuweisen.
Bayern	1.7.2021	<p>Der Anspruchsausschluss findet bereits Anwendung, sofern die Absonderung im Zeitraum ab 1. Juli 2021 beginnt.</p> <p>Weiterführende Information: Bayern Hinweise zu § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG.</p>	Ja, auf positiv getestete Personen findet der Anspruchsausschluss keine Anwendung.	<p>Der Arbeitnehmer hat eine Selbstauskunft zum Impf- und Genesenstatus sowie zur Impfmöglichkeit im Formular „Erklärung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers“ abzugeben. Die Betroffenen können dabei auch Angaben zu den Besonderheiten im Einzelfall machen, u.a. warum eine Impfung unmöglich oder unzumutbar war. Die Selbstauskunft muss aber bisher nicht durch Nachweise belegt werden. Auf die Richtigkeit der Angaben in der Selbstauskunft wird vertraut. Eine Ausnahme gilt nur für Personen, die angeben, eine Impfung sei bisher nicht möglich gewesen und diese Behauptung im Einzelfall offensichtlich widerlegt werden kann (z. B. Impfangebot durch den Betriebsarzt ist bereits bekannt oder bei Krankenhausangestellten). Im Interesse der Solidargemeinschaft werden</p>

				die Arbeitgeber gebeten, auf bereits bekannte Impfangebote, die von den Betroffenen ohne Grund abgelehnt wurden, hinzuweisen.
Berlin	1.11.2021	Informationen und Antragstellung unter: Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz Berlin.		
Brandenburg	1.11.2021	Weiterführende Information: Pressemitteilung Brandenburg. Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können in Brandenburg nur über das Portal ifsg-online.de gestellt werden.		
Bremen	1.12.2021	Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung müssen verpflichtend über das Portal ifsg-online.de gestellt werden. Das Land geht davon aus, dass bis zum 1. Dezember allen ein Impfangebot unterbreitet werden konnte.	Nein. Ungeimpfte Infizierte sind hiervon nicht betroffen, da diese als Infizierte und nicht nur als infektionsverdächtig gelten, wie es bei Kontaktpersonen der Fall ist. Entsprechend werden infizierte Menschen isoliert. Sie sollen keine Entschädigung erhalten keine Entschädigung nach § 56 IfSG, sondern eine Entgeltfortzahlung erhalten.	Generell muss die Person, bei der eine Kontraindikation für eine Impfung vorliegt und als Kontaktperson in Quarantäne muss, muss den Nachweis darüber erbringen, dass die Voraussetzungen für eine Entschädigungszahlung vorliegen. Das wird in der Regel ein ärztliches Attest sein.
Hamburg	1.11.2021	Weiterführende Information: FAQ Hamburg Hamburg wird den Beschluss der GMK zum 1. November 2021 umsetzen.	Keine Aussage in FAQ.	Soweit Arbeitgebende die Entschädigung nach § 56 Absatz 5 IfSG unmittelbar an ihre Arbeitnehmenden auszahlen, sind sie berechtigt, von den Anspruchsberechtigten Angaben darüber zu verlangen, ob sie vollständig geimpft waren (Impfnachweis). Soweit eine Schutzimpfung aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht möglich war, ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, aus dem

				sich eine solche Aussage ergibt, eine konkrete Diagnose ist jedoch nicht anzugeben.
Hessen	1.11.2021	<p>Weiterführende Information des Regierungspräsidiums Darmstadt: Hinweise zur Entschädigungszahlung</p> <p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden. Stichtag für die Anwendung von § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ist der 1. November 2021. Mit dem Anspruchsausschluss entfällt auch die Vorleistungspflicht des jeweiligen Arbeitgebers nach § 56 Abs. 5 IfSG. Maßgeblich ist insofern der erste Tag der Absonderung, d.h. dass nur Absonderungen, die nach dem 31.10.2021 beginnen, der Regelung § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG unterliegen.</p>	Keine Aussage in den Informationen, Fall dort nicht erwähnt.	Keine Ausführungen.
Mecklenburg-Vorpommern	1.11.2021	<p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden. Konforme Umsetzung des GMK-Beschlusses zum 1. November.</p>	Keine Ausführungen.	Das Land strebt an, weitestgehend auf Nachweise zu verzichten.
Niedersachsen	11.10.2021	<p>Weiterführende Information: Hinweise Land Niedersachsen.</p> <p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden. Bis zum 11. Oktober hatte jeder Bürger im erwerbsfähigen Alter die Gelegenheit, sich impfen zu lassen und kann damit eine Quarantäneanordnung durch das Gesundheitsamt vermeiden. Für die wenigen Menschen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können oder für die noch keine ausdrückliche Impfpflicht vorliegt, wird es auch weiterhin Entschädigungszahlungen im Quarantänefall geben. Auch Personen, die an Covid</p>	Keine ausdrückliche Aussage, nur Hinweis, dass Personen, die an COVID-19 erkranken, auch in Zukunft Lohnfortzahlung erhalten.	Das Antragsformular unter ifsg-online fragt für Anträge ab dem 11. Oktober 2021 den Impf- bzw. Genesenenstatus ab.

		erkranken, erhalten auch in Zukunft ihre Lohnfortzahlung.		
Nordrhein-Westfalen	11.10.2021	<p>Weiterführende Informationen: Pressemitteilung MAGS NRW.</p> <p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden.</p> <p>Nordrhein-Westfalen wird zum 11. Oktober 2021 die Verdienstaufschüßigungen bei Quarantänen für Menschen ohne Covid-19-Impfschutz auslaufen lassen.</p> <p>Ausgenommen von dieser Regelung bleiben Menschen, die sich aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen können. Genesene und Geimpfte, die aufgrund von Impfdurchbrüchen v oder Neuerkrankungen in Quarantäne müssen, haben ebenfalls weiterhin einen Anspruch auf eine Verdienstaufschüßigung</p>	Nein, ungeimpfte Infizierte sollen keine Entschädigung erhalten.	Das Antragsformular unter ifsg-online fragt für Anträge ab dem 11. Oktober 2021 den Impf- bzw. Genesenstatus ab.
Rheinland-Pfalz	1.10.2021	<p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden.</p> <p>Rheinland-Pfalz geht davon aus, dass bis zum 1. Oktober 2021 alle rheinlandpfälzischen Bürgerinnen und Bürger für die eine Impfpflicht besteht, die Möglichkeit hatten sich impfen zu lassen.</p> <p>Personen, die sich nach dem 1. Oktober 2021 als Kontaktperson oder Reiserückkehrer in Quarantäne begeben müssen, erhalten daher in der Regel keine Entschädigung.</p>	Auch ungeimpften Infizierten wird das Land in der Regel keine Entschädigung zahlen.	<p>Das Antragsformular unter ifsg-online fragt für Anträge ab dem 11. Oktober 2021 den Impf- bzw. Genesenstatus ab.</p> <p>Wer aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen Corona geimpft werden kann, muss bei Antragstellung ein entsprechendes Zeugnis vorlegen. Aus dem Zeugnis muss sich - neben der Aussage, dass nach Überzeugung der ausstellenden ärztlichen Person oder der ausstellenden Stelle eine medizinische Kontraindikation gegen die Impfung besteht, der Name, die Anschrift und das Geburtsdatum der getesteten Person sowie die Identität der Person oder Stelle, die das ärztliche Zeugnis ausgestellt hat, hervorgehen.</p>

Saarland	27.9.2021	Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden. Bis zum 27. September 2021 wäre es allen Beschäftigten möglich gewesen, den vollen Impfschutz zu erlangen. Die Regelung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG wird somit erst in Fällen einer Absonderung oder eines Tätigkeitsverbots nach dem 27. September Anwendung finden. Ausgenommen sind Beschäftigte, bei denen eine Impfung aufgrund medizinischer Kontraindikation nicht durchführbar ist	Ja. Bei einem positiven Test wird angenommen, dass auch eine Schutzimpfung die Quarantäne nicht verhindert hätte.	Das Antragsformular ifsg-online fragt für Anträge ab dem 27. September 2021 den Impf- bzw. Genesenstatus ab.
Sachsen	1.11.2021	Informationen und Antragstellung unter: Infektionsschutz, Entschädigung für Verdienstaussfälle aufgrund von Quarantäne.		
Sachsen-Anhalt	1.11.2021	Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden.		
Schleswig-Holstein	1.10.2021	Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können über das Portal ifsg-online.de gestellt werden. Schleswig-Holstein wird keine Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG für Kontaktpersonen und Reiserückkehrer mehr gewähren, die ab dem 1. Oktober 2021 Adressat eines behördlichen Tätigkeitsverbotes oder eines behördlichen Absonderungsgebotes sind und bis zu diesem Zeitpunkt nicht vollständig geimpft sind. Die Landesregierung vertritt die Auffassung, dass durch eine Corona-Schutzimpfung eine Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus und folglich auch eine anschließende Absonderung mit großer Sicherheit vermieden werden kann. Ausnahmen gelten nur für Personen, die nachweisen können, dass bei Ihnen gesundheitliche Gründe gegen	Ungeachtet des Impfstatus wird eine infizierte Person häufig auch arbeitsunfähig erkrankt sein, sodass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) haben. In diesem Fall erleiden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Verdienstaussfall und ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG scheidet bereits	oder die Bescheinigung über die durchgeführte Impfung erfolgen. Bei Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden können, ist ein ärztliches Attest vorzulegen. In diesem Attest hat der Arzt die fehlende Impfmöglichkeit (Kontraindikation) zu attestieren. Eine konkrete Diagnose oder der konkrete Grund muss in diesem Attest nicht wiedergegeben werden.

		eine Impfung sprachen (Kontraindikation). Eine weitere Ausnahme gilt für Fälle, in denen auch bei Vorliegen einer vollständigen Impfung eine Absonderung nicht hätte vermieden werden können. Dies kann der Fall sein, wenn erwerbstätige Personen aus einem Risikovariantengebiet einreisen. Allerdings muss die betreffende Person in dieses Gebiet gereist sein, bevor es zum Virusvariantengebiet erklärt wurde.	tatbestandlich aus.	
Thüringen	1.11.2021	<p>Anträge auf Erstattung der Entschädigungsleistung können in Thüringen generell nur über das Portal ifsg-online.de gestellt werden.</p> <p>Ab dem 1. November 2021 wird bei der Prüfung von Anträgen auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 ff. IfSG die Vorschrift des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG (Impfklausel) als Folge des GMK-Beschlusses berücksichtigt und angewendet.</p>	Keine Ausführungen.	Das Antragsformular ifsg-online fragt für Anträge ab 1. November 2021 den Impf- bzw. Genesenenstatus sowie eine etwaige Kontraindikation/ Schwangerschaft ab. Für den Fall einer Kontraindikation sind die entsprechenden medizinischen Nachweise per Upload beizufügen. Arbeitgeber dürfen gemäß § 26 Abs. 3 BDSG von den ArbeitnehmerInnen Informationen zu deren Impfstatus einholen, soweit mit diesen Angaben Ansprüche nach den §§ 56ff. IfSG verfolgt werden sollen. Dazu gehören auch Angaben zu etwaigen Gründen, warum ein Impfschutz gegen Covid-19 nicht besteht.

Bei spezifischen Fragen zur neuen 3G-Regel sowie weiteren arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Coronapandemie, steht das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes seinen Mitgliedern gerne zur Verfügung.