

Entgeltfortzahlung und Erstattungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz bei Arbeitsausfall wegen Corona

Inhaltsverzeichnis

1. Welche Ansprüche bestehen, wenn die bloße Möglichkeit einer Erkrankung gegeben ist (ohne behördliche Anordnung einer Quarantäne) und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „freiwillig“ von der Arbeitsverpflichtung freistellt?2
2. Welche Ansprüche bestehen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Verdachts einer Infektion durch das Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt wird? (= nur Verdacht, aber kein bestätigter Corona-Fall)2
3. Welche Ansprüche bestehen, wenn der Arbeitnehmer ein bestätigter Corona-Fall ist oder eine Krankmeldung = ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (wegen Symptomen, ohne dass ein bestätigter Fall vorliegt) bringt?3
4. Welche Ansprüche bestehen, wenn der Arbeitgeber selbst ein bestätigter Corona-Fall ist oder für ihn Quarantäne angeordnet wurde?3
5. Die Gemeinde / das Landratsamt hat mich aufgrund einer Allgemeinverfügung aufgefordert mich als (möglicher) Infizierter in häusliche Quarantäne = häusliche Absonderung zu begeben. Habe ich hier auch einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?4
6. Muss man den Arbeitnehmer weiterzahlen, wenn dieser wegen fehlender Arbeit nicht mehr oder nicht mehr voll beschäftigt werden kann und dies auf die Corona Pandemie zurückzuführen ist?5
7. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer aufgrund Kita-/Schulschließung und somit erforderlicher Kinderbetreuung, ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?.....5
8. Welche Ansprüche haben die Arbeitnehmer, wenn deren Kinder selbst an Corona erkrankt sind?.....6
9. Welche Ansprüche bestehen bei behördlicher Schließung von Betrieben?6
10. Kann der Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen/Arbeitszeitkonten abbauen?7

1. Welche Ansprüche bestehen, wenn die bloße Möglichkeit einer Erkrankung gegeben ist (ohne behördliche Anordnung einer Quarantäne) und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „freiwillig“ von der Arbeitsverpflichtung freistellt?

Der Arbeitgeber bleibt zur Lohnzahlung weiter verpflichtet. Es besteht keine Möglichkeit die Lohnzahlung erstattet zu bekommen, da es sich um eine freiwillige Maßnahme handelt (auch wenn dies aus Vorsichtsgründen zum Schutz der anderen Arbeitnehmer erfolgt).

2. Welche Ansprüche bestehen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Verdachts einer Infektion durch das Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt wird? (= nur Verdacht, aber kein bestätigter Corona-Fall)

Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Der Arbeitgeber ist jedoch (zunächst) verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine sog. „Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz“ in Höhe des Verdienstauffalls (= volles Nettogehalt) auszuführen (§ 56 (5) IfSG). Diese Verpflichtung besteht bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Die Entschädigung ist gleichzeitig mit dem Lohn zur Auszahlung fällig.

Der Arbeitgeber kann dann bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Erstattung stellen. Zuständige Behörden sind in Baden-Württemberg die Gesundheitsämter, die wenn Sie in Stuttgart, Mannheim oder Heilbronn wohnen bei der jeweiligen Stadtverwaltung, ansonsten beim Landratsamt angesiedelt sind. In Bayern sind es ebenfalls die Gesundheitsämter, die in den Städten München, Augsburg, Nürnberg, Ingolstadt und Memmingen bei der jeweiligen Stadtverwaltung und ansonsten bei den Landratsämtern angesiedelt sind.

Einen Antrag auf die Entschädigung nach dem IfSG für den Landkreis Schwäbisch Hall finden Sie unter dem folgenden Link:

<https://www.lrasha.de/de/buergerservice/elektronische-dienste/formulare-a-z-infoblaetter/verzeichnis-formulare-a-z-infoblatter/gesundheitsamt/>

Sollte Ihr Wohnort in Bayern liegen, finden Sie Antrag und Antragsvoraussetzungen auf die Entschädigung nach dem IfSG unter dem folgenden Link:

<http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>

Der Arbeitgeber kann hierbei auch einen Vorschuss für die Entgeltzahlungen verlangen (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Hinweis:

Eine Entschädigung nach dem IfSG wird nur dann gezahlt, wenn die Quarantäne von der zuständigen Behörde schriftlich gemäß §§ 30, 31 IfSG angeordnet wurde.

3. Welche Ansprüche bestehen, wenn der Arbeitnehmer ein bestätigter Corona-Fall ist oder eine Krankmeldung = ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (wegen Symptomen, ohne dass ein bestätigter Fall vorliegt) bringt?

Es handelt sich dann um einen „normalen Fall“ der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitgeber schuldet das Gehalt sodann bis zu einer Dauer von 6 Wochen.

Der Arbeitgeber kann jedoch über das AAG-Erstattungsverfahren einen Teil der Entgeltfortzahlung erstattet bekommen (gleichlaufend wie bei sonstiger Krankheit).

Ausnahme:

Einer Fortzahlung des Entgelts des erkrankten Arbeitnehmers nach dem EntFG bedarf es dann nicht, wenn dieser die Erkrankung nachweislich absichtlich oder grob fahrlässig selbst herbeigeführt hat (Corona-Party oder Reise in ein bekanntes Risikogebiet).

Wird gegenüber dem am Corona-Virus erkrankten Arbeitnehmer von der zuständigen Behörde zugleich nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet, dann konkurriert der Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EntFG mit dem Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Nach herrschender Meinung geht wegen der öffentlich-rechtlichen Zwangswirkung das infektionsschutzrechtliche Beschäftigungsverbot der Erkrankung des Arbeitnehmers vor.

Schließt sich die Verwaltung dieser Meinung an (Erfahrung existiert hierzu nicht), kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde (in Bayern und BW die Gesundheitsämter) einen Antrag auf Erstattung stellen. Dies wäre wünschenswert, da die Erstattung nach § 56 IfSG für Arbeitgeber höher als die Erstattung nach dem AAG-Umlageverfahren ausfällt.

Der Arbeitgeber kann zudem einen Vorschuss für die Entgeltzahlungen verlangen (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Anträge für die Entschädigung nach dem IfSG finden Sie weiter oben unter Punkt 2.

4. Welche Ansprüche bestehen, wenn der Arbeitgeber selbst ein bestätigter Corona-Fall ist oder für ihn Quarantäne angeordnet wurde?

Selbständige haben nach § 56 Abs. 1, 2 IfSG im Fall eines behördlich angeordneten Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG oder einer Absonderung nach § 30 IfSG für diesen Zeitraum ebenfalls Anspruch auf Ersatz ihres vollen Verdienstaufschlags begrenzt jedoch auf einen Zeitraum von 6 Wochen, anschließend in Höhe des Krankengeldes.

Darüber hinaus können sie nach § 56 Abs. 4 S. 2 IfSG Antrag auf Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang stellen.

Selbständige im Sinne des Gesetzes sind sowohl Einzelunternehmer, als auch Gesellschafter von Personengesellschaften (GbR, OHG, GmbH & Co. KG) sowie Geschäftsführer von GmbHs.

Als Verdienstausschlag wird bei Selbständigen gemäß § 56 Abs.3 Satz 4 IFSG ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde gelegt.

Arbeitseinkommen i.S.d. Gesetzes ist insoweit der Gewinn (bei Gesellschaftern von Personengesellschaften der persönliche Gewinnanteil, bei GmbH-Geschäftsführern das Geschäftsführergehalt), der im Einkommensteuerbescheid für das vergangene Kalenderjahr festgestellt wurde.

Anträge für die Entschädigung nach dem IfSG finden Sie weiter oben unter Punkt 2.

Hinweis:

Die vorstehenden Ausführungen gelten wirklich nur, wenn der Selbständige selbst infiziert oder in Verdacht steht infiziert worden zu sein und aufgrund eines Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG oder Quarantänemaßnahmen nach § 30 IfSG gehindert wird seiner Tätigkeit nachzugehen bzw. den Betrieb weiterzuführen. Wer als Selbständiger seinen Beruf nicht ausüben kann, da er aufgrund einer Verordnung des Landes gemäß § 32 IfSG seinen Betrieb schließen muss oder die Durchführung von Veranstaltungen, bei denen er hätte Geld verdienen können, verboten ist (wie momentan in Baden-Württemberg und Bayern der Fall), erhält keine Entschädigung nach dem IfSG!

Die Corona-Verordnungen der Länder Baden-Württemberg und Bayern finden Sie unter den folgenden Links:

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/aktuelle-infos-zu-corona/aktuelle-corona-verordnung-des-landes-baden-wuerttemberg/>

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayIfSMV/true?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

5. Die Gemeinde / das Landratsamt hat mich aufgrund einer Allgemeinverfügung aufgefordert mich als (möglicher) Infizierter in häusliche Quarantäne = häusliche Absonderung zu begeben. Habe ich hier auch einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?

Momentan ergehen seitens der Gemeinden/Landratsämter auf die Grundlage von § 28 IfSG gestützte Allgemeinverfügungen. Diese ordnen die häusliche Absonderung an, wobei diese nur in Kombination mit einer durch das Gesundheitsamt erfolgenden persönlichen Mitteilung Wirkung entfaltet. Verstöße gegen das Absonderungsgebot werden als Straftat mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet. Wer als

Ansteckungsverdächtiger nach dem IfSG durch eine Anordnung der zuständigen Behörde unter häusliche Absonderung gestellt wurde und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, erhält nach § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG eine Entschädigung in Geld (zur Höhe vgl. oben Ziff. 4).

Die den Landkreis Schwäbisch Hall betreffenden Verordnungen und Allgemeinverfügungen finden Sie unter dem folgenden Link:

[https://www.lrasha.de/index.php?id=953?&no_cache=1&publish\[id\]=1113016&publish\[start\]=](https://www.lrasha.de/index.php?id=953?&no_cache=1&publish[id]=1113016&publish[start]=)

6. Muss man den Arbeitnehmer weiterzahlen, wenn dieser wegen fehlender Arbeit nicht mehr oder nicht mehr voll beschäftigt werden kann und dies auf die Corona Pandemie zurückzuführen ist?

Das Risiko genügend Arbeit zu haben, sog. „Beschäftigungsrisiko“, trägt grundsätzlich allein der Arbeitgeber (auf Verschulden kommt es hier nicht an). Die Arbeitnehmer haben ganz normal Anspruch auf Weiterzahlung ihres Arbeitslohns.

Hier helfen nur so schnell wie möglich eine Anordnung von Kurzarbeit und die Beantragung von Kurzarbeitergeld (wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen). Betriebsbedingte Kündigungen sind weitere Maßnahmen, sind jedoch als absolut letztes Mittel einzusetzen.

7. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer aufgrund Kita-/ Schulschließung und somit erforderlicher Kinderbetreuung, ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?

Müssen die Eltern die Betreuung des Kindes, aufgrund coronabedingter Schließung der Betreuungseinrichtungen, selbst organisieren und ist es ihnen deshalb (zeitweise) unmöglich, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen, steht den Betroffenen aufgrund Änderung des Infektionsschutzgesetzes vom 30.03.2020 nun ein Anspruch auf Entgeltentschädigung nach § 56 Abs. (1a) IfSG zu.

Voraussetzung ist, dass die Betreuung durch ein Elternteil erfolgt und diese nicht anderweitig sichergestellt werden konnte (Darlegungspflicht), das Kind höchstens 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Die Entschädigung beträgt 67 % des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstausschlags, wird für längstens sechs Wochen gewährt und beträgt für einen vollen Monat höchstens einen Betrag von 2.016 Euro. Die Entschädigung wird zudem nicht für Zeiten der Schulferien gezahlt.

Des Weiteren ist der Arbeitgeber möglicherweise nach § 616 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Die herrschende Meinung geht davon aus, dass ein Zeitraum von bis zu maximal 10 Arbeitstagen als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im Sinne des § 616 Satz 1 BGB anzusehen ist. Die Vorschrift wird allerdings so verstanden, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer

tatsächlich nur vorübergehend verhindert ist. Wird z.B. die Schließung des Kindergartens/der Schule sogleich für einen längeren Zeitraum erklärt, bzw. wird der ursprüngliche angeordnete Zeitraum verlängert, besteht von vorneherein überhaupt kein Anspruch nach § 616 BGB. Wenn das Leistungshindernis die Verhältnismäßigkeitsgrenze überschreitet, entfällt der Vergütungsanspruch vollständig und nicht nur hinsichtlich des unverhältnismäßigen Teils.

Die Geltung der Vorschrift kann zudem im Arbeitsvertrag, tariflich oder durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden; ist die Anwendung von § 616 BGB wirksam ausgeschlossen, muss der Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlung nach dieser Vorschrift überhaupt nicht leisten.

Ob der Anspruch nach § 56 (1a) IfSG entfällt, wenn ein Anspruch nach § 616 BGB besteht oder umgekehrt, ist momentan noch nicht geklärt.

8. Welche Ansprüche haben die Arbeitnehmer, wenn deren Kinder selbst an Corona erkrankt sind?

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln. Entscheidend hierfür sind § 616 BGB und § 45 SGB V. Die vorstehenden Ausführungen zu § 616 BGB gelten entsprechend (siehe hierzu Ziff. 7.).

Sofern keine Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB besteht, haben Beschäftigte das Recht auf unbezahlte Freistellung gegenüber ihrem Arbeitgeber gemäß § 45 SGB V. Für diese Zeit haben die Eltern Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse in Höhe von 90% des ausgefallenen Nettoentgelts.

Gesetzlich vorgesehen sind insoweit bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil, bei Alleinerziehenden 20 Tage. Der Anspruch ist auf maximal 25 Arbeitstage pro Elternteil, bei Alleinerziehenden also auf 50 Arbeitstage, im Kalenderjahr begrenzt.

9. Welche Ansprüche bestehen bei behördlicher Schließung von Betrieben?

Ob eine Pflicht zur Fortzahlung des Arbeitslohns bei Schließung eines Betriebes aufgrund behördlicher Anordnung besteht, kommt darauf an.

Soweit man die Corona Pandemie als Betriebsrisiko ansieht, hätte der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung seines Arbeitslohns. Nicht zum Betriebsrisiko gehören grundsätzlich allgemeine Gefahrenlagen wie Kriege, Unruhen und Terroranschläge. Manche zählen dazu auch Pandemien.

Ggf. könnten dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG (siehe oben Ziff. 2, 3 u. 4) zustehen, wenn die Schließung als behördlich angeordnetes Berufsverbot oder Quarantäne i.S.v. §§ 30, 31 IfSG zu verstehen wäre.

Soweit die Voraussetzungen vorliegen, sollte zudem unbedingt Kurzarbeit angezeigt werden.

Leidet der Betrieb aufgrund der Corona-Pandemie unter Verdienst- oder Einnahmeausfall, der zu einer existenzbedrohlichen Wirtschaftslage führt, die laufenden Kosten der nächsten drei Monate die Einnahmen demnach übersteigen, so können zusätzlich Fördermittel von Bund und Ländern beantragt werden.

Nähere Erläuterungen zu Fördermitteln und Kurzarbeit finden Sie in unserem Leitfaden für Mandanten und dem Informationsschreiben zum Kurzarbeitergeld auf unserer Webseite.

10. Kann der Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen/Arbeitszeitkonten abbauen?

a) Nach (bislang) herrschender Meinung ist eine Anordnung von „Zwangsurlaub“ für einzelne Arbeitnehmer nicht möglich, weil sich der Urlaub grundsätzlich zunächst an den Wünschen des Arbeitnehmers auszurichten hat.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind nach dem BUrlG die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

b) Soweit Überstunden/Mehrarbeitsstunden auf einem Zeitarbeitskonto bestehen, können diese abgebaut werden, soweit das Guthaben nicht zweckgebunden ist. Der Abbau von Überstunden ist auch eine Voraussetzung für die Beantragung von Kurzarbeitergeld.

c) Soweit noch alter Urlaub besteht, kann vom Arbeitnehmer wohl auch verlangt werden, dass der alte Urlaub genommen wird, wenn nicht vereinbart worden ist, dass er ihn für einen bestimmten Zweck ansparen darf. Der Abbau von Alturlaub gehört ebenfalls zu den Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld.

d) Liegen dringende betriebsbedingte Umstände/dringende betriebliche Belange vor, die es erfordern, dass das gesamte Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum stillgelegt werden muss, darf der Arbeitgeber auch Betriebsurlaub anordnen.

Generell bezieht sich dies auf Umstände, die ein normales Fortführen der täglichen Arbeit nicht möglich machen. So können Betriebsferien zum Beispiel eingeführt werden, wenn die Auftragszahl für einen vorhersehbaren Zeitraum merklich sinkt. Eine solche Situation dürfte hier aufgrund Pandemie vorliegen.

Hat der Betrieb keinen Betriebsrat, so kann der Arbeitgeber die Betriebsferien kraft des ihm obliegenden Direktionsrechts einführen, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, bedarf es dessen Zustimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Besteht im Betrieb aber eine Urlaubsplanung und haben Arbeitnehmer im Hinblick darauf schon Dispositionen getroffen (z.B. einen Urlaub fest gebucht), dürfte eine Anordnung insoweit jedoch unwirksam sein, soweit noch nicht feststeht, dass der Urlaub aufgrund der konkreten Situation storniert wird/wurde.

Der Arbeitgeber darf zudem nicht den kompletten Jahresurlaub als Betriebsurlaub anordnen und damit festlegen. Es gibt zwar keine gesetzliche Vorgabe, wie viele Urlaubstage der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch die Anordnung von Betriebsferien „nehmen“ darf, das Bundesarbeitsgericht hat aber eine 3/5-Regelung

als grundsätzlich angemessen erachtet. D. h., 3/5 des regulären Jahresurlaubs für Betriebsferien und 2/5 für individuellen Urlaub!

Da gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, kann der Arbeitgeber keine Betriebsferien unter Rückgriff auf einen Urlaubsanspruch des kommenden Jahres anordnen. Der Arbeitgeber sollte daher darauf achten, dass noch genügend Resturlaub des Arbeitnehmers vorhanden ist, soweit er Betriebsferien plant. Ansonsten bleibt es ihm freigestellt, ob er den Arbeitnehmer trotzdem, unter Fortzahlung der Vergütung, beurlaubt oder ihn weiterbeschäftigt.

Soweit es zu Ausgangsverboten (so wie in Italien oder Frankreich) kommt, dürfte aber vermutlich kein Urlaub mehr vorliegen, da dem Arbeitnehmer eine Freizeitgestaltung nicht mehr möglich ist.

Die Anordnung eines Betriebsurlaubs ist u.E. dann nicht mehr möglich! Dies wird jedoch ein rechtlicher Streitpunkt sein, den es in Zukunft seitens der Arbeitsgerichte zu klären gilt. Möglich bleibt aber immer die Anordnung von Kurzarbeitergeld.

LHM

Hußenöder Maurer Kalis und Partner mbB

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte

Haller Straße 189

74564 Crailsheim

Fon: +49 7951 9494-0

Fax: +49 7951 9494-20

E-Mail: info@lhm-beratung.de

Sitz: Crailsheim

Amtsgericht Ulm, PR 720114

Einzelvertretungsberechtigte Partner: Jürgen Hußenöder, Hartmut Maurer, David Fantini, Markus Kalis



PrimeGlobal

*An Association of
Independent Accounting Firms*