

Informationen für unsere Mandanten

ULF VON SOTHEN M.B.A. (WALES)
RECHTSANWALT, STEUERBERATER,
FACHANWALT FÜR STEUERRECHT

DR. MONIKA DIRKSEN-SCHWANENLAND
RECHTSANWÄLTIN, STEUERBERATERIN,
FACHANWÄLTIN FÜR STEUERRECHT

KATHARINA PAARE
RECHTSANWÄLTIN,
FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT

19. März 2020
mDS/KP/vS/10000

Rundschreiben zum Thema Entgeltfortzahlung und Entschädigung für Arbeitnehmer in Zeiten von Corona

Sehr geehrte Mandanten und Mandantinnen,

wenn Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung, einer Quarantäne oder aus sonstigen Gründen ihre Arbeit nicht leisten können, stellt sich die Frage, wer diesen Verdienstaufschlag letztlich zu tragen hat. Wie immer lässt sich dazu keine pauschale Aussage treffen. Vielmehr sind folgende Gruppen bei Arbeitnehmern zu unterscheiden:

1. Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anordnung in Quarantäne und

- **Kann normal arbeiten („Homeoffice-Fall“)**

Arbeitnehmer, die sich möglicherweise mit dem Coronavirus infiziert haben, können nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) vom Gesundheitsamt dazu verpflichtet werden, ihren häuslichen Bereich nicht zu verlassen. Der Arbeitnehmer ist mithin **nicht krankgeschrieben**. Kann er seine Arbeitsleistung auch aus dem Homeoffice erbringen, hat er weiterhin einen Vergütungsanspruch.

- **Ist an der Arbeitsleistung gehindert**

Ist der Arbeitnehmer in dem vorgenannten Fall aber an der Erbringung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung gehindert, ist zu unterscheiden, ob das Weiterzahlen des Ar-

beitsentgelts in solchen Fällen im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde (§ 616 BGB), was in der Praxis sehr häufig der Fall ist, oder nicht.

Fall a: § 616 BGB ist im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen

Nach § 616 BGB verliert ein Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch im Falle einer kurzzeitigen, unverschuldeten Arbeitsverhinderung nicht. Ist also § 616 BGB im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen, muss der Arbeitgeber den Arbeitslohn ganz normal weiterzahlen. Für den Fall der Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz gilt hier nach der Rechtsprechung ein Zeitraum von sechs Wochen bei länger bestehenden unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnissen als "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit. Sofern und soweit der Arbeitgeber nach § 616 BGB dazu verpflichtet ist, seinem Arbeitnehmer den Arbeitslohn weiter zu bezahlen, hat er **keinen** Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, da ein Verdienstaufschlag nicht vorliegt. Dieser Fall geht wirtschaftlich also voll zu Lasten des Arbeitgebers.

Ab der siebten Woche gelten die nachfolgend dargestellten Regelungen für Fall b.

Fall b: § 616 BGB ist arbeitsvertraglich ausgeschlossen

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber ist also nicht zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, so dass zum Schutz des Arbeitnehmers ein Entschädigungsanspruch entsteht (§ 56 IfSG). Dennoch ist der Arbeitgeber aufgrund des Infektionsschutzgesetzes dazu verpflichtet, das Nettoarbeitsentgelt für die ersten sechs Wochen der Quarantäne an den Arbeitnehmer weiter zu zahlen. Für die Zahlungen kann er jedoch eine Erstattung bei der im jeweiligen Bundesland zuständigen Behörde **innerhalb einer Frist von drei Monaten** beantragen. Entschädigungszahlungen sind nicht über das AAG-Verfahren erstattungsfähig. Im Endergebnis erhält der Arbeitgeber das an den Arbeitnehmer gezahlte Gehalt und die Sozialabgaben erstattet.

2. Auszubildende

Auszubildende haben nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gegen die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Für Azubis ändert sich mithin nichts. Auch in diesem Fall hat der Arbeitgeber den Lohn für sechs Wochen weiter zu bezahlen und ihm steht kein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz zu.

3. Krankgeschriebene Arbeitnehmer

Sofern sich die Infektion bestätigt, ist der Arbeitnehmer also **krankgeschrieben**, erhält er Entgeltfortzahlung nach den allgemeinen Regeln für längstens sechs Wochen. Die Entschädigung für die Quarantäne davor wird nicht auf die Entgeltfortzahlung bei Krankheit angerechnet. Der Arbeitgeber, der unter das Umlageverfahren nach AAG fällt, erhält einen Teil der Gehaltsaufwendungen erstattet. Der Fall ist hier wie bei jeder anderen Erkrankung des Arbeitnehmers auch.

4. Arbeitsverhinderung aus sonstigem Grund („Kita-Schließungsopfer“)

Bei Arbeitnehmern, die weder krankgeschrieben noch vom Gesundheitsamt dazu verpflichtet wurden, ihren häuslichen Bereich nicht zu verlassen, aber dennoch daran gehindert sind, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen, weil sie z. B. nicht auf Homeoffice ausweichen können, ist wieder danach zu unterscheiden, ob § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde, was – wie bereits erwähnt – in der Praxis sehr häufig der Fall ist, oder nicht. Zu dieser Fallgruppe zählen insbesondere Arbeitnehmer, die für ihre Kinder keine andere Betreuung organisieren können. Ist § 616 BGB nicht ausgeschlossen, gilt grundsätzlich die Entgeltfortzahlung für den Verhinderungszeitraum durch den Arbeitgeber. Ist § 616 BGB jedoch ausgeschlossen, besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch und die Arbeitnehmer müssen Überstunden abbauen oder (bezahlten oder unbezahlten) Urlaub nehmen.

Wer bekommt Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?

Wer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält nach § 56 IfSG eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Das gilt neben Arbeitnehmern auch für Selbständige, Freiberufler und Gewerbetreibende, s. dazu unser vorheriges Merkblatt.

Wie hoch ist die Entschädigung und wer muss sie zahlen/abrechnen?

Die Entschädigung bemisst sich für die ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaufschlag. Als Verdienstaufschlag gilt bei Arbeitnehmern das Nettoarbeitsentgelt. Vom Beginn der siebten Woche an wird die Entschädigung in Höhe des Betrags des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V direkt von der zuständigen Behörde gewährt. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die sechs Wochen die Entschädigung für die Entschädigungsbehörde auszuführen und die üblichen Meldungen

vorzunehmen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der Entschädigungsbehörde erstattet.

Nach Ablauf der sechs Wochen zahlt die Entschädigungsbehörde. Welche Behörde das ist, ist in jedem Bundesland unterschiedlich. Wenn die Entschädigungsbehörde bezahlt, dann muss der Arbeitgeber nichts mehr tun.

Die Entschädigungszahlung ist für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei. Für den Arbeitgeber fallen in diesem Fall keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Monika Dirksen-Schwanenland
Rechtsanwältin ♦ Steuerberaterin
Fachanwältin für Steuerrecht

Katharina Paare
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ulf von Sothen
Rechtsanwalt ♦ Steuerberater
Fachanwalt für Steuerrecht