

Lohnfortzahlung und Entgeltisiko bei Corona

Nachfolgend haben wir für Sie Informationen zu Krankschreibung, Quarantäne, Schul- und KITASchließungen sowie Kurzarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengestellt:

§§ 29 bis 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ermöglichen als Maßnahme zur Bekämpfung von Infektionskrankheiten auch, Personen unter Beobachtung oder Quarantäne (auch *Absonderung* genannt) zu stellen und ein Beschäftigungsverbot anzuordnen.

1. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung, wenn er an dem Coronavirus erkrankt ist?

Ist die betroffene Person Arbeitnehmer und tatsächlich am Coronavirus *arbeitsunfähig erkrankt*, gilt die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den allgemeinen Regeln für die Dauer von sechs Wochen. Kleine Betriebe können zumindest einen Teil ihrer Aufwendungen über die Entgeltfortzahlungsversicherung (U 1) erstattet bekommen.

Wenn gegen den am Coronavirus erkrankten Arbeitnehmer von dem zuständigen Gesundheitsamt *zugleich* nach § 31 Satz 2 IfSG ein *Beschäftigungsverbot* angeordnet worden ist, soll nach ganz h. M. in der Literatur wegen der *behördlichen Zwangswirkung* der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers infolge des Tätigkeitsverbotes gemäß § 56 Abs. 1 IfSG dem Entgeltfortzahlungsanspruch vorgehen (vgl. *Müller-Glöge* in MünchKomm 8. Auflage 2020, § 3 EFZG, Rn. 10; *Schaub/Linck*, § 98 Rn 20a; *Greiner* in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, 4. Auflage 2018, § 80, Rn. 41; tw. aA *ErfK-Reinhard*, 20. Aufl. 2020, § 3 EFZG, Rn. 19). Danach wird derjenige, der einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, vom Staat *in Höhe seines Verdienstaustausfalls* (Netto-Arbeitsentgelt) für die Dauer von sechs Wochen entschädigt (vgl. § 56 Abs. 2 und Abs. 3 IfSG).

Dabei tritt der Arbeitgeber in *Vorleistung*, ist also Auszahlungsstelle für den Staat. Die ausgezahlten Beträge werden vom Arbeitgeber auf Antrag bei der zuständigen Behörde erstattet (vgl. § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

Die Erstattung erfolgt aber *nur auf Antrag* des Arbeitgebers. Anträge des Arbeitgebers, der in Vorleistung geht, sind innerhalb einer *Frist von drei Monaten* nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit aufgrund Tätigkeitsverbot gemäß § 31 IfSG oder dem Ende der Absonderung gemäß § 30 IfSG bei der zuständigen Behörde zu stellen (vgl. § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG).

Wichtig ist noch, dass der Arbeitgeber einen Vorschuss für die Entgeltzahlungen verlangen kann, was insbesondere bei Kleinbetrieben interessant sein kann (vgl. § 56 Abs. 12 IfSG).

Da das Verhältnis des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall und des Entschädigungsanspruchs nach § 56 IfSG zueinander bislang nicht geklärt ist, empfiehlt es sich für die Praxis, in jedem Fall einen Erstattungsantrag nach § 56 Abs. 5 IfSG innerhalb der Dreimonatsfrist bei der zuständigen Behörde zu stellen und die Handhabung durch die Behörden abzuwarten.

Eine Liste der in den jeweiligen Bundesländern zuständigen Behörden für die Erstattungsanträge nach § 56 Abs. 5 IfSG stellt die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV)

zusammen mit einer Praxisinformation zum Thema Anspruch auf Entschädigung auf ihrer Internetseite bereit: www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Entschaedigung.pdf.

In Niedersachsen sind z. B. die jeweiligen Gesundheitsämter der Landkreise und kreisfreien Städte zuständig.

Welches Gesundheitsamt örtlich zuständig ist, kann einer Datenbank des Robert-Koch-Instituts entnommen werden: <https://tools.rki.de/PLZTool/>.

Zum Verfahren bei Verdienstaussfällen bei angeordneter Quarantäne informiert z. B. das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie unter <https://www.niedersachsen.de/Coronavirus/hinweise-fur-berufstatige-185673.html>.

2. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung, wenn eine behördliche Maßnahme gegen ihn verhängt wurde (z. B. Beschäftigungsverbot oder Quarantäne)?

Der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG besteht auch bei Verdacht einer Ansteckung mit dem Coronavirus, wenn ein behördliches Beschäftigungsverbot nach § 31 IfSG angeordnet worden ist. Dies gilt auch bei einer behördlich angeordneten Quarantäne nach § 30 IfSG.

Kausal für die Arbeitsverhinderung ist dann nicht die (vermutete) Krankheit als solche, sondern das Beschäftigungsverbot. Deshalb besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Häufig wird überdies ja noch nicht einmal eine Krankheit vorliegen, da nur ein Verdachtsfall besteht.

Der Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers soll jedoch dann nicht bestehen, wenn der Arbeitgeber ggf. nach § 616 Satz 1 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet wäre und Ansprüche nach § 616 BGB nicht arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich - was in der Praxis häufig der Fall ist - ausgeschlossen worden sind. Danach wird der Arbeitnehmer des Anspruchs auf die Arbeitsvergütung „nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch *einen in seiner Person liegenden Grund* ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Denkbar wäre die Anwendung des § 616 Satz 1 BGB ggf. im Falle eines individuellen Tätigkeitsverbots, das lediglich einen einzelnen Arbeitnehmer betrifft.

3. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können?

Diese Konstellation tritt insbesondere ein, wenn Eltern aufgrund der landesweiten Schul- und Kitaschließungen wie z. B. in Niedersachsen ab dem 16.03.2020 die Betreuung ihres Kindes selbst organisieren müssen und es ihnen deshalb (zeitweise) unmöglich ist, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen.

Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht nicht.

Die Eltern müssen sich mit dem Arbeitgeber verständigen, wie die Betreuung sichergestellt werden kann. Das kann durch den Abbau von Überstunden oder Gleitzeit, durch bezahlten oder unbezahlten Urlaub oder durch die Arbeit im Home-Office geschehen.

Im Übrigen besteht in diesen Fällen auch kein Anspruch auf andere Leistungen, wie z. B. Krankengeld wegen Erkrankung des Kindes, solange die dafür geltenden Voraussetzungen (z. B. das Kind ist krank) nicht erfüllt sind.

4. Besteht im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB).

Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von Corona-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Hinweis: Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

5. Können Arbeitgeber aufgrund von Corona Kurzarbeitergeld beantragen?

Die mit dem Corona-Virus zusammenhängenden wirtschaftlichen Probleme wie Liefereschwierigkeiten, Wegfall von Aufträgen usw. können Betriebe in finanzielle Schwierigkeiten bringen.

Eine Möglichkeit zum Gegensteuern ist die vorübergehende Anordnung von Kurzarbeit. Kommt es aufgrund des Coronavirus zu einem Arbeitsausfall, etwa weil Lieferungen ausbleiben und der Betrieb in der Folge nur eingeschränkt oder gar nicht arbeitsfähig ist oder weil ein Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung schließen muss, kommt ein Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld in Betracht. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden.

Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit *zuvor* selbst bei der zuständigen Agentur für Arbeit *anzeigen und die Details mit ihr klären*. Hinweis: Eine Vertretung durch Quattek & Partner dabei ist leider *nicht* möglich.

Bundesregierung und Gesetzgeber werden kurzfristig Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld erlassen. Aktuelle Informationen gibt diese Seite der Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>.

Stand: 17.03.2020 (Q&P)