

Ihre Fragen aus dem Live-Webinar „Infektionsschutzgesetz in der Entgeltabrechnung“ (Auszug) - Rheinland-Pfalz



Bitte beachten Sie: Aufgrund der aktuellen Veröffentlichung des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27.03.2020 im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 14 vom 27.03.2020 Seiten 587ff hat sich eine Änderung ergeben.

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurde ergänzt. Die erste Frage/Antwort stellt die Ergänzung dar.

Bitte beachten Sie zusätzlich das aktuelle GKV-Spitzenverband-Rundschreiben 2020/255 vom 02.04.2020 zu den versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen des Bezugs einer Entschädigung nach dem IfSG bei Anordnung einer Quarantäne, dass ergänzend zum im Seminar genannten Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 13./14.10.2009 veröffentlicht wurde.

Eine Hilfe bei der Suche der zuständigen Behörde finden Sie auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (nach dem jeweiligen Postleitzahlenbereich):

<https://tools.rki.de/PLZTool/>

Dürfen nach den Änderungen jetzt Eltern bei geschlossener Kita/Schule nach dem IfSG freigestellt werden?

In das Infektionsschutzgesetz aufgenommen ist ein Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas zur Eindämmung der gegenwärtigen Pandemie (§ 56 Abs. 1a und Abs. 2 IfSG). Ziel der Entschädigungsregelung ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern bis zum zwölften Lebensjahr erleiden, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung (z. B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen) realisieren können. Risikogruppen wie zum Beispiel die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.

Ein Verdienstaufschlag besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahl fernzubleiben wie etwa durch den Abbau von Zeitguthaben. Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor. Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens soll für bis zu sechs Wochen gewährt werden und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt.

Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann. Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen ist.

Entsteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG aufgrund von Quarantäne / Berufsverbot nur, wenn eine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB Arbeitsvertraglich oder Tarifvertraglich ausgeschlossen ist?

Dies ist eine arbeitsrechtliche Frage. Eine arbeitsrechtliche Beurteilung kann ich nicht vornehmen.

Neben den Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers und Arbeitnehmers nach § 56 IfSG tritt ggf. noch ein Anspruch nach § 616 BGB, wenn der Arbeitnehmer für eine vorübergehend kurze Zeit aus persönlichen (also subjektiven) Gründen verhindert ist, die Leistung zu erbringen. Das kann bei Infektionen grundsätzlich der Fall sein, wie die Gerichte schon in den 60iger Jahren entschieden haben. Allerdings dürfte dies nur absolute Einzelfälle, wie etwa an Salmonellen erkrankte Metzgergesellen (BGH) oder Paratyphusfälle (LG Düsseldorf) betreffen.

Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot für ein Unternehmen in der Gesamtheit oder um eine allgemeine Pandemie, so liegt kein individuell in der Person liegendes Leistungshindernis vor (§ 616 BGB). In einem solchen Fall handelt es sich um ein objektives Leistungshindernis. Dann dürfte die Norm nicht anwendbar sein. Das wird bei „allgemeinen Untersagungen des Geschäftsbetriebs“ der Fall sein. Allerdings befindet man sich hier im „Dickicht des Meinungsstandes zu § 616 BGB“. Diese Norm wird von einigen Fachanwälten doch recht extensiv ausgelegt, von anderen wiederum auf die „echten“ in der Person des einzelnen Arbeitnehmers liegenden Leistungshindernisse beschränkt.

Das ist auch praktisch wichtig, denn nach Auffassung sowohl des BGH als auch des LG Düsseldorf sind im Fall der weiter bestehenden Verpflichtung zur Entgeltzahlung aus § 616 BGB durch den Arbeitgeber die Entschädigungsansprüche gegen den Staat nach § 56 IfSG ausgeschlossen. Die Anwendung des § 616 BGB entlastet damit den Staat. Genau diese Frage wird bei Entschädigungsbegehren gegen den Staat eine Rolle spielen. Bei der Corona-Pandemie handelt es sich um ein nicht allein im Arbeitnehmer liegenden Grund, sondern ein objektiver Verhinderungsgrund wegen der allgemeinen Pandemie bzw. allgemeinen Untersagung des Geschäftsbetriebes. Krause (in HWK, 8. Auflage 2018, § 616 BGB, Rn. 35, 17) sieht Epidemien als objektive Leistungshindernisse, die nicht vom Arbeitgeber einzukalkulieren und damit in der Vergütungsfortzahlung zu tragen sind. Diese Beantwortung stellt ausdrücklich keine juristische Bewertung da.

Können Sie ein Beispiel für die Berechnung der Erstattung des Arbeitgebers geben?

Nettolohn-Berechnung ohne Arbeitsausfall

▪ Monatseinkommen:	4.000,00 Euro
▪ Lohnsteuer:	371,00 Euro
▪ Solidaritätszuschlag:	20,40 Euro
▪ SV-Beiträge	791,00 Euro
= Nettolohn ohne Arbeitsausfall:	2.817,60 Euro

Tatsächliche Nettolohn-Berechnung mit Arbeitsausfall

▪ Monatseinkommen:	3.000,00 Euro
▪ Lohnsteuer:	161,83 Euro
▪ Solidaritätszuschlag:	0,00 Euro
▪ SV-Beiträge	593,25 Euro

= Nettolohn mit Arbeitsausfall:	2.244,92 Euro
Verdienstausfall:	572,68 Euro

Dieser Betrag wird erstattet durch die zuständige Behörde.

Auf Antrag erstattet die zuständige Stelle die gezahlten Entschädigungen für die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, denen eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 zu gewähren ist

- bei Tätigkeitsverboten: Verdienstausfall + Rentenbeiträge
- bei Abgesonderten: Verdienstausfall, Rentenbeiträge und Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung.

Die Berechnung erfolgt hier beispielhaft.

Können Sie evtl. mal ein Beispiel dafür geben, wann ein Kurzarbeitergeldanspruch vorliegt, obwohl gleichzeitig eine Verhinderung nach IfSG besteht?

Ich kann ihnen diese Frage nicht abschließend beantworten. Meine Nachfrage bei einem Fachanwalt ergab, dass eine gleichzeitige Beantragung von Entschädigung (§ 56 IfSG) und Kurzarbeitergeld ist unproblematisch. Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit der Quarantäne zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG). Der Anspruch nach dem IfSG ist höher als das Kurzarbeitergeld, da § 56 IfSG das gesamte Arbeitseinkommen kompensiert.

Inzwischen werden mir aber auch Fälle geschildert, in denen die Bundesagentur für Arbeit anderslautend argumentiert.

Wie lange muss ich z.B. im Einzelhandel meine geringf. Besch. weiter bezahlen? Gelten hier auch die sechs Wochen oder muss ich diese solange weiter bezahlen bis die Öffnung wieder erlaubt wird?

Die Regelungen des IfSG finden auch bei geringfügig Beschäftigten Anwendung.

Ein Seniorenpflegeheim wurde behördlich geschlossen. Habe ich das richtig verstanden? Es gibt dafür keine Entschädigungszahlung. Der AG muss den Lohn weiterzahlen. Er hat aber die Möglichkeit Kurzarbeit zu beantragen.

Wenn die Maßnahmen von der zuständige Behörde für ein berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG) oder eine Absonderung (Quarantäne nach § 30 IfSG) angeordnet wurden, können Ansprüche auf Entschädigung nach § 56 IfSG geltend gemacht werden.

Ansonsten handelt es sich um eine Betriebsschließung ohne Ansprüche nach dem IfSG.

Der Arbeitnehmer gehört einer Risikogruppe an. Bescheinigung des Arztes liegt vor. Der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht. Ist der Arbeitnehmer bezahlt freizustellen? Es liegt keine AAG Bescheinigung vor. Wie ist der Sachverhalt zu beurteilen?

Ich kann nicht beurteilen von welcher Bescheinigung sie konkret sprechen? Eine Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit? Ist der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt, hat er gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) den Anspruch auf

Entgeltfortzahlung bei Erkrankungen für die Dauer von sechs Wochen bzw. 42 Tage. Teilweise sind diese Fristen arbeits- oder tarifvertraglich länger.

Bleibt der Arbeitnehmer in einer freiwilligen häuslichen Quarantäne auf Rat seines Arztes gilt das sog. Wegerisiko. Auch wenn man im Winter den Betrieb nicht erreichen kann, verlieren Arbeitnehmer gem. § 326 Abs. 1 BGB den Entgeltzahlungsanspruch.

Bleiben Arbeitnehmer zu Hause, fehlen sie unentschuldigt. Ein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht besteht auch bei drohenden Pandemien nicht. Das Fehlen kann bis zu einer Abmahnung oder Kündigung führen.

Besteht der Verdacht auf eine Ansteckung, besteht ein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, wenn ein behördliches Beschäftigungsverbot nach § 31 IfSG angeordnet worden ist. Das Tätigkeitsverbot kann sich auf einzelne Arbeitnehmer oder behördlich definierte Gruppen beziehen.

Im Fall der Quarantäne (§ 30 IfSG) sind gleich zu behandeln. Hier wird infolge der Quarantäne die Beschäftigung unterbunden. Dann besteht der Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG. Erkrankt ist der unter Quarantäne stehende Arbeitnehmer nicht, so dass deshalb kein Anspruch aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen kann.

Der §56 (1a) gilt erst ab dem 27.03.2020? Ausfälle für Kinderbetreuung vorher werden nicht erstattet?

Mit Wirkung ab dem 30.03.2020 steht erwerbstätigen Sorgeberechtigten die aufgrund einer behördlichen vorübergehenden Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen ihrer Arbeit nicht mehr nachgehen können, weil sie die Kinder betreuen müssen, unter bestimmten Voraussetzungen ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG für Verdienstaufschlag zu.

Die Regelung ist befristet bis 31.12.2020.

Bekommen die freiwillig und privat versicherte Mitarbeiter in den ersten 6 Wochen auch keinen Zuschuss zur KV u. PV? oder gilt es ab der 7.Woche?

Es besteht mangels gezahlten Arbeitsentgelt kein Anspruch auf einen Beitragszuschuss des Arbeitgebers (§ 257 Abs. 1 Satz 1 SGB V sowie § 61 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die vom Arbeitnehmer getragenen und gezahlten Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung werden auf Antrag der zuständigen Behörde nach § 58 IfSG erstattet.

Die Beitragsbemessung für die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungsfreien Arbeitnehmer richtet sich in den ersten sechs Wochen des Bezugs einer Entschädigungsleistung im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler. Danach ist unverändert der Höchstbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Für die Beitragsabführung im Rahmen des sogenannten Firmenzahlungsverfahrens gelten die Ausführungen im v. g. Absatz entsprechend. Im Zuge der auftragsweisen Auszahlung der Entschädigungsleistung übernimmt der Arbeitgeber auch die Zahlung des Höchstbeitrages für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer an die zuständige Krankenkasse. Ein Einbehalt von Beitragsanteilen des Arbeitnehmers sowie eine Zahlung

der Beitragszuschüsse des Arbeitgebers scheiden aus. Die vom Arbeitgeber (verauslagten) und gezahlten Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung werden durch die Entschädigungsbehörde nach § 58 IfSG auf Antrag des Arbeitgebers erstattet.

Gibt es Beispiele für berufliche Tätigkeitsverbote derzeit?

Nach den Informationen im Rundschreiben 2020/255 des GKV-Spitzenverbandes vom 02.04.2020 konzentriert sich derzeit die behördliche Anordnung von Schutzmaßnahmen, die Entschädigungsansprüche auslösen, auf die Absonderung (Quarantäne) von Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen und nicht auf berufliche Tätigkeitsverbote. Insofern richten sich die Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG (und nicht nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG).

Die Entschädigung des Verdienstausfalls wird auch bei einem sogenannten Tätigkeitsverbot gewährt. Bei einem Tätigkeitsverbot wird einzelnen Personen durch behördliche Anordnung untersagt, eine bestimmte Tätigkeit für einen vorübergehenden Zeitraum auszuüben. Ein typischer Fall: ein Mitarbeiter eines Nahrungsmittelbetriebs, der eine Salmonelleninfektion hatte. Auch wenn der Betroffene keine Symptome mehr hat, darf er nicht in Bereichen arbeiten, in denen er mit Lebensmitteln in Kontakt kommt. Andere Tätigkeiten (z.B. im Büro) dürfen aber ausgeübt werden. Die zuständigen Behörden sind berechtigt, Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern bestimmte berufliche Tätigkeiten zu untersagen, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten zu verhindern. Sie können die oben genannten Personen in einem Krankenhaus oder an einem anderen Ort absondern (z.B. in häuslicher Quarantäne).

Rechtlicher Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass es sich um eine rein allgemeine abrechnungsfachliche Beantwortung Ihrer Frage handelt und keine Beantwortung im konkreten Einzelfall im Sinne einer rechtsberatenden Auskunft ist.

Eine konkrete Beantwortung kann nur auf Grundlage einer entsprechenden schriftlichen Beauftragung erfolgen und wenn im Rahmen dieser alle erforderlichen detaillierten Informationen vorgelegt werden.

In jedem Fall wird empfohlen, eine weitere Prüfung Ihrer Fragestellung, zur entsprechenden Beantwortung in einem konkreten Einzelfall, durch einen rechtsberatenden Beruf (Rechtsanwalt mit Fachgebieten Arbeits- und Vollstreckungsrecht) vornehmen zu lassen).

Diese erste kurze abrechnungsfachliche Einschätzung stellt keine rechtsberatende Dienstleistung dar und es wird demnach keine Haftung gegenüber dem Fragesteller oder dritten mit dieser Erstbeantwortung begründet.

Die Beantwortung Ihrer Fragen erfolgt nach den mir vorliegenden Informationen, die u. a. aus Quellen der Agentur für Arbeit oder weiteren frei zugänglichen Informationsquellen erfolgt.

Ein Anspruch auf Haftung/Schadenersatz besteht nicht.