

Urlaub während Corona: Wie Arbeitgeber richtig reagieren

Christiane Droste-Klempf/Dr. Peter Rambach

09:41

et ed	Terminal	Check-in	Gate
	T2	8	A17
	T1	1	C12
	T2	8	C15
	T1	2	C08
	T2	10	B30
	T2	8	A19
	T2	10	B20
	T2	8	C16
	T2		A28

Departures

Flug Flight	nach to	via	planmäßig scheduled	erwartet expected
LX 1057	Zürich		14:50	
LH 2713	Düsseldorf		14:55	
AZ 3703	Paris/Ch.de Gaulle		15:00	
CA 6018	Frankfurt		15:00	
LH 2071	München		15:00	
AB 2288	Antalya		15:15	
LH 5584	Brüssel		15:15	
DE 1492	Palma de Mallorca		15:20	
LH 2808	Köln/Bonn		15:20	
	Dubai		15:25	

Referentin



Christiane Droste-Klemp **Magister Volkswirtschaftslehre/ Germanistik/Geschichte**

- 1995 bis 1999 Tätigkeit in der Personalbetreuung und Entgeltabrechnung
- 1999 bis 2001 Einführung und Umsetzung der Altersteilzeit bei einem großen Maschinenhersteller
- seit 2002 Selbstständige Trainerin, Beraterin, Projektleiterin mit den Schwerpunktthemen Altersteilzeit, Zeitwertkonten, betriebliche Altersversorgung, Reisekosten
- Zahlreiche Publikationen zum Thema flexible Arbeitszeit und deren Umsetzung

Referent



Dr. Peter Rambach
Rechtsanwalt

- Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachautor
- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer
- mehrfach als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2020)

Inhaltsverzeichnis

Fragen des Arbeitgebers nach dem Urlaubsziel vor Abreise/ nach Rückkehr zulässig?	5
Situation nach Urlaubsrückkehr – welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?	9
Auf welche Lohnzahlungen hat der Arbeitnehmer Anspruch Quarantäne nach dem IfSG und Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers	12
Korrekte Abrechnung der Entschädigungsleistungen durch den Arbeitgeber	24
Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten bei Quarantäne	26
Zusammentreffen von Quarantäne und Krankheit	31
Zusammentreffen von Quarantäne und Home-Office	34
Zusammentreffen von Quarantäne und Urlaub	38
Zusammentreffen von Quarantäne und Kurzarbeit	40
Ablauf der Beantragung von Erstattungsleistungen durch den Arbeitgeber	42
Rolle und Rechte des Betriebsrats bei Reise-Rückkehrregelungen	46
	54



**Fragen des
Arbeitgebers nach
dem Urlaubsziel vor
Abreise/nach
Rückkehr zulässig?**

Auskunftsanspruch des Arbeitgeber hinsichtlich des Urlaubsortes?

Grundsatz:

- AG hat **keinen Anspruch** auf Auskunft darüber, **wo** der AN in seiner Freizeit/im Urlaub hinfährt/war.

Aber:

- AG darf fragen, ob sich der Arbeitnehmer **in Gebieten** aufgehalten hat, für die das Auswärtige Amt eine **offizielle Reisewarnung** wegen der Infektionsgefahr herausgegeben hat.

Begründung:

- Arbeitgeber trifft eine **Schutzpflicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern** (§ 618 BGB)
- Information ist relevant, wenn es um ein **mögliches Verschulden** des Arbeitnehmers **an** seiner zur **Arbeitsunfähigkeit** führenden Erkrankung geht

Problem Datenschutz?

- Erhebung und Verarbeitung entsprechender personenbezogener (Gesundheits-)Daten ist nach Art. 6 Abs. 1 lit. c), Art. 9 Abs. 1 lit. b) DSGVO i.V.m. §§ 26 Abs. 3 S. 1, 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BDSG gerechtfertigt.

Darf Arbeitgeber Fahrt bzw. Urlaub in Risikogebiet verbieten?

Grundsatz:

- Nein.
- Auch aus Pflicht des AN, auf die Interessen des AG (Infektionsgefahr für KollegInnen) Rücksicht zu nehmen (§ 241 Abs. 2 BGB), resultiert kein „Reiseverbot“.
- Arg.: Verbot wäre unverhältnismäßiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des AN

Aber:

- AN muss nach Rückkehr insbesondere mit vergütungs- und entschädigungsrechtlichen Konsequenzen leben.

Darf Arbeitnehmer Urlaub bei Reisewarnung „zurückgeben“/verschieben?

Grundsatz:

- Nein – beantragter und erteilter Urlaub kann weder vom AN einseitig „zurückgegeben“ noch vom AG einseitig „widerrufen“ werden.
- Dass eine evtl. geplante Reise wegen Reisewarnung nicht angetreten werden soll/kann, ist unerheblich, ist insbesondere keine „Störung der Geschäftsgrundlage“ (§ 313 BGB).



**Situation nach
Urlaubsrückkehr –
welche Pflichten hat
der Arbeitnehmer?**

Was gilt für Reiserückkehrende und Einreisende

Grundsätze:

- Wer **aus einem Risikogebiet** nach Deutschland **einreist**,
 - ✓ muss sich **in Quarantäne begeben** und sein **zuständiges Gesundheitsamt informieren**.
- Seit dem 8. August muss jeder und jede Einreisende **aus einem Risikogebiet**
 - ✓ zudem einen **negativen Corona-Test** vorlegen, der **nicht älter als 48 Stunden** ist, **oder**
 - ✓ sich **nach Ankunft - innerhalb von 72 Stunden** - auf eine Corona-Infektion **testen lassen**.
- Wenn das Testergebnis negativ ist, kann die Quarantäne aufgehoben werden.
- **Ab dem 1. Oktober** soll die **Quarantäne** (Beschluss Bund + Länder vom 27.8.2020)
 - ✓ **frühestens nach 5 Tagen mit einem Negativtest aufgehoben** werden können.

Was ist ein Risikogebiet?

Grundsatz:

- Maßgeblich sind die auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes erlassenen **Corona-Verordnungen der einzelnen Bundesländer** sowie die aufgrund der Corona-Verordnungen erlassenen Einreise-Quarantäne-Verordnungen.

Beispiel Baden-Württemberg:

- „*Risikogebiet ist ein Staat oder eine Region **außerhalb der Bundesrepublik Deutschland**, für welche ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) besteht. Die **Einstufung** als Risikogebiet **erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern**, für Bau und Heimat und **wird durch das Robert Koch-Institut auf seiner Internetseite veröffentlicht.**“*

(Art. 1 Abs. 1 Verordnung des Sozialministeriums zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Eindämmung des Virus SARS-CoV-2 (**Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne – CoronaVO EQT**) vom 24.8.2020)

- Aktuelle Reisewarnungen des Auswärtigen Amts unter
 - ✓ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>
- Linksammlung der BDA Covid-19 Landesregierungen
 - ✓ https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/id/de_landesregierungen



3.

**Auf welche
Lohnzahlungen hat
der Arbeitnehmer
Anspruch?**

Quarantäne und Vergütung

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Quarantäne im Inland

Grundsatz:

- Ohne Arbeit kein Lohn/Gehalt

Ausnahme:

§ 616 BGB Vorübergehende Verhinderung

„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung 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.“

Quarantäne und Vergütung

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Quarantäne im Inland

Situation: Reiseziel war **bereits vor Reiseantritt** als Risikogebiet eingestuft.

§ 616 BGB - Voraussetzungen

- Hinderungsgründe gerade **in der Person des Betroffenen** – aus der persönlichen Sphäre (nicht persönliche Eigenschaften)

Problem

- Ohne Verschulden – Maßstab: Grundsätze des EFZG

BAG:

- ✓ Schuldhaft (i.S.v. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG) handelt nur der Arbeitnehmer, der **in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt**.
- ✓ Erforderlich ist ein **grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen** und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten.

Konsequenz: Bei Einstufung als Risikogebiet **vor** Reiseantritt besteht **kein Vergütungsanspruch** nach § 616 BGB.

Außerdem: § 616 BGB ist in vielen Fällen arbeits- oder tarifvertraglich abbedungen (z.B. § 29 TVöD/TV-L).

Quarantäne und Vergütung (Konsequenz Verdienstabrechnung)

Schnittstelle Gehaltsabrechnung

Situation: Reiseziel war **bereits vor Reiseantritt** als Risikogebiet eingestuft.

Konsequenz: Bei Einstufung als Risikogebiet **vor** Reiseantritt besteht **kein Vergütungsanspruch** nach § 616 BGB.

Außerdem: § 616 BGB ist in vielen Fällen arbeits- oder tarifvertraglich abbedungen (z.B. § 29 TVöD/TV-L).

- Damit die Gehaltsabrechnung korrekt erstellt werden kann, muss rechtzeitig eine Information an die Lohn-/Gehaltsabrechnungsabteilung erfolgen.
- Für den betreffenden Mitarbeiter/Mitarbeiterin ist eine Verdienstabrechnung mit einem Teillohnzahlungszeitraum zu erstellen.

Quarantäne und Vergütung

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Quarantäne im Inland

Situation: Zwingende **Dienstreise** in ein Risikogebiet

Vor der Reiseanordnung:

- ✓ Erhöhe Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Abwägung zwischen Reisenotwendigkeit und Gesundheitsschutz des AN

Während der Reise:

- ✓ Evtl. Anspruch auf besondere Schutzmaßnahmen.

Nach Rückkehr:

- ✓ Vergütungspflicht des Arbeitgebers besteht auch bei häuslicher Quarantäne fort. AN trifft kein „Verschulden“.

Quarantäne und Vergütung (Ggfs. Konsequenzen Reisekosten)

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Quarantäne im Inland

Situation: Zwingende **Dienstreise** in ein Risikogebiet

Reisekosten:

- ✓ Sollten höhere Reisekosten, als in den jeweiligen Reisekostenrichtlinien verankert (bspw. erhöhte Übernachtungskosten, Taxi, Roomservice, Stornierungsgebühren ...), erstattet werden, so sind diese im Rahmen des § 3, Nr. 16 EStG steuerfrei.

Quarantäne und Vergütung

Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach dem IfSG

§ 56 IfSG

(1) Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.

Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Aber:

„Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.“

Quarantäne und Vergütung

Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach dem IfSG

§ 56 IfSG

Konsequenz:

- Ist das Reiseziel vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft,
 - ✓ hätte der Arbeitnehmer die Absonderung vermeiden können.
 - ✓ scheidet ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG aus.

Zusätzliches Argument: Entsprechende Anwendung von § 254 BGB („Mitverschulden“)

Außerdem: Pressemitteilung der Bundesregierung vom 27.8.2020

*„Bund und Länder streben kurzfristig eine Rechtsänderung mit dem Ziel an, dass bundeseinheitlich eine Entschädigung für den Einkommensausfall dann **nicht** gewährt wird, **wenn eine Quarantäne aufgrund einer vermeidbaren Reise in ein bei Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet erforderlich wird.**“*

Quarantäne und Vergütung

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Quarantäne im Inland

Situation: Reiseziel wurde **erst während der Reise** als Risikogebiet eingestuft

- (Evtl.) Vergütungsanspruch gegen Arbeitgeber nach § 616 BGB, da kein Verschulden.
- Falls § 616 BGB ausgeschlossen: Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da Absonderung nicht vermeidbar.
- **Problem:** Noch streitig, ob AN evtl. für bis zu 6 Wochen dem IfSG vorgehenden Anspruch aus § 616 BGB gegen Arbeitgeber hat (so BGH vom 30.11.1978, III ZR 43/77 zum BSeuchG; betraf aber einzelnen AN, der Ausscheider war – nicht ohne weiteres übertragbar).

Quarantäne und Vergütung (Konsequenzen Verdienstabrechnung)

Schnittstelle Gehaltsabrechnung

Situation: Arbeitnehmer Reiseziel wurde **erst während der Reise** als Risikogebiet eingestuft

- (Evtl.) Vergütungsanspruch gegen Arbeitgeber nach § 616 BGB, da kein Verschulden.
- Falls § 616 BGB ausgeschlossen: Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da Absonderung nicht vermeidbar.
 - Damit die Gehaltsabrechnung korrekt erstellt werden kann, muss rechtzeitig eine Information an die Lohn-/Gehaltsabrechnungsabteilung erfolgen.
 - Falls ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG entsteht, so muss die Verdienstabrechnung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin aktiv abgeändert werden (kein automatischer Prozess).
 - Nach wie vor kommt es je nach Abrechnungssystem zu aufwendigen Korrekturabrechnungen.

Quarantäne und Vergütung

Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bei Quarantäne im Ausland

Situation: Arbeitnehmer wird **im Ausland** abgesondert/in Quarantäne geschickt

- **Kein** Vergütungsanspruch gegen Arbeitgeber nach § 616 BGB, wenn bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet bekannt.
- Evtl. Anspruch gegen Arbeitgeber nach § 616 BGB, wenn erst nach Reiseantritt als Risikogebiet ausgewiesen.
- **Kein** Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da ausländische Absonderung/Quarantäne vom IfSG nicht erfasst wird.
- **Ausnahme:** Dienstreise auf Anordnung des AG: Vergütungsanspruch des AN gegen AG besteht fort.

Quarantäne und Vergütung (Konsequenzen Verdienstabrechnung)

Schnittstelle Gehaltsabrechnung

Situation: Arbeitnehmer wird **im Ausland** abgesondert/in Quarantäne geschickt

- Sollte der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich für einen längeren Zeitraum als einen Monat im Ausland in Quarantäne befinden und die Vergütung wurde eingestellt, so endet nach einem Monat der Versicherungsschutz.
- Möglichkeiten: Abbau flexibler Arbeitszeit, Urlaub
- Damit sozialversicherungsrechtliche Meldungen die über Gehaltsabrechnung erfolgen, rechtzeitig erstellt werden können, muss rechtzeitig eine Information an die Lohn-/Gehaltsabrechnungsabteilung erfolgen.



4.

**Quarantäne nach
dem IfSG und
Entschädigungs-
anspruch des
Arbeitnehmers**

Quarantäne/Absonderung

- **Entschädigungsanspruch** aus § 56 Abs. 1 IfSG
 - ✓ in den ersten 6 Wochen 100% des Netto-Verdienstauffalls
 - ✓ ab der 7. Woche in Höhe des Krankengeldes (§ 47 SGB V)

- **Arbeitgeber ist vorleistungspflichtig** (§ 56 Abs. 5 IfSG)
 - Erstattungsanspruch muss innerhalb von 12 Monaten (früher 3) nach dem Ende der Absonderung geltend gemacht werden (§ 56 Abs. 11 IfSG)
 - (für 11 Länder) **Online-Antragstellung möglich unter:**
<https://ifsg-online.de/antrag-taetigkeitsverbot.html>
 - 5 Länder gesonderte Anträge: Bayern, Sachsen, Thüringen, Berlin, Hamburg



5.

**Korrekte Abrechnung
der Entschädigungs-
leistungen durch den
Arbeitgeber**

Auszahlung der Entschädigungsleistung

Schnittstelle Gehaltsabrechnung

- Das durch die „Abwesenheit Quarantäne“ **ausgefallene Entgelt** wird vom **Nettoentgelt** berechnet und als **steuer- und sozialversicherungsfreie Entschädigungsleistung** an den Arbeitnehmer ausgezahlt.
- Der **Arbeitnehmer** hat den **Anspruch** auf die Entschädigungsleistung und der **Arbeitgeber** ist zur „**Vorauszahlung**“ verpflichtet.
- Der Arbeitgeber erhält die Entschädigungsleistung auf Antrag erstattet.
- (für 11 Länder) **Online-Antragstellung möglich unter:**
<https://ifsg-online.de/antrag-taetigkeitsverbot.html>
 - 5 Länder gesonderte Anträge: Bayern, Sachsen, Thüringen, Berlin, Hamburg
- Die Entschädigungsleistung unterliegt dem Progressionsvorbehalt und muss in der Zeile „15“ der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers ausgewiesen werden – es kann zu Steuernachzahlungen im Rahmen der individuellen Einkommensteuerveranlagung kommen.

Auszahlung der Entschädigungsleistung

Schnittstelle Gehaltsabrechnung

- Sobald eine Bescheinigung über eine Absonderung für einen Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin eingeht, so ist eine Kopie an die Lohn- und Gehaltsabrechnungsabteilung weiterzuleiten, da hier aktiv die Verdienstabrechnung abgeändert werden muss.
- Weiterhin ist mit Korrekturabrechnung für die Mitarbeiter zu rechnen, da seitens der IT noch nicht alle notwendigen Programmierungen abgeschlossen sind.

Beispiel: Tatsächliche Abrechnung der Entschädigungsleistung

Entschädigungsleistung nach § 56

Bruttobezüge		Std/Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Ant. Gehalt (Volles Gehalt 4.000 Euro) Entschädigungsleistung (Entspricht dem Netto vom anteilig ausgefallenen Brutto: 2.000,00 Euro)				laufend frei	laufend frei		2.000,00 1.050,00
							Gesamtbrutto
							3.050,00
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
	2.000,00						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV-Beitr.	SV-Abzüge
	2.000,00	2.000,00					
Netto							

Lohnsteuerbescheinigung 2020

- Nach dem EStG zählt die Entschädigungsleistung zu einer Lohnersatzleistung und bleibt deshalb in der Auszahlung für den AN steuerfrei.
- Lohnersatzleistungen unterliegen jedoch nach § 32b EStG dem Progressionsvorbehalt

Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für 2020
 Nachstehende Daten wurden maschinell an die Finanzverwaltung übertragen.

1. Bescheinigungszeitraum	vom - bis	
2. Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitslohn	Anzahl „U“	
Großbuchstaben (S, M, F, FR)		
		EUR
		ct
3. Bruttoarbeitslohn einschl. Sachbezüge ohne 9. und 10.		
4. Einbehaltene Lohnsteuer von 3.		
5. Einbehaltener Solidaritätszuschlag von 3.		
6. Einbehaltene Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 3.		
7. Einbehaltene Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 3. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)		
8. In 3. enthaltene Versorgungsbezüge		
9. Ermäßig besteuerte Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre		
10. Ermäßig besteuertes Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre (ohne 9.) und ermäßig besteuerte Entschädigungen		
11. Einbehaltene Lohnsteuer von 9. und 10.		
12. Einbehaltene Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 9. und 10. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)		
13. (Saison-/Kurzzeitarbeitergeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Verdienstauffüllentschädigung (Infektionsschutzgesetz), Aufstockungsbetrag und Altersteilzeitzuschlag)		
14. Steuerfreie Arbeitslohn nach	a) Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)	
	b) Ausländertätigkeitsbefreiung	
15. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen, die auf die Entfernungsgeschäfte anzurechnen sind		
16. Pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte		
17. Steuerpflichtige Entschädigungen und Arbeitslohn für mehrere		

1.050 00

Infektionsschutzgesetz

Korrektur/Stornierung
 Datum:
 eTIN:
 Identifikationsnummer:
 Personalnummer:
 Geburtsdatum:
 Transferticket:
 Dem Lohnsteuerabzug wurden im letzten Lohnzahlungszeitraum zugrunde gelegt:
 Steuerklasse/Faktor



6.

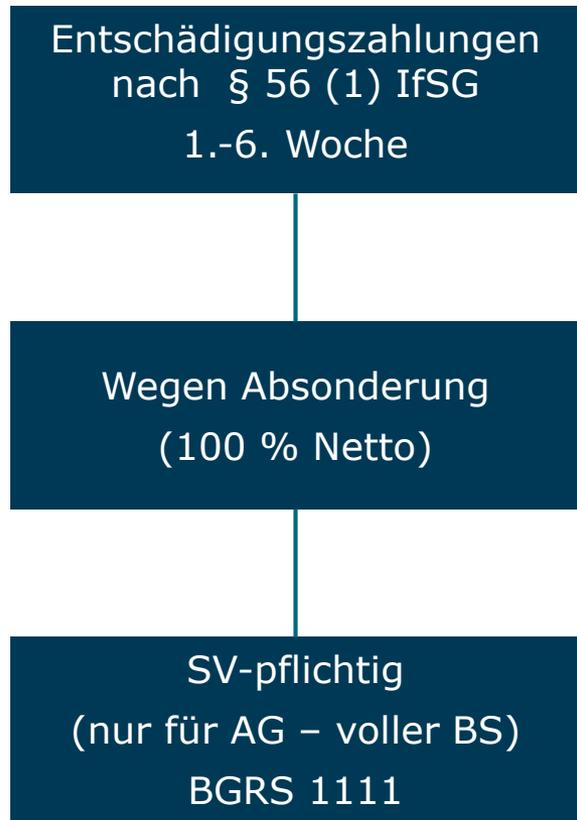
**Sozialversicherungs-
rechtliche
Besonderheiten bei
Quarantäne**

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten bei Quarantäne

- Der Arbeitgeber geht in **Vorleistung** mit der Zahlung der Gesamtbeiträge zur Renten- bzw. gesamten Sozialversicherungsbeiträge.
- Diese Gesamtbeiträge sind von dem ausgefallenen Bruttoentgelt zu berechnen.
- Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber **auf Antrag** von der zuständigen Behörde erstattet.

Entschädigungsleistungen und Folgen für die Entgeltabrechnung (§ 56 (1) IfSG)

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen



Bsp.: Entgeltausfall
2.000,00 Euro brutto *
39,75% = 795,00 Euro

Vgl. Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der DRV; der BA vom 13./14.10.2009 zu versicherungs- und beitragsrechtlichen Folgen des Bezugs einer Entschädigung nach § 56 IfSG bei Beschäftigungsverboten oder bei Absonderung.



**Zusammentreffen
von Quarantäne und
Krankheit**

Quarantäne und Krankheit

Anspruch gegen Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG?

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1) Wird ein Arbeitnehmer durch **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** an seiner Arbeitsleistung verhindert, **ohne dass ihn ein Verschulden trifft**, so hat er **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall **durch den Arbeitgeber** für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit **bis zur Dauer von sechs Wochen**.

BAG:

- ✓ **Schuldhaft** (i.S.v. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG) handelt nur der Arbeitnehmer, der **in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt**.
- ✓ Erforderlich ist ein **grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen** und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten.

Konsequenz:

Bei Einstufung des Urlaubsziels als Risikogebiet **vor** Reiseantritt und Rückkehr mit Covid19-Infektion mit Symptomen besteht **kein Entgeltfortzahlungsanspruch** nach § 3 EFZG.

Quarantäne und Krankheit

Problem: Verhältnis zwischen § 56 Abs. 1 IfSG und § 3 EFZG

Grundsatz:

Wird ein Entschädigungsberechtigter „krank“ im Sinne des IfSG (= *an übertragbarer Krankheit erkrankt*, § 2 Nr. 4 IfSG), wird er nicht mehr von § 56 Abs. 1 IfSG erfasst

Aber: § 56 Abs. 7 IfSG

„Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten ausbezahlt war, bestehen. Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstauffalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.“

Konsequenz:

Wenn während der Quarantäne ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht, trägt **der Arbeitgeber** wirtschaftlich den Verdienstauffall bis zur Dauer von 6 Wochen.

Quarantäne und Krankheit (Konsequenzen Verdienstabrechnung)

Schnittstelle Gehaltsabrechnung

Problem: Verhältnis zwischen § 56 Abs. 1 IfSG und § 3 EFZG

- **Konsequenz:**

Wenn während der Quarantäne ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht, trägt **der Arbeitgeber** wirtschaftlich den Verdienstausfall bis zur Dauer von 6 Wochen

- **Info an Gehaltsabteilung:**

Auszahlung der steuer- und sv-freien Entschädigungsleistung einstellen und auf Lohnfortzahlung (steuer- und sv-pflichtig) umstellen, ggfs. Korrekturabrechnungen notwendig. Es besteht kein Erstattungsanspruch für die Lohnfortzahlung – Ausnahme U1 pflichtige Arbeitgeber



8.

**Zusammentreffen
von Quarantäne und
Home-Office**

Quarantäne und Home-Office

- Wenn AN während Quarantäne im Home-Office arbeiten kann, besteht **Vergütungsanspruch gegen AG** fort.
- Entschädigungsanspruch nach dem IfSG scheidet bereits **mangels Verdienstaussfall** aus.



9.

**Zusammentreffen
von Quarantäne und
Urlaub**

Quarantäne und Urlaub

- Wenn AN während Quarantäne Urlaub hat, besteht **Vergütungsanspruch gegen AG** fort.
- Besteht **während des Urlaubs** eine Erkrankung, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der AU auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG).
- **Konsequenz:** Bei Erkrankung während des Urlaubs in Quarantäne und Vorlage einer AU-Bescheinigung durch den AN gelten die Grundsätze des Zusammentreffens von Quarantäne und Krankheit



10.

**Zusammentreffen
von Quarantäne und
Kurzarbeit**

Quarantäne und Kurzarbeit

§ 56 Abs. 3 IfSG

„Als **Verdienstausschlag** gilt das **Arbeitsentgelt** (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer **bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung** oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). **Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld** (...), auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre.“

Das heißt:

- ✓ AN hat gegen das Land Anspruch auf 100% des Netto-Verdienstausschlags für „verkürzte“ Arbeitszeit zzgl. KUG.
- ✓ Bei „Kurzarbeit 0“ entspricht der Verdienstausschlag dem KUG.

Quarantäne und Kurzarbeit

Achtung:

- In Höhe des KUG **geht** der **Erstattungsanspruch kraft Gesetzes auf die Agentur für Arbeit über** (§ 56 Abs. 9 IfSG).
- **In** der **KUG-Abrechnungsliste** (= Formular Kug 108 - Anlage zum Leistungsantrag) ist **auf die Quarantäne** durch den **Eintrag eines „Q“** vor dem Namen **hinzuweisen**.

Quarantäne und Kurzarbeit

Kug-Abrechnungsliste / Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag			Seite	Stamm-Nr. Kug K <input type="text"/>	Abrechnungsmonat:	 3			
				Ableitungs-Nr. <input type="text"/> Betriebsnummer <input type="text"/>					
<input type="checkbox"/> Korrektur-Abrechnungsliste									
Laufende Nr. Bei Korrektur der Abrechnungsdaten bitte "K" in Spalte 1 eintragen	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor Wenn eine Quarantäne aufgrund Corona während des laufenden Kug-Bezugs behördlich angeordnet wird, bitte in Spalte 2 vor dem Namen ein „Q“ eintragen.	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lehnsteuerklasse (StKL) Bezugsmonate (BM) Anzahl der individuellen Bezugsmonate seit März 2020 Leistungssatz (LS)* 1 = 67% / 2 = 60% (BM 1 - 3) 3 = 77% / 4 = 70% (BM 4 - 6) 5 = 87% / 6 = 80% (BM ab 7)	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 J. Spalte 8: Ingesamstunden aus Sp. 3)	Auszahlendes Kug (Sp. 7 J. Sp. 8) oder Kug-Stunden Sp. 3 x durchschnittl. Leistung (Spalte 9) SV-Beitragsersatzung (Sp. 4 J. Sp. 5**) x 0,8 x 37,6 Prozent
<input type="checkbox"/>	Christiane Droste-Klemp				StKL:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			BM:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			LS:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			StKL:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			BM:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			LS:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			StKL:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			BM:				
<input type="checkbox"/>	VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>			LS:				
			Übertrag / Summe Spalte 4	Übertrag / Summe Spalte 5				Übertrag / Summe Spalte 10 Obere Zeile	
								Übertrag / Summe Spalte 10 Untere Zeile	

Kug 108 - 05.2020

* Bei LS 3-6 muss im abgerechneten Monat ein Entgeltausfall von mind. 50% vorliegen, ansonsten gelten LS 1-2.
** Bei KrG i. H. v. Kug anstelle Sp. 5: Sp. 5 + ((Sp. 4 J. Sp. 5) x KrG Stunden Sp. 3 / Stunden Ins. Sp. 3)



11.

**Ablauf der
Beantragung von
Erstattungs-
leistungen durch den
Arbeitgeber**

Antrag auf Erstattungsleistungen – Seite 1

Antrag für Arbeitgeber

auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen bei Verdienstaussfall eines Arbeitnehmers auf Grund behördlich angeordneter Quarantäne (Absonderung) oder Tätigkeitsverbot nach § 56 Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)



Mit diesem Antrag können Sie die Erstattung von Entschädigungen beantragen, die Sie an Ihre Arbeitnehmer geleistet haben. Dafür muss Ihr Arbeitnehmer einen Verdienstaussfall erlitten haben, weil er auf Grund behördlicher Anordnung abgesondert wurde oder seine Tätigkeit nicht mehr ausüben durfte. Bitte beachten Sie, dass Sie Anträge nur rückwirkend stellen können.

Unter anderem bestehen folgende Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Entschädigung:

- Eine behördlich angeordnete Absonderung (Quarantäne) nach § 30 IfSG oder ein Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG
- Keine Möglichkeit, den Verdienstaussfall durch eine andere zumutbare Tätigkeit auszugleichen
- Der Beginn des Tätigkeitsverbotes oder das Ende der Absonderung müssen zum Zeitpunkt der Antragstellung weniger als 12 Monate zurückliegen
- Keine Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

Für die Beurteilung der Anspruchshöhe sollen unter anderem bereitgestellt werden:

- Lohnnachweise für jeden Monat mit Verdienstaussfall
- Lohnnachweise der letzten 2 Arbeitsmonate vor Verdienstaussfall.*

**Bei mehreren Monaten mit Verdienstaussfall müssen die Nachweise für jene 2 Arbeitsmonate erbracht werden, die vor dem ersten Monat mit Verdienstaussfall liegen. Sollte der erste Betreuungstag beispielsweise in den Monat Mai fallen, wären Lohnnachweise für die Monate März und April bereitzustellen.*

Antrag auf Erstattungsleistungen – Seite 3

Tätigkeitsverbot bzw. Absonderung

Behördliche Anordnung

Bitte geben Sie an, was für eine Art der behördlichen Anordnung besteht.*

**Es besteht nur Anspruch auf eine Entschädigungszahlung, wenn ein behördliches Tätigkeitsverbot oder eine Anordnung zur Absonderung besteht.*

Tätigkeitsverbot

Absonderung

Von welcher Behörde (Name) wurde das Tätigkeitsverbot bzw. die Absonderung angeordnet?

PLZ und Ort der Behörde

Wurde das Tätigkeitsverbot bzw. die Absonderung mündlich angeordnet?*

Ja

**Falls ja, bitte beantragen Sie bei der verantwortlichen Stelle, falls möglich, zusätzlich eine schriftliche Bestätigung.*

Nein



Es kann kein Anspruch auf Entschädigung für einen zukünftigen Verdienstaussfall geltend gemacht werden. Für den Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung, der in der Zukunft liegt, muss ein weiterer Antrag gestellt werden. Außerdem kann höchstens ein Zeitraum von 6 Wochen angegeben werden, da ein Arbeitgeber für höchstens diesen Zeitraum eine Lohnfortzahlung leisten muss.

Startdatum des Tätigkeitsverbots
bzw. der Absonderung

Enddatum des Tätigkeitsverbots
bzw. der Absonderung*

**Optional, falls bereits bekannt.*

Antrag auf Erstattungsleistungen – Seite 3

Anspruchsberechtigung

Ich bestätige, dass der vorgenannte Arbeitnehmer während des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung keine Möglichkeit hatte, die Arbeit zur Gänze von zu Hause auszuüben.

Ja

Nein

Bestand Anspruch auf eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch)?*

**Dies ist grundsätzlich der Fall, es sei denn, dass im geltenden Tarifvertrag oder im individuellen Arbeitsvertrag eine konkrete Regelung getroffen wurde und der Arbeitnehmer aus § 616 (1) BGB ausgeschlossen ist.*

Ja

Nein

Falls ja, geben Sie bitte den Zeitraum an

Startdatum Lohnfortzahlung (§ 616 BGB)

Enddatum Lohnfortzahlung (§ 616 BGB)*

**Bestand Anspruch auf eine Lohnfortzahlung für nur einen einzelnen Tag, tragen Sie dasselbe Datum bei Startdatum und Enddatum ein.*

Bestand Anspruch auf eine Lohnfortzahlung nach § 19 BBiG, weil der Arbeitnehmer in Ausbildung war?

Ja

Nein

Falls ja, geben Sie bitte den Zeitraum an

Startdatum Lohnfortzahlung (§ 19 BBiG)

Enddatum Lohnfortzahlung (§ 19 BBiG)*

**Bestand Anspruch auf eine Lohnfortzahlung für nur einen einzelnen Tag, tragen Sie dasselbe Datum bei Startdatum und Enddatum ein.*

Antrag auf Erstattungsleistungen – Seite 4

Persönliche Umstände

War der Arbeitnehmer während des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung arbeitsunfähig* krank?
**Kranke Personen haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 (1) IfSG, da Sie arbeitsunfähig sind. Sie erleiden dadurch keinen Verdienstausschlag, da sie entweder Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber oder Krankengeld durch die Krankenkasse erhalten.*

Ja

Nein

Falls ja, geben Sie bitte den Zeitraum an.

Startdatum Arbeitsunfähigkeit 1*

Enddatum Arbeitsunfähigkeit 1*

Startdatum Arbeitsunfähigkeit 2*

Enddatum Arbeitsunfähigkeit 2*

Startdatum Arbeitsunfähigkeit 3*

Enddatum Arbeitsunfähigkeit 3*

**War der Arbeitnehmer nur an einem einzelnen Tag arbeitsunfähig krank, tragen Sie dasselbe Datum bei Startdatum und Enddatum ein.*

Hatte der Arbeitnehmer während des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung im Vorfeld genehmigten Urlaub?

Ja

Nein

Falls ja, geben Sie bitte den Zeitraum an

Startdatum Urlaub 1*

Enddatum Urlaub 1*

Startdatum Urlaub 2*

Enddatum Urlaub 2*

Startdatum Urlaub 3*

Enddatum Urlaub 3*

**Hatte der Arbeitnehmer nur einen einzelnen Tag Urlaub, tragen Sie dasselbe Datum bei Startdatum und Enddatum ein.*

Antrag auf Erstattungsleistungen – Fortsetzung Seite 4

Entschädigung



Falls die Tage des Tätigkeitsverbotes bzw. der Absonderung in verschiedene Kalendermonate fallen, müssen die nachfolgenden Angaben pro Kalendermonat gemacht werden.

Monat 1, Name des Monats

Bitte geben Sie den Bruttolohn an, auf den der Arbeitnehmer in diesem Monat Anspruch gehabt hätte.*

EUR

**D.h. ohne Abwesenheit infolge des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung und ohne Kurzarbeitergeld*

Falls der angegebene Bruttolohn vom durchschnittlichen Lohn der beiden letzten Monate vor Verdienstausschlag abweicht, begründen Sie bitte die Differenz. Wenn möglich, stellen Sie bitte entsprechende Nachweise zur Verfügung.

Bitte geben Sie den Brutto-Verdienstausschlag des Arbeitnehmers infolge des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung in diesem Monat an.

EUR

Bitte erläutern Sie die Höhe des Verdienstausschlags (z.B. bei Teilzeit oder sonstigen besonderen Arbeitszeiten)*

**Optional*

Antrag auf Erstattungsleistungen – Seite 5

4

Bitte geben Sie den Netto-Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers infolge des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung in diesem Monat an* EUR
**vor Berücksichtigung von sonstigen Zuschüssen, Einkommen aus Ersatzmöglichkeiten und Arbeitslosengeld*

Falls der Arbeitnehmer pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, Höhe der vom Arbeitgeber für den Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung erbrachten Beiträge (Vorleistungspflicht) EUR
**Sollte der Arbeitnehmer freiwillig gesetzlich versichert oder privat krankenversichert sein, machen Sie hier bitte keine Angabe.*

Falls der Arbeitnehmer pflichtversichert in der sozialen Pflegeversicherung ist, Höhe der vom Arbeitgeber für den Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung erbrachten Beiträge (Vorleistungspflicht) EUR
**Sollte der Arbeitnehmer nicht in der sozialen Pflegeversicherung pflichtversichert sein, machen Sie hier bitte keine Angabe.*

Falls der Arbeitnehmer pflichtversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung ist, Höhe der vom Arbeitgeber für den Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung erbrachten Beiträge (Vorleistungspflicht) EUR
**Sollte der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sein, machen Sie hier bitte keine Angabe.*

Falls der Arbeitnehmer in der Arbeitslosenversicherung gesetzlich pflichtversichert ist, Höhe der vom Arbeitgeber für den Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung erbrachten Beiträge (Vorleistungspflicht) EUR
**Sollte der Arbeitnehmer nicht gesetzlich pflichtversichert in der Arbeitslosenversicherung sein, machen Sie hier bitte keine Angabe.*

Hatte der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld I im Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung in diesem Monat? Ja Nein

Falls ja, in welcher Höhe* (Netto-Arbeitslosengeld I, d.h. Auszahlungsbetrag) EUR
**Zur Berechnung erfassen Sie zuerst alle Tage mit Anspruch auf Arbeitslosengeld I im Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung in diesem Monat. Danach multiplizieren Sie die Anzahl der Tage mit dem täglichen Auszahlungsbetrag gemäß des Bescheids der Bundesagentur für Arbeit.*

Ist dem Arbeitnehmer Zuschuss-Wintergeld infolge des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung in diesem Monat entgangen? Ja Nein

Falls ja, in welcher Höhe (netto)* EUR
**anteilig, d.h. nur der auf den Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung anfallende Anteil des Zuschuss-Wintergelds*

Hat der Arbeitnehmer sonstige Zuschüsse des Arbeitgebers im Zeitraum des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung in diesem Monat erhalten? Ja Nein

Falls ja, in welcher Höhe (netto) EUR

Antrag auf Erstattungsleistungen – Seite 8

Falls ja, in welcher Höhe (netto)

EUR

Falls ja, bitte geben Sie weitere Informationen zur Ersatztätigkeit an

Bestätigung

Ich bestätige, dass der Arbeitnehmer keine anderen Arbeitstätigkeiten im betroffenen Zeitraum hat durchführen können bzw. keine Möglichkeit zu anderen Arbeitstätigkeiten böswillig unterlassen hat.

Ja

Nein

Steuerliche Informationen des Arbeitnehmers

Steuerliche Identifikationsnummer

Steuerklasse

I
 II
 III
 IV
 V
 VI
 keiner Steuerklasse angehörig

Ist der Arbeitnehmer als Geringverdiener eingestuft?

Ja

Nein

Ist der Arbeitnehmer in einer geringfügigen Beschäftigung?

Ja

Nein



12.

Rolle und Rechte des Betriebsrats bei Reise-Rückkehrregelungen

Für den Fall **betrieblicher Reise-Rückkehr-Regelungen**:

- Der BR hat ein **Mitbestimmungsrecht**
 - bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
 - bei der Gefährdungsbeurteilung, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
 - hinsichtlich der Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
- **Tipp:** Gemeinsam mit dem BR vereinbarte Maßnahmen (z.B. Hygienekonzept) erhöhen regelmäßig die Akzeptanz bei den AN.



**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de