

FAQ des Webinars "Urlaub während Corona: Wie Arbeitgeber richtig reagieren"

Folie 6 Was ist, wenn der Arbeitnehmer nicht die Wahrheit über den Urlaubsort sagt?

Auf eine zulässige Frage muss der Arbeitnehmer wahrheitsgemäß antworten. Eine Falschaussage wäre eine Pflichtverletzung, die unseiner Erachtens – je nach den Umständen – zu einer Abmahnung und eventuell sogar zum Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung berechtigen könnte

Folie 7: Wenn ich den Arbeitnehmer nicht nach dem Reiseziel fragen darf, woher weiß ich dann, dass der Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurückkommt?

Sie dürfen nicht nach dem konkreten Urlaubsort fragen, aber danach, ob er im Urlaub in einem als Risikogebiet klassifizierten Gebiet war.

Folie 8: Was, wenn das Reisegebiet nach Buchung zu Risikogebiet wird?

Auf den Zeitpunkt der Buchung der Reise kommt es nicht an. Entscheidend ist, ob der Urlaubsort bei Antritt des Urlaubs als Risikogebiet ausgewiesen ist.

Wenn nur ein Haushaltsmitglied auf einer Reise in einem Risikogebiet war, was passiert bei seiner Rückkehr mit den anderen Mitgliedern des Haushaltes?

Das zurückkehrende Haushaltsmitglied muss in häusliche Quarantäne nach den allgemeinen Rückkehrvorschriften. Es muss dann auch von den übrigen Haushaltsmitgliedern isoliert leben. Wenn man innerhalb der letzten 14 Tage engen Kontakt zu einem laborbestätigten COVID-19-Patienten hatte, besteht Quarantänepflicht. Ein enger Kontakt bedeutet, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat, bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist. Wenn das zurückkehrende Haushaltsmitglied nicht positiv getestet wird, gilt das aber nicht. Der Kontakt zu einem Menschen aus einem Risikogebiet, ohne dass dieser Covid-19 positiv getestet wurde, reicht für eine Quarantäneverpflichtung nicht aus.

Ein Mitarbeiter reist in ein Nichtrisikoland, aber begegnet dort Menschen aus dem Risikogebiet. Muss sich der Mitarbeiter nach Rückkehr in die Quarantäne begeben bzw. einen Test machen?

Nicht aufgrund der Corona-Reise-Rückkehrverordnung. Ob aus einem anderen Grund eine Quarantänepflicht besteht, entscheidet das zuständige Gesundheitsamt. Zum Beispiel: Wenn man innerhalb der letzten 14 Tage engen Kontakt zu einem laborbestätigten COVID-19-Patienten hatte, besteht Quarantänepflicht. Ein enger Kontakt bedeutet, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat, bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist. Der Kontakt zu einem Menschen aus einem Risikogebiet, ohne dass dieser Covid-19 positiv getestet wurde, reicht hierfür nicht aus. Wer Kontakt zu einer Person in der Familie, im Freundes- oder Bekanntenkreis hatte, die wiederum Kontakt zu einem im Labor bestätigten COVID-19-Patienten hatte, aber völlig gesund ist, muss ebenfalls nicht in Quarantäne. In diesem Fall ist man keine Kontaktperson und hat kein erhöhtes Risiko für eine COVID-19 Erkrankung.

Ich hatte von unserer Betriebsärztin gehört, dass der Test erst ab dem fünften Tag nach Ankunft zu machen ist. Die Betriebsärztin meinte, dass es jetzt schon so ist - die Begründung war, dass die Inkubationszeit von zwei auf vier Tage verlängert wurde. Ist das korrekt?

Derzeit gilt das noch nicht. Es ist geplant, dass eine Quarantäne ab dem 1. Oktober 2020 frühestens nach fünf Tagen mit einem Negativtest aufgehoben werden können soll.

Wie ist die Regelung, wenn § 616 vertraglich ausgeschlossen ist?

Dann kommt ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG in Betracht.

Ein Mitarbeiter tritt seinen Urlaub in ein Nicht-Risikogebiet an. Während des Urlaubes wird es Risikogebiet. Bei der Rückkehr (Freitag) wird direkt am Flughafen ein Corona-Test gemacht, dessen Negativergebnis am nächsten Tag (Samstag) bereits mitgeteilt wird. Eigentlich müsste am Montag die Arbeit wieder angetreten werden. Der Arbeitgeber (Kita) verlangt aber einen Corona-Test, der frühestens fünf Tage nach Rückkehr erfolgen muss. Wer bezahlt die ausgefallenen Tage für den Arbeitnehmer (Wartezeit fünf Tage + Warten auf Ergebnis)?

Hierbei handelt es sich um eine vom Arbeitgeber veranlasste Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung, die den Arbeitgeber zur Weiterbezahlung der vertragsgemäßen Vergütung verpflichtet.

Wie soll sich der Arbeitgeber verhalten, wenn der Arbeitnehmer Kontakt zu einem Menschen hatte, welcher positiv auf Corona getestet worden ist? Soll Arbeitnehmer in freiwillige Quarantäne? Muss er sich ebenfalls einem Test unterziehen? Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung? Wer zahlt? Muss der Arbeitnehmer Überstunden abbauen?

Wenn man innerhalb der letzten 14 Tage engen Kontakt zu einem laborbestätigten COVID-19-Patienten hatte, besteht Quarantänepflicht. Ein enger Kontakt bedeutet, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat, bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist. In diesem Fall würde das Gesundheitsamt eine Quarantäne anordnen. Für die Lohnfortzahlung kommt es darauf an, ob ein Anspruch nach § 616 BGB besteht, oder ob diese Anspruchsgrundlage eventuell nicht einschlägig oder vertraglich bzw. tarifvertraglich ausgeschlossen ist. Wäre dies der Fall, bestünde ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Sollte sich der Arbeitnehmer dazu entscheiden, Überstunden abzubauen, hätte er dafür den normalen Vergütungsanspruch, mangels Verdienstauffalls würde ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG dann ausscheiden.

Was passiert, wenn ich ins Risikogebiet reisen muss, weil meine nahen Angehörigen gepflegt, verabschiedet oder beerdigt werden müssen?

Man könnte vertreten, dass ein solcher Reiseanlass die Annahme eines „schuldhaften“ Reiseantritts ausschließt, d.h. dass eine solche Reise nicht in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im Eigeninteresse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Dann würde jedenfalls ein eventueller Lohnfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB nicht aus diesem Grund ausscheiden. Für einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG müssten sie dann argumentieren, dass es sich nicht um eine „vermeidbare Reise“ gehandelt hat. Gerichtsentscheidungen hierzu gibt es aber noch nicht.

Folie 14: Was ist, wenn vor Antritt der Reise nur Teile des Landes (also z. B. einzelne Provinzen und nicht das ganze Land) betroffen waren, und wenn während des Urlaubs dann die Reiseregion als Risikogebiet eingestuft wurde vom RKI?

Dann war der Reiseantritt nicht ohne weiteres „schuldhaft“; es gelten dann die auf Folie 21 dargestellten Grundsätze.

Folie 14 - Quarantäne und Vergütung: Wenn der Arbeitgeber keinen Tarifvertrag hat, muss er kein Gehalt zahlen, wenn ein Mitarbeiter in ein schon bekanntes Risikogebiet geht und erkrankt?

Unseres Erachtens ist in diesem Fall ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG) wegen schuldhafter Verursachung der Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen; es spricht auch viel dafür, dass kein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG besteht.

Folie 15-16: Muss ich die Mitarbeiter informieren bzw. einen Aushang machen: „Wenn jemand in ein Risikogebiet fährt, dann keine Lohnfortzahlung“?

Eine Informationspflicht besteht nicht. Wir empfehlen aber im Sinne einer klaren und transparenten Kommunikation eine entsprechende allgemeine Information, um spätere „negative Überraschungen“ bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuschließen.

Folie 18: Gibt es auch keine Entschädigung bei Dienstreisen?

Da die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bei einer durch eine Dienstreise verursachten Quarantänepflicht uneingeschränkt fortbesteht, fehlt es an einem Verdienstauffall des Arbeitnehmers. Deshalb liegt keine Entschädigungssituation nach dem IfSG vor.

Wir haben nun einen aktuellen Fall: Ein Mitarbeiter will zum Urlaub in ein Risikogebiet. Er weiß davon. Bei Rückkehr müsste er in Quarantäne. Allerdings könnte er seine Leistung vom Homeoffice aus leisten. Im Notfall kann er allerdings trotzdem nicht im Betrieb arbeiten. Einen Stellvertreter hat er im Betrieb nicht. Können wir als Arbeitgeber davon abraten mit der Konsequenz des Ausfalls der Leistungsvergütung?

Wenn er die geschuldete Arbeitsleistung aus dem Homeoffice erbringen kann und dies auch tut, hat er Anspruch auf die vertragsgemäße Vergütung. Wenn es während der Quarantäne notwendig würde, dass er im Betrieb arbeitet, hätte er für diese Situation bzw. diesen Zeitraum keinen Vergütungsanspruch.

Was wäre denn, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt seines Urlaubs-Antritts in ein Risikogebiet fährt. Bei Heimreise das Gebiet aber KEIN Risikogebiet laut RKI Tabelle mehr ist?

Nach den Ländern-Verordnungen kommt es darauf an, ob sich eine Person in den letzten 14 Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten hat, wenn die Herausnahme als Risikogebiet bezogen auf die Urlaubsrückkehr also bereits länger als vierzehn Tage zurückliegt besteht keine Quarantänepflicht, ist dies nicht der Fall, besteht die Pflicht zur Selbstquarantäne etc.

Folie 21: Welche Unterlagen darf ich anfordern als Arbeitgeber, damit ich weiß, dass Reise wirklich vor Einstufung zum Risikogebiet angetreten wurde?

Sie fragen den Arbeitnehmer, ob er sich in den letzten 14 Tagen vor der Rückkehr in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Bejaht der Arbeitnehmer dies, fragen Sie, wann er in das Risikogebiet gereist ist. Dieses Datum gleichen sie dann mit den Veröffentlichungen des RKI ab.

Folie 22: Gebiet wird zum Risikogebiet nach Reiseantritt. Der Arbeitnehmer muss in Quarantäne im Ausland. Besteht Vergütungsanspruch gegen Arbeitgeber?

Nein. Es besteht auch kein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG.

Seit Mitte August ist die „Zwangstrennung“ bei binationalen Paaren aufgehoben und nicht verheiratete Partner aus Nicht-EU-Ländern dürfen wieder einreisen. Muss der in Deutschland lebende Partner auch in Quarantäne? Wie sieht es mit der Vergütungsregelung aus?

Der einreisende Partner muss sich nach den allgemeinen Regelungen der Corona-Reise-Rückkehrverordnungen in Selbstquarantäne begeben und das Gesundheitsamt informieren und entweder 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. Für den sich bereits in Deutschland befundenen Partner gilt: während der Quarantäne muss ein Kontakt zum Partner unterbleiben. Wenn man innerhalb der letzten 14 Tage engen Kontakt zu einem laborbestätigten COVID-19-Patienten hatte, besteht Quarantänepflicht. Ein enger Kontakt bedeutet, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat, bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist. Der Kontakt zu einem Einreisenden aus einem Risikogebiet, ohne dass dieser Covid-19 positiv getestet wurde, reicht hierfür nicht aus.

Folie 25: Ich nehme an, dass der Antrag nach dem IfSG sich nach dem Sitz des Unternehmens richtet und nicht nach dem Wohnort des Mitarbeiters (in Hamburg sind ja einige Nachbarbundesländer in der nahen Umgebung)?

Für Ihre Entschädigung ist das Bundesland zuständig, in dem die Behörde (zum Beispiel das Gesundheitsamt) liegt, welche die Quarantäne oder das Tätigkeitsverbot angeordnet hat. Gibt es innerhalb des Bundeslandes mehrere zuständige Stellen für die Antragsabwicklung (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Baden-Württemberg), ist der Ort der Betriebsstätte/des Unternehmenssitzes maßgeblich. Sollte sich die das Verbot aussprechende Behörde in einem anderen Bundesland befinden als die Betriebsstätte/der Unternehmenssitz, gehen die Anträge an die für den Ort der ausprechenden Behörde zuständige Stelle.

Wie verhält sich der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bei dem Fall, dass das Kind unter Quarantäne steht und der Arbeitnehmer als Elternteil zuhause bleiben muss? Greift unter Umständen auch hier IfSG?

Nein. Hier könnte gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Vergütungsfortzahlung nach § 616 BGB vorliegen. Falls das Kind erkrankt ist, könnte ein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V bestehen. Das IfSG greift nicht.

Ein Schreiben des Landratsamts weist eine Quarantäneanordnung explizit für ein Kindergartenkind aus. Der Kindergarten war nicht geschlossen, also Quarantäne wirklich nur für das Kind. Die Mutter musste somit zuhause bleiben, und wir würden über die Gehaltsabrechnung den Fall der Sorgeberechtigten abrechnen. Nun teilt die Regierung mit, dass dies kein Fall von Sorgeberechtigten ist und auch kein Quarantänefall. Somit wäre dies ein unbezahlter Zeitraum, zumindest was die Erstattung betrifft. Muss der Arbeitgeber hier Lohnfortzahlung nach § 616 BGB leisten, auch wenn er keine Erstattung durch die Regierung erhält? Die Regierung hat die Erstattung vollständig abgelehnt. Somit würde die Mutter für den Quarantänefall des Kindes kein Entgelt erhalten, wenn der Arbeitgeber keine Zahlung leisten müsste. Gibt es hier die Möglichkeit anderweitig einen Erstattungsantrag bei anderer Stelle zu beantragen?

Je nach Dauer der Quarantäne ist dies unseres Erachtens ein Fall des § 616 BGB, d. h. die Mutter hätte gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung, sofern die Fehlzeit nicht erheblich ist. Als Zeitraum würden wir hier eine Fehlzeit von fünf bis maximal zehn Tagen ansetzen. Für den Fall, dass das Kind Symptome zeigt, d. h. erkrankt, könnte ein Fall des Kinderkrankengeldes nach § 45 SGB V vorliegen. Ein Entschädigungsfall nach dem IfSG ist es nicht.

Erhalten auch sozialversicherungsfreie Arbeitnehmer (z.B. Gesellschafter - Geschäftsführer / Minijobber) eine Entschädigung nach IfSG?

Ja, auf die Sozialversicherungspflicht kommt es nicht an. Zum Beispiel können auch Selbstständige eine Verdienstaufschlag-Entschädigung nach dem IfSG erhalten.

Was ist, wenn keine Bescheinigung vom Gesundheitsamt vorliegt, der Mitarbeiter aber "freiwillig" in Quarantäne ist aufgrund Rückkehr aus einem Risikogebiet?

In diesen Fällen liegt regelmäßig keine Bescheinigung des Gesundheitsamts vor. Der Mitarbeiter ist aufgrund der jeweiligen Landesverordnung zur Selbstquarantäne verpflichtet, ohne dass es einer Anordnung des Gesundheitsamts bedarf. Für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs müsste er die Voraussetzungen nachweisen, d. h. insbesondere die Rückkehr aus einem Risikogebiet und den nach Ankunft innerhalb von 72 Stunden zu machenden Test auf eine Corona-Infektion.

Entschädigungsvorleistung: Wer erstellt die Bescheinigung über eine Absonderung für einen Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin, die an die Gehaltsabrechnung weiterzuleiten ist?

Die Absonderung eines Mitarbeiters wird durch die zuständige Landesbehörde (Gesundheitsamt) erstellt oder ergibt sich aus einer landesrechtlichen Verordnung. Intern sollte entweder die Kopie der behördlichen Anweisung oder eine Information an die Gehaltsabrechnung weitergeleitet werden.

Folie 29, Abrechnung der Entschädigungsvorleistung: Ist die Entschädigung nach § 67 IfSG vollständig pfändbar, oder gibt es hier für Ausnahmen?

Die nach § 56 Abs. 2 Satz 2 und 3 zu zahlenden Entschädigungen können nach den für das Arbeitseinkommen geltenden Vorschriften der Zivilprozessordnung gepfändet werden.

Ich komme aus dem Urlaub aus einem vorher schon bekannten Risikogebiet und werde positiv getestet und werde krankgeschrieben. Muss der Arbeitgeber meinen Lohn fortzahlen?

Unseres Erachtens scheidet ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, § 3 EFZG, gegen den Arbeitgeber wegen schuldhafter Verursachung der Arbeitsunfähigkeit aus.

Woher bekommen die Mitarbeiter die Bescheinigung bzgl. Quarantäne?

Wenn es sich um eine vom Gesundheitsamt angeordnete Absonderung/Quarantäne handelt, erhält der Mitarbeiter einen (umfangreichen) rechtsmittelfähigen Bescheid. Wenn es sich um eine nach der jeweiligen Landesverordnung (Corona-Reise-Quarantäne) erforderliche Selbstquarantäne handelt, gibt es keine Bescheinigung. Der Mitarbeiter muss dann die in der Verordnung genannten Voraussetzungen nachweisen.

Wir sind eine Steuerberatungs-Kanzlei mit etlichen Lohnmandanten, welche alle den § 616 BGB nicht ausgeschlossen haben. Heißt das für all diese Mandanten, dass § 56 IfSG nie greifen kann?

Das kommt darauf an. Wenn Sie sich der Rechtsauffassung anschließen, dass § 616 BGB deshalb nicht gilt, weil es sich bei der Quarantäne aufgrund der Corona-Pandemie um eine objektives Leistungshindernis handelt, dass zur selben Zeit für mehrere Arbeitnehmer besteht, würde ein Anspruch nach § 616 BGB ausscheiden. In diesen Fällen könnte dann eventuell § 56 IfSG greifen; nach unserer Ansicht aber nur dann, wenn das Reisegebiet nicht bereits bei Reiseantritt als Risikogebiet ausgewiesen war.

Quarantäne und Krankheit: Bevor der Arbeitnehmer keinen Lohn erhält, lässt er sich krankschreiben („Fuß umgeknickt“, aber vermutlich nur eine Ausrede). Kann man da was tun?

Wie verhält es sich, wenn ein Mitarbeiter bereits arbeitsunfähig war, als die Quarantäne über die Familie ausgesprochen wurde?

Zweifel an der Berechtigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können Sie über die Krankenkasse durch den MDK überprüfen lassen (vgl. § 275 Abs. 1 Nr. 3 b SGB VI). Wenn sich ein Mitarbeiter bereits in der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit (§ 3 EFZG) befindet und erst dann abgesondert wird, bleibt es beim Entgeltfortzahlungsanspruch. Ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG besteht nicht.

Verstehe ich es richtig, wenn ein Mitarbeiter positiv getestet wurde und keine Symptome hat, kann er nicht krankgeschrieben werden? Er darf nicht ins Büro oder zum Kunden gehen, weil er positiv getestet wurde und in Quarantäne muss? Er bekommt weiterhin sein Gehalt, solange er nicht in einem Risikogebiet war?

Ja, eine symptomlose Infektion ist keine Erkrankung, weshalb der Arzt den Mitarbeiter nicht krankschreiben kann/darf. Falls der Mitarbeiter einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber aus § 616 BGB hat, scheidet eine Entschädigung nach dem IfSG aus, da es kein Verdienstausfall gibt. Ohne Entgeltfortzahlungsanspruch besteht die Möglichkeit eines Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Folie 37: Trifft dies auch zu, wenn der Arbeitnehmer an Corona erkrankt?

Ja, bei einer Corona-Erkrankung ist eine Entschädigung nach dem IfSG ausgeschlossen. Kranke, die an einer übertragbaren Krankheit wie Covid-19 erkrankt sind, sind in § 56 Abs. 1 IfSG nicht als Anspruchsberechtigte aufgeführt und werden deshalb auch nicht erfasst. Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich dann allein nach § 3 EFZG.

Folie 35 Risikogebiet, krank in Quarantäne, keine Lohnfortzahlung, kein Anspruch auf den anderen Ausgleich: Bekomme ich dann Krankgeld von der Krankenkasse?

Arbeitnehmer haben im Falle der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich sowohl einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung als auch daneben einen Anspruch auf Krankengeld, der allerdings solange ruht wie der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zahlt (§ 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Das bedeutet, dass die Krankenkasse Krankengeld bezahlt, wenn der Arbeitgeber – berechtigt oder unberechtigt – keine Entgeltfortzahlung leistet. Der (eventuelle) Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung geht bis zur Höhe des gezahlten Krankengeldes auf die Krankenkasse über (§ 115 Abs. 1 SGB X).

Urlaub und Quarantäne: Wenn ein Mitarbeiter aus einem zweiwöchigen Urlaub kommt und nach seiner Rückkehr weiterhin Urlaub geplant hat, wir als Arbeitgeber einen Quarantäne-Bescheid erhalten, kann der Urlaub weiterhin bestehen bleiben? Oder muss ich in diesem Fall rückwirkend Quarantäne hinterlegen und den Erstattungsantrag stellen? Ab wann muss Quarantäne hinterlegt werden?

Ja, der Urlaub bleibt bestehen. Die Absonderung/Quarantäne ist kein Grund für die Gutschrift der entsprechenden Urlaubstage auf dem Urlaubskonto. Während der Absonderung/Quarantäne hat der Mitarbeiter dann auch den normalen Anspruch auf das Urlaubsentgelt.

Ein Arbeitnehmer hatte Fieber (war nicht im Urlaub) und ging zum Arzt. Er wurde für diesen ersten Tag krankgeschrieben und ein Corona-Test wurde gemacht. Am nächsten Tag erhielt er vom Gesundheitsamt ein Schreiben, dass er positiv sei und in Quarantäne muss. Eine weitere Krankmeldung über den Quarantänezeitraum liegt nicht vor. Gilt dieses Schreiben des Gesundheitsamts als Krankmeldung für die Krankenkasse? Erhält er Lohnfortzahlung oder Entschädigung nach dem IfSG?

Der Mitarbeiter hat für den Tag der Krankenschreibung Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG. Wenn es keine weitere AU-Bescheinigung gibt, liegt unseres Erachtens für die Zeit der Quarantäne keine krankheitsbedingt der Arbeitsunfähigkeit vor. Vielmehr geht es dann um einen Fall der Absonderung eines Infizierten ohne Symptome. Dies ist ein Fall des § 56 Abs. 1 IfSG. Etwas anderes wäre es, wenn eine Covid-19-Erkrankung (d. h. mit Krankheitssymptomen) vorläge. Dies wäre ein Fall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Folie 22: Die Arbeitnehmerin ist Zurzeit für einen Monat in unbezahlt Urlaub in Griechenland. Was passiert, wenn dies zum Risikogebiet erklärt wird und sie

- a) im Ausland in Quarantäne gesetzt wird oder**
- b) sich nach dem Monat in Quarantäne begeben muss?**

Eine Quarantäne im Ausland begründet weder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber noch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Problematisch ist aber die sozialversicherungsrechtliche Situation, wenn sich die Arbeitnehmerin nach einem der Absonderung (vorangehenden) Monat unbezahlten Urlaub in Quarantäne begeben muss. Sobald kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Entschädigung besteht, endet nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV die Monatsfrist, und es besteht mit Ablauf desjenigen Tages des nächsten Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht keine Versicherungspflicht mehr.

Quarantäne und Kurzarbeit: Die Meldung der Quarantäne an die BA ist erforderlich, nur wenn ein Mitarbeiter positiv getestet wurde und daher in Quarantäne muss. Oder gilt es auch, wenn die Quarantäne wegen Ankunft aus Risikogebiet erfolgt?

Für die Offenlegung der Quarantäne durch das „Q“ im Formular Kug 108 kommt es nicht auf

einen positiven Test an; auch die Quarantänezeit bis zum Vorliegen eines negativen Tests nach Rückkehr aus einem Risikogebiet ist durch das „Q“ zu kennzeichnen. Voraussetzung ist aber in jedem Fall, dass der Mitarbeiter sich – ohne die Absonderung/Quarantäne – in Kurzarbeit befunden hätte.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer keine Bescheinigung über die angeordnete Quarantäne vorweisen kann? Ein Arbeitnehmer unseres Unternehmens wurde Ende März, nach Rückkehr aus Italien, in die Quarantäne geschickt. Allerdings ordnete das Gesundheitsamt dies nur telefonisch an. Aufgrund der damaligen Überlastung und Unerfahrenheit des Amts wurde nichts schriftlich zur Verfügung gestellt.

Wir empfehlen dem Arbeitnehmer, mit dem Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen. Er muss dort eigentlich registriert sein. Aus der Dokumentation des Gesundheitsamts muss hervorgehen, ob eine Absonderung lediglich „empfohlen“ oder tatsächlich angeordnet wurde. Bei einer bloßen Empfehlung liegt eine vorsorgliche Selbstquarantäne vor, für die es weder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber noch einen Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG gibt.

Gilt eine E-Mail des Gesundheitsamts als Bescheinigung der Absonderung?

Grundsätzlich wird eine Absonderung/Quarantäne vom Gesundheitsamt durch einen förmlichen Bescheid mit Rechtsbehelfsbelehrung angeordnet. Im Fall der Reiserückkehrer gibt es allerdings keinen Bescheid, da es sich um einen Fall der Verpflichtung zur Selbstquarantäne aufgrund der jeweiligen Landesverordnung handelt. Sollte es in einem solchen Fall eine Mail des Gesundheitsamts geben, wonach die Verpflichtung zur Selbstquarantäne bestätigt wird, wäre das ausreichend.

Wie ist das denn, wenn der Arbeitnehmer während der Absonderung weiterhin seinen Firmenwagen nutzen kann. Dann besteht doch in gewisser Weise Lohnfortzahlung?

Hierbei handelt es sich nach § 8 Abs. 2 Sätze 2, 3 EStG in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG um die Bewertung eines geldwerten Vorteils ausgelöst durch die Überlassung eines Firmenwagens für die Privatnutzung und ggfs. auch für Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte.

Zusammentreffen und ATZ: Nach meiner Kenntnis ist für die Erstattung des sozialversicherungspflichtige Entgelt maßgebend. Wird auch der gesetzliche Nettozuschuss von 20 Prozent erstattet?

Als Verdienstausfall 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). Beim Aufstockungsbeitrag, der nach § 3 ATZ-Gesetz in Höhe von 20 Prozent vom sozialversicherungspflichtigen regelmäßigen Arbeitsentgelt zu zahlen ist, handelt es sich nicht um Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV und wird folglich auch nicht erstattet.

§ 616 BGB: Wie viele Tage muss der Arbeitgeber Lohnfortzahlung durch diesen Paragraphen leisten? Gibt es hier einen festgelegten Zeitraum?

Nein, einen bestimmten, gesetzlich festgelegten Zeitraum gibt es nicht. Überwiegend geht man von einem Zeitraum von fünf bis zehn Tagen aus. Teilweise werden sogar sechs Wochen noch als „nicht erhebliche Zeit“ angesehen. Hier sollten Sie versuchen, innerhalb des Betriebs/Unternehmens eine einheitliche Linie festzulegen, am besten nach vorheriger Rechtsberatung.

Fall: Mittelständiges Unternehmen, nicht tarifgebunden. Heißt das, der § 616 BGB greift dann auf jeden Fall bei einer fünf- bis sieben-tägigen Quarantäne? Oder kann hier auch Erstattungsleistung nach § 56 IfSG beantragt werden?

Eine völlig rechtssichere Antwort gibt es hierzu nicht. Wenn Sie sich auf den Standpunkt stellen, dass eine Absonderung/Quarantäne nach Reiserückkehr aufgrund der Corona-Pandemie ein objektives Leistungshindernis ist, dass zur selben Zeit für mehrere Arbeitnehmer besteht, scheidet § 616 BGB aus, da dieser nur so genannte subjektive Leistungshindernis erfasst, d. h. Hinderungsgründe, die gerade in der persönlichen Sphäre des Betroffenen bestehen müssen. In diesem Fall könnte eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG beansprucht werden.

Entgeltanspruch für Arbeitnehmer: Der Arbeitnehmer kommt aus keinem Risikogebiet zurück. Der Arbeitgeber fordert trotzdem Quarantäne und Test. Muss der Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten? Was passiert, wenn nicht genügend Arbeit vorliegt, um von zuhause zu arbeiten?

Ein Arbeitgeber kann keinen Test verlangen. Wenn er den Arbeitnehmer in Quarantäne „schickt“, ohne dass eine behördliche Anordnung oder eine Verpflichtung nach einer Reiserückkehr-Verordnung des Landes besteht, handelt es sich um eine einseitige Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeit, die den Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keine Pflicht, mobil bzw. im Home-Office zu arbeiten. Etwas anderes gilt, falls dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Falls sich der Arbeitnehmer auf das Angebot des Arbeitgebers, mobil bzw. im Home-Office zu arbeiten einlässt, dafür aber nicht genügend Arbeit vorhanden ist, ist das das Problem des Arbeitgebers. Es befreit ihn nicht von der Verpflichtung zur Lohnfortzahlung.

Grundlage, dass man etwa aufgrund der Krankheit weitere Schritte veranlassen kann, ist die Corona-Erkrankung durch eine Reise ins Risikogebiet. Woher erhalten wir diese Info? Normalerweise erhalten wir keine Diagnosen.

In diesem Fall müssen Sie sich mit der Krankenkasse in Verbindung setzen. Unseres Erachtens besteht bei Reisen in ein bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet ausgewiesenes Gebiet und dortiger Infektion mit Symptomen (= Erkrankung) kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG, weil die Arbeitsunfähigkeit vom Arbeitgeber verschuldet wurde. Bei Erkrankung aus einem anderen Grund (zum Beispiel Bandscheibenvorfall) vor oder während der Quarantäne besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG. Sie sollten also den Ausschluss einer Corona-Erkrankung mit der Krankenkasse klären. Wenn dies nicht gelingt, könnten Sie die Entgeltfortzahlung zunächst einmal einstellen. Der Arbeitnehmer ist darlegungs- und beweispflichtig für die Voraussetzungen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs und müsste ihnen also entsprechende Nachweise oder Negativauskünfte vorliegen.

Folie 49: Warum muss man bei "Bestand Anspruch auf Lohnfortzahlung...." „Nein“ ankreuzen? Wie bekommt der Arbeitgeber seine Vorleistung gegenüber dem Arbeitnehmer dann sein Geld wieder?

Wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen den Arbeitgeber hat, erleidet er keinen Verdienstaufschlag. Ohne Verdienstaufschlag gibt es keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Nur dann, wenn der Arbeitnehmer für die Zeit der Absonderung/Quarantäne oder für Teile davon keinen Vergütungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber hat, kommt ein Entschädigungsanspruch in Betracht. Für die Entschädigung muss der Arbeitgeber dann in Vorleistung treten, es handelt sich aber nicht um Vergütung, sondern eben um eine Entschädigung.

Ein Mitarbeiter reist in ein vorher bekanntes Risikogebiet. Geht (nach der neuen Regelung ab Oktober) in Quarantäne und erkrankt am z.B. am vierten Tag an Covid 19. Da er zuhause in Quarantäne war, hat er sich höchstwahrscheinlich im Risikogebiet angesteckt. Muss der Arbeitgeber bei dieser Erkrankung dann Lohnfortzahlung leisten, oder hat der Mitarbeiter seine Krankheit durch seine Reise selbst verschuldet und der Arbeitgeber ist raus aus der Entgeltfortzahlung?

Insgesamt ist das nicht völlig unstrittig. In der Fachliteratur gibt es Stimmen, die einen Entgeltfortzahlungsanspruch bejahen. Klärung können letztlich nur die Arbeitsgerichte bringen.

Was passiert, wenn der Mitarbeiter zunächst eine Krankmeldung vorlegt und zu einem späteren Zeitpunkt eine behördliche Quarantäneanordnung nachreicht?

Grundsätzlich hat er dann einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG, und zwar auch für die Zeit der Quarantäne. Es sei denn, er ist an Covid-19 (mit Symptomen) erkrankt, und zwar durch die Reise in ein bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet qualifiziertes Gebiet.

Folie 29: Für die Entschädigungsleistung werden keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Dadurch entstehen dem Arbeitnehmer Nachteile. Weshalb muss der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge voll zahlen?

Es ist korrekt, dass die Entschädigungsleistung steuer- und sozialversicherungsfrei vom Arbeit-

geber in Vorleistung an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird. Nach § 32b EStG handelt es sich steuerrechtlich um eine Entgeltersatzleistung, die dem Progressionsvorbehalt unterliegt und sozialversicherungsrechtlich zahlt der Arbeitgeber die vollen Beitragsanteile zur Sozialversicherung vom ausgefallenen Bruttoentgelt, so dass dem Arbeitnehmer grundsätzlich keine Nachteile entstehen. Ein einzig möglicher Nachteil, kann eine eventuelle Steuernachzahlung ausgelöst durch den Progressionsvorbehalt sein.

Fall: Ein Auszubildender beginnt eine Lehre am 1. September 2020 und ist ab dem 8. September 2020 für 14 Tage in Quarantäne wegen Kontakt zur positiv getesteten Person (Absonderung). Lohnfortzahlung durch Arbeitgeber wäre ja durch die Vier-Wochenfrist nicht zu leisten. Kann der Arbeitgeber nach § 56 IFSG Erstattung beantragen?

Unseres Erachtens liegt ein Fall der Verdienstaufschlagsentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG vor.

Hat der Arbeitnehmer bei Quarantäne zwingend einen Anspruch auf eine schriftliche Anordnung für die Quarantäne?

Nein. Bei einer durch eine Landesverordnung für den Fall der Rückkehr aus einem Risikogebiet angeordneten selbst Quarantäne gibt es keine schriftliche Anordnung (z.B. des Gesundheitsamts). Grundlage für die Quarantäne ist die Landesverordnung. Der Arbeitnehmer muss dann nachweisen, dass er die in der Verordnung genannten Voraussetzungen für die Quarantänepflicht erfüllt.

Wie lange hat man Zeit, den Antrag auf Erstattung einzureichen?

12 Monate. Fristbeginn ist das Ende der Absonderung/Quarantäne.

Muss die Entschädigungsleistung lt. Folie 29 (1.050 Euro) manuell berechnet werden bzw. wie setzt sich der Betrag zusammen?

Die Berechnung des ausgefallenen Nettoentgelts sollte automatisch erfolgen, die Berechnung wird ausgelöst durch eine Abwesenheitslohnart, die durch ein Update vom Softwarehersteller zur Verfügung gestellt werden sollte.

Wir haben bereits Ende Mai eine Entschädigung beim Regierungs-Präsidium eingereicht und bis heute nichts gehört. Hat denn schon jemand tatsächlich eine Entschädigungsleistung auf das Konto bezahlt bekommen?

Hierzu können wir Ihnen auch leider keine Auskunft geben. In solchen Fällen bleibt lediglich die Kontaktaufnahme mit der Behörde, aus welchen Gründen sich die Bearbeitung derart verzögert – gegebenenfalls fehlen Unterlagen.

Wie verhält es sich, wenn Mitarbeiter das mobile Arbeiten ins Ausland verlegen möchten z.B. haben wir internationale Mitarbeiter, die ihren "Heimaturlaub" gerne verlängern wollen.

Wenn ein Mitarbeiter mobil arbeiten kann und darf und dies zulässigerweise auch tut, hat er gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Zahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Wo er arbeitet, ist normalerweise egal, es ist ja gerade typisch für die mobilen Telearbeit, dass der Arbeitgeber den Arbeitsplatz und den Arbeitsort nicht vorgibt. Deshalb kann es auch zulässig sein, mobil im bzw. aus dem Ausland zu arbeiten.

Ist es zulässig, verreisende Mitarbeiter ein Formular ausfüllen und unterzeichnen zu lassen, in dem sie bestätigen, dass sie in kein Risikogebiet fahren?

Diese Information allein wäre für Sie als Arbeitgeber nicht ausreichend. Entscheidend und fraglich ist vielmehr, ob der Mitarbeiter bei Rückkehr in die Bundesrepublik aus einem Risikogebiet einreist. Sie sollten also insbesondere die Rückkehrer fragen, ob sie sich in den letzten vierzehn Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Erst wenn diese Frage bejaht wird, ist es von Interesse, ob die Qualifizierung als Risikogebiet bereits bestand, als der Arbeitnehmer in das Gebiet eingereist ist.

Ein Arbeitnehmer kehrt aktuell aus dem Urlaub zurück (während des Urlaubs wurde das Gebiet als Risikogebiet ausgerufen), muss jetzt erst mal zum Corona-Test und muss zu Hause bleiben. Muss dann eine schriftliche Bestätigung vom Gesundheitsamt vorgelegt werden, oder reicht das negative Testergebnis?

Unseres Erachtens reicht das negative Testergebnis aus. Da der Arbeitnehmer das Gesundheitsamt über das negative Testergebnis aber informieren muss, ist es wahrscheinlich, dass er vom Gesundheitsamt eine Bestätigung der Beendigung der Absonderung/Quarantäne erhält.

Folie 37: Was passiert, wenn man in Quarantäne ist und dann plötzlich auf Grund des Corona-Virus erkrankt. Hat man dann für diesen Zeitraum Erstattungsanspruch?

Nein, bei einer Corona-Erkrankung (mit Symptomen) besteht kein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG dies deshalb, weil Coronakranke (nach § 2 Nr. 4 IfSG, Personen, die an einer übertragbaren Krankheit wie Covid-19 erkrankt sind), in § 56 Abs. 1 IfSG nicht aufgeführt sind. Für diese greift normalerweise der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall, § 3 EFZG. Nach unserer Ansicht ist ein solcher Anspruch allerdings ausgeschlossen, wenn die Covid-19 Erkrankung durch eine Reise in ein bei Reiseantritt bereits als Risikogebiet gekennzeichnetes Gebiet hervorgerufen wird.

Ist es richtig, dass dann ab 1. Oktober der Arbeitgeber in keinem Fall mehr in Vorleistung treten muss für IfSG?

Nein, das ist ein Missverständnis. Ab dem 1. Oktober 2020 soll die nach Einreise aus einem Risikogebiet erforderliche Selbstquarantäne frühestens nach fünf Tagen mit einem dann durchzuführenden Negativtest aufgehoben werden können. Wenn für die Zeit der Absonderung ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht, muss der Arbeitgeber dafür auch in Vorleistung treten. Die ab dem 1. Oktober 2020 von Bund und Ländern geplante Änderung der entsprechenden Verordnungen hat hierauf keinen Einfluss.

Wenn der Verdienstaufschlag brutto weiter abgerechnet wurde, muss die Abrechnung korrigiert werden?

Sofern eine Erstattung beantragt werden möchte (sofern die Voraussetzungen erfüllt sind), muss eine Korrektur der Abrechnung erfolgen.

Rückkehr aus einem erst im Urlaub ausgewiesenen Risikogebiet: Wie ist die abzuwartende Zeit der Quarantäne bis das Corona-Testergebnis vorliegt von Arbeitgeber gestaltbar? Kann Urlaub (bezahlt/unbezahlt) angewiesen werden? Und wer trägt Kosten für den Corona-Test?

Diese Zeit liegt nicht in der Gestaltungshoheit des Arbeitgebers; d. h. es kann nicht einseitig bezahlter oder unbezahlter Urlaub zugewiesen werden. Der Arbeitnehmer könnte für die Zeit der Absonderung/Quarantäneurlaub beantragen und vom Arbeitgeber dann auch gewährt bekommen. Wenn der Arbeitnehmer für die Zeit der Absonderung/Quarantäne aber Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach dem IfSG hätte, wird er wohl eher keinen Urlaubsantrag stellen. Die Kosten für den Corona-Test werden seit dem 1. August übernommen, wenn der Test innerhalb von 72 Stunden nach der Einreise erfolgt. Es werden auch die Kosten für einen Wiederholungstest pro Person übernommen. Die Kosten für die Tests übernimmt der Bund über den erhöhten Zuschuss zur Krankenversicherung. Wird ein Test durch den öffentlichen Gesundheitsdienst der Länder durchgeführt, tragen die Länder einen Teil der Kosten selbst.

Wie kann ich denn feststellen, ob ein Risikogebiet schon ein Risikogebiet war, als der Mitarbeiter in den Urlaub gefahren ist?

Indem sie das Reisedatum mit den Informationen auf der Homepage des RKI abgleichen. Gegebenenfalls müssten sie beim RKI nachfragen, ob die derzeitige Einstufung als Risikogebiet bereits zu einem bestimmten (früheren) Reisedatum bestand.

Ein Land ist bei Urlaubsantritt kein Risikogebiet, bei Rückkehr aber Risikogebiet. Wir haben veranlasst, dass der Mitarbeiter einen Test machen soll und bis dahin zuhause bleiben muss. Wer zahlt diese Ausfalltage?

Die Pflicht zur Selbstquarantäne und zur Testung auf eine Corona-Infektion spätestens innerhalb von 72 Stunden nach Ankunft besteht für die Arbeitnehmer bereits nach den einzelnen Landesverordnungen, d. h. unabhängig davon, dass Sie dies veranlasst haben. Für die Frage, ob der Mitarbeiter für die Zeit der Quarantäne einen Lohnfortzahlungsanspruch hat, kommt es darauf an, ob § 616 BGB gilt. Falls Sie dies bejahen, müssten Sie die Entgeltfortzahlung leisten; falls § 616 BGB nicht gilt, hätte der Mitarbeiter einen Verdienstausfall-Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG

Folie 10: Ab 1. Oktober fünf Tage Quarantäne: Ich kann also erst ab dem fünften Tag einen Test machen oder schon eher?

Angekündigt ist, dass der (eine Quarantäne aufhebende negative) Test frühestens nach fünf Tagen gemacht werden kann. Die Quarantäne wird also ab 1. Oktober 2020 mindestens fünf Tage zuzüglich der Zeit bis zum Testergebnis dauern.

Wie weise ich die Selbstquarantäne nach?

Indem Sie sich das zuständige Gesundheitsamt darüber informieren, dass und wann Sie aus einem Risikogebiet nach Deutschland eingereist sind und sich häuslich absondern. Die ordnungsgemäße Absonderung/Quarantäne kann von den Behörden überprüft und bei Nichteinhaltung der Pflichten durch ein empfindliches Bußgeld geahndet werden. Sollte es – zum Beispiel im Rahmen der Prüfung eines Entschädigungsanspruchs – Zweifel an der Quarantäneberechtigung/Quarantänepflicht geben, müssten Sie diese durch geeignete Nachweise (z.B. Buchungsbestätigungen, Hotel- oder Benzinrechnungen etc.) nachweisen.

Was ist bei einer Auslandsreise in die USA: Unsere Fahrer holen den Mitarbeiter am Flughafen ab, müssen sie auch einen Test machen, wenn die Fahrt ca. drei Stunden dauert?

Nicht aufgrund der Corona-Reise-Rückkehrverordnungen. Ob aus einem anderen Grund eine Testpflicht besteht, entscheidet das zuständige Gesundheitsamt. Wir empfehlen eine Klärung der Frage mit diesem. Das Gesundheitsamt ist zuständig für die Einstufung von sogenannten Kontaktpersonen der Kategorie 1 oder 2. Eine Quarantänepflicht der Fahrer würde bestehen, wenn diese innerhalb der letzten 14 Tage engen Kontakt zu einem laborbestätigten COVID-19-Patienten hatten. Ein enger Kontakt bedeutet, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat, bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist. Dies kann durch entsprechende Maßnahmen im Fahrzeug verhindert werden. Der Kontakt zu einem Rückkehrer aus einem Risikogebiet, ohne dass dieser Covid-19 positiv getestet wurde, reicht für eine Quarantänepflicht nicht aus.

Muss der Mitarbeiter das negative Testergebnis vorlegen, wenn er vorzeitig aus der Quarantäne zurück an die Arbeit kommt?

Er muss das negative Testergebnis dem Gesundheitsamt melden/vorlegen. Unseres Erachtens besteht auch eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, wonach er das negative Ergebnis dem Arbeitgeber vorlegen muss (§ 241 Abs. 2 BGB). Endgültig geklärt ist das aber noch nicht.

Muss ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, dass er Kontakte hatte zu einer positiv auf Corona getesteten Person?

Nein, nicht generell. Aber: Wer innerhalb der letzten 14 Tage engen Kontakt zu einem laborbestätigten COVID-19-Patienten hatte, muss sich in Quarantäne begeben. Ein enger Kontakt bedeutet, dass man mindestens 15 Minuten mit dem Erkrankten gesprochen hat, bzw. angehustet oder angeniest worden ist, während dieser ansteckend gewesen ist. Der Kontakt zu einem Rückkehrer aus einem Risikogebiet, ohne dass dieser Covid-19 positiv getestet wurde, reicht hierfür nicht aus. Wer Kontakt zu einer Person in der Familie, im Freundes- oder Bekanntenkreis hatte, die wiederum Kontakt zu einem im Labor bestätigten COVID-19-Patienten hatte, aber völlig gesund ist, muss ebenfalls nicht in Quarantäne. In diesem Fall ist man keine Kontaktperson und hat kein erhöhtes Risiko für eine COVID-19 Erkrankung

Der Zeitraum, den Personen nach Reisen in "Quarantäne" sind, ist doch eigentlich die häusliche Isolation. Quarantäne selbst kann nur das Gesundheitsamt verhängen, sehe ich das richtig? Deshalb ist § 56 IfSG für diese fünf Tage nicht anwendbar, oder habe ich das falsch verstanden?

Ja, das haben Sie falsch verstanden. Die Rechtsverordnungen der einzelnen Bundesländer sehen für Ein- und Rückreisende aus einem Risikogebiet die Verpflichtung vor, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder in eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von vierzehn Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern. Die Absonderung ist ein Synonym für Quarantäne. Für Ein- und Rückreisende aus Risikogebieten bedarf es also keiner Verfügung des Gesundheitsamts.

Welche Konsequenz hat die Ablehnung von Erstattungsleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Für den Arbeitgeber hat die Ablehnung einer Erstattungsleistung durch das Land die Konsequenz, dass er – da er finanziell in Vorleistung getreten ist – gegen den Arbeitnehmer einen Rückzahlungsanspruch hat. Der Arbeitnehmer müsste bei einer Ablehnung seines Verdienstausfall-Entscheidungsanspruchs durch die Behörde dagegen vorgehen.

Wenn jemand aus einem Risikogebiet zurückkommt und keinen oder keinen "deutschen" Test gemacht hat, schicken wir ihn zu einem Institut von uns für den Test. Wie sieht es mit der Entgeltzahlung in der Wartezeit auf das Testergebnis aus?

Wer aus einem Risikogebiet nach Deutschland ein- oder zurückreist muss sich nach der Einreise unverzüglich auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft begeben und sich für einen Zeitraum von vierzehn Tagen ständig dort abzusondern (= Quarantäne). Der Arbeitnehmer darf bei Ihnen also überhaupt nicht erscheinen. Das erforderliche ärztliche Zeugnis muss in deutscher oder in englischer Sprache verfasst sein und sich auf eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 stützen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem sonstigen Staat durchgeführt worden ist, der durch das Robert Koch-Institut auf seiner Internetseite unter <https://www.rki.de/covid-19-tests> veröffentlicht worden ist. Es muss sich also nicht zwingend um ein deutsches Testergebnis handeln. Die molekularbiologische Testung darf, soweit sie vor Einreise nach Deutschland stattgefunden hat, höchstens 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen worden sein. Als die Absonderung abkürzendes ärztliches Zeugnis gilt auch die Bescheinigung eines fachärztlich geführten Testlabors.

Für die Zeit der Absonderung/Quarantäne kommt ein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB in Betracht. Falls § 616 BGB nicht gilt oder die Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kommt ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers für den Verdienstausfall nach § 56 Abs. 1 IfSG in Betracht.

Ein Arbeitnehmer ist in Quarantäne aber symptomfrei. Er arbeitet teilweise im Homeoffice. Muss er bezahlt werden, oder entscheiden wir als Arbeitgeber?

Soweit zuhause mobil bzw. im Home-Office gearbeitet werden kann und gearbeitet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Anderenfalls besteht wegen des Verdienstausfalls ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Hat der Arbeitgeber einen Entschädigungsanspruch gegen den Arbeitnehmer, wenn aufgrund selbstverschuldeter Quarantäne Aufträge nicht erfüllt werden können, und es daher zu Einnahmenausfall kommt? Und gibt es da Richtwerte ab welcher Höhe der Einnahmenausfall erheblich ist?

Nein, ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer besteht nicht.

Wenn jemand aus einem vor Reiseantritt nicht ausgewiesenen Risikogebiet zurückkommt, einen Test macht und zwei Tage auf das Ergebnis wartet und wir ihn sicherheits halber nicht zur Arbeit kommen lassen, wer kommt für die zwei Tage auf? Bekommen wir hier eine Entschädigung, da wir ja die anderen Mitarbeiter schützen wollen?

Wer aus einem Risikogebiet zurückkommt, muss sich unverzüglich in häusliche Absonderung begeben, und zwar grundsätzlich für 14 Tage. Das gilt auch dann, wenn das Reisegebiet vor Reiseantritt noch nicht als Risikogebiet ausgewiesen war. Für die Zeit bis zur Bekanntgabe eines negativen Testergebnisses gibt es entweder einen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB oder – falls nicht – einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Macht es Sinn, den § 616 nachträglich noch auszuschließen?

Das würde nur für die Zukunft wirken, nicht auch für Absonderungen/Quarantänen aus der Vergangenheit.

Weshalb muss der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für Entschädigungsleistungen voll zahlen, wenn sie sozialversicherungsfrei sind?

Die Entschädigungsleistung ist für den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei, jedoch soll es zu keinen sozialversicherungsrechtlichen Ausfällen kommen, somit muss der Arbeitgeber in Vorleistung die Sozialversicherungsbeiträge vom ausgefallenen Bruttoentgelt übernehmen, die jedoch erstattet werden (ähnliches Verfahren wird auch bei Kurzarbeit angewandt).

Wie wird die Entschädigung bei Selbstständigen berechnet?

Als Verdienstaufschlag 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 Sozialversi-

cherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstaufschlag der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstaufschlags bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

(4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaufschlagzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Greift der § 23c EStG bei Verdienstaufschlag?

Ich gehe davon aus, dass in diesem Zusammenhang der § 23c SGB IV gemeint ist, der Folgendes regelt: „Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Krankentagegeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezuges von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld, Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld oder Elterngeld weiter erzielt werden, gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt im Sinne des § 47 des Fünften Buches nicht um mehr als 50 Euro im Monat übersteigen“. Da in diesem Paragraphen die Verdienstaufschlagentschädigung nicht aufgeführt ist, vertreten wir die Auffassung, dass er auch nicht greift.