

Corona-Virus:

Wie sind die Regelungen bei Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall oder Quarantäne?

Ab wann kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Welche Fristen sind zu beachten und welche Behörde ist zuständig?

Das Corona-Virus sorgt für erhebliche Verunsicherungen. Nicht nur in der Bevölkerung, sondern auch in den Personalabteilungen und bei den Führungskräften. Wir stellen einmal zusammen, was klar ist und wo es Unsicherheiten und offene Fragen gibt.

Wann liegt eine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit vor und was passiert bei Quarantäne?

Diese Frage ist für das Unternehmen entscheidend, macht es doch den Unterschied zwischen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Im ersten Fall sollte alles klar sein: Der Arbeitgeber ist nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zur Fortzahlung des wegen der Arbeitsunfähigkeit entgangenen Arbeitsentgelts für maximal sechs Wochen verpflichtet. Kleinere Unternehmen können zumindest einen Teil ihrer Aufwendungen über die Entgeltfortzahlungsversicherung (U1) erstattet bekommen. Sollte die Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen dauern, tritt die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

Anders sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist, sondern aus Sicherheitsgründen zur Vermeidung einer Weiterverbreitung des Virus vom Gesundheitsamt zur Quarantäne verpflichtet wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Quarantäne in einer besonderen Einrichtung oder zu Hause verbracht werden muss.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, weil eben keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Zahlen muss er aber doch! Der betroffene Arbeitnehmer hat nämlich einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat. Dieser macht sich die Sache einfach und verpflichtet den Arbeitgeber zur Auszahlung. Dieser hat dann einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde – in der Regel sind es die Gesundheitsämter. Das gilt aber nur für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, längstens für sechs Wochen.

Nach dem BGB (§ 616) ist der Arbeitgeber ohnehin verpflichtet, bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung, deren Gründe in der Person des Beschäftigten liegen, an denen er aber kein Verschulden trägt, das Entgelt fortzuzahlen. Diese Regelung ist jedoch vielfach durch Tarif-

oder Arbeitsvertrag abbedungen worden. Nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist wird die Entschädigung üblicherweise von der zuständigen Behörde ausgezahlt – dann in Höhe des Krankengeldes. Allerdings ist es bei einer Corona-Erkrankung nach heutigem Wissensstand unwahrscheinlich, dass nach sechs Wochen noch eine Infektionsgefahr besteht, ohne dass der Betroffene zugleich auch arbeitsunfähig ist.

Auf Antrag können Arbeitgeber auch einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrags erhalten.

Und welche Behörde ist zuständig?

Das Problem liegt darin, dass es sich dem Föderalismus sei Dank – um eine Angelegenheit der Bundesländer handelt. Diese regeln auch die Zuständigkeit der Behörden für die Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes. In aller Regel sind dies die Gesundheitsämter der Landkreise oder der kreisfreien Städte oder das Landessozialamt. Auf den jeweiligen Internetseiten sollten dann auch die Erstattungsanträge zu finden sein. Sollten die genannten Behörden im Einzelfall für die Erstattung der Auslagen des Arbeitgebers nicht zuständig sein (in einigen Regionen ist diese z. B. auf die Versorgungsämter delegiert), müssen sie Auskunft über die zuständige Stelle erteilen. Welches Gesundheitsamt für den Wohnsitz des Beschäftigten zuständig ist kann einer Datenbank des Robert-Koch-Instituts entnommen werden: <https://tools.rki.de/PLZTool/>. Zuständig ist jeweils das Gesundheitsamt des Wohnsitzes des Beschäftigten, nicht das am Betriebssitz des Unternehmens. Große, bundesweit aufgestellte Unternehmen haben also unter Umständen mit einer Vielzahl von Gesundheitsämtern zu tun.

Wichtig für Arbeitgeber: Frist für die Beantragung der Entschädigungserstattung!

Die Frist für die Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Entschädigung beträgt drei Monate nach dem Ende der Absonderung. Der Antrag ist bei der zuständigen Behörde zu stellen. Da die Frage der Zuständigkeit mitunter nicht ganz leicht zu beantworten ist, sollte der Antrag möglichst frühzeitig gestellt werden. Die angegangene Behörde muss zeitnah prüfen, ob sie für den Antrag zuständig ist. Im Falle einer Verneinung, muss sie die zuständige Behörde benennen und der Arbeitgeber kann dann noch dort den Antrag rechtzeitig stellen. Im Sozialrecht gilt zudem der Grundsatz, dass ein Antrag auch bei einer nicht zuständigen Behörde als rechtzeitig gestellt gilt. Hier geht es allerdings (auch) um reines Verwaltungsrecht, bei dem diese Maßgabe so nicht gilt. Um Probleme und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, empfiehlt es sich daher den Antrag so früh wie möglich zu stellen. Das kann im Übrigen zunächst formlos ohne genaue Bezifferung der Forderung geschehen – die ggf. benötigten Nachweise und Unterlagen können nachgereicht werden.

Alternative: Kurzarbeitergeld beantragen

Arbeitnehmer in Deutschland sollen in der Corona-Krise durch öffentlich finanziertes Kurzarbeitergeld vor Arbeitslosigkeit geschützt werden.

Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.

Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit melden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind. Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sollen mehr Unternehmen als bisher die Leistung der Bundesagentur für Arbeit ab April beantragen können. Dies bedeutet, dass Betriebe Kurzarbeitergeld bereits nutzen können, wenn nur 10% der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Die Sozialbeiträge sollen zudem von der Bundesagentur für Arbeit in voller Höhe erstattet werden. Auch für Leiharbeiter soll Kurzarbeitergeld gezahlt werden können. Weiterhin soll die Maßnahme ein negatives Arbeitszeitenkonto für den Arbeitnehmer verhindern. Der Abbau von Überstunden ist aber weiterhin möglich.

(<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/kurzarbeitergeld-wird-erleichtert.html>).

Weitere Informationen und den Link zur erforderlichen Online-Anzeige bei der Agentur für Arbeit finden Sie unter <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>.

Was ist bei Kinderbetreuung, wenn die Schule oder der Kindergarten geschlossen hat?

Wenn ein Kind wegen der Schließung seiner Schule zu Hause betreut werden muss, haben die Eltern keinen Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. In diesen Fällen müssen sie sich mit dem Arbeitgeber verständigen, wie die Betreuung sichergestellt werden kann. Das kann durch den Abbau von Überstunden oder Gleitzeit, durch bezahlten oder unbezahlten Urlaub oder durch die Arbeit im Home-Office geschehen. Im Übrigen besteht in diesen Fällen auch kein Anspruch auf andere Leistungen, wie z. B. Kinderkrankengeld, solange die dafür geltenden Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Aktuelle Informationen für Unternehmen und Berufstätige finden Sie unter <https://www.mw.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/informationen-zu-den-auswirkungen-des-coronavirus-185950.html>.

Für Fragen und Erläuterungen steht Ihnen Herr Dennis Schwerdtfeger gern zur Verfügung. Bitte reichen Sie Ihre Anfragen an Herrn Schwerdtfeger möglichst per E-Mail (dschwerdtfeger@kamey-stb.de) ein, damit er die Antworten vorbereiten und Sie gezielt ansprechen kann.

Ihr KAMEY-Team