

Arbeitsentgelt und Quarantäne

12. Nov. '21 von RA Martin Giepen

Blogbeitrag

Lohnfortzahlung gem. § 616 BGB

Arbeitnehmer, die nach dem Infektionsschutzgesetz vom Gesundheitsamt dazu verpflichtet werden, in Quarantäne zu bleiben haben in der Regel einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die ersten sechs Wochen aus § 616 BGB.

§ 616, Satz 1 BGB lautet:

„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.“

Erstattung gem. § 56 IfSG

Im Arbeitsvertrag kann jedoch die Geltung von § 616 BGB ausgeschlossen werden. Wenn im Fall des Ausschlusses der Arbeitgeber vertraglich nicht zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist, greift zum Schutz der Arbeitnehmer ein Entschädigungsanspruch, der in § 56 Infektionsschutzgesetz geregelt ist. Danach wird dem Arbeitnehmer eine Erstattung in Höhe des Arbeitsentgeltes längstens für die ersten sechs Wochen der Quarantäne gezahlt, die durch den Arbeitgeber für die Behörde zur Auszahlung kommt. Für die Zahlungen kann der Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten eine Erstattung, bei der im jeweiligen Bundesland zuständigen Behörde beantragen.

Eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz für Verdienstaussfall durch Quarantäne erhält nicht, wer die Quarantäne unproblematisch hätte vermeiden könne, wem also ein Verschulden gegen sich selbst vorzuwerfen ist. Dies ist in zwei Fällen relevant:

Ausschluss für Ungeimpfte

Wenn sich die Quarantäne durch eine empfohlene Schutzimpfung hätte vermeiden lassen, wird eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ausgeschlossen. Der Zeitpunkt, von dem an jeder mit einer Impfung gegen Corona die Quarantäne hätte vermeiden können, wurde auf den 1. November 2021 festgelegt. Seit dem 1. November gelten daher verschärfte Regelungen. In Quarantänefällen, die ab diesem Termin beginnen, müssen Arbeitnehmer nachweisen, dass sie geimpft oder genesen sind oder sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen konnten, damit weiter eine Entschädigung gezahlt wird. Im Zusammenhang mit einer Verdienstaussfallsentschädigung dürfen Arbeitgeber dafür eine Auskunft über den Impf- oder Genesenstatus von den Betroffenen einholen.

Arbeitsentgelt und Quarantäne

12. Nov. '21 von RA Martin Giepen

Blogbeitrag

Bei vermeidbarer Reise in ein Risikogebiet

Wer wissentlich in ein ausgewiesenes Risikogebiet reist, obwohl die Reise vermeidbar gewesen wäre, trägt das finanzielle Risiko eines Verdienstaufschlags durch Quarantäne selbst. In diesen Fällen ist grundsätzlich die Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz ausgeschlossen.

Die Frage der Entschädigung bei Quarantäne hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet gereist ist oder nicht. Der Gesetzgeber hatte bereits mit Wirkung zum 19.11.2020 festgelegt, dass kein Anspruch auf Verdienstaufschlagsentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz besteht, wenn eine Quarantäne hätte vermieden werden können, indem man eine vermeidbare Reise in ein bereits bei Abreise eingestuftes Risikogebiet nicht angetreten hätte. Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der Quarantäne seine Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen, bleibt der Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bestehen. Wird das vom Arbeitnehmer bereiste Urlaubsland hingegen erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt, liegt auf Seiten des Arbeitnehmers kein schuldhaftes Handeln vor. Der Arbeitnehmer hat dann für die Dauer der Quarantäne gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Entschädigung seines Verdienstaufschlags.

Auswirkung auf den versicherungsrechtlichen Status bei Entschädigung

Die Entschädigungszahlung hat keine Auswirkung auf den versicherungsrechtlichen Status des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung. Das heißt, für versicherungspflichtige Arbeitnehmer besteht die Versicherungspflicht in allen Versicherungssparten weiter, Beschäftigte mit einem Gehalt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze bleiben versicherungsfrei.

Bemessungsgrundlage ist für die ersten sechs Wochen der Entschädigungszahlung das Arbeitsentgelt, das der Verdienstaufschlagsentschädigung vor Abzug von Steuern und Beitragsanteilen zugrunde liegt, also in der Regel der bisherige Bruttoverdienst.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung trägt die Entschädigungsbehörde allein. Beitragsanteile von Arbeitnehmern werden nicht abgezogen. Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist das Bruttoarbeitsentgelt. Der Arbeitgeber übernimmt die Berechnung der Beiträge und zahlt sie an die zuständige Krankenkasse des Beschäftigten als Einzugsstelle.

Beitragsrechtlich ist die Entschädigungszahlung wie die Zahlung von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt zu behandeln. Dementsprechend sind für den Zeitraum Sozialversicherungstage anzusetzen. Das der Verdienstaufschlagsentschädigung zugrundeliegende Arbeitsentgelt ist auch bei der nächsten Entgeltmeldung mit zu berücksichtigen.

Arbeitsentgelt und Quarantäne

12. Nov. '21 von RA Martin Giepen

Blogbeitrag

Für die Zeiten der Entschädigungszahlung müssen Arbeitgeber, die am Umlageverfahren U1 und U2 teilnehmen, weiter die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz zahlen. Auch die Insolvenzgeldumlage muss weitergezahlt werden. Hierzu gab es im November 2020 eine gesetzliche Klarstellung (§ 57 Absatz 2 IfSG). Bemessungsgrundlage der Umlagen ist das volle entfallene Bruttoarbeitsentgelt. Auch die Zahlung der Umlagen wird dem Arbeitgeber vom entschädigungspflichtigen Bundesland auf Antrag erstattet.

Auswirkung auf den versicherungsrechtlichen Status ohne Entschädigung

Für Fälle, in denen im Arbeitsvertrag § 616 BGB ausgeschlossen ist und eine Entschädigung gemäß § 56 IfSG nicht gezahlt wird, wegen Aufenthaltes in einem Risikogebiet oder Verzicht auf eine Impfung, ist das Bruttogehalt anteilig, um die Tage der angeordneten Quarantäne zu kürzen, soweit keine Arbeitsleistung (z.B. im Home-Office) erbracht wird. Für diese Tage besteht keine Pflicht zur Abführung von Beiträgen an die Sozialversicherung. Der Versicherungsschutz in allen Bereichen der Sozialversicherung besteht längstens für den Zeitraum eines Monats weiter.



Martin Giepen
Rechtsanwalt

+49 211 47838-149
giepen@adkl-msi.de