

Entschädigungszahlung bei Quarantäne

Liebe Mandanten und Partner der AWI TREUHAND,

parallel zu den stark ansteigenden Zahlen der Sars-Cov-2-Infizierten steigt die Zahl der Arbeitnehmer, welche sich in häusliche Quarantäne begeben müssen, an. Entsprechend wird die Frage, wer für die „Quarantäne-Zeit“ aufkommen muss, immer relevanter.

Der Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist in aller Munde. Wir informieren nachstehend kurz über die gesetzlichen Voraussetzungen für den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG und die dabei zu beachtenden Punkte.

1. Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG – Voraussetzungen

Wer aufgrund des IfSG abgesondert (wie die Quarantäne rechtlich korrekt heißt) wurde, und einen Verdienstaufschlag erleidet und dabei nicht krank ist, erhält grundsätzlich eine Entschädigung gem. § 56 IfSG. Doch was bedeutet das im Einzelnen? Darüber möchten wir Sie im Folgenden in der gebotenen Kürze aufklären:

a) Quarantäne, keine Erkrankung

Zunächst ist zu unterscheiden, weshalb sich ein Mitarbeiter isolieren muss. Ist der Mitarbeiter tatsächlich mit dem Corona-Virus infiziert und deshalb arbeitsunfähig, kann er aufgrund einer Krankheit seine Arbeitsleistung nicht erbringen. In Betracht kommt daher der bekannte Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts während einer Erkrankung gem. §. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG ist somit ausgeschlossen.

Muss sich der Mitarbeiter aber aus anderen Gründen absondern, etwa weil er Kontakt zu einer infizierten Person hatte, er also nicht selbst erkrankt ist, kommt der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG in Betracht.

b) Anordnung durch zuständige Behörde

Die Quarantäne muss zwingend von der zuständigen Behörde angeordnet werden. Das sind in Bayern die Landratsämter oder kreisfreien Städte. Eine Verdienstaufschlagentschädigung kommt nur dann in Betracht, wenn in einem konkreten Fall personenbezogen einem Krankheits- oder

Ansteckungsverdächtigen eine Quarantäne angeordnet wurde. Nicht ausreichend ist eine bloße Empfehlung etwa für Angehörige von Risikogruppen zuhause zu bleiben oder der Rat von Ärzten, sich beispielsweise bis zum Erhalt eines Testergebnisses zu isolieren. Auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes für die Zeit bis zu einem Testergebnis ist eben das, aber keine Anordnung einer Absonderung i.S.d. IfSG.

Die Anordnung der Quarantäne durch das zuständige Gesundheitsamt muss grundsätzlich nicht schriftlich erfolgen. Der Verwaltungsakt kann auch mündlich ergehen. Es ist aber auch hier darauf zu achten, dass es sich nicht um eine „bloße Empfehlung“ des Gesundheitsamts handeln darf, sondern durch die Behörde tatsächlich die Verpflichtung zur häuslichen Isolation ausgesprochen wird.

In der Regel erhalten die Betroffenen ein Schreiben zur Vorlage beim Arbeitgeber, welches Sie sich unbedingt aushändigen lassen und gut aufbewahren sollten.

c) **Verdienstaufschlag**

Der betroffene Mitarbeiter muss einen Verdienstaufschlag erleiden. Das ist nicht der Fall, wenn ihm ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zusteht. Woraus sich dieser Anspruch ergibt, spielt dabei keine Rolle. In Betracht kommen etwa Ansprüche auf Lohnfortzahlung wegen Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, während eines Urlaubs oder nach § 616 S. 1 BGB.

Ist ein solcher Anspruch gegeben, kann keine Entschädigung nach dem IfSG gefordert werden.

2. **Verfahren**

Bei Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer ausbezahlen, § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach dem Netto-Arbeitsentgelt des Mitarbeiters. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber dann auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Zuständig für die Erstattung sind die Regierungen der Bezirke.

Der Antrag ist innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach dem Ende der Absonderung zu stellen.

3. **Information der Mitarbeiter**

Im Hinblick auf die derzeit wohl gelebte Praxis der Gesundheitsämter, eine Quarantäne nicht ausdrücklich anzuordnen, empfehlen wir, dass Sie Ihre Mitarbeiter frühzeitig darauf hinweisen, im Fall einer Kontaktaufnahme durch das Gesundheitsamt auf die Anordnung zu bestehen und sich diese ggf. schriftlich bestätigen zu lassen.

Wo möglich und vereinbart, können Mitarbeiter im Falle einer Quarantäne-Anordnung bzw. auch einer bloßen Empfehlung einer Absonderung, im Home Office arbeiten und damit die Sachlage erheblich vereinfachen.

Wie vorstehend ersichtlich, sind die Regelungen über die Absonderung eines Arbeitnehmers nach §§ 28, 30 IfSG und den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG sehr allgemein gehalten.

Der Arbeitgeber muss sich im Einzelfall selbst um die rechtliche Einordnung und Beweissicherung (für den Erstattungsanspruch) kümmern.

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mitteilt „...*Ich bin in Quarantäne geschickt worden ...*“, kann ebenso allgemein das folgende Grobschema hilfreich sein:

Entscheidend: Worauf basiert die so benannte „Quarantäne“?

„Echte“ Absonderung nach § 30 IfSG durch Gesundheitsamt (z.B. bei festgestellter Infektion des Arbeitnehmers selbst oder bei Einstufung als Kontaktperson der Kategorie I)



Arbeitsunfähigkeit festgestellt durch einen Arzt wegen einer eigenen Erkrankung des Arbeitnehmers (Krankschreibung) ohne Absonderungsanordnung



Nur „Empfehlung“ zur Selbstisolation durch Gesundheitsamt oder Arzt (keine Absonderungsanordnung oder Krankschreibung durch Arzt)



Der Arbeitnehmer ist aufgrund behördlicher Anordnung an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert



Der Arbeitnehmer hat für Dauer der festgestellten AU einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (keine Besonderheit für Erkrankung an COVID-19)



Es liegt keine Absonderung und keine AU vor. Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung erbringen.



Der Arbeitgeber kann Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG geltend machen. Auf die Beweissicherung ist zu achten. Der Arbeitgeber sollte auf die Aushändigung einer schriftlichen Anordnung oder Bestätigung des Gesundheitsamts bestehen.



Arbeitgeber muss Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach EntgFG leisten. (Im Einzelfall kann Arbeitgeber versuchen, taggenaue Abgrenzung von AU und Anordnung einer an das Ende der AU anschließenden Absonderung zu erreichen)



Erbringt der Arbeitnehmer aufgrund einer „freiwilligen“ Selbstisolation seine Arbeitsleistung nicht, hat er keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Da eine Absonderung theoretisch formfrei, also auch telefonisch angeordnet werden könnte, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Unterschiede aufklären und diesen im Zweifelsfall zur Beibringung einer schriftlichen Anordnung auffordern.

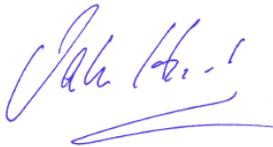
Leider sind auch alle Themen rund um die sich an eine Absonderung eines Arbeitnehmers anschließenden etwaigen Handlungspflichten des Arbeitgebers betreffend weiterer betrieblicher Maßnahmen stets vom Einzelfall abhängig, so dass letztere nicht pauschal dargestellt werden.

Wir hoffen, dass wir einige vordringliche Fragen mit dieser Kurzdarstellung beantworten konnten.

Für weitergehende Fragestellungen und eine ausführliche Beratung steht Ihnen Frau Rechtsanwältin Sabrina Jedlicka jederzeit gerne zur Verfügung.

Kommen Sie auf uns zu!

Mit freundlichen Grüßen



Martin Humpf
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht



Sabrina Jedlicka
Rechtsanwältin

AWI TREUHAND Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH

Ernst-Reuter-Platz 4 | 86150 Augsburg
Telefon: **+49 (0)821 80 99 58 0** | eMail: **recht@awi-treuhand.com**

Sitz: Augsburg | Register: Amtsgericht Augsburg • HRB 25449
Geschäftsführer: Martin Humpf • RA | Patricia Ogbonna • RAin