



Corona-Krise:  
Entgeltfortzahlung  
oder  
Entschädigung

PraxisForum  
mit Philipp Neddermeyer  
Rechtsanwalt &  
Geschäftsführer im AGA

## Coronavirus (COVID-19): Aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen

- Fürsorge- oder Vorsichtsmaßnahmen in den Unternehmen werden gegenwärtig zumindest teilweise „überholt“ durch behördliche Schließungsanordnungen
- Unterscheide:
  - Behördliche Schließungen (aktuell) zur Einschränkung sozialer Kontakte und Entgeltfortzahlung
  - Behördliche Quarantänemaßnahmen gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls auch in Bezug auf den gesamten Betrieb
  - Regelung zur Entgeltleistung bei Schließung Kita / Schule
  - Arbeitgeberentscheidungen nach Risiko-Rückkehr oder Infektion(-sverdacht) im Umfeld des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin



## Coronavirus (COVID-19): Aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen

- Pflichten des Arbeitgebers:
  - Umgehende Umsetzung behördlicher Anordnungen, u.a. Quarantäne, Zutrittsverbote für Risikorückkehrer, Schließung u.a.
  - Anordnung Nds u.a. (Mailversion): „Ausdrücklich nicht geschlossen wird der Einzelhandel für Lebensmittel, Wochenmärkte, ... Großhandel sowie Dienstleister aus dem Bereich Gesundheit.“ – Wichtig aufgrund erster Missverständnisse: jeglicher Großhandel
  - Fürsorgepflichten bestehen weiter, aber nicht uferlos: Hinweis auf Hygiene, Verhalten bei Infektionsfall im Betrieb, Fürsorgepflicht erstreckt sich nicht auch auf das soziale Umfeld/ den privaten Bereich (im Übrigen aber auch nicht das Direktionsrecht).
- Den Arbeitgeber treffen grundsätzlich auch die Entgeltfortzahlungspflichten, es sei denn, es greift eine Ausnahmeregelung.

## Quarantäne und Coronavirus

- Ist Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin am Coronavirus erkrankt, so wird durch die zuständige Behörde nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein Beschäftigungsverbot angeordnet.
- Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin erhält Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG und erhält in Höhe des Verdienstaufalles für die Dauer von sechs Wochen eine Entschädigung, die dem Arbeitsentgelt entspricht. Der Arbeitgeber tritt in Vorleistung. Auf Antrag des Arbeitgebers werden die Beträge von der zuständigen Behörde erstattet.
- Anträge des Arbeitgebers auf Erstattung sind innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Beschäftigungsverbot zu stellen.
- Insbesondere Kleinbetriebe können einen Vorschuss für die Entgeltzahlungen gemäß § 56 Abs. 12 IfSG verlangen.
- Die Entschädigungsregelungen gelten für alle behördlich angeordneten Quarantänemaßnahmen, also auch bei Schließung von Betriebsteilen oder vollständigen Schließungen, solange sich darin nicht ein „bloßes“ Betriebsrisiko verwirklicht.

## Schließung zur Einschränkung sozialer Kontakte

Fallen auch die jetzigen Schließungen unter den Schadensersatz nach dem Infektionsschutzgesetz?

- Betriebsrisikofälle können beispielsweise in einem Ausbleiben von Rohstoffen oder dem Auftreten von Maschinenschäden und den daraus folgenden Schließungen oder Einschränkungen des Betriebes liegen, ohne dass der Arbeitgeber dies zu vertreten hat.
- Nicht zum Betriebsrisiko gehören allgemeine Gefahrenlagen wie Kriege, Unruhen und Terroranschläge.
- Bisherige Beratung: diesbezügliche Anträge sollten daher unbedingt gestellt werden. Aktuelle Information (MW Nds. 18.03.2020) – Entschädigungsleistungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz können Betriebe, die von den jetzt angeordneten Schließungen zur Einschränkung sozialer Kontakte betroffen sind, nicht beanspruchen.
- Stattdessen: Kurzarbeitergeld, gegebenenfalls „Kurzarbeit null“ (AGA-Webinar 20. März 2020, 11 Uhr, <https://www.aga.de/termine/detail/?tid=5623&cHash=4a885986491579fe71bff719362fcaa8>)

## **Regelung zur Entgeltleistung bei Schließung Kita / Schule**

Diese Konstellation ist eingetreten, da Kindergärten und Schulen geschlossen wurden, die Eltern des Kindergartenkindes die Betreuung selbst organisieren müssen und es ihnen deshalb (zeitweise) nicht möglich ist, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen.

- Möglicher Anwendungsfall des § 616 BGB, dieser kann aber durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ausgeschlossen sein
- Ansonsten: Arbeitgeber ist nach § 616 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“, wenn anderweitige Betreuung nicht möglich. Großeltern scheiden jetzt aus! Kind muss aufgrund seiner Unselbständigkeit auf Betreuung angewiesen sein, in der Regel unter 12 Jahren.
- Ausfallzeiten von 5, maximal 10 Tagen gelten als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“

## Arbeitgeberentscheidungen und Entgeltfortzahlung

- Alle Entscheidungen des Arbeitgebers, den Mitarbeiter freizustellen und die nicht auf Grundlage einer behördlichen Quarantäne-Anordnung erfolgen, lassen die Entgeltfortzahlungspflicht grundsätzlich bestehen.
- Hiervon umfasst sind auch vorsorgliche Entscheidungen, weil etwa im sozialen Umfeld eines Mitarbeiters eine Infektion festgestellt wurde.
- Deshalb: Freistellungsphase bestmöglich nutzen, soweit Tätigkeit ansatzweise telearbeitsfähig.
- Arbeitgeber trägt in jedem Fall auch die normalen Entgeltpflichten bei AU der Arbeitnehmer weiter; dies bleibt auch in der Krise immer das Risiko des Arbeitgebers bei Entscheidungen, die der Mitarbeiter nicht mitträgt.

## Zusammenfassung

- Jetzige Schließungen in der Regel kein Fall der Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz
- Kulante Handhabe bei Kurzarbeitergeld zu erwarten
- Gerade jetzt müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenhalten, ein „Flüchten“ in die Arbeitsunfähigkeit ist absolutes „No Go“, gleichzeitig müssen gegenseitige Existenzängste ernstgenommen werden
- Mit weiteren Einschränkungen sollte gerechnet werden, Ausgangssperre zu erwarten



Durch das Webinar führte

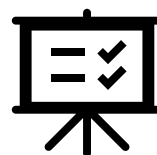


## Philipp Neddermeyer

Geschäftsführer Landesgruppen  
Niedersachsen und ostdeutsche Länder,  
Rechtsanwalt

[philipp.neddermeyer@aga.de](mailto:philipp.neddermeyer@aga.de)

Wir beraten Sie gerne individuell. Ihre  
Beraterinnen und Berater finden Sie  
hier: [www.aga.de/ueber-den-aga/ansprechpartner/](http://www.aga.de/ueber-den-aga/ansprechpartner/)



Den Link zur Präsentation finden Sie auf  
[www.aga.de/corona](http://www.aga.de/corona) in der Nachricht zu den  
aktuellen PraxisForen.



Unsere nächsten **PraxisForen**:

**20. März 2020**

[10 Uhr: Liquidität](#)

[11 Uhr: Kurzarbeit](#)

**23. März 2020**

[11 Uhr: Lieferschwierigkeiten](#)

Weitere Termine: [www.aga.de/termine](http://www.aga.de/termine)

**Web Based Trainings** zu effektiver Online-  
Zusammenarbeit und vielen weiteren Themen finden  
Sie in unserem **bildungswerk.digital** unter  
[www.inw.de](http://www.inw.de)