

## Aktuelle Informationen für den Arbeitgeber (Stand: 20.10.2020)

Aufgrund der aktuell zunehmenden Covid-19 Infektionen möchten wir Ihnen als Arbeitgeber noch einmal einen Überblick über die verschiedenen Konstellationen geben, ob und welche Ansprüche Sie bzw. Ihre Arbeitnehmer im Falle einer durch die Gesundheitsbehörde verordneten Quarantäne haben:

### 1.) Quarantäne mit Arbeitsunfähigkeit

Wird **gleichzeitig** mit Verordnung der Quarantäne durch die Gesundheitsbehörde die **Arbeitsunfähigkeit** des Arbeitnehmers festgestellt, liegt ein **normaler Fall der Arbeitsunfähigkeit** vor. Nicht entscheidend ist dabei, ob ein Test durchgeführt wurde und wie dessen Ergebnis ausfallen ist. Ebenfalls unerheblich ist, ob tatsächlich Krankheitssymptome vorliegen oder nicht.

Konkret bedeutet dies also, dass der Arbeitnehmer **Anspruch auf Lohnfortzahlung** hat und Sie als Arbeitgeber **ggf. einen Erstattungsanspruch nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)** gegenüber der Krankenkasse geltend machen können.

### 2.) Quarantäne ohne Arbeitsunfähigkeit

Wird seitens der Gesundheitsbehörde eine **Quarantäne für den Arbeitnehmer verordnet** und hat dieser auch nicht die Möglichkeit seine geschuldete Arbeitsleistung von zuhause zu erbringen (Homeoffice), kann er für die Zeit der Quarantäne seine Arbeitsleistung nicht zur Verfügung stellen.

Da der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung unverschuldet nicht erbringen kann, hat er einen Anspruch auf **Verdienstaussfallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**. Diese Entschädigung entspricht dem **bisherigen Netto-Lohn des Arbeitnehmers** (siehe unten hinsichtlich des Zusammentreffens von Kurzarbeit und Quarantäne).

Sie als Arbeitgeber übernehmen dabei die Abwicklung und treten in Vorleistung. Das bedeutet, dass Sie zunächst die Lohnfortzahlung an den Arbeitnehmer leisten. Gleichzeitig geht jedoch der Anspruch auf Erstattung von 100% Verdienstaussfallentschädigung und Sozialversicherungsbeiträge auf Sie über.

***Den Antrag auf die Erstattung nach dem IfSG übernehmen wir für Sie. Reichen Sie uns dazu bitte die persönliche Quarantäneanordnung der Gesundheitsbehörde für den Arbeitnehmer zusammen mit den Unterlagen für die monatliche Lohnbearbeitung ein.***

**3.) Quarantäne mit währenddessen eintretender Arbeitsunfähigkeit:**

Wird seitens der Gesundheitsbehörde **zunächst** die **Quarantäne** verordnet und **währenddessen** eine **Arbeitsunfähigkeit** festgestellt, besteht bis zum Vortag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ein **Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)** wie unter 2.) beschrieben. Ab dem Tag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit besteht dagegen für den Arbeitnehmer ein **Anspruch auf Lohnfortzahlung** und für Sie als Arbeitgeber ggf. ein Erstattungsanspruch nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) wie unter 1.) beschrieben.

**4.) Arbeitgeber ordnet an, dass Arbeitnehmer Arbeitsleistung nicht erbringen soll (z.B. Risikopatienten etc.)**

Ordnen Sie als Arbeitgeber an, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen darf, besteht für den Arbeitnehmer ein **Anspruch auf Lohnfortzahlung**. Hier liegt das Interesse bei Ihnen als Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Ein Erstattungsanspruch für Sie als Arbeitgeber besteht in diesem Fall nicht.

**5.) Arbeitnehmer bleibt auf eigenen Wunsch zuhause**

Bleibt der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch zuhause und hat er auch nicht die Möglichkeit seine geschuldete Arbeitsleistung von zuhause zu erbringen (Homeoffice), liegen Gründe des Arbeitnehmers vor, dass er seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Hier besteht für den Arbeitnehmer lediglich die Möglichkeit **Urlaub** zu nehmen oder **Überstunden** abzubauen. Auch die Möglichkeit des **unbezahlten Urlaubs** käme hier in Betracht.

**6.) Quarantäne bei Minijobbern**

Ist für einen Minijobber seitens der Gesundheitsbehörde Quarantäne verordnet worden, so hat auch dieser Anspruch auf **Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**.

Hierbei wird je nachdem, ob gleichzeitig eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, auf die **Punkte 1.) und 2.)** verwiesen.

## 7.) Quarantäne bei Auszubildenden

Für Auszubildende ergibt sich aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) auch für den Fall, in dem diese ihre Arbeitsleistung unverschuldet nicht erbringen können, ein **Lohnfortzahlungsanspruch**.

Eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz kommt in diesem Fall nicht in Betracht.

## 8.) Quarantäne während der Kurzarbeit

Treffen Quarantäne und Kurzarbeit zusammen, erhält der Arbeitnehmer als **Verdienstausschlag** aufgrund der Quarantäne nur das Arbeitsentgelt, das seiner **erbrachten Arbeitsleistung** ohne Quarantäne entsprochen hätte. Dieser Betrag **erhöht sich um das Kurzarbeitergeld**, auf das der Arbeitnehmer ohne Quarantäne Anspruch hätte.

Dadurch soll erreicht werden, dass für den Arbeitnehmer **keine finanziellen Vor- oder Nachteile durch Quarantäne während der Kurzarbeit** entstehen.

Das Kurzarbeitergeld erhalten Sie als Arbeitgeber auch in diesem Fall von der Arbeitsagentur erstattet. Für die Zeiten der Kurzarbeit geht der Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) auf die Agentur für Arbeit über.

Für Sie besteht ein Entschädigungsanspruch nur unter Berücksichtigung des zugeflossenen Kurzarbeitergeldes.

***Sowohl den Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes, als auch den Antrag auf die Erstattung nach dem IfSG übernehmen wir für Sie. Reichen Sie uns dazu bitte die persönliche Quarantäneanordnung der Gesundheitsbehörde für den Arbeitnehmer mit den Unterlagen für die monatliche Lohnbearbeitung ein.***

Sollten Sie Fragen zu den aufgeführten Themen haben, helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter.

Wir wünschen Ihnen und Ihrem Unternehmen weiterhin alles Gute!

***Ihre Steuerberatungsgesellschaft  
Lehnen & Partner mbB***