

2020-10-09

Sehr geehrte Damen und Herren,

Verhinderung und Freistellung von Mitarbeitern infolge von Corona-Infektionen oder dem Verdacht werfen noch immer viele Fragen auf. Zu einigen zuletzt besonders häufig auftretenden Fragen wollen wir Ihnen Hinweise geben sowie Informationen und Argumentationen zur Erstattung von Entgeltfortzahlung nach dem Infektionsschutzgesetz.

### **Infektionsverdacht im häuslichen Umfeld eines Mitarbeiters - Freistellung**

Liegt bei Personen im häuslichen Umfeld eines Mitarbeiters (i.d.R. Familie) der Verdacht einer Corona-Infektion vor, zu dessen Aufklärung ein Test durchgeführt wird, sollte der betreffende Mitarbeiter in der aktuellen Lage bis zur Klärung freigestellt oder nur im Homeoffice beschäftigt werden. Kann ein Kontakt zu Kollegen sicher ausgeschlossen werden, kann ausnahmsweise auch eine Beschäftigung im Betrieb erfolgen, z.B. an einem Alleinarbeitsplatz.

Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter (noch) nicht unter Quarantäne gestellt wurde und bei ihm auch noch kein „testpflichtiger“ Corona-Verdacht vorliegt.

In diesen Fällen erfolgt die Freistellung vorwiegend aus betrieblichen Interessen, weshalb die Vergütung fortzuzahlen ist. U.U. kann im Rahmen des betrieblichen Arbeitszeitfleximodells die Freistellung auf Basis des Zeitkontos erfolgen. Zwangsbeurlaubung ist allerdings nicht möglich.

### **Infektion eines Mitarbeiters – Quarantäne für Kontaktpersonen**

Wird bei einem Mitarbeiter eine Corona-Infektion festgestellt, muss das Gesundheitsamt die Kontaktpersonen in verschiedenen Klassen feststellen. Die Kontaktpersonen der Klasse 1 werden ebenfalls unter Quarantäne gestellt. Dies kann auch Kollegen betreffen.

Folgendes ist nach den bisherigen Erfahrungen besonders zu beachten:

Die Gesundheitsämter sind derzeit „stark gefordert“, so dass die Bearbeitung der Kontaktverfolgung u.U. mehrere Tage benötigt. Um den Betrieb vor weiteren Infektionen sicher zu schützen, sind diese Zeiträume zu lang. Spätestens wenn im Betrieb die Infektion eines Mitarbeiters bekannt wird, sollte daher auch auf betrieblicher Ebene eine Bewertung nach Kontaktkategorien getroffen werden. Die Kriterien des RKI finden Sie über diesen [Link](#). Kontaktpersonen der Kategorie 1 sollten Sie umgehend freistellen, bzw. soweit möglich im Homeoffice beschäftigen.

Der größere betriebliche Schaden entsteht schnell durch die Quarantäneanordnung für Kollegen des Infizierten. Sie sollten aus diesem Grund in der betrieblichen Organisation weiterhin vorsorglich beachten, dass möglichst keine oder möglichst wenige Kontakte der Kategorie 1 entsprechend der

RKI-Empfehlungen entstehen. Unterstützen Sie einen infizierten Mitarbeiter darin, aussagekräftige Kontaktangaben zum betrieblichen Umfeld zu machen.

### **Entgeltfortzahlung nach § 56 IfSG – Erstattungsanspruch des Arbeitgebers**

Wird ein Mitarbeiter individuell unter Quarantäne gestellt, ist er aus einem Grund in seiner Person an der Arbeitsleistung gehindert. Ein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht daher nicht, aber nach verschiedenen gesetzlichen Regelungen kann ein Anspruch auf Entgeltersatzleistung bestehen.

Für den Quarantänefall ist der Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach § 56 IfSG gegenüber dem Land Baden-Württemberg/Gesundheitsamt wesentlich. Der Anspruch besteht jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer keine anderweitigen Fortzahlungsansprüche hat. Im Übrigen muss der Arbeitgeber während der ersten sechs Wochen in Vorleistung treten. Die Erstattung erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers beim Gesundheitsamt.

Aufgrund der Erfahrungen der letzten Wochen, möchten wir besonders auf Folgendes hinweisen:

Die Gesundheitsämter fordern im Erstattungsverfahren die Auskunft, ob und für welche Zeiträume anderweitige Entgeltersatzansprüche bestanden. Dabei gilt:

- Ob ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** die Quarantäneentschädigung nach § 56 IfSG verdrängt, ist noch immer umstritten. Sie müssen damit rechnen, dass im Fall der zeitgleichen Erkrankung vorrangig der Entgeltzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nach § 3 EFZG besteht und eine Erstattung nicht möglich ist. Die Infektion alleine begründet allerdings keine Arbeitsunfähigkeit und damit keinen Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.
- Grundsätzlich kann auch ein Anspruch auf **Fortzahlung des Entgelts nach § 616 BGB** bestehen. Ansprüche auf Fortzahlung nach § 616 BGB können in Arbeitsverträgen im Voraus ausgeschlossen werden, was Sie ggf. nochmals prüfen sollten. Der Tarifvertrag schließt den Anspruch für den Quarantänefall allerdings nicht aus.

Der Anspruch setzt voraus, dass die Verhinderung nur für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ besteht. Derzeit ist noch immer ungeklärt, was im Pandemiezusammenhang als solche kurze Zeit anzusehen ist. Wir gehen weiterhin davon aus, dass dies nicht wesentlich länger ist als die längsten tariflichen Fortzahlungszeiträume für persönliche Verhinderungsfälle, **längstens eine Woche**.

Der Fortzahlungsanspruch nach § 616 BGB entfällt nach derzeit h.M. aber vollständig, wenn der Verhinderungszeitraum insgesamt zu lang ist. Im Fall der **üblichen, 14-tägigen Quarantäne** besteht nach dieser, aktuell herrschenden Rechtsauffassung also **kein**

Seite 3 zum Schreiben vom 9. Oktober 2020

**Fortzahlungsanspruch gem. § 616 BGB**, auch nicht für die ersten Tage! Auch liegt aber für den Pandemiefall und die Konkurrenz zu § 56 IfSG noch keine höchstrichterliche Entscheidung vor.

Sollte also in der Erstattung nach § 56 IfSG ein Zeitraum, der bis zu einer Arbeitswoche beträgt, wegen eines angeblichen Anspruchs gegenüber dem Arbeitgeber unberücksichtigt bleiben, sehen wir geringe Chancen, dagegen erfolgreich vorzugehen. Bei längeren Zeiträumen, zumal ohne Erkrankung des Arbeitnehmers, empfehlen wir aber, sich gegen einen ablehnenden Bescheid zu wehren.

Bitte beachten Sie dabei, dass mit der Zustellung eines (teilweise) ablehnenden Bescheids des Gesundheitsamts die Fristen für Rechtsbehelfe zu laufen beginnen. Diese sind der Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheids zu entnehmen und müssen ggf. dringend eingehalten werden.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grühbaum