



Entschädigung bei Quarantäne

Durch das „Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“, das am 19. November 2020 in Kraft getreten ist, wurde das Infektionsschutzgesetz (IfSG) geändert und den Erfordernissen der Corona-Pandemie angepasst. Einige Aspekte sind auch für die Lohnabrechnung von Entschädigungen relevant.

Entschädigung bei Betreuung von Kindern in der Corona-Pandemie

Wenn Kitas oder Schulen aufgrund der Corona-Pandemie geschlossen werden, müssen erwerbstätige Eltern der Arbeit fernbleiben, um ihre Kinder zu betreuen.

Kinderkrankentage für gesetzlich versicherte Eltern

Seit dem 5. Januar 2021 können gesetzlich versicherte Eltern Kinderkrankengeld erhalten, wenn sie wegen geschlossener Schulen und Kitas ihre Kinder betreuen müssen und deshalb ihrer Arbeit nicht nachgehen können. Ein

Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht u.a. auch, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schulferien angeordnet oder verlängert werden. In der regulären Ferienzeit gilt der Anspruch nicht.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob Kinder erkrankt sind. Arbeitgeber sind arbeitsvertraglich in aller Regel nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, müssen aber für die Anspruchsdauer ihren Arbeitnehmern unbezahlte Freistellung gewähren.

Der Anspruch auf Kinderkrankentage 2021 für gesetzlich Versicherte beträgt 20 Tage pro Kind und Elternteil, maximal 45 Tage pro Elternteil bei mehreren Kindern und 40 Tage pro Kind für Alleinerziehende beziehungsweise maximal bei mehreren Kindern 90 Tage für Alleinerziehende.

Der Anspruch auf Kinderkrankentage besteht unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann. Das bedeutet, dass allein die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, dem Anspruch nicht entgegensteht.

Bei tatsächlicher Arbeitsleistung mit entsprechender Vergütung besteht allerdings kein Anspruch auf Kinderkrankentage.

Eltern in Kurzarbeit können Kinderkrankengeld beantragen, wenn sie gesetzlich versichert sind. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld ruht allerdings während der Dauer des Kinderkrankengeldes.

Eltern in geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijob) haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld, da sie nicht krankenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Sie haben jedoch Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit.

Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. (bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Es erhöht sich sogar auf 100 Prozent, sofern in den letzten 12 Kalendermonaten vor dem Krankengeldbezug eine Einmalzahlung (Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) gezahlt wurden. Das Kinderkrankengeld ist kalendertäglich auf 112,88 Euro (2021) begrenzt.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld schließt einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz wegen Kinderbetreuung aus. Eltern können Kinderkrankengeld bei ihrer Krankenkasse beantragen.

Die Krankenkassen können für die Beantragung des Kinderkrankengelds die Vorlage einer Bescheinigung der Kita oder der Schule verlangen. Weitere Informationen und einen entsprechenden Antrag für das Kinderkrankengeld finden Sie hier: aok.de/pk/inhalt/kinderkrankengeld. 

Nicht gesetzlich versicherte oder beihilferechtigte Eltern

Diese Gruppe hat keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Für sie gibt es weiterhin die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Die Entschädigungsregelung in § 56 Absatz 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) war zunächst bis zum 31. Dezember 2020 befristet. Durch das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurden die Entschädigungsregeln bis zum 31. März 2021 verlängert und erweitert.

Voraussetzungen

Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Verdienstaufschlüsselung nach dem IfSG sind:

- Die Schließung der Schule oder Kita beziehungsweise ein Betretungsverbot müssen alleinige Ursache des (unvermeidbaren) Verdienstaufschlusses sein.
- Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen.
- Eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist nicht vorhanden (zum Beispiel durch ältere Geschwister oder eine Notbetreuung in der Schule oder Betreuungseinrichtung).
- Die Schließung oder das Betretungsverbot fallen nicht in planmäßige Schul- oder Betriebsferien.

Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2021

Seit dem 19. November 2020 greift der Entschädigungsanspruch des § 56 Absatz 1a IfSG auch dann, wenn

- einzelne Kinder abgesondert beziehungsweise in Quarantäne müssen und
- die Eltern selbst nicht in Quarantäne sind und
- die Betreuungseinrichtung für alle anderen Kinder geöffnet bleibt.

Wenn innerhalb der Ferien eine (Not-)Betreuung eingerichtet ist, besteht nur dann ein Entschädigungsanspruch, wenn ein Kind in Quarantäne muss und die Betreuung innerhalb der Ferien ohne die Quarantänemaßnahme auch in Anspruch genommen worden wäre.

Kein Entschädigungsanspruch besteht, wenn

- für die Betreuung des Kindes Arbeitszeitguthaben abgebaut wird oder
- bezahlte Freistellung nach gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Grundlagen besteht.

Höhe und Dauer der Entschädigung

Als Entschädigung werden 67 Prozent des Nettoeinkommens bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro gezahlt.

Hierbei ist das Entgeltausfallprinzip zu beachten, das heißt, Bemessungsgröße ist das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Arbeitsentgelt. Es erfolgt weder eine Durchschnittsbildung noch eine Pauschalierung. Andere Referenzzeiträume dürfen nicht herangezogen werden.

Jeder erwerbstätige Elternteil hat einen Anspruch bis zu zehn Wochen, Alleinstehende bis zu zwanzig Wochen. Der Anspruch besteht einmalig für jeden Elternteil unabhängig von der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder.

Verdienstausfallentschädigungen können also längstens für 10 beziehungsweise bei Alleinstehenden für 20 Wochen gezahlt werden. Eine Verteilung des Anspruchs über mehrere Monate ist möglich, da der Anspruchszeitraum nicht zusammenhängend verlaufen muss. Gesetzliche Feiertage und Wochenenden werden nicht auf die Höchstbezugsdauer angerechnet, da an diesen Tagen grundsätzlich keine Betreuung stattfindet.

Für die Feststellung des Ablaufs der zehnten beziehungsweise zwanzigsten Woche sollte bei Unterbrechungen des Anspruchszeitraums nicht auf Kalendertage, sondern auf die vereinbarten Arbeitstage des Beschäftigten abgestellt werden.

Beispiel:

Der Fall: Eine gesetzlich krankenversicherte teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin (nicht alleinstehend, berufstätiger Ehemann ist ebenfalls gesetzlich krankenversichert) arbeitet regelmäßig an drei Tagen je Woche (montags, mittwochs, freitags). Die Schule ihres achtjährigen Sohns war in folgenden Zeiträumen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen:

- **30. März 2020 bis 15. Mai 2020 (sieben Wochen, davon lagen zwei Wochen (vom 6. April bis 17. April) in den Osterferien)**

- 15. Juni 2020 bis 17. Juli 2020 (fünf Wochen)
- 30. November 2020 bis 29. Januar 2021 (neun Wochen, davon lagen drei Wochen in den Weihnachtsferien)

Die Arbeitnehmerin musste während der ersten beiden Schulschließungen in diesen Zeiträumen mangels anderweitiger Betreuung ihres Kindes der Arbeit unbezahlt fernbleiben und hatte einen entsprechenden Verdienstausschlag.

Die Lösung: Der Anspruch auf Entschädigung für die Arbeitnehmerin endet mit Ablauf der zehnten Woche (17. Juli 2020), da die planmäßigen Osterferien nicht auf die Höchstbezugsdauer anzurechnen sind. Die Arbeitnehmerin erhält also für insgesamt 30 Arbeitstage ihren Verdienstausschlag erstattet. Da der Anspruch der Ehefrau auf Entschädigung ihres Verdienstausschlages nach dem Infektionsschutzgesetz bereits aufgebraucht ist, kann der Ehemann mangels anderweitiger Betreuungsmöglichkeit bei Fernbleiben von der Arbeit für die Schulschließung ab 30. November 2020 bis zum Beginn der Weihnachtsferien (21. Dezember 2020) noch eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz beantragen. Nach Ende der Weihnachtsferien hat die Arbeitnehmerin infolge der neuen Rechtslage Anspruch auf Kinderkrankentage bis zum 29. Januar 2021.

Auswirkungen von Kinderbetreuungszeiten auf die Sozialversicherung

Kinderkrankentage für gesetzlich versicherte Eltern

Während des Bezuges von Kinderkrankengeld wird die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung beitragsfrei fortgeführt. Das gilt auch für freiwillig versicherte Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und keine weiteren vor dem Bezug von Kinderkrankengeld beitragspflichtigen Einnahmen (z.B. aus nebenberuflicher selbständiger Tätigkeit) erzielen. Deren Status als freiwillig versicherte Arbeitnehmer bleibt für die Dauer des Bezuges von Kinderkrankengeld erhalten.

In der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bleibt die Versicherungspflicht ebenfalls erhalten, da vom Kinderkrankengeld noch die entsprechenden Beitragsanteile für diese Versicherungszweige abgezogen werden.

Bei Bezug von Kinderkrankengeld für einen kompletten Kalendermonat wird eine Unterbrechungsmeldung mit Grund der Abgabe "51" zum Tag vor dem Bezug erforderlich.

Damit die Krankenkasse zeitnah die zur Berechnung des Kinderkrankengeldes notwendigen Daten, insbesondere Informationen über die Höhe des Arbeitsentgelts, vom Arbeitgeber erhält, ist für die Datenübermittlung der maschinelle „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ (DTA EEL) verpflichtend zu beachten.

Privat versicherte Arbeitnehmer

Für privat krankenversicherte oder beihilfeberechtigte Arbeitnehmer, denen eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG gewährt wird, besteht die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung fort.

Wird die Entschädigungszahlung für die Zeit der Schulferien unterbrochen, weil in dieser Zeit ein Entschädigungsanspruch nicht gegeben ist, und besteht auch nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen kein Entgeltanspruch, wird die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wie bei einem unbezahlten Urlaub für die Dauer eines Monats fortgesetzt. Erfolgt nach den Schulferien eine Wiederaufnahme der Entschädigungszahlung, lebt die Versicherungspflicht erneut auf.

Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden aus 80 Prozent des der Entschädigung zugrunde liegenden (Brutto-) Arbeitsentgelts berechnet.

Die Beiträge trägt die Entschädigungsbehörde allein, das heißt, sie erstattet dem Arbeitgeber neben dem verauslagten Verdienstaufschlag auch die anfallenden Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil). Ein Abzug von Arbeitnehmerbeitragsanteilen kommt nicht in Betracht.

Obwohl es sich bei der auftragsweisen Zahlung der Entschädigung nicht um die Erfüllung eines Arbeitsentgeltanspruchs handelt, ist die Entschädigungszahlung wie die Zahlung von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt zu behandeln. Deshalb sind für diesen Zeitraum Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen.

Für die nächste Entgeltmeldung ist das für die Beitragsbemessung zur Rentenversicherung zugrunde liegende Arbeitsentgelt (80 Prozent des regulären Arbeitsentgelts) zu berücksichtigen.

Erstattung der Aufwendungen des Arbeitgebers

Die Erstattung des vom Arbeitgeber verauslagten Verdienstaufschlags und der Beiträge zur Sozialversicherung erfolgt auf Antrag bei der zuständigen Entschädigungsbehörde des jeweiligen Landes. Der Antrag ist innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Ende der Schließung beziehungsweise Untersagung des Betretens der Einrichtung zu stellen.

Die Entschädigungsbehörde hat dem Arbeitgeber auf Antrag einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrags zu gewähren.

Tipp: Die jeweilige zuständige Behörde für die Entschädigungsleistung finden Sie unter [ifsg-online.de](https://www.ifsg-online.de) .

Entschädigung wegen Quarantäne des Arbeitnehmers

Die Gesundheitsämter können verschiedene Schutzmaßnahmen ergreifen, um die Verbreitung übertragbarer Krankheiten zu verhindern (§§ 28 ff. IfSG). Dazu gehören unter anderem die häusliche Quarantäne, berufliche Tätigkeitsverbote. Betroffene Arbeitnehmer müssen nicht zwangsläufig krank und behandlungsbedürftig sein. Es reicht vielmehr bereits der Kontakt zu einer ansteckungsverdächtigen Person, der Verdacht auf eine Infektion oder das Ausscheiden von Krankheitserregern aus, ohne selbst krank zu sein (Bundessozialgericht, Urteil vom 28. September 2010, B 1 KR 5/10). Die Bescheide der Gesundheitsämter darüber richten sich nach den Verwaltungsverfahrensgesetzen der Länder.

Wenn ein Arbeitgeber seinen Betrieb oder Betriebsteile vorsorglich ohne eine behördliche Verfügung schließt, wird keine Entschädigung nach dem IfSG gezahlt. Gegenüber seinen arbeitswilligen Arbeitnehmern gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und hat während dieser Zeit das Arbeitsentgelt zu zahlen (§§ 293 ff. Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

Anspruch auf Arbeitsentgelt

Arbeitet der Arbeitnehmer während der Quarantäne im Homeoffice, bleibt sein Anspruch auf Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis erhalten. Fehlt es an einem Heimarbeitsplatz, richtet sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 616 BGB. Danach hat der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn er unverschuldet keine Arbeit leisten kann.

Als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit wird in der Praxis ein Zeitraum von drei Arbeitstagen bis zu zwei Wochen angenommen. Allerdings kann dieser Anspruch sowohl durch einen Arbeitsvertrag als auch durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen werden, wovon in der betrieblichen Praxis vielfach Gebrauch gemacht wird.

Auszubildende erhalten während dieser Zeit für längstens sechs Wochen weiterhin ihre Vergütung (§ 19 Absatz 1 Nr. 2 Buchstabe b Berufsbildungsgesetz - BBiG). Der Anspruch darauf kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Anspruch auf Entschädigung

Besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, erhält der Arbeitnehmer für die Dauer der angeordneten Quarantäne eine Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags für längstens sechs Wochen (Netto-Arbeitsentgelt § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG). Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, der wiederum die Erstattung bei der zuständigen Behörde innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit beziehungsweise dem Ende der Quarantäne (Absonderung) beantragen kann. Auf Antrag erhält der Arbeitgeber auch einen Vorschuss in voraussichtlicher Höhe des Erstattungsbetrags (§ 56 Absatz 12 IfSG).

Das Verhältnis zwischen den Ansprüchen nach § 616 BGB und § 56 Absatz 1 IfSG ist bislang nicht vollständig geklärt. Die zuständigen Behörden gehen derzeit häufig davon aus, dass etwaige Ansprüche aus § 616 BGB vorrangig sind.

Beispiel:

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hatte Kontakt zu einer infizierten Person. Das Gesundheitsamt verfügt eine zweiwöchige häusliche Quarantäne. Die Arbeit kann nicht im Homeoffice ausgeübt werden. Der Anspruch nach § 616 BGB ist arbeitsvertraglich ausgeschlossen.

Die Lösung: Der Arbeitnehmer erhält für zwei Wochen eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG.

Sollte die Quarantäne länger dauern, wird vom Beginn der siebten Woche an die Entschädigung in Höhe des Krankengelds nach § 47 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Da für die Dauer der gezahlten Entschädigungsleistung der Arbeitnehmer weiterhin sozialversichert (§ 57 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 IfSG) ist, ist eine Abmeldung oder Unterbrechungsmeldung nicht erforderlich.

Grundlagen für die Beitragsberechnung

Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist das Bruttoarbeitsentgelt. Die Beiträge zur Sozialversicherung, Umlage 1, Umlage 2 und Insolvenzgeldumlage berechnet der Arbeitgeber aus dem vollen entfallenen Bruttoarbeitsentgelt und trägt sie allein. Der Arbeitnehmer zahlt keinen Beitragsanteil.

Die zuständige Behörde erstattet dem Arbeitgeber die Beiträge und Umlagen auf Antrag. Er ist innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit beziehungsweise dem Ende der Quarantäne (Absonderung) bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Umlagebeträge

Da es bisher an einer gesetzlichen Grundlage fehlte, erfolgte im November 2020 in § 57 Absatz 2 IfSG im Hinblick auf Umlagebeträge eine gesetzliche Klarstellung. Demnach besteht während einer nach § 56 Absatz 1 Satz 2 zu gewährenden Entschädigung bei Absonderung oder Quarantäne neben der Sozialversicherungspflicht auch eine Pflicht zur Leistung der Umlagebeträge nach dem Aufwandungsausgleichsgesetz (Umlagen U1 und U2) sowie der Insolvenzgeldumlage (§ 358 SGB III).

Bemessungsgrundlage ist hierbei das für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge maßgebende Bemessungsentgelt, also das volle entfallene Bruttoarbeitsentgelt.

Das entschädigungspflichtige Land trägt die Beiträge einschließlich der Umlagen allein. Wenn der Arbeitgeber die Entschädigung für das entschädigungspflichtige Land auszahlt, sind ihm auch die im Zusammenhang mit der Erfüllung des Entschädigungsanspruchs entrichteten Umlagen zu erstatten (§ 57 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 57 Absatz 1 Satz 3 IfSG).

Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2021

Der Antrag auf Erstattung der Beiträge und Umlagen ist innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit beziehungsweise dem Ende der Quarantäne (Absonderung) bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Tipp: Eine Liste der zuständigen Behörden je nach Bundesland können Sie [hier](#)  herunterladen.

Verdienstausfallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz sind als Entgeltersatzleistung steuerfrei, unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt, der durch das Finanzamt im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung geprüft wird.

Keine Entschädigung bei Reisen in Risikogebiete

Wenn Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückkehren, den sie in einem Risikogebiet verbracht haben, müssen sie sich aufgrund der geltenden Quarantänevorschriften beim zuständigen Gesundheitsamt melden und ohne den Nachweis eines negativen Tests für zehn Tage in häusliche Quarantäne begeben (Ausnahme: Nordrhein-Westfalen). Die Frage der Entschädigung bei Quarantäne hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet gereist ist oder nicht.

Wenn Arbeitnehmer wissentlich in ein Land reisen, für das eine Reisewarnung besteht, handeln sie schuldhaft im Sinn der Entgeltfortzahlungsbestimmungen, weil bei Rückkehr die

Verpflichtung entsteht, sich in Quarantäne zu begeben. Die vorübergehende Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer durch sein Verhalten verschuldet. Deshalb steht dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB zu.

Das Gleiche gilt nun auch für Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Der Gesetzgeber hat im November für einen solchen Fall in § 56 Absatz 1 Satz 3 IfSG festgeschrieben, dass ebenfalls kein Anspruch auf Verdienstauffallentschädigung besteht, wenn eine Quarantäne oder ein Verbot in der Ausübung der bisherigen Tätigkeit durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise (Reiseantritt) eingestuftes Risikogebiet hätte vermieden werden können.

Nach Definition des Gesetzes ist eine Reise vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Begriffsdefinition „Risikogebiet“: Ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit einer bestimmten bedrohlichen übertragbaren Krankheit festgestellt wurde; die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tags nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut unter [rki.de/risikogebiete](https://www.rki.de/risikogebiete) .

Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der Quarantäne seine Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen, bleibt der Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bestehen.

Sollte das vom Arbeitnehmer bereiste Urlaubsland erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt werden, liegt aufseiten des Arbeitnehmers kein schuldhaftes Handeln vor. Es bestünde also in einem solchen Fall für einen vorübergehenden Zeitraum ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB. Der Arbeitnehmer hat dann für die Dauer der Quarantäne gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Entschädigung seines Verdienstausfalls.

Beispiel:

Der Fall: Ein Arbeitnehmer tritt eine Urlaubsreise in ein Land an, das bereits zum Zeitpunkt des Reiseantritts zum Risikogebiet erklärt wurde. Nach Rückkehr muss sich der Arbeitnehmer in eine zehntägige häusliche Quarantäne begeben, da er keinen Nachweis eines negativen COVID-19-Tests vorlegen kann. Arbeitsunfähigkeit besteht nicht.

Die Lösung: Der Arbeitnehmer hat die vorübergehende Verhinderung an der Arbeitsleistung durch sein Verhalten selbst verschuldet. Deshalb hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB und Verdienstausfallentschädigung nach dem IfSG. Die Urlaubsreise in das Risikogebiet wäre vermeidbar gewesen und somit auch die Quarantäne, die ihn an der Ausübung seiner Tätigkeit hindert.

Hinweis: Wäre der betreffende Arbeitnehmer nach Rückkehr wegen einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig, würde eine selbst verschuldete Krankheit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vorliegen, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausschließen würde. Denn mit seiner freiwilligen Reise in ein Risikogebiet nimmt er eine Infektion billigend in Kauf.

So unterstützt die AOK: Stets aktuelle Informationen rund um die Themen Corona und Entgeltfortzahlung finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber: aok.de/fk/corona-arbeitgeber .

Impressum:

Herausgeber: AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
Themenspezial Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2021:
aok.de/fk/jahreswechsel 
Verlag und Redaktion: CW Haarfeld, Luxemburger Straße 449, 50939 Köln
Gestaltung: CW Haarfeld GmbH
Bildrechte: Getty Images / franckreporter (S.1)
Alle Angaben ohne Gewähr.
Stand: 27. Januar 2021