



Coronavirus: Arbeitsrechtliche Auswirkungen

A. Allgemein	S. 2
1. Muss der Arbeitgeber zahlen, wenn im Betrieb vorübergehend nicht gearbeitet werden kann?.....	S. 2
2. Erhält der Arbeitnehmer Entgelt, wenn er vorsorglich und freiwillig der Arbeit fernbleibt/ vorsorgliche Selbstabsonderung?.....	S. 2
3. Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wird, aber <u>nicht</u> arbeitsunfähig ist? Wer hat Anspruch auf die Verdienstausfallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG?.....	S. 2
3.1 Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG.....	S. 2
3.2 Anspruch aus § 616 BGB.....	S. 5
4. Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wird und zugleich arbeitsunfähig ist?.....	S. 6
5. Erhält ein ausländischer Arbeitnehmer, der wegen Quarantänemaßnahmen in seinem Heimatland seinen Arbeitsplatz nicht aufsuchen kann, eine Verdienstausfallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG?	S. 7
6. Muss ein Arbeitnehmer in Quarantäne arbeiten?.....	S. 7
7. Hat ein Selbstständiger auch Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?.....	S. 7
8. Kann ein Arbeitnehmer zur Betreuung seiner Kinder zu Hause bleiben?.....	S. 8
9. Welchen finanziellen Anspruch hat der Arbeitnehmer für die Betreuung seiner Kinder während coronabedingter Zugangsbeschränkungen zu Betreuungseinrichtungen (Kita, Schule usw.) – Fortzahlung der Vergütung/Verdienstausfallentschädigung – Elternhilfe Corona?	S. 8
9.1 Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz.....	S. 8
9.2 Anspruch aus § 616 BGB	S. 10
9.3 Kinderkrankengeld.....	S. 12
10. Welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Betreuung bei Erkrankung des Kindes?.....	S. 13
10.1 § 616 BGB.....	S. 13
10.2 § 45 SGB V (Kinderkrankengeld).....	S. 13
11. Haben auch Selbstständige Anspruch auf eine Verdienstausfallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (Elternhilfe Corona) für Zeiten der Kinderbetreuung?	S. 13
12. Darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aufgrund einseitiger Anordnung in den Urlaub schicken?.....	S. 13
13. Was passiert mit dem Urlaub, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs in Quarantäne muss?.....	S. 14
14. Was ändert sich bei Minijobs während der Corona-Pandemie?	S. 14
14.1 € 450,-Job	S. 14
14.2 kurzfristiger Job	S. 14
15. Was tun bei Verdachtsfällen im Betrieb (insbesondere Zahlung des Verdiensts)?.....	S. 14
16. Corona-Bonus.....	S. 15
17. Homeoffice	S. 15
18. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Betriebliche Testangebotspflicht/ Freistellung zum Impfen).....	S. 16
18.1 Betriebliche Testangebotspflicht	S. 16
18.2 Freistellung zum Impfen.....	S. 17
18.3 Betrieblicher Infektionsschutz.....	S. 17
19. Anordnung eines Tests durch den Arbeitgeber/Testpflicht/ Betrieblicher Infektionsschutz gem. § 28 b IfSG	S. 18
20. Frage-/Auskunftsrecht des Arbeitgebers zum Impf- und Genesenstatus.....	S. 19
B. Kurzarbeit	S. 20
1. Kann ein Arbeitgeber bei Arbeitsausfällen oder Betriebsschließungen wegen Corona für seinen Betrieb Kurzarbeit beantragen?	S. 20
1.1 Erleichterungen aufgrund der Corona-Pandemie	S. 20
1.2 Wesentliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit	S. 21
1.3 Einzuzureichende Unterlagen	S. 22
1.4 Die 5 häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie unter	S. 23
1.5 Das Formular für die Anzeige über Arbeitsausfall, den Kurzantrag auf Kurzarbeitergeld und pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug aufgrund es Arbeitsausfalls durch Corona-Virus weiterführende Informationen, Vordrucke sowie Erklärvideos zum Thema Kurzarbeit finden Sie unter nachfolgenden Links.....	S. 23
2. Ist es zulässig den Urlaub für Zeiten, in denen Kurzarbeit im Betrieb besteht, zu kürzen?.....	S. 23
3. Darf während Kurzarbeit Urlaub genommen werden?.....	S. 24
4. Wird ein Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet?	S. 24
5. Erhalten Grenzgänger/Grenzpendler Kurzarbeitergeld?	S. 25
C. Hilfreiche Links	S. 25

A. Allgemein:

1. Muss der Arbeitgeber zahlen, wenn im Betrieb vorübergehend nicht gearbeitet werden kann?

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, er sie aber aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB).

Ob dies auch im Falle von Betriebsschließungen aufgrund der Corona-Pandemie gilt, ist strittig. In diesem Zusammenhang spielen auch tarif- und arbeitsvertragliche Regelungen eine Rolle. In der Rechtsprechung wird die Betriebsrisikolehre oft großzügig herangezogen, mit der Folge, dass der Arbeitgeber das Entgelt weiterbezahlen muss.

In diesem Fall sollte Kurzarbeit in Erwägung gezogen werden. Eine Entschädigung des Verdienstauffalls nach dem Infektionsschutzgesetz wird in solchen Fällen abgelehnt.

Ob die Gerichte Geschäfts-/Betriebsschließungen, die zur Senkung der Ausbreitungsgeschwindigkeit des Coronavirus angeordnet wurden, zum allgemeinen Betriebsrisiko zählen, ist noch nicht zu sagen. Allerdings gibt es nun ein erstes Urteil des Bundesarbeitsgerichts, in dem die Klage einer Minijobberin auf Auszahlung ihres Lohnes während einer coronabedingten Geschäftsschließung abgewiesen wurde. Als Begründung wurde herangeführt, dass Geschäftsschließungen per Corona-Verordnung zur Eindämmung der Pandemie nicht zum allgemeinen Betriebsrisiko gehören. Ob diese Rechtsprechung so aufrechterhalten wird, bleibt abzuwarten.

2. Erhält der Arbeitnehmer Entgelt, wenn er vorsorglich und freiwillig der Arbeit fernbleibt/ vorsorgliche Selbstabsonderung?

Arbeitnehmer, die nicht arbeitsunfähig sind, haben grundsätzlich die Pflicht die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen. Die Wahrscheinlichkeit, der Ansteckung durch den Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz, ändert daran nichts.

ABER: Begibt sich der Arbeitnehmer vorsorglich selbst, also noch vor der behördlichen Anordnung in Quarantäne und haben zu diesem Zeitpunkt bereits die Voraussetzungen für eine Absonderungs-/Quarantäneanordnung nach dem Infektionsschutzgesetz vorgelegen, so kann dies – bei Erfüllen der übrigen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Verdienstauffall gem. § 56 Abs. 1 IfSG (siehe unten Ziffer 3) – einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG auslösen. Dies gilt mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Fortgeltung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (EpiLage-Fortgeltungsgesetz) seit dem 31. März 2021.

Dabei muss der Antragsteller beweisen, dass die tatsächlichen Voraussetzungen einer Quarantänepflicht nach der [AV Isolation](#) bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Selbstisolation vorgelegen haben, es aber noch an einer entsprechenden Anordnung oder Mitteilung des Gesundheitsamts fehlte. Ein (angeblich) positiver Selbsttest reicht hier grundsätzlich nicht aus, so dass erst mit einem positiven PCR-Test eine vorsorgliche Selbstabsonderung im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG mit der Folge eines Anspruchs auf Verdienstauffall in Frage kommt.

3. Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wird, aber nicht arbeitsunfähig ist? Wer hat Anspruch auf die Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG?

3.1 Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG

✚ Anspruchsvoraussetzungen:

- Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder als sonstige Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts, aufgrund eines in der bayerischen AV Isolation (= Allgemeinverfügung zur Quarantäne von Kontaktpersonen und von Verdachtspersonen und Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen) genannten Falles (aktuell geltende [AV Isolation](#); welche AV Isolation gilt, hängt u. a. vom Datum der Mitteilung des Testergebnisses bzw. seit wann sich die Person in Quarantäne befindet, ab) oder
- aufgrund einer nach § 36 Abs. 8 S. 1 Nr. 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung in Quarantäne müssen oder

- sich vorsorglich selbst absondern (siehe hierzu oben Ziffer 2)
oder
- Personen, die nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG, abgesondert werden

und deshalb einen Verdienstaussfall erleiden, erhalten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen eine Entschädigung nach **§ 56 Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)**.

Hinweis: Bisher bestand für Personen, die an COVID-19 erkrankt sind und nur Symptome hatten, die keine Arbeitsunfähigkeit bedingten (z. B. Geschmacksverlust), folgende unschöne Situation: Sie erhielten wegen Aufzeigens von Symptomen keine Verdienstaussfallentschädigung gem. § 56 IfSG und mangels Arbeitsunfähigkeit auch keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diese Schutzlücke wurde mittlerweile geschlossen. Somit können nun auch Personen, die an COVID-19-Symptomen (wie bspw. Geschmacks- und Geruchsverlust) leiden, die **nicht** zu einer Arbeitsunfähigkeit führen, Anspruch auf Entschädigung gem. § 56 IfSG haben. Bei stärkeren COVID-19-Erkrankungssymptomen, die eine **Arbeitsunfähigkeit** nach sich ziehen, hat dagegen der Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall gem. § 3 EFZG (siehe unten Punkt 4). Ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht in diesem Fall nicht.

✚ **Höhe der Entschädigung:**

Die Entschädigung bemisst sich nach dem **Verdienstaussfall**. Für die **ersten sechs Wochen** wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls gewährt. **Vom Beginn der siebten Woche an** wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns.

✚ **Wer zahlt die Entschädigung?**

Die **Auszahlung** der Entschädigung erfolgt zunächst **durch den Arbeitgeber**. Dieser kann dann einen **Antrag auf Erstattung** gem. § 56 IfSG bei der zuständigen Behörde (hier Regierung der Oberpfalz oder Regierung von Niederbayern) stellen.

✚ **Antrag und Antragsfrist:**

Nach derzeitigem Stand der Rechtslage ist der Antrag auf Entschädigungsleistungen **innerhalb von zwei Jahren** (statt bisher innerhalb einer Frist von 12 Monaten- siehe nachfolgenden Hinweis) nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung, nach dem Ende der vorübergehenden Schließung, der Untersagung des Betretens, der Schul- oder Betriebsferien, der Aufhebung der Präsenzpflcht, der Einschränkung des Kinderbetreuungsangebots oder der Aufhebung der behördlichen Empfehlung zu stellen.

Hinweis: Für Entschädigungsanträge, für die die bisherige Antragsfrist nach § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG aF von zwölf Monaten am 31.03.2021 noch nicht abgelaufen war, gilt nunmehr auch die zweijährige Antragsfrist des § 56 Abs. 11 Satz 1 nF.

Das entsprechende **Antragsformular** kann [hier](#) abgerufen werden. **Neu ist, dass die Anträge auf Verdienstaussfallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG nunmehr auch online (digitales Antragsverfahren) gestellt werden können. Den Link hierzu sowie Informationen zur Antragstellung und zu den erforderlichen Unterlagen finden Sie auf folgenden Webseiten:**

<https://www.stmfp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/> (dort unter „Antrag auf Quarantänehilfe“ und dann „Onlineantrag“)

<https://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898> (dort unter „Online-Verfahren“)

✚ **Sozialversicherungsbeiträge:**

Die Erstattung der Beiträge zur **Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** ist in **§ 57 IfSG** geregelt. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter. Auf Antrag ist dem Arbeitgeber gem. § 56 Abs. 12 IfSG ein Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrags zu zahlen.

Anspruchsausschluss:

Eine Entschädigung nach **§ 56 IfSG** ist **ausgeschlossen**, wenn

- ein **Anspruch aus § 616 BGB** gegeben ist (siehe hierzu die Ausführungen unter Ziffer 3.2) oder
- ein **Tätigkeitsverbot** oder eine **Quarantäne vermieden** hätte werden können - insbesondere durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet (**§ 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG**)

Bei **unterlassener Inanspruchnahme einer Schutzimpfung** gegen COVID-19 kann somit eine Verdienstaufschlagsentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG verweigert werden. Dies wurde nun auch in der am 22. September 2021 stattgefundenen Gesundheitsministerkonferenz bestätigt. Bund und Länder haben sich dort darauf geeinigt, dass es spätestens ab 1. November 2021 keine Entschädigungsleistungen mehr für **Ungeimpfte** geben soll, die als **enge Kontaktpersonen** im Sinne der Nr. 1.1 und 2.1.1 der [AV Isolation](#) oder **Reiserückkehrer aus einem Hochrisikogebiet** i. S. d. § 2 Nr. 3 und § 4 [CoronaEinreiseV](#) in Quarantäne müssen und sich impfen lassen können.

Hinweis: In **Bayern** findet der Anspruchsausschluss grundsätzlich schon Anwendung, sofern die **Absonderung** im Zeitraum **ab 1. Juli 2021 begonnen hat**. Der Betroffene muss eine Selbstauskunft zum Impf- und Genesenenstatus sowie zur Impfmöglichkeit abgeben. Diese Selbstauskunft muss aber bisher in der Regel nicht durch Nachweise belegt werden. Das Formular für diese Erklärung des Arbeitnehmers ist im [Formular zum Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen](#) enthalten.

Ab dem 1. November 2021 werden die **Regelungen** zum Anspruchsausschluss **verschärft**. Bei allen Absonderungen, die **ab dem 1. November 2021 beginnen**, müssen Arbeitnehmer für eine bestehende medizinische Kontraindikation oder für die Behauptung, es habe für sie in einem Zeitraum von bis zu 8 Wochen vor der Quarantäneanordnung keine öffentliche Impfpflicht gegeben, ein **ärztliches Attest** zusammen mit dem Antrag vorlegen. Eine konkrete Diagnose muss das Attest nicht offenlegen.

Im Zusammenhang mit der Verdienstaufschlagsentschädigung ist es datenschutzrechtlich zulässig, dass der Arbeitgeber von den Betroffenen eine **Auskunft** über den Impf- und Genesenenstatus einholt und ein eventuell erforderliches ärztliches Attest (s. o.) anfordert.

Ein entsprechendes Hinweisschreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege zur Rechtsanwendung des Anspruchsausschlusses für nicht geimpfte Personen finden Sie auf unserer [Corona-Internetseite](#) unter dem Themenbereich „Arbeitsrecht“ in den Downloads.

Der **Anspruchsausschluss** findet **keine Anwendung** für Personen,

- die sich aus medizinischen Gründen (**medizinische Kontraindikation**) nicht impfen lassen können und dies mit einer entsprechenden **ärztlichen Bescheinigung** nachweisen
- für die in einem Zeitraum von bis zu acht Wochen vor der Quarantäne **keine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung** vorlag – Informationen zur Impfpflicht der STIKO finden Sie [hier](#) auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts.
- für die **selbst im Falle eines vollständigen Impfschutzes** durch die zuständige Behörde eine **Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot angeordnet** worden wäre
- die als ungeimpfte **Verdachtspersonen** im Sinne der Nr. 1.2 und 2.1.2 der [AV Isolation](#) oder
- die als ungeimpfte **positiv getestete Personen** im Sinne der Nr. 1.3 und 2.1.3 der [AV Isolation](#) in Quarantäne müssen
- die aus einem [Virusvariantengebiet](#) einreisen, **außer** das Reiseziel war bereits **bei Antritt** der Reise als **Virusvariantengebiet** eingestuft **und** die **Reise** war **vermeidbar**. Dann scheidet ein Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG aus und zwar unabhängig davon, ob jemand geimpft oder genesen oder ungeimpft ist. Wurde das Reiseziel **erst nach Antritt** der Reise zum

Virusvariantengebiet erklärt und konnte der Betroffene damit rechnen, so scheidet eine Verdienstausschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG auch aus, wenn die Reise vermeidbar war. Von dem Betroffenen kann erwartet werden, dass er sich **vor** Reisebeginn über die **Veröffentlichung zur Gebietsumstufung oder Gebietshochstufung in ein Virusvariantengebiet z. B. auf der [Internetseite des RKI](#) informiert**. Lagen dagegen zum Zeitpunkt der Abreise zwingende oder unaufschiebbare Gründe für die Reise vor, kommt eine Verdienstausschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG auch bei Ungeimpften in Frage.

Bsp. für vermeidbare Reisen: private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen, verschiebbare Dienstreisen.

Bsp. für Reisen aus zwingenden u./o. unaufschiebbaren Gründen: Geburt des eigenen Kindes, Ableben eines nahen Angehörigen (wie Eltern, Großeltern, eigenes Kind). Außergewöhnliche und besondere Umstände für eine Reise in ein Risikogebiet können damit bei Erfüllung der übrigen in § 56 IfSG normierten Voraussetzungen einen Entschädigungsanspruch begründen. (Bei Reisen in **Hochrisikogebiete** müssen **Nichtgeimpfte** und **Nichtgenesene** im Gegensatz zu Geimpften oder Genesenen jedoch mit einer Absonderung rechnen, die durch eine Impfung hätte vermieden werden können, so dass ein Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG ausscheidet.)

D. h. in den vorgenannten Fällen kann trotz fehlender Impfung weiterhin eine Entschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG bei Vorliegen der dortigen Voraussetzungen geltend gemacht werden.

Soweit dem Arbeitnehmer aus vorgenannten Gründen kein Anspruch auf eine Verdienstausschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG zusteht, stellt sich dann aber die Frage, ob der ungeimpfte Arbeitnehmer einen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber hat. Ein solcher Anspruch könnte sich aus § 616 BGB ergeben. Ob ein solcher Anspruch überhaupt in Frage kommt, wenn sich jemand trotz Impfeempfehlung und fehlender medizinischer Kontraindikation nicht impfen lässt, ist mangels diesbezüglicher Rechtsprechung noch nicht rechtssicher zu beurteilen. Zu den Voraussetzungen des § 616 BGB generell siehe die Ausführungen unter der nachfolgenden Ziffer 3.2.

3.2 Anspruch aus § 616 BGB

- ✚ § 56 IfSG ist **subsidiär** anzuwenden, d. h. eine Entschädigung aus § 56 IfSG gibt es erst, wenn und soweit kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Fortzahlung der Vergütung aus anderen Rechtsgrundlagen (mehr) besteht. In Betracht kommt hier u. a. **§ 616 BGB**, auf dessen vorrangige Anwendung sich auch einige Behörden berufen. Allerdings ist umstritten, ob § 616 BGB im Zusammenhang mit einer hier vorliegenden Pandemie überhaupt greift.

*(Exkurs zum Meinungsstreit: Gem. § 616 BGB behält der Arbeitnehmer bei einem eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** dauernden persönlichen Verhinderungsgrund, den er **nicht verschuldet** hat, den Anspruch auf Vergütung. Der Bundesgerichtshof sieht in einem Tätigkeitsverbot (bzw. Quarantänemaßnahme), das einzelne Arbeitnehmer oder eine einzelne abgrenzbare Gruppe betrifft, einen subjektiven Hinderungsgrund im Sinne des § 616 BGB und bejaht die Anwendung des § 616 BGB. Dies mit der Folge, dass der Arbeitgeber das Entgelt für einen begrenzten Zeitraum fortzahlen muss, ohne in dieser Zeit Anspruch auf eine Erstattung gem. § 56 IfSG zu haben. Nach anderer Ansicht ist im Falle einer Pandemie § 616 BGB nicht einschlägig, da eine Pandemie kein subjektives, sondern ein objektives Leistungshindernis darstellt.)*

Nach der wohl derzeit herrschenden Rechtsauffassung ist § 616 BGB hier anzuwenden.

✚ **Anspruchsvoraussetzungen:**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB, wenn er für eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** aufgrund eines in seiner Person liegenden Grundes **ohne sein Verschulden** an der Arbeitsleistung **verhindert** ist.

- Was als **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** angesehen wird, ist in der Rechtsprechung **nicht einheitlich geregelt**. Hierzu liegen nun erste Gerichtsentscheidungen unter Beachtung der coronabedingten Situation vor. Nach einem Urteil des OVG Lüneburg stellt ein Zeitraum von 4 Tagen eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar, mit der Folge, dass der Arbeitgeber bei einer Quarantäne von dieser Dauer Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer gem. § 616 BGB leisten muss – soweit § 616 BGB nicht entsprechend eingeschränkt oder ausgeschlossen wurde - und

ein Anspruch aus § 56 IfSG demnach ausscheidet. Nach einem Gerichtsbescheid des VG Bayreuth überschreitet eine insgesamt 15-tägige Quarantäne in aller Regel die Grenze der verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit. Das Verwaltungsgericht Koblenz hat einen Zeitraum von bis zu 14 Tagen als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit angesehen mit der Folge, dass bei einer Quarantäne von bis zu 14 Tagen ein Anspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB bestehen kann und ein Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG entfällt. Teilweise wird auch vertreten, dass es für diese Beurteilung auf das Verhältnis der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Dauer der Arbeitsverhinderung ankomme. Dauert also die Verhinderung eine erhebliche Zeit, so entfällt ein Vergütungsanspruch aus § 616 BGB gegen den Arbeitgeber insgesamt („Alles-oder Nichts-Prinzip“) und eine Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 IfSG kommt in Frage.

- Ein **Verschulden** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Verhinderung besonders leichtfertig oder vorsätzlich verursacht hat.

Beispiel: Reist der Arbeitnehmer wissentlich in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet, nimmt er damit nach seiner Rückkehr eine notwendige Quarantäne und seine Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung in Kauf. Ein Anspruch aus § 616 BGB scheidet damit unserer Meinung nach bei einer bewussten Urlaubsreise in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet daran, dass es sich um ein verschuldetes Leistungshindernis handelt.

Ob der Umstand, dass sich jemand nicht impfen lässt, obwohl keine medizinische Kontraindikation vorliegt und auch eine öffentliche Impfpflicht ausgesprochen wurde, als Verschulden im Sinne des § 616 BGB gewertet wird, ist mangels diesbezüglicher Rechtsprechung derzeit noch nicht geklärt.

- Soweit ein Anspruch aus § 616 BGB jedoch **tarif- oder arbeitsvertraglich** auf bestimmte Fälle beschränkt oder komplett ausgeschlossen ist, spielen diese Streitfragen keine Rolle und der Weg zu einem Anspruch auf Entschädigung aus dem Infektionsschutzgesetz ist unter Erfüllung der dortigen Voraussetzungen frei. **Daher sollte in jedem Fall vorab geklärt werden, wie und ob die Anwendung von § 616 BGB arbeits- oder tarifvertraglich geregelt ist.**

Beachten Sie: Soweit § 616 BGB nicht vertraglich ausgeschlossen wurde, war die bisherige Vorgehensweise, dass die zuständige Regierung den **Verdienstauffall ab dem 5. Tag** erstattet hat. Den Lohn für die ersten vier Tage der Quarantäne musste der Arbeitgeber selbst zahlen.

Die **Vollzugspraxis** bei § 616 BGB wurde jedoch nun wie folgt **geändert**:

1. Dauert die der Entschädigung zugrundeliegende Quarantäne nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (pauschalierend maximal 4 Tage), so besteht kein Anspruch auf § 56 Abs.1 IfSG, außer ein Anspruch aus § 616 BGB wurde abgedungen.
2. Bei einer Quarantänedauer ab 5 Tagen entfällt ein Anspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB vollständig und es kommt ein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 IfSG ab dem ersten Tag der Quarantäne in Betracht, soweit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind (siehe Ziffer 3.1).

Hinweis: Ob im Falle eines Rechtsstreits ein Gericht auch nur 4 Tage als eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ansieht oder eventuell bei z. B. einer 10 Tage dauernden Quarantäne noch einen Anspruch aus § 616 BGB bejaht, kann nicht vorhergesehen werden.

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Internetseite der [Regierung der Oberpfalz](#) und der [Regierung von Niederbayern](#), unter den [FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zum Thema Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG](#) sowie auf www.ifsg-online.de .

4. Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wird und zugleich arbeitsunfähig ist?

Arbeitnehmer, die sich in Quarantäne befinden und **beschwerdefrei – also ohne dass irgendwelche Symptome vorhanden sind - an Covid-19** erkrankt sind oder **nur an Symptomen** leiden, die **keine Arbeitsunfähigkeit begründen**, können einen Anspruch auf eine Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 IfSG (siehe oben 3.) haben.

Arbeitnehmer, die an einer **Corona-Infizierung mit einer Arbeitsunfähigkeit auslösenden Symptomen oder an einer anderen Erkrankung** leiden und in Quarantäne sind, erhalten nach derzeitigem Rechtsstand keine Verdienstauffallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Grund hierfür ist, dass der Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG subsidiär ist. Das bedeutet der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfalle ist in diesem Fall vorrangig vor der Verdienstauffallentschädigung im Infektionsschutzgesetz heranzuziehen.

Die Arbeitnehmer erhalten damit vom Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlung im unverschuldeten Krankheitsfalle gem. § 3 EFZG bis zur Dauer von 6 Wochen und im Anschluss daran Krankengeld von der Krankenkasse.

5. Erhält ein ausländischer Arbeitnehmer, der wegen Quarantänemaßnahmen in seinem Heimatland seinen Arbeitsplatz nicht aufsuchen kann, eine Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG?

Lassen sich z. B. tschechische Arbeitnehmer in Tschechien testen und ordnet aufgrund eines positiven Ergebnisses die Behörde des Heimatlandes des Arbeitnehmers die Quarantäne an, kann es zu Problemen bei der Erstattung der Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG kommen. Denn diese Vorschrift setzt voraus, dass man sich aufgrund der Anordnung einer deutschen Behörde oder aufgrund eines in der AV Isolation des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege aufgeführten Falles in Quarantäne begeben muss. Es wird daher empfohlen, das positive Testergebnis dem zuständigen deutschen Gesundheitsamt mit der Bitte um Anerkennung zukommen zu lassen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass das Testergebnis bzw. die diesem zugrundeliegende Testung den [Anforderungen des Robert-Koch-Instituts](#) entspricht. Ein Infoblatt des Landratsamtes Cham zu dieser Problematik können Sie [hier](#) abrufen.

Auch hier ist jedoch § 616 BGB zu berücksichtigen. Siehe hierzu die obigen Ausführungen unter 3.

Kurzer Exkurs: Besteht auch im Heimatland nach den dortigen Vorschriften ein Entschädigungsanspruch, so ist noch nicht abschließend geklärt, welches Land (also der Heimat- oder der Beschäftigungsstaat) primär in der Pflicht ist. Man könnte in diesem Fall vorsorglich einen Antrag im Heimatland stellen und auf den in Deutschland gestellten Antrag auf Erstattung des Verdienstauffalls hinweisen und einweilen um Ruhen der Bearbeitung bitten, bis eine Entscheidung der deutschen Regierung vorliegt. Zudem sollte die für den Antrag zuständige deutsche Regierung auf den vorsorglich im Heimatland gestellten Antrag hingewiesen werden.

6. Muss ein Arbeitnehmer während Quarantäne arbeiten?

Die Beantwortung dieser Frage hängt zunächst einmal davon ab, warum der Arbeitnehmer in Quarantäne muss. Also, ob

- der Arbeitnehmer an Corona erkrankt ist und unter entsprechenden Symptomen leidet und damit krankgeschrieben ist oder
- ohne Symptome infiziert ist oder
- als Verdachtsperson oder Kontaktperson der Kategorie 1/enge Kontaktperson ohne positives Testergebnis eingestuft wurde.

Ist der Arbeitnehmer krankgeschrieben, so ist er zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet. Ist der Arbeitnehmer positiv getestet worden (ohne Symptome zu haben) oder als Verdachtsperson oder Kontaktperson der Kategorie 1/enge Kontaktperson in Quarantäne, und ist ihm die Arbeit im Homeoffice möglich, ist er grundsätzlich verpflichtet, von zu Hause aus zu arbeiten.

7. Hat ein Selbstständiger auch Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?

Ja, auch einem Selbstständigen, der von einem beruflichen Tätigkeitsverbot bzw. einer behördlich angeordneten Quarantänemaßnahme gem. § 56 IfSG selbst betroffen ist, stehen Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz zu. So hat der Selbstständige Anspruch auf **Verdienstaussfall**. Zu den Voraussetzungen siehe Ziffer 3. 1 oben. Die dortigen Ausführungen gelten für die Anträge von Selbstständigen entsprechend.

Bei der Berechnung des Verdienstaussfalls ist gem. § 56 Abs. 3 Satz 4 IfSG pro Monat ein Zwölftel des Arbeitseinkommens aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen. Als Nachweis kann z. B. der letzte Einkommenssteuerbescheid dienen.

Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaussfallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang erstattet werden.

Selbstständige, deren Betrieb während der Dauer der Maßnahme ruht, haben daneben noch Anspruch auf Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang (§ 56 Abs. 4 IfSG).

Darüber hinaus können Selbstständige, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- Renten- sowie sozialen Pflegeversicherung unterliegen, Aufwendungen für die private soziale Sicherung gem. § 58 IfSG in angemessenem Umfang geltend machen.

Nach neuem Stand der Rechtslage (31. März 2021) ist der Antrag auf Entschädigungsleistungen **innerhalb von zwei Jahren** (statt bisher innerhalb einer Frist von 12 Monaten- siehe nachfolgenden Hinweis) nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung, nach dem Ende der vorübergehenden Schließung, der Untersagung des Betretens, der Schul- oder Betriebsferien, der Aufhebung der Präsenzpflcht, der Einschränkung des Kinderbetreuungsangebots oder der Aufhebung der behördlichen Empfehlung zu stellen.

Hinweis: Für Entschädigungsanträge, für die die bisherige Antragsfrist nach § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG aF von zwölf Monaten am 31.03.2021 noch nicht abgelaufen war, gilt nunmehr die zweijährige Antragsfrist des § 56 Abs. 11 Satz 1 nF.

Ebenso besteht wie auch bei dem Erstattungsanspruch bei den Arbeitnehmern die Möglichkeit, einen Antrag auf Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu stellen.

Das Antragsformular kann [hier](#) abgerufen werden.

Auch die **Elternhilfe Corona** gemäß § 56 Abs. 1 a IfSG kann Selbstständigen zustehen, soweit die dortigen Voraussetzungen erfüllt sind (siehe hierzu unten Ziffer 9.2).

8. Kann ein Arbeitnehmer zur Betreuung seiner Kinder zu Hause bleiben?

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder (in der Regel bis 12 Jahre) eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, besteht ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers. Zu der Frage, ob und Inwieweit der Arbeitnehmer in diesem Fall einen finanziellen Anspruch hat, siehe bitte nachfolgenden Punkt 9.

9. Welchen finanziellen Anspruch hat der Arbeitnehmer für die Betreuung seiner Kinder während coronabedingter Zugangseinschränkungen zu Betreuungseinrichtungen (Kita, Schule usw.) – Fortzahlung der Vergütung/Verdienstaussfallentschädigung – Elternhilfe Corona?

9.1 Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG Infektionsschutzgesetz/Elternhilfe Corona

Höhe der Entschädigung:

In einem Sozialschutzpaket des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde festgelegt, dass Eltern, die wegen der behördlichen Kita- und Schulschließungen aufgrund der Betreuung ihres **gesunden** Kindes nicht arbeiten können, Anspruch auf eine **Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG** in Höhe von **67% des Netto-**

Verdienstaufalls – für den vollen Monat wird höchstens ein Betrag in Höhe von € 2016,- gewährt - unter bestimmten Voraussetzungen haben.

Anspruchsdauer:

Die Höchstdauer des Entschädigungsanspruchs wurde nach einem Beschluss des Bundeskabinetts vom 20.05.20 von bisher 6 Wochen auf nunmehr **10 Wochen**, bei **Alleinerziehenden** auf **20 Wochen** verlängert. Die Anspruchsdauer für längstens 10 bzw. 20 Wochen gilt **unabhängig** von der Anzahl der Kinder **pro Jahr**. Dabei beginnt der Jahreszeitraum mit der erstmaligen Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 28. März 2020. Da über den 28. März 2021 diese Lage fortbesteht, beginnt die Anspruchsdauer von 10 bzw. 20 Wochen und der Anspruch von Neuem.

Die 10 bzw. 20 Wochen müssen nicht an einem Stück genommen werden. Soweit der Entschädigungszeitraum nicht zusammenhängend verläuft, ist der Zeitraum in Arbeitstage umzurechnen (z. B. bei einer 5-Tage-Woche besteht ein Anspruch auf Verdienstaufall für 50 bzw. 100 Arbeitstage, bei einer 4-Tage-Woche für 40 bzw. 80 Arbeitstage usw.). Eine Verteilung auf einzelne Stunden ist nicht vorgesehen.

In welchen Fällen kommt eine Entschädigung in Frage ?:

Auch bei Teilschließungen in einer Schule oder Kita (z. B. Quarantäneanordnung für nur einzelne Klassen oder Gruppen) besteht bei Erfüllung der übrigen nachfolgenden Voraussetzungen ein Anspruch auf Elternhilfe. Dasselbe gilt mit Inkrafttreten des Dritten Bevölkerungsschutzgesetzes nun auch für den Fall, dass Quarantäne nur für einzelne Kinder von der zuständigen Behörde angeordnet wurde oder aufgrund einer Rechtsverordnung bzw. Allgemeinverfügung durchzuführen ist. Mit Wirkung ab 16.12.2020 können Eltern bei Erfüllen der übrigen Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 a IfSG eine Entschädigung für den Verdienstaufall nun auch dann beanspruchen, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird. Somit ist auch der Distanzunterricht zu Hause (sog. Homeschooling) mitumfasst.

Damit sind folgende Fälle für eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG relevant:

- vorübergehende Schließung der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder Betretungsverbot zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten
- Teilschließungen (z. B. bei Quarantäneanordnung für einzelne Klassen oder Kitagruppen)
- Quarantäne für einzelne Kinder
- Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien
- Aufhebung des Präsenzunterrichts (Distanz- oder Hybridunterricht)
- Behördliche Empfehlung, wonach vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abgesehen werden soll

Weitere Anspruchsvoraussetzungen:

Liegt einer der vorgenannten Fälle vor, so müssen die folgenden **Voraussetzungen** erfüllt sein:

- Betreuung eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr oder eines Kindes mit Behinderung,
- Keine andere **zumutbare** Möglichkeit, der Arbeit bezahlt fernzubleiben, z.B. durch Überstundenabbau, Verbrauch des Resturlaubs aus dem Vorjahr, bezahlter Urlaub, welcher schon für den gegenständlichen Zeitraum beantragt wurde,
- Keine andere **zumutbare** Betreuungsmöglichkeit
- Auf Großeltern und andere Personen, die einer Risikogruppe angehören, sowie Personen, die nicht dem gleichen Haushalt angehören, muss derzeit nicht zurückgegriffen werden

Anmerkung: Homeoffice ist nicht in jedem Fall eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit. So ist z. B. eine Vollzeittätigkeit in Homeoffice und zeitgleiche Betreuung mehrerer

(kleiner) Kinder oder eines behinderten oder kranken Kindes in der Regel nicht zumutbar.

Der/Die **Arbeitnehmer/in** muss gegenüber dem Arbeitgeber **versichern**, dass für sein/ihr Kind/seine/ihre Kinder für den Zeitraum und in dem Umfang, für den eine Erstattung erfolgen soll, **keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit** bestand. Ein Muster für eine solche Erklärung und ergänzende Erläuterungen hierzu finden Sie unter <https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/#Elternhilfe> (Vordruck „Keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit“).

✚ **Wer zahlt die Entschädigung?**

Die **Auszahlung** der Entschädigung erfolgt zunächst **durch den Arbeitgeber**. Dieser kann dann einen **Antrag auf Erstattung** gem. § 56 IfSG bei der zuständigen Behörde (hier Regierung der Oberpfalz oder Regierung von Niederbayern) stellen.

✚ **Antrag und Antragsfrist:**

Nach derzeitigem Stand der Rechtslage ist der Antrag auf Entschädigungsleistungen infolge Kinderbetreuung **innerhalb von zwei Jahren** (statt bisher innerhalb einer Frist von 12 Monaten – siehe nachfolgenden Hinweis) nach Ende der vorübergehenden Schließung, der Untersagung des Betretens, der Schul- oder Betriebsferien, der Aufhebung der Präsenzpflcht, der Einschränkung des Kinderbetreuungsangebots oder der Aufhebung der behördlichen Empfehlung zu stellen.

Hinweis: Für Entschädigungsanträge, für die die bisherige Antragsfrist nach § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG aF von zwölf Monaten am 31.03.2021 noch nicht abgelaufen war, gilt nunmehr die zweijährige Antragsfrist des § 56 Abs. 11 Satz 1 nF.

Neu ist, dass der Antrag nun auch online (digitales Antragsverfahren) gestellt werden kann.

Das **Antragsformular** ist sowohl auf den jeweiligen Internetseiten der [Regierung der Oberpfalz](#) und der [Regierung von Niederbayern](#) als auch unter <https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/#Elternhilfe> abrufbar. Ferner finden Sie unter den [FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zum Thema Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG](#) als auch auf www.ifsg-online.de weitere Informationen zur Elternhilfe Corona.

HINWEIS:

- Ein Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung ist jedoch für die Zeit der normalen **Schulferien ausgeschlossen!**
- Eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG kommt jedoch **nicht** in Betracht, wenn sich auch die **Eltern** bzw. der entsprechende **Elternteil selbst** aufgrund einer behördlichen Anordnung oder Allgemeinverfügung oder Rechtsverordnung **in Quarantäne** befinden/befindet. In diesem Fall könnte ein Anspruch gem. § 56 Abs. 1 IfSG in Frage kommen (siehe hierzu oben Nr. 3.).
- Auch hier wird von den Behörden **§ 616 BGB** ins Spiel gebracht, da Ansprüche aus dem Infektionsschutzgesetz erst in Frage kommen, wenn der Arbeitgeber nicht aus anderen gesetzlichen oder vertraglichen Gründen Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer leisten muss. Siehe hierzu die Ausführungen unter der nachfolgenden Ziffer 9.2
- Ansprüche auf **Kurzarbeitergeld** gehen dem Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG grundsätzlich vor.
- **Verweigern** die Eltern die **Einwilligung in Tests**, die zur Teilnahme am Präsenzunterricht erforderlich sind, und müssen deren Kinder aus diesem Grund zu Hause bleiben und betreut werden, so besteht kein Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 a IfSG.

9.2 Anspruch aus § 616 BGB

- ✚ § 56 IfSG ist **subsidiär** anzuwenden, d. h. eine Entschädigung aus § 56 IfSG gibt es erst, wenn und soweit kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Fortzahlung der Vergütung aus anderen Rechtsgrundlagen (mehr) besteht. In Betracht kommt hier u. a. **§ 616 BGB**, auf dessen

vorrangige Anwendung sich auch einige Behörden berufen. Allerdings ist umstritten, ob bei einer Kita- oder Schulschließung oder bei einer gegen das einzelne Kind verhängten Quarantänemaßnahme **ohne** Erkrankung des Kindes (Ansprüche bei Erkrankung des Kindes siehe unten Punkt 10.) ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gem. **§ 616 BGB** besteht, ist leider nicht abschließend geklärt.

*(Exkurs zum Meinungsstreit: Gem. § 616 BGB behält der Arbeitnehmer bei einem eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** dauernden persönlichen Verhinderungsgrund, den er **nicht verschuldet** hat, den Anspruch auf Vergütung. Der Bundesgerichtshof sieht in einem Tätigkeitsverbot (bzw. Quarantänemaßnahme), das einzelne Arbeitnehmer oder eine einzelne abgrenzbare Gruppe betrifft, einen subjektiven Hinderungsgrund im Sinne des § 616 BGB und bejaht die Anwendung des § 616 BGB. Dies mit der Folge, dass der Arbeitgeber das Entgelt für einen begrenzten Zeitraum fortzahlen muss, ohne in dieser Zeit Anspruch auf eine Erstattung gem. § 56 IfSG zu haben. Nach anderer Ansicht ist im Falle einer Pandemie § 616 BGB nicht einschlägig, da eine Pandemie kein subjektives, sondern ein objektives Leistungshindernis darstellt.)*

Nach der wohl derzeit herrschenden Rechtsauffassung ist § 616 BGB hier anzuwenden.

Anspruchsvoraussetzungen:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB, wenn er für eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** aufgrund eines in seiner Person liegenden Grundes **ohne sein Verschulden** an der Arbeitsleistung **verhindert** ist.

- Was als **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** angesehen wird, ist in der Rechtsprechung **nicht einheitlich geregelt**. Hierzu liegen nun erste Gerichtsentscheidungen unter Beachtung der coronabedingten Situation vor. Nach einem Urteil des OVG Lüneburg stellt ein Zeitraum von 4 Tagen eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar, mit der Folge, dass der Arbeitgeber bei einer Quarantäne von dieser Dauer Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer gem. § 616 BGB leisten muss – soweit § 616 BGB nicht entsprechend eingeschränkt oder ausgeschlossen wurde - und ein Anspruch aus § 56 IfSG demnach ausscheidet. Nach einem Gerichtsbescheid des VG Bayreuth überschreitet eine insgesamt 15-tägige Quarantäne in aller Regel die Grenze der verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit. Das Verwaltungsgericht Koblenz hat einen Zeitraum von bis zu 14 Tagen als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit angesehen mit der Folge, dass bei einer Quarantäne von bis zu 14 Tagen ein Anspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB bestehen kann und ein Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG entfällt. Teilweise wird auch vertreten, dass es für diese Beurteilung auf das Verhältnis der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Dauer der Arbeitsverhinderung ankomme. Dauert also die Verhinderung eine erhebliche Zeit, so entfällt ein Vergütungsanspruch aus § 616 BGB gegen den Arbeitgeber insgesamt („Alles-oder Nichts-Prinzip“) und eine Verdienstausfallentschädigung gem. § 56 IfSG kommt in Frage.
- Ein **Verschulden** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Verhinderung besonders leichtfertig oder vorsätzlich verursacht hat.
- Soweit ein Anspruch aus § 616 BGB jedoch **tarif- oder arbeitsvertraglich** auf bestimmte Fälle beschränkt oder komplett ausgeschlossen ist, spielen diese Streitfragen keine Rolle und der Weg zu einem Anspruch auf Entschädigung aus dem Infektionsschutzgesetz ist unter Erfüllung der dortigen Voraussetzungen frei. Daher sollte in jedem Fall vorab geklärt werden, wie und ob die Anwendung von § 616 BGB arbeits- oder tarifvertraglich geregelt ist.

Beachten Sie: Soweit **§ 616 BGB nicht** vertraglich **ausgeschlossen** wurde, war die bisherige Vorgehensweise, dass die zuständige Regierung den **Verdienstausfall ab dem 5. Tag** erstattet hat. Den Lohn für die ersten vier Tage der Quarantäne musste der Arbeitgeber selbst zahlen.

Die **Vollzugspraxis** bei § 616 BGB wurde nun wie folgt **geändert**:

1. Dauert die der Entschädigung zugrundeliegende Zugangseinschränkung zu Betreuungseinrichtungen nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (pauschalierend maximal 4 Tage), so besteht kein Anspruch auf § 56 Abs.1 a IfSG, außer ein Anspruch aus § 616 BGB wurde abgedungen.
2. Bei einer Zugangseinschränkung und einem damit einhergehenden Betreuungsbedarf ab 5 Tagen entfällt ein Anspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB vollständig und es kommt ein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 a IfSG ab dem ersten Tag der Schließung oder des Untersagens des Betretens der Betreuungseinrichtung in Betracht, soweit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind (siehe Ziffer 9.1).

Hinweis: Ob im Falle eines Rechtsstreits ein Gericht auch nur 4 Tage als eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ansieht oder eventuell bei z. B. einer 10 Tage dauernden Quarantäne noch einen Anspruch aus § 616 BGB bejaht, kann nicht vorhergesehen werden.

9.3 Kinderkrankengeld

Das Kinderkrankengeld kommt eigentlich nur dann in Frage, wenn ein Kind krank ist. Sind die Anspruchsvoraussetzungen gem. § 45 SGB V erfüllt, erhalten Eltern seit Anfang 2021 auch Kinderkrankengeld, ohne dass ihr Kind krank ist, für die Kinderbetreuung in folgenden pandemiebedingten Fällen:

- Schließung von Kitas oder Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen
- Quarantäne/Betretungsverbot einzelner Klassen oder Kitagruppen /Aussetzung der Präsenzplicht in Schulen
- Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien
- Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot
- Behördliche Empfehlung, dass Kind Einrichtung oder Schule nicht besuchen soll

Auch Eltern, die im **Homeoffice** arbeiten (könnten), können stattdessen bei entsprechendem Kinderbetreuungsbedarf und bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen Kinderkrankengeld beantragen.

Anspruchsberechtigt sind **gesetzlich versicherte, berufstätige Mütter und Väter**, die **selbst Anspruch auf Krankengeld** haben und deren **Kind unter 12 Jahre alt** ist (Hat das Kind eine Behinderung und ist es auf Hilfe angewiesen, besteht der Anspruch über das 12. Lebensjahr hinaus).

Privat krankenversicherte Eltern haben **keinen** Anspruch auf Kinderkrankengeld. Für diese besteht jedoch die Möglichkeit, eine Entschädigung für den Verdienstausschlag gem. § 56 Abs. 1 a IfSG, soweit dessen Voraussetzungen erfüllt sind, geltend zu machen. Siehe hierzu auch die obigen Ausführungen zur Elternhilfe Corona unter Ziffer 9.1.

Dieser Anspruch besteht auch weiterhin für alle gesetzlich krankenversicherten und betreuungspflichtigen Eltern.

Das Kinderkrankengeld beträgt bis zu **90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts**.

Der **Leistungszeitraum** wurde bereits für das Jahr 2021 wie folgt ausgedehnt :

- **je** gesetzlich krankenversichertem Elternteil für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage und bei mehreren Kindern für insgesamt höchstens 65 Arbeitstage
- für alleinerziehende gesetzlich Krankenversicherte für jedes Kind für längstens 60 Arbeitstage und bei mehreren Kindern insgesamt aber für nicht mehr als 130 Arbeitstage.

Aufgrund der hohen Infektionszahlen ist auch im Jahr 2022 mit einer häufigeren Inanspruchnahme des Kinderkrankengelds zu rechnen, so dass nun auch für das Jahr 2022 der Leistungszeitraum für das Kinderkrankengeld wie schon für das Jahr 2021 verlängert wurde. Dies allerdings mit der Maßgabe, dass Kinderkrankengeld in all den Fällen, in denen das Kind nicht aufgrund einer Erkrankung zu Hause bleiben muss, bis zum 19. März 2022 beansprucht werden kann.

Zuständig für einen entsprechenden Antrag der Eltern sind die Krankenkassen, die auch die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen können.

Hinweis:

Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht, ruht in dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1 a IfSG. D.h. beide Ansprüche können nicht gleichzeitig geltend gemacht werden. Zudem besteht seitens des GKV-Spitzenverbands und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Rechtsauffassung, dass auch § 616 BGB Anwendung finden kann (siehe hierzu oben 9.2). Bei fehlendem Ausschluss oder fehlender dahingehender Einschränkung des Anwendungsbereichs des § 616 BGB muss der Arbeitgeber für eine verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit bezahlt freistellen. Die je nach tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung zu zahlenden Tage der Freistellung sind auf den Kinderkrankengeldanspruch anzurechnen.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer ein **Wahlrecht**, ob er Kinderkrankengeld oder eine Verdienstaussfallentschädigung (Elternhilfe Corona) in Anspruch nimmt. Laut Bayerischem Gesundheitsministerium sollte jedoch primär der Anspruch auf das Kinderkrankengeld geltend gemacht werden, da nach der Intention des § 56 IfSG dieser nicht vorrangig gilt.

Weitere Informationen erhalten Sie unter den [FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zu Kinderkrankentagen und Kinderkrankengeld](#).

10. Welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Betreuung bei Erkrankung des Kindes?

Ist das Kind krank und muss es betreut werden (ärztliche Bescheinigung erforderlich), so haben Arbeitnehmer zunächst einmal Anspruch auf Freistellung. Ob, inwieweit und von wem die Arbeitnehmer in diesem Fall Zahlungen erhalten, wird im Folgenden erläutert.

10.1 § 616 BGB

Die Pflege eines kranken Kindes gilt als persönliches Leistungshindernis im Sinne des § 616 BGB mit der möglichen Folge, dass der Arbeitnehmer für die Zeit der Betreuung seines kranken Kindes einen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Der Arbeitnehmer sollte dem Arbeitgeber die notwendige Betreuung anhand einer ärztlichen Bescheinigung nachweisen. Weitere Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um eine Verhinderung von nicht erheblicher Zeit handelt. Der konkrete Zeitraum ist gesetzlich nicht geregelt, so dass es auf die Umstände des Einzelfalls ankommt, wobei die eine oder andere Rechtsprechung hierzu herangezogen werden kann. Im Allgemeinen auch in Anlehnung an § 2 Pflegezeitgesetz und § 45 SGB V geht man von bis zu 10 Tagen aus. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, ob § 616 BGB arbeits- oder tarifvertraglich eingeschränkt oder komplett ausgeschlossen wurde. Greift daher in einem solchen Fall § 616 BGB nicht oder nur für beispielsweise einen Tag, so besteht für gesetzlich Krankenversicherte die Möglichkeit, Kinderkrankengeld gem. § 45 SGB V zu beantragen.

10.2 § 45 SGB V (Kinderkrankengeld)

§ 45 SGB V findet wie oben ausgeführt nur Anwendung, soweit kein Anspruch auf bezahlte Freistellung aus anderen Vorschriften – hier insbesondere § 616 BGB – besteht.

Gem. § 45 SGB V haben dann **gesetzliche Krankenversicherte** Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes, der Arbeit fernzubleiben. Dabei darf keine andere im selben Haushalt lebende Person hierfür in Frage kommen. Zudem darf das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Ausnahme bei Behinderung des Kindes).

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden für max. 20 Arbeitstage. Insgesamt hat jeder Elternteil Anspruch auf höchstens 25 (Alleinerziehende 50) Arbeitstage im Kalenderjahr (bei mehreren Kindern). Die Anspruchsdauer wurde wegen der besonderen Herausforderungen in der Corona-Pandemie nun erhöht (siehe hierzu oben 9.3).

Auch in diesem Zusammenhang spielt **§ 616 BGB** eine Rolle. Somit kann es sein, dass bei fehlendem Ausschluss bzw. Einschränkung der dortigen Bestimmungen für den Fall der Betreuung eines kranken Kindes zunächst der Arbeitgeber den Lohn fortzahlen muss.

11. Haben auch Selbständige Anspruch auf eine Verdienstauffallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (Elternhilfe Corona) für Zeiten der Kinderbetreuung?

Ja, dabei müssen dieselben Voraussetzungen erfüllt sein wie für Ansprüche der Arbeitnehmer (siehe oben Ziffer 9.2).

12. Darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer aufgrund einseitiger Anordnung in den Urlaub schicken?

In erster Linie sind die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Ausnahme hierzu sind die sog. Betriebsferien z.B. aus betriebsorganisatorischen Gründen. Jedoch sind auch hier die Belange der Arbeitnehmer angemessen in die Interessenabwägung einzubeziehen und die Betriebsferien müssen mit ausreichendem Vorlauf angekündigt werden. So sollen dem Arbeitnehmer nach einem BAG-Urteil mindestens 2/5 des Jahresurlaubs für die individuelle Urlaubsplanung verbleiben. Dementsprechend ist auch „Zwangsurlaub“ nur zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe hierfür vorliegen und der Arbeitgeber nicht den kompletten Jahresurlaub einseitig festlegt.

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber aber das Betriebsrisiko, weshalb in der Regel eine kurzfristig schlechte Auftragslage oder selbst verschuldete Betriebsablaufstörungen nicht für die Anordnung eines Zwangsurlaubs bzw. Betriebsferien ausreichen. Inwieweit die Corona-Krise einen dringenden betrieblichen Grund darstellt, ist letztlich noch nicht entschieden und wird auch einzelfallabhängig sein. Eine Rolle können hierbei beispielsweise die weitere Entwicklung der Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Betriebe oder eine Existenzbedrohung des Betriebs oder anderweitige Möglichkeiten wie Überstundenabbau spielen. Mittel der Wahl wäre in diesem Fall vielmehr die Einführung von Kurzarbeit.

Ratsam ist daher eine einvernehmliche Lösung zusammen mit den Arbeitnehmern zu finden.

Was den Resturlaub aus dem Vorjahr betrifft, so dürfte eine einseitige Anordnung, diesen Urlaub zu einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Zeitraum zu nehmen, kein Problem darstellen. Dies jedoch soweit der Resturlaub nicht bereits anderweitig genehmigt wurde.

13. Was passiert mit dem Urlaub, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs in Quarantäne muss?

Muss sich der Arbeitnehmer während des Urlaubs in Quarantäne – sei es bei einer Infektion mit dem Coronavirus, ohne arbeitsunfähig zu sein, oder aufgrund der Einstufung als Verdachtsperson oder als enge Kontaktperson - begeben, stellt sich die Frage, was mit dem bereits genehmigten Urlaub passiert. Ist dieser Urlaub dann wie bei einer Erkrankung während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen und entsprechend nach zu gewähren?

Hierzu liegt nun ein erstes Urteil vor (Arbeitsgericht Bonn). Danach hat ein Arbeitnehmer, der während seines Urlaubs in Quarantäne muss und nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, keinen Anspruch auf Nachgewährung dieser Urlaubstage. D. h. die Urlaubstage, die mit der Quarantäne zusammenfallen, werden auf den Jahresurlaub angerechnet. Es handle sich hierbei um das persönliche Lebensrisiko des einzelnen Beschäftigten.

Ob dieser Beurteilung der Rechtslage auch andere Gerichte folgen, kann nicht vorhergesagt werden. Es sprechen aber gute Gründe für diese Entscheidung. Zum einen lehnt das Bundesarbeitsgericht bisher eine analoge und damit ausweitende Anwendung des § 9 BUrlG ab, zum anderen fällt die derzeitige Situation aufgrund der Coronapandemie eben auch in den Risikobereich des betroffenen Arbeitnehmers (ähnlich wie z. B. ein Krankenhausaufenthalt eines nahen Angehörigen während des Urlaubs oder dgl.). Etwas anderes kann gelten, wenn ein Arbeits- oder Tarifvertrag besondere urlaubsrechtliche Regelungen für einen solchen Fall enthält.

Soweit der Arbeitnehmer positiv auf Corona getestet wurde und entsprechende Symptome mit der Folge einer Krankschreibung aufweist, greift § 9 BUrlG. Danach werden bei Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs und Vorlage eines ärztlichen Attests diese Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

14. Was ändert sich bei Minijobs während der Corona-Pandemie?

14.1 € 450,-Job

Bei einer geringfügigen Beschäftigung ist ein dreimaliges unvorhersehbares und gelegentliches Überschreiten der Entgeltgrenze zulässig. In der Zeit vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 konnte die Verdienstgrenze bis zu fünfmal überschritten werden. Das Überschreiten der Verdienstgrenze musste jedoch auch in dieser Zeit gelegentlich und nicht vorhersehbar sein. In diesem Fall führt das Überschreiten nicht zum Ausschluss aus der Familienversicherung.

14.2 kurzfristiger Job

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 die Zeitgrenzen für kurzfristige Jobs von 3 auf 5 Monate (bei einer regelmäßigen mind. 5-Tage-Woche) bzw. von 70 auf 115 Arbeitstage (wenn regelmäßig weniger als 5 Tage in der Woche gearbeitet wird) angehoben, ohne dass ein Ausschluss aus der Familienversicherung erfolgt.

Weitere Ausführungen teilweise mit anschaulichen Beispielen hierzu finden Sie unter folgendem Link auf die Seite der Minijobzentrale:

<https://blog.minijob-zentrale.de/>

15. Was tun bei Verdachtsfällen im Betrieb (insbesondere Zahlung des Verdiensts)?

Hat Ihr Arbeitnehmer typische Symptome einer Covid-19- Erkrankung wie Husten Schnupfen, Fieber, Geruchs- oder Geschmacksverlust oder besteht der Verdacht auf eine Infektion, so sollte dieser nach telefonischer Voranmeldung einen Arzt aufsuchen und/oder sich an das Gesundheitsamt wenden. Soweit keine Symptome vorliegen, kann man sich auch in einem Testzentrum testen lassen. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer Gemeinde oder Ihrem Landratsamt, wo sich die jeweiligen Testzentren befinden.

Näheres hierzu finden Sie auch in unserem Infoblatt „Corona-Verdachts- bzw. Erkrankungsfall im Betrieb“ auf unserer Internetseite zum Thema Corona in den Downloads unter der Rubrik „Verdachtsfall“.

Schicken Sie Ihren Arbeitnehmer wegen Krankheitssymptomen oder eines Verdachts der Infektion mit dem Coronavirus z. B. aufgrund Kontakts zu positiv getesteter Person nach Hause (Fürsorgepflicht), so stellt sich die Frage der **Zahlung des Verdiensts**.

Verdachtsfall mit Krankheitssymptomen: Wird der Arbeitnehmer krankgeschrieben, hat er entsprechend Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 EFZG.

Verdachtsfall ohne Krankheitssymptome: Weist der Arbeitnehmer jedoch keine Krankheitssymptome auf und lässt er sich wegen des Verdachts einer Infektion testen, muss der Arbeitgeber in der Regel auch den Lohn für den Zeitraum bis das Testergebnis vorliegt, bezahlen, wenn er den Arbeitnehmer in diesem Zeitraum nicht beschäftigen möchte. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn das Gesundheitsamt den Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Testvornahme schon als enge Kontaktperson (vormals Kontaktperson der Kategorie I) oder Verdachtsperson im Sinne der Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege ([AV Isolation](#)) zuordnet bzw. zugeordnet hat. Dann muss sich der Arbeitnehmer nach Mitteilung durch das Gesundheitsamt und entsprechender Belehrung durch das Gesundheitsamt oder (bei Verdachtspersonen auch durch) den Arzt, unverzüglich in Quarantäne begeben. In diesem Fall kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Erstattung des Verdienstaufschlags gem. § 56 IfSG stellen (siehe hierzu Ziffer 3.).

Empfehlenswert ist daher, das Gesundheitsamt zu kontaktieren, bevor man einen Arbeitnehmer heimschickt.

16. Corona-Bonus

Die Frist zur steuerfreien Auszahlung eines Corona-Bonus wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. Die entsprechende Änderung des § 3 Nr. 11 a EStG erfolgte mit dem Erlass des Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetzes. Arbeitgeber können gem. § 3 Nr. 11 a EStG in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2022 **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn** aufgrund der Corona-Krise an ihre Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag in Höhe von € 1.500,- steuerfrei auszahlen. Die Corona-Prämie ist zudem sozialversicherungsfrei. Wurde bereits in den Jahren 2020 und/oder 2021 ein

steuerfreier Corona-Bonus in Höhe von insgesamt € 1.500,- gewährt, bedeutet die Verlängerung des Auszahlungszeitraums aber nicht, dass bis zum 31. März 2022 nochmals € 1.500,- steuerfrei ausgezahlt werden dürfen. Eine Aufteilung in Teilbeträge ist möglich, soweit insgesamt € 1.500,- nicht überschritten werden.

Sieht ein Tarifvertrag die Zahlung einer Corona-Prämie vor, so wird dieser Betrag auf den Höchstbetrag für eine steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung angerechnet.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitnehmer auf diese Zahlung nicht bereits vor dem 1. März 2020 einen Anspruch - sei es aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag oder auch aus betrieblicher Übung - hatte. D.h. eine Sonderzahlung bzw. Leistung, auf die schon vor dem 1. März 2020 ohne Bezug zur Corona-Krise ein Anspruch bestand, kann nicht nachträglich in eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Pandemie umgewandelt werden.

Hat ein Arbeitgeber aber die Sonderzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) rechtlich sauber jedes Jahr mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden, so haben die Arbeitnehmer hierauf keinen Anspruch. Über die Gewährung und die Höhe der Sonderzahlung - je nach Formulierung in dem Freiwilligkeitsvorbehalt - entscheidet der Arbeitgeber in einem solchen Fall vielmehr jedes Jahr neu. Diese Zahlung wird wohl somit als *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* gemäß § 3 Nr. 11 a EStG angesehen.

Zu beachten ist, dass die Zahlung der Corona-Prämie eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers darstellt. Etwas anderes kann gelten, wenn in einem Tarifvertrag ein Corona-Bonus vorgesehen ist. Ein schriftlicher Hinweis auf die Freiwilligkeit ist empfehlenswert. Ebenso muss klar zum Ausdruck kommen, dass es sich um eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Ein Musterschreiben an Ihre Arbeitnehmer ist [hier](#) im Downloadbereich des Themenbereichs „Arbeitsrecht“ auf unserer Corona-Internetseite abrufbar.

Zur Beantwortung weiterer steuerrechtlicher Fragen wenden Sie sich bitte an einen Steuerberater.

17. Homeoffice

Ab 24.11.21 gilt gemäß § 28 b Abs. 4 IfSG erneut eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Betriebliche Gründe, die gegen Homeoffice sprechen, sind z. B. zu bejahen bei einer erheblichen Einschränkung betrieblicher Abläufe, betriebstechnischen Gegebenheiten, bei besonderen Anforderungen an den Schutz von Betriebsgeheimnissen oder an den Betriebsdatenschutz. Eine notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation kann in der Regel nur vorübergehend bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrundes angeführt werden. Der Arbeitgeber muss auf Verlangen der zuständigen Behörde die betriebliche Gründe darlegen.

Gründe des Beschäftigten, die einer Ausführung der Tätigkeit im Homeoffice entgegenstehen, sind beispielsweise räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung. Hierfür reicht eine formlose Mitteilung des Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers aus.

Weitergehende Informationen hierzu finden Sie auf der [Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#).

18. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Betriebliche Testangebotspflicht/ Freistellung zum Impfen)

18.1 Betriebliche Testangebotspflicht

Auch über den 24. November 2021 hinaus gilt die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) und insbesondere die dort geregelte Testangebotspflicht bis einschließlich 19. März 2022 unverändert fort:

D. h. Arbeitgeber sind weiterhin **verpflichtet**, in ihren Betrieben **mindestens zweimal pro Woche** für alle in Präsenz Arbeitenden Antigen-Schnell- oder Selbsttests anzubieten.

Ausnahmen für vollständig Geimpfte beziehungsweise von einer COVID-19 Erkrankung genesene Beschäftigte sind vorgesehen, sofern der Arbeitgeber dazu über belastbare Angaben der Beschäftigten verfügt. Die Beschäftigten sind jedoch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber entsprechende Auskunft über ihren Impf- beziehungsweise Genesungsstatus zu geben.

Die **Kosten** für die zwei Tests trägt der Arbeitgeber. Ausreichend ist hier auch das Anbieten von Selbsttests im Betrieb unter Aufsicht. PCR-Tests oder PoC-Antigentests in offiziellen Teststationen muss der Arbeitgeber im Rahmen dieser Verordnung nicht bezahlen.

Die **Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten** über die Testung der Mitarbeiter sind nun bis zum 19.03.2022 aufzubewahren. Diese Aufbewahrungsfrist gilt auch für die Nachweise, welche bereits bis zum 30.06.2021 für die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Mitarbeiter vorlagen. Als Nachweis der Beschaffung von Testressourcen genügt der Nachweis einer Bestellung der benötigten Menge. Schon beschaffte Tests, die das Verfallsdatum nicht überschritten haben, können weiterhin benutzt werden.

Die Arbeitnehmer werden gebeten, dieses Testangebot auch wahrzunehmen. Eine **Testpflicht** für Arbeitnehmer besteht **aufgrund dieser Verordnung nicht**, kann sich **jedoch** aus anderen Regelungen – z. B. **aus § 28 b IfSG** (siehe unten Ziffer 19) oder der **Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung** – insbesondere für Ungeimpfte ergeben. Auch gibt es zwischenzeitlich erste Entscheidungen, wonach eine verpflichtende Anordnung des Arbeitgebers, sich testen zu lassen, von Arbeitsgerichten gebilligt wurde. Letztendlich kann aber die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtend die Durchführung eines Tests anordnen darf, nur im Einzelfall und nach einer Interessenabwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers entschieden werden. Wie ein Gericht hierüber im konkreten Fall urteilt, ist nicht vorhersehbar.

Mit der Verordnung wird **kein neues arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht** des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten geschaffen. Vielmehr sind die bestehenden arbeits-, datenschutz- und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben maßgeblich, etwa § 23a des Infektionsschutzgesetzes.

18.2 Freistellung zum Impfen

Die **Impfunterstützungspflicht** des Arbeitgebers u. a. in dem Sinne, dass die Beschäftigten während der Arbeitszeit Schutzimpfungen wahrnehmen dürfen, gilt auch über den 24.11.21 hinaus bis 19.03.2022. Ob diese Zeit als bezahlte Freistellung gewertet wird, ist leider mangels Rechtsprechung hierzu noch nicht geklärt. Haben die Beschäftigten den Impftermin während der Arbeitszeit angeboten bekommen und auf die Termingestaltung selbst keinen Einfluss, spricht dies dafür, dass der Beschäftigte den Anspruch auf Vergütung behält. Dies dürfte dann jedoch nicht bei Arbeitnehmern gelten, für die ein Gleitzeitkonto besteht. Eine Rolle spielt hier auch wieder § 616 BGB. Zu den allgemeinen Voraussetzungen siehe oben Ziffer 3.2.

Zudem muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass seine Beschäftigten im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung über Gesundheitsgefährdungen durch das Coronavirus SARS-CoV-2 aufgeklärt und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung informiert werden. Auf der Seite der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung finden Sie ein [Merkblatt zum Impfschutz](#).

Bei der Umsetzung und Prüfung der erforderlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen ist insbesondere die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) zu beachten. Hierbei kann nun auch der Impf- und Genesenenstatus der Beschäftigten berücksichtigt werden. Ein Auskunftsrecht des Arbeitgebers ergibt sich hieraus jedoch nicht!

18.3 Betrieblicher Infektionsschutz

- Die Arbeitgeber müssen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung betriebliche Hygienekonzepte erstellen beziehungsweise vorhandene Konzepte anpassen und den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich machen. Dazu wird zusätzlich auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger verwiesen. Hierbei kann auch der Impf- und Genesenenstatus berücksichtigt werden. Ein generelles Auskunftsrecht des Arbeitgebers ergibt sich hieraus aber nicht.

- Die Maskenpflicht bleibt überall dort bestehen, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten. Näheres ergibt sich aus dem betrieblichen Hygienekonzept.

- Betriebsbedingte Personenkontakte sind nach wie vor einzuschränken.
- Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das notwendige Minimum zu reduzieren.
- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.
- Arbeitgeber müssen weiterhin Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

Antworten auf viele Fragen zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, zu Impfungen und Masken erhalten Sie auch unter den [FAQs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#). Auch unter dem Themenbereich „[Arbeitsschutz](#)“ auf unserer Corona-Internetseite finden Sie noch weitere Informationen hierzu.

19. Anordnung eines Tests durch den Arbeitgeber/Testpflicht/Betrieblicher Infektionsschutz gem. § 28 b IfSG

1. Ob ein Arbeitgeber verpflichtend die Durchführung eines Tests anordnen kann, hängt letztendlich vom jeweiligen **Einzelfall** und einer **Interessenabwägung** ab – soweit keine entsprechende rechtliche Regelung wie z. B. in der [Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung](#) hierfür besteht. Nach der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung müssen auch alle Betreiber, Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen mit unmittelbarem Kundenkontakt von Betrieben und Einrichtungen, die der 3G-Regel unterliegen, geimpft, genesen oder getestet sein. Dabei sind die Testnachweise an mindestens zwei verschiedenen Tagen pro Woche vorzulegen. Ist der Betreiber selbst weder geimpft noch genesen, so muss er sich testen lassen und die entsprechenden und nur die ihn selbst betreffenden Nachweise 2 Wochen aufbewahren. Näheres hierzu und insbesondere zu der 3G-, 2G- oder 3 G+- Regel finden Sie auf unserer Corona-Internetseite unter [Informationen zur Betriebsöffnung](#).

2. **Neu** hinzugekommen sind Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes in § 28b des Infektionsschutzgesetzes, die ebenfalls befristet bis einschließlich 19. März 2022 gelten. Diese umfassen:

- betriebliche **3G-Regelungen**: Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei Betreten der Arbeitsstätte, in der physische Kontakte zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, einen Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Arbeitgeber hinterlegen. Dies gilt auch für sog. Sammeltransporte zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte, die im Zusammenhang mit der Erfüllung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis steht.
- **Informationspflicht** des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten zu den betrieblichen Zugangsregelungen - bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form
- Arbeitgeber müssen **kontrollieren**, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren.

Die Kontrollpflichten des Arbeitgebers und das Recht zur Verarbeitung der erhaltenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind jedoch nicht mit einem umfangreichen Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstats verbunden. Es ist genesenen oder geimpften Beschäftigten weiterhin freigestellt, auch aktuelle Testnachweise anstelle von Impf- oder Genesenennachweisen mitzuführen und bei Zugangskontrollen des Arbeitgebers vorzulegen.

Dabei liegt der **Schwerpunkt der Kontrollen** auf der Gültigkeit der Testnachweise. Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine **tägliche** Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport).

Wenn der Arbeitgeber den Genesenen- oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden. Zu beachten ist, dass Zertifikate für Genesene nur für einen Zeitraum von 6 Monaten gültig sind.

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke zur Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus wird ihm gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung (Art. 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO). Eine Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist nicht zulässig. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Datenschutz-Grundverordnung können ihm Bußgelder und Schadensersatz drohen.

3. Auch bei Fehlen einer solchen rechtlichen Regelung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit seiner Beschäftigten zu schützen (Fürsorge- und Schutzpflicht, Gesundheitsschutz). Zudem hat der Arbeitgeber ein nicht unerhebliches Interesse daran, eine pandemiebedingte behördlich angeordnete Betriebsschließung zu vermeiden. Demgegenüber stehen das Persönlichkeits- und Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers und datenschutzrechtliche Aspekte. Dementsprechend ist eine Anordnung durch den Arbeitgeber ohne konkreten Anlass grundsätzlich nicht durchsetzbar. Bestehen jedoch konkrete Anhaltspunkte dafür, dass sich ein Arbeitnehmer mit COVID-19 infiziert haben könnte (z. B. aufgrund eines vorherigen Aufenthalts in einem Risikogebiet oder wegen entsprechender Krankheitssymptome), oder haben die Mitarbeiter viel Kundenkontakt oder erfordert die Tätigkeit einen engen Personenkontakt oder sind die Vorgaben in der aktuellen Corona-Arbeitsschutzverordnung aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort nicht umsetzbar, kann die verpflichtende Anordnung eines Schnell- oder Selbsttests in Frage kommen. Dies aber auch nur, wenn keine anderen geeigneten Schutzmaßnahmen getroffen werden können. Zwar gibt es zwischenzeitlich erste Entscheidungen, wonach eine verpflichtende Anordnung des Arbeitgebers, sich testen zu lassen, von Gerichten gebilligt wurde. Jedoch ist wie oben bereits erwähnt eine Interessenabwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers durchzuführen und genau zu prüfen, wessen Interessen im konkreten Einzelfall überwiegen. Wie ein Gericht schlussendlich entscheidet, ist nicht vorhersehbar. Die Entwicklung der Rechtsprechung hierzu bleibt abzuwarten.

Empfehlung: Es sollte hier im Vorfeld Kontakt zum zuständigen Gesundheitsamt aufgenommen werden, da die Entscheidung über eine Testpflicht, soweit sich eine solche nicht bereits aus einer Rechtsverordnung oder Allgemeinverfügung ergibt, vom Gesundheitsamt getroffen werden kann.

Hilfreich bei Fragen rund um die neue betriebliche 3G-Regelung sind die [FAQs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema „Betrieblicher Infektionsschutz“](#). Ferner finden Sie auch Informationen zu den Tests unter unserem Themenbereich "[Infos zu Schnell- und Selbsttests](#)".

20. Frage-/Auskunftsrecht des Arbeitgebers zum Impf- und Genesenenstatus

Aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ergibt sich für den Arbeitgeber kein Auskunftsrecht über den Impf- oder Genesenenstatus der Beschäftigten.

Eine Auskunftspflicht der Beschäftigten kann sich jedoch aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) und den darauf gestützten Rechtsverordnungen der Länder ergeben (z. B. im Zusammenhang mit der Verdienstausschlagung gem. § 56 Abs. 1 IfSG – siehe oben Ziffer 3.1). Am 07.09.2021 wurde für bestimmte Berufsgruppen eine Auskunftspflicht zu ihrem Impf- oder Genesenenstatus beschlossen. Die Auskunftspflicht soll nur gelten, solange die epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt bleibt. Dazu wurde das IfSG geändert.

Im Handwerk kann ein solches Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- und Genesenenstatus aus [§ 36 Abs. 3 IfSG](#) in folgenden Fällen zum Tragen kommen: Setzt ein Arbeitgeber seine Beschäftigten in Einrichtungen des [§ 36 Abs. 1 und Abs. 2 IfSG](#), in denen besonders vulnerable Personengruppen betreut werden oder untergebracht sind, nicht nur ganz vorübergehend ein, so ist er berechtigt, nach dem Impf- und Genesenenstatus zu fragen und entsprechend Auskunft zu erlangen. Dies kann z. B. für Beschäftigte im Gesundheitshandwerken z. B. Friseur oder für Gebäude- und Textilreiniger sein, die typischerweise Dienstleistungen in diesen Einrichtungen erbringen, zutreffen.

Auch bei den nun geltenden Verschärfungen der Testnachweiserfordernisse bei den Stufen „gelb“ und „rot“ gemäß der [14. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung](#) hat der Arbeitgeber kein Recht, ausdrücklich nach dem Impfstatus zu fragen. Er muss lediglich darauf hinweisen, dass eine Nachweispflicht in Bezug auf 3G besteht. Es bleibt damit dem Arbeitnehmer überlassen, ob er eine Impfung offenlegt oder den Nachweis durch negative Tests erbringt.

B. Kurzarbeit:

1. Kann ein Arbeitgeber bei Arbeitsausfällen oder Betriebsschließungen wegen Corona für seinen Betrieb Kurzarbeit beantragen?

Arbeitsausfälle oder Auftragsengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen und zur Folge haben, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, können zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten führen. Ebenso verhält es sich bei Betriebsschließungen, die aufgrund einer Rechtsverordnung bzw. Allgemeinverfügung seitens des Landes oder Bundes oder aufgrund Anordnung einer Behörde erfolgen müssen.

Nachstehend sind die wesentlichen Aspekte festgehalten, bei weiteren Anfragen stehen Ihnen unsere [Arbeitsrechtsberater](#) und der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit unter der Servicenummer 0800 45555 20 zur Verfügung.

1.1 Erleichterungen aufgrund der Corona-Pandemie

Im Zuge der Corona-Krise wurden folgende **befristete Erleichterungen** getroffen:

- Statt mindestens einem Drittel müssen derzeit nur noch mind. 10 % der Beschäftigten von einem Arbeitsentgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein (befristet bis zum 31. Dezember 2021 nun für alle Betriebe, unabhängig davon, wann mit Kurzarbeit begonnen wurde, also auch für Betriebe, die erst nach dem 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben bzw. einführen) **Am 24. November 2021 wurde die sog. Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung beschlossen, die am 1. Januar 2022 in und mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft treten soll. Danach soll das Mindestfordernis von nur 10 Prozent (statt einem Drittel) der Beschäftigten noch bis 31. März 2022 ausreichend sein.**
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden (befristet bis zum 31. Dezember 2021 nun für alle Betriebe, unabhängig davon, wann mit Kurzarbeit begonnen wurde, also auch für Betriebe, die erst nach dem 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben bzw. einführen) **Diese Erleichterung für den Zugang zum Kurzarbeitergeld soll nach der neuen Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung noch bis 31. März 2022 weitergelten.**
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer (befristet bis zum 31. Dezember 2021 nun für alle Betriebe, unabhängig davon, wann mit Kurzarbeit begonnen wurde, also auch für Betriebe, die erst nach dem 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben bzw. einführen) **Der Zugang für Leiharbeitnehmer zum Kurzarbeitergeld soll gemäß der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung bis zum 31. März 2022 eröffnet bleiben.**
- Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form in voller Höhe bis zum 31. Dezember 2021 und zwar auch für Betriebe, die erst nach dem 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben bzw. einführen. **Laut der neu beschlossenen Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung sollen ab 1. Januar 2022 die Sozialversicherungsbeiträge noch in Höhe von 50 % in pauschalierter Form bis 31. März 2022 erstattet werden.**
- Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gelten rückwirkend zum 01.03.2020
- Verfahrensvereinfachungen bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld
- Erhöhung des Kurzarbeitergelds unter bestimmten Voraussetzungen, d. h. grundsätzlich erhalten Arbeitnehmer/innen 60 % bzw. mit mind. 1 Kind (im Sinne des § 32 Abs. 1, 2-5 EStG) 67 % des während der Kurzarbeit ausgefallenen Nettolohns; Bis maximal 31. Dezember 2021 gilt für Arbeitnehmer/innen, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist und deren Arbeitsentgelt um mind. 50 % reduziert ist, Folgendes:
 - ab dem 4. Monat Kurzarbeit erhalten kinderlose Arbeitnehmer/innen 70 % und Arbeitnehmer/innen mit Kind/ern 77 % Kurzarbeitergeld
 - ab dem 7. Monat des Bezugs wird das Kurzarbeitergeld für kinderlose Arbeitnehmer/innen auf 80 % und für Arbeitnehmer/innen mit Kind/ern auf 87 % erhöht
(gerechnet wird dabei ab März 2020)

- Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld (für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, von regulär 12 auf bis zu 24 Monate längstens jedoch bis 31. Dezember 2021) **Mit der neu beschlossenen Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung soll nun die Möglichkeit, die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds von bis zu 24 Monaten nutzen zu können, für Arbeitnehmer/innen, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf des 31. März 2021 entstanden ist, längstens bis zum 31. März 2022 verlängert werden.**
- Ausweitung der Hinzuverdienstmöglichkeiten: Die befristete Hinzuverdienstregelung, wonach Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigung anrechnungsfrei bleibt – unabhängig davon, ob es sich um einen € 450,- Job in einem systemrelevanten Bereich handelt -, wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

1.2 Wesentliche Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit:

- Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt vor. Dies ist der Fall, wenn
 - der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen (dies trifft etwa dann zu, wenn Lieferungen ausbleiben und deshalb die Produktion eingeschränkt werden muss oder Aufträge verschoben werden)
oder
auf einem unabwendbaren Ereignis (liegt dann vor, wenn etwa wegen staatlicher Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden) beruht,
 - der Arbeitsausfall vorübergehend und vermeidbar ist **und**
 - im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 Prozent der Beschäftigten – ausschließlich Azubis - von einem Arbeitsentgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Beachten Sie: Vermeidbar ist der Arbeitsausfall, wenn er durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubsansprüche der Beschäftigten nicht entgegenstehen. Empfehlenswert ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber eine plausible und ganzjährige Urlaubsplanung für seinen Betrieb und seine Beschäftigten macht, wobei die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen. Zum heutigen Stand muss eine solche Planung nur auf Verlangen bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden. Das Vorhalten reicht somit aus. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jeder Arbeitnehmer gleich zu Beginn des Urlaubsjahres seinen kompletten Urlaub verplanen muss. Denn Urlaubswünsche der Arbeitnehmer haben Vorrang vor einer Vermeidung des Arbeitsausfalls. Wird die Kurzarbeit aber gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, so muss dieser noch unverbrauchte und nicht verplante Urlaub zur Verminderung des Arbeitsausfalls eingesetzt werden. Gibt es also keine tarif- oder arbeitsvertragliche Regelung für die Übertragung des Resturlaubs ins Folgejahr, so ist der für das Jahr 2020 noch vorhandene restliche Urlaub zur Vermeidung von Arbeitsausfällen bis zum Ende des Urlaubsjahres 2020 zu nehmen. Im Falle der Übertragung der Resturlaubsansprüche aus dem Jahr 2020 ins Jahr 2021 ist dieser Urlaub, soweit er unverplant ist, vor seinem Verfall mit Ende des Übertragungszeitraums zur Vermeidung von Arbeitsausfällen einzusetzen.

Hinweis: Soweit auf dem Antrag auf Kurzarbeitergeld von verwertbaren Resturlaubsansprüchen die Rede ist, sind die noch nicht verfallenen und unverbrauchten Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr gemeint.

- Kurzarbeit muss vor Einführung mit den Mitarbeitern vereinbart werden bzw. vereinbart worden sein (siehe nachfolgenden Hinweis)
- Die Kurzarbeit muss vorab bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Die Anzeige muss spätestens am letzten Tag des Monats, in dem erstmalig kurzgearbeitet werden soll, bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein.

HINWEIS:

- Kurzarbeit muss **arbeitsrechtlich zulässig eingeführt** werden oder worden sein, ansonsten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt, das heißt, Sie müssen bei Fehlen entsprechender tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelungen bzw. fehlender Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit die Einführung von Kurzarbeit mit Ihren Mitarbeitern vereinbaren (Einverständniserklärung Ihrer Arbeitnehmer*innen).
- Bei einer **Unterbrechung der Kurzarbeit** von mindestens drei Monaten muss der Betrieb erneut eine Anzeige über Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit einreichen. Zu beachten ist auch hier, dass die Anzeige in dem Kalendermonat eingehen muss, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird.
- **Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte sowie Gekündigte** haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld
- **Auszubildende** sind für die ersten 6 Wochen von der Kurzarbeit ausgeschlossen. Muss der Betrieb ganz schließen oder die Arbeitszeit reduzieren, hat er trotz allem für diesen Zeitraum die Ausbildungsvergütung in voller Höhe weiterzubezahlen. Erst nach den 6 Wochen kann für Azubis Kurzarbeitergeld beantragt werden, soweit alle Mittel ausgeschöpft wurden, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.
- **Verwertbares Zeitguthaben** im Arbeitszeitkonto muss aufgebraucht werden
- Kurzarbeitergeld muss vom Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt werden. Jeweils monatlich nachträglich können Sie die Erstattung bei der Arbeitsagentur beantragen. Der **Antrag auf Erstattung** ist **spät. 3 Monate** nach Ablauf des Kalendermonats für den KUG beantragt wird, zu stellen. Der **Kurzantrag auf Kurzarbeitergeld und pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug aufgrund des Arbeitsausfalles durch Corona-Virus** ist [hier](#) abrufbar.
- Das Kurzarbeitergeld bezieht nur Entgelte bis zur Beitragsbemessungsgrenze von derzeit € 6.900,- ein.
- Sollte der Betrieb von der zuständigen Behörde wegen des Corona-Virus geschlossen werden und deshalb Anspruch auf Entschädigung bestehen, geht die Entschädigung für die Zeit, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wurde, auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 56 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz).
- Betriebe, die **Kurzarbeit für mindestens 3 Monate unterbrochen** haben und nun wieder Kurzarbeit einführen müssen, müssen bei der Agentur für Arbeit **erneut eine Anzeige** über Arbeitsausfall stellen. Zu beachten ist, dass die Anzeige in dem Kalendermonat eingehen muss, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird.

1.3 Einzureichende Unterlagen:

- Anzeige über Arbeitsausfall (Formular [hier](#) abrufbar)
- ggfls. ist der für die Kurzarbeit relevante Teil des Tarifvertrags oder die entsprechende Betriebsvereinbarung in Kopie der Anzeige beizufügen
- bei einer Einführung der Kurzarbeit durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmer*innen oder durch Änderungskündigung reicht das Vorhalten der Vereinbarung zur Prüfung; ein Einreichen mit der Anzeige ist in diesen beiden Fällen nicht nötig
- Der [Kurzantrag auf Kug](#) ist zusammen mit den entsprechenden Abrechnungslisten einzureichen.

Beachten Sie:

- Ab 2021 gelten für die Ermittlung von Kurzarbeit neue Tabellen! Die aktuellen Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergelds finden Sie [hier](#). Bitte nutzen Sie diese Tabellenwerte für das Jahr 2021, um Korrekturanträge und damit unnötige Verzögerungen zu vermeiden. Beim Einsetzen von Software zur Erstellung der Abrechnungslisten sollte geprüft werden, ob diese auf dem aktuellen Stand ist.
- Gesetzlich ist vorgesehen, dass nach der Beendigung der Kurzarbeit im Betrieb im Rahmen einer **Abschlussprüfung**, mögliche Fehler in den früheren monatlichen Abrechnungen korrigiert und behoben werden. Diese Prüfung ist im Sinne der Versichertengemeinschaft auch erforderlich, um sicherzustellen, dass das Kurzarbeitergeld in der korrekten Höhe beantragt und ausgezahlt wurde. Die Agentur für Arbeit hat nun damit begonnen, diese Schlussrechnungen/Abschlussrechnungen vorzubereiten. Somit werden nun nach und nach Betriebe, die die Kurzarbeit beendet haben, angeschrieben und um Vorlage der relevanten Unterlagen wie Lohn- und Gehaltsunterlagen, Arbeitszeitznachweise, Anwesenheitsliste usw. gebeten. Nur bei Vorliegen dieser Unterlagen kann das Kurzarbeitergeld final festgesetzt und muss nicht zurückgefordert werden.

Bitte reichen Sie die benötigten Prüfungsunterlagen nach entsprechender Aufforderung seitens der Agentur für Arbeit zeitnah ein, so können die Prüfungen reibungslos und schneller erfolgen. Für weitere Fragen stehen Ihnen die örtlichen Agenturen für Arbeit zur Verfügung.

Hilfreich sind in diesem Zusammenhang auch die FAQs der Bundesagentur für Arbeit zu den Abschlussprüfungen. Diese finden Sie unter dem nachfolgenden Link:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/abschlusspruefung-kurzarbeit>

Tipp: Der schnellste Weg zum Kurzarbeitergeld führt laut Angaben der Agentur für Arbeit über die [eServices für Unternehmen](#) und die App zur Kurzarbeit (erhältlich für [Android](#) und [Apple](#)). Im Rahmen der beiden Angebote der Bundesagentur für Arbeit können Sie Ihre Unterlagen so einreichen, dass diese quasi bearbeitungsreif auf dem Desktop eines Sachbearbeiters landen. Durch die Nutzung einer der beiden Möglichkeiten können Sie selbst einen erheblichen Teil zur Beschleunigung der Bearbeitung Ihrer Anzeigen und Anträge beitragen.

Die Registrierung und Nutzung der eServices wird hier in Videos erklärt:

- [Registrierung als Arbeitgeber](#)
- [eServices - Anzeige auf Arbeitsausfall](#)
- [eServices - Kurzarbeit Antrag & Abrechnungliste](#)

1.4 Die 5 häufigsten Fehler bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld finden Sie [hier](#)

1.5 Das Formular für die Anzeige über Arbeitsausfall, den Kurzantrag auf Kurzarbeitergeld und pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug aufgrund es Arbeitsausfalls durch Corona-Virus weiterführende Informationen, Vordrucke sowie Erklärvideos zum Thema Kurzarbeit finden Sie unter nachfolgenden Links:

<https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>

<https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

2. Ist es zulässig den Urlaub für Zeiten, in denen Kurzarbeit im Betrieb besteht, zu kürzen?

Der Europäische Gerichtshof hat es für zulässig erachtet, den Urlaubsanspruch für die Dauer der Kurzarbeit zeitanteilig zu kürzen. Bsp.: In einem Betrieb besteht Kurzarbeit Null, d.h. es wird überhaupt nicht gearbeitet, für zwei volle Monate. Dementsprechend reduziert sich der Jahresurlaubsanspruch um ein 2/12. Allerdings gibt es zu dieser Rechtsfrage keine explizite Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 12.03.2021 entschieden, dass der Mindesturlaubsanspruch während der Kurzarbeit Null nicht entsteht. Die Revision wurde zugelassen. Damit bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht im Falle der Einlegung der Revision die Verminderung des Urlaubsanspruchs aufgrund von Kurzarbeit beurteilen wird.

3. Darf während Kurzarbeit Urlaub genommen werden?

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Der Arbeitnehmer wird für diesen Zeitraum aus der Kurzarbeit rausgenommen. Mit der Folge, dass er während des Urlaubs keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hat. Ihm steht dann aber das übliche Urlaubsentgelt zu. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn des Urlaubs. Kurzarbeit in dieser Zeit würde das Urlaubsentgelt somit mindern. Allerdings ist eine Kürzung des Urlaubsentgelts infolge Kurzarbeit im Berechnungszeitraum gem. § 11 Abs. 1 Satz 3 BurlG nicht zulässig. Solche Verdienstkürzungen werden damit bei der Berechnung des Urlaubsentgelts nicht berücksichtigt.

Dies gilt in jedem Fall für das Urlaubsentgelt für den gesetzlichen Mindesturlaub (inkl. Zusatzurlaub aufgrund Schwerbehinderung). Dagegen ist eine Kürzung des Urlaubsentgelts für einen darüberhinausgehenden Urlaubsanspruch bei entsprechender tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung möglich.

4. Wird ein Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet?

Hier muss unterschieden werden zwischen einem Hinzuverdienst aus einer anderen Beschäftigung, die bereits **vor** Einführung der Kurzarbeit aufgenommen und einer, die erst **während** der Kurzarbeit begonnen wurde.

4.1 Erzielt der/die Arbeitnehmer/in bereits **vor** Einführung der Kurzarbeit aus einer anderen Beschäftigung ein Entgelt, so wird dieses Entgelt nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

4.2 Nimmt der/die Arbeitnehmer/in aber **während** des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird dieser Hinzuverdienst auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, d. h. dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

Im Rahmen der Corona-Krise wurde zunächst beschlossen, dass bei Aufnahme einer Nebentätigkeit in einem systemrelevanten Bereich während des Kurzarbeitergeldbezugs das Nebeneinkommen vom 01.04.2020 bis 31.10.2020 anrechnungsfrei bleibt. Diese Beschränkung auf systemrelevante Berufe wurde in dem im Mai 2020 in Kraft getretenen Sozialschutzpaket II aufgehoben. **Vom 1. Mai bis zum 31. Dezember 2020** erfolgt nun auch bei einem Hinzuverdienst in einem nicht systemrelevanten Bereich keine Anrechnung mehr auf das Kurzarbeitergeld. **Voraussetzung** hierfür ist, dass das Entgelt aus dem Nebenverdienst zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung das Soll-Entgelt nicht übersteigt. D. h. solange das Gesamteinkommen das bisherige Nettoeinkommen nicht übersteigt, wird der Hinzuverdienst nicht angerechnet.

Kurze Erklärung der Begriffe:

Ist-Entgelt = das Arbeitseinkommen, das für noch während der Kurzarbeit tatsächlich geleistete Stunden vom (Haupt-)Arbeitgeber bezahlt wird

Soll-Entgelt= das Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen, also das Entgelt, das ohne Arbeitsausfall bezahlt worden wäre.

HINWEIS:

Der Hauptarbeitgeber muss die Grenze der Anrechnungsfreiheit des Hinzuverdiensts prüfen. D. h. es ist seine Aufgabe, die Höhe des Kurzarbeitergelds unter Berücksichtigung des im jeweiligen Monat angefallenen Arbeitsausfalls, des Nebenverdiensts und der Gesamteinkünfte zu berechnen.

Eine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld erfolgt jedoch - wie oben schon ausgeführt – erst dann und soweit die Gesamteinkünfte (=Ist-Entgelt aus der Hauptbeschäftigung, Kurzarbeitergeld, Nebenverdienst und evtl. Aufstockungsbeträge) das Entgelt aus der Hauptbeschäftigung vor der Kurzarbeit überschreiten.

Der/Die Arbeitnehmer/in muss dem Hauptarbeitgeber zeitnah eine Bescheinigung über den Nebenverdienst vorlegen.

Beachte: Geringfügige Beschäftigungen, sogenannte 450-Euro-Jobs, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden sind, bleiben bis zum 31. Dezember 2021 vollständig anrechnungsfrei. Das Entgelt aus einer solchen geringfügigen Beschäftigung wird also dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, so dass sich die Höhe des Kurzarbeitergelds nicht ändert.

5. Erhalten Grenzgänger/Grenzpendler Kurzarbeitergeld?

In der Regel erhalten Arbeitnehmer/innen, die z. B. aus Tschechien zum Arbeiten nach Deutschland pendeln, unter denselben Voraussetzungen Kurzarbeitergeld wie auch deutsche Arbeitnehmer/innen.

Konnte jedoch ein/e Arbeitnehmer/in aufgrund von Grenzschließungen oder im Heimatland angeordneten Quarantänemaßnahmen nicht nach Deutschland kommen und führte der deutsche Arbeitgeber nach der Grenzschließung Kurzarbeit ein, so bestand für diese Arbeitnehmer/innen kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Deutschland.

Nun erhalten jedoch auch diese für die ausgefallene Arbeitszeit Kurzarbeitergeld. Und zwar unabhängig davon, ob der deutsche Arbeitgeber die Kurzarbeit vor oder nach der Grenzschließung und/oder der Quarantänemaßnahme im Heimatland des Beschäftigten eingeführt hat.

Haben Betriebe in Grenzregionen ihren Beschäftigten wegen der bisherigen rechtlichen Auffassung kein Kurzarbeitergeld gezahlt und keine Leistungen der Agentur für Arbeit erhalten, können diese für die Monate März und April 2020 eine Korrekturabrechnung einreichen und damit rückwirkend Leistungen erhalten. Dies jedoch nur, soweit auch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorlagen/vorliegen **und** die Grenzgänger keine Entschädigung seitens ihres Heimatstaates für den mit der Grenzschließung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen bzw. bekommen haben. Letzteres ist der Agentur für Arbeit gegenüber zu versichern

C. Hilfreiche Links:

Allgemeine Informationen:

<https://www.stmgp.bayern.de/>

Risikoeinschätzung der Robert Koch Instituts:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText1

Informationen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Suche nach dem zuständigen Gesundheitsamt:

<https://tools.rki.de/PLZTool/>

Coronavirus-Hotline des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL):

https://www.lgl.bayern.de/gesundheits/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/faq.htm

Arbeitsamt, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Kurzarbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit/>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

<https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

[eServices für Unternehmen](#)

Minijobs:

<https://blog.minijob-zentrale.de/>

Entschädigungsleistungen nach § 56 IfSG:

[FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zum Thema Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG](#)

<https://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>

www.ifsg-online.de

[Regierung der Oberpfalz](#) und der [Regierung von Niederbayern](#)

Betrieblicher Infektionsschutz:

[FAQs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#)