

People and Organisation Newsflash



COVID-19: Sozialversicherungsrechtliche Folgen des Bezugs einer Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) bei Quarantäne und Beschäftigungsverbot

- **Bei Arbeitnehmern, die aufgrund eines Verdachtes auf eine COVID-19 Erkrankung von ihren Arbeitgebern mit Entgeltfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden, bleibt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bestehen. Es gelten die Grundsätze zur bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung.**
- **Anders ist es, wenn das Infektionsschutzgesetz (IfSG) anzuwenden ist, in Abhängigkeit von der angeordneten Maßnahme kann für die Dauer der Maßnahme das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis enden, das Arbeitsverhältnis bleibt unverändert bestehen.**

Das Wichtigste für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierzu in Kürze

- Arbeitnehmer, die entweder aufgrund eines Beschäftigungsverbots oder bei Absonderung (z.B. Quarantäne) nicht mehr ihren Arbeitsverpflichtungen nachkommen können (also auch nicht z.B. im Homeoffice arbeiten) und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten Entschädigung nach § 56 IfSG. Die Zahlung erfolgt über den Arbeitgeber zu Lasten der Entschädigungsbehörde.
- Arbeitnehmer können unter Umständen nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung (Quarantäne) ihren Verdienstaufschlag für die ersten sechs Wochen aus anderen gesetzlichen Ansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Auch könnten Ansprüche für Arbeitnehmer auf Entgeltfortzahlung aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bestehen. In diesem Fall besteht das Beschäftigungsverhältnis fort, der Arbeitgeber hat den Gesamtsozialversicherungsbeitrag weiterhin abzuführen.

- Sofern die Arbeitnehmer **keinen anderen Anspruch** gegen ihren Arbeitgeber haben, hat der Arbeitgeber auch für die ersten sechs Wochen eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zu Lasten der Entschädigungsbehörde zu zahlen. Gleiches gilt von Beginn der 7. Woche der Maßnahme an, in dem die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht mehr anzuwenden sind. Daraus ergeben sich folgende sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen:

Rentenversicherung

- Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht fort. Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Rentenversicherungsbeiträge für die ersten 6 Wochen der Freistellung nach IfSG ist die Zahlung der entsprechenden Entschädigung. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist durch den Arbeitgeber an die Einzugsstelle abzuführen. Ab der 7. Woche ist die Bemessungsgrundlage 80 v.H. des der Entschädigungszahlung zugrundeliegenden Bruttoarbeitsentgelts. Die Entschädigungsbehörde zahlt diese Beiträge unmittelbar an die jeweilige Einzugsstelle und gibt die entsprechenden Meldungen zur Sozialversicherung ab.

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

- Die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht fort, wenn es sich um eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG handelt (Absonderung z.B. Quarantäne).
- Im Falle eines Beschäftigungsverbotes nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG endet die Versicherungspflicht in den obigen Zweigen der Sozialversicherung mit dem letzten Tag vor Beginn des Beschäftigungsverbotes.
- Diese Ausführungen gelten insgesamt nur in den Fällen, in denen der Verdacht der Infizierung an dem Coronavirus SARS-CoV-2 und der damit verbundenen Erkrankung COVID-19 besteht.
- Sofern während der Maßnahme eine COVID-19 ärztlich festgestellt wird und der Arbeitnehmer somit arbeitsunfähig erkrankt ist, besteht der „normale“ Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld nach SGB V sowie die hier angeknüpften versicherungsrechtlichen Folgen in der Sozialversicherung.

Anmerkung zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft)

- Die Erkrankung von versicherten Personen infolge einer nachweislich beruflich erworbenen Infektion mit dem Corona-Virus wird als Berufskrankheit anerkannt, soweit hierfür die rechtlichen Voraussetzungen im Einzelfall vorliegen. Berufsbedingte Kontakte mit dem Coronavirus können zum Beispiel durch Kontakt mit infizierten Personen in der ärztlichen Praxis, im Krankenhaus oder beim Transport von Infizierten im Krankenwagen stattfinden. Weiterhin kann ein berufsbedingter Kontakt in Laboratorien erfolgen, in denen Verdachtsproben auf Erreger untersucht werden.

Takeaway

- Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Maßnahme nach dem IfSG führt zu komplexen Fragestellungen im Bereich der Entgeltabrechnung. Aber auch bei der Geltendmachung der Erstattungsansprüche nach dem IfSG.
- Die betroffenen Arbeitnehmer bedürfen insbesondere im Falle eines Beschäftigungsverbot ohne Absonderung einer umfassenden Beratung in Hinblick auf die sich daraus ergeben Folgen in der Kranken- und Pflegeversicherung. Es ist fraglich, ob die zuständigen Behörden verständlicherweise zum jetzigen Zeitpunkt in der Lage sind, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfassend hierzu zu beraten.
- Die Erstattungsanträge des Arbeitgebers unterliegen einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung (Quarantäne). Wir können dabei unterstützen diese Frist einzuhalten.

Sollten Sie Fragen haben, stehen wir gerne zur Verfügung.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Iris Brandes

Tel.: +49 (0) 211 9812419

iris.brandes@pwc.com

Carmen Meola

Tel.: +49 (0)711 25034-1589

carmen.meola@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unsere Ansprechpartnerin aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: [SUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: [UNSUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© März 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.