



**KUNZ**  
RECHTSANWÄLTE

**UPDATE**

**Coronavirus-Infos**

**„Erstattung von Verdienstaufschlägen  
nach dem Infektionsschutzgesetz“**

## Update Corona - Erstattung von Verdienstaufällen

### I.

Nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz erhält eine Entschädigung in Geld, wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird oder als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtiger abgesondert wurde und dadurch Verdienstaufall erleidet.

Das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz hat in einem [Hinweisblatt auf seiner Homepage](#) die Auffassung vertreten, dass eine solche Entschädigung aus öffentlichen Mitteln nur nachrangig in Betracht komme, wenn keine anderweitigen Ansprüche auf Lohn- oder Gehaltsfortzahlung bzw. Versicherungsleistungen bestünden. Ansonsten Fälligkeiten liege ein Verdienstaufall nämlich nicht vor. Der Arbeitgeber könne dann auch nicht Erstattung des fortgezählten Entgelts nach § 56 Abs. 5 S. 2 Infektionsschutzgesetz verlangen. Zur Begründung stützt sich das Landesamt auf eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs aus dem Jahre 1978, ergangenen zum damaligen Bundes-Seuchengesetz (BGH, Urteil vom 30.11.1978 - III ZR 43/77). Der Bundesgerichtshof hatte in dieser Entscheidung die Auffassung vertreten, ein Arbeitgeber sei aufgrund der Regelung in § 616 BGB verpflichtet, einem Arbeitnehmer auch im Falle eines seuchenpolizeilichen Tätigkeitsverbots die Vergütung für bis zu sechs Monate fortzuzahlen. Hierin liege eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Das Landesamt ist außerdem der Auffassung, dass bei Selbstständigen ein Erstattungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz ebenfalls dann ausfalle, wenn für den Ausfall eine private Versicherung eintrittspflichtig sei.

Dem Hinweisblatt lässt sich weiter entnehmen, dass es sich bei Schließungen von Einrichtungen aufgrund von Allgemeinverfügungen um allgemeinpräventive Maßnahmen und nicht um konkrete Gefahren im Sinne des § 56 Infektionsschutzgesetz handele und aus diesem Grunde eine Entschädigung nicht in Betracht komme.

### II.

Wir halten den Hinweis des Landesamtes aus mehreren Gründen für kritisch:

#### 1.

Zunächst ist es zulässig, die Regelung des § 616 BGB durch arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen zu modifizieren oder ganz auszuschließen. In der arbeitsrechtlichen Praxis kommt dies durchaus häufig vor, sodass in zahlreichen Fällen nach dieser Vorschrift von vornherein kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber bestehen dürfte. Außerdem widerspricht die Auffassung des Bundesgerichtshofs von 1978, wonach auf § 616 BGB Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von bis zu sechs Wochen gestützt werden könne, klar der heute gängigen arbeitsrechtlichen Auslegung dieser Vorschrift. Diskutiert werden hier üblicherweise Ausfallzeiträume von wenigen Tagen bis hin zu einer Woche. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass dann, wenn die Verhinderung länger andauert als für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“, der Anspruch insgesamt entfällt.

Der pauschale Hinweis, dass dann, wenn eine private Versicherung für den Ausfall eintrittspflichtig

sei, ebenfalls keine Entschädigungszahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz in Betracht komme, überzeugt ebenfalls nicht. Denn gerade Versicherungsschutz ist häufig ebenfalls subsidiär ausgestaltet, d. h. er greift erst dann, wenn nicht auf anderem Wege eine Entschädigung verlangt werden kann. Es ist stets im Einzelfall das Verhältnis zwischen gesetzlichem Entschädigungsanspruch und konkreter Ausgestaltung des Versicherungsschutzes zu klären. Eine pauschale Aussage dürfte sich hier verbieten.

2.

Außerdem ist die Auffassung, Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz hätten grundsätzlich hinter anderweitigen Entgeltfortzahlungsregelungen zurückzutreten, insbesondere im Hinblick auf § 616 BGB wenig überzeugend.

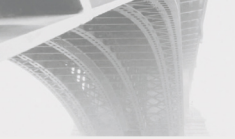
Denn bei § 616 BGB handelt es sich um eine Auffangvorschrift, die aus Gründen sozialpolitischer Rücksichtnahme unbillige Gehaltseinbußen der Arbeitnehmer im Einzelfall korrigieren soll. Die Vorschrift ist also selbst zurückhaltend anzuwenden. Dagegen enthält § 56 Infektionsschutzgesetz klare Entschädigungsregelungen für behördliche Maßnahmen nach diesem Gesetz. Insbesondere § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz regelt konkret, dass bei betroffenen Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen muss und diese die Entschädigung auf Antrag gegenüber dem Arbeitgeber erstattet. Hierbei handelt es sich also um eine Spezialvorschrift, die der allgemeinen Auf-fangnorm des § 616 BGB vorgehen dürfte.

Auch das Landesamt selbst scheint die oben geschilderte Auffassung nicht konsequent zu verfolgen. Denn auf einem ebenfalls auf deren Internetpräsenz veröffentlichten [Informationsblatt zu Ersatzleistungen/Entschädigungen/Hilfeleistungen für betroffene Personen, Betriebe und Selbstständige](#) wird gerade für den Fall von behördlich angeordneter Quarantäne oder Absonderung bzw. der Anordnung von Tätigkeitsverboten die Auffassung vertreten, dass dann sehr wohl ein Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz bestehe.

3.

Zuletzt ist auf den Hinweis einzugehen, dass Einrichtungsschließungen aufgrund von Allgemeinverfügungen allgemeinpräventive Maßnahmen und nicht konkrete Gefahren im Sinne des § 56 Infektionsschutzgesetz seien.

Dieser Hinweis dürfte zwar für sich genommen zutreffend sein, greift aber in der Sache zu kurz. Denn Entschädigungsansprüche sind nicht nur in § 56 Infektionsschutzgesetz zu finden. Wichtig ist insoweit auch § 65 Infektionsschutzgesetz. Hiernach hat, wenn aufgrund einer allgemeinen oder besonderen Maßnahme der zuständigen Behörde nach §§ 16, 17 Infektionsschutzgesetz Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden oder ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird, der Geschädigte Anspruch auf eine Entschädigung in Geld. Insbesondere Umsatzeinbußen aufgrund von behördlich angeordneten Einrichtungsschließungen oder Entgelte, die trotz der behördlich angeordneten Einrichtungsschließung weiter erbracht werden müssen, dürften nicht nur unwesentliche Vermögensnachteile im Sinne dieser Vorschrift darstellen. Werden solche Vermögensnachteile also durch behördliche Maßnahmen im Sinne der §§ 16, 17 Infektionsschutzgesetz verursacht, dürften entsprechende Entschädigungsansprüche bestehen. Sollte die Behörde sich auf andere Ermächtigungsnormen stützen, wäre zu prüfen, inwieweit dennoch ein entsprechender Entschädigungsanspruch besteht. Insoweit ist denkbar, dass die von



der Behörde angegebene Ermächtigungsnorm falsch ist oder aber die Richtung des § 65 Infektionsschutzgesetz zumindest entsprechend angewandt werden muss. Weitere Informationen hierüber erhalten Sie in unseren ebenfalls auf dieser Seite abrufbaren Sondernewsletter „Update Corona Virus-Infos für Unternehmen“ ([https://www.kunzrechtsanwaelte.de/fileadmin/user\\_upload/down-loads/Newsletter\\_Corona.pdf](https://www.kunzrechtsanwaelte.de/fileadmin/user_upload/down-loads/Newsletter_Corona.pdf)).

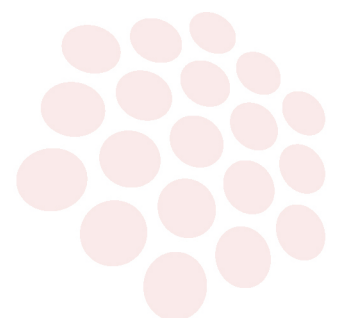
### III.

In keinem Falle sollten sich Geschädigte daher durch die behördlichen Hinweise von einem Entschädigungsantrag abhalten lassen. Zahlreiche rechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Krise und möglichen Entschädigungen sind ungeklärt. In Zweifelsfällen sollten Entschädigungsansprüche vorsorglich angemeldet werden, um nicht berechnete Ansprüche zu verlieren. Im Einzelfall gilt es hier kurze Fristen, bis hin zu drei Monaten, zu beachten, binnen derer etwaige Ansprüche angemeldet werden müssen.

Gerne ist unser **Kompetenzteam „Arbeit und Personal“** im Vorfeld bei der Einschätzung der Erfolgsaussichten eines Entschädigungsantrags behilflich oder prüft etwaige behördliche Ablehnungsentscheide auf deren Rechtmäßigkeit hin und unterstützt Sie im Rechtsmittelverfahren.

[Michael Kraus](#)

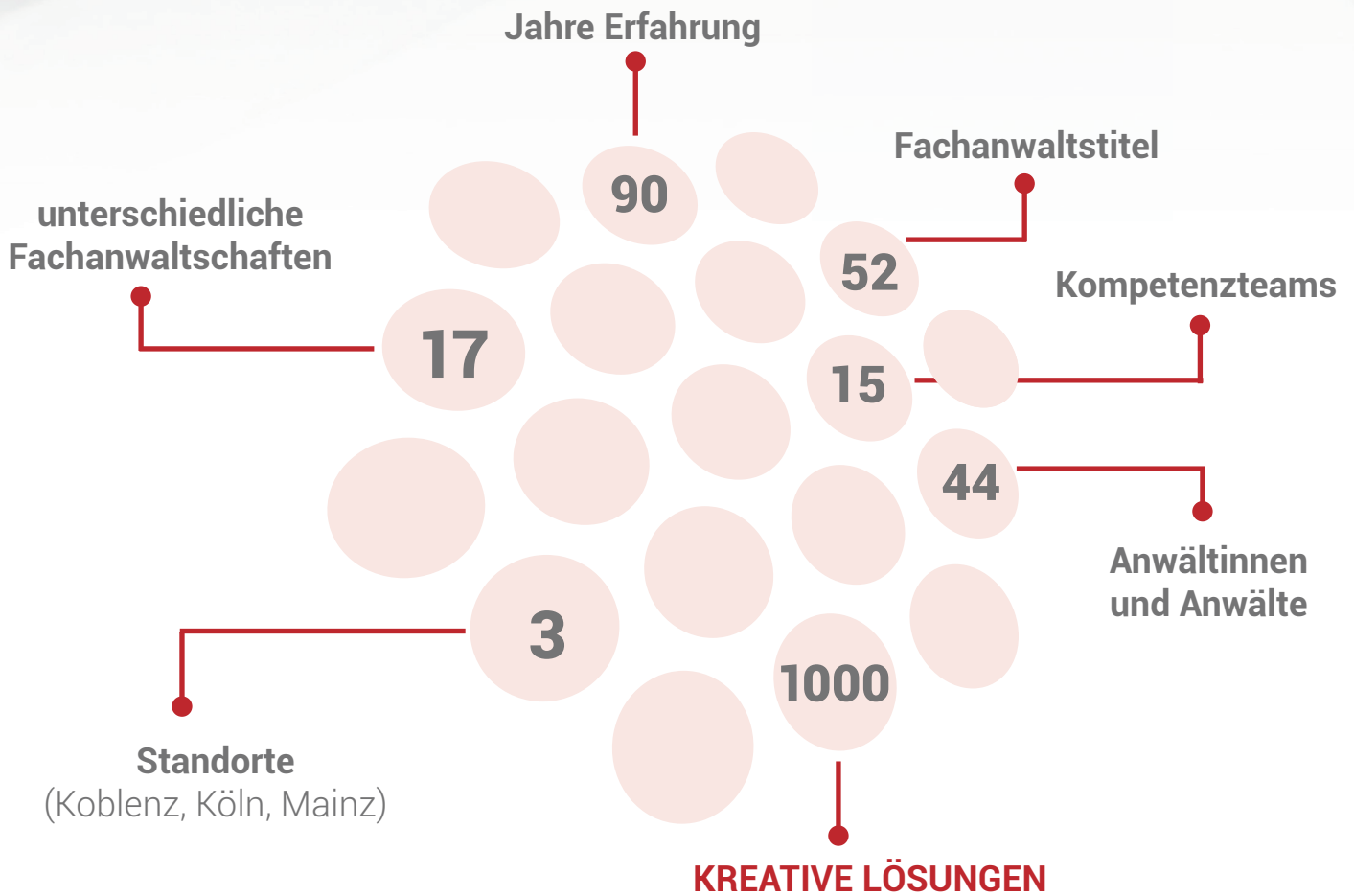
Fachanwalt für Arbeitsrecht





# KUNZ

RECHTSANWÄLTE





# KUNZ

RECHTSANWÄLTE



## Koblenz

Mainzer Straße 108 · 56068 Koblenz  
Tel. 02 61 / 30 13-0 · Fax 02 61 / 30 13 90



## Mainz

Haifa-Allee 38 · 55128 Mainz  
Tel. 0 61 31/97 17 67-0 · Fax 0 61 31/97 17 67-71



## Köln

Antoniterstraße 14 - 16 · 50667 Köln  
Tel. 02 21/9 21 80 10

E-Mail: [dr.fuchs@kunzrechtsanwaelte.de](mailto:dr.fuchs@kunzrechtsanwaelte.de)

[www.kunzrechtsanwaelte.de](http://www.kunzrechtsanwaelte.de)

**JUV** 2019  
**AWARDS**

Kanzlei des Jahres  
Südwesten