Infoblatt Nr. 3: Arbeitsrecht nach staatlicher Erklärung des Katastrophenfalls

Stand: 14.05.2020

nur zum internen Gebrauch

Informationen zu Arbeit und Ansprüchen anlässlich der Corona-Pandemie

Bund und Länder können in einem Katastrophenfall wie der Corona-Pandemie, durch die Leben und Gesundheit weiter Teile der Bevölkerung gefährdet werden, Maßnahmen mit erheblichen Konsequenzen auf die Arbeitswelt erlassen. Wegen der rasanten Verbreitung des Coronavirus haben sich Bund und Länder am 22. März auf eine Erweiterung der am 12. März beschlossenen Leitlinien zur Beschränkung sozialer Kontakte geeinigt, die die Bewegungsfreiheit weiter einschränken. Mittlerweile wurden einige Beschränkungen wieder gelockert, es gelten aber einige Änderungen fort. Außerdem wurden im März und im Mai 2020 zwei „Sozialschutzpakete" verabschiedet[1], die die wirtschaftlichen und sozialen Härten der Corona-Pandemie abmildern sollen.

Bereits in der von Bundesregierung und den Bundesländern geschlossenen Vereinbarung zur Corona-Krise vom 16. März hatten sich die Länder zu weitreichenden Maßnahmen verpflichtet. Dabei sollen einerseits in bestimmten Sektoren ausdrücklich keine Schließungen erfolgen (z.B. alle Einrichtungen des Gesundheitswesens, Lebensmitteleinzelhandel, Großhandel, Lieferdienste), mit der Folge, dass Beschäftigte möglicherweise auch zwangsverpflichtet werden, andererseits ziehen die vereinbarten Verbote und Beschränkungen nach sich, dass viele Menschen überhaupt nicht mehr oder nur eingeschränkt beschäftigt werden können. Betroffen sind weite Teile des Dienstleistungssektors und damit unserer Mitgliedschaft. Es ist zu unterscheiden:

- Diejenigen, die an ihren oder auf anderen Arbeitsplätzen dringend gebraucht werden: Inwieweit kann geltendes Arbeitsrecht z.B. zu Arbeitszeiten, Arbeitsaufgaben, in Krisensituationen ausgesetzt werden bzw. Beschäftigte zwangsverpflichtet bzw. die Möglichkeiten des Arbeitseinsatzes erweitert werden oder Anreize geschaffen werden, damit Angehörige bestimmter Berufsgruppen ihre Arbeit fortsetzen oder wiederaufnehmen bzw. sich in Kurzarbeit

[1] Sozialschutzpaket I: BGBl I S. 575; Gesetzentwurf Sozialschutzpaket II: Bundestags-Drucksache 19/18966.

befindliche Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitskraft in sogenannten systemrelevanten Branchen und Berufen anbieten (A)?

- Diejenigen, die an ihren Arbeitsplätzen vorübergehend nicht mehr oder nicht in bisherigem Umfang gebraucht werden oder von Arbeitsverboten betroffen sind: Welche Ansprüche haben sie, Kurzarbeitergeld oder sonstigen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung einmal ausgenommen, gegen den Arbeitgeber oder staatliche Institutionen (B)?

- Diejenigen, die als Eltern oder Pflegeeltern von noch nicht 12jährigen oder behinderten oder auf Hilfe angewiesenen Kindern von der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen betroffen sind, diese Kinder selbst betreuen müssen und dadurch einen Verdienstausfall erleiden: Durch Erweiterung des Infektionsschutzgesetzes wurden neue Regelungen über Entschädigungen für diese Personenkreise verabschiedet (C).

Der Vollständigkeit halber wird auf andere Ermächtigungsregelungen, die sich auf die Arbeitsverpflichtungen auswirken, hingewiesen. Diese finden sich an unterschiedlichen Stellen, die nicht seuchenspezifisch sind. Solche Gesetze ermöglichen es dem Staat, zur Aufrechterhaltung von Grundfunktionen der Daseinsvorsorge regulierend in die Marktwirtschaft und damit in Betriebe einzugreifen. Die Pflichten treffen zunächst die Arbeitgeber, die diese aber über das so modifizierte Direktionsrecht weitergeben. Beispiel sind das Ernährungssicherstellungs- und vorsorgesetz (ESVG) sowie das Gesetz zur Sicherung der Energieversorgung (Energiesicherungsgesetz).

Am 25. März 2020 hat der Deutsche Bundestag und am 27. März 2020 der Deutsche Bundesrat ein Maßnahmenpaket für die Corona-Krise verabschiedet, darunter ein Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS CoV-2, das sogenannte

Sozialschutzpaket I[2], sowie einige weitere Änderungen, die sich auf die Arbeitssituation vieler Menschen auswirken. Im Einzelnen:

A. Eingriffe in Arbeitnehmerrechte und Arbeitsanreize zur Sicherung der Daseinsvorsorge

Auf folgenden Wegen sind Maßnahmen des Staates denkbar, die direkt, zumindest aber mittelbar durch Anordnung eines bestimmten Handelns gegenüber dem Arbeitgeber Arbeitnehmerrechte berühren können:

1. Rechtsverordnungen auf Grundlage des § 32 Infektionsschutzgesetz

§ 32 lautet:

> Die Landesregierungen werden ermächtigt, unter den Voraussetzungen, die für Maßnahmen nach den §§ 28 bis 31 maßgebend sind, auch durch Rechtsverordnungen entsprechende Gebote und Verbote zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten zu erlassen. [2]Die Landesregierungen können die Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf andere Stellen übertragen. [3]Die Grundrechte der Freiheit der Person (Artikel 2 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz), der Freizügigkeit (Artikel 11 Abs. 1 Grundgesetz), der Versammlungsfreiheit (Artikel 8 Grundgesetz), der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Abs. 1 Grundgesetz) und des Brief- und Postgeheimnisses (Artikel 10 Grundgesetz) können insoweit eingeschränkt werden.

Aufgrund dieser Rechtsgrundlage gibt es bereits zahlreiche Rechtsverordnungen, die Einfluss haben auf das Arbeitsverhältnis, obwohl die Berufsfreiheit des Art. 12 Grundgesetz hier nicht erwähnt wird. Die weit gefasste Regelung wird z.B. umgesetzt durch die Verordnung über Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des neuartigen Virus SARS-CoV-2 in Berlin. Nach § 5 Abs. 2 der VO müssen beispielsweise Krankenhäuser, soweit medizinisch vertretbar, ihre personellen und sonstigen Ressourcen schwerpunktmäßig für die Behandlung von Patientinnen und Patienten mit COVID-19 oder Verdacht einsetzen. Hierauf könnten Versetzungen u.Ä. des pflegerischen Personals gestützt werden.

[2] Bundestags-Drucksache 19/18107, Bundesrats-Drucksache 148/20(B).

2. Generalklausel

Denkbar und gravierend ist auch ein Tätigwerden der zuständigen Behörde nach der Generalklausel in § 16 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz als Ermächtigungsgrundlage:

> Werden Tatsachen festgestellt, die zum Auftreten einer übertragbaren Krankheit führen können, oder ist anzunehmen, dass solche Tatsachen vorliegen, so trifft die zuständige Behörde die notwendigen Maßnahmen zur Abwendung der dem Einzelnen oder der Allgemeinheit hierdurch drohenden Gefahren.

Aufgrund dieser Regelung kann z.B. angeordnet werden, dass Einzelhandelsbetriebe inklusive Personal zu öffnen sind. Hierunter kann zudem fallen, dass in einem Krankenhaus Abteilungen, z.B. der Orthopädie, nunmehr der Inneren Medizin zugewiesen werden (mit entsprechenden Folgen für das Personal).

3. Ausnahmegenehmigungen nach dem Arbeitszeitgesetz

Schließlich können aufgrund der Corona-Pandemie zur Sicherstellung dringender Bedürfnisse der Bevölkerung nach § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz Ausnahmen zugelassen werden, das heißt, die für den Arbeitsschutz zuständige Aufsichtsbehörde kann in Notfällen vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen treffen.

Es ist beachten, dass einige auf dieser Rechtsgrundlage erlassene Verordnungen und Allgemeinverfügungen bereits ausgelaufen sind, so beispielsweise die der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin für Ausnahmegenehmigungen im Arbeitszeitrecht aus Anlass der Ausbreitung des Infektionserreger SARS-CoV-2 (Corona),[3] oder die Allgemeinverfügung in Niedersachsen für Krankenhäuser und andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen.[4]

[3] Allgemeinverfügung für Ausnahmegenehmigungen im Arbeitszeitrecht aus Anlass der Ausbreitung des Infektionserreger SARS-CoV-2 (Corona) der der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales vom 18.03.2020.

[4] Allgemeinverfügung des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung vom 10.03.2020 – 40012/1-15-02.

4. Befristete bundeseinheitliche Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften

Das Sozialschutzpaket I sieht eine Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vor, mittels der in Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in Fällen einer Epidemie, für besondere Tätigkeiten für einen befristeten Zeitraum Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz und den auf Grundlage dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen und Tarifverträgen zugelassen werden können.[5] Von dieser Verordnungsermächtigung hat das Bundesarbeitsministerium Gebrauch gemacht: Seit dem 10. April 2020 gilt die Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie (COVID-19-Arbeitszeitverordnung).[6]

Die Verordnung bezieht sich auf Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern dringend erforderlich sind. Zur Bewältigung der außergewöhnlichen Situation können für diese Tätigkeiten vorübergehend längere Arbeitszeiten (bis zu 12 Stunden, in dringenden Ausnahmefällen auch über zwölf Stunden hinaus), kürzere Ruhezeiten (nur noch Minimum neun Stunden) sowie die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen an Sonn- und Feiertagen vereinbart werden. Die Verordnung verschafft den Arbeitgebern jedoch keine neuen Befugnisse, einseitig die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu verändern. Alle bestehenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc. bleiben bestehen und gelten fort. Die neue Arbeitszeitverordnung ändert lediglich den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern neue Arbeitszeiten vereinbaren kann. Nur bei absoluten Notfallarbeiten ist einseitig verordnete Mehrarbeit möglich; dies ist allerdings schon auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes möglich.

Regelungen zum Arbeitszeitschutz in anderen Gesetzen, zum Beispiel im Jugendarbeitsschutzgesetz oder im Mutterschutzgesetz, bleiben unverändert bestehen. Die

[5] Art. 8 Sozialschutzpaket I: neuer Absatz 4 in § 14 Arbeitszeitgesetz.
[6] COVID-19-Arbeitszeitverordnung und FAQ des BMAS dazu, abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitszeitverordnung.html

Verordnung tritt am 31. Juli 2020 außer Kraft. Die zugelassenen Ausnahmen (Verlängerung der zulässigen Arbeitszeit; Verkürzung der Ruhezeit; Sonn- und Feiertagsarbeit) dürfen nur bis zum 30. Juni 2020 angewendet werden.

5. Landesrechtliche Regelungen zum Katastrophenschutz

Ebenso direkt wirken Landesgesetze zum Katastrophenfall. Art. 9 des bayerischen Katastrophenschutzgesetzes lautet z.B. (Bayern hatte als erstes Bundesland am 16. März den Katastrophenfall erklärt):

> Inanspruchnahme Dritter
>
> (1) [1]Die Katastrophenschutzbehörde kann zur Katastrophenabwehr von jeder Person die Erbringung von Dienst-, Sach- und Werkleistungen verlangen sowie die Inanspruchnahme von Sachen anordnen. [2]
>
> (2) Bei Gefahr in Verzug dürfen die eingesetzten Kräfte Sachen unmittelbar in Anspruch nehmen.

Auf Grundlage dieser Vorschrift können Arbeitsleistungen verlangt werden. Hierbei besteht Unfallversicherungsschutz (§ 2 Abs. 1 Ziffer 13 lit. a SGB VII). Nach Art. 14 wird (nachrangig) eine Entschädigung geleistet. Wird ein Beschäftigter als ehrenamtlicher Helfer tätig (Freiwillige Feuerwehr), kommen nach Art. 17 weitere Ansprüche in Betracht. Der Einsatz nach Art. 9 unterliegt dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (bezüglich Ob und Wie eines Einsatzes vgl. S. 16 des Bayerischen Influenzapandemieplans vom 15. März 2020).

Das Gesetz über den Brandschutz, die Technische Hilfe und den Katastrophenschutz im Saarland (SBKG) enthält Ähnliches (das Saarland hat die Erklärung des Katastrophenfalles angekündigt). In § 39 Abs. 4 heißt es:

> Die Katastrophenschutzbehörde kann jede Person zu Sach- und Werkleistungen im Umfang des § 2 Abs. 1 des Bundesleistungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. September 1961 (BGBl. 1 S. 1769, 1920), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. August 2005 (BGBl. 1 S. 2354), in der jeweils geltenden Fassung sowie zu Dienstleistungen heranzuziehen, soweit dies zur

Abwehr einer Großschadenslage oder einer Katastrophe erforderlich ist. Die Heranziehung darf die Dauer von fünf Tagen nicht übersteigen. Satz 1 gilt nicht

1. soweit die vorhandenen Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes und sonstige Mittel oder Kräfte der Katastrophenschutzbehörde für die Abwehr der Großschadenslage oder der Katastrophe ausreichen, oder

2. wenn die Heranziehung mit erheblicher Gefahr für Leib oder Leben für den Herangezogenen oder die Herangezogene oder der Verletzung anderer überwiegender Pflichten verbunden ist.

Vergleichbare Rechtsgrundlagen finden sich in den entsprechenden Katastrophenschutzgesetzen der anderen Bundesländer.[7]

In Nordrhein-Westfalen gab es Schwierigkeiten auf dem Weg zum "Gesetz zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in NRW". Die sehr weitgehenden Regelungen des ersten Entwurfs, nach denen einerseits in Heil- und Pflegeberufen Ausgebildete, andererseits auch jedermann zur „Erbringung von Dienst-, Sach- und Werkleistungen" verpflichtet werden können, waren aus verfassungsrechtlichen Gründen sehr umstritten, sodass am 14. April 2020 eine veränderte, abgeschwächte Version des Gesetzes verabschiedet wurde. Diese Version enthält nun auch eine genaue zeitliche Befristung, deren Fehlen im Ausgangsentwurf ebenfalls sehr problematisch war.

6. Weitere Rechtsgrundlagen und Anreize für die Neuverteilung von Arbeit

Die Neuverteilung von Arbeit und damit die Änderung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer*innen kann aufgrund unterschiedlicher Rechtsgrundlagen erfolgen. Beispielhaft kann das Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem Sicherstellungsaustrag genannt werden[8], ebenso der schon geltende und unter A.1. bereits

[7] Katastrophenschutzgesetze der Bundesländer unter: www.bbk.bund.de/DE/Service/Fachinformationsstelle/RechtundVorschriften/Rechtsgrundlagen/Bundeslaender/bundeslaender_node.html

[8] Art. 10 Sozialschutzpaket I: Gesetz über den Einsatz der Einrichtungen und sozialen Dienste zur Bekämpfung der Coronavirus SARS-CoV-2 Krise in Verbindung mit einem Sicherstellungsauftrag.

erwähnte § 5 Abs. 2 Verordnung in Berlin. Wichtig: Der betroffenen Arbeitskraft ist die jeweilige Rechtsgrundlage mitzuteilen.

Außerdem wird die Regelung zur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz krisenadäquat angewendet, um auf freiwilliger Basis durch den Einsatz von vorübergehend nicht benötigtem Personal in einem anderen Unternehmen die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern zusätzlich abzusichern.[9] Wörtlich heißt es in der Pressemittelung vom 23. März 2020, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht davon aus, dass „… Arbeitnehmerüberlassung in der Corona-Krise ohne Erlaubnis möglich ist und das streng auszulegende Kriterium »nur gelegentlich« dem nicht entgegensteht." Eine gelegentliche Überlassung zwischen Arbeitgebern, wenn der/die Arbeitnehmer*in nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird, ist ohnehin möglich und wird nun stärker genutzt werden.[10] Vergütungsfragen sind im Einzelfall zu klären; der bisherigen Arbeitsvertrag gilt fort und es ist mindestens das dort vereinbarte Entgelt zu zahlen. Der Equal Pay-Grundsatz findet keine Anwendung, weil das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung weitgehend nicht gilt.

Nach dem Sozialschutzpaket I werden Anreize für die Weiterarbeit trotz Erreichen des Rentenalters und die Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt geschaffen. Befristet bis zum 31. Dezember 2020 wird die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben.[11] Zudem wurde in Artikel 2 bezüglich Kurzarbeit zunächst festgelegt, dass bei Aufnahme von Beschäftigungen in systemrelevanten Branchen und Berufen (genannt wird das Beispiel Landwirtschaft) befristet bis zum 31. Oktober 2020 auf die Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld verzichtet werden soll.[12] Der Koalitionsausschuss hat am 22. April 2020 beschlossen, dass die Begrenzung auf systemrelevante Bereiche aufgehoben werden soll und stattdessen vom 1. Mai bis nunmehr 31. Dezember 2020 in allen Bereichen zu Kurzarbeitsgeld hinzuverdient werden darf. Diese

[9] www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/2020/054-coronapaket-der-bundesregierung.html
[10] § 1 Abs. 3 Ziffer 2a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.
[11] Art. 4 Sozialschutzpaket I: befristete Änderung von § 34 SGB VI.
[12] Art. 2 Ziffer 2 Sozialschutzpaket I: befristete neue Regelung § 421c SGB III (Vorübergehende Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit).

Regelung wurde mit dem Sozialschutzpaket II am 14. Mai 2020 im Deutschen Bundestag verabschiedet.[13]

B. Rechte von Arbeitnehmer*innen, die vorübergehend nicht mehr beschäftigt werden können

Welche Ansprüche Beschäftigte haben, wenn sie durch die Corona-Pandemie nicht mehr oder nicht in vollem Umfang arbeiten können, hängt vom Grund der Aussetzung ab.

1. Einschränkungen oder Stilllegungen von Betrieben

Wird der Betrieb als reine Vorsichtsmaßnahme durch den Arbeitgeber geschlossen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 615 BGB). Erfolgt die vorübergehende Stilllegung durch das Gesundheitsamt, weil beispielsweise ein bestätigter Corona-Fall im Unternehmen vorliegt, zahlt ebenfalls der Arbeitgeber, der hierfür das betriebliche Risiko trägt. Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass der/die Arbeitnehmer*in arbeitsfähig und arbeitsbereit ist. Einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen können hiervon Abweichendes regeln.[14]

2. Arbeitsverbote / Quarantäne

Eine Quarantäne kann nach dem Infektionsschutzgesetz – in dafür bestimmten Einrichtungen oder zu Hause – angeordnet und muss auch eingehalten werden.

§ 31 Infektionsschutzgesetz lautet:

> Die zuständige Behörde kann Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Satz 1 gilt auch für sonstige Personen,

[13] Art. 1 Ziffer 2a Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie – Sozialschutzpaket II: § 421c Abs. 1 SGB III neue Fassung

[14] § 615 BGB ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung abdingbar, vgl. BAG vom 5. September 2002 – 8 AZR 702/01 – mit weiteren Nachweisen.

> die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht.

Entschädigung und Sozialversicherung regeln diesbezüglich die §§ 56, 57 des Gesetzes. In § 56 des Infektionsschutzgesetzes heißt es dazu:

> Wer auf Grund dieses Gesetzes […] Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.

Die Höhe der Entschädigung für den Verdienstausfall entspricht dabei der normalen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beziehungsweise ab der siebten Woche dem Krankengeld. Der Arbeitgeber ist, begrenzt auf sechs Wochen, vorleistungspflichtig.[15] Die Frist zur Geltendmachung eines Anspruchs auf Entschädigung bei Tätigkeitsverboten und Wegfall der Betreuungseinrichtungen wurde von drei auf zwölf Monate verlängert.[16]

3. Arbeitsverhinderung aufgrund Krankheit

Bei einer Erkrankung aufgrund von COVID-19 greift wie bei jeder anderen Erkrankung die Lohnfortzahlung. Wird die Quarantäne hingegen vorsichtshalber behördlich angeordnet, um einen Verdacht auf das Coronavirus zu überprüfen, erhält der betroffene Beschäftigte keine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber, sondern wiederum eine staatliche Entschädigung.

C. Neuregelung zur Entschädigung der erwerbstätigen Eltern und Pflegeltern von Kindern unter 12 Jahren

Eine Entschädigung sieht das Infektionsschutzgesetz nach § 56 Abs. 1 nur für

> Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder… sonstige Träger von Krankheitserregern

[15] Artikel 1 Ziffer 7 Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite: Änderung § 56 Abs. 5 Satz 1 Infektionsschutzgesetz.
[16] Artikel 1 Ziffer 24 Zweites Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite: Änderung § 56 Abs. 11 Satz 1 Infektionsschutzgesetz.

vor[17], die nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz von einem beruflichen Tätigkeitsverbot betroffen sind.

Durch das am 27. März 2020 im Bundesrat beschlossene Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite[18] ist ein neuer Abs. 1a in § 56 Infektionsschutzgesetz eingefügt worden, der im Betreuungsfall unter engen Voraussetzungen einen nachrangigen und befristeten Entschädigungsanspruch für Arbeitnehmer*innen und Selbständige regelt:

> Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert oder auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstausfall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld.

Die Höhe der Entschädigung nach § 56 Abs. 2 Satz 4 neu Infektionsschutzgesetz[19] beträgt 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls bis zu einem Höchstbetrag von 2.016 Euro monatlich und wird für längstens sechs Wochen gezahlt. Der Entschädigungsanspruch greift nicht, soweit die Eltern oder Pflegeeltern wegen Kurzarbeit von ihrer Arbeitspflicht befreit sind. Grundsätzlich kommen staatliche Entschädigungen insbesondere auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes nur in Betracht, wenn die Arbeitnehmer*innen keinen Anspruch auf Entgeltersatzleistungen aufgrund anderer Gesetze haben. Dazu gehören das Kurzarbeitergeld, das Arbeitslosengeld und die Grundsicherung.

[17] Die Legaldefinitionen dafür finden sich in § 2 Ziff. 5 bis 7 Infektionsschutzgesetz.
[18] Bundesrats-Drucksache 151/20(B): unveränderte Annahme Bundestags-Drucksache 19/18111.
[19] Art. 1 Ziffer 7 Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite.