Baden-Württemberg.de

FRAGEN UND ANTWORTEN

Informationen zu Entschädigungen wegen Absonderung und Kinderbetreuung

© peterschreiber.media/stock.adobe.com

Hier finden Sie wichtige Fragen und Antworten des Sozialministeriums zu Entschädigungen bei Verdienstausfall wegen Absonderung und Kinderbetreuung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Antworten auf häufige Fragen zu Entschädigungen nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) / Verdienstausfall wegen Absonderung

Wo ist der Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstausfalls aufgrund von Absonderung geregelt?

Eine Entschädigung für Verdienstausfall wird nach § 56 Absatz 1 IfSG gewährt, wenn eine Person als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen wird. Die Entschädigung ist abhängig vom Verdienstausfall: Für die ersten sechs Wochen wird sie in voller Höhe des Verdienstausfalls gewährt.

Mit Beginn der siebten Woche wird sie **für Absonderungszeiträume bis zum 30. März 2021** in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) gewährt, soweit der Verdienstausfall nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze von gesetzlichen Krankenkassen übersteigt.

Für Absonderungszeiträume ab dem 31. März 2021 gilt mit dem Beginn der siebten Woche der Absonderung folgendes: Ersetzt werden 67 Prozent des Nettoverdienstausfalls, höchstens 2.016 Euro pro Monat.

Was sind die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG?

Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG setzt voraus, dass gegenüber der entschädigungsberechtigten Person eine Absonderungsanordnung nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG durch die insoweit zuständige Behörde ergangen ist (zum Beispiel Absonderungsanordnung) oder sich die entschädigungsberechtigte Person aufgrund einer Rechtsverordnung des Landes absondern musste (zum Beispiel aufgrund der Corona-Verordnung Absonderung).

Hat sich eine Person (zum Beispiel aufgrund der Empfehlungen des Robert Koch-Instituts) freiwillig in Absonderung begeben, reicht dies nicht aus, um Entschädigungsansprüche zu begründen. Auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt keine Absonderungsanordnung dar.

Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG besteht nur, wenn die entschädigungsberechtigte Person aufgrund der Absonderung einen Verdienstausfall erlitten hat. Er setzt also einen Ursachenzusammenhang zwischen Absonderungsanordnung und Verdienstausfall voraus.

Es handelt sich bei dem Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG um eine Billigkeitsentschädigung, weshalb die Voraussetzungen grundsätzlich eng auszulegen sind.

Hat das nunmehr bestehende Impfangebot eine Auswirkung auf den Entschädigungsanspruch? Stimmt es, dass er entfallen kann?

In Baden-Württemberg besteht jedenfalls **seit dem 15. September 2021** eine nachweisbare ausreichende Immunisierungsmöglichkeit für alle Erwachsenen durch die Inanspruchnahme einer Schutzimpfung.

Zugrunde liegt die ausreichende Verfügbarkeit der Impfstoffe für jede impfwillige erwachsene Person ab Mitte Juli 2021, zuzüglich 8 Wochen (Durchführung Erst-/Zweitimpfung/Wartezeit).

In Baden-Württemberg erhalten deshalb nicht vollständig geimpfte Personen über 18 Jahren, die zeitlich nach einem vollständig umsetzbaren Impfangebot für alle erwachsenen Menschen (für die eine Impfung gesundheitlich möglich ist) in Zusammenhang mit SARS-CoV-2 in Absonderung müssen – mithin für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen - im Regelfall keine Entschädigung für den dadurch erlittenen Verdienstausfall nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Dies ergibt sich aus der Regelung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG: „Eine Entschädigung (...) erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde (...) ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können."

Für Zeiträume vor dem 15. September 2021 spielt der Impfstatus keine Rolle. Dies gilt für alle Berufsgruppen.

Von einer vollständig geimpften Person ist auszugehen, wenn diese Person die (aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 veröffentlichten) Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, erhalten hat und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sind.

Was ist mit Absonderungszeiträumen, die vor dem 15. September 2021 beginnen, aber nach dem Stichtag noch fortdauern?

§ 56 Abs. 1 S. 4 IfSG gilt erst für Absonderungen, die ab dem 15. September 2021 beginnen. Absonderungen, die vor dem 15. September 2021 beginnen, werden vollumfänglich, auch für die Tage ab dem 15. September 2021 entschädigt, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen.

Gilt der Ausschluss der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 (für nicht vollständig geimpfte Personen über 18 Jahren für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen) für Kontaktpersonen, Reiserückkehrer und positiv getestete Personen?

Ja, der Ausschluss der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 (für nicht vollständig geimpfte Personen über 18 Jahren für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen) gilt für folgende Personengruppen, die eine Absonderungspflicht trifft als:

- Kontaktperson,
- Reiserückkehrer,
- positiv auf SARS-CoV-2 Virus getestete Person.

Ist die Person aber arbeitsunfähig erkrankt (z. B. an Covid-19), entfällt der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ab diesem Zeitpunkt und es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Was gilt für Personen unter 18 Jahren?

Für Personen unter 18 Jahren entfällt der Entschädigungsanspruch nicht, da die STIKO ihre Impfempfehlung für Kinder und Jugendliche erst am 16. August 2021 aktualisiert hat und erst zu diesem Zeitpunkt eine Impfempfehlung für alle 12- bis 17- Jährigen ausgesprochen hat. Eine vollständige Immunisierung kann noch nicht erreicht sein. Eine Entschädigung wird für Personen unter 18 Jahren also weiterhin unabhängig vom Impfstatus gewährt.

Der Anspruch wird jedoch für Zeiträume ab dem 31. Oktober 2021 entfallen, da bis zu diesem Zeitpunkt auch für jede Person zwischen 12 und 17 Jahren ein ausreichend verfügbares Impfangebot bestand.

Zu beachten ist allerdings **bei Auszubildenden**, dass diesen häufig kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG zusteht. Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2b des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist Auszubildenden nämlich bis zur Dauer von sechs Wochen eine Vergütung auch dann zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Dieser Anspruch geht dem Entschädigungsanspruch vor. Die Anwendbarkeit des § 19 BBiG ergibt sich aus dem jeweiligen individuellen Ausbildungsverhältnis

Was gilt für Personen, die sich nicht impfen lassen können, was gilt bei Schwangeren?

Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, erhalten weiterhin einen Entschädigungsanspruch. Dies gilt bis auf Weiteres auch für Schwangere und Stillende. Das zuständige Regierungspräsidium kann einen Nachweis über das Bestehen eines (nicht welchen) Grundes, der gegen die Impfung spricht, verlangen, etwa ein entsprechendes Attest. In dem Attest sind also keine Gründe zu nennen.

Gibt es weitere Ausnahmen?

Ja. Es gibt eine Ausnahme für nicht vollständig geimpfte Kontaktpersonen, die in Absonderung müssen, weil sie Kontakt hatte zu einer Person, die mit einer besorgniserregenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert ist und das zuständige Gesundheitsamt sie als Kontaktperson eingestuft und ihr dies mitgeteilt hat. Diese Personen erhalten auch weiterhin eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Besorgniserregende Virusvarianten sind (Stand September 2021) die Virusvarianten Beta (B.1.351) und Gamma (P.1).

Die Ausnahme ergibt sich daraus , dass die Kontaktperson den Kontakt zu der infizierten Person durch eine Impfung nicht hätten vermeiden können.

Haben vollständig geimpfte Personen, die dennoch positiv getestet wurden, einen Anspruch auf Entschädigung?

Ja, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Insbesondere darf **nicht gleichzeitig** eine **Arbeitsunfähigkeit** vorliegen. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor, gelten die Regeln der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG scheidet in solchen Fällen auch für positiv getestete vollständig geimpfte Personen aus. Im Fall von Krankheitssymptomen wird Betroffenen daher empfohlen ärztlich abklären zu lassen, ob bei ihnen eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Vollständig geimpfte und genesene Personen können bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch in folgenden Fällen einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG haben:

- Wenn sie zur Absonderung verpflichtet sind, weil sie Kontakt hatten zu einer Person, die mit einer besorgniserregenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert ist und das zuständige Gesundheitsamt sie als Kontaktperson eingestuft und ihnen dies mitgeteilt hat. Besorgniserregende Virusvarianten sind (Stand September 2021) die Virusvarianten Beta (B.1.351) und Gamma (P.1).
- Wenn sie zur Absonderung verpflichtet sind, weil sie aus sogenannten Virusvarianten-Gebieten gemäß der Coronavirus-Einreiseverordnung eingereist sind. Allerdings besteht der Anspruch auf Entschädigung nur, soweit die Reise nicht vermeidbar war, was nur in engen Ausnahmefällen gilt (z. B. Tod eines engen Verwandten).

Dies gilt generell auch für genesene Personen, siehe dazu nächste Frage.

Angenommen, eine genesene Person muss ausnahmsweise in Absonderung, weil sie Kontakt zu einer Person mit besorgniserregender Variante hatte, bekommt die genesene Person dann eine Entschädigung?

Eine von Covid-19 genesene Person erhält **in einem Zeitraum von 8 Monaten nach der Erkrankung** eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, auch wenn sie nicht vollständig geimpft ist. Einer genesenen Person kann nicht entgegengehalten werden, dass sie sich nicht hat impfen lassen. Nach Auskunft der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung sollten Personen, die gesichert an COVID-19 erkrankt waren, in der Regel 6 Monate nach Genesung beziehungsweise Diagnosestellung (nur) eine Impfung erhalten. Für die Durchführung der empfohlenen Impfung werden 7 Wochen hinzugerechnet.

Der Arbeitgeber ist nach § 56 IfSG zur Vorleistung verpflichtet. Hat er deshalb ein Fragerecht nach dem Impfstatus des Arbeitnehmers?

Der Arbeitgeber ist nach § 56 IfSG zur Vorleistung verpflichtet, d.h. er hat den Entschädigungsanspruch an den Arbeitnehmer auszuzahlen sowie die Beiträge in die Sozialversicherung weiterhin anzuführen und kann dann die Erstattung bei der zuständigen

Behörde beantragen, wobei er nicht weiß, ob die Erstattung gewährt wird. Hat der Arbeitgeber deshalb ein Fragerecht nach dem Impfstatus des Arbeitnehmers?

Um beurteilen zu können, ob eine Entschädigung erstattet werden kann, brauchen die Regierungspräsidien vom antragstellenden Arbeitgeber Informationen über den Grund der Absonderung seines Arbeitnehmers (positiver Test/ Kontaktperson/Einreisefall) sowie Kenntnisse über den Impfstatus sowie bei einer fehlenden Impfung über das Vorliegen einer (nicht welcher) Kontraindikation zur Impfung. Die genaue Benennung der Art der Kontraindikation wird also nicht erwartet.

Wir teilen die Ansicht des Bundesgesundheitsministeriums, dass das Datenschutzrecht es dem Arbeitgeber ermöglicht, im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 IfSG Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen. Davon können auch abstrakte Angaben zu etwaigen Gründen eines fehlenden Impfschutzes erfasst sein.

Das Datenschutzrecht lässt Verarbeitungen von besonderen Kategorien personenbezogener Daten - zu denen auch Gesundheitsdaten wie der Impfstatus gehören - dann zu, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich sind und kein Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Personen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Die Auszahlung der Entschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG ist eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers und verfolgt den Zweck, Arbeitnehmer vor finanziellen Nöten und nachteiligen Folgen aus unterbrochenen Beitragszahlungen in die sozialen Sicherungssysteme zu bewahren, wenn sie aufgrund infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen einen Verdienstausfall erleiden.

Im Rahmen der erforderlichen Einzelfallabwägung ist aber zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran haben können, bestimmte, gegen eine Impfung sprechende Gründe, wie beispielsweise Informationen über eine medizinische Gegenindikation, nicht gegenüber dem Arbeitgeber preiszugeben. Sie müssen dem Arbeitgeber nur mitteilen, dass ein solcher Grund besteht.

Vorgesehen ist deshalb, dass die Regierungspräsidien nach Eingang des Antrages bei entsprechender Angabe, dass eine Schutzimpfung wegen medizinischer Gegenindikation nicht erfolgen konnte, im Regelfall beim Antragsteller als Nachweis ein ärztliches Attest anfordern, in dem **ohne Angabe von Gründen** bestätigt wird, dass eine Impfung aus medizinischen Gründen nicht erfolgen konnte. Dieses Attest kann der Arbeitnehmer unter Angabe der Vorgangskennung auch direkt beim Regierungspräsidium einreichen.

Die Angaben des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber unterliegen einer strengen Zweckbindung. Nach deren Verwendung zur Erlangung der Erstattung seiner Entschädigungszahlung bei der zuständigen Behörde hat der Arbeitgeber diese Daten unverzüglich zu löschen. Er darf sie weder für den Aufbau eines innerbetrieblichen „Impfregisters“, noch für andere Zwecke verwenden.

Was ist wegen des Anspruchsausschlusses bei der Antragstellung auf ifsg-online zu beachten?

Anträge auf Entschädigung können generell nur auf dem Onlineportal ifsg-online.de gestellt werden. An diesem nehmen zwölf Länder teil. Das Onlineportal hat bereits jetzt für Absonderzeiträume ab dem 15. September 2021 die folgenden Fragen integriert:

- Die Absonderung erfolgte trotz vollständiger Impfung oder Genesenenstatus (Ja oder Nein)
- Die Möglichkeit der vollständigen Impfung vor Beginn der Absonderung wurde geprüft. Es bestand zu Beginn der Absonderung ein zumutbares Impfangebot (Ja oder Nein)

Muss bei der Antragstellung für einen vollständig Geimpften ein Impfnachweis hochgeladen werden?

Ein Impfnachweis muss bei der Antragstellung nicht hochgeladen werden, es genügt die Angabe, dass eine vollständige Impfung vorliegt. Bei der Antragsprüfung wird gegebenenfalls ein Nachweis verlangt, den der Arbeitnehmer unter Angabe der Vorgangskennung auch selbst einreichen kann, wenn er ihn dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stellen will.

Dies gilt entsprechend für den Genesenen-Nachweis.

Was gilt, wenn ein an Covid-19 erkrankter arbeitsunfähiger Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sich absondern muss?

Der Arbeitgeber hat bei jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ungeachtet ihrer Ursache das Arbeitsentgelt für die ersten sechs Wochen nach dem EFZG fortzuzahlen. Sobald also eine in Absonderung befindliche Person arbeitsunfähig erkrankt (z. B. an Covid-19), entfällt der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ab diesem Zeitpunkt, da die Absonderungsanordnung dann nicht mehr ursächlich für den Verdienstausfall ist. Wird also z. B. eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vorgelegt, besteht kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Es handelt sich dabei um einen Fall sog. überholender Kausalität. Ab dem Zeitpunkt der Erkrankung ist diese und nicht die Absonderung für den Verdienstausfall ursächlich. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig erkrankt ist, wenn die Absonderungspflicht beginnt.

Kann ein Entschädigungsanspruch auch für die Zeitdauer zwischen Vornahme des PCR-Tests und Mitteilung des PCR-Testergebnisses bestehen, wenn der PCR-Test negativ ausfällt?

Ja.
Nach § 3 Abs. 1 der Corona-Verordnung Absonderung müssen sich Krankheitsverdächtige unverzüglich in Absonderung begeben. Krankheitsverdächtiger ist jede Person, die typische Symptome einer Infektion

mit dem Virus SARS-CoV-2 (Coronavirus), insbesondere Atemnot, neu auftretender Husten, Fieber, Geruchs- oder Geschmacksverlust, aufweist und für die entweder das Gesundheitsamt eine molekularbiologische Testung mittels Polymerase-Kettenreaktion (PCR-Testung) auf das Coronavirus angeordnet oder die sich aufgrund der typischen Symptome einer Infektion einer PCR-Testung auf das Coronavirus unterzogen hat, § 1 Nr. 2 der Corona-Verordnung Absonderung.

Soweit der PCR-Test negativ ausfällt, kann also Entschädigung für die Zeitdauer zwischen dem Beginn der Absonderung wegen der oben genannten Symptome und Bekanntgabe des PCR-Testergebnisses verlangt werden. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass die betreffende Person in diesen Fällen sehr häufig arbeitsunfähig erkrankt sein wird. Auch könnte ein Fall des § 616 BGB vorliegen, soweit dieser auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Ein Entschädigungsanspruch scheidet dann aus.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen einer betrieblichen Testung unter Überwachung einer geeigneten Person einen Selbsttest auf das Coronavirus vornimmt, und dieser Test positiv ausfällt?

Wenn Arbeitgeber zusätzlich zu professionellen Schnelltests, für deren Anwendung eine entsprechende Eignung und Schulung notwendig ist, auch zur Laienanwendung gedachte Selbsttests auf das Virus SARS-CoV (Coronavirus) anbieten, können diese als Schnelltests im Sinne von § 1 Nr. 3 der CoronaVO Absonderung angesehen werden. Dies ist der Fall, wenn der Test mittels eines Testnachweises im Sinne des § 2 Nummer 7 der Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19- Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – SchAusnahmV vom 8. Mai 2021 – Banz AT 08.05.2021 V1) bescheinigt werden kann.

Wird ein für die Eigenanwendung zugelassener Selbsttest verwendet, so ist dieser von einer geeigneten Person zu überwachen. Der Verantwortliche der ausstellenden Stelle bestimmt die zur Überwachung geeigneten Personen (z.B. Mitarbeitende). Diese müssen zuverlässig und in der Lage sein, die Gebrauchsanweisung des verwendeten Tests zu lesen und zu verstehen, die Testung zu überwachen, das Testergebnis ordnungsgemäß abzulesen sowie die Bescheinigung korrekt und unter Angabe aller erforderlichen Angaben und unter Wahrung des Datenschutzes auszustellen (Siehe hierzu die Pressemitteilung des Sozialministeriums vom 3. Mai 2021). Ein unter diesen Voraussetzungen durchgeführter Selbsttest wird wie ein Schnelltest im Sinne der Verordnung behandelt.

Bei einem positiven Ergebnis eines so durchgeführten Tests entsteht eine Absonderungspflicht, vgl. § 3 Abs. 2 i.V.m. § 1 Nr. 6 CoronaVO Absonderung. Dies zieht auch eine Absonderungspflicht der haushaltsangehörigen Personen der positiv getesteten Person nach sich, es sei denn, bei dieser handelt es sich um eine geimpfte oder genesene Person.

Soweit durch den positiven Schnelltest eine Absonderungspflicht nach der CoronaVO Absonderung besteht, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, soweit die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Bei der Antragstellung auf dem Online-Portal www.ifsg-online.de muss

zwingend die Bescheinigung vorgelegt werden, die von der geeigneten Person ausgestellt wurde, welche den Schnelltest durchgeführt hat (vgl. § 7 Abs. 2 CoronaVO Absonderung).

Nach § 6 CoronaVO Absonderung haben sich Personen, die durch einen selbst vorgenommenen überwachten Test im Sinne des § 1 Nummer 3 oder durch einen Selbsttest im Sinne des § 1 Nummer 4 positiv getestet wurden, unverzüglich mittels PCR-Test auf das Coronavirus testen zu lassen.

Wenn ein Selbsttest positiv ausfällt, und 2 Tage später das Ergebnis eines PCR-Tests positiv ausfällt, wird dann die Zeit ab dem Ergebnis des Selbsttests n

Werden zur Laienanwendung gedachte Selbsttests auf das Virus SARS-CoV (Coronavirus) alleine und ohne Überwachung durch eine geeignete Person angewandt und fällt das Ergebnis positiv aus, gilt Folgendes:

Aus der CoronaVO Absonderung ergibt sich bei einem positiven Selbsttest auf das Virus SARS-CoV-2 (Coronavirus) die Pflicht, einen PCR-Test vornehmen zu lassen, vgl. § 6 CoronaVO Absonderung. Es folgt daraus keine Pflicht zur Absonderung. Seitens des Sozialministeriums wird allerdings bei einem positiven Selbsttest dringend empfohlen, sich freiwillig in häusliche Absonderung zu begeben.
Es stellt sich nun die Frage, ob für die Zeit zwischen der freiwilligen häuslichen Absonderung infolge des positiven Selbsttests und dem anschließenden positiven PCR-Testergebnis bereits ein Entschädigungsanspruch besteht.

Die Antwort lautet:

- Ja, soweit folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
- Es liegt ein positives Ergebnis eines Selbsttests auf das Coronavirus vor
- Der anschließende PCR-Test auf das Coronavirus hat ein positives Ergebnis
- Im Rahmen der Kontaktaufnahme der zuständigen Behörde mit der positiv mittels PCR-Test getesteten Person wurde plausibel geltend gemacht, dass sich die Person bereits ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme des positiven Ergebnisses des Selbsttests in Absonderung begeben hat.
- Für Absonderungszeiträume ab dem 15. September 2021: Es liegt eine vollständige Impfung vor und Krankheitssymptome bestehen nicht.
- Die zuständige Behörde hat diesen Beginn der Absonderung entsprechend bescheinigt (vgl. § 7 Abs. 2 CoronaVO Absonderung).
- Bei der Antragstellung auf dem Online-Portal www.ifsg-online.de muss diese Bescheinigung der zuständigen Behörde vorgelegt werden.

Die Entschädigung wird entsprechend der bescheinigten Absonderungszeit ausgezahlt, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen.

Mein Betrieb wurde (z. B. aufgrund der Corona-Verordnung) geschlossen. Gilt dies für mich oder meine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Tätigkeitsverbot?

Die Schließungen von Geschäften, Betrieben, Freizeiteinrichtungen, Sportstudios, Friseuren oder die Untersagung von Veranstaltungen stellen kein Tätigkeitsverbot im Sinne des § 31 IfSG dar.

Es bestehen in diesen Fällen keine Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 IfSG. Da der Betrieb in diesen Fällen ohnehin geschlossen war, ist die Absonderungsanordnung nicht ursächlich für den Verdienstausfall.

Steht mir aufgrund der allgemeinen Betriebsuntersagungen in den Corona-Verordnungen ein sonstiger Anspruch auf Entschädigung zu?

Die Betriebsuntersagungen aufgrund der Corona-Verordnungen der Landesregierung lösen nach derzeitiger Rechtsprechung grundsätzlich keine Entschädigungsansprüche aus.

Ich wurde während einer solchen Betriebsschließung unter Quarantäne gestellt. Habe ich einen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG?

Da der Betrieb in diesen Fällen ohnehin geschlossen war, ist die Absonderungsanordnung nicht ursächlich für den Verdienstausfall. Es besteht kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Was gilt bei einer Absonderung nach Einreise aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet bzw. einem Risikogebiet?

Die Verpflichtung zur Absonderung nach einem (Urlaubs-)Aufenthalt in einem ausländischen Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet ergibt sich seit dem 1.8.2021 aus der Einreiseverordnung des Bundes vom 30.7.2021 sowie für die Rückkehr aus ausländischen Risikogebieten in der Zeit vom 13.5.2021 bis zum 30.7.2021 aus der Einreiseverordnung des Bundes vom 12.5.2021.

Eine behördliche Anordnung ist für die Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs (der nur im Ausnahmefall besteht, siehe nächste Frage) jeweils nicht notwendig. Die betreffenden Personen haben nach der Einreiseverordnung unverzüglich die zuständige Behörde zu kontaktieren. Die Verpflichtung ist durch eine digitale Einreisemeldung unter https://www.einreiseanmeldung.de zu erfüllen. Sie erhalten eine Bestätigung der erfolgreichen digitalen Einreiseanmeldung. Soweit eine digitale Einreiseanmeldung in Ausnahmefällen nicht möglich war, ist die Verpflichtung durch Abgabe einer schriftlichen Ersatzanmeldung zu erfüllen. Soweit sich die betreffende Person nicht unverzüglich bei der zuständigen

Behörde meldet (Obliegenheitspflicht) und sie daher keine Bestätigung vorlegen kann, muss sie auf sonst geeignete Weise nachweisen, dass sie die Absonderungsverpflichtung beachtet und durchgeführt hat. Die Beweispflicht liegt beim Antragsteller.

Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit und unter Berücksichtigung öffentlicher Interessen regelt die Einreiseverordnung Ausnahmen von der Absonderungsverpflichtung. Bitte informieren Sie sich über den tagesaktuellen Stand. Weitere Informationen finden sie unter:

Tagesaktuelle Informationen zur Einstufung von Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten und Virusvarianten-Gebieten (Robert Koch-Institut)

Information zur Anerkennung von diagnostischen Tests auf SARS-CoV-2 bei Einreise aus einem Risikogebiet nach Deutschland (Robert Koch-Institut

Wann habe ich nach der Rückkehr aus dem Urlaub bei einer Absonderung keinen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (nach § 56 Abs. 1 IfSG)?

Ein Anspruch auf Entschädigung wegen eines Verdienstausfalls besteht nicht, sofern der Betroffene eine Absonderung hätte vermeiden können. Dies ist beispielsweise seit dem 1.8.2021 bei Reisen in ausländische Hochrisiko- oder Virusvariantengebieten bzw. in der Zeit vom 13.05.2021 bis 30.7.2021 bei Reisen in ausländische Risikogebiete der Fall, **wenn die Gebiete bereits zum Zeitpunkt der Einreise in diese Gebiete als Risiko-, Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft waren**. Die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch wegen eines Verdienstausfalls aufgrund der Verpflichtung zur Absonderung sind dann nicht mehr erfüllt. Dies ergibt sich aus § 56 Abs. 1 Satz 4 und 5 IfSG.

Eine Reise ist vermeidbar, wenn aus Sicht eines verständigen Dritten keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für eine entsprechende Reise zum Zeitpunkt der Abreise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen (soweit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen), wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen.

Bei Dienstreisen gilt: Jede auf Weisung des Arbeitgebers gegenüber dessen Arbeitnehmer angeordnete Reise in ein Risikogebiet führt dazu, dass kein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 IfSG besteht – das Risiko der Absonderung und des damit verbundenen Arbeitsausfalles des Arbeitnehmers trägt der Arbeitgeber, wenn er diesen arbeitsbedingt in ein Risikogebiet schickt und so das Beschäftigungshindernis (Absonderung) mittels einer bewussten unternehmerischen Entscheidung herbeigeführt hat.

Liste der Risikogebiete

Haben Grenzgänger einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG?

Beispielsweise in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, in Frankreich arbeitet und nun eine Absonderungsanordnung einer deutschen Behörde erhält?

Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG wegen Verdienstausfall kommt in Betracht, wenn eine deutsche Behörde gehandelt hat, also die Anordnung einer Absonderung durch die zuständige deutsche Behörde erfolgt ist oder eine Absonderungspflicht nach der CoronaVO Absonderung besteht, und die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind. Es kommt nicht darauf an, wo der Antragsteller wohnt oder wo die Arbeitsstelle liegt.

Soweit sich die Betriebsstätte im Ausland befindet, kann der Arbeitnehmer nicht darauf verwiesen werden, dass der Arbeitgeber den Anspruch für ihn geltend macht. Der Anspruch des Arbeitnehmers besteht in diesem Fall bereits ab der 1. Woche und kann von ihm selbst geltend gemacht werden. Die Antragsfrist beträgt zwei Jahre.

Wie kann im Fall von Saisonarbeit oder im Fall einer Betriebsgründung die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG vom Arbeitgeber beantragt werden?

Vollständige Frage: Wie kann im Fall von Saisonarbeit oder im Fall einer Betriebsgründung die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG vom Arbeitgeber beantragt werden? Dem Antrag müssen die Lohnnachweise der letzten zwei Arbeitsmonate vor dem Verdienstausfall beigefügt werden. Diese gibt es nicht im Fall von Saisonarbeit oder im Fall einer Betriebsgründung.

Soweit hinsichtlich Arbeitnehmern keine Lohnabrechnungen der Vormonate vorliegen (Saisonarbeitskräfte oder Arbeitnehmer bei Firmenneugründungen) reicht es für Fälle, in denen die Regierungspräsidien in Baden-Württemberg zuständig sind, für die Antragstellung nach § 56 Abs. 1 IfSG auf dem Online-Portal www.ifsg-online.de aus, wenn der Arbeitsvertrag und die Lohnabrechnung des auf die Absonderung folgenden Monats im Fachverfahren hochgeladen werden. Soweit derselbe Arbeitnehmer zu einem früheren Zeitpunkt (auch im Vorjahr) bereits im Einsatz war, wäre zusätzlich das Hochladen einer Lohnabrechnung aus dieser Phase sinnvoll. Soweit die zuständige Behörde weitere Informationen zur Prüfung des Vorliegens der Antragsvoraussetzungen benötigt, wird sie diese im Rahmen der Antragsbearbeitung beim Antragsteller erfragen.

Wie hoch ist die Entschädigung?

Die Berechnung der Entschädigung erfolgt auf der Grundlage des Verdienstausfalls. Ersetzt wird das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Netto-Arbeitsentgelt immer für den ganzen, zusammenhängenden Zeitraum der (in der Regel 14-tägigen) Absonderung. Umfasst sind dabei auch die Wochenenden und gesetzlichen Feiertage.

Darüber hinaus werden jeweils die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung erstattet (§ 57 IfSG) beziehungsweise – soweit keine gesetzliche Pflichtversicherung besteht – die diesbezüglichen Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (§ 58 IfSG) ersetzt.

Was sind entschädigungsfähige Entgeltbestandteile?

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung bzw. Pflicht zur Absonderung vor dem 31.03.2021 gilt Folgendes: Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstausfalls zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltausfallprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sowie Mehrarbeitsvergütung zählen dazu, soweit sie sozialversicherungspflichtig sind, die steuerfreien Grenzen überschreiten und planmäßig anfallen. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn der betroffene Arbeitsnehmer bereits im Voraus, zum Beispiel durch den Schichtplan für den Dienst eingeteilt war.
Überschreitet das Grundgehalt 25 Euro pro Stunde oder werden die Zuschläge pauschalisiert gezahlt, werden sie ebenfalls angerechnet. Vergütung für ungeplant anfallende Mehrarbeit wird für den Verdienstausfall nicht berücksichtigt. Auch einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.
Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung bzw. Pflicht zur Absonderung ab dem 31.03.2021 gilt Folgendes: Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstausfalls zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltausfallprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zählen dazu.
Vergütung für ungeplant anfallende (fiktive) Mehrarbeit wird für den Verdienstausfall nicht berücksichtigt. Ist die Mehrarbeit im betreffenden Arbeitsverhältnis jedoch üblich und findet regelmäßig statt, so wird die entsprechende Mehrarbeitsvergütung berücksichtigt. Einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Wie errechnet sich der Bruttoverdienstausfall?

Der Bruttoverdienstausfall wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, das heißt sie entspricht der Anzahl der **Kalendertage** in Absonderung in diesem Monat, geteilt durch die Anzahl an Gesamttagen in dem Monat. Die Anzahl der Tage in Absonderung sind die Tage, für die diese behördlich angeordnet wurde und kein Ausschlussgrund (zum Beispiel Urlaub, Betriebsschließung, Krankheit, Kinderkrankenstand, etc.) vorliegt. Damit gilt: Entfallene Arbeitszeit = Anzahl der Tage mit Entschädigungsanspruch in diesem Monat/Anzahl der Tage in diesem Monat. Zur Berechnung des Bruttoverdienstausfalls wird das monatliche Brutto-Einkommen/der monatliche Brutto-Lohn mit dem Anteil der entfallenen Arbeitszeit multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto und wurde vom 15.06. bis 29.06. in Absonderung gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Absonderung. Damit entfiel

50 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 15 Kalendertage in Absonderung/30 Kalendertage im Juni). Der Bruttoverdienstausfall beträgt somit 1.000 Euro (50 Prozent x 2.000 Euro).

Wie wird der Nettoverdienstausfall des Arbeitnehmers berechnet?

Soweit ein Arbeitnehmer in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversichert ist, müssen vom Bruttoverdienstausfall die Steuern und die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Der Nettoverdienstausfall errechnet sich, indem die sogenannte Nettoentgeltdifferenz gebildet wird. Das bedeutet, dass zunächst Bruttosollentgelt und Bruttoistentgelt in Nettosollentgelt und Nettoistentgelt umzuwandeln sind und sodann das Nettoistentgelt vom Nettosollentgelt in Abzug zu bringen ist. Der hiernach errechnete Wert stellt den Nettoverdienstausfall dar. Im Antrag ist unter anderem der hiernach errechnete Nettoverdienstausfall anzugeben.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 5.000 Euro brutto (Steuerklasse I) und wurde vom 15.06. bis 29.06. in Absonderung gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Absonderung. Damit entfiel 50 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 15 Kalendertage in Absonderung/30 Kalendertage im Juni). Sein Bruttoistentgelt beträgt folglich 2.500 Euro. Gemäß der Umrechnungstabelle nach SGB III EntgV 2020 beträgt das Nettosollentgelt 2.953,28 Euro und das Nettoistentgelt 1.698,11 Euro. Der Nettoverdienstausfall liegt bei 2.953,28 Euro - 1.698,11 Euro = 1.255,17 Euro.

Für Fälle ab 2021 erfolgt die Berechnung nach einer aktualisierten Umrechnungstabelle, die in dem für die Antragstellung zu nutzenden Fachverfahren www.ifsg-online.de für die Plausibilisierung des Antrags hinterlegt ist.

Wie erfolgt die Umrechnung von brutto auf netto bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich pflichtversichert sind?

Ist ein Arbeitnehmer in einzelnen Sozialversicherungszweigen nicht gesetzlich pflichtversichert, muss zur Berechnung des Nettoverdienstausfalls ein Abzug an „entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang“ vorgenommen werden, § 56 Abs. 3 Satz 1 IfSG. Im Vergleich zu seinem regulären Arbeitsentgelt erhält der nicht in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer also einen geringeren Nettoentschädigungsbetrag in Vorleistung des Arbeitgebers ausbezahlt. Es werden ihm „fiktive“ Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Was sind Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang?

Es handelt sich um die tatsächlichen Aufwendungen des betreffenden Arbeitnehmers zur sozialen Sicherung (zum Beispiel um seine Beiträge zur privaten Krankenversicherung). Sie sind der Höhe nach begrenzt auf die fiktiven Beiträge, die in der jeweiligen gesetzlichen Pflichtversicherung anfallen würden („angemessener Umfang“).

Wer erhält die Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang erstattet?

Der Arbeitgeber hat nur bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer in Vorleistung zu treten, § 57 IfSG. Eine Vorleistungspflicht trifft ihn also selbst dann nicht, wenn ein freiwillig gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer sogenannter Firmenzahler ist. Dasselbe gilt für etwaige Zuschüsse nach §§ 257 SGB V, 61 SGB XI. Der betreffende Arbeitnehmer kann insoweit einen eigenen Erstattungsantrag nach § 58 IfSG stellen.

Soweit ein Arbeitgeber die Beiträge des freiwillig gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers aus Praktikabilitätsgründen entgegen § 57 IfSG selbst in Vorleistung abgeführt hat, erhält er diese gleichwohl erstattet. Es wird davon ausgegangen, dass er die Beiträge in Vertretung seines Arbeitnehmers abgeführt hat und der Arbeitnehmer seinen Erstattungsanspruch nach § 58 IfSG an den Arbeitgeber abgetreten hat. In diesen Fällen sind die abgeführten Beiträge entgegen der Formulierungen im Online-Antrag bei den erbrachten Beiträgen des in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers einzutragen. Der Hinweis, dass bei freiwillig gesetzlich versicherten Arbeitnehmern keine Eintragungen vorzunehmen sind, kann insoweit ignoriert werden.

Erhält der Arbeitgeber bei gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge jeweils die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erstattet?

Der Arbeitgeber hat sowohl bezüglich der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteile in Vorleistung zu gehen und erhält insoweit auch beide erstattet.

In welcher Höhe erhält der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer erstattet?

Es ist eine Verhältnisrechnung vorzunehmen. Das Brutto-Sollentgelt ist prozentual aufzuteilen in den Entschädigungsanteil und das für geleistete Arbeit gezahlte Brutto-Istentgelt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto und wurde vom 15.06. bis 29.06. in Absonderung gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Absonderung. An den übrigen 15 Kalendertagen hat er seine Arbeitsleistung erbracht. Die im Juni abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge werden jeweils zu 50 Prozent erstattet.

Werden die Umlagen U1, U2 und U3 erstattet?

Mit dem 3. Bevölkerungsschutzgesetz wurde § 57 IfSG mit Wirkung vom 19. November 2020 dahingehend erweitert, dass während des Bezuges von Leistungen nach § 56 IfSG, auch soweit sie vom Arbeitgeber vorausgeleistet werden, weiterhin alle drei Umlagen zu zahlen sind. Die Umlagen U1, U2

und/oder U3 werden daher erstattet, wenn diese hinsichtlich des betreffenden Arbeitnehmers tatsächlich angefallen sind beziehungsweise abgeführt wurden und es sich um Entschädigungszeiträume ab dem (aus Vereinfachungsgründen) 1. November 2020 handelt.

Bundesfreiwilligendienst: Haben Freiwillige, die in Absonderung müssen, einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG?

Mit der Vereinbarung, mit dem Bund einen Bundesfreiwilligendienst abzuleisten, wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst ableisten, erhalten ein sog. Taschengeld. Hierbei handelt es sich um kein entschädigungsfähiges Entgelt gem. § 56 Abs. 3 IfSG, so dass eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG nicht in Betracht kommt.

Wie wird die Entschädigung bei Selbständigen berechnet?

Die für die Berechnung des Verdienstausfalls des Arbeitnehmers maßgebenden Regelungen gelten für die Berechnung des Verdienstausfalls des Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass **ein Zwölftel des Arbeitseinkommens** (§ 15 SGB IV) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist, § 56 Abs. 3 Satz 5 IfSG.

Wo und wie ist der Antrag zu stellen?

Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer in Vorleistung auszuzahlen, § 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber sodann **auf Antrag** von den in Baden-Württemberg insoweit zuständigen Regierungspräsidien erstattet (§ 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG). Ab der siebten Woche ist der Entschädigungsantrag durch den Arbeitnehmer selbst beim örtlich zuständigen Regierungspräsidium zu stellen.

Selbständige stellen den Antrag von Beginn an beim örtlich zuständigen Regierungspräsidium.

Die Antragstellung erfolgt online unter www.ifsg-online.de möglich. Dort finden sich weitere Informationen zur Antragsstellung und den insoweit beizufügenden Nachweisen. Das zuständige Regierungspräsidium kann auf Nachfrage zur Vermeidung unbilliger Härten auf eine Übermittlung durch Datenfernübertragung verzichten. Eine unbillige Härte liegt insbesondere dann vor, wenn die Schaffung der technischen Möglichkeiten für eine Online-Antragstellung nur mit einem nicht unerheblichen finanziellen Aufwand möglich wäre, beispielsweise soweit kein funktionsfähiger Computer oder kein Internet zur Verfügung steht.

Gemäß § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG sind die Anträge nach § 56 Abs. 5 IfSG innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei dem zuständigen Regierungspräsidium zu stellen.

Was ist dem Online-Antrag nach § 56 Abs. 1 IfSG beizufügen?

Es ist zwingend erforderlich, dass ein Nachweis über die Absonderung erbracht wird. Dabei gilt es wie folgt zu unterscheiden:

Soweit eine Absonderungsanordnung ergangen ist oder die Absonderungspflicht durch die zuständige Behörde schriftlich bestätigt wurde, ist die Absonderungsanordnung oder die schriftliche Bestätigung über die Absonderungspflicht vorzulegen.

Soweit die Pflicht zur Absonderung aus der Corona-Verordnung Absonderung folgt, gilt es wie folgt zu unterscheiden:

Positiv getesteten Personen, engen Kontaktpersonen sowie haushaltsangehörigen Personen ist von der Ortspolizeibehörde auf Verlangen eine Bescheinigung auszustellen, aus der die Pflicht zur Absonderung und der Absonderungszeitraum hervorgeht, § 7 Abs. 1 Corona-Verordnung Absonderung. Diese Bescheinigung ist dem Antrag beizufügen.

Eine solche Bescheinigung wird nicht ausgestellt, wenn das positive Testergebnis auf einem Schnelltest beruht und das Testergebnis dem Gesundheitsamt nicht nach §§ 6 oder 7 IfSG gemeldet wurde (z. B. bei Antigen-Schnelltests in Pflegeheimen). In diesen Fällen erhalten die positiv getesteten Personen stattdessen von der die Testung vornehmenden Stelle eine Bescheinigung über das positive Testergebnis unter Angabe des Testdatums, § 7 Abs. 2 CoronaVO Absonderung. Diese Bescheinigung ist dem Antrag beizufügen, wenn keine Bescheinigung nach § 7 Abs. 1 CoronaVO Absonderung vorliegt.

Haushaltsangehörige Personen erhalten keine Bescheinigung, wenn der positive Test der positiv getesteten Person auf einem Schnelltest beruht. Sie müssen daher anderweitig, z. B. durch Auszüge aus dem Melderegister nachweisen, dass sie Haushaltsangehörige einer positiv getesteten Person sind.

Wenn der PCR-Test eines Krankheitsverdächtigen negativ ausfällt, wird keine Bescheinigung über die Absonderung ausgestellt. Die Tage von Beginn der Absonderung wegen Krankheitsverdacht bis zum Bekanntwerden des Testergebnisses sind gleichwohl entschädigungsfähig. Als Nachweis ist das PCR-Testergebnis vorzulegen. Dieses enthält das Datum der Testung und das des Testergebnisses. In diesen Fällen dürfte die betreffende Person aber häufig arbeitsunfähig erkrankt gewesen sein, sodass ein Entschädigungsanspruch ohnehin ausscheidet. Auch könnte ein Fall des § 616 BGB vorliegen, soweit dieser auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Ohne Vorlage diesbezüglicher Nachweise können Entschädigungsanträge nicht bewilligt werden.

Bei Selbständigenanträgen ist der Einkommensnachweis des Vorjahres vorzulegen sowie eine Bescheinigung des Einkommensausfalls im maßgeblichen Zeitraum (wenn vorliegend).

Können Pendler, die beispielsweise in Frankreich wohnen, in Deutschland arbeiten und von einer französischen Behörde in Absonderung geschickt wurden, eine Erstattung der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG erhalten?

Normalerweise nein.

Auf Grundlage der Entscheidung einer französischen Behörde kann keine Entschädigung nach § 56 IfSG gezahlt werden. Vielmehr muss eine deutsche Behörde gehandelt haben oder eine deutsche Rechtsnorm (z. B. CoronaVO Absonderung) greifen.

Die Anordnung einer Absonderung durch eine deutsche Behörde kann auf Grundlage des § 30 Abs. 1 IfSG getroffen werden. Liegt der Grund der Absonderung aber im Ausland und handelt es sich um ausländische Mitarbeiter, so haben die deutschen Behörden bereits keine Zuständigkeit für den Erlass einer Absonderungsanordnung. Eine ausländische Absonderungsanordnung kann auch nicht in eine deutsche Absonderungsanordnung umgewandelt werden. Hierfür gibt es keine Rechtsgrundlage.

Auch ein Tätigkeitsverbot gem. § 31 IfSG kommt nicht in Betracht, wenn sich die betreffende Person bereits an Ihrem Wohnort im Ausland absondert.

Ein Tätigkeitsverbot kann aber in einem Ausnahmefall notwendig sein: wenn die französische Absonderungsanordnung früher endet als die Absonderungspflicht nach der CoronaVO Absonderung, da nur so eine Einreise zur Wiederaufnahme der Tätigkeit verhindert werden kann. Nur wenn in einem solchen Ausnahmefall für den Zeitraum nach Ablauf der von Frankreich angeordneten Absonderung ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, ist ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG für diesen Zeitraum möglich.

Antworten auf häufige Fragen zu Entschädigungen nach § 56 Abs. 1a IfSG / Verdienstausfall wegen Kinderbetreuung oder Betreuung von Menschen mit Behinderungen

Wo ist der Anspruch auf Entschädigung für Eltern geregelt?

Unter den Voraussetzungen von § 56 Absatz 1a IfSG haben erwerbstätige Sorgeberechtigte einen Anspruch auf eine Entschädigung in Geld, wenn sie aufgrund der (auch teilweisen) Schließung von Schulen oder Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Menschen mit Behinderungen einen Verdienstausfall erleiden. Dasselbe gilt ab dem 19. November 2020, wenn das Kind von der zuständigen Behörde (Ortspolizeibehörde, Gesundheitsamt) abgesondert wurde oder sich aufgrund einer Rechtsverordnung des Landes absondern musste.

Für Absonderungszeiträume ab dem 16. Dezember 2020 besteht nach einer Gesetzesänderung ein Anspruch auch dann, wenn Schul- oder Betriebsferien behördlich angeordnet wurden oder die Präsenzpflicht in der Schule aus Gründen des Infektionsschutzes aufgehoben wurde. Dazu gehören nach der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder Hybridunterricht.

Ab dem 22. Februar 2021 besteht der Anspruch auch bei Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder - ab dem 31.3.2021 - einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung abzusehen.

Weitere Informationen finden Sie in den nachfolgenden Merkblättern:

- Informationen für Schulen, Kindertageseinrichtungen, Eltern und Arbeitgeber zu Entschädigungsansprüchen nach §§ 56 bis 58 IfSG bei Schließung von Schulen oder Kindertageseinrichtungen oder Absonderungsanordnungen gegenüber Kindern (Stand: 28.04.2021) (PDF) sowie
- Information für „Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen", Eltern und Arbeitgeber zu Entschädigungsansprüchen nach §§ 56 bis 58 Infektionsschutzgesetz (IfSG) bei Schließung der Einrichtung oder bei Absonderungsanordnungen gegenüber dort tätigen Menschen mit Behinderung (Stand: 01.05.2021) (PDF)

Aktuelle Fassung dieser Vorschrift: § 56 Infektionsschutzgesetz - IfSG

Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Entschädigungsanspruch für Eltern?

Die wesentlichen Voraussetzungen sind:

- Die Schule oder Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder Menschen mit Behinderungen wurde auf behördliche Anordnung geschlossen, deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung (zum Beispiel Quarantäne) wurde untersagt oder es wurden Schul- oder Betriebsferien behördlich angeordnet bzw. die Präsenzpflicht in der Schule behördlich aufgehoben (dazu zählt auch Homeschooling oder Hybridunterricht).
  Ab dem 22. Februar 2021 besteht der Anspruch auch bei Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder – ab dem 31. März 2021 – einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung abzusehen.
- Es fallen keine gesetzlichen Feiertage, Schul- oder Kitaferien, Betriebsferien in den Betreuungszeitraum, während derer die Einrichtungen ohnehin geschlossen gewesen wären.
- Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen.
- Es gab keine Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen (zum Beispiel durch ältere Geschwister oder eine Notbetreuung in der Schule oder der Kita).

Bitte verwenden Sie im Fall von Absonderungsanordnungen gegenüber dem Kind das Formular „Onlineantrag bei Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen“, da rechtlich eine (teilweise) Schulschließung beziehungsweise ein Betretungsverbot für die Einrichtung angenommen wird. Der „Online-Antrag bei Quarantäne“ bezieht sich nur auf Absonderungsanordnungen gegenüber dem Erwerbstätigen selbst.

Nähere Informationen finden Sie im Merkblatt:

> Informationen für Schulen, Kindertageseinrichtungen, Eltern und Arbeitgeber zu Entschädigungsansprüchen nach §§ 56 bis 58 IfSG bei Schließung von Schulen oder Kindertageseinrichtungen oder Absonderungsanordnungen gegenüber Kindern (Stand: 28.04.2021) (PDF)

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG bestehen, wenn eine einzelne Klasse einer Schule in Absonderung geschickt wird oder z. B. nur die Teilgruppe „katholische Religion“?

Ja. § 56 Abs. 1a IfSG ist dahingehend auszulegen, dass eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG in folgenden Fällen zu leisten ist:

- Schließung der Einrichtung durch die zuständige Behörde,
- Absonderung (Quarantäne) einzelner Klassen oder Gruppen von Schülern einer Schule. Insoweit wird eine (Teil-) Schließung der Einrichtung angenommen.

Diese Auslegung gilt für alle Einrichtungsschließungen und Gruppen-Absonderungen ab dem Ende der Pfingstferien (15. Juni 2020). Etwaige Anträge, die bereits entgegen dieser Rechtsauffassung beschieden wurden, werden durch die Regierungspräsidien neu beschieden.

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG entstehen, wenn die Entscheidung über eine (Teil-)Schließung der Einrichtung (zum Beispiel Distanz- oder Hybridunterricht) von der Schul- oder Kitaleitung oder deren Träger getroffen wird?

Wenn die Entscheidung über eine (Teil-)Schließung der Einrichtung (beziehungsweise sonstige organisatorische Maßnahmen) von der Schul- oder Kitaleitung oder deren Träger getroffen wird, wenn etwa die Schulleitung vorsorglich eine Klasse nach Hause schickt, ohne dass eine Anordnung der zuständigen Behörde vorliegt, gilt Folgendes:

Für Entschädigungszeiträume bis einschließlich 15. Dezember 2020 besteht kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Grund: Hier hat nicht die „zuständige Behörde“ (Ortspolizeibehörde, Gesundheitsamt, Landesregierung) im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG gehandelt. Dies gilt für Einrichtungen für Menschen mit Behinderung bis heute.

Schulen:

Für Absonderungszeiträume ab dem 16. Dezember 2020 besteht dagegen ein Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG, wenn die Präsenzpflicht in der Schule aus Gründen des Infektionsschutzes aufgehoben wurde. Dazu gehören nach der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder Hybridunterricht.

Kitas und Einrichtungen der Kindertagespflege:

Ab dem 22. Februar 2021 (mit Wiederaufnahme des Regelbetriebs in Kitas und Einrichtungen der Kindertagespflege) besteht der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG auch bei Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot.

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG bestehen, wenn eine einzelne Gruppe eines Kindergartens in Absonderung geschickt wird?

Ja. § 56 Abs. 1a IfSG ist dahingehend auszulegen, dass eine Entschädigung in folgenden Fällen zu leisten ist:

- Schließung der gesamten Kindertageseinrichtung durch die zuständige Behörde
- Absonderung (Quarantäne) einzelner Gruppen einer Kindertageseinrichtung durch die zuständige Behörde. Insoweit wird eine (Teil-) Schließung der Einrichtung angenommen.

Diese Auslegung gilt für alle Einrichtungsschließungen und Gruppen-Absonderungen ab dem Ende der Pfingstferien (15. Juni 2020). Etwaige Anträge, die in der Vergangenheit entgegen dieser Rechtsauffassung beschieden wurden, werden durch die Regierungspräsidien neu beschieden.

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG bestehen, wenn eine einzelne Gruppe einer Einrichtung zur Betreuung von Menschen mit Behinderung in Absonderung geschickt wird?

Ja. § 56 Abs. 1a IfSG ist dahingehend auszulegen, dass eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG in folgenden Fällen zu leisten ist:

- Schließung der gesamten Einrichtung für Menschen mit Behinderungen durch die zuständige Behörde
- Absonderung (Quarantäne) einzelner Gruppen einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen. Insoweit wird eine (Teil-) Schließung der Einrichtung angenommen.

Diese Auslegung gilt für alle Einrichtungsschließungen und Gruppen-Absonderungen ab dem Ende der Pfingstferien (15. Juni 2020). Etwaige Anträge, die in der Vergangenheit entgegen dieser Rechtsauffassung beschieden wurden, werden durch die Regierungs-präsidien neu beschieden.

Dagegen kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG nicht entstehen, sofern die (Teil-)Schließung der Einrichtung (beziehungsweise sonstige organisatorische Maßnahmen) von der Leitung der Einrichtung oder deren Träger getroffen wird. Hier hat nicht die „zuständige Behörde" (Ortspolizeibehörde, Gesundheitsamt, Landesregierung) im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG gehandelt.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG, wenn eine Absonderungsanordnung gegenüber einem einzelnen Kind ergeht, z. B. weil es im Sportverein Kontakt zu einer ansteckungsverdächtigen Person hatte?

Wenn ein einzelnes Kind Adressat einer Absonderungsanordnung ist oder es sich aufgrund einer Rechtsverordnung des Landes absondern musste, gilt Folgendes:

- Wenn es sich um Absonderungszeiträume handelt, die bis zum 18. November 2020 abgeschlossen sind, entsteht kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Insofern liegt keine (Teil-) Schließung der Einrichtung vor.
- Wenn es sich um Absonderungszeiträume ab dem 19. November 2020 handelt, greift die ausdrückliche Neuregelung durch das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung, das mit Wirkung zum 19. November 2020 in Kraft getreten ist. Danach besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG, soweit die Voraussetzungen im Übrigen vorliegen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Absonderung einen Bezug zur Einrichtung hatte oder nicht. Eine Entschädigung wird daher auch dann gezahlt, wenn die Absonderung auf einem Sachverhalt beruht, der sich außerhalb der Schule oder Einrichtung zugetragen hat, zum Beispiel auf einem Kindergeburtstag oder im Sportverein.

Bei am 19. November 2020 schon laufenden Absonderungszeiträumen (zum Beispiel Absonderung vom 12. November 2020 bis 26. November 2020) tritt also am 19. November 2020 eine Zäsur ein: Ein Entschädigungsanspruch besteht im Beispielsfall nur für den Zeitraum vom 19. November 2020 bis zum 26. November 2020.

Kann ein Anspruch auf Entschädigung wegen der Schul- und Kitaschließungen ab dem 16.12.2020 bestehen?

Ja. Es handelt sich dabei um Schließungen im Sinne § 56 Abs. 1a IfSG.

Soweit die übrigen Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen und keine Ausschlussgründe gegeben sind, kann also ein Entschädigungsanspruch bestehen.

Zu beachten ist insoweit insbesondere, dass während der regulären Schulferien beziehungsweise regulären Schließtage der Kita kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht.

Haben Grenzgänger einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG?

Beispielsweise in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, in Frankreich arbeitet und nun die Schule oder die Kita geschlossen wird.

Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG wegen Verdienstausfall aufgrund fehlender Kinderbetreuung kommt in Betracht, wenn aufgrund einer Maßnahme einer deutschen Behörde die Kinderbetreuung entfällt, also eine Schule von der zuständigen Behörde geschlossen wird (Ortspolizeibehörde/Gesundheitsamt) oder eine Klasse oder ein Teil einer Schulklasse von der zuständigen Behörde (Ortspolizeibehörde/Gesundheitsamt) in Absonderung geschickt wird. Dasselbe gilt, wenn das Kind von einer deutschen Behörde abgesondert wurde oder sich aufgrund einer deutschen Rechtsverordnung absondern musste und es sich um Absonderungszeiträume ab dem 19. November 2020 handelt.

Außerdem, wenn Schulferien behördlich angeordnet bzw. die Präsenzpflicht in der Schule behördlich aufgehoben wurde (dazu zählt auch Homeschooling oder Hybridunterricht). Ab dem 22. Februar 2021 besteht ein Anspruch auch bei einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch einer Schule abzusehen.

Es kommt nicht darauf an, wo der Antragsteller wohnt oder wo die Arbeitsstelle liegt. Entsprechendes gilt für Kindertageseinrichtungen und deren Gruppen.

Soweit sich die Betriebsstätte im Ausland befindet, kann der Arbeitnehmer nicht darauf verwiesen werden, dass der Arbeitgeber den Anspruch für ihn geltend macht. Der Anspruch des Arbeitnehmers besteht in diesem Fall bereits ab der 1. Woche und kann von ihm selbst geltend gemacht werden. Hierzu kann der Arbeitnehmerantrag verwendet werden. Die Antragsfrist beträgt zwei Jahre.

Wer ist anspruchsberechtigt?

- Erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder eine Behinderung haben und deshalb auf Hilfe angewiesen sind, sowiet keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht.
- Pflegeeltern, die ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII in den Haushalt aufgenommen haben.

Was ist eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit?

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit kann beispielsweise gegeben sein, wenn ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder / Verwandte die Betreuung des Kindes oder – bei Geschwistern – der Kinder übernehmen können.

Personen, die einer Corona-Risikogruppe angehören, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung (zum Beispiel Großeltern).

Die Frage, ob im Einzelfall eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vorliegt, ist durch die sorgeberechtigten Personen selbst zu entscheiden. Das gilt auch für die Frage, ob es im Einzelfall (z. B. je nach pandemischer Lage) zumutbar ist, das Kind in eine angebotene Notbetreuung zu geben.

In welchen Fällen besteht kein Anspruch auf Entschädigung?

Ein Entschädigungsanspruch besteht insbesondere in folgenden Fällen nicht:

- bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber
- bei zumutbarer ortsflexibler Arbeitsmöglichkeit oder anderen flexiblen Arbeitsmodellen (das kann auch Homeoffice sein)
- bei angeordneter Kurzarbeit
- bei vorhandenem Zeitguthaben (muss vorrangig abgebaut werden)
- wenn die Schule oder Betreuungseinrichtung ohnehin wegen Schul- oder Betriebsferien geschlossen ist

Wie verhält sich der Erhalt von Kinderkrankengeld zum Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG?

Gesetzlich pflichtversicherte Eltern können im Jahr **2021** pro Kind und Elternteil 30 statt 10 Tage Kinderkrankengeld beantragen, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 65 Tage.

Der Anspruch besteht auch, wenn ein Kind zu Hause betreut werden muss, weil Schulen, Kitas oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung geschlossen sind, die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zum Betreuungsangebot der Kita eingeschränkt wurde.

Der Anspruch besteht auch, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder das Kind aufgrund einer behördlichen Empfehlung die Schule, Kita oder Einrichtung für Behinderte nicht besucht.

Eltern können das Kinderkrankengeld auch beantragen, wenn sie im Homeoffice arbeiten können. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch auf 60 Tage pro Kind und Elternteil, maximal bei mehreren Kindern auf 130 Tage.

Diese neue Regelung gilt **rückwirkend zum 5. Januar 2021**. Abgerechnet werden die zusätzlichen Leistungen über die Krankenkassen. Die Regelung zur Verlängerung des Leistungszeitraums des Kinderkrankengeldes ist zeitlich auf das Kalenderjahr 2021 begrenzt und wird daher zum 1. Januar 2022 wieder aufgehoben. Das Kinderkrankengeld beträgt 90 Prozent des Nettoverdienstes.

Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld wegen Schul- oder Kitaschließung oder wegen Aufhebung der Präsenzpflicht an Schulen bzw. Einschränkung der Betreuungsangebote der Kita beansprucht, kann für diese Arbeitstage nicht gleichzeitig ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend gemacht werden. Die Eltern haben also ein **Wahlrecht** zwischen der Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes oder der Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Im Übrigen sind die beiden Regelungen aber getrennt voneinander zu betrachten. Insbesondere werden in Anspruch genommene Kinderkrankengeldtage nicht auf die 10- bzw. 20-wöchige Maximalbezugszeit des Anspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG angerechnet.

Im (Online-)Antrag nach § 56 Abs. 1a IfSG müssen die Antragsteller wahrheitsgemäß bestätigen, dass sie für die beantragten Entschädigungstage nicht bereits Kinderkrankengeld in Anspruch genommen haben.

Was ist, wenn die Kita während der Schulferien normalerweise geöffnet hat?

Ist die Kita während der Ferien geöffnet oder bietet eine Ferienbetreuung an, besteht während dieser Zeit ein Anspruch auf Entschädigung, wenn das Kind die Kita unter normalen Umständen besucht hätte und nicht ohnehin ein Urlaub geplant war.

Entfällt der Anspruch, wenn es möglich ist, im Homeoffice zu arbeiten?

Es kann sich um eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit handeln, soweit die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (zum Beispiel Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist.

Ob die Nutzung zumutbar ist, ist im Einzelfall zu entscheiden. Kriterien hierfür sind die Art und Dauer der Tätigkeit.

Arbeitgebern wird empfohlen, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besprechen, in welchem Umfang die Arbeit im Homeoffice neben der Kinderbetreuung realisiert werden kann. Sofern dies aufgrund der Doppelbelastung unzumutbar ist, muss dies vom Arbeitgeber bei der Antragstellung bestätigt werden. Es besteht dann der Anspruch aus § 56 Absatz 1a IfSG.

In der Begründung des EpilageFortGG hat der Gesetzgeber nun klargestellt, dass jedenfalls in Fällen, in denen der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer der genannten Einrichtungen abzusehen, der Anspruch unabhängig davon bestehen soll, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.

Für welchen Zeitraum kann Entschädigung beantragt werden?

Der Entschädigungsanspruch steht jeder erwerbstätigen Person für längstens zehn Wochen pro Jahr zu. Für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr.

Der Jahreszeitraum beginnt (gemäß der Klarstellung durch das „Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen", in Kraft ab 31. März 2021) mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach § 5 Absatz 1 Satz 1 (zum 28. März 2020). Damit beginnt der Jahreszeitraum am 29. März 2021 neu zu laufen.

Die Regelung des § 56 Absatz 1a Satz 1 IfSG gilt so lange fort, wie der Deutsche Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite feststellt. Die bisher geltende Befristung zum 31. März 2021 wurde damit aufgehoben.

Kann die Entschädigung auch tageweise geltend gemacht werden?

Der Maximalzeitraum von zehn beziehungsweise zwanzig Wochen muss nicht an einem Stück ausgeschöpft werden Er kann auf mehrere Monate aufgeteilt werden beziehungsweise tageweise geltend gemacht werden.

Für den Fall, in denen die zehn beziehungsweise zwanzig Wochen nicht an einem Stück in Anspruch genommen wird, ist dieser Zeitraum in Arbeitstage umzurechnen.

- Bei einer 5-Tage-Woche: 50 beziehungsweise 100 Arbeitstage
- Bei einer 4-Tage-Woche: 40 beziehungsweise 80 Arbeitstage
- Bei einer 3-Tage-Woche: 30 beziehungsweise 60 Arbeitstage
- Bei einer 2-Tage-Woche: 20 beziehungsweise 40 Arbeitstage
- Bei einer 1-Tage-Woche: 10 beziehungsweise 20 Arbeitstage

Eine Verteilung auf einzelne Stunden ist nicht vorgesehen. Das bedeutet im Einzelfall, dass auch bei Teilzeittätigkeit, sofern jeden Tag nur wenige Stunden gearbeitet wird, entsprechend ein Tag vom Gesamtumfang verbraucht wird.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April an 6 Tagen nur jeweils vormittags arbeiten (50 Prozent des Tages). Damit entfiel (gerundet) 23 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 halbe (3 ganze) Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Der Verdienstausfall (brutto) beträgt somit 460 Euro (23 Prozent x 2.000 Euro). Der Arbeitnehmer verliert aber 6 seiner insgesamt 30 Entschädigungstage.

Wie hoch ist die Entschädigung?

Die Berechnung der Entschädigung erfolgt auf der Grundlage des Verdienstausfalls. Er-setzt werden 67 Prozent des Nettoverdienstausfalls, höchstens 2.016 Euro pro Monat.

Da der Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG nicht auf einen zusammenhängenden Zeitraum bezogen ist, kann eine Entschädigung nur für konkrete Arbeitstage gewährt werden. Erstattet wird deshalb der Verdienstausfall pro Arbeitstag x der Anzahl der Arbeitstage mit Betreuungshindernis. Eine Entschädigung an gesetzlichen Sonn- und Feiertagen besteht daher nicht.

Darüber hinaus werden jeweils die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung erstattet (§ 57 IfSG) beziehungsweise – soweit keine gesetzliche Pflichtversicherung besteht – die diesbezüglichen Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (§ 58 IfSG). Bemessungsgrundlage ist jeweils 80 Prozent des der Entschädigung nach § 56 IfSG zugrundeliegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens.

Was sind entschädigungsfähige Entgeltbestandteile?

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung bzw. Pflicht zur Absonderung vor dem 31. März 2021 gilt Folgendes:

Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstausfalls zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltausfallprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sowie Mehrarbeitsvergütung zählen dazu, soweit sie sozialversicherungspflichtig sind, die steuerfreien Grenzen überschreiten und planmäßig anfallen. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn der betroffene Arbeitsnehmer bereits im Voraus, zum Beispiel durch den Schichtplan für den Dienst eingeteilt war.

Überschreitet das Grundgehalt 25 Euro pro Stunde oder werden die Zuschläge pauschalisiert gezahlt, werden sie ebenfalls angerechnet. Vergütung für ungeplant anfallende Mehrarbeit wird für den Verdienstausfall nicht berücksichtigt. Auch einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung bzw. Pflicht zur Absonderung ab dem 31. März 2021 gilt Folgendes:

Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstausfalls zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltausfallprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zählen dazu.

Vergütung für ungeplant anfallende (fiktive) Mehrarbeit wird für den Verdienstausfall nicht berücksichtigt. Ist die Mehrarbeit im betreffenden Arbeitsverhältnis jedoch üblich und findet regelmäßig statt, so wird die entsprechende Mehrarbeitsvergütung berücksichtigt. Einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Wie errechnet sich der Bruttoverdienstausfall?

Der Bruttoverdienstausfall wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit und dem monatlichen Einkommen/Lohn ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, das heißt sie entspricht der Anzahl der Betreuungstage geteilt durch die Anzahl der regulären **Arbeitstage** pro Monat. Die Anzahl der Betreuungstage sind die Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer seiner Arbeit aufgrund des Betreuungshindernisses nicht nachgehen konnte. Die Anzahl der regulären Arbeitstage pro Monat ergibt sich aus der Anzahl der regulären Arbeitstage pro Woche (zwischen Montag und Freitag), multipliziert mit der durchschnittlichen Anzahl an Arbeitswochen pro Monat von 4,286. Damit gilt: Entfallene Arbeitszeit = Betreuungstage in diesem Monat/Reguläre Anzahl an Arbeitstagen pro Monat. Zur Berechnung des Bruttoverdienstausfalls wird der monatliche Brutto-Lohn mit dem Anteil der entfallenen Arbeitszeit multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April 6 Tage nicht arbeiten. Damit entfiel (gerundet) 47 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Der Bruttoverdienstausfall beträgt somit 940 Euro (47 Prozent x 2.000 Euro).

Wie wird der Nettoverdienstausfall des Arbeitnehmers berechnet?

Soweit ein Arbeitnehmer in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversichert ist, müssen vom Bruttoverdienstausfall die Steuern und die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Der Nettoverdienstausfall errechnet sich, indem die sogenannte Nettoentgeltdifferenz gebildet wird. Das bedeutet, dass zunächst Bruttosollentgelt und Bruttoistentgelt in Nettosollentgelt und Nettoistentgelt umzuwandeln sind und sodann das Nettoistentgelt vom Nettosollentgelt in Abzug zu bringen ist. Der hiernach errechnete Wert stellt den Nettoverdienstausfall dar. Im Antrag ist unter anderem der hiernach errechnete Nettoverdienstausfall anzugeben. Die Umrechnung zu 67 Prozent erfolgt systemseitig.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 5.000 Euro brutto (Steuerklasse I) und hatte im Juni an der Hälfte seiner Arbeitstage ein Betreuungsproblem. Damit entfiel 50 Prozent seiner Arbeitszeit. Sein Bruttoistentgelt beträgt folglich 2.500 Euro. Gemäß der Umrechnungstabelle nach SGB III EntgV 2020 beträgt das Nettosollentgelt 2.953,28 Euro und das Nettoistentgelt 1.698,11 Euro. Der Nettoverdienstausfall liegt bei 2.953,28 Euro - 1.698,11 Euro = 1.255,17 Euro.

Für Fälle ab 2021 erfolgt die Berechnung nach einer aktualisierten Umrechnungstabelle, die in dem für die Antragstellung zu nutzenden Fachverfahren www.ifsg-online.de für die Plausibilisierung des Antrags hinterlegt ist.

Wie erfolgt die Umrechnung von brutto auf netto bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich pflichtversichert sind?

Ist ein Arbeitnehmer in einzelnen Sozialversicherungszweigen nicht gesetzlich pflichtversichert, muss zur Berechnung des Nettoverdienstausfalls ein Abzug an „entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang“ vorgenommen werden, § 56 Abs. 3 Satz 1 IfSG. Im Vergleich zu seinem regulären Arbeitsentgelt erhält der nicht in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer also einen geringeren Nettoentschädigungsbetrag in Vorleistung des Arbeitgebers ausbezahlt. Es werden ihm „fiktive“ Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Was sind Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang?

Es handelt sich um die tatsächlichen Aufwendungen des betreffenden Arbeitnehmers zur sozialen Sicherung (zum Beispiel um seine Beiträge zur privaten Krankenversicherung). Sie sind der Höhe nach begrenzt auf die fiktiven Beiträge, die in der jeweiligen gesetzlichen Pflichtversicherung anfallen würden („angemessener Umfang“).

Wer erhält die Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang erstattet?

Der Arbeitgeber hat nur bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer in Vorleistung zu treten, § 57 IfSG. Eine Vorleistungspflicht trifft ihn also selbst dann nicht, wenn ein freiwillig gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer sogenannter Firmenzahler ist. Dasselbe gilt für etwaige Zuschüsse nach §§ 257 SGB V, 61 SGB XI. Der betreffende Arbeitnehmer kann insoweit einen eigenen Erstattungsantrag nach § 58 IfSG stellen.

Soweit ein Arbeitgeber die Beiträge des freiwillig gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers aus Praktikabilitätsgründen entgegen § 57 IfSG selbst in Vorleistung abgeführt hat, erhält er diese gleichwohl erstattet. Es wird davon ausgegangen, dass er die Beiträge in Vertretung seines Arbeitnehmers abgeführt hat und der Arbeitnehmer seinen Erstattungsanspruch nach § 58 IfSG an den Arbeitgeber abgetreten hat. In diesen Fällen sind die abgeführten Beiträge entgegen der Formulierungen im Online-Antrag bei den erbrachten Beiträgen des in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers einzutragen. Der Hinweis, dass bei freiwillig gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern keine Eintragungen vorzunehmen sind, kann insoweit ignoriert werden.

Erhält der Arbeitgeber bei gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge jeweils die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erstattet?

Der Arbeitgeber hat sowohl bezüglich der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteile in Vorleistung zu gehen und erhält insoweit auch beide erstattet.

In welcher Höhe erhält der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer erstattet?

Es ist eine Verhältnisrechnung vorzunehmen. Das Brutto-Sollentgelt ist prozentual aufzuteilen in den Entschädigungsanteil und das für geleistete Arbeit gezahlte Brutto-Istentgelt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April 6 Tage nicht arbeiten. Damit entfiel (gerundet) 47 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Die im April abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge werden jeweils zu 47 Prozent erstattet.

Werden die Umlagen U1, U2 und U3 erstattet?

Mit dem 3. Bevölkerungsschutzgesetz wurde § 57 IfSG mit Wirkung vom 19. November 2020 dahingehend erweitert, dass während des Bezuges von Leistungen nach § 56 IfSG, auch soweit sie vom Arbeitgeber vorausgeleistet werden, weiterhin alle drei Umlagen zu zahlen sind. Die Umlagen U1, U2 und/oder U3 werden daher erstattet, wenn diese hinsichtlich des betreffenden Arbeitnehmers tatsächlich angefallen sind beziehungsweise abgeführt wurden und es sich um Entschädigungszeiträume ab dem (aus Vereinfachungsgründen) 1. November 2020 handelt.

Wie wird die Entschädigung bei Selbständigen berechnet?

Die für die Berechnung des Verdienstausfalls des Arbeitnehmers maßgebenden Regelungen gelten für die Berechnung des Verdienstausfalls des Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass **ein Zwölftel des Arbeitseinkommens** (§ 15 SGB IV) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist, § 56 Abs. 3 Satz 4 IfSG.

Wo und wie ist der Antrag zu stellen?

Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses längstens jedoch zehn, bei Alleinerziehenden zwanzig Wochen pro Jahr die Entschädigung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer in Vorleistung auszuzahlen, § 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG. Der Jahreszeitraum beginnt mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach § 5 Absatz 1 Satz 1 IfSG (zum 28. März 2020). Damit beginnt der Jahreszeitraum am 29. März 2021 neu zu laufen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber sodann **auf Antrag** von den in Baden-Württemberg insoweit zuständigen Regierungspräsidien erstattet (§ 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG).

Selbständige stellen den Antrag von Beginn an beim örtlich zuständigen Regierungspräsidium.

Die Antragstellung erfolgt online unter www.ifsg-online.de möglich. Dort finden Sie weitere Informationen zur Antragsstellung und den insoweit beizufügenden Nachweisen. Das zuständige Regierungspräsidium kann auf Nachfrage zur Vermeidung unbilliger Härten auf eine Übermittlung durch Datenfernübertragung verzichten. Eine unbillige Härte liegt insbesondere dann vor, wenn die Schaffung der technischen Möglichkeiten für eine Online-Antragstellung nur mit einem nicht unerheblichen finanziellen Aufwand möglich wäre, beispielsweise soweit kein funktionsfähiger Computer oder kein Internet zur Verfügung steht.

Gemäß § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG sind die Anträge nach § 56 Abs. 5 IfSG innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach dem Ende der vorübergehenden Schließung, der Untersagung des Betretens, der Schul- oder Betriebsferien, der Aufhebung der Präsenzpflicht, der Einschränkung des Kinderbetreuungsangebotes oder der Aufhebung der Empfehlung nach Absatz 1a Satz 1 Nummer 1 bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Was ist dem Online-Antrag nach § 56 Abs. 1a beizufügen?

Dem Online-Antrag ist nicht mehr eine sogenannte Negativbescheinigung beizufügen, die von der betreffenden Einrichtung auszufüllen und zu unterzeichnen ist. Sie wird nur noch im Einzelfall vom zuständigen Regierungspräsidium nach Antragseingang angefordert.

Im Falle einer Absonderung des Kindes ist dem Online-Antrag entweder eine gegenüber dem Kind ergangene Absonderungsanordnung oder eine von der zuständigen Behörde (Gesundheitsamt oder Ortspolizeibehörde) ausgestellte Bescheinigung über die Pflicht zur Absonderung beizufügen.

Soweit sich das Kind aufgrund eines positiven Antigentests absondern musste, kann auch die von der testenden Stelle auszustellende Bescheinigung über den positiven Antigentest vorgelegt werden.

Bei Selbständigenanträgen ist der Einkommensnachweis des Vorjahres vorzulegen sowie eine Bescheinigung des Einkommensausfalls im maßgeblichen Zeitraum (wenn vorliegend).