Bundesministerium
für Gesundheit

Hausanschrift
Friedrichstraße 108, 10117 Berlin

Postanschrift
11055 Berlin

Tel. +49 (0)30 18441-0
poststelle@bmg.bund.de
www.bmg.bund.de
www.twitter.com/BMG_Bund
www.facebook.com/BMG.Bund
www.instagram.com/bundesgesundheitsministerium

Berlin, 28. Dezember 2021

Ansprüche auf Ersatz des Verdienstausfalls für Arbeitnehmer und Selbständige

Fragen und Antworten zu den Entschädigungsansprüchen nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Die durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursachte Krankheit COVID-19 hat viele Menschen unmittelbar mit behördlichen Maßnahmen konfrontiert, die der Bekämpfung übertragbarer Krankheiten dienen. Sei es durch eine angeordnete Absonderung, ein Tätigkeitsverbot, die Schließung bzw. die Untersagung des Betretens von Betreuungseinrichtungen für Kinder oder von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. In der Folge haben viele erwerbstätige Personen einen Verdienstausfall erlitten, da sie ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Für diese Fälle sieht das Infektionsschutzgesetz einen Entschädigungsanspruch vor.

Nachfolgend klären wir die häufigsten Fragen, die im Zusammenhang mit den Entschädigungsansprüchen nach § 56 IfSG gestellt werden. Zuständig und verantwortlich für die Durchführung der Regelung sind allerdings die Länder, verbindliche Auskünfte zur konkreten Handhabung durch die zuständigen Behörden können nur dort eingeholt werden.

A. Fragen zu den Anspruchsvoraussetzungen (Nr. 1 bis 43)

B. Fragen zum Anspruchsumfang (Nr. 44 bis 50)

C. Sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen (Nr. 51 bis 55)

Nr. Fragen und Antworten

A. Fragen zu den Anspruchsvoraussetzungen (Nr. 1 bis 44)

1. *Welche Entschädigungsansprüche gibt es?*

Eine Entschädigung für Verdienstausfall wird nach § 56 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) gewährt, wenn eine Person als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen wird bzw. sich aufgrund einer Rechtsverordnung selbst absondert. Eine Entschädigung für Verdienstausfall kann auch dann gewährt werden, wenn sich eine Person vor der Anordnung einer Absonderung oder eines Tätigkeitsverbots vorsorglich selbst absondert bzw. ihre berufliche Tätigkeit nicht ausübt, wenn zu diesem Zeitpunkt eine entsprechende behördliche Anordnung hätte erlassen werden können. 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 die Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls gewährt, wobei für einen vollen Monat höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt wird.

Weiterhin erhält eine erwerbstätige Person nach § 56 Absatz 1a IfSG eine Entschädigung in Geld, wenn der Deutsche Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat und sie ihr Kind aufgrund einer unmittelbar durch das Infektionsschutzgesetz (§ 28b Absatz 3 IfSG) oder von der zuständigen Behörde angeordneten Schließung von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen selbst betreut oder pflegt und deshalb einen Verdienstausfall erleidet. Dies gilt auch dann, wenn dem Kind das Betreten der Betreuungseinrichtung oder Schule aus infektionsschutzrechtlichen Gründen untersagt wurde. Ein Betretungsverbot im Sinne der Vorschrift liegt auch dann vor, wenn eine Absonderung gegen einzelne Kinder in der Einrichtung vorliegt. Ein Anspruch besteht auch dann, wenn unmittelbar durch das Infektionsschutzgesetz oder auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes von der zuständigen Behörde Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird. Erfasst sind also auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder bei Hybridunterricht. Weiter-

hin besteht der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG auch dann, wenn Behörden die Empfehlung aussprechen, vom Besuch einer Betreuungseinrichtung oder Schule abzusehen.

Bei Kindern mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, kommt es nicht auf das Lebensalter an, bei allen anderen Kindern gilt die Regelung bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres. Die Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und wird pro Jahr (gerechnet ab der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Bundestag, s. Frage 14) für bis zu zehn Wochen gewährt bzw. für bis zu zwanzig Wochen für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein betreut oder pflegt. Die Entschädigung ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu.

Der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen nun auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen.

Bei Arbeitnehmern besteht die Besonderheit, dass der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen hat, § 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG. Die ausgezahlten Entschädigungsbeträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG). Werden aus Infektionsschutzgründen Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung vorübergehend geschlossen, wird deren Betreten untersagt, wozu auch die Absonderung einzelner Kinder zählt, Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert, die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben, der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt oder behördlich empfohlen, vom Besuch einer solchen Einrichtung abzusehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Entschädigung über den gesamten Entschädigungszeitraum hinweg auszuzahlen, also für maximal 10 bzw. für Alleinerziehende 20 Wochen pro Jahr. Im Fall des Tätigkeitsverbots und der Quarantäne trifft diese Pflicht den Arbeitgeber längstens für die Dauer von sechs Wochen, § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG.

Weitere Informationen zur Antragsstellung stehen zur Verfügung unter:

https://ifsg-online.de/index.html

Darüber hinaus sieht § 56 IfSG keine Entschädigung für Schutzmaßnahmen auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes vor (insbesondere wegen der Schließung von Gewerbebetrieben durch Allgemeinverfügung oder Rechtsverordnung).

2. *In welchen Fällen scheidet eine Entschädigung aus?*

Ein Anspruch kann aus verschiedenen Gründen ausgeschlossen sein. Die Entschädigungsansprüche greifen u.a. dann nicht, wenn gar kein Verdienstausfall verursacht worden ist. Ein Verdienstausfall entsteht beispielsweise dann nicht, wenn der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist (siehe dazu Frage 21).

Eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG wird beispielsweise dann nicht gewährt, wenn das Tätigkeitsverbot oder die Quarantäne auf eine vermeidbare Reise in ein Risikogebiet nach § 2 Nr. 17 IfSG (maßgeblich ist die Einstufung zum Zeitpunkt der Abreise) zurückzuführen ist, d. h. eine Reise, für die im Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden oder unaufschiebbaren Gründe vorlagen (z.B. touristische Reise), § 56 Absatz 1 Satz 4 und Satz 5 IfSG.

Zudem wird eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG nicht gewährt, wenn Ungeimpfte in Quarantäne müssen und eine gesetzlich vorgeschriebene oder im gewöhnlichen Aufenthaltsort öffentlich empfohlene Impfung die Quarantäne hätte verhindern können (siehe dazu Frage 3).

Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a scheidet zum Beispiel auch dann aus, wenn eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht (s. Fragen 30, 33, 35, 36). Wird die allgemeine Präsenzpflicht aufgehoben, kann ggf. eine Notbetreuung keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit mehr darstellen. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll der Anspruch bei der Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder bei einer behördlichen Empfehlung aber unabhängig davon bestehen, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Home-Office erbracht werden kann (BT-Drucksache 19/27291, S. 65).

3. ***Scheidet eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG auch aus, wenn ich die Möglichkeit habe, mich impfen zu lassen, mich aber dagegen entscheide und dann einen Verdienstausfall wegen Absonderung oder Tätigkeitsverbot erleide?***

Mit dem Masernschutzgesetz wurde ein besonderer Ausschlussgrund für den Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 IfSG eingeführt: Gemäß § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG erhält keine Entschädigung, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, das Tätigkeitsverbot oder die Absonderung hätte vermeiden können. Die öffentliche Empfehlung muss durch die oberste Landesgesundheitsbehörde erfolgen, § 20 Absatz 3 IfSG. Der Ausschlussgrund beruht auf dem Gedanken der Mitverantwortung am schädigenden Ereignis (BT-Drucksache 19/15164, S. 58).

Spätestens seit Herbst 2021 wird dies auch in Bezug auf eine Schutzimpfung gegen COVID-19 flächendeckend zur Anwendung gebracht, wenn Personen als Kontaktpersonen oder als Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet von einem wegen COVID-19 angeordneten Tätigkeitsverbot oder Absonderungsgebot betroffen werden, soweit sie keinen vollständigen Impfschutz mit einem vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 veröffentlichten Impfstoff gegen COVID-19 vorweisen können, obwohl für sie eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung nach § 20 Absatz 3 des Infektionsschutzgesetzes vorliegt.

Die Entschädigungsleistung gemäß § 56 IfSG wird weiterhin Personen gewährt, für die in einem Zeitraum von bis zu acht Wochen vor Absonderungsanordnung oder des Tätigkeitsverbotes keine öffentliche Empfehlung für eine Impfung gegen COVID-19 vorlag. Gleiches gilt, sofern eine medizinische Kontraindikation gegen eine COVID-19-Schutzimpfung vorliegt. Erfolgt die Absonderung wegen einer nachgewiesenen SARS-CoV-2-Infektion, kann ggf. nicht angenommen werden, dass eine Schutzimpfung die Infektion verhindert hätte.

Soweit Arbeitgeber die Entschädigung nach § 56 Absatz 5 IfSG auszahlen, sind sie berechtigt, von den Betroffenen Angaben darüber zu verlangen, ob sie vollständig geimpft oder genesen waren (Impf- oder Genesenennachweis), wenn durch eine Impfung das Tätigkeitsverbot oder die Absonderung hätte vermieden werden können. Soweit eine Schutzimpfung aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht möglich war, ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, aus dem sich eine solche Aussage ergibt, eine konkrete Diagnose ist jedoch nicht anzugeben.

4. *Wie hoch ist die Entschädigung?*

Bei Entschädigung für ein Tätigkeitsverbot oder eine Absonderung nach § 56 Absatz 1 IfSG:

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 die Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls gewährt, wobei für einen vollen Monat höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt wird.

Bei Entschädigung für Einschränkungen in Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen nach § 56 Absatz 1a IfSG:

Die Entschädigung beträgt von Beginn an 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls, wobei für einen vollen Monat höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt wird. Sie wird für bis zu zehn Wochen je erwerbstätiger Person gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein betreut oder pflegt bis zu zwanzig Wochen.

Hinsichtlich der monetären Begrenzung des Entschädigungsbetrags auf max. 2.016 Euro ist als Referenzzeitraum auf den Kalendermonat abzustellen. Enden die ersten sechs Wochen, innerhalb derer nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG der volle Verdienstausfall ausgeglichen wird, (wie in aller Regel) untermonatlich, so dürfte allerdings die monetäre Begrenzung von 2.016 Euro auch dergestalt zu berücksichtigen sein, dass bezogen auf den gesamten Kalendermonat, in welchem der 6-Wochen-Zeitraum endet, insgesamt max. nur 2.016 Euro zu zahlen sind.

5. *Wie stelle ich den Antrag?*

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen, § 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG). Beim Ausfall von Kinderbetreuungsangeboten ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Entschädigung über den gesamten Entschädigungszeitraum hinweg auszuzahlen, also für maximal 10 bzw. für Alleinerziehende 20 Wochen, § 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG. Im Fall des Tätigkeitsverbots und der Quarantäne trifft diese Pflicht den Arbeitgeber längstens für die Dauer von sechs Wochen, § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG.

Arbeitnehmer müssen also zunächst keinen Antrag stellen. Nur wenn ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne länger als sechs Wochen andauert, müssen Arbeitnehmer einen Antrag direkt bei der zuständigen Behörde stellen.

Selbständige müssen ihre Entschädigungsanträge stets selbst bei der zuständigen Behörde einreichen. Es kann ein Vorschuss in Höhe des voraussichtlichen Entschädigungsbetrags beantragt werden, § 56 Absatz 12 IfSG.

Arbeitgeber müssen die Erstattung ausgezahlter Entschädigungen bei der zuständigen Behörde beantragen. Auch Arbeitgeber können einen Vorschuss in Höhe des voraussichtlichen Erstattungsbetrags beantragen, § 56 Absatz 12 IfSG.

Welche Behörde zuständig ist, richtet sich nach dem Recht des Bundeslandes, welches nach § 66 Abs. 1 IfSG zahlungsverpflichtet ist.

Weitere Informationen zur Antragsstellung stehen zur Verfügung unter:

https://ifsg-online.de/index.html

6. ***Was ist die Frist für die Antragstellung und wann beginnt die Frist?***

Gibt es abweichende Fristen für § 56 Absatz 1, § 56 Absatz 1a und § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG?

Für Anträge auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1 und § 56 Absatz 1a IfSG bzw. für Anträge auf Erstattung gezahlter Entschädigungen nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG gelten die gleichen Fristen (§ 56 Absatz 11 Satz 1 IfSG). Die Anträge sind innerhalb einer Frist von zwei Jahren ab Beendigung des Verdienstausfallsgrundes (nur bei Tätigkeitsverboten beginnt die Frist bereits mit Einstellung der verbotenen Tätigkeiten) bei der zuständigen Behörde zu stellen. Ist der Verdienstausfall z.B. auf eine Schulschließung gem. § 56 Absatz 1a IfSG zurückzuführen, beginnt die Zwei-Jahres-Frist mit Aufhebung der vorübergehenden Schulschließung zu laufen.

7. ***Gibt es eine Möglichkeit, dass auch eine Arbeitnehmern direkt einen Antrag auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1 oder 1a IfSG bei der zuständigen Behörde stellt?***

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen, § 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG. Beim Ausfall von Kinderbetreuungsangeboten ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Entschädigung über

den gesamten Entschädigungszeitraum hinweg auszuzahlen, also für maximal 10 bzw. für Alleinerziehende 20 Wochen pro Jahr (gerechnet ab der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Bundestag, bzw. bis zum Ablauf des 19. März 2022, s. Frage 14), § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG. Im Fall des Tätigkeitsverbots und der Quarantäne trifft diese Pflicht den Arbeitgeber längstens für die Dauer von sechs Wochen, § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Es besteht die Möglichkeit, dass die zuständige Behörde auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren hat, § 56 Absatz 12 IfSG.

Dauert ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne länger als sechs Wochen an, müssen Arbeitnehmer die Entschädigung für die Zeit ab der siebenten Woche direkt bei der zuständigen Behörde beantragen.

8. ***Umfasst der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 oder Absatz 1a IfSG auch die Ausbildungsvergütung?***

Ja, der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 und 1a IfSG umfasst auch die Ausbildungsvergütung als Verdienstausfall.

Allerdings können Auszubildende nach § 19 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen sechswöchigen Fortzahlungsanspruch gegen den Ausbildungsbetrieb haben. Grundvoraussetzung ist, dass es sich um eine Ausbildung im Sinne des § 3 BBiG handelt. Die Anwendung der Vorschrift des § 19 BBiG kann im Ausbildungsvertrag nicht ausgeschlossen werden. Auszubildenden ist die Vergütung insofern auch zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet daran gehindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Ob eine Quarantäne eine solche Verhinderung darstellt, ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen. Auch die Kollision mit der Pflicht zur Betreuung oder Pflege des eigenen Kindes, solange z.B. die Kindertageseinrichtung, Schule oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen aufgrund behördlicher Anordnungen geschlossen ist, kann ein Hinderungsgrund im Sinne des § 19 BBiG sein. Bei Ausbildungen auf Grundlage des BBiG kann also ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für die Dauer von sechs Wochen bestehen. Ist dies der Fall, besteht für diese Zeit kein Anspruch nach § 56 IfSG. Jeweilige

Besonderheiten von Ausbildungen außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG sind entsprechend zu berücksichtigen (hier kann die Anwendung des § 616 BGB in Frage kommen, siehe dazu Frage 21).

9. *Besteht ein Anspruch auch für (vergangene) Betreuungszeiten vor dem 30. März 2020?*

Nein. Die Vorschrift des § 56 Absatz 1a IfSG ist erst zum 30. März 2020 in Kraft getreten, so dass der Anspruch auch erst ab diesem Zeitpunkt bestehen kann.

10. *Wie ist die Anspruchsdauer von zehn bzw. zwanzig Wochen in § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG zu verstehen?*

Im Fall des § 56 Absatz 1a IfSG wird die Entschädigung für längstens zehn Wochen für jede erwerbstätige Person gewährt, die ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder ihr Kind mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst betreut oder pflegt, weil eine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit nicht besteht. Für erwerbstätige Personen, die ihr Kind allein betreuen oder pflegen, wird die Entschädigung längstens für zwanzig Wochen gewährt. Der Maximalzeitraum von zehn bzw. zwanzig Wochen muss nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Der Entschädigungszeitraum braucht nicht zusammenhängend zu verlaufen.

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

Bei einer 5-Tage-Woche entsprechen

10 Wochen 50 Arbeitstagen,

20 Wochen 100 Arbeitstagen.

Bei einer 4-Tage-Woche entsprechen

10 Wochen 40 Arbeitstagen,

20 Wochen 80 Arbeitstagen.

Bei einer 3-Tage-Woche entsprechen

10 Wochen 30 Arbeitstagen,

20 Wochen 60 Arbeitstagen.

Bei einer 2-Tage-Woche entsprechen

10 Wochen 20 Arbeitstagen,

20 Wochen 40 Arbeitstagen.

Bei einer 1-Tage-Woche entsprechen

10 Wochen 10 Arbeitstagen,

20 Wochen 20 Arbeitstagen.

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.

Der Anspruch umfasst auch über mehrere Schließungen hinweg und unabhängig von der Anzahl der Kinder nur maximal 10 bzw. 20 Wochen pro Jahr, § 56 Absatz 2 Satz 5. Der Jahreszeitraum beginnt mit der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag und endet spätestens mit Ablauf des 19. März 2022. Siehe Frage 14.

Zuständig für die Durchführung der Regelung sind allerdings die Länder, verbindliche Auskünfte zur konkreten Handhabung durch die zuständigen Behörden können nur dort eingeholt werden.

11. ***Der maximale Bezugszeitraum beträgt nach § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG für jeden Elternteil zehn Wochen pro Jahr bzw. zwanzig Wochen pro Jahr bei erwerbstätigen Personen, die ihr Kind allein betreuen oder pflegen.***

Wie verhält es sich mit (Betriebs-)Ferien, in denen Kitas, Kindergärten, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ohnehin geschlossen sind? Fallen diese Zeiten in den genannten Zeitraum und verkürzen daher den Anspruch?

Solange der Ausschlussgrund des § 56 Absatz 1a Satz 3 IfSG (Schul- oder Betriebsferien) greift, fehlt es am Anspruch dem Grunde nach. Daher wird diese Phase nicht auf die zehn-

bzw. zwanzigwöchige Höchstbezugsdauer angerechnet. Ohnehin muss der Maximalzeitraum von zehn bzw. zwanzig Wochen nicht an einem Stück ausgeschöpft werden, sondern kann auf das Jahr verteilt werden. Siehe Frage 10.

12. ***Gibt es eine Mindestanzahl von Tagen, die beantragt werden muss?***

Nein.

13. ***Läuft die Verpflichtung der Arbeitgeber (§ 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG), als Auszahlungsstelle für Ansprüche nach § 56 Absatz 1a IfSG zu fungieren, kalendermäßig nach zehn Wochen ab?***

Nein. Genauso wie die Anspruchsdauer in § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG läuft auch die Frist des § 56 Absatz 5 Satz 1, Satz 2 IfSG nicht einheitlich ab. Vielmehr ist die Frist gleichfalls individuell zu handhaben und muss nicht zusammenhängend verlaufen.

Weitere Informationen zur Antragsstellung stehen zur Verfügung unter:

https://ifsg-online.de/index.html

14. ***Für jede erwerbstätige Person wird die Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG für die Dauer der vom Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens zehn Wochen pro Jahr gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr. Wann endet der Jahreszeitraum, in dem die zehn bzw. 20 Wochen geltend gemacht werden können bzw. wann beginnt ein neues Jahr zu laufen?***

Ausweislich der Gesetzesbegründung beginnt der Jahreszeitraum mit der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestages nach § 5 Absatz 1 Satz 1. Diese wurde im Rahmen der Corona-Pandemie erstmalig am 28. März 2020 festgestellt. Der erste Jahreszeitraum begann damit am 29. März 2020 und endete mit Ablauf des 28. März2021. Der neue Jahreszeitraum begann damit am 29. März 2021.

Der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen nun auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz

1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen. Der Jahreszeitraum wird durch die Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nicht unterbrochen.

15. ***Kann die Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG auch tagesanteilig geltend gemacht werden, wenn z.B. die Mutter vormittags das Kind betreut und nachmittags der Vater jeweils die Hälfte des Tageseinkommens?***

Würde sich das auf die Gesamtbezugsdauer von zehn bzw. zwanzig Wochen auswirken?

Das ist möglich. Wenn jedoch der eine Elternteil vormittags, der andere nachmittags betreut, verbraucht jeder einen Tag von „seinem“ Zehn-Wochen-Budget (weil eine tageszeitliche Aufteilung der Entschädigungstage, z.B. nach Stunden nicht möglich ist).

16. ***In einigen Bundesländern gibt es umfangreichere Betreuungsangebote innerhalb der Schul- bzw. Kita-Ferien (Hortbetreuung während der Ferien, „betreute Grundschule“ und Ähnliches). Diese Einrichtungen sind in den Ferien grundsätzlich gerade nicht geschlossen. Viele Eltern sind darauf angewiesen, da ihre Urlaubsansprüche nicht ausreichen, um die Betreuung ihrer Grundschuldkinder an allen Ferientagen des Schuljahres abzudecken.***

Haben erwerbstätige Eltern auch dann einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a, wenn diese eingeplanten Betreuungsangebote ausfallen und somit während der Ferien ein ungeplanter Betreuungsbedarf sowie ein Verdienstausfall bestehen?

Nach § 56 Absatz 1a Satz 3 IfSG besteht ein Anspruch nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde. Würde keine Schließung wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen, weil innerhalb der Ferien eine Betreuung eingerichtet ist, liegt kein Ausschlussgrund im Sinne von § 56 Absatz 1a Satz 3 IfSG vor. Ein Entschädigungsanspruch setzt allerdings voraus, dass die Betreuung innerhalb der Ferien auch in Anspruch genommen worden wäre. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der

zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können, § 56 Absatz 1a Satz 2 IfSG.

17. ***Gehören Ferienbetreuungen (in Vereinsform) zu den Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen nach § 56 Absatz 1a IfSG?***

Kann hierzu neben Kitas und Schulen auch ein Verein gehören, der in der Gemeinde die Kinderbetreuung nachmittags und in den Ferien übernimmt?

Voraussetzung für den Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG ist eine sich unmittelbar aus dem Infektionsschutzgesetz ergebende oder auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ergangene Anordnung oder Empfehlung, das Betreuungsangebot in Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen einzuschränken oder von der Benutzung abzusehen. Der Begriff der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern ist dabei offen formuliert. Insofern können dazu beispielsweise neben Kindertagesstätten auch Tagesmütter und andere Einrichtungen in Vereinsform gehören, die die Betreuung übernehmen. Ein Entschädigungsanspruch setzt voraus, dass die Betreuung auch in Anspruch genommen worden wäre.

18. ***Wie ist der Begriff „…vorübergehend geschlossen…“ i.S.v. § 56 Absatz 1a Satz 1 IfSG auszulegen?***

Kann ein Entschädigungsanspruch dem Grunde nach und bei Erfüllung aller übrigen Voraussetzungen auch nach einer teilweisen Öffnung der Einrichtungen, die im Umkehrschluss nach wie vor eine (Teil)Schließung ist, bejaht werden?

Auch im Fall einer schrittweisen Öffnung der Betreuungseinrichtungen, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen liegt weiterhin eine vorübergehende Schließung dieser Einrichtungen vor, die dem Grunde nach einen Entschädigungsanspruch ermöglicht.

19. ***Besteht ein Anspruch auch bei Angestellten im öffentlichen Dienst der Länder oder des Bundes?***

Ja. Voraussetzung für den Anspruch ist jedoch ein tatsächlicher Verdienstausfall, das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber den Verdienst fortzahlt (z. B. im Wege des bezahlten Sonderurlaubs).

20. ***Können die kommunalen Arbeitgeber auch für Beamte einen Verdienstausfall geltend machen?***

Grundvoraussetzung ist, dass der Mitarbeiter einen Verdienstausfall erleidet (siehe Frage zuvor). Das ist aber bei Beamten – auch bei kommunalen Beamten – in der Regel nicht der Fall. Die Beamtenbesoldung verkörpert kein Arbeitsentgelt im engeren synallagmatischen Sinn, sondern eine Alimentation.

21. ***Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 oder Absatz 1a IfSG entsteht nicht, wenn der Arbeitnehmer weiterhin einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Lohnfortzahlung hat.***

Welche Gründe kommen hier in Betracht?

§ 616 BGB (vorübergehende Verhinderung aus persönlichen Gründen) greift ein, wenn die Regelung nicht abbedungen ist und wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Der Eintritt eines infektionsschutzrechtlichen Beschäftigungshindernisses stellt insofern einen Hinderungsgrund dar. Dauert die Verhinderung insgesamt nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an und trifft den Arbeitnehmer kein Verschulden, hat er weiterhin einen Anspruch auf seine Vergütung und ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht insoweit nicht. Wie lang eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ genau andauert, lässt sich nicht allgemein sagen, da es auf die Umstände des Einzelfalles ankommt. Hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Maßgeblich ist eine Gesamtbetrachtung, in die die Verhinderungsdauer, die Gesamtbeschäftigungsdauer sowie der Verhinderungsgrund einzubeziehen sind. Bei fünf Tagen dürfte im Regelfall eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ zu bejahen sein. Ein Überschreiten der „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ führt dazu, dass der Anspruch nach § 616 BGB in Gänze entfällt.

Eine vorrangige Lohnfortzahlungspflicht kann auch für die Zeit bestehen, in der der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist (§ 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit zeitlich vor oder gleichzeitig mit dem Tätigkeitsverbot, der Absonderung oder dem Ausfall des Kinderbetreuungsangebots eintritt. Bei nachträglicher Arbeitsunfähigkeit gilt § 56 Abs. 7 IfSG, wobei dem Land, das eine Entschädigung für einen arbeitsunfähig Erkrankten geleistet hat, ein Regressanspruch gegen den

zur Entgeltfortzahlung verpflichteten Arbeitgeber bzw. die leistungsverpflichtete Krankenversicherung zustehen kann (vgl. auch Frage 22).

Auszubildende haben einen vorrangigen Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 19 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b Berufsbildungsgesetz (BBiG). Siehe dazu Frage 8.

Weitergehende Ansprüche auf Fortzahlung der Vergütung können sich aber aus Tarifverträgen ergeben.

22. ***Ein Arbeitnehmer musste sich in Quarantäne begeben, ist aber vorher oder gleichzeitig arbeitsunfähig erkrankt. Hat er einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 IfSG? Hat der Arbeitgeber in diesem Fall einen Erstattungsanspruch nach § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG?***

Was gilt, wenn der Arbeitnehmer erst nach Quarantäne-Beginn arbeitsunfähig erkrankt?

Ein Entschädigungsanspruch besteht nicht, wenn der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist. Denn dann erleidet der Arbeitnehmer keinen Verdienstausfall. Ist ein Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, in dem ihm gegenüber eine Absonderung oder ein Tätigkeitsverbot angeordnet wird, arbeitsunfähig erkrankt und steht ihm ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz zu, so scheidet für die Zeit der Entgeltfortzahlung sowohl ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers als auch ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers aus. Dabei ist es gleichgültig, welche Art von Krankheit die Arbeitsunfähigkeit verursacht hat.

Erkrankt der Arbeitnehmer erst zu einem späteren Zeitpunkt während seiner Quarantäne, findet grundsätzlich die Regelung des § 56 Absatz 7 IfSG Anwendung. Danach besteht der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuzahlen war. Soweit aber Ansprüche gegen den Arbeitgeber bzw. die Krankenversicherung nach § 56 Absatz 7 Satz 2 IfSG auf das Land übergehen würden, ist jedoch davon auszugehen, dass die Zahlungen des Arbeitgebers bzw. der Krankenkasse nicht als Entschädigung gezahlt werden, sondern aus eigener Verpflichtung gezahlt werden. Das Gesetz schreibt nämlich vor, dass Zahlungen während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit letztendlich von demjenigen (Arbeitgeber/Krankenversicherung) zu tragen sind, den diese Kosten ungeachtet der Quarantäne treffen würden. Es

kann daher in diesem Fall bereits nicht zu einer Forderung nach § 56 Abs. 5 S. 3 IfSG kommen.

23. ***Bei einem Arbeitnehmer, der sich in Quarantäne begeben musste, verläuft die SARS-CoV-2-Infektion symptomlos oder geht nur mit sehr milden Symptomen einher. Er wäre an sich arbeitsfähig, kann seine Arbeitsleistung aber nicht aus dem Home-Office erbringen. Hat er einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 IfSG? Hat der Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch nach § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG?***

Ist der Arbeitnehmer arbeitsfähig, weil er keine oder allenfalls sehr milde Symptome hat, steht ihm kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Absatz 1 EFZG zu. Denn dieser greift nur bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Kann der arbeitsfähige Arbeitnehmer seine Arbeit nicht aus dem Home-Office erbringen, kann es dazu kommen, dass er einen Verdienstausfall erleidet und nach § 56 Absatz 1 IfSG entschädigungsberechtigt ist. Zahlt der Arbeitgeber in einem solchen Fall die Entschädigung aus, hat dieser einen Erstattungsanspruch gemäß § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG. Es ist allerdings zu beachten, dass in Einzelfällen ggf. andere Lohnfortzahlungsansprüche bestehen können, die einen Entschädigungsanspruch ausschließen (siehe dazu Frage 21). Zudem ist zu beachten, dass ggf. der Anspruchsausschluss gem. § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG für ungeimpfte Arbeitnehmer greift.

24. ***Die Arbeitgeber treten nach Maßgabe von § 56 Absatz 5 Satz 1 und Satz 2 IfSG in Vorleistung. Dabei erbringen sie keine aus dem Arbeitsverhältnis herrührende Leistung, sondern die staatliche Entschädigungsleistung als solche. Die Arbeitgeber erhalten ihre Ausgaben nach Maßgabe des § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG erstattet.***

Werden im Rahmen von § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG stets die tatsächlich ausgezahlten oder nur die rechtmäßig ausgezahlten Beträge erstattet?

Trotz des Wortlauts des § 56 Absatz 5 Satz 3 IfSG bezieht sich die Erstattung auf die rechtmäßig ausgezahlten Beträge. Würde man das anders sehen, würden die Arbeitgeber verbindlich über die Entschädigung entscheiden, was wiederum ausschließlich aufgrund einer gesetzlichen Beleihung möglich wäre.

25. ***Inwieweit muss der Arbeitgeber die Angaben des Arbeitnehmers prüfen?***

Erforderlich ist, dass die Arbeitgeber über die Entschädigungen auf der Basis eigener sorgfältiger Ermittlungen befinden, so dass eine hohe Richtigkeitsgewähr besteht. In Zweifelsfällen sollten sich Arbeitgeber mit den Entschädigungsbehörden abstimmen.

Siehe dazu auch Frage 33.

26. ***Besteht die Möglichkeit, dass die Behörde vor Auszahlung durch den Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch dem Grunde und der Höhe nach prüft und bestätigt?***

Vorgesehen ist eine Vorabprüfung nicht. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Behörden im Sinn einer Klärung von Zweifelsfragen ist jedoch wünschenswert. Dies kommt insbesondere im Rahmen der Vorschussleistung der Behörde nach § 56 Absatz 12 IfSG in Betracht.

27. ***§ 56 Absatz 1a IfSG gewährt den Anspruch erwerbstätigen Eltern von Kindern. Spielt die Anzahl der Kinder eine Rolle?***

Nein, jeder erwerbstätige Elternteil hat einen Anspruch bis zu zehn Wochen pro Jahr (gerechnet ab der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Bundestag bzw. bis zum Ablauf des 19. März 2022, s. Frage 14), § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG. Diejenigen, die ihr Kind allein betreuen oder pflegen, haben einen Entschädigungsanspruch bis zu zwanzig Wochen. Die Anzahl der Kinder ist dabei unerheblich, § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG.

28. ***Was ist in § 56 Absatz 1a IfSG genau unter „Kind, das … behindert und auf Hilfe angewiesen ist, …“ zu verstehen?***

Die Formulierung in § 56 Absatz 1a IfSG orientiert sich hinsichtlich der beiden Tatbestandsalternativen (Nichtvollendung des zwölften Lebensjahres sowie Behinderung mit Hilfebedürftigkeit) an § 45 Absatz 1 und 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V). Da es sich um alternative Tatbestandsvoraussetzungen handelt, ist der Anspruch bei „Behinderung mit Hilfebedürftigkeit“ unabhängig vom nicht vollendeten zwölften Lebensjahr gegeben. Eine Behinderung des Kindes liegt nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vor, wenn es körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen hat, die es in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit

länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Ein bestimmter Grad der Behinderung wird nicht verlangt.

Auf Hilfe angewiesen ist das Kind mit Behinderungen, wenn es in erheblicher Weise der Betreuung oder Pflege bedarf. Mit § 56 Absatz 1a Satz 1 IfSG wird sichergestellt, dass der Anspruch auch erwerbstätigen Personen zusteht, die ihr Kind mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist, selbst betreuen oder pflegen, und zwar unabhängig von dessen Alter. Bei Kindern mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, kommt es nicht mehr auf das Lebensalter an, die Formulierung „Kind“ soll hier nur das Verwandtschaftsverhältnis kennzeichnen.

29. ***Für den Fall, dass der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber Details der Behinderung und der Betreuungsbedürftigkeit nach § 56 Absatz 1a IfSG nicht offenlegen möchte, kann er diese Angaben direkt gegenüber der Behörde machen?***

Wenn ja, wie?

Welche inhaltlichen Punkte müsste ein ärztliches Attest abdecken, um den Anforderungen zu genügen?

Zwar sieht § 56 Absatz 1a Satz 2 IfSG eine Auskunftsverpflichtung gegenüber den Arbeitgebern vor. Diese bezieht sich allerdings nur auf die anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit. Aber auch im Übrigen gilt: Solange die betroffenen Arbeitnehmer/innen die erforderlichen Tatsachen nicht zumindest gegenüber der Behörde angeben, muss die Entschädigung nicht ausgezahlt werden.

Ärztinnen und Ärzte müssen angeben, dass es sich um ein Kind mit Behinderung handelt, das auf Hilfe angewiesen ist.

30. ***Haben Eltern einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, wenn sie ihr Kind nicht in die (erweiterte) Notbetreuung oder die schrittweise geöffneten Betreuungseinrichtungen geben können/wollen, weil das Kind zu einer Risikogruppe gehört?***

Was ist, wenn ein Elternteil zur Risikogruppe gehört?

Sofern allein aufgrund der Zugehörigkeit des Kindes oder eines Elternteils zu einer Risikogruppe eine Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit durch die Schule, die Kita oder eine

Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht wahrgenommen wird, besteht kein Anspruch nach § 56 IfSG. Nach § 56 Absatz 1a IfSG erhält eine erwerbstätige Person eine Entschädigung, wenn der Deutsche Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat bzw. auch unabhängig davon bis zum Ablauf des 19. März 2022 (s. dazu auch Frage 1) und sie durch die Betreuung ihres Kindes aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung oder durch die Pflege ihres Kindes mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist, aufgrund der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht arbeiten kann und deshalb einen Verdienstausfall erleidet. Der Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Absatz 1a IfSG gilt für erwerbstätige Personen grundsätzlich auch dann, wenn deren Kind das Betreten der Betreuungseinrichtung oder Schule untersagt wurde. Ein Betretungsverbot im Sinne der Vorschrift liegt auch dann vor, wenn eine Absonderung nach § 30 IfSG oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 32 IfSG gegen einzelne Kinder in der Einrichtung vorliegt. Ein Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht für erwerbstätige Personen auch dann, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird. Erfasst sind also auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder bei Hybridunterricht. Weiterhin besteht der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG auch dann, wenn Behörden die Empfehlung aussprechen, vom Besuch einer Betreuungseinrichtung oder Schule abzusehen.

Bei Kindern mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, kommt es nicht auf das Lebensalter an, bei allen anderen Kindern gilt die Regelung bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres.

31. ***Entsprechen die in § 33 Nummer 1 und Nummer 2 IfSG genannten Gemeinschaftseinrichtungen den in § 56 Absatz 1a IfSG genannten Betreuungseinrichtungen (Einrichtungen zur Betreuung von Kindern)?***

Voraussetzung für den Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG ist Einschränkung des Betreuungsangebots von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes. Der Begriff der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern ist dabei offen formuliert. Dazu gehören beispielsweise Kindertagesstätten und Tagesmütter. Insofern können die in § 33 Nummer 1 und 2 IfSG genannten Einrichtungen die Voraussetzungen von § 56 Absatz 1a

IfSG erfüllen. Aber auch Kinderbetreuungseinrichtungen, die nicht ausdrücklich in § 33 Nummer 1 oder Nummer 2 IfSG genannt sind, können unter § 56 Absatz 1a IfSG fallen.

32. ***Inwieweit besteht bei getrennt lebenden Elternteilen ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG bei Verdienstausfall für den Elternteil, der kein Sorgerecht hat?***

Anspruchsberechtigt ist jede erwerbstätige Person, die dadurch einen Verdienstausfall erleidet, dass sie ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder ihr auf Hilfe angewiesenes Kind mit Behinderungen selbst betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sicherstellen kann, da Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen aufgrund infektionsschutzrechtlicher Anordnung oder Empfehlung nicht besucht werden können bzw. sollen. Sofern durch den anderen Elternteil eine zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit besteht, ist ein Anspruch ausgeschlossen. Die Entschädigung wird für jeden betreuenden oder pflegenden Elternteil bis zu zehn Wochen gewährt. Auf das Sorgerecht kommt es nicht an.

33. ***Wie ist der* Nachweis „keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit*“ im Rahmen von § 56 Absatz 1a IfSG zu verstehen?***

Die nicht vorhandene anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit ist vom Anspruchsberechtigten gegenüber der zuständigen Behörde darzulegen – auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber (§ 56 Absatz 1a Satz 2 IfSG). Hierzu gehört beispielsweise die Darlegung, dass kein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung besteht (wobei deren Inanspruchnahme im Einzelfall unzumutbar sein kann, wenn die allgemeine Präsenzpflicht aufgehoben wird), anderweitige Betreuungs- oder Pflegepersonen (insbes. der andere Elternteil) nicht zur Verfügung stehen und die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens entweder nicht besteht oder die Nutzung nicht zumutbar ist. Im Rahmen der Beantragung wird eine Darlegung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers dazu erforderlich sein, dass sie/er keine zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit für das Kind sicherstellen konnte. Zur Darlegung genügt die bloße Erklärung, beispielsweise durch Ankreuzen einer Aussage in etwa wie „Der erwerbstätige Elternteil hat glaubhaft dargelegt, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit für das Kind sicherstellen konnte.“ Die vollziehende Behörde muss die Glaubhaftmachung allenfalls bei begründeten Zweifeln genauer hinterfragen und ggf. Nachweise verlangen. Mit

Blick auf die Zumutbarkeit ortsflexibler Arbeit genügt im Übrigen die schlüssige Darlegung des Ergebnisses der folgenden zweistufigen Prüfung:

1. Besteht die allgemeine Möglichkeit bzw. Verpflichtung zum mobilen Arbeiten für die/den Beschäftigten (unter Beachtung von § 28b Abs. 4 IfSG und der tarif- bzw. arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen sowie der aktuellen betrieblichen Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens)?
2. Wenn nach diesem ersten Schritt die Beschäftigung im Home-Office möglich ist, stellt sich die zweite Frage, ob im Home-Office eine der/dem Arbeitnehmer/in zumutbare Betreuung oder Pflege möglich ist? Ausweislich der Gesetzesbegründung soll der Anspruch bei der Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder bei einer behördlichen Empfehlung aber unabhängig davon bestehen, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Home-Office erbracht werden kann (BT-Drucksache 19/27291, S. 65).

Siehe dazu auch Frage 35.

34. ***Wie ist im Fall von § 56 Absatz 1a IfSG zu verfahren, wenn beide Eltern teilzeitbeschäftigt sind und daher eine durchgehende Betreuung oder Pflege eines Kindes möglich erscheint?***

Sofern durch den anderen Elternteil eine zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit besteht, ist ein Anspruch ausgeschlossen.

35. ***Darf mit der Möglichkeit des Home-Office die Kausalität des Verdienstausfalls für eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG verneint werden?***

Erwerbstätige müssen das Angebot einer ihnen zumutbaren Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Home-Office) während einer festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite bzw. bis zum Ablauf des 19. März 2022 annehmen (§ 28b Abs. 4 IfSG) und ihre Kinder selbst betreuen, soweit dies eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit darstellt.

Der Beurteilung der Zumutbarkeit ortsflexiblen Arbeitens wird eine zweistufige Beurteilung zugrunde liegen (siehe dazu auch Frage 33): In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob eine gesetzliche Home-Office-Pflicht nach § 28b Absatz 47 IfSG besteht. Dies ist während einer vom Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite der

Fall, wenn im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten keine zwingenden betriebsbedingten Gründe des Arbeitgebers und keine Gründe des Beschäftigten entgegenstehen. Regelmäßig wird es hier um die tatsächliche Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die/den Beschäftigten gehen (z.B. ausreichend geeignete Tätigkeiten, Anwesenheit im Betrieb nicht zwingend erforderlich). Wenn nach diesem ersten Schritt die Beschäftigung im Home-Office erfolgen muss, stellt sich die zweite Frage, ob im Home-Office eine der/dem Arbeitnehmer/in zumutbare Betreuung oder Pflege möglich ist. Dies ist im Einzelfall zu bewerten und wäre z.B. dann zu verneinen, wenn mehrere (kleine) Kinder oder ein Kind mit hohem Betreuungsbedarf (zum Beispiel ein Kind mit Behinderungen) neben einer Tätigkeit im Home-Office zu betreuen wären.

In den Fällen, in denen der Verdienstausfall auf der Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot beruht oder eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer der genannten Einrichtungen abzusehen, soll der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG ausweislich der Begründung unabhängig von der Frage bestehen, ob eine zumutbare Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office besteht.

36. *Wann ist eine zumutbare andere Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit im Sinne von § 56 Absatz 1a IfSG nicht vorhanden?*

Der Begriff der Zumutbarkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, welcher der Ausfüllung bedarf. Dabei können unterschiedliche Kriterien herangezogen und auf den konkreten Einzelfall angewandt werden. Im Gegensatz zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (nach § 45 SGB V nur, wenn eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht betreuen oder pflegen kann) ist hier ein weitergehender Auslegungsspielraum eröffnet.

Arbeitnehmer haben das ihnen Zumutbare zu unternehmen, um die Kinderbetreuung während der behördlich angeordneten Kita- oder Schulschließungen oder die Betreuung/Pflege eines Kindes mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist, während der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen. Dazu gehört z. B. auch der Abbau von eventuell vorhandenen Zeitguthaben oder Überstunden.

Urlaub für wird vom Arbeitgeber nach den Grundsätzen des § 7 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz festgelegt. Der Arbeitgeber ist auch befugt, für das Unternehmen oder für einzelne Abteilungen Betriebsferien unter Anrechnung der Urlaubsansprüche anzuordnen. Ordnet der Arbeitgeber zum Beispiel während der Kita- oder Schulschließung oder der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen Betriebsferien an, haben Betroffene

bezahlten Urlaub und ihnen entsteht kein Verdienstausfall. Ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer während der Kita- oder Schulschließung oder der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen Erholungsurlaub von sich aus in Anspruch nehmen müssen, ist eine Frage der Zumutbarkeit. So dürfte es in der Regel zumutbar sein, den Urlaub aus dem Vorjahr zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Kita- oder Schulschließung oder zur Betreuung/Pflege eines Kindes mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist, während der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen einzusetzen. Auch bereits vorab verplanter Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- oder Schulschließung oder der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen in Anspruch genommen werden sollte, müsste verbraucht werden. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

37. ***Muss auch ein mit im Haushalt lebender weiterer Elternteil Arbeitszeitguthaben abbauen und Urlaub einbringen, bevor der andere Elternteil einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG geltend machen kann?***

Grundsätzlich ja, wenn dies dem anderen Elternteil im Verhältnis zu dessen Arbeitgeber möglich und zumutbar ist. Voraussetzung dafür ist weiter, dass eine Betreuung oder die Pflege eines Kindes durch den anderen Elternteil aus betreuerischer oder pflegerischer Perspektive ausreichend und zumutbar ist.

38. ***Aus der Gesetzesbegründung zu § 56 Absatz 1a IfSG geht hervor, dass vorrangig auch Zeitguthaben abzubauen sind. Müssen in diesem Zusammenhang auch die sogenannten „Lebensarbeitszeitkonten“ abgebaut werden?***

Wertguthaben (auch Langzeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten oder im Steuerrecht Zeitwertkonten genannt) sind in der Gesetzesbegründung nicht explizit genannt. Nach Sinn und Zweck dienen Wertguthaben gemäß § 7b SGB IV der längerfristigen Freistellung für besonders festgelegte Zwecke (vgl. § 7c SGB IV), nicht dem kurzfristen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen. Aufgrund dieser besonderen Zwecksetzung kann ein vorrangiger Abbau dieser Konten nicht verlangt werden.

39. ***Ist es richtig, dass jemand, der sich während seines Urlaubs in Quarantäne aufgrund z.B. Ansteckungsverdachts begeben musste, keinen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG hat?***

Ob ein gegenüber der Verdienstausfallentschädigung vorrangiges Urlaubsentgelt die Verdienstausfallentschädigung ausschließt, richtet sich danach, ob die Absonderung dazu führen würde, dass die in die Quarantänezeit fallenden Urlaubstage in entsprechender Anwendung des § 9 BUrlG nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen wären. Nach aktueller Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte Köln und Düsseldorf besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Quarantäneanordnung (vgl. LAG Köln vom 13. Dezember 2021, 2 Sa 488/21, PM 9/21; LAG Düsseldorf vom 15. Oktober 2021, 7 Sa 857/21; vgl. auch ArbG Neumünster vom 3. August 2021, 3 Ca 362 b/21; ArbG Bonn vom 7. Juli. 2021, 2 Ca 504/21; ArbG Halle vom 23. Juni 2021, 4 Ca 285/21; ArbG Bremen-Bremerhaven vom 8. Juni 2021, 6 Ca 6035/21). Nach früherer Rechtsprechung unterblieb eine Anrechnung auf den Jahresurlaub grundsätzlich dann, wenn die betroffene Person aufgrund ihrer Absonderung krankheitsähnlich an der Wahrnehmung ihres Erholungsurlaubs verhindert ist, etwa weil sie strengen Hygieneauflagen unterliegt und deshalb ihre Urlaubszeit nicht frei und selbstgewählt gestalten kann (in diesem Sinne BGH vom 30. November 1978 - III ZR 43/77).

40. ***Was ist ggf. auf die Entschädigung nach § 56 Absatz 1 oder Absatz 1a IfSG anzurechnen?***

Auf die Entschädigung anzurechnen sind nach § 56 Absatz 8 IfSG insbesondere:

1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung <u>den tatsächlichen Verdienstausfall übersteigen</u>,

2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung <u>den tatsächlichen Verdienstausfall übersteigt</u>,

3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung <u>den tatsächlichen Verdienstausfall übersteigt</u>.

Zuschüsse des Arbeitgebers (egal ob freiwillig oder zu Erfüllung eines Anspruchs gezahlt) bis zum Betrag des tatsächlichen Verdienstausfalls bleiben anrechnungsfrei (siehe Frage 45).

41. ***Zum Verhältnis von Kurzarbeitergeld und den Entschädigungsmöglichkeiten nach § 56 Absatz 1a IfSG: Schließt Kurzarbeitergeld (KUG) – egal in welchem Umfang – immer die Entschädigungsmöglichkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz aus? Wenn nein, ab welcher prozentualen Höhe schließt das Kurzarbeitergeld eine Entschädigung aus?***

Zu einem Konkurrenzverhältnis zwischen Kurzarbeitergeld und dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG kann es kommen, wenn zunächst Kurzarbeit angeordnet wird und anschließend die Betreuungseinrichtung oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen schließt. Kurzarbeit „Null“ schließt dann einen Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG aus, weil Eltern ohnehin einen vollständigen Arbeitsausfall haben. Die Eltern arbeiten nicht oder ein Elternteil arbeitet nicht und kann daher sein Kind selbst betreuen bzw. sein Kind mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist, selbst betreuen/pflegen. Er erhält für diese Zeit Kurzarbeitergeld, aber keine Entschädigung, da die Voraussetzungen des Entschädigungsanspruchs nicht vorliegen. Bei sonstiger Kurzarbeit kann eine Pflichtenkollision nur insoweit entstehen, wie die Eltern weiterhin arbeiten müssen bzw. ein Elternteil weiterhin arbeiten muss. Im Umfang der aufgrund Kurzarbeit nicht abzuleistenden Arbeitszeit besteht kein Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG. Ob hinsichtlich des Rests ein Anspruch besteht, richtet sich danach, ob diesbezüglich die Voraussetzungen des § 56 Absatz 1a IfSG gegeben sind.

42. ***Kommt es darauf an, ob zumindest die betroffenen Eltern bzw. Elternteile die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen bzw. ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben oder werden auch Fälle von § 56 Absatz 1a IfSG erfasst, in denen lediglich eine Schule oder Kita in Deutschland besucht wird?***

Nein. Eine Einschränkung des anspruchsberechtigten Personenkreises auf Betroffene, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen bzw. ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, ergibt sich nicht aus dem Gesetz.

43. ***Haben erwerbstätige Personen einen Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG, die wegen der Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder einer***

Einrichtung für Menschen mit Behinderungen im Ausland ihr Kind selbst betreuen müssen?

Der Anspruch bezieht sich auf Anordnungen bzw. Empfehlungen, die nach Maßgabe des IfSG von einem deutschen Verordnungsgeber oder einer nach Landesrecht zuständigen Behörde ausgesprochen werden. Ein Entschädigungsanspruch kommt nur in Betracht, wenn die Schließung auf einen Akt deutscher Hoheitsgewalt zurückzuführen ist.

B. Fragen zum Anspruchsumfang (Nr. 44 bis 50)

44. ***Sind tarifliche oder betriebliche Aufstockungen möglich?***

Arbeitgeberzuschüsse, die freiwillig oder aufgrund eines Anspruches ausgezahlt werden, führen zu einer Kürzung des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Absatz 1 oder 1a IfSG, wenn die Zuschüsse zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstausfall übersteigen, § 56 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 IfSG.

Bei einem Anspruch nach § 56 Absatz 1 IfSG während der ersten sechs Wochen eines Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung ziehen Arbeitgeberzuschüsse stets eine Kürzung des Entschädigungsanspruchs nach sich. Ansonsten käme es zu einer Überkompensation (§ 56 Absatz 2 Satz 2 IfSG).

Der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht nach § 56 Absatz 2 Satz 4, 5 IfSG in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Elternteil entstandenen Verdienstausfalls für längstens zehn bzw. zwanzig Wochen, wobei für einen vollen Monat höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt wird. Auf die Entschädigung sind die Zuschüsse des Arbeitgebers nur anzurechnen, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstausfall (d. h. 100 Prozent) übersteigen, § 56 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 IfSG.

45. ***Ist der Verdienstausfall i.S.v. § 56 Absatz 1a IfSG in Höhe von 67 Prozent auf Nettobasis gem. § 56 Absatz 3 IfSG zu berechnen?***

Wenn ja, wie erfolgt die Berechnung und inwieweit sind tarifliche oder betriebliche Zahlungen (z.B. jährliches Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zuschläge) zu berücksichtigen?

Ja, die Berechnung erfolgt bei Arbeitnehmern auf Nettobasis. Denn der Verdienstausfall ist in § 56 Absatz 3 Satz 1 IfSG als Nettogröße definiert.

Es gilt insofern das Entgeltausfallprinzip: Das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Arbeitsentgelt ist Bemessungsgröße (keine Durchschnittsbildung, keine Pauschalierung, keine anderen Referenzzeiträume).

Ob tarifliche oder betriebliche Zahlungen mitberücksichtigt werden, richtet sich nach den Grundsätzen, wie sie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten. § 56 Absatz 3 Satz 2 IfSG verweist insoweit auf § 4 Absatz 1, 1a und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Nicht berücksichtigt wird danach zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt sowie Leistungen für Aufwendungen, die davon abhängen, dass sie tatsächlich entstanden sind, und die während des Tätigkeitsverbots, der Absonderung oder der Kinderbetreuungszeiten nicht entstehen, § 56 Absatz 3 Satz 2 IfSG i.V.m. § 4 Absatz 1a Satz 1 EFZG. Im Übrigen sind tarifvertragliche Sonderregelungen zu beachten, § 4 Absatz 4 EFZG.

Sofern es um die Berechnung des Verdienstausfalls von Selbständigen geht, gilt § 56 Absatz 3 Satz 5 IfSG. Demnach ist bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

46. ***Die Entschädigung für einen Verdienstausfall nach § 56 Absatz 1a IfSG beträgt 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls, höchstens 2.016 Euro monatlich für einen vollen Monat. Sind damit 67 Prozent des Brutto- oder des Nettolohns gemeint und muss dieser Betrag anschließend noch versteuert werden?***

Als Verdienstausfall gilt das Arbeitsentgelt (§ 4 Absatz 1, 1a und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt), vgl. § 56 Absatz 3 Satz 1, 2 IfSG. Die Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG beträgt 67 Prozent des so berechneten Netto-Arbeitsentgelts und maximal 2.016 Euro, § 56 Absatz 2 Satz 4 i.V.m. Satz 3 IfSG.

Für Sachverhalte ab dem 01.04.2021 ist die Berechnung des Arbeitsentgeltes anhand der ab 01.04.2021 geltenden Gesetzeslage (§ 56 Absatz 3 Satz 1 bis 3 IfSG) durchzuführen:

Das Arbeitsentgelt wird auf Basis der Regelungen des § 4 Absatz 1, 1a und 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes ermittelt. Der Verdienstausfall wird durch die Nettoentgeltdifferenz in entsprechender Anwendung des § 106 des SGB III gebildet (pauschalierte Nettoentgeltdifferenz für Kurzarbeitergeld).

Das Steuerrecht regelt, dass jegliche Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz steuerfrei sind, § 3 Absatz 25 Einkommensteuergesetz (EStG). Sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG. Der Leistungsbezug wird an die Finanzbehörden gemeldet.

47. ***Wie wird für Ansprüche nach § 56 Absatz 1a IfSG das Netto-Arbeitsentgelt berechnet, wenn im Bruttoentgelt Zuschläge ausgewiesen werden?***

Können diese Zuschläge mitberücksichtigt werden bei der Netto-Arbeitsentgeltberechnung?

Somit Netto-Arbeitsentgelt = Brutto-Arbeitsentgelt minus Steuern und Sozialversicherungsbeiträge?

Ob Zuschläge mitberücksichtigt werden, richtet sich nach den Grundsätzen, wie sie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten. § 56 Absatz 3 Satz 2 IfSG verweist insoweit auf § 4 Absatz 1, 1a und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Nicht berücksichtigt wird danach zusätzlich für Überstunden gezahltes Arbeitsentgelt sowie Leistungen für Aufwendungen, die davon abhängen, dass sie tatsächlich entstanden sind, und die während des Tätigkeitsverbots, der Absonderung oder der Kinderbetreuungszeiten nicht entstehen, § 56 Absatz 3 Satz 2 IfSG i.V.m. § 4 Absatz 1a Satz 1 EFZG. Im Übrigen sind tarifvertragliche Sonderregelungen zu beachten, § 4 Absatz 4 EFZG.

Sofern es um die Berechnung des Verdienstausfalls von Selbständigen geht, gilt § 56 Absatz 3 Satz 5 IfSG. Demnach ist bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

48. ***Selbständige erhalten nach § 56 Absatz 4 Satz 2 IfSG Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang, wenn sie selbst abgesondert werden oder einem Tätigkeitsverbot unterliegen. Entfällt der Anspruch nach IfSG, wenn der Antragsteller finanzielle Unterstützung im Rahmen***

der Bundesprogramme „Corona- Überbrückungshilfe für kleine und mittelständische Unternehmen" – Phase Förderzeitraum September bis Dezember 2020 bzw. für das Folgeprogramm Phase Förderzeitraum Januar bis Juni 2021 oder im Rahmen der „Außerordentlichen Wirtschaftshilfe", die sog. Novemberhilfe für November bzw. Dezemberhilfe auf Basis der Novemberhilfe (Miete, Pacht, Kosten für Telefonanlage, Versicherungen, usw., nicht Lohnkosten) erhalten hat?

Die vorgenannten Hilfen zur Existenzsicherung von Selbständigen müssen im Rahmen von § 56 Absatz 4 Satz 2 IfSG als Deckungshilfe für die Betriebsausgaben berücksichtigt werden. Die Förderung soll zwar in erster Linie Liquiditätsengpässe vermeiden helfen, dennoch kann sie nicht als völlig „aufwands- und ertragsneutral" angesehen werden. Vielmehr trägt sie zur Deckung der Betriebsausgaben bei.

Die Beschreibung auf der Rechtsfolgenseite „angemessener Umfang" verlangt jedoch keine Alles-oder-Nichts-Lösungen. Sie ermöglicht vielmehr, dem Einzelfall gerecht zu werden.

Weitere Informationen zu den Corona-Hilfen zur Existenzsicherung von Selbständigen finden Sie unter:

https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Home/home.html

49. ***Wie berechnet sich der Verdienstausfall, wenn im Bemessungszeitraum Elterngeld bezogen worden ist?***

Sofern es um die Berechnung des Verdienstausfalls von Selbständigen geht, gilt § 56 Absatz 3 Satz 5 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Demnach ist bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen. Das nach § 3 Nummer 67 b) EStG steuerfreie Elterngeld fällt nicht unter das Arbeitseinkommen nach § 15 SGB IV. Daher ist das Elterngeld bei der Berechnung des Verdienstausfalls von Selbständigen nicht zu berücksichtigen. In diesem Fall sollte in Anlehnung an § 2b Absatz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) das Arbeitseinkommen des letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes zugrunde gelegt werden. Allerdings sind die Länder für die Durchführung der Regelung der Entschädigungsansprüche

zuständig. Verbindliche Auskünfte zur konkreten Handhabung durch die zuständigen Behörden können nur dort eingeholt werden.

Bei Arbeitnehmern gilt als Verdienstausfall das Arbeitsentgelt, das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt), § 56 Absatz 3 Satz 1 IfSG. Das Arbeitsentgelt ist nach den Regeln des § 4 Absatz 1, 1a und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zu ermitteln, § 56 Absatz 3 Satz 2 IfSG. Für die Berechnung gilt das Entgeltausfallprinzip: Erstattet wird das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Arbeitsentgelt aufgrund der Absonderung nach § 56 Absatz 1 IfSG oder ein Teilbetrag hiervon bei fehlender Betreuungsmöglichkeit nach § 56 Absatz 1a IfSG. Bemessungsgröße ist insofern allein das Arbeitsentgelt (keine Durchschnittsbildung, keine Pauschalierung, keine anderen Referenzzeiträume).

Im Übrigen wird die Entschädigung im Fall des § 56 Absatz 1a IfSG in Höhe von 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstausfalls für längstens zehn Wochen gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt, § 56 Absatz 2 Satz 5 IfSG.

50. ***Gemäß § 56 Absatz 3 Satz 1 gilt als Verdienstausfall das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt). Gilt diese Vorschrift auch für geringfügig Beschäftigte (sog. „Mini-Jobber"), die keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, so dass der für die Entschädigung maßgebliche Verdienstausfall unter Abzug von Aufwendungen zur sozialen Sicherung errechnet wird?***

Der für den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG maßgebliche Verdienstausfall (§ 56 Abs. 2 S. 1 IfSG) ist bei geringfügig Beschäftigten anhand des zuletzt gezahlten regelmäßigen Netto-Arbeitsentgelts (§ 56 Abs. 3 S. 1 IfSG) ohne Abzüge für „angemessene Aufwendungen zur sozialen Sicherung" zu ermitteln.

C. Sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen (Nr. 51 bis 55)

51. ***Wenn der Arbeitgeber die Erstattung der entrichteten Beiträge gem. § 57 IfSG nicht beantragt, sollen die Beiträge auch ohne Antrag erstattet werden?***

Nein. § 57 Absatz 1 Satz 4 IfSG (auf den § 57 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 6 IfSG verweisen) setzt einen Antrag voraus.

52. ***Wie ist mit den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung umzugehen?***

Wird eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG wegen Absonderung oder nach § 56 Absatz 1a IfSG gewährt, trägt das entschädigungspflichtige Land in diesem Fall die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, in der sozialen Pflegeversicherung, in der Arbeitslosenversicherung wie auch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung allein, § 57 Absatz 1 und 2 IfSG. Für Ansprüche nach § 56 Absatz 1a IfSG ergibt sich dies aus § 57 Absatz 6 i. V. m. Absatz 1 und 2 IfSG. Im Fall des Tätigkeitsverbots werden ausschließlich die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung, sozialen Pflegeversicherung und zur Arbeitslosenversicherung weitergezahlt, da § 57 Absatz 2 IfSG nicht für Personen gilt, denen nach § 56 Absatz 1 Satz 1 IfSG eine Entschädigung zu gewähren ist.

Zahlt der Arbeitgeber für die zuständige Behörde die Entschädigung aus, hat er auch die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge anstelle der Behörde abzuführen. Die entrichteten Beiträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet, § 57 Absatz 1 Satz 4, Absatz 6 IfSG. Die Erstattung umfasst auch Beiträge, die nach § 172 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und nach § 249b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vom Arbeitgeber an die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung entrichtet wurden (§ 57 Abs. 1 S. 5 i. V. m. Abs. 2 S. 2 IfSG).

53. ***Müssen Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte (sog. „Mini-Jobber“) Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung gemäß § 249b SGB V und zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 172 Absatz 3 Satz 1 SGB VI entrichten, während diese Beschäftigten eine Entschädigung nach § 56 IfSG beziehen?***

Ob im Rahmen von §§ 56, 57 IfSG Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen sind, obliegt der zuständigen Einzugsstelle. Bei geringfügig Beschäftigten ist das die Minijob-Zentrale.

Im Falle der Rentenversicherung ist hierbei zu berücksichtigen, dass auch Pauschalbeiträge nach § 172 Absatz 3 Satz 1 SGB VI für geringfügig Beschäftigte Leistungsansprüche begründen (Zuschlag an Entgeltpunkten und Wartezeitmonate in geringem Umfang).

Die von den Arbeitgebern gezahlten Pauschalbeiträge sind von den Ländern wie in Fällen der Versicherungspflicht nach § 57 Abs. 1 S. 5 und Abs. 2 S. 2 IfSG zu erstatten (s. auch Frage 52).

54. ***Wie ist mit den Beiträgen zur privaten Krankenversicherung umzugehen?***

Für privat Versicherte gilt § 58 Satz 1 IfSG:

Entschädigungsberechtigte im Sinne des § 56 Absatz 1 und 1a IfSG, die der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- sowie der sozialen Pflegeversicherung nicht unterliegen, haben gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen für soziale Sicherung in angemessenem Umfang (Wahltarife dürften nicht dazu gehören).

55. ***Gem. § 58 IfSG erhalten Entschädigungsberechtigte, die der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- sowie der sozialen Pflegeversicherung nicht unterliegen, eine Erstattung ihrer Aufwendungen für soziale Sicherung in angemessenen Umfang.***

Wie ist dieser angemessene Umfang zu verstehen?

Die Beiträge für eine freiwillige gesetzliche Versicherung sind im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung auf jeden Fall angemessen. Bei Privatversicherten kann § 257 Absatz 2 SGB V Anhaltspunkt sein, wobei diese Vorschrift aber von der Prämisse der hälftigen Beitragstragung ausgeht; im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung sollten in Zweifelsfällen die Aufwendungen eher übernommen als abgelehnt werden. Im Bereich der Altersvorsorge sind die Beiträge zu einem berufsständischen Versorgungswerk angemessen. Im Bereich der Altersvorsorge kann man eine grobe Orientierungsmarke – aber nicht apodiktisch – im Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung sehen. Bei Selbständigen und sonstigen nur privat Versicherten muss aber immer im Einzelfall geprüft werden, ob

eine angemessene Alterssicherung vorliegt. Bei privaten Vorsorgeverträgen ist auch von Belang, inwieweit den Betroffenen unzumutbare Nachteile aufgrund zeitweiser Nichtzahlung entstehen.