

Informationen

für die Zahlung von Verdienstaufallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Wann kommt der Anspruch nach § 56 IfSG in Betracht?

Der Anspruch kommt im Zusammenhang mit dem Coronavirus in Betracht, wenn

- aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vom Gesundheitsdienst eine Quarantäne (Absonderung) nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG angeordnet wurde, die in ihrer Wirkung einem beruflichen Tätigkeitsverbot gleichkommt, oder
- wenn erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in dem Zeitraum, in dem Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten durch die zuständige Behörde vorübergehend geschlossen wurden, die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können.

Haben Personen, die sich freiwillig unter Quarantäne stellen, einen Entschädigungsanspruch?

Nein.

Der Anspruch nach § 56 IfSG setzt voraus, dass der Gesundheitsdienst im Einzelfall eine Quarantäne angeordnet hat. Demnach besteht der Entschädigungsanspruch nicht, wenn sich Personen, die sich – etwa als Urlaubsrückkehrer aus einem Risikogebiet oder einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland – wegen eines möglichen Verdachts auf eine Infektion mit SARS-CoV-2 (Coronavirus, Covid 19) „freiwillig“, d. h. ohne Anordnung des Gesundheitsdienstes in Quarantäne begeben.

Kommt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG auch in Betracht, wenn bestimmte Betriebe oder Einrichtungen aufgrund erlassener Allgemeinverfügungen vorübergehend schließen müssen?

Grundsätzlich nein.

Betriebsschließungen oder Veranstaltungsverbote aufgrund einer nach § 28 Abs. 1 IfSG erlassenen Allgemeinverfügung begründen keine Ansprüche nach § 56 IfSG.

Grund:

Die Entschädigung nach § 56 IfSG regelt eine Billigkeitsentschädigung für Verdienstaufall in Fällen, in denen der Gesundheitsdienst gegenüber bestimmten (einzelnen im IfSG abschließend bestimmten) Personen eine Quarantäne angeordnet hat. Demgegenüber betreffen die erlassenen Allgemeinverfügungen weitergehende Schutzmaßnahmen, die – wie es § 28 Abs. 1 IfSG voraussetzt – vielmehr (allgemein) zur Verhinderung der weiteren Verbreitung von Covid-19 erforderlich sind.

Ausnahme:

Eine Entschädigung kommt in Betracht, wenn erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in dem Zeitraum, in dem Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten durch die zuständige Behörde (durch Allgemeinverfügung) vorübergehend geschlossen wurden, die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können. Diese Entschädigungsmöglichkeit wurde am 30.03.2020 in das IfSG aufgenommen. Die vor dem 30.03.2020 entstandene Verdienstaufälle aus diesem Grund können nicht geltend gemacht werden.

Für welche Gruppen betroffener Erwerbstätiger besteht der Anspruch nach § 56 IfSG?

Sowohl bei abhängig beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als auch für Selbständige (wie Freiberufler) kann der Entschädigungsanspruch bestehen.

Was umfasst die Entschädigung?

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufall und wird in dieser Höhe für die ersten sechs Wochen gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird die Entschädigung grundsätzlich in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Sozialgesetzbuches gewährt, soweit der Verdienstaufall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Als Verdienstaufall gilt bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen das (entgangene) Nettoarbeitsentgelt.

Bei Selbständigen wird als Verdienstaufall ein Zwölftel des Arbeitseinkommens im Sinne von § 15 des Vierten Sozialgesetzbuches aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde gelegt. Nach den damit maßgeblichen allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ist der ermittelte Gewinn aus der selbständigen Tätigkeit maßgeblich. Als Nachweis dient der letzte Einkommensteuerbescheid. Darüber hinaus können Aufwendungen für die private soziale Sicherung gemäß § 58 IfSG geltend gemacht werden.

Wann liegt kein „Verdienstaufall“ vor?

Der Entschädigungsanspruch setzt zwingend einen Verdienstaufall voraus.

Ein "Verdienstaufall" liegt bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht vor, wenn diesen für den fraglichen Zeitraum ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts gegen den Arbeitgeber zusteht. Das Nichtbestehen solcher anderweitigen Ansprüche ist (negative) Tatbestandsvoraussetzung für die Entschädigung (Bundesgerichtshof, Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77). Bei unter Quarantäne gestellten betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist daher entscheidend, ob deren Arbeitgeber oder andere Personen für die maßgebliche Zeit zur Weiterzahlung des vereinbarten Lohnes verpflichtet sind.

Ein Verdienstaufall im Sinne von § 56 IfSG liegt danach nicht vor, wenn

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu Beginn der Quarantäne bereits arbeitsunfähig (krankgeschrieben) war oder einen sonstigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall – Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) hat. Denn in diesem Fall erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von ihrem Arbeitgeber (wie bei jeder krankheits-

bedingten Arbeitsunfähigkeit) für mindestens sechs Wochen die „normale“ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wer als gesetzlich Krankenversicherte(r) länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank ist, erhält anschließend von seiner Krankenkasse sog. Krankengeld nach § 47 Abs. 1 des Fünften Sozialgesetzbuches.

§ 56 Abs. 7 IfSG regelt den Fall, in dem eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zeitlich erst nach dem vom Gesundheitsdienst verfügten Quarantäne eintritt.

- Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ihren Lohn als Urlaubsentgelt nach § 11 BUrlG erhalten. Im Falle von Urlaub sind Arbeitgeber verpflichtet, den durchschnittlichen Arbeitsverdienst als Urlaubsentgelt weiterzuzahlen. Ein Verdienstausschlag des von einer Quarantänemaßnahme betroffenen Beschäftigten tritt in diesem Fall nicht ein, da der betreffende Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmerin – unabhängig von den vom Gesundheitsdienst angeordneten Maßnahmen – sowieso Anspruch auf Fortzahlung seines oder ihres Lohns gehabt hätte ohne in diesem Zeitraum zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet zu sein.
- Arbeitnehmerinnen einen Anspruch nach dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – Mutterschutzgesetz (MuSchG) haben.
- Auszubildende nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gegen ihren Arbeitgeber haben.
- Der Arbeitgeber kann u. U. verpflichtet sein, gemäß § 616 BGB das Gehalt eines unter Quarantäne stehenden Beschäftigten weiterzuzahlen. Diese Regelung ist in Tarif- oder Arbeitsverträgen häufig eingeschränkt oder ausgeschlossen. In solchen Fällen kann der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG bestehen, allerdings nur dann, wenn der betreffende Beschäftigte am Ort der Quarantäne (Home-Office o. Ä.) nicht weiterarbeiten konnte.

Bei Selbständigen kann grundsätzlich ein Entschädigungsanspruch vorliegen. Er kommt jedoch mangels Verdienstausschlags grundsätzlich nicht in Betracht, wenn dieser von einer ggf. bestehenden Versicherung (z. B. Praxisausfallversicherung oder sog. sachschadensfreie Betriebsunterbrechungsversicherung) übernommen wird. Auch bei Selbständigen entsteht ebenfalls kein Verdienstausschlag, soweit diese im Falle einer häuslichen Quarantäne von zuhause aus weiterarbeiten können oder es aus sonstigen Gründen nicht zu einer Erwerbseinschränkung gekommen ist.

Rechtlicher Hintergrund: § 56 IfSG regelt eine Billigkeitsentschädigung. Sie bezweckt, zu verhindern, dass der oder die Betroffene mangels anderweitiger Ansprüche aufgrund der angeordneten Quarantäne in finanzielle Not gerät. Daher haben unter Quarantäne gestellte Empfänger und Empfängerinnen von Sozialleistungen in der Regel keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Denn dieser setzt – wie bereits ausgeführt – einen Verdienstausschlag in Form entgangenen Arbeitsentgelts (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) bzw. Arbeitseinkommens (Selbständige) voraus. Bezieher von Sozialleistungen sind weiterhin über die Sozialleistungen abgesichert.

Umfasst die Entschädigung auch entgangenen Gewinn oder sonstige Vermögenseinbußen (etwa bei Verderben von Lebensmitteln)?

Nein.

Die Entschädigung nach § 56 IfSG umfasst nur den Verdienstaufschlag im Sinne von § 56 Abs. 2, 3 IfSG. Auch sog. frustrierte Aufwendungen – wie z. B. die Kosten für eine nicht angetretene Urlaubsreise – können nicht erstattet werden.

Gibt es Härtefallregelungen für existenzbedrohliche Situationen?

Ja.

Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaufschlagzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag erstattet werden. Selbständigen, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer vom Gesundheitsdienst im Einzelfall angeordneten Quarantäne ruht, können neben der Entschädigung auch Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang erhalten (siehe § 56 Abs. 4 IfSG).

Wer muss den Antrag stellen?

Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen muss der Arbeitgeber für sechs Wochen zunächst die sich nach dem Verdienstaufschlag berechnende Entschädigung an den betreffenden Arbeitnehmer zahlen. Der Arbeitgeber kann sich dann die Kosten bei der zuständigen Behörde erstatten lassen (§ 56 Abs. 5 IfSG), sofern er nicht zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts gesetzlich oder vertraglich verpflichtet war. Der Arbeitgeber muss also in Vorleistung treten und den Antrag auf Erstattung stellen.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber (insbesondere kleine Unternehmen) nicht in Vorleistungen gehen kann, kann er nach § 56 Abs. 12 IfSG einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages beantragen.

Anders bei Selbständigen: Diese stellen den Antrag selbst.

Gibt es eine Antragsfrist?

Ja.

Die Anträge sind gemäß § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb einer Frist von drei Monaten nach dem Ende der Quarantäne bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Wo können die Anträge gestellt werden?

Die Anträge sind bei dem Landkreis Osnabrück, Am Schölerberg 1, 49082 Osnabrück zu stellen. Hierfür ist das Formular „Antrag auf Entschädigung nach IfSG – Corona“ zu verwenden.

Den Antrag bitte vorzugsweise per E-Mail (verdienstaufschlag@lkos.de) einreichen.