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, 22. Dezember 2020

Ansprüche auf Ersatz des Verdienstausfalls für Arbeitnehmer und Selbständige

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

Das aktuelle Ausbruchsgeschehen der durch das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten 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 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 40)
B. Fragen zum Anspruchsumfang (Nr. 41 bis 46)
C. Sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen (Nr. 47 bis 50)

Nr. Fragen und Antworten

A. Fragen zu den Anspruchsvoraussetzungen (Nr. 1 bis 40)

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. 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 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.

Weiterhin erhält eine erwerbstätige Person nach § 56 Absatz 1a IfSG eine Entschädigung in Geld, wenn 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 wird. Also auch in Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder bei Hybridunterricht.

Bei Kindern mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind kommt es nicht auf das Lebensalter an, bei allen anderen Kinder gilt die Regelung bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und wird für bis zu zehn Wochen gewährt bzw. 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.

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, 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.

Sofern die sechs Wochen der Zahlung der Entschädigung durch den Arbeitgeber abgelaufen sind, ist zu berücksichtigen, dass ein Antrag für die restliche Anspruchsdauer (bis längstens zehn Wochen für jeden erwerbstätigen Elternteil bzw. zwanzig Wochen sofern die Betreuung oder Pflege alleine erfolgt) bei der örtlich zuständigen Behörde direkt zu stellen ist.

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?*

Die Entschädigungsansprüche greifen nicht, wenn Verdienstausfall gerade nicht wegen der in § 56 Absatz 1 oder Absatz 1a IfSG genannten Gründe vorliegt, oder weil eine Ersatzzahlung an die Stelle des Verdienstes tritt. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs der Entschädigung gilt jedoch § 56 Absatz 7 IfSG.

3. *Wie hoch ist die Entschädigung?*

Bei Tätigkeitsverbot oder 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 sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstausfall nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze von gesetzlichen Krankenkassen übersteigt.

Bei Schließung von Einrichtungen oder einem Betretungsverbot oder der Anordnung oder Verlängerung von Betriebs- oder Schulferien oder der Aufhebung der Präsenzpflicht in einer Schule nach § 56 Absatz 1a IfSG:

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und 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). Sie ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt.

4. ***Wie stelle ich den Antrag?***

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen 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 2 IfSG). Nach sechs Wochen ist der Entschädigungsanspruch durch den Entschädigungsberechtigten direkt bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Welche Behörde zuständig ist, richtet sich nach dem jeweiligen Landesrecht, also nach dem Recht des Bundeslandes, in dem der Antragsteller bzw. die Antragstellerin lebt.

Selbständige stellen den Antrag direkt bei der zuständigen Behörde.

Weitere Informationen zur Antragsstellung stehen zur Verfügung unter:

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

5. ***Was sind die zugrundeliegenden Fristen der Antragstellung und wann beginnt die Frist?***

Gibt es abweichende Fristen zwischen § 56 Absatz 1 und § 56 Absatz 1a IfSG?

Mit der Neufassung von § 56 Absatz 11 IfSG zum 23. Mai 2020 wurde klargestellt, dass die dort genannte zwölfmonatige Ausschlussfrist neben Ansprüchen nach § 56 Absatz 1 IfSG auch für Entschädigungsansprüche nach § 56 Absatz 1a IfSG gilt und die Frist nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder der Untersagung des Betretens der Einrichtungennach § 56 Absatz 1a Satz 1 IfSG beginnt.

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

Bei Arbeitnehmern hat grundsätzlich der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, 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.

Nach Ablauf der sechs Wochen muss der Anspruch allerdings direkt bei der zuständigen Behörde für die restliche Anspruchsdauer beantragt werden. 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.

7. ***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 hat die oder der Auszubildende nach § 19 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen sechswöchigen Fortzahlungsanspruch gegen den Ausbildungsbetrieb. 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 verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Die Kollision mit seiner 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, ist ein solcher, in der Person der oder des Auszubildender liegender Hinderungsgrund. In diesem Fall hat die oder der Auszubildende für Ausbildungen auf Grundlage des BBiG weiterhin einen Anspruch auf seine Ausbildungsvergütung für die Dauer von sechs Wochen, ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht solange nicht. 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 19).

8. ***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.

9. ***Wie ist die Anspruchsdauer von zehn Wochen in § 56 Absatz 2 Satz 4 IfSG zu verstehen?***

Im Fall des § 56 Absatz 1a IfSG wird die Entschädigung für jede erwerbstätige Person, die ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder bei dem es sich um ein Kind mit Behinderungen handelt, das auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sicherstellen kann, für längstens zehn Wochen gewährt, für erwerbstätige Personen, die ihr Kind allein betreuen oder pflegen, längstens für zwanzig Wochen. 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	50 bzw. 100 Arbeitstage
Bei einer 4-Tage-Woche	40 bzw. 80 Arbeitstage
Bei einer 3-Tage-Woche	30 bzw. 60 Arbeitstage
Bei einer 2-Tage-Woche	20 bzw. 40 Arbeitstage
Bei einer 1-Tage-Woche	10 bzw. 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.

Die Gesetzesbegründung in BT-Drucksache 19/19601, S. 34 spricht dafür, dass der Gesetzgeber hier davon ausgeht, dass auch über mehrere Schließungen hinweg der Anspruch nur insgesamt höchstens bis zu zehn bzw. zwanzig Wochen geltend gemacht werden kann (bis zum 31. März 2021).

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

10. ***Der maximale Bezugszeitraum beträgt nach § 56 Absatz 2 Satz 4 IfSG zwanzig Wochen 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 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.

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

Nein.

12. ***Läuft die sechswöchige Verpflichtung der Arbeitgeber (§ 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG), als Auszahlstelle für Ansprüche nach § 56 Absatz 1a IfSG zu fungieren, kalendermäßig nach zehn Wochen (gerechnet ab dem 30.03.2020) und damit mit Ablauf des 10.05.2020 ab?***

Nein. Genauso wie die Anspruchsdauer in § 56 Absatz 2 Satz 4 IfSG läuft auch die Frist des § 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG nicht einheitlich kalendermäßig am 10.05. ab. Vielmehr ist die Frist gleichfalls individuell zu handhaben und muss nicht zusammenhängend verlaufen.

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen 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.

Sofern die sechs Wochen der Zahlung der Entschädigung durch den Arbeitgeber abgelaufen sind, ist zu berücksichtigen, dass ein Antrag für die restliche Anspruchsdauer (bis längstens zehn Wochen für jeden erwerbstätigen Elternteil bzw. zwanzig Wochen sofern die Betreuung oder Pflege alleine erfolgt) bei der örtlich zuständigen Behörde direkt zu stellen ist.

Weitere Informationen zur Antragsstellung stehen zur Verfügung unter:

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

13. ***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).

14. ***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, würde ohnehin keine Schließung im Sinne von § 56 Absatz 1a Satz 3 IfSG vorliegen. 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.

15. ***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 die behördliche Schließung oder Untersagung des Betretens von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen auf

Grundlage des Infektionsschutzgesetzes. Der Begriff der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern ist dabei offen formuliert. Insofern können 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.

16. ***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 oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen liegt weiterhin eine vorübergehende Schließung dieser Einrichtungen vor, die dem Grunde nach einen Entschädigungsanspruch ermöglicht.

17. ***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).

18. ***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.

19. ***Der Anspruch entsteht nicht, wenn der Arbeitnehmer weiterhin einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Lohnfortzahlung hat.***

Welche Gründe kommen hier in Betracht?

§ 616 BGB (Vorübergehende Verhinderung) greift ein, wenn er nicht vertraglich abbedungen ist und wenn der zur Dienstleistung Verpflichtete für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Der Eintritt eines infektionsschutzrechtlichen Beschäftigungshindernisses stellt insofern einen Hinderungsgrund dar. In diesem Fall hat er weiterhin einen Anspruch auf seine Vergütung und ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht solange nicht.

Wie lang eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" genau ist, lässt sich nicht definitiv sagen, da es auf die Umstände des Einzelfalles ankommt. Hierbei handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Im Regelfall dürften wahrscheinlich jedenfalls 5 Tage als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" anzusehen sein. Weitergehende Ansprüche auf Fortzahlung der Vergütung können sich aber aus Tarifverträgen ergeben.

20. ***Die Arbeitgeber treten nach Maßgabe von § 56 Absatz 5 Satz 1 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 von § 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG erstattet.***

Sind im Rahmen von § 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG stets die tatsächlich ausgezahlten oder nur die rechtmäßig ausgezahlten Beträge erstattet?

Trotz des Wortlauts des § 56 Absatz 5 Satz 2 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 nur mit einer gesetzlichen Beleihung möglich wäre. Eine erbrachte Überzahlung können die Arbeitgeber nur vom jeweiligen Arbeitnehmer zurückverlangen.

21. ***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.

Siehe dazu auch Frage 29.

22. ***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 wäre jedoch wünschenswert. Dies kommt insbesondere im Rahmen der Vorschussleistung der Behörde nach § 56 Absatz 12 IfSG in Betracht.

23. ***§ 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. Auch diejenigen, die ihr Kind allein betreuen oder pflegen, haben einen Entschädigungsanspruch (bis zu zwanzig Wochen). Die Anzahl der Kinder ist insgesamt unerheblich. Der Anspruch besteht einmalig für jeden Elternteil unabhängig von der Zahl der Kinder.

24. ***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 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 Menschen mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind selbst betreuen oder pflegen, und zwar unabhängig von deren 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.

25. ***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 nicht die erforderlichen Tatsachen 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.

26. ***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 einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht wahrgenommen wird, besteht kein Anspruch nach § 56 IfSG. Nach § 56 Absatz 1 IfSG wird eine Entschädigung für Verdienstausfall gewährt, wenn eine Person als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen wird. Weiterhin erhält eine Person Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG, wenn sie durch die Betreuung oder 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, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit gegeben ist. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG gilt für erwerbstätige Personen grundsätzlich auch dann, wenn deren Kind das Betreten der Betreuungseinrichtung oder Schule untersagt wurde und keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit gegeben ist. Darüber hinaus kommt für erwerbstätige Personen ein Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG in Betracht, wenn von der zuständigen Behörde aus

Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird. Also auch in Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder bei Hybridunterricht.

27. ***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) oder Schulen?***

Voraussetzung für den Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG ist die behördliche Schließung oder Untersagung des Betretens 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.

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

Anspruchsberechtigt ist jede erwerbstätige Person, die ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder bei dem es sich um ein Kind mit Behinderungen handelt, das auf Hilfe angewiesen ist, selbst betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sicherstellen kann, weil Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird, und dadurch einen Verdienstausfall erleidet. Sofern durch den anderen Elternteil eine zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit besteht, ist ein Anspruch ausgeschlossen. Die Entschädigung wird für bis zu zehn Wochen gewährt bzw. zwanzig Wochen für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein betreut oder pflegt. Auf das Sorgerecht kommt es nicht an.

29. ***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, 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 des mobilen Arbeitens für die/den Beschäftigten (unter Beachtung der tarif- bzw. arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen sowie die 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 Arbeit-nehmer/in zumutbare Betreuung oder Pflege möglich ist?

Siehe dazu auch Frage 31.

30. ***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.

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

Erwerbstätige müssen eine angebotene und ihnen zumutbare Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Home-Office) nutzen und ihre Kinder selbst betreuen. Jedoch respektiert der Staat die unternehmerische Freiheit; es ist nicht seine Angelegenheit, über die betriebliche Organisation zu bestimmen.

Der Beurteilung der Zumutbarkeit ortsflexiblen Arbeitens wird eine zweistufige Beurteilung zugrunde liegen (siehe dazu auch Frage 29): In einem ersten Schritt sind die tarif- bzw. arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen zu beachten sowie die aktuellen betrieblichen Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens zu betrachten. Regelmäßig wird es hier um die allgemeine Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die/den Beschäftigten gehen (z.B. ausreichend geeignete Tätigkeiten, keine Anwesenheit im Betrieb erforderlich). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass, soweit der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt, dieser auch grundsätzlich einen Anspruch auf entsprechende Gegenleistung der/des Beschäftigten im Home-Office hat. Ist dies nicht gewährleistet, wird der Arbeitgeber in der Regel die Beschäftigung im Home-Office insgesamt ablehnen oder ihm z.B. nur für eine reduzierte Arbeitszeit zustimmen können. 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. 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.

32. ***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 weiterer Auslegungsspielraum eröffnet.

Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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- der 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.

33. ***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 hinreichend und zumutbar ist.

34. ***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?***

Diese Langzeitkonten (sog. Wertguthaben) sind in der Gesetzesbegründung nicht explizit genannt. Nach Sinn und Zweck dienen Langzeitkonten im Sinne des § 7b SGB IV besonders festgelegten Zwecken (vgl. § 7c SGB IV), nicht dem kurzfristen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen. Aufgrund dieser besonderen Zwecksetzung kann ein vorrangiger Abbau dieser Konten nicht verlangt werden.

35. ***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 (in diesem Sinne noch BGH vom 30. November 1978 - III ZR 43/77).

36. ***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 den tatsächlichen Verdienstausfall übersteigen,

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

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 den tatsächlichen Verdienstausfall übersteigt.

Zuschüsse des Arbeitgebers (egal ob freiwillig oder zu Erfüllung eines Anspruchs gezahlt) bis zum tatsächlichen Verdienstausfall bleiben anrechnungsfrei.

37. ***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 El-

tern 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 durch Kurzarbeit reduzierten 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.

38. ***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.

39. ***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 Schließungen nach dem Infektionsschutzgesetz von Schulen und anderen Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen oder der Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien oder der Aufhebung der Präsenzpflicht in einer Schule. Ein Entschädigungsanspruch kommt nur bei Schließungen von den jeweiligen Einrichtungen mit Sitz in Deutschland aufgrund des Infektionsschutzgesetzes durch die nach Landesrecht zuständigen Behörden in Betracht.

40. ***Haben auch ausländische Arbeitgeber die Entschädigung nach § 56 Absatz 1a i.V.m. Absatz 5 IfSG auszuzahlen und dann einen Anspruch auf Erstattung der Entschädigung, die sie deutschen Arbeitnehmern auszahlen, weil diese ihre Kinder - wegen der Schließung von Einrichtungen in Deutschland durch die nach Landesrecht für das Infektionsschutzgesetz zuständigen Behörden - selbst betreuen müssen?***

Der Anspruch bezieht sich auf Schließungen von Schulen, anderen Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Ein Entschädigungsanspruch kommt daher nur bei Schließungen von Einrichtungen mit Sitz in Deutschland aufgrund des Infektionsschutzgesetzes durch die nach Landesrecht zuständigen Behörden in Betracht.

B. Fragen zum Anspruchsumfang (Nr. 41 bis 46)

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

Grundsätzlich sind Arbeitgeberzuschüsse, die freiwillig oder aufgrund eines Anspruches ausgezahlt werden, zusätzlich zum Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 oder 1a IfSG möglich, sofern diese den tatsächlichen Verdienstausfall nicht übersteigen.

Der Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG besteht nach § 56 Absatz 2 Satz 4 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 anzurechnen sind nach § 56 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 IfSG die Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstausfall (d. h. 100 Prozent) übersteigen.

42. ***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, anhand der Nettobasis bei Arbeitnehmern. 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).

Sofern es um die Berechnung des Verdienstausfalls von Selbständigen geht, gilt § 56 Absatz 3 Satz 4 IfSG. Demnach ist bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

43. ***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. Bedeutet das 67% des Brutto- oder des Nettolohns und muss dieser Betrag anschließend noch versteuert werden?***

Als Verdienstausfall gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), 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 IfSG.

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.

44. ***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?

Ja, Zuschläge müssen prinzipiell mitberücksichtigt werden. § 56 Absatz 3 Satz 1 IfSG legt den Schluss nahe, dass bei Arbeitnehmern möglichst das konkret entgehende Arbeitsentgelt ersetzt werden soll (so genanntes Entgeltausfallprinzip bei Arbeitnehmern). Es darf grundsätzlich nicht pauschaliert auf ein Referenzeinkommen vor Beginn des Beschäftigungshindernisses (so genanntes Referenzprinzip) abgestellt werden.

Sofern es um die Berechnung des Verdienstausfalls von Selbständigen geht, gilt § 56 Absatz 3 Satz 4 IfSG. Demnach ist bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

45. ***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) erhält?

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

46. ***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 4 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 (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), 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. Für die Berechnung gilt das Entgeltausfallprinzip: Erstattet wird das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Arbeitsentgelt aufgrund der fehlenden anderweitigen zumutbaren 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 Absatzes 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 4 IfSG.

C. Sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen (Nr. 47 bis 50)

47. ***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 (auch § 57 Absatz 2 Satz 2 IfSG) setzt einen Antrag voraus.

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

Wird eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 oder Absatz 1a IfSG gewährt, trägt das das entschädigungspflichtige Land in diesem Fall die Beiträge in der gesetzlichen Kranken- und in der sozialen Pflegeversicherung wie auch zur gesetzlichen Rentenversicherung allein, § 57 Absatz 1 und 2 IfSG. Dies gilt für Ansprüche nach § 56 Absatz 1a IfSG entsprechend, § 57 Absatz 6. i. V. m. Absatz 1 und 2 IfSG.

Zahlt der Arbeitgeber für die zuständige Behörde die Entschädigung aus, hat die zuständige Behörde dem Arbeitgeber auf Antrag die entrichteten Beiträge zu erstatten, § 57 Absatz 1 Satz 4, Absatz 6 IfSG.

49. ***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).

50. ***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 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.