

Entschädigungen nach Infektionsschutzgesetz



© photoguns / Adobe Stock

Entschädigung aufgrund einer im Einzelfall angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbotes für einen Arbeitnehmer

Arbeitgeber und Arbeitnehmer suchen derzeit verzweifelt nach Möglichkeiten, drohende oder bestehende Arbeitsausfälle abzufedern und finanziell auszugleichen. Hierfür kommen Ansprüche auf Entschädigungen für Verdienstaufälle nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Betracht. Für Entschädigungen nach dem IfSG ist der Landschaftsverband Rheinland zuständig. Entschädigungen werden jedoch nur wegen eines Verdienstaufalls geleistet, wenn dieser Folge einer im Einzelfall angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbotes ist.

Die Erstattungsansprüche wegen Verdienstaufällen aufgrund von Quarantäne, Schul- oder Kitaschließungen können online gestellt werden. Anders sieht das hingegen aus, wenn ganze Betriebe per behördlicher Vorsichtsmaßnahmen-Anordnung schließen müssen, ohne dass ein konkretes Verdachtsmoment für eine Infektion von Angestellten vorliegt. Der Fall, dass Mitarbeiter aufgrund einer solchen Betriebsschließung nicht mehr beschäftigt werden können, begründet nach dem Wortlaut von § 56 IfSG keinen Anspruch auf Entschädigungen für Verdienstaufälle. **So vertritt es auch der LVR.** Rein juristisch lässt sich hier auch eine andere Auffassung vertreten. Wir sehen jedoch aufgrund der eindeutigen Kommunikation der Landesregierung und der zuständigen Behörden wenig Aussicht auf Erfolg bei behördlich angeordneten Betriebsschließungen Entschädigungen nach dem IfSG (neben dem Kurzarbeitergeld (KUG)) zu erhalten.

Entschädigung für Lohnausfall von Arbeitnehmern aufgrund der Schließung von KITAs und Schulen

Der neue § 56 Abs. 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ist am 31. März 2020 in Kraft getreten und regelt Entschädigung für Arbeitnehmer bei Lohnausfall infolge Schul- und Kitaschließungen. Hintergrund der neuen Entschädigung ist die Problematik, dass Arbeitgeber den Arbeitslohn der Arbeitnehmer nur zahlen muss, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich

arbeitet. Aufgrund der Kita- und Schulschließungen ist es vielen Arbeitnehmern nicht möglich zur Arbeit zu gehen. Der Arbeitnehmer, der in einer solchen Situation Zuhause bleibt, handelt zwar nicht pflichtwidrig (§ 275 Abs. 3 BGB), erhält jedoch – wenn eine Home-Office-Tätigkeit nicht möglich ist - auch keine Vergütung. Die Ausnahmevorschrift im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 616 BGB), wonach der Arbeitnehmer sein Gehalt vorübergehend weiter erhält, wenn er aufgrund eines durch ihn nicht zu verschuldenden Umstands seiner Tätigkeit nicht mehr nachgehen kann, hilft nur begrenzt. Zum einen ist sie in vielen Arbeitsverträgen abbedungen und zum anderen kann sie lediglich für ca. einer Woche in Anspruch genommen werden.

Folgende Bedingungen müssen gemäß § 56 Abs. 1a IfSG für eine Entschädigung müssen kumulativ erfüllt sein:

- Die Schule oder Kindertagesstätte oder Einrichtung für Menschen mit
- Tätigen besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit vorübergehend geschlossen oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt worden sein und
- das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens elf Jahre alt ist) oder es muss ohne Alterseinschränkung behindert und auf Hilfe angewiesen sein und
- das Kind muss in der Zeit der Schließung von dem/der Arbeitnehmer*in bzw. dem/der selbstständig Tätigen selbst zu Hause beaufsichtigt, betreut oder gepflegt werden, weil
- eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.
- Die erwerbstätige Person muss dadurch einen Verdienstaussfall erleiden.

Alle fünf genannten Bedingungen müssen zusammen erfüllt sein. Gezahlt werden 67 Prozent des Netto-Verdienstaussfalls, maximal 2.016 Euro pro Kalendermonat und 80 Prozent der Sozialabgaben des/der betreffenden Arbeitnehmer*in oder des/der selbstständig Tätigen. Bei einer Arbeitszeitreduzierung ist eine anteilige Entschädigung möglich. Die Entschädigung wird für bis zu 10 Wochen bzw. bei allein betreuenden, pflegenden oder beaufsichtigenden erwerbstätigen Personen bis zu 20 Wochen gewährt. Bei Selbstständigen wird als Verdienstaussfall ein Zwölftel des letzten jährlichen Arbeitseinkommens zugrunde gelegt. Auch hier beträgt der Entschädigungsbetrag maximal 2.016 Euro pro Kalendermonat. Darüber hinaus können Aufwendungen für die private soziale Sicherung in angemessenem Umfang geltend gemacht werden. Die Anträge müssen innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder der Untersagung des Betretens der Schulen, Kindertagesstätten oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen gestellt werden. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der beim LVR Rheinland einen Erstattungsantrag stellen kann. Auch Vorauszahlungen der Entschädigung sollen möglich sein. Diese Entschädigung kann nicht neben dem Kurzarbeitergeld geltend gemacht werden.

Seit dem 15. Januar 2021 gelten ferner neue Regelungen zum Bezug von Kinderkrankengeld für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren aufgrund von Kita-/Schulschließungen. Die Voraussetzungen finden Sie [hier](#).

Entschädigung für Lohnausfall von Arbeitnehmern, die nicht zur Arbeit kommen können, weil ein Kind betreut werden muss, für das häusliche Quarantäne angeordnet wurde

Wurde für ein Kind unter zwölf Jahren, nicht aber für die Eltern häusliche Quarantäne durch das Gesundheitsamt angeordnet, führt auch diese Situation dazu, dass ein Elternteil zur Betreuung des Kindes der Arbeit fernbleiben darf. Abgesehen von einem eventuellen Anspruch nach § 616

BGB bestand bisher in dieser Situation für das betreuende Elternteil kein Vergütungs- oder Entschädigungsanspruch, da sich die Entschädigungsvorschrift nur auf Schließung von Betreuungseinrichtungen bezog. Nach der seit dem 19. November 2020 geltenden Neufassung des § 56 IfSG besteht der Entschädigungsanspruch ausdrücklich auch dann, wenn die Betreuung notwendig wird, weil das Kind selbst unter häusliche Quarantäne gestellt wird und daher KiTa oder Schule nicht besuchen kann. Die übrigen Voraussetzungen und das Verfahren entsprechen dem Anspruch auf Entschädigung bei coronabedingter KiTa- oder Schulschließung. [Die FAQs des LVR Rheinland finden Sie hier.](#)

Ansprechpartner

Ass. jur. Nadja Carolin Herber

Telefon: +49 2151 635-414

Telefax: +49 2151 635-44414

E-Mail:

Nordwall 39

47798 Krefeld

Dokument-Infos

Webcode: 22569

Ausdrucksdatum: 22.09.2021