



## FAQ Entschädigungsansprüche nach dem Infektions- und Seuchenschutzgesetz (IfSG)

Wegen einer Vielzahl von Nachfragen nach Informationen zur Entschädigung nach dem Infektions- und Seuchenschutzgesetz (IfSG) sollen mit den nachstehenden Ausführungen wesentliche Parameter derartiger Entschädigungsleistungen zusammenfassend dargestellt werden. Der Großteil der Ausführungen ist bereits Bestandteil unserer arbeitsrechtlichen Hinweise. Dennoch halten wir eine besondere Aufbereitung für sinnvoll, um bereits Bekanntes leicht zugänglich und wichtige, aktuelle Neuerungen, insbesondere hinsichtlich der Schließung von Schulen und Kitas, bekannt zu machen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zum 20.05.2020 Regelungen zur behördlich angeordneten Schließung von Schulen und/oder Betreuungseinrichtungen hinsichtlich der Bezugsdauer von Entschädigungsleistungen verändert und Möglichkeiten der Inanspruchnahme flexibilisiert. Hinweise auf diese neuen Regelungen sind nachstehend ebenso farblich markiert wie die Verlinkung zum elektronischen Antragsverfahren, das die brandenburgische Landesverwaltung für den Antrag auf Bezug von Entschädigungsleistungen wegen behördlich angeordneter Schließung von Schulen und/oder Betreuungseinrichtungen eingerichtet hat.

### **Hat der nicht erkrankte Arbeitnehmer, von dem eine konkrete Infektionsgefahr ausgeht und der einseitig vom Arbeitgeber freigestellt wurde, Anspruch auf seine Vergütung?**

- Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, so entfällt grundsätzlich der Lohnanspruch. Bei gewerblichen Arbeitnehmern sieht das der § 4 Ziff. 1 BRTV-Bau ausdrücklich so vor.
- Ausnahme:
  - Bei nicht-gewerblichen Arbeitnehmern bleibt der Lohnanspruch nach § 616 BGB aufrechterhalten. Die Lohnzahlungspflicht kann hier bis zu sechs Wochen betragen. Diese Pflicht entfällt wiederum, wenn im Arbeitsvertrag § 616 BGB ausgeschlossen ist.
  - Für Auszubildende besteht die Zahlungspflicht der Ausbildungsvergütung fort (§ 19 Berufsbildungsgesetz - BBiG).

### **Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seine Vergütung, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer allein aus Vorsicht freistellt?**

- Ja, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet, befindet sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug (§ 615 BGB).

### **Ein/e Arbeitnehmer/in erkrankt am Coronavirus. Wer zahlt die Vergütung?**

- Arbeitnehmer/innen, die am Coronavirus erkrankt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber. Es gelten hier die allgemeinen Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, bis zu sechs Wochen den Lohn weiter zu zahlen.

### **Ein(e) Arbeitnehmer/in steht unter einer behördlich angeordneten Quarantäne (§ 30 IfSG) oder unter einem behördlich angeordneten, beruflichen Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG), ohne arbeitsunfähig erkrankt zu sein. Wer zahlt die Vergütung?**



- **Gewerbliche Arbeitnehmer/innen** haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts. Dieser Anspruch besteht längstens für sechs Wochen.
- Der Arbeitgeber hat gegen das anordnende Bundesland einen Anspruch auf Erstattung dieser Zahlungen. Es besteht insoweit auch ein Anspruch auf Auszahlung eines Vorschusses.
- Die entsprechenden Merkblätter und Anträge für Berlin und Brandenburg finden Sie im Mitgliederbereich unserer Internetseite und über die nachfolgenden Links:
  - Merkblatt Brandenburg (liegt vor)
  - Merkblatt Berlin:  
<https://www.berlin.de/sen/finanzen/presse/nachrichten/artikel.908216.php>
  - Antrag auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz Brandenburg (liegt vor)
  - Antrag auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz Berlin (liegt vor)
  - **ACHTUNG:** Die Anträge gemäß § 56 IfSG sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder nach dem Ende der behördlich angeordneten Quarantäne zu stellen.
- **Nicht-gewerbliche Arbeitnehmer/innen** haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB für bis zu sechs Wochen. Ein Erstattungsanspruch gegen das anordnende Bundesland besteht nicht! Wenn im Arbeitsvertrag **§ 616 BGB ausgeschlossen** wurde, dann gilt das gleiche Verfahren wie bei gewerblichen Mitarbeitern, also Entschädigungszahlung in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts mit anschließender Erstattung durch das Bundesland
- Auch bei **Auszubildenden** muss die Ausbildungsvergütung weitergezahlt werden, ohne dass ein Erstattungsanspruch besteht.

2

**Die behördlich angeordnete Quarantäne bzw. das behördlich angeordnete, berufliche Tätigkeitsverbot dauern länger als sechs Wochen an. Welche Auswirkungen hat das auf den Entschädigungsanspruch?**

- Dauert eine Quarantäne bzw. ein Tätigkeitsverbot länger als sechs Wochen, wird ab der siebten Woche eine Entschädigung in Höhe des regulären Krankengeldes der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlt. Diesen Anspruch muss der Beschäftigte direkt gegen das zuständige Bundesland geltend machen. Hier verweisen wir auf die o.a. Merkblätter und Formulare.
- Die Entschädigung erfolgt in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: das sind 70% des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90% des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 € pro Tag gedeckelt (Stand 2020).

**Besteht ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG auch dann, wenn Arbeitnehmer/innen von zu Hause aus tatsächlich arbeiten?**

- Wenn Arbeitnehmer/innen in Quarantäne von zu Hause aus tatsächlich arbeiten, hat der Arbeitgeber selbstverständlich keinen Anspruch auf eine Erstattung vom Staat.



### **Was ist zu beachten, wenn der/die Arbeitnehmer/in während der behördlich angeordneten Quarantäne bzw. während des behördlich angeordneten Tätigkeitsverbotes an COVID-19 oder anderweitig erkrankt?**

- Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in während der Quarantäne bzw. während des beruflichen Tätigkeitsverbotes, ist er/sie **ab diesem Zeitpunkt** arbeitsunfähig und muss sich eine AU-Bescheinigung vom Arzt besorgen. Zugleich greift die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. **Der Unternehmer kann sich das Geld nicht von den Gesundheitsbehörden wiederholen.**

### **Können auch Selbständige einen Ersatzanspruch nach dem IfSG haben?**

- Selbständige, die unter Quarantäne gestellt werden oder einem behördlich angeordneten, beruflichen Tätigkeitsverbot unterliegen, erhalten ebenfalls eine Entschädigung. Sie wird auf der Basis von einem Zwölftel des Jahresarbeitseinkommens berechnet. Zusätzlich können Sie den Ersatz „der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang“ verlangen. Dafür müssen sie ihren letzten Steuerbescheid und weitere Nachweise einreichen.

### **Was passiert, wenn aufgrund einer behördlichen Anweisung der Betrieb geschlossen wird?**

Hierbei handelt es sich um eine allgemeine Maßnahme der Gefahrenabwehr.

- Mögliche Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz können nur dann geltend gemacht werden, wenn aufgrund einer konkreten Erkrankung des Betriebsinhabers oder unter den Beschäftigten die nach Landesrecht zuständige Behörde für diesen Betrieb ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne anordnet.
- Wenn die Voraussetzungen zur Anordnung von Kurzarbeit vorliegen (s. Kurzarbeit), dann kann dieses angeordnet werden.
- Ansonsten bleibt der Arbeitgeber weiterhin zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Dies ergibt sich aus der sog. Betriebsrisikolehre, wonach der Vergütungsanspruch erhalten bleibt, wenn die Arbeitnehmer zwar arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, sie jedoch aus Gründen nicht beschäftigt werden können, die in der betrieblichen Sphäre liegen.

### **Bestehen Entschädigungsansprüche nach dem IfSG, wenn durch Verordnung eine Ausgangssperre oder eine ähnlich wirkende Maßnahme verfügt wird?**

- Grundsätzlich nicht. Entschädigungsansprüche nach dem IfSG beziehen sich nach derzeit geltendem Recht auf die konkret angeordnete Schutzmaßnahme der Quarantäne oder des konkret angeordneten, beruflichen Tätigkeitsverbotes. Etwas anderes kann dann gelten, wenn die Verordnung, mit der eine Ausgangssperre o.ä. verfügt wird, selbst einen entsprechenden Entschädigungsanspruch regelt.

### **Was ist zu beachten, wenn aufgrund einer behördlichen Anordnung Schulen und/oder Kitas geschlossen werden?**

- In das Infektionsschutzgesetz wird **ab 29.03.2020** unter § 56 Abs. 1a IfSG ein Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas zur Eindämmung der gegenwärtigen Pandemie aufgenommen. Damit sollen Verdienstauffälle abgemildert werden, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern bis zum 12. Lebensjahr erleiden, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können.



- Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung, beispielsweise durch den anderen Elternteil, durch Homeoffice oder durch die Notbetreuung in den Einrichtungen, realisieren können. Risikogruppen wie die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.
- **Ein Verdienstausschlag besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (siehe oben). Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor.**
- Die Entschädigung wird in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens gewährt und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt.

Mit Beschluss des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20.05.2020 ist der ursprünglich auf sechs Wochen beschränkte Bezugszeitraum erweitert und die Regelung zudem flexibilisiert worden.

Entschädigungsleistungen werden nunmehr für jeden Sorgeberechtigten für bis zu zehn Wochen, bei Alleinerziehenden für bis zu zwanzig Wochen gewährt. Darüber hinaus kann die Entschädigungsleistung mit Blick auf die schrittweise Öffnung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtung auch tageweise in Anspruch genommen werden.

- Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann.

Die brandenburgische Landesverwaltung hat hierzu bereits ein elektronisches Antragsverfahren eingerichtet. Die Antragstellung ist unter

[https://secure.service.brandenburg.de/intelliform/forms/LAS/las/antrag/verdienstausfall\\_arbeitnehmer/index](https://secure.service.brandenburg.de/intelliform/forms/LAS/las/antrag/verdienstausfall_arbeitnehmer/index) möglich.

Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre, und ist befristet bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

### **Welche Auswirkungen hat es, dass der Bundesgesundheitsminister am 12.03.2020 im Rahmen einer Pressekonferenz alle Rückkehrer aus Italien, Österreich und der Schweiz aufgefordert hat, zu Hause zu bleiben?**

- Bei dieser „Aufforderung“ handelt es sich lediglich um eine Empfehlung, die keine Rechtswirkungen im Sinne des IfSG erzeugt. Das bedeutet, dass sich daraus keine rechtsverbindliche „Verpflichtung zur Selbstisolation“ ableiten lässt. Ebenso wenig entfällt dadurch die Verpflichtung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, der Arbeitstätigkeit nachzugehen.

#### Kontakt

Hermann-Josef Falke  
Berlin  
030 / 86 00 04-26  
falke@fg-bau.de

Holger Gültzow  
Berlin  
030 / 86 00 04-56  
gueltzow@fg-bau.de

Sylke Radke  
Brandenburg  
0335 / 557 16 30  
radke@fg-bau.de

Clemens Bober  
Brandenburg  
0331 / 280 07 91  
bober@fg-bau.de