



Stand: April 2022

Inhalt:

Teil 1: FAQs zum Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung infolge eines Tätigkeitsverbotes oder einer Absonderung nach § 56 f. IfSG

- I. Vorbemerkung
- II. Zu den Anspruchsvoraussetzungen - 56 Abs. 1 IfSG
- III. Zum Anspruchsumfang - § 56 Abs. 3 IfSG
- IV. Zur Antragsfrist - § 56 Abs. 11 IfSG
- V. Sozialversicherungsrechtliche Fragen - § 57 IfSG

Teil 2: Berechnung des Verdienstausfalls nach § 56 Abs. 3 IfSG (in der Fassung ab 31.03.2021)

- I. Vorbemerkung
- II. Grundfall
- III. Variante 1 (Entgeltkürzung nach Arbeitstagen)
- IV. Variante 2 (SFN-Zuschläge)
- V. Variante 3 (Einmalzahlung)

Teil 1: FAQs zum Anspruch auf Verdienstauffallentschädigung infolge eines Tätigkeitsverbotes oder einer Absonderung nach § 56 f. IfSG

I. Vorbemerkung

Diese FAQs behandeln lediglich einzelne rechtliche Fragen zum Anspruch auf Verdienstauffallentschädigung infolge eines Tätigkeitsverbotes oder einer Absonderung nach §§ 56 ff. IfSG. Zuständig für die Durchführung der Regelung sind die Regierungen, verbindliche Auskünfte zur Handhabung im Einzelfall können nur dort eingeholt werden.

Für die sog. Elternhilfe nach § 56 Abs. 1a IfSG finden Sie im Internet auf der Website BayernPortal gesonderte FAQs unter folgendem Link:

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierung/rof/b5/55.2/rof_55.2-088/index

Zu beachten ist, dass sich laufend Änderungen ergeben können, insbesondere durch Gesetzesänderungen und ggf. durch eine abweichende Auslegungspraxis der Gerichte. Bei entsprechenden Änderungen werden diese FAQs aktualisiert.

II. Zu den Anspruchsvoraussetzungen - § 56 Abs. 1 IfSG

1. Frage: Was gilt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers?

Antwort: Ein Anspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann grundsätzlich auch erkrankten Personen (z. B. an COVID-19 Erkrankten) während einer Absonderung zustehen. Voraussetzung für einen Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ist allerdings der Eintritt eines Verdienstauffalls infolge der Absonderung. Ein Verdienstauffall besteht nicht oder zumindest nicht in dem Zeitraum, für den eine Entgeltersatzleistung zu gewähren ist.

An einem Verdienstauffall i. S. d. § 56 Abs. 1 IfSG fehlt es somit, wenn der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) verpflichtet ist. An der Anspruchsvoraussetzung des Verdienstauffalls entscheidet sich damit das Verhältnis zwischen den Fürsorgepflichten

des Arbeitgebers und der Entschädigungspflicht des Staates. Der Vorrang der Entgeltfortzahlungspflichten gegenüber dem Entschädigungsanspruch folgt aus dem subsidiären Charakter der Entschädigung. Als auf dem Billigkeitsgedanken beruhendes Institut soll § 56 IfSG vor materieller Not schützen, wo die allgemeinen Fortzahlungspflichten nicht greifen. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt die Norm nicht.

Das bedeutet: Soweit angegeben wird, dass der Arbeitnehmer im Quarantänezeitraum arbeitsunfähig war, kann davon ausgegangen werden, dass kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht. Die genauen Diagnosen müssen nicht angegeben oder ermittelt werden.

2. Frage: Führt die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit eines Selbstständigen während des Zeitraums der Absonderung zu einer entsprechenden Kürzung des Anspruchs auf Ersatz des Verdienstauffalls nach § 56 Abs. 1 IfSG um den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit?

Antwort: Ja. Nach dem Wortlaut des § 56 Abs. 1 S. 1 und S. 2 IfSG muss die Absonderung für den Eintritt des Verdienstauffalls ursächlich sein, d. h. der Verdienstauffall muss infolge der Absonderung eintreten (sog. Monokausalität). Sofern ein Selbstständiger aufgrund einer Erkrankung arbeitsunfähig ist, beruht der Verdienstauffall für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit nicht auf der Absonderung, sondern primär auf der Arbeitsunfähigkeit. Denn im Falle der Arbeitsunfähigkeit hätte der Betroffene auch ohne die Absonderung nicht arbeiten können. Der Verdienstauffall wäre insofern auch ohne die Absonderung eingetreten. Insofern besteht für den Zeitraum einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf Ersatz des Verdienstauffalls nach § 56 Abs. 1 IfSG.

3. Frage: Besteht ein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, wenn sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in Quarantäne z. B. aufgrund Ansteckungsverdachts begeben musste?

Antwort: Nein, der Arbeitnehmer hat während seines Urlaubes einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Ein vorrangiges Urlaubsentgelt schließt die Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG aus, da die Absonderung nicht dazu führt, dass die in die Quarantänezeit fallenden Urlaubstage in entsprechender Anwendung des § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf den Jahresurlaub anzurechnen wären. Das BAG lehnt die Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 9 BUrlG über einen Analogieschluss ab. Auch für den Fall der behördlichen Quarantäneanordnung ohne gleichzeitige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG abzulehnen. Ein urlaubsstörendes Ereignis fällt grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Ausnahmen kommen gemäß §§ 9, 10 BUrlG nur bei Krankheit sowie Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation in Betracht.

Selbiges gilt, wenn der Abbau von Überstunden für einen bestimmten Zeitraum bereits verbindlich vereinbart bzw. sogar schon begonnen wurde. Wegen des während des Überstundenabbaus weitergezahlten Arbeitsentgelts fehlt es an einem Verdienstausfall aufgrund der Quarantäne.

4. Frage: Wie ist mit der Regelung des § 616 BGB im Rahmen der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 IfSG umzugehen?

Antwort: Dauerte die der Entschädigung zugrundeliegende Quarantäne nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (pauschalierend max. vier Tage), so besteht aufgrund von § 616 BGB (sofern nicht arbeits- oder tarifvertraglich abbedungen) kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Dagegen scheidet bei einer Quarantänedauer ab fünf Tagen eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 616 BGB für den gesamten Quarantänezeitraum aus; die Entschädigung ist dann ab dem ersten Tag der Quarantäne zu zahlen, soweit die Voraussetzungen des § 56 IfSG im Übrigen erfüllt sind.

5. Frage: Wie kann ein Nachweis erfolgen, dass eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung hätte erlassen werden können (§ 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG)?

Antwort: Nach allgemeinen Beweislastregeln muss der Antragsteller, nicht die Regierung nachweisen, dass bereits zu einem früheren Zeitpunkt als tatsächlich geschehen eine Absonderungsanordnung hätte erlassen werden

können. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn die tatsächlichen Voraussetzungen einer Quarantänepflicht nach der AV Isolation bereits vorgelegen hätten, es aber noch an einer entsprechenden Anordnung oder Mitteilung des Gesundheitsamts fehlte. Eine „vorsorgliche“ Selbstisolation (oder auf Anraten des Arbeitgebers oder Hausarztes), ohne dass die Voraussetzungen der AV Isolation erfüllt sind bzw. ohne jegliche (ggf. „rückwirkende“) behördliche Absonderungsanordnung genügt jedoch nicht. Die Möglichkeit („kann“) einer „rückwirkenden Quarantänefeststellung“ durch § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG soll nicht über Versäumnisse der betroffenen Personen, sondern nur über etwaige Verzögerungen des Gesundheitsamts (insbesondere wegen Überlastung) bei Absonderungsanordnungen bzw. Mitteilungen gegenüber Betroffenen hinweghelfen.

6. Frage: Ist im Hinblick auf § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG davon auszugehen, dass allein durch einen (angeblichen) positiven Selbsttest eine Absonderung „hätte erlassen werden können“?

Antwort: Im Hinblick auf § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG ist davon auszugehen, dass allein durch einen (angeblichen) positiven Selbsttest nicht nachgewiesen werden kann, dass die Anordnung einer Absonderung „hätte erlassen werden können.“

Nach Ziff. 1.2 a) i. V. m. Ziff. 2.1.2 der AV Isolation (i. d. F. ab 31.08.2021) gilt – bei vorausgehendem positiven Selbsttest –, dass die Person zur Verdachtsperson im Sinne der AV Isolation wird und sich unverzüglich in Quarantäne begeben muss (= Quarantäneanordnung),

(a) sobald durch das Gesundheitsamt eine PCR-Testung angeordnet wird, oder

(b) unverzüglich nach Vornahme der PCR-Testung, wenn eine solche Anordnung nicht erfolgt ist.

Da zu erwarten (und auch zu fordern) ist, dass Betroffene sich nach einem positiven Selbsttest unverzüglich ans Gesundheitsamt wenden bzw. einen PCR-Test machen lassen, kann eine (angebliche) „vorsorgliche Absonderung“ nicht anerkannt werden, solange die betroffene Person nicht nachweislich einen der genannten weiteren Schritte unternommen hat.

7. Frage: Besteht ein Anspruch auch dann, wenn die Absonderung in einen Zeitraum fällt, zu dem eine „coronabedingte Betriebsschließung“ angeordnet war?

Antwort: Nein. In diesem Fall liegt kein Verdienstaussfall vor, der infolge der Absonderung eingetreten ist.

Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG, Urteil vom 13.10.2021 - 5 AZR 211/21) besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nach § 615 S. 3 i. V. m. S. 1 und § 611a Abs. 2 BGB, sofern eine besondere Infektionsgefahr in dem konkreten Betrieb begründet ist. Sofern es sich um eine pandemiebedingte Schließung (d. h. es erfolgen betriebsübergreifende Betriebsschließungen zur Pandemiebekämpfung und zum Schutz der Bevölkerung) handelt, ist nicht mehr das Betriebsrisiko des Arbeitgebers betroffen, sodass keine Lohnfortzahlung geleistet werden muss.

Fällt eine Absonderung in den Zeitraum eines coronabedingten Betretungs-/Beschäftigungsverbots, so entsteht dem Arbeitnehmer kein Verdienstaussfall infolge der Absonderung. Denn auch ohne die Absonderung hätte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen können (Grundsatz der Monokausalität).

8. Frage: Ist der Anspruch auf Entschädigung ausgeschlossen, wenn ich mich in Absonderung begeben muss und ich nicht geimpft oder genesen bin? Was ist bei beruflich veranlassten Reisen in Risikogebiete zu beachten?

Antwort: Nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG erhält eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 IfSG nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können. Insofern besteht einerseits der

Anspruchsausschluss in **Halbsatz 1** wegen der unterlassenen Inanspruchnahme der Impfung und andererseits der Anspruchsausschluss in **Halbsatz 2** wegen der vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet.

Der Anspruchsausschluss für Ungeimpfte in § 56 Abs. 1 Satz 4 **Halbsatz 1** IfSG findet grundsätzlich Anwendung, wenn die Absonderung oder das Tätigkeitsverbot gegenüber einer Person mit vollständigem Impfschutz (bzw. Genesenen) nicht erlassen worden wäre (denn der Anspruchsausschluss setzt hier voraus, dass die Absonderung durch die Impfung hätte vermieden werden können). Detaillierte Informationen zum Anspruchsausschluss für Ungeimpfte in § 56 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 1 IfSG können Sie dem Hinweisschreiben des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege zu diesem Thema entnehmen. Sie finden stets die aktuellste Version des Schreibens im Internet unter folgendem Link:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/>

(unter „Quarantänehilfe und Elternhilfe beantragen“ und „Antrag auf Quarantänehilfe“)

Der Anspruchsausschluss in § 56 Abs. 1 Satz 4 **Halbsatz 2** IfSG wegen der Reise in ein Risikogebiet setzt die Vermeidbarkeit durch die Impfung grundsätzlich nicht voraus. Maßgeblich ist in diesem Fall lediglich, ob der Betroffene das Tätigkeitsverbot oder die Absonderung durch den Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätte vermeiden können. Allerdings spielt der Impfschutz aufgrund der vorgenannten Vorgaben zur Absonderungspflicht in § 4 CoronaEinreiseV (in den jeweiligen Fassungen ab 30. Juli 2021) auch hier eine Rolle. Nach § 4 CoronaEinreiseV (Stand 18. März 2022) müssen Nichtgeimpfte und Nichtgenesene bei Reisen in Hochrisikogebiete i. S. d. § 2 Nr. 3 CoronaEinreiseV (Stand 18. März 2022) mit einer Absonderung von mindestens 5 Tagen rechnen, da der die Absonderung beendende Test frühestens fünf Tage nach der Einreise erfolgen darf.

Dies gilt entsprechend auch bei der Einreise aus sog. Virusvariantengebieten i. S. d. § 2 Nr. 3a CoronaEinreiseV (Stand 18. März 2022). In diesen Fällen besteht gem. § 4 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz 1 CoronaEinreiseV (Stand 18. März 2022) ein Absonderungszeitraum von vierzehn Tagen. Eine vorherige Beendigung der Absonderung mit Übermittlung des Genesenennachweises, des

Impfnachweises oder des Testnachweises ist nur möglich, wenn das betroffene Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor Ablauf der vierzehn Tage als Hochrisikogebiet eingestuft, also herabgestuft wird. Alternativ ist eine vorherige Beendigung der Absonderung nur für Geimpfte möglich, sofern das Robert Koch-Institut festgestellt und auf seiner Internetseite ausdrücklich unter Bezug auf § 4 Abs. 2 Satz 5 CoronaEinreiseV (Stand 18. März 2022) bekanntgemacht hat, dass der verwendete Impfstoff gegen die Virusvariante hinreichend wirksam ist, derentwegen die Einstufung als Virusvariantengebiet erfolgt ist.

Auf die Fragen zur Impfmöglichkeit (gesundheitliche Gründe/ Kontraindikationen) kommt es im Rahmen des § 56 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 IfSG nicht an. Maßgeblich ist hier allerdings, ob für das Reiseland zum Zeitpunkt der Abreise eine Einstufung als Risikogebiet bestand und, ob die Reise i. S. d. § 56 Abs. 1 Satz 5 IfSG vermeidbar war. **Vermeidbar** ist eine Reise, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen. Dazu gehören gemäß dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD vom 03.11.2020 „in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände (soweit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen), wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen“ (vgl. BT-Drs. 19/23944, S. 38). Für die Bestimmung der Vermeidbarkeit i. S. d. § 56 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 und Satz 5 IfSG ist nicht die unternehmerische Perspektive des Arbeitgebers maßgeblich, sondern ausschließlich die Perspektive des Arbeitnehmers (vgl. VG Karlsruhe, Urteil vom 10.05.2021 – 9 K 67/21). Die Belange des Arbeitgebers sind insofern bei der Bestimmung der Vermeidbarkeit irrelevant. Zwar können aus unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Gründen auch unter Pandemiebedingungen Aufträge im Ausland angenommen werden. Allerdings hat der Arbeitgeber die arbeits- und betriebswirtschaftlichen Folgen zu tragen (vgl. VG Karlsruhe, Urteil vom 10.05.2021 – 9 K 67/21).

Sofern Arbeitnehmer auf Weisung ihres Arbeitgebers eine beruflich veranlasste Reise in ein Risikogebiet unternehmen und bei Rückreise einer Absonderung unterliegen, sind arbeitsrechtliche Besonderheit zu berücksichtigen.

In diesen Fällen **kann** bereits ein **vorrangiger Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers aus § 615 Satz 3 i. V. m. Satz 1 BGB** bestehen, die den Eintritt eines Verdienstauffalls des Betroffenen (Arbeitnehmers) infolge der Absonderung ausschließt. Grundsätzlich trägt nämlich der Arbeitgeber bei derartigen Reisen - vorbehaltlich der arbeitsrechtlichen Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles - das Risiko des Arbeitsausfalls i. S. d. § 615 BGB.

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Betriebs- und das Wirtschaftsrisiko. Die Feststellung, in wessen Gefahrenkreis das störende Ereignis fällt, hat in erster Linie nach dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu erfolgen. Durch die Weisung des Arbeitgebers zur Vornahme einer Dienstreise in ein Corona-Risikogebiet fällt das Risiko, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht wiederaufnehmen kann bzw. darf, grundsätzlich in den Gefahrenkreis des Arbeitgebers. Das wirtschaftliche Risiko für die Unternehmensorganisation und die sich hieraus ergebenden Folgen im Arbeitsverhältnis trägt alleine der Arbeitgeber. Ob der Arbeitgeber die für ihn bereit gehaltene Arbeitskraft nutzen kann, gehört grundsätzlich zum allgemeinen Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber führt das Beschäftigungshindernis mittels einer bewussten unternehmerischen Entscheidung selbst herbei, indem er den Arbeitnehmer anweist, die Tätigkeit in einem Corona-Risikogebiet auszuführen. Ist die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung – etwa in dem Fall, dass öffentlich-rechtliche Vorschriften und behördliche Anordnungen den Arbeitsausfall begründen – weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber verschuldet, muss der Arbeitgeber das Risiko der Unmöglichkeit aus im Betrieb liegenden Gründen tragen und bleibt grundsätzlich auch dann zur Lohnzahlung verpflichtet, wenn diese Gründe weder betriebstechnische Störungssachen haben noch auf einem Versagen der sachlichen oder persönlichen Mittel des Betriebes beruhen, sondern von außen auf das Unternehmen einwirken (vgl. VG Karlsruhe, Urteil vom 10.05.2021 – 9 K 67/21).

Die arbeitsrechtlichen Besonderheiten des Einzelfalles können freilich unter Umständen zu einer anderen Beurteilung der Risikoverteilung führen.

9. Frage: Muss ich mich freitesten lassen?

Antwort: Das grundlose Verstreichenlassen der Freitestungsmöglichkeit hat grundsätzlich Auswirkungen auf den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Dem Betroffenen kann ein Vorwurf i. S. e. Mitverschuldens nach § 254 BGB an der andauernden Absonderung gemacht werden, der den Ausschluss des Anspruchs auf Verdienstausfallentschädigung über § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG rechtfertigt.

III. Zum Anspruchsumfang - § 56 Abs. 3 IfSG

1. Frage: Wie wird der Verdienstausfall nach § 56 Abs. 3 IfSG berechnet?

Antwort: Nach § 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG ist der Verdienstausfall die Netto-Entgeltdifferenz zwischen Netto-Soll-Entgelt und Netto-Ist-Entgelt. Die Brutto-Entgelte werden entsprechend den Regelungen des § 4 Abs. 1, 1a und 4 EntgFG zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ermittelt. Die Umrechnung in Netto-Entgelte (deren Differenz den Verdienstausfall darstellt) erfolgt sodann entsprechend § 106 SGB III (→ Nettoentgeltdifferenz Kurzarbeitergeld (KUG)).

2. Frage: Was bedeutet der Verweis in § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG auf die Regelungen des § 4 Abs. 1, 1a und 4 EntgFG zur Ermittlung des (Brutto-)Arbeitsentgelts?

Antwort: Die Ermittlung des Arbeitsentgelts als Ausgangsgröße für die Ermittlung der Entschädigung folgt **seit der Neufassung des § 56 Abs. 3 IfSG mit Wirkung zum 31.03.2021** nach den Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Falle der Arbeitsunfähigkeit. Für die Bemessung der Entgeltfortzahlung gilt grundsätzlich das sogenannte Entgeltausfallprinzip. Der erkrankte Arbeitnehmer erhält das Entgelt, das ihm zustünde, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre, sondern wie vorgesehen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte. Im Rahmen des § 56 IfSG tritt das Tätigkeitsverbot, die Quarantäne oder die nicht anderweitig mögliche Kinderbetreuung an die Stelle der Arbeitsunfähigkeit.

Die konkrete Höhe des fortzuzahlenden Entgelts richtet sich nach § 4 EntgFG. Gemäß § 4 Abs. 1 EntgFG ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für

ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Zum Arbeitsentgelt gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt sowie Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

Schwankt die Arbeitszeit von Tag zu Tag, dann ist im Rahmen der Entgeltfortzahlung jeweils das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer an dem konkreten Arbeitstag verdient hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre.

Wird in dem Arbeitsverhältnis nach einem Schichtplan gearbeitet, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer an dem Tag, an dem er arbeitsunfähig krank ist, nach diesem Plan hätte arbeiten müssen oder ob es sich um einen Tag handelt, an dem er nicht eingesetzt worden wäre. Ist Letzteres der Fall, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wurde der erkrankte Arbeitnehmer dagegen für eine bestimmte Schicht mit einer bestimmten Arbeitszeit auf Grundlage eines Schichtplans eingeteilt, so ist diese Arbeitszeit im Rahmen der Entgeltfortzahlung auszugleichen.

Überstunden werden bei der Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit grundsätzlich nicht berücksichtigt. Mit Überstunden ist die Arbeit gemeint, die ein Arbeitnehmer über die für sein Arbeitsverhältnis maßgebliche individuelle Arbeitszeit hinaus leistet. Entscheidend ist, dass die übliche Arbeitszeit vorübergehend erhöht ist. Leistet ein Arbeitnehmer dagegen regelmäßig mehr als die eigentlich geschuldete Arbeitszeit, dann handelt es sich nicht mehr um Überstunden. Auch wenn diese Arbeitszeit als Überstunden bzw. Mehrarbeit bezeichnet wird, handelt es sich entgeltfortzahlungsrechtlich nicht um Überstunden, sondern um regelmäßige Arbeitszeit, die entsprechend bei der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen ist.

Wird für das Arbeitsverhältnis ein Arbeitszeitkonto geführt, so ist Gegenstand des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung die entsprechende Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto, da das Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nur in anderer Form ausdrückt.

Fortzuzahlen sind die Bezüge, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte – und zwar ohne Rücksicht darauf, ob sie steuer- und beitragspflichtig sind. Auch Zuschläge für Sonn-, Feier-

tags- oder Nachtarbeit, wenn zu den entsprechenden Zeiten die Arbeit ausgeübt worden wäre, zählen zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt. Ebenso sind Zuwendungen für eine Altersversorgung des Beschäftigten fortzuzahlen.

Nicht fortzuzahlen sind dagegen Leistungen, die an tatsächlich entstandene Aufwendungen des Arbeitnehmers anknüpfen wie z. B. Auslagenersatz, Schmutzzulagen und Fahrtkostenzuschüsse sowie Einmalzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

3. Frage: Was gilt, wenn die Entgeltfortzahlung in einem Tarifvertrag speziell geregelt ist?

Antwort: Das EntgFG lässt es ausdrücklich zu, dass durch einen Tarifvertrag eine von den gesetzlichen Regelungen abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden kann. Aufgrund der Verweisung von § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG auf § 4 Abs. 4 EntgFG gilt dies auch für die Ermittlung des Verdienstauffalls nach § 56 Abs. 3 IfSG. Betriebsvereinbarungen oder einzelne Arbeitsverträge können solche vom Gesetz abweichenden Regelungen nicht festlegen. Es kann aber im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrags die Anwendung seiner Bestimmungen über die Höhe der Entgeltfortzahlung auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden.

4. Frage: Ein Arbeitnehmer, der sich in der Arbeitsphase bei verblockter Altersteilzeit befindet, muss in Quarantäne. Bezüglich der Freistellungsphase ist die Rechtslage klar; das Arbeitsentgelt fließt ohne Arbeitsleistung, somit kann auf der Quarantäne kein Verdienstauffall beruhen. In der Arbeitsphase fließen aber neben dem ausgezahlten Entgelt noch Aufstockungsbeträge und es wird das Wertguthaben für die Freistellungsphase aufgebaut. Wie ist damit umzugehen?

Antwort: Für die Ermittlung des Verdienstauffalls verweist § 56 Abs. 3 IfSG auf § 4 Abs. 1, 1a und 4 EntgFG. Es gilt grundsätzlich das Entgeltausfallprinzip. Der Arbeitnehmer erhält das Entgelt, das ihm zustünde, wenn er nicht in Quarantäne gewesen wäre, sondern wie vorgesehen im Rahmen der regel-

mäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte (siehe oben). Damit umfasst die Entschädigung auch den Aufstockungsbetrag sowie den für die Freistellungsphase anzusparenden Teil des Arbeitsentgelts.

5. Frage: Was ist, wenn es im maßgeblichen Entgeltabrechnungszeitraum (Monat) kein volles Entgelt gibt, z. B. bei Eintritt ins Arbeitsverhältnis während des laufenden Monats?

Antwort: In diesem Fall ist das Brutto-Soll-Entgelt das wegen der erst erfolgten Arbeitsaufnahme in diesem Monat zu reduzieren. Bei der Berechnung des Brutto-Ist-Entgelts ist bei der Zahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats die Zahl der aufgrund des späteren Eintritts ins Arbeitsverhältnis geleisteten Arbeitstage in diesem Monat heranzuziehen.

Beispiel:

Arbeitstage Monat abstrakt: 20

Arbeitstage Monat konkret aufgrund Antritt Arbeitsverhältnis: 10

Quarantäne: 6 Tage

Brutto-Soll-Entgelt Monat abstrakt: 3.000,00 €

Brutto-Soll-Entgelt im konkreten Monat aufgrund Antritt Arbeitsverhältnis:
1.500,00 €

- Brutto-Ist-Entgelt = $1.500,00 \text{ €} \times 4 / 10 = 600,00 \text{ €}$
- Maßgeblich für die Netto-Entgeltdifferenz (= Verdienstaufschlag) ist die Differenz der sich aus 1.500,00 € und 600,00 € laut KUG-Tabelle ergebenden Nettobeträge.

6. Frage: Müssen bei der entsprechenden Anwendung der KUG-Regelungen bei einem Bruttoentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zur Rentenversicherung pauschale Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht werden?

Antwort: Nein, für Entgelte oberhalb der gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung erfolgt kein pauschaler Abzug der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 20 %. Eine Tabelle mit Werten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (ohne pauschalen SV-Abzug aus Entgelten

oberhalb der BBG) finden Sie im Internet auf der Website des BMG (dort zum Download unter dem Button „LVO-Abzugstabellen für die Berechnung der Entschädigung (Excel-Tabelle)“):

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/informationen-arbeitnehmerselbstaendige.html>

7. Frage: Ab wann ist auf § 4 EntgFG und die KUG-Tabelle im Rahmen der Berechnung des Verdienstaufschlags nach § 56 Abs. 3 IfSG abzustellen?

Antwort: § 56 IfSG i. d. F. des EpiLage-Fortgeltungsgesetzes ist am 31.03.2021 in Kraft getreten. Mangels anderslautender Regelung im EpiLage-Fortgeltungsgesetz kommt § 56 IfSG n. F. grundsätzlich keine Rückwirkung zu. § 56 IfSG n. F. gilt damit für alle Entschädigungszeiträume (Absonderungen), die am 31.03.2021 noch nicht beendet waren. Aus Praktikabilitätsgründen ist jedoch auch eine andere Handhabung möglich, insbesondere:

- Umstellung der Berechnung Tag genau zum 01.04.2021 (Monatswechsel),
- oder, sofern die Arbeitgeber die neue Berechnungsmethode in Entgeltabrechnungen für Entschädigungszeiträume bereits vor dem 31.03.2021 angewandt haben, kann dies ebenfalls so akzeptiert werden.

8. Frage: Müssen die Arbeitgeber den beantragten Erstattungsbetrag selbst errechnen?

Antwort: Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den geltend gemachten Verdienstaufschlag selbst konkret berechnet oder nicht, sollte durch den Verweis in § 56 Abs. 3 IfSG einerseits auf die Regelungen zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (zur Berechnung der Brutto-Entgelte) und andererseits auf die Regelungen zum KUG (zur Umrechnung von Brutto-Soll-Entgelt und Brutto-Ist-Entgelt in Netto-Soll-Entgelt und Netto-Ist-Entgelt) für die Arbeitgeber eine Erleichterung eingetreten sein, weil diese Regelungen in den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen bereits seit Jahren hinterlegt sind.

IV. Zur Antragsfrist - § 56 Abs. 11 IfSG

Frage: Für welche Anträge gilt die zweijährige Antragsfrist nach § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG i. d. F. ab 31.03.2021?

Antwort: Für Entschädigungs- bzw. Erstattungsanträge, für die die bisherige Antragsfrist nach § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG in der alten Fassung (d. h. der Fassung vor dem 31.03.2021) von zwölf Monaten am 31.03.2021 noch nicht abgelaufen war, gilt die zweijährige Antragsfrist des § 56 Abs. 11 Satz 1 IfSG in der aktuellen Fassung.

V. Sozialversicherungsrechtliche Fragen - § 57 IfSG

1. Frage: Was ist Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Sozialversicherung bei Fortbestehen der Versicherungspflicht nach § 57 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1, ggf. i. V. m. Abs. 6 IfSG?

Antwort: Bei einer Entschädigung, die nach § 56 Abs. 2 Satz 2 IfSG (Tätigkeitsverbot/ Absonderung Woche 1-6) gewährt wird, ist die Bemessungsgrundlage das Arbeitsentgelt, das der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 3 IfSG vor Abzug von Steuern und Beitragsanteilen zur Sozialversicherung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung zugrunde liegt (§ 57 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 IfSG), mit anderen Worten also der Brutto-Verdienstausfall (= Differenz zwischen Brutto-Soll-Entgelt und Brutto-Ist-Entgelt).

Für den Entschädigungszeitraum ab der 7. Woche (§ 56 Abs. 2 Satz 3 IfSG) ist die Bemessungsgrundlage 80 % des dieser Entschädigung zugrundeliegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens (also des Brutto-Verdienstausfalls) (§ 57 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 IfSG).

2. Frage: Kann der Arbeitgeber für geringfügig beschäftigte Personen eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge geltend machen?

Antwort: Hier ist zwischen der Rechtslage vor dem 24.11.2021 und der Rechtslage ab dem 24.11.2021 zu unterscheiden:

a. Rechtslage vor dem 24.11.2021:

Nach § 57 Abs. 1 Satz 1 IfSG besteht für Personen, denen eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zu gewähren ist, eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung fort. Zwar besteht auch für geringfügig Beschäftigte (§ 8 SGB IV) grundsätzlich eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Wenn sich allerdings die geringfügig beschäftigte Person nach § 6 Abs. 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, besteht damit gerade keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung i. S. v. § 57 Abs. 1 Satz 1 IfSG. Zwar trägt der Arbeitgeber bei Befreiung seines „Minijobbers“ (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) von der Rentenversicherungspflicht trotzdem nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI „einen Beitragsanteil in Höhe von 15 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären.“ Auch wenn der Minijobber dadurch gewisse Zuschläge für Rentenpunkte erwerben kann, führt dies jedoch nicht zu einer Erstattungsfähigkeit dieses Arbeitgeberanteils nach § 57 Abs. 1 IfSG. Denn Voraussetzung hierfür ist nach dessen Satz 1 die – bei einer Befreiung nicht bestehende – Versicherungspflicht des Beschäftigten und nicht die Beitragspflicht des Arbeitgebers.

Gleichermaßen kann der Arbeitgeber mangels Versicherungspflicht des „Minijobbers“ in der gesetzlichen Krankenversicherung (Versicherungsfreiheit nach § 7 SGB V) auch nicht den von ihm nach § 249b SGB V gezahlten Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 57 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 2 bis 4 IfSG erstattet verlangen.

Eine Aufwendungserstattung des Arbeitgebers nach § 58 IfSG scheidet schon deshalb aus, weil § 58 IfSG nur dem Entschädigungsberechtigten selbst, nicht jedoch dessen Arbeitgeber einen Anspruch gibt.

b. Rechtslage ab dem 24.11.2021:

Mit dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22.11.2021 wurde § 57 IfSG wie folgt geändert:

- In Abs. 1 wurde Satz 5 neu angefügt:
„Die Erstattung umfasst auch Beiträge, die nach § 172 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom Arbeitgeber entrichtet wurden.“
- In Abs. 2 Satz 2 wurde ein neuer Halbsatz angefügt:
„Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend; die Erstattung umfasst auch Beiträge, die nach § 249b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vom Arbeitgeber entrichtet wurden.“

§ 172 SGB VI betrifft die Beitragspflicht des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung bei Versicherungsfreiheit und Befreiung von der Versicherungspflicht.

§ 249 b SGB V betrifft die Beitragspflicht des Arbeitgebers zur gesetzlichen Krankenversicherung bei geringfügiger Beschäftigung.

Die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers geringfügig Beschäftigter fallen nun unter die nach § 57 IfSG zu erstattenden Beiträge.

Der Neufassung des § 57 IfSG kommt mangels anderslautender Regelung im zugrundeliegenden „Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ vom 22.11.2021 keine Rückwirkung zu. Das Gesetz wurde am 23.11.2021 im Bundesgesetzblatt verkündet (BGBl. I S. 4906) und die Änderung in § 57 IfSG trat gem. Art. 22 Abs. 1 des Gesetzes am Tag nach der Verkündung, d.h. am 24.11.2021 in Kraft.

Teil 2: Berechnung des Verdienstausfalls nach § 56 Abs. 3 IfSG

I. Vorbemerkung

Wichtig: Die Ermittlung der Bruttoentgelte (Brutto-Soll-Entgelt = reguläres Brutto-Entgelt und Brutto-Ist-Entgelt = wegen Quarantäne bzw. Kinderbetreuung reduziertes Brutto-Entgelt) erfolgt nicht nach den Vorschriften zum Kurzarbeitergeld, sondern nach den Vorschriften zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Dabei wird das reduzierte Bruttoentgelt immer nach den arbeitsrechtlichen Regelungen im jeweiligen Einzelfall ermittelt. Je nach Berechnungsmethode (i. d. R. Berechnung nach Kalender- oder Arbeitstagen) können sich Unterschiede im reduzierten Bruttoentgelt ergeben, die wiederum Einfluss auf die Höhe der Entschädigung haben.

Die Umrechnung der Brutto-Entgelte (Soll bzw. Ist) in Netto-Entgelte (Soll bzw. Ist) erfolgt sodann pauschaliert wie beim Kurzarbeitergeld.

Ermittlung der Bruttoentgelte (Soll bzw. Ist):

Nach § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG sind bei der Ermittlung des (Brutto-)Arbeitsentgelts die Regelungen des § 4 Abs. 1, 1a und 4 EntgFG entsprechend anzuwenden (siehe oben).

Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen, ist eine Umrechnung erforderlich, wenn Arbeitsentgelt nur für einen Teil des Monats zu zahlen ist (bei der Entgeltfortzahlung vor allem also dann, wenn diese im Lauf eines Monats endet und die Arbeit anschließend nicht sofort wiederaufgenommen wird). Dementsprechend erfolgt die Berechnung des Brutto-Ist-Entgelts bei Quarantäne (§ 56 Abs. 1 IfSG) oder Kinderbetreuung (§ 56 Abs. 1a IfSG) während eines Teils eines Monats. Die Umrechnung kann nach Kalendertagen, Arbeitstagen oder Stundenzahl erfolgen.

Beispiel: Formel bei Umrechnung nach Arbeitstagen:

$$\text{Brutto-Ist-Entgelt} = \text{Brutto-Soll-Monatsentgelt} \times \frac{\text{Zahl der Arbeitstage ohne Quarantäne}}{\text{Zahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats}}$$

Zur Veranschaulichung der nachfolgenden Berechnungsbeispiele wird der KUG-Rechner von

<https://www.smart-rechner.de/kurzarbeit/rechner.php> verwendet.

Im Grundfall wird alternativ die Berechnung unmittelbar mit der Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds (KUG-Tabelle) der Bundesagentur für Arbeit (gültig für Abrechnungszeiträume ab 01/2021) dargestellt:

<https://www.arbeitsagentur.de/datei/berechnung-des-kurzarbeitergeldes-2021-67-60-prozent-ba146763.pdf>

II. Grundfall

Sachverhalt:

- AN mit 3.000,00 € Monatsgehalt
- Quarantäne vom 21.04.2021 – 30.04.2021
- Entgeltkürzung nach Kalendertagen → Entgeltanspruch aufgrund geleisteter Arbeit vom 01. – 20.04.2021: 2.000,00 € für 20 Kalendertage.
Brutto-Ist-Entgelt = Brutto-Soll-Monatsentgelt x Zahl der Arbeitstage ohne Quarantäne / Zahl der Arbeitstage des jeweiligen Monats
- Keine tarifvertragliche Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 4 Abs. 4 EntgFG.

Gesamtansicht Smartrechner:

Kurzarbeitergeld-Rechner		Berechnung	
Steuerjahr	2021	Reguläres Brutto	3 000,00
Reguläres Brutto	3000	- Abgaben	995,33
Reduziertes Brutto	2000	= Reguläres Netto	2 004,67
Steuerklasse	I II III IV V VI	Reduziertes Brutto	2 000,00
Kinder	Ja Nein	- Abgaben	564,75
Arbeitsstelle in	Ost West	= Reduziertes Netto	1 435,25
Leistungsbeschreibung Datenschutzerklärung	Berechnen	Nettodifferenz	569,42
		× Leistungssatz	67 %
		= Kurzarbeitergeld	381,51
		Netto inkl. Kurzarbeitergeld ¹⁾	1 816,76

Schritt 1:

Ermittlung des ausgefallenen (Brutto-)Arbeitsentgelts nach der Vorgabe aus § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG i. V. m. § 4 Abs. 1, 1a, 4 EntgFG (entsprechende Anwendung).

- AN würde im Falle der Entgeltfortzahlung im Zeitraum 21.04. – 30.04.2021 1.000,00 € erhalten (Fortzahlung des ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts).
- Daraus würde sich ein Entgelt für den vollen Monat von 3.000,00 € ergeben (2.000,00 € tatsächlicher Entgeltanspruch, 1.000,00 € Entgeltfortzahlung).

Zwischenergebnis:

Für die weitere Berechnung (Ermittlung des [Netto-]Verdienstaufschlags) sind folgende Werte maßgeblich:

- „Soll-Entgelt“ (reguläres Brutto gem. Bildschirmtextauschnitt): 3.000,00 €
- „Ist-Entgelt“ (reduziertes Brutto gem. Bildschirmtextauschnitt): 2.000,00 €

Bis hier werden sämtliche Werte nach den Regelungen der Entgeltfortzahlung ermittelt.

Schritt 2:

Ermittlung des ausgefallenen (Netto-)Arbeitsentgelts (Verdienstaufschlag) nach der Vorgabe aus § 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG i. V. m. § 106 SGB III (entsprechende Anwendung).¹ Es handelt sich um eine Fiktivberechnung mit pauschalen Werten (z. B. 20 % SV-Beiträge aus Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung).

¹ Zwar verweist § 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG auf den gesamten § 106 SGB III, der insoweit auch die Ermittlung des Soll- und Ist-Entgelts für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes regelt. Jedoch erfolgt die Ermittlung des ausgefallenen (Brutto-)Arbeitsentgelts gem. § 56 Abs. 3

a) Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Brutto („regulären Brutto“)

Reguläres Brutto	3 000,00
- Abgaben	995,33
= Reguläres Netto	2 004,67

Die Abgaben in Höhe von 995,33 € setzen sich wie folgt zusammen:

Lohnsteuer	395,33 €
+ Soli	0,00 €
+ SV-Beiträge	600,00 €

Dies ist die Summe der gemäß § 153 SGB III pauschal zu berechnenden Abgaben für das reguläre Brutto (Soll-Entgelt).

b) Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Ist-Brutto („reduzierten Brutto“)

Reduziertes Brutto	2 000,00
- Abgaben	564,75
= Reduziertes Netto	1 435,25

Die Abgaben in Höhe von 564,75 € setzen sich wie folgt zusammen:

Lohnsteuer	164,75 €
+ Soli	0,00 €
+ SV-Beiträge	400,00 €

Dies ist die Summe der gemäß § 153 SGB III pauschal zu berechnenden Abgaben für das reduzierte Brutto (Ist-Entgelt).

c) Ermittlung des Verdienstaufschlags als Differenz der pauschalierten Nettoentgelte aus a) und b)

Satz 2 IfSG nach den Grundsätzen der Entgeltfortzahlung. Daraus ergibt sich, dass der Verweis auf § 106 SGB III bezüglich der Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz erfolgt. Die Bruttoarbeitsentgeltwerte i.S.v. § 106 Abs. 1 Satz 2 und 3 SGB III sind nicht gemeint.

= Reguläres Netto	2 004,67
= Reduziertes Netto	1 435,25
Nettodifferenz	569,42

Ergebnis:

Die Nettodifferenz in Höhe von 569,42 € ist der als Entschädigung zu zahlende bzw. zu erstattende (Netto-)Verdienstausfall nach § 56 Abs. 2 Satz 1 und 2 i. V. m. Abs. 3 IfSG. (Ab der 7. Woche bzw. im Falle des § 56 Abs. 1a IfSG würde die Entschädigung 67 % hiervon betragen, vgl. § 56 Abs. 2 Satz 3 und 4 IfSG.)

Alternative Berechnung unmittelbar mit der KUG-Tabelle der Bundesagentur für Arbeit:

Reguläres Brutto 3.000,00 € abzüglich reduziertes Brutto 2.000,00 € = Brutto-Verdienstausfall 1.000,00 €.

Pauschalisiertes Netto jeweils für reguläres Brutto und reduziertes Brutto für Leistungssatz 1 und der entsprechenden Steuerklasse aus der KUG-Tabelle ablesen.

Im Beispiel reguläres Brutto = 3.000,00 €:

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
von €	bis €	monatlich					
		€	€	€	€	€	
2.970,00	2.989,99	1	1.335,71	1.367,03	1.502,48	1.121,02	1.096,79
		2	1.196,15	1.224,20	1.345,50	1.003,90	982,20
2.990,00	3.009,99	1	1.343,13	1.374,51	1.510,52	1.127,05	1.102,82
		2	1.202,80	1.230,90	1.352,70	1.009,30	987,60
3.010,00	3.029,99	1	1.350,55	1.381,99	1.518,67	1.133,20	1.108,85
		2	1.209,45	1.237,60	1.360,00	1.014,80	993,00

Im Beispiel reduziertes Brutto = 2.000,00 €:

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
monatlich							
€	€		€	€	€	€	
von €	bis €						
1.970,00	1.989,99	1	953,75	980,61	1.061,28	798,75	774,52
		2	854,10	878,15	950,40	715,30	693,60
1.990,00	2.009,99	1	961,62	988,59	1.072,00	804,78	781,33
		2	861,15	885,30	960,00	720,70	699,70

Differenz der pauschalisierten Netto-Entgelte ermitteln: 1.343,13 € – 961,62 €
= 381,51 €

Die KUG-Tabelle mit Leistungssatz 1 zeigt 67 % pauschaliertes Netto-Entgelt an. Daher ist die Differenz der pauschalisierten Netto-Entgelte für die ersten 6 Wochen der Quarantäne auf 100 % zu erhöhen, das tatsächlich ausgefallene Netto-Entgelt ist mit folgender Formel zu berechnen:

Netto-Verdienstaufschlag = Differenz der pauschalisierten Netto-Entgelte / 67 *
100

381,51 € / 67 * 100 = 569,42 € (Netto-Verdienstaufschlag)

Hinweis:

Ab der 7. Woche (bzw. bei Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung) ist der Verdienstaufschlag auf 67 % zu kürzen und für den vollen Monat auf maximal 2.016,00 € zu begrenzen. D. h., die Differenz der pauschalisierten Netto-Entgelte anhand des Leistungssatzes 1 ist ab der 7. Woche bereits der zu erstattende Netto-Verdienstaufschlag.

III. Variante 1 (Entgeltkürzung nach Arbeitstagen)

Sachverhalt:

- Wie Grundfall, aber Entgeltkürzung nach Arbeitstagen (Karfreitag [02.04.2021] und Ostermontag [05.04.2021] zählen als Arbeitstage).

- Entgeltanspruch aufgrund geleisteter Arbeit vom 01. – 20.04.2021: 1.909,09 € für 14 Arbeitstage (April 2021: insgesamt 22 Arbeitstage).

Gesamtansicht Smartrechner:

Steuerjahr	2021	?	Reguläres Brutto	3 000,00
Reguläres Brutto	3000	?	- Abgaben	995,33
Reduziertes Brutto	1909,09	?	= Reguläres Netto	2 004,67
Steuerklasse	I II III IV V VI	?	Reduziertes Brutto	1 900,00
Kinder	Ja Nein	?	- Abgaben	523,58
Arbeitsstelle in	Ost West	?	= Reduziertes Netto	1 376,42
			Nettodifferenz	628,25
			× Leistungssatz	67 %
			= Kurzarbeitergeld	420,93

Soll-Entgelt (reguläres Brutto) und Ist-Entgelt (reduziertes Brutto) sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden, vgl. § 106 Abs. 1 Satz 5 SGB III.

Schritt 1:

Ermittlung des ausgefallenen (Brutto-)Arbeitsentgelts nach der Vorgabe aus § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG i. V. m. § 4 Abs. 1, 1a, 4 EntgFG (entsprechende Anwendung).

- AN würde im Falle der Entgeltfortzahlung im Zeitraum 21.04. – 30.04.2021 1.090,91 € erhalten (Fortzahlung des ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts).
- Daraus ergibt sich ein Entgelt für den vollen Monat von 3.000 € (1.909,09 € tatsächlicher Entgeltanspruch, 1.090,91 € Entgeltfortzahlung).

Zwischenergebnis:

Für die weitere Berechnung (Ermittlung des [Netto-]Verdienstaufschlags) sind folgende Werte maßgeblich:

- „Soll-Entgelt“ (reguläres Brutto gem. Bildschirmausschnitt): 3.000,00 €
- „Ist-Entgelt“ (reduziertes Brutto gem. Bildschirmausschnitt): 1.909,09 €

Schritt 2:

Ermittlung des ausgefallenen (Netto-)Arbeitsentgelts (Verdienstaufschlag) nach der Vorgabe aus § 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG i. V. m. § 106 SGB III (entsprechende Anwendung).

a) Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Brutto („regulären Brutto“)

Reguläres Brutto	3 000,00
- Abgaben	995,33
= Reguläres Netto	2 004,67

b) Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Ist-Brutto („reduziertes Brutto“)

Reduziertes Brutto	1 900,00
- Abgaben	523,58
= Reduziertes Netto	1 376,42

c) Ermittlung des Verdienstaufschlags als Differenz der pauschalierten Nettoentgelte aus a) und b)

Reguläres Netto	2 004,67
Reduziertes Netto	1 376,42
Nettodifferenz	628,25

Ergebnis:

Die Nettodifferenz in Höhe von 628,25 € ist der als Entschädigung zu zahlende bzw. zu erstattende (Netto-)Verdienstausschlag.

IV. Variante 2 (SFN-Zuschläge)

Sachverhalt:

- Wie Grundfall, aber in der Zeit vom 01. – 20.04.2021 erhielt der Arbeitnehmer steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Nachtarbeit in Höhe von 300,00 €.
- In der Zeit vom 21. – 30.04.2021 wären Zuschläge in Höhe von 240,00 € angefallen, die bei tatsächlicher Nachtarbeit steuer- und beitragsfrei gewesen wären. Diese Zuschläge wären im Rahmen der Entgeltfortzahlung auszugleichen.

Gesamtansicht Smartrechner:

Steuerjahr	2021	?	Reguläres Brutto	3 540,00
Reguläres Brutto	3540	?	- Abgaben	1 242,16
Reduziertes Brutto	2300	?	= Reguläres Netto	2 297,84
Steuerklasse	I II III IV V VI	?	Reduziertes Brutto	2 300,00
Kinder	Ja Nein	?	- Abgaben	690,33
Arbeitsstelle in	Ost West	?	= Reduziertes Netto	1 609,67
			Nettodifferenz	688,17

Schritt 1:

Ermittlung des ausgefallenen (Brutto-)Arbeitsentgelts nach der Vorgabe aus § 56 Abs. 3 Satz 2 IfSG i. V. m. § 4 Abs. 1, 1a, 4 EntgFG (entsprechende Anwendung).

- Der Arbeitnehmer würde im Falle der Entgeltfortzahlung im Zeitraum 21.04. – 30.04.2021 1.240,00 € erhalten (Fortzahlung des ihm bei der

für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehenden Arbeitsentgelts in Höhe von 1.000,00 zzgl. der Zuschläge in Höhe von 240,00 €).

- Aufgrund der Zuschläge für tatsächlich geleistete Nacharbeit erhöht sich das reduzierte Bruttoentgelt auf 2.300,00 €. (Da es hier nur um den arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff geht, spielt es keine Rolle, ob die Zuschläge steuer- und sozialversicherungspflichtig sind.)
- Daraus ergibt sich ein Entgelt für den vollen Monat von 3.540,00 € (2.300,00 € tatsächlicher Entgeltanspruch, 1.240,00 € Entgeltfortzahlung).

Zwischenergebnis:

Für die weitere Berechnung (Ermittlung des [Netto-]Verdienstauffalls) sind folgende Werte maßgeblich:

- „Soll-Entgelt“ (reguläres Brutto gem. Bildschirmausschnitt): 3.540,00 €
- „Ist-Entgelt“ (reduziertes Brutto gem. Bildschirmausschnitt): 2.300,00 €

Schritt 2:

Ermittlung des ausgefallenen (Netto-)Arbeitsentgelts (Verdienstauffall) nach der Vorgabe aus § 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG i. V. m. § 106 SGB III (entsprechende Anwendung)

a) Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Brutto („reguläres Brutto“)

Reguläres Brutto	3 540,00
- Abgaben	1 242,16
= Reguläres Netto	2 297,84

b) Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Ist-Brutto („reduziertes Brutto“)

Reduziertes Brutto	2 300,00
- Abgaben	690,33
= Reduziertes Netto	1 609,67

c) Ermittlung des Verdienstauffalls als Differenz der pauschalierten Nettoentgelte aus a) und b)

Reguläres Netto	2 297,84
Reduziertes Netto	1 609,67
Nettodifferenz	688,17

Ergebnis:

Die Nettodifferenz in Höhe von 688,17 € ist der als Entschädigung zu zahlende bzw. zu erstattende (Netto-)Verdienstauffall.

V. Variante 3 (Einmalzahlung)

Sachverhalt:

Wie Grundfall, aber der Arbeitnehmer erhält im April 2021 eine Einmalzahlung von 3.000,00 €.

Die Berechnung des Verdienstauffalls ist identisch mit der Berechnung im Grundfall, da die Einmalzahlung bei der Entgeltfortzahlung nicht berücksichtigt wird.