Bayerisches Staatsministerium für
Gesundheit, Pflege und Prävention

Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung infolge eines Tätigkeitsverbotes oder einer Absonderung nach §§ 56 - 58 IfSG

Stand: August 2026

Inhalt

I. Vorbemerkung 2
II. Allgemeine Information für Arbeitgeber 2
III. Zu den Anspruchsvoraussetzungen - § 56 Abs. 1 IfSG 3
IV. Zum Anspruchsumfang - § 56 Abs. 3 IfSG 6
V. Antragsfrist und zur zuständigen Behörde 9
VI. Sozialversicherungsrechtliche Fragen - § 57 IfSG 10

I. Vorbemerkung

Diese FAQs behandeln lediglich einzelne rechtliche Fragen zum Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung 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. Weitere Hinweise zu den Anspruchsvoraussetzungen finden Sie im Folgenden sowie auf der Homepage der jeweiligen Regierung. Hier gelangen Sie zum Online-Verfahren der jeweiligen Regierung.

E-Mail Kontaktadressen

Regierung von Oberbayern	entschaedigungen-ifsg@reg-ob.bayern.de
Regierung von Niederbayern	verdienstausfall-ifsg@reg-nb.bayern.de
Regierung der Oberpfalz	verdienstausfall-IfSG@reg-opf.bayern.de
Regierung von Oberfranken	verdienstausfall-IfSG@reg-ofr.bayern.de
Regierung von Mittelfranken	verdienstausfall.ifsg@reg-mfr.bayern.de
Regierung von Unterfranken	verdienstausfall@reg-ufr.bayern.de
Regierung von Schwaben	verdienstausfall-ifsg@reg-schw.bayern.de

Zu beachten ist, dass sich laufend Änderungen ergeben können, insbesondere durch Gesetzesänderungen und ggf. durch eine abweichende Auslegungspraxis der Gerichte.

II. Allgemeine Information für Arbeitgeber

Unter bestimmten Umständen sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern die Verdienstausfallentschädigung gemäß § 56 IfSG vorzustrecken (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Dazu müssen Ihre Arbeitnehmer auf Anordnung der zuständigen Behörde oder auf Grundlage anderer Rechtsvorschriften Verboten in der Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit unterliegen oder abgesondert worden sein (z. B. Quarantäneanordnung) und dadurch ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Die Anordnung der Kreisverwaltungsbehörde muss schriftlich vorliegen beziehungsweise schriftlich bestätigt sein. Der Verdienstausfall muss kausal durch die Anordnung verursacht worden sein und nicht etwa durch eine Betriebsschließung, Arbeitsunfähigkeit usw.

Die Entschädigungsvorschrift des § 56 Abs. 1 IfSG verfolgt nicht das Ziel, Sie als Arbeitgeber für entstandene Kosten oder entgangene Gewinne zu entschädigen. Ausschlaggebend ist, ob Sie als Arbeitgeber von Gesetzes wegen aus § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG dazu verpflichtet waren, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen. Allein in diesem Fall werden Ihnen die ausgezahlten Beträge von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

Bei allen anderen Gründen, z. B., wenn Ihr Betrieb (insbesondere z.B. aufgrund einer Allgemeinverfügung oder einer Verordnung) von einer Schließung betroffen ist, wenn aufgrund der Anordnungen Kunden ausbleiben, wenn eine Veranstaltung abgesagt wird und Sie hiervon etwa als Veranstalter oder Aussteller betroffen sind, kann keine Entschädigung nach diesen Vorschriften geleistet werden. In diesen Fällen finden die Entschädigungsregelungen des Infektionsschutzgesetzes keine Anwendung.

Ein eigener Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG kann Ihnen zustehen, wenn Sie aufgrund einer an Sie gerichteten Quarantäneanordnung als Selbstständige/Selbstständiger einen Verdienstausfall erleiden.

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber gemäß § 56 Abs. 5 Sätze 1 und 3 IfSG für die Dauer des Arbeitsverhältnisses – längstens für sechs Wochen – die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Regierung erstattet. Die entsprechenden, fortgezahlten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden gemäß § 57 Abs. IfSG ebenfalls auf Antrag erstattet. Im Fall einer verpflichtenden Absonderung (und nicht bei Tätigkeitsverbot), werden darüber hinaus nach § 57 Abs. 2 IfSG die übrigen Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Bei Erstattungsanträgen ist vom Arbeitgeber nachzuweisen, dass seitens des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Stellen (z. B. Krankenkasse) kein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes bzw. auf Entgeltersatzleistungen auf Grund anderer Rechtsnormen besteht, z. B. auf Grund einer Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB (siehe S. 3 Nr. 5.2 des Antrags) oder im Krankheitsfall nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) oder nach § 44 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs – Gesetzliche Krankenversicherung – .(SGB V).

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

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

Antwort: Sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während eines Tätigkeitsverbotes nach § 31 IfSG bzw. einer Absonderung nach § 30 IfSG auch arbeitsunfähig erkrankt ist, tritt das Tätigkeitsverbot beziehungsweise die Absonderung für die Dauer der Erkrankung in den Hintergrund. In diesem Fall besteht für den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG und es liegt kein erstattungsfähiger Verdienstausfall nach § 56 IfSG vor. Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EntgFG besteht in diesen Fällen regelmäßig für die ersten sechs Wochen gegenüber dem Arbeitgeber, im Übrigen besteht ggf. ein gegenüber § 56 IfSG vorrangiger Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse nach § 44 SGB V.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20.03.2024, Az.: 5 AZR 234/23) und des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 09.10.2025 Az.: BVerwG 3 C 14.24) besteht ein vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 EntgFG selbst dann, wenn (lediglich) eine symptomlose Infektion vorliegt. Eine Infektion stellt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 EntgFG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung (Home-Office) nicht in Betracht kommt. Damit besteht bei einer Infektion mit einer übertragbaren Krankheit (und hierauf beruhender Absonderungspflicht) kein Raum mehr für eine subsidiäre Entschädigung nach § 56 IfSG.

Im Fall einer teilweisen Ersatztätigkeit/Tätigkeit im „Homeoffice“ ist anzugeben, zu welchem Anteil diese ausgeübt werden konnte.

2. Frage: Besteht ein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, wenn sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in Isolation (z. B. aufgrund eines positiven Testergebnisses) oder in Quarantäne (z. B. aufgrund des Kontakts zu einer infizierten Person) begeben musste?

Antwort: Nach § 59 Abs. 1 IfSG werden Tage, für die sich ein Beschäftigter aufgrund gesetzlicher Vorschriften absondern muss, nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. (Etwas anderes gilt im Falle eines behördlich angeordneten beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG: hier besteht bei einem Zusammenfallen eines Tätigkeitsverbots und vorab genehmigtem Urlaub bereits grundsätzlich kein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 IfSG).

Somit entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem BUrlG und es ist weiter zu prüfen, ob ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EntgFG oder § 616 BGB besteht. Besteht kein solcher vorrangiger Entgeltfortzahlungsanspruch, haben Arbeitnehmer für die entsprechenden Zeiten nach § 56 IfSG einen Entschädigungsanspruch, sofern die Voraussetzungen vorliegen und insbesondere nicht der Anspruchsausschluss nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG greift.

An gesetzlichen Feiertagen greift die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Wegen der Subsidiarität des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG gegenüber der Entgeltfortzahlungspflicht an gesetzlichen Feiertagen liegt kein erstattungsfähiger Verdienstausfall vor.

Freistellungen, die im Rahmen von Überstundenabbau gewährt werden, sind vom Wortlaut des § 59 IfSG nicht erfasst. § 56 IfSG ist ein subsidiärer Anspruch, der eine (gesetzlich normierte) Billigkeitsleistung des Staates darstellt. Es werden daher keine Ansprüche über das gesetzlich erforderliche Maß hinaus begründet. Wegen des während des Überstundenabbaus weitergezahlten Arbeitsentgelts fehlt es weiterhin an einem Verdienstausfall aufgrund der Absonderung.

3. Frage: Was gilt bei Auszubildenden?

Antwort: Für Auszubildende im Sinne von § 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) gilt die Regelung des § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b BBiG. Danach hat der Arbeitgeber den Auszubildenden für die Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter zu bezahlen. Eine Entschädigung nach § 56 IfSG kann demnach nicht gewährt werden.

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

Antwort: Dauerte die Absonderung/das Tätigkeitsverbot nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, so besteht aufgrund von § 616 BGB (sofern nicht arbeits- oder tarifvertraglich abbedungen) kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Wie lang eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ genau andauert, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Bei infektionsschutzrechtlichen Absonderungen und Tätigkeitsverboten kann die Dauer der Inkubationszeit als Richtwert dienen (vgl. Urteil BVerwG vom 05.12.2025 Az.: 3 C 7.23 und Az.: 3 C 8.23).

Begründen die Umstände im Einzelfall, dass die Abwesenheitsdauer als verhältnismäßig erheblich zu bewerten ist, wird die Entschädigung ab dem ersten Tag der Absonderung

bzw. des Tätigkeitsverbots geleistet, soweit die Voraussetzungen des § 56 IfSG im Übrigen erfüllt sind.

Sollte die im § 616 BGB getroffene Regelung durch Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen sein, muss dies durch Vorlage einer Kopie des Vertrages – Auszug genügt – nachgewiesen werden.

5. Frage: Wie kann ein Nachweis erfolgen, dass eine Anordnung der Absonderung/des Tätigkeitsverbots bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung/der vorsorglichen Nichtausübung der beruflichen Tätigkeit 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/ein Tätigkeitsverbot hätte erlassen werden können. Dies ist namentlich dann der Fall, wenn die tatsächlichen Voraussetzungen einer Absonderungspflicht oder eines Tätigkeitsverbots bereits vorgelegen hätten, es aber noch an einer entsprechenden Anordnung oder Mitteilung des Gesundheitsamts fehlte. Eine „vorsorgliche“ Selbstisolation/Nichtausübung der beruflichen Tätigkeit (oder auf Anraten des Arbeitgebers oder Hausarztes), ohne jegliche (ggf. „rückwirkende“) behördliche Absonderungsanordnung/ohne jegliches behördliches Tätigkeitsverbot genügt jedoch nicht. Die Möglichkeit („kann“) einer „rückwirkenden Feststellung“ 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/Tätigkeitsverboten bzw. Mitteilungen gegenüber Betroffenen hinweghelfen.

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

Antwort: Nein. In diesem Fall liegt kein Verdienstausfall 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 einer Betriebsschließung, so entsteht dem Arbeitnehmer kein Verdienstausfall infolge der Absonderung. Denn auch ohne die Absonderung hätte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen können (Grundsatz der Monokausalität).

7. Frage: Ist der Anspruch auf Entschädigung ausgeschlossen, wenn ich mich in Absonderung begeben muss und ich dies durch eine Impfung hätte vermeiden können?

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, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können (vgl. BVerwG, Urteil vom 9.10.2025 – 3 C 5.24).

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).

8. Frage: Ich bin Arbeitnehmer und befinde mich in der siebten Woche des Tätigkeitsverbots. Mein Arbeitgeber übernimmt keine Vorauszahlung mehr. Was muss ich tun?

Antwort: Wenn Sie die Voraussetzungen erfüllen, zahlt Ihnen ab der siebten Woche des Tätigkeitsverbots die zuständige Regierung die Entschädigung direkt aus. Für diesen Fall steht hier ein eigenes PDF-Antragsformular zum Download zur Verfügung.

IV. 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 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (SGB III) (→ anhand der Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) der Bundesagentur für Arbeit).

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, oder die Quarantäne 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-, Feiertags- 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. Geldwerte Vorteile (z. B. Dienstwagen), die dem Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Arbeitserbringung weiter zustehen, sind nicht entschädigungsfähig.

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 Verdienstausfalls 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 Verdienstausfall 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 Verdienstausfalls 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 regelmäßigen 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 € x 4 / 10 = 600,00 €
- Maßgeblich für die Netto-Entgeltdifferenz (= Verdienstausfall) ist die Differenz der sich aus 1.500,00 € und 600,00 € laut Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) der Bundesagentur für Arbeit-Nettoentgeltdifferenz Kurzarbeitergeld 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 auf der Website des BMG (dort zum Download unter dem Button „LVO-Abzugstabellen für die Berechnung der Entschädigung (Excel-Tabelle)“).

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

Antwort: Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den geltend gemachten Verdienstausfall 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.

V. Antragsfrist und zuständige Behörde

1. Frage: Innerhalb welcher Frist muss der Antrag eingereicht werden?

Antwort: Die Anträge sind innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit beziehungsweise dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Regierung einzureichen (§ 56 Abs. 11 IfSG).

2. Frage: Welche Behörde ist für den Antrag zuständig?

Antwort: Gemäß § 69 Abs. 1 der Zuständigkeitsverordnung (Bayern) ist zur Bearbeitung Ihres Antrages die Regierung zuständig, in deren Bereich das Tätigkeitsverbot beziehungsweise die Absonderungsanordnung erlassen wurde. Beruht das Verbot unmittelbar auf einer Rechtsvorschrift (z. B. Einreisequarantäneverordnung bzw. Einreiseverordnung), ist die Regierung zuständig, in deren Bereich die Tätigkeit ausgeübt wurde.

Den Ort des Erlasses entnehmen Sie bitte aus der Bescheinigung über das Tätigkeitsverbot/die Absonderung (Quarantäne). Bitte überprüfen Sie, in welchem Regierungsbezirk der Ort des Erlasses liegt und wählen Sie hiernach die zuständige Regierung aus.

3. Frage: Welche Unterlagen sind dem Antrag beizulegen?

Antwort: Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

- Bescheinigung über das Tätigkeitsverbot/die Absonderung, aus der ein genauer Absonderungszeitraum hervorgeht bzw. der Nachweis über das positive Testergebnis, sofern eine Bescheinigung über das Tätigkeitsverbot/die Absonderung nicht ausgestellt wurde;
- Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des betreffenden Monats/der betreffenden Monate der Quarantäne
- Ggf. Auszug aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag, wonach § 616 BGB abbedungen ist
- Ggf. Auszug aus dem Tarifvertrag über eine von den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts.
- Ggf. Nachweise für Aufwendungen der sozialen Sicherung im angemessenen Umfang gemäß § 58 IfSG.

VI. Sozialversicherungsrechtliche Fragen - § 57 IfSG

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht in Fällen, in denen eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zu zahlen ist, nach § 57 Abs. 1 IfSG fort. Die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge werden gemäß § 57 Abs. 1 IfSG erstattet. Im Fall einer verpflichtenden Absonderung besteht auch in den übrigen Sozialversicherungen eine Versicherungspflicht fort. Die Sozialversicherungsbeiträge werden dann nach § 57 Abs. 2 IfSG erstattet.

Besteht keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- sowie der sozialen Pflegeversicherung, so werden die Aufwendungen des Entschädigungsberechtigten in angemessenem Umfang gemäß § 58 IfSG erstattet. Dabei ist es wichtig zu unterscheiden, ob die Beiträge direkt von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer oder in ihrem/seinem Auftrag vom Arbeitgeber bezahlt werden. Sollten Sie hiervon betroffen sein, ist ein entsprechendes Formular bei der zuständigen Regierung einzureichen, welches hier heruntergeladen werden kann.

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: Nach § 57 Abs. 1 Satz 5, Abs. 2 Satz 2 IfSG werden Beiträge, die nach § 172 SGB VI (gesetzliche Rentenversicherung) sowie § 249b SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) entrichtet werden, auch bei einer geringfügigen beschäftigten Person anteilig für den Absonderungszeitraum erstattet. Die vom Arbeitgeber abgeführten Beiträge zur Rentenversicherung werden nur gemäß § 57 IfSG erstattet, wenn sich die/der geringfügig Beschäftigte nicht von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen.