



STEUERN



Merkblatt zur Entschädigung nach §§ 56 ff. IfSG (Infektionsschutzgesetz)

Krefeld, 20.03.2020

Gez. RA und FA für Erbrecht Miles B. Bäßler
Für die StBK Steuerberatung & Rechtsberatung Krefeld PartGmbB

Wird ein Arbeitnehmer durch einen Arzt für arbeitsunfähig erklärt, weil er bestimmte Krankheitssymptome aufweist, und erteilt die zuständige Behörde in NRW das örtliche Ordnungsamt) (diesem Arbeitgeber ein Tätigkeitsverbot aus gleichem Grund, so kommt eine Entschädigung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach den vorstehenden Vorschriften in Betracht.

Auch Selbstständige können in einer solchen Situation unter gewissen erweiterten Voraussetzungen Entschädigung nach diesen Vorschriften verlangen.

Desweiteren wurde dem Infektionsschutzgesetz eine Entschädigung für Verdienstaufälle aufgrund Schul- oder Kitaschließungen hinzugefügt.

Nachfolgend wird erklärt, welche Voraussetzungen hierfür vorliegen müssen, und welche Anträge wo einzureichen sind im Bundesland NRW.



STEUERN
& RECHT

A. Materielle Voraussetzungen der Entschädigung

I. Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit

1. Meldepflichtige Krankheiten oder Krankheitserreger nach §§ 6, 7 IfSG

Der Corona Virus (CoVid-19) und die aus einer Infektion mit diesem erfolgenden Symptome sind meldepflichtig. Erkrankungen oder Verdacht auf Erkrankungen an diesem Virus unterfallen daher dem Grunde nach der Entschädigungspflicht, wenn die weiteren Voraussetzungen vorliegen.

Grundlage ist § 1 Abs. 1 der „Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Abs. 1 Satz Nr. 1, § 7 abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit neuartigen Coronavirus“. Diese Verordnung tritt am Tage ihrer Verkündung, also am 01.02.2020, in Kraft.

Dabei kommt es nicht darauf an, dass der konkrete Fall des einzelnen Erkrankten auch tatsächlich gemeldet ist (und auch nicht, ob er beim Robert-Koch-Institut oder bei einer sonstigen staatlichen Behörde gemeldet ist). Es reicht, dass die Erkrankung an dem Coronavirus an sich meldepflichtig ist.

2. Die betroffene Person muss Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern sein.

§ 2 IfSG definiert in Nr. 5, 6,7 wie folgt:

- Nr. 5 Krankheitsverdächtiger
eine Person, bei der Symptome bestehen, welche das Vorliegen einer bestimmten übertragbaren Krankheit vermuten lassen,
- 6. Ausscheider
eine Person, die Krankheitserreger ausscheidet und dadurch eine Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit sein kann, ohne krank oder krankheitsverdächtig zu sein,
- 7. Ansteckungsverdächtiger
eine Person, von der anzunehmen ist, dass sie Krankheitserreger aufgenommen hat, ohne krank, krankheitsverdächtig oder Ausscheider zu sein,
- „Sonstiger Träger von Krankheitserregern nach § 31 S. 2 IfSG“ sind Personen, die Krankheitserreger an oder in sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht. Das ist schwammig und im Gesetz nicht näher definiert. Man wird darunter Personen fassen müssen, die schon vom Corona Virus infiziert sind, unabhängig davon, ob sie tatsächlich Symptome zeigen und ob und wie sie diesen Virus weiter verbreitet haben. Krankheitserreger sind nach § 2 Nr. 1 IfSG i.V.m. der vorgenannten Verordnung auch die Corona-Viren.



3. Diese betroffenen Personen müssen einem „Verbot in der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit“ unterliegen. Ausreichend ist aber auch eine behördliche Anordnung von Quarantäne, wenn andere Maßnahmen nicht ausreichen.

(§ 56 Abs. 1, Satz 1 iVm 31 IfSG für Tätigkeitsverbote, § 56 Abs. 1 S. 2 i.V.m. 30 IfSG für Quarantäne)

(1) Ein solches Verbot oder die Quarantäne wird ausgesprochen von der zuständigen Behörde, § 31 IfSG.

Das ist in NRW nach der nach der „Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz NRW“ vom 14.3.2020 nach dort § 3 die „örtlichen Ordnungsbehörden“ (folgend: IfSG-ZuständigkeitsVO NRW), also das

Gesundheitsamt

der jeweiligen Stadt/Kommune/Landkreis.

Das wird hergeleitet wie folgt:

Nach § 54 IfSG bestimmen die Landesregierungen durch Rechtsverordnung die zuständigen Behörden im Sinne des IfSG, soweit eine landesrechtliche Regelung nicht besteht. Das ist mit der o.g. Verordnung erfolgt.

Die Gesundheitsämter sind untere Gesundheitsbehörden im Sinne des ÖGDG NRW. Nach § 1 ÖGDG NRW nimmt der Öffentliche Gesundheitsdienst eigenständige Aufgaben im arbeitsteiligen Gesundheitswesen wahr. Aufgabe des Öffentlichen Gesundheitsdienstes ist nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 ÖGDG NRW der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Bevölkerung, die Mitwirkung bei der Verhütung und Bekämpfung von Krankheiten (u.a. nach dem IfSG).

Die unteren Gesundheitsbehörden nach § 6 Abs. 2 ÖGDG NRW führt die in §§ 9, 17, § 18 Abs. 4, §20 Abs. 1 aufgeführten Aufgaben als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung durch. Dazu zählen Maßnahmen nach dem IfSG. § 9 Abs. 1 ÖGDG NRW besagt, dass die untere Gesundheitsbehörde zur Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten beiträgt. Somit ist das Gesundheitsamt eine Sonderbehörde im Sinne des § 12 OBG NRW, dementsprechend sind es die örtlichen Gesundheitsämter die die Anordnung für die Quarantäne oder das Tätigkeitsverbot sowie weitere Maßnahmen aussprechen

Andere Bundesländer mögen andere Zuständigkeitsregelungen in ihren Durchführungsverordnungen haben.

Wichtig:

- a. Es muss also ein formeller Bescheid der des örtlichen Ordnungsamtes ergehen. Dieser kann ein Schriftstück, aber auch ein Fax oder eine E-Mail sein. Es reichen auch in Anbetracht der aktuellen Krise mündlich ausgesprochene Anordnungen von Quarantäne, Tätigkeitsverbot und Praxisschließung. Siehe dazu unten, lit. B, zu den beizubringenden Unterlagen (wie soll man eine mündliche Anordnung beweisen?).

Eine bloße Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt reicht nicht!

Es reicht nicht ein freiwilliges Fernbleiben von der Arbeit, auch nicht ein solches mit Einverständnis des Arbeitgebers!

Auch eine freiwillige Betriebsschließung durch den Arbeitgeber, ein „Abfeiern“ von Überstunden, vorgezogener oder unbezahlter Urlaub reicht nicht aus!

Es bedarf einer behördlichen Anordnung!



Nicht geklärt ist die Rechtsfrage, ob eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Zusammenhang mit einer Corona-Infektionen oder einem Verdacht hierauf als Entscheidungsgrundlage für ein Tätigkeitsverbot herangezogen werden kann. Wir vertreten diese Auffassung, weil das Tätigkeitsverbot der örtlichen Ordnungsbehörde eine sachlich-medizinische Grundlage benötigt, und das kann nur eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt sein.

Wir raten an, mit entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei den zuständigen Behörden entsprechende Verbote zu beantragen, wenn die restlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

- b. Ein durch den Arbeitgeber veranlasstes Freistellen von der Arbeit, kurzfristige Urlaubsgewährung, "Abfeiern" von Überstunden etc. ist daher in diesem Rahmen nicht erfasst, siehe dazu unten.

(2) Ein solches Verbot hat folgenden Inhalt:

Der konkreten Person wird bei einem **Tätigkeitsverbot** für einen konkreten Zeitraum, zumindest ab einem konkreten Anfangsdatum, die berufliche Tätigkeit untersagt.

Bei **Quarantäne** wird den Betroffenen untersagt, für einen gewissen Zeitraum, jedenfalls ab einem gewissen Zeitpunkt, gewisse Räumlichkeiten zu verlassen.

Bei einer vollständigen **Betriebsschließung** spricht die zuständige Behörde aus, dass ein gesamter Betrieb oder jedenfalls eine räumlich abgrenzbare Betriebsstelle für einen gewissen Zeitraum, oder jedenfalls ab einem gewissen Zeitpunkt, geschlossen bleibt.

Noch nicht geklärt ist in der praktischen Anwendung des Gesetzes, ob eine Begründung im Bescheid erfolgen muss, oder nicht. Der Wortlaut des Gesetzes sieht eine solche jedenfalls nicht vor.

(3) Sonderfälle:

- Beschäftigungs/Tätigkeitsverbote für Personen im Umgang mit Lebensmitteln (Gastronomie, Landwirtschaft etc.), § 42 IfSG
Hier gelten Sondervorschriften, die sich aus dem Gesetz ergeben. Es bleibt dabei, dass die vorgenannten Behörden tätig werden müssen, lediglich die Voraussetzungen für Tätigkeitsverbote sind erleichtert.
- Beschäftigungs/Tätigkeitsverbote für Personen, die in der Wasserversorgung arbeiten, §§ 37 ff IfSG
Hier gelten Sondervorschriften, die sich aus dem Gesetz ergeben. Es bleibt dabei, dass die vorgenannten Behörden tätig werden müssen, lediglich die Voraussetzungen für Tätigkeitsverbote sind erleichtert.
- Beschäftigungs/Tätigkeitsverbot im medizinischen Bereich (Arzt/Physiotherapiepraxen, Krankenhäuser etc.)
Hier gibt es keine Sonderregeln, die vorstehenden Ausführungen gelten.
- Beschäftigungs/Tätigkeitsverbote für Personen, die in bestimmten Einrichtungen arbeiten (Kindergärten, Schulen, Heime, Ferienlager), §§ 33 ff IfSG
Hier gibt es keine Sonderregeln, die vorstehenden Ausführungen gelten.



STEUERN
& RECHT



II. Verdienstausschlag aufgrund Schul- oder Kitaschließungen

1. Voraussetzungen

- a. Die Schule oder Kindertagesstätte, die das Kind des/der Mitarbeitenden oder des/der selbstständig Tätigen besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein und
- b. das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens 11 Jahre alt ist) oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen und (Hierunter fallen auch Pflegekinder, sofern das Kind in Vollzeitpflege bei den Pflegeeltern ist.)
- c. das Kind muss in der Zeit der Schließung von dem/der Arbeitnehmer*in bzw. dem/der selbstständig Tätigen selbst zu Hause betreut werden, weil
- d. eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kita oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder oder Verwandte die Betreuung wahrnehmen können, sofern diese in Bezug auf Infektionen keiner Risikogruppe angehören.

2. Kein Anspruch besteht bei Arbeitnehmer*innen, die

- a. Kurzarbeitergeld bekommen
- b. im Home Office arbeiten
- c. die andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit „vorübergehend bezahlt fernzubleiben“. Dies ist zum Beispiel gegeben durch
 - den Abbau von Zeitguthaben oder
 - bezahlte Freistellung (nach § 616 BGB) oder
 - wenn der/die Arbeitnehmer*in aus anderen Gründen bezahlt freigestellt wird (d.h., wenn der/die Arbeitnehmer*in bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann).
- d. Kein Anspruch besteht für Beamte*innen.

III. Diese betroffenen Personen müssen aufgrund dieses vorgenannten Verbotes einen Verdienstausschlag erleiden.

Das ist ein Verlust an Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV für Arbeitnehmer, und bei Selbständigen ein Verlust an Arbeitseinkommen (das sich dadurch auszeichnet, dass nicht in abhängiger Beschäftigung Verdienst erwirtschaftet wird, sondern durch eigene Leistung ohne arbeitsvertragliche Bindung).

Das ist grundsätzlich der Fall, wenn sie durch ihre Tätigkeit- und Beschäftigungsverbote nicht mehr arbeiten dürfen oder aufgrund der Betreuung ihres Kindes nicht mehr arbeiten können. Im gleichen Moment entfällt die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeberseite (§ 615 BGB).

STEUERN
& RECHT

IV. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so steht das Gesetz eine „Entschädigung in Geld“ zu, § 56 Abs. 1 Satz 1, Abs. 1a Satz 1 IfSG.

1. Entschädigung für Arbeitnehmer

Die Höhe der Entschädigung ist im Einzelfall gegebenenfalls kompliziert zu ermitteln. Nach § 56 Abs. 2 IfSG „bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstaufschlag“.

Das Gesetz begrenzt die Zahlung auf den Nettoverdienst, § 56 Abs. 3 S. 1 IfSG. Sonderregelungen gelten, wenn gleichzeitig Kurzarbeitergeld gezahlt wird, dann steigt gegebenenfalls die Entschädigung.

Für sechs Wochen wird das Nettoentgelt in Höhe des regulären Netto-Lohnes gezahlt, danach sinkt für die Dauer des Tätigkeitsverbotes die Entschädigung auf die Höhe des Krankengeldes.

Wichtig: § 56 Abs. 5 IfSG regelt, dass der Arbeitgeber dieses Geld zahlen muss, aber auf Antrag (siehe hierzu unter lit. B) diese Gelder von den zuständigen Behörden zurückerstattet bekommen kann.

Aktuell ist nicht abzuschätzen, wie schnell diese Zahlungen fließen - praktische Erfahrungen in der massenhaften Abwicklung derartiger Sachverhalte fehlen. Der Arbeitgeber hat also ein erhebliches Liquiditätsrisiko.

Für sog. „Heimarbeiter“ gelten Sonderregelungen.

2. Entschädigung für Selbstständige

Nach § 56 Abs. 3 Satz 4 IfSG wird dasjenige (an netto!) erstattet, was 1/12 des monatlichen Durchschnittseinkommens des letzten Jahres vor Einstellung der Tätigkeit/Beginn der Quarantäne ausmacht. Das wird ggf. schwer nachzuweisen sein. Hier sind Steuerbescheide sinnvoll.

Eine Modellrechnung könnte sein:

- Höhe des Gewinns laut letztem Steuerbescheid dividiert durch 365 Tage.
- Dieses Ergebnis wird dann mit der Anzahl der Tage der Quarantäne / des Tätigkeitsverbots multipliziert.

§ 56 Abs. 4: S. 2 IfSG sieht darüber hinaus eine Entschädigung für Selbstständige, die von einem Tätigkeitsverbot betroffen sind, vor wie folgt:

- Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Das ist nicht näher definiert. Darunter dürften Mieten, Versicherungsbeiträge, städtische Abgaben etc. fallen.

3. Entschädigung bei Verdienstaussfall aufgrund Schul- oder Kitaschließungen

Es werden 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 € für einen vollen Monat) und 80 Prozent der Sozialabgaben des/der betreffenden Arbeitnehmer*in oder des/der selbständig Tätigen gezahlt.

Die Entschädigung wird für bis zu sechs Wochen gewährt.

Bei Selbständigen wird als Verdienstaussfall ein Zwöftel des letzten jährlichen Arbeitseinkommens zugrunde gelegt.

4. Sonstige Entschädigungen

§ 58 IfSG sieht vor, dass die privaten Aufwendungen zur sozialen Sicherung geltend gemacht werden können. Das betrifft Fälle der privaten Kranken/Rentenversicherung.



STEUERN
& RECHT

V. Vorschuss auf zu erwartende Entschädigungszahlungen?

§ 56 Abs. 12 IfSG sieht einen nicht näher definierten Antrag auf Vorschusszahlungen an den Arbeitgeber vor. Zu diesem gibt es nach jetzigen Erkenntnissen keine Formulare, auch ist unklar, ob und wie er zu begründen ist.

Wir regen an, diesen Antrag zu begründen.

B. An welche Behörde ist der Antrag zu richten, wie ist er zu stellen, welche Unterlagen sind beizufügen? Gibt es eine Frist?

I. Zuständige Behörde für den Entschädigungsantrag

Diese ist der Landschaftsverbände (also Rheinland oder Westfalen-Lippe), siehe § 8 Abs. 1 der IfSG-ZuständigkeitsVO NRW.

1. Das Einzugsgebiet unserer Mandantin erstreckt sich maßgeblich auf die örtliche Zuständigkeit des LVR.

Siehe hier:

https://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/organisation/gebietundmitglieder/gebietundmitglieder_1.jsp

Zur Zuständigkeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe siehe hier:

https://www.lwl.org/LWL/Kultur/Westfalen_Regional/Gebiet_Identitaet/LWL

2. Landschaftsverband Rheinland, LVR

Die Behörden sind gut vorbereitet: Unter folgendem Link sind Formulare für den Landschaftsverband Rheinland, LVR, abrufbar.

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp

Ein online-basiertes Antragsverfahren für die Entschädigung des Verdienstaussfalls aufgrund Schul- und Kitaschließungen wird derzeit entwickelt und befindet sich demnächst auf der Internetseite des LVR.

Hier sind auch Erklärungen gegeben. Der Arbeitgeber, bzw. dessen Lohnbüro, können die dort geforderten Daten online einreichen.

Eine Hotline ist eingerichtet (9-12h): 0221-8095444

3. **Landschaftsverband Westfalen-Lippe, LWL**

Hier gibt es weitere Formulare und Aushilfen, siehe hier:

Formulare

https://www.lwl.org/lwl-versorgungsamt-download/Antraege_und_downloads/Antraege_SER/IfSG%20-%20Antrag.pdf

Ein online-basiertes Antragsverfahren für die Entschädigung des Verdienstausfalls aufgrund Schul- und Kitaschließungen wird derzeit entwickelt und befindet sich demnächst auf der Internetseite des LWL.

Ausfüllhilfen

https://www.lwl.org/lwl-versorgungsamt-download/Antraege_und_downloads/Antrag-IfSG_Erlaeuterung.pdf

Eine Hotline ist eingerichtet (9-12h): 0251-5911500



**STEUERN
& RECHT**

II. Welche Unterlagen sind beizufügen?

1. **LVR**

Der LVR bietet unter vorstehendem Link an, dass man von Amts wegen die erforderlichen Dokumente beschafft, bzw. beschaffen lässt.

Das lässt den Rückschluss zu, dass bei der Antragstellung nicht der Arbeitgeber entsprechend sämtliche Dokumente, insbesondere das Tätigkeitsverbot etc., nachweisen und beibringen muss, sondern dass man den LVR bittet, diese Arbeit zu übernehmen, soweit behördliche Dokumente beizubringen sind, insbesondere das Tätigkeitsverbot. Wenn diese Dokumente vorhanden sind, sollten sie beigefügt werden, damit Zeit gespart wird.

Sonderfall: Mündlich/telefonisch ausgesprochene Anordnung

Diese führt dazu, dass das LVR erst noch die Bestätigung beim Gesundheitsamt einholen muss, bevor der Entschädigungsantrag weiter bearbeitet werden kann.

Siehe: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/opfervonkriegundgewalt/dokumente_235/Infoschreiben_56.pdf

2. **LWL**

Die Behörde des LWL spricht dieses Angebot nicht aus, sondern bittet im Antragsformular, alle verfügbaren Unterlagen beizufügen. Der Antrag muss in jedem Falle durch den Arbeitgeber oder einen mit Vollmacht legitimierten Vertreter unterschrieben werden.

3. **Entschädigung des Verdienstausfalls aufgrund Schul- oder Kitaschließungen**

Gemeinsam mit dem Antrag sind die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen der letzten zwei Monate einzureichen.

Selbständige haben den letzten Steuerbescheid einzureichen.

III. Frist

Nach § 56 Abs. 11 IfSG sind die entsprechenden Anträge einzureichen spätestens wie folgt:

- Bei Tätigkeitsverboten drei Monate nach Ablauf des Tätigkeitsverbotes
- Bei Quarantäne drei Monate nach Ende der Quarantäne.
- Bei Verdienstausfall aufgrund Schul- oder Kitaschließung ist keine Frist einzuhalten.

§ 56 Abs. 11 S. 2, 3 IfSG sieht vor, dass dem Antrag die Nachweise (also die behördliche Anordnung, aber auch Nachweise zum Verdienstausfall wie Lohnabrechnungen, bei Selbständigen den letzten Steuerbescheid etc) beizufügen sind.

**C. Abgrenzung: Kurzarbeitergeld (KUG) nach §§ 95 ff SGB III und
Entschädigung nach § 56 IfSG**

Das Gesetz trifft hierzu keine ausdrückliche Regelung. Gerichtsentscheidungen sind nach diesseitiger Kenntnis hierzu noch nicht getroffen.

In § 56 Abs. 9 IfSG spricht das Gesetz davon, dass der Entschädigungsanspruch, insoweit, als dem Berechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit wie die Entschädigung zu gewähren ist, der Anspruch auf Entschädigung auf die Bundesagentur für Arbeit übergehe.

Das spricht dafür, dass sich Kurzarbeitergeld und Entschädigung nach § 56 IfSG nicht ausschließen.

Wird gleichzeitig Kurzarbeitergeld und Entschädigung gezahlt, wird die Entschädigung später zurückzuzahlen sein.

Wird während einer entschädigungspflichtigen Maßnahme Kurzarbeitergeld gezahlt, kann sich die Bundesagentur für Arbeit diese Zahlungen später vom Landschaftsverband „zurückholen“. Das ist aber kein Problem von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

Es spricht nichts dagegen, beide Wege gleichzeitig zu beschreiten.



**STEUERN
& RECHT**