

Ihre Fragen aus dem Live-Webinar „Infektionsschutzgesetz in der Entgeltabrechnung“ (Auszug) – Berlin



Bitte beachten Sie: Aufgrund der aktuellen Veröffentlichung des Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27.03.2020 im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 14 vom 27.03.2020 Seiten 587ff hat sich eine Änderung ergeben.

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurde ergänzt. Die erste Frage/Antwort stellt die Ergänzung dar.

Bitte beachten Sie zusätzlich das aktuelle GKV-Spitzenverband-Rundschreiben 2020/255 vom 02.04.2020 zu den versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen des Bezugs einer Entschädigung nach dem IfSG bei Anordnung einer Quarantäne, dass ergänzend zum im Seminar genannten Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 13./14.10.2009 veröffentlicht wurde.

Eine Hilfe bei der Suche der zuständigen Behörde finden Sie auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (nach dem jeweiligen Postleitzahlenbereich):

<https://tools.rki.de/PLZTool/>

Dürfen nach den Änderungen jetzt Eltern bei geschlossener Kita/Schule nach dem IfSG freigestellt werden?

In das Infektionsschutzgesetz aufgenommen ist ein Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung von Schulen und Kitas zur Eindämmung der gegenwärtigen Pandemie (§ 56 Abs. 1a und Abs. 2 IfSG). Ziel der Entschädigungsregelung ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern bis zum zwölften Lebensjahr erleiden, wenn sie ihre Kinder aufgrund der Schließung selbst betreuen müssen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung (z. B. durch den anderen Elternteil oder die Notbetreuung in den Einrichtungen) realisieren können. Risikogruppen wie zum Beispiel die Großeltern des Kindes müssen dazu nicht herangezogen werden.

Ein Verdienstaufschlag besteht nicht, wenn es andere Möglichkeiten gibt, der Tätigkeit vorübergehend bezahl fernzubleiben wie etwa durch den Abbau von Zeitguthaben. Auch gehen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld dem Entschädigungsanspruch vor. Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens soll für bis zu sechs Wochen gewährt werden und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt.

Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann. Die Regelung gilt nicht für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen ist.

Wenn eine Friseursalon in Kurzarbeit ist und nun eine Mitarbeiterin in Quarantäne vom Gesundheitsamt verordnet bekommen hat muss der AG jetzt Entgeltfortzahlung leisten und danach nach §56 IfSG Entschädigung beantragen oder darf er weiter nur das Kurzarbeitergeld zahlen.

Eine gleichzeitige Beantragung von Entschädigung (§ 56 IfSG) und Kurzarbeitergeld ist unproblematisch. Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit der Quarantäne zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG). Der Anspruch nach dem IfSG ist höher als das Kurzarbeitergeld, da § 56 IfSG das gesamte Arbeitseinkommen kompensiert.

Inzwischen werden mir aber auch Fälle geschildert, in denen die Bundesagentur für Arbeit anderslautend argumentiert.

Was passiert mit Minijobbern bei behördlicher Schließung? ist eine Entschädigung möglich? Auch bei unterschiedlichen Arbeitszeiten?

Die Regelungen des IfSG finden auch bei geringfügig Beschäftigten Anwendung.

Wie ist der Nachweis durch den AN zu erbringen, dass er wirklich alles getan hat um das Kind zu betreuen. Werden auch Familienmitglieder (außer Oma und Opa) mit einbezogen? Wann ist bewiesen, dass wirklich keine Betreuung möglich war?

In den Erstattungsanträgen der jeweils zuständigen Behörden muss eine Erklärung erfolgen, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit erfolgen konnte. Während der Corona-Pandemie sind die Großeltern ausdrücklich von dieser Regelung ausgenommen, um eine Ansteckung zu verhindern, bzw. das Risiko der Ansteckung zu minimieren.

Können Sie bitte konkretes zur Abgrenzung Tätigkeitsverbot und betriebliche Anordnung?

Eine Quarantäne liegt vor, wenn sich eine bestimmte Person eine bestimmte Zeit an einem bestimmten Ort (z. B. eigene Wohnung) aufhalten muss und sich in der Zeit nicht frei bewegen darf. Ein Beispiel: Eine Person, die in Kontakt mit einem mit COVID-19 infizierten Menschen stand, wird unter Quarantäne gestellt bis klar ist, ob sie selber auch infiziert ist. Wichtig: Eine Quarantäne im Sinne des Gesetzes muss immer von der zuständigen Behörde (Ordnungsamt oder Gesundheitsamt) angeordnet werden, um einen Entschädigungsanspruch auszulösen. Freiwillige Quarantänen oder Quarantänen aufgrund von „Empfehlungen“ entsprechen diesen Voraussetzungen nicht!

Die Entschädigung des Verdienstausfalls wird auch bei einem sogenannten Tätigkeitsverbot gewährt. Wegen COVID-19 wurden bisher keine Tätigkeitsverbote ausgesprochen. Bei einem Tätigkeitsverbot wird einzelnen Personen durch behördliche Anordnung untersagt, eine bestimmte Tätigkeit für einen vorübergehenden Zeitraum auszuüben. Ein typischer Fall: ein Mitarbeiter eines Nahrungsmittelbetriebs, der eine Salmonelleninfektion hatte. Auch wenn der Betroffene keine Symptome mehr hat, darf er nicht in Bereichen arbeiten, in denen er mit Lebensmitteln in Kontakt kommt. Andere Tätigkeiten (z. B. im Büro) dürfen aber ausgeübt werden. Die Gesundheitsämter sind berechtigt, Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern bestimmte berufliche Tätigkeiten zu untersagen, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten zu

verhindern. Sie können die oben genannten Personen in einem Krankenhaus oder an einem anderen Ort absondern (z. B. in häuslicher Quarantäne).

Gemäß IfSG besteht ein gesetzliches Tätigkeitsverbot für

- Personen, die beim Herstellen, Behandeln oder Inverkehrbringen von Lebensmitteln mit diesen in Berührung kommen, oder die in Küchen von Gaststätten und Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung tätig sind, wenn sie
 - an bestimmten Infektionskrankheiten (z. B. Salmonellose), infizierten Wunden oder Ähnlichem leiden oder
 - Ausscheider (z. B. Viren) sind;
- Personen, die in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder und Jugendliche beschäftigt sind, soweit sie
 - an bestimmten Infektionskrankheiten leiden oder
 - Ausscheider sind.

Nach den Informationen im Rundschreiben 2020/255 des GKV-Spitzenverbandes vom 02.04.2020 konzentriert sich derzeit die behördliche Anordnung von Schutzmaßnahmen, die Entschädigungsansprüche auslösen, auf die Absonderung (Quarantäne) von Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen und nicht auf berufliche Tätigkeitsverbote. Insofern richten sich die Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG (und nicht nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG).

Die angeordneten Schließungen von Geschäften, Betrieben, Freizeiteinrichtungen, Sportstudios, Friseuren stellen kein Tätigkeitsverbot im Sinne des IfSG dar! Die Maßnahmen der Landesregierungen und der zuständigen Kommunen beruhen jedoch auf einer anderen Rechtsgrundlage des IfSG (§ 28 Abs. 1 Satz 2 IfSG), um durch Inanspruchnahme der Allgemeinheit die Ausbreitungsgeschwindigkeit der COVID-19-Epidemie zu senken. Das auf Grundlage der behördlichen Anordnungen kein Entschädigungsanspruch entsteht, ist bei einigen Fachanwälten bereits umstritten. Diese juristische Diskussion ist nicht Gegenstand der steuerlichen Beratung.

Wie verhält es sich, wenn ArbN zur Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben (müssen), aber dennoch einige Stunden pro Tag arbeiten? Wie wird abgerechnet?

Als Verdienstaufschlag gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des SGB IV), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den im v. g. Satz genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre.

Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil seines bisherigen Arbeitslohns erhalten, ist der Verdienstaufschlag der Unterschiedsbetrag zwischen dem Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielte Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis (§ 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG).

Verdienstauffallentschädigung: Muss der AG den vollen Verdienstauffall an den AN auszahlen und bekommt 67 % davon ersetzt oder zahlt der AG auch nur 67% aus?

Die Arbeitgeber zahlen für einen Zeitraum von maximal 6 Wochen den Lohn in Höhe von 67 % fort. Der Höchstbetrag für einen vollen Monat beträgt 2.016 Euro. Den Arbeitgebern werden die ausgezahlten Beträge gemäß § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG auf Antrag erstattet.

Polnische Arbeitnehmer sind in einem deutschen Transportunternehmen angestellt und können auf Grund der aktuellen polnischen Bestimmungen in Deutschland die Arbeit nicht aufnehmen.

Auch wenn z. B. seitens der jeweiligen Grenzbeamten und Behörden eine Einreise nach Deutschland untersagt ist, handelt es sich hierbei nicht um die Anordnung einer Quarantäne nach dem IfSG. Sofern Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig sind, sind sie zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet. Wird hingegen von der zuständigen Behörde in Deutschland nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet eine Quarantäne angeordnet, entsteht der Entschädigungsanspruch (§ 56 IfSG).

Behörden eines ausländischen Staates sind keine zuständigen Behörden im Sinne des IfSG. Daher kann in diesen Fällen keine Entschädigung erfolgen.

Wie ist vorzugehen bei einem Beschäftigungsverbot nach § 56 des IfSG bezüglich der An- und Abmeldung?

Die beitrags- und melderechtlichen Sachverhalte wurden im Webinar umfangreich dargestellt.

Zahlt der Arbeitgeber auftragsweise die Entschädigung aus, übernimmt er auch die üblichen Melde- und Beitragspflichten, insbesondere die Zahlung der Beiträge und Umlagen (unter der bisherigen Betriebsnummer) an die Einzugsstelle. Ansonsten nimmt die Entschädigungsbehörde hinsichtlich der Melde- und Beitragspflichten die Stelle des Arbeitgebers ein. Das bedeutet, dass die Entschädigungsbehörde den Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende der vom Arbeitgeber gemeldeten versicherungspflichtigen Beschäftigung - dieser meldet den Arbeitnehmer mit dem letzten Tag, für den er auftragsweise die Entschädigung zahlt, ab (Meldegrund 30) - nach den üblichen Bestimmungen des § 28a ff. SGB IV anzumelden hat. Hierfür verwendet sie (in ihrer Funktion als Meldepflichtiger hinsichtlich der Arbeitnehmer, die eine Entschädigung nach § 56 IfSG beziehen) eine eigenständige Betriebsnummer, die beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen ist. Die Entschädigungsbehörde zahlt ferner die von ihr zu tragenden Beiträge zu den jeweils in Betracht kommenden Versicherungszweigen, für die Versicherungspflicht besteht, an die Einzugsstelle und weist diese unter der vorgenannten Betriebsnummer nach. Bei Wiederaufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung hat der Arbeitgeber eine Anmeldung (Meldegrund 10) zu erstatten.

Ich verweise an dieser Stelle auf die umfangreichen Darstellungen in der Präsentation.

Was ist mit den Zeiten während der Ferienbetreuung für Kinder in der Schule bzw. Kitas. Diese findet zur Zeit ja, auf Grund der Schließung auch nicht statt. gilt das als Entschädigungszeitraum nach § 56 (1a) oder (2) IfSG?

Ist für diesen Zeitraum ein Platz in einer Betreuungseinrichtung zugesagt, kann dieser aber aufgrund der aktuellen behördlichen Schließungsmaßnahmen nicht in Anspruch

genommen werden, entsteht m. E. ein Erstattungsanspruch nach §§ 56 Abs. 1a und Abs. 2 IfSG.

Wie verhält es sich mit einem "Beschäftigungsverbot" durch den behandelnden Arzt auf Grund einer schwerwiegenden Erkrankung z. Bsp. MS des Arbeitnehmers.

Nach den Informationen im Rundschreiben 2020/255 des GKV-Spitzenverbandes vom 02.04.2020 wird in den Fällen, in denen der entschädigungsberechtigte Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, keine Entgeltfortzahlung bei Krankheit gezahlt, da der zunächst fortbestehende Entschädigungsanspruch (§ 56 Abs. 7 IfSG) nach dem Verständnis des GKV-Spitzenverbandes mit der Beendigung der Maßnahme endet und sich in der Folge in aller Regel ein Entgeltfortzahlungsanspruch eröffnet.

Gibt es ein Beispiel für Stundenlohn -bzw. Gehaltsempfänger zur Berechnung der Entgeltentschädigung? In der Unterlage ist kein Beispiel verzeichnet.

Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des SGB IV), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den im v. g. Satz genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre.

Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil seines bisherigen Arbeitslohns erhalten, ist der Verdienstausschlag der Unterschiedsbetrag zwischen dem Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielte Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis (§ 56 Abs. 3 Satz 3 IfSG).

Nettolohn-Berechnung ohne Arbeitsausfall

▪ Monatseinkommen:	4.000,00 Euro
▪ Lohnsteuer:	371,00 Euro
▪ Solidaritätszuschlag:	20,40 Euro
▪ SV-Beiträge	791,00 Euro
= Nettolohn ohne Arbeitsausfall:	2.817,60 Euro

Tatsächliche Nettolohn-Berechnung mit Arbeitsausfall

▪ Monatseinkommen:	3.000,00 Euro
▪ Lohnsteuer:	161,83 Euro
▪ Solidaritätszuschlag:	0,00 Euro
▪ SV-Beiträge	593,25 Euro
= Nettolohn mit Arbeitsausfall:	2.244,92 Euro

Verdienstausschlag: 572,68 Euro

Die Berechnung erfolgt hier beispielhaft.

Bei einem Bezug von variablen Entgeltbestandteilen ist als Grundlage das Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, auf das arbeitsrechtlich ein Anspruch für den Anspruchszeitraum

besteht oder die Ermittlung erfolgt nach dem Referenzprinzip der letzten drei Monate (siehe folgendes Beispiel):

	Januar	Februar	März
Stundenlohn	15 Euro/Std.	15 Euro/Std.	15 Euro/Std.
Arbeitsstunden	165	160	170
Grundlohn	2.475,00 Euro	2.400,00 Euro	2.550,00 Euro
Erschwerniszulage	100,00 Euro	70,00 Euro	100,00 Euro
Leistungszulage	50,00 Euro	20,00 Euro	50,00 Euro
Nachtarbeitszuschläge	120,00 Euro	100,00 Euro	160,00 Euro
Summe	2.745,00 Euro	2.590,00 Euro	2.860,00 Euro

Gesamtsumme: 8.195,00 € / 3 Monate = 2.731,67 Euro

	April	Bemerkung
Verdienstausschlag für einen vollen Monat	2.731,67 Euro	entsprechend Durchschnittsberechnung

Ich habe einen Fall in dem ein kompletter Ort gesperrt wurde, es konnte der Ort weder verlassen noch hineingefahren werden. Der Arbeitnehmer wohnt in dem Ort (Jessen).

Wenn es sich hierbei um eine Quarantänemaßnahme nach § 30 IfSG (ggf. i. V. mit § 16 IfSG) handelt, entsteht auch ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG.

Schließung / Kita: Zählen bei Gehaltsempfängern die Wochenenden zum Erstattungszeitraum/Entschädigungszeitraum?

Ein Anspruch besteht nicht, wenn die Einrichtung ohnehin geschlossen wäre. Der Erstattungsanspruch beträgt für einen vollen Kalendermonat max. 2.016 Euro.

Können Sie ein Beispiel für die Berechnung der Erstattung § 56 Abs. 1 IfSG des Arbeitgebers geben?

Nettolohn-Berechnung ohne Arbeitsausfall

▪ Monatseinkommen:	4.000,00 Euro
▪ Lohnsteuer:	371,00 Euro
▪ Solidaritätszuschlag:	20,40 Euro
▪ SV-Beiträge	791,00 Euro
= Nettolohn ohne Arbeitsausfall:	2.817,60 Euro

Tatsächliche Nettolohn-Berechnung mit Arbeitsausfall

▪ Monatseinkommen:	3.000,00 Euro
▪ Lohnsteuer:	161,83 Euro
▪ Solidaritätszuschlag:	0,00 Euro
▪ SV-Beiträge	593,25 Euro
= Nettolohn mit Arbeitsausfall:	2.244,92 Euro

Verdienstausfall: 572,68 Euro

Dieser Betrag wird erstattet durch die zuständige Behörde.

Auf Antrag erstattet die zuständige Stelle die gezahlten Entschädigungen für die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, denen eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 zu gewähren ist

- bei Tätigkeitsverboten: Verdienstausfall + Rentenbeiträge
- bei Abgesonderten: Verdienstausfall, Rentenbeiträge und Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung.

Die Berechnung erfolgt hier beispielhaft.

Rechtlicher Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass es sich um eine rein allgemeine abrechnungsfachliche Beantwortung Ihrer Frage handelt und keine Beantwortung im konkreten Einzelfall im Sinne einer rechtsberatenden Auskunft ist.

Eine konkrete Beantwortung kann nur auf Grundlage einer entsprechenden schriftlichen Beauftragung erfolgen und wenn im Rahmen dieser alle erforderlichen detaillierten Informationen vorgelegt werden.

In jedem Fall wird empfohlen, eine weitere Prüfung Ihrer Fragestellung, zur entsprechenden Beantwortung in einem konkreten Einzelfall, durch einen rechtsberatenden Beruf (Rechtsanwalt mit Fachgebieten Arbeits- und Vollstreckungsrecht) vornehmen zu lassen).

Diese erste kurze abrechnungsfachliche Einschätzung stellt keine rechtsberatende Dienstleistung dar und es wird demnach keine Haftung gegenüber dem Fragesteller oder dritten mit dieser Erstbeantwortung begründet.

Die Beantwortung Ihrer Fragen erfolgt nach den mir vorliegenden Informationen, die u. a. aus Quellen der Agentur für Arbeit oder weiteren frei zugänglichen Informationsquellen erfolgt.

Ein Anspruch auf Haftung/Schadenersatz besteht nicht.