



Hinweise zur Zahlung von Verdienstauffallentschädigung nach den §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG)

(Stand: 01.01.2023)

1. ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH BEI EINEM TÄTIGKEITSVERBOT ODER EINER ABSONDERUNG NACH § 56 ABS. 1 IFSG

Sie können eine Entschädigung erhalten, wenn Sie einen Verdienstauffall infolge von Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots erlitten haben (§ 56 Abs. 1 IfSG).

HINWEISE ZU DEN VORAUSSETZUNGEN:

Ein Erwerbstätigkeitsverbot liegt vor, wenn einer bestimmten Person aus seuchenhygienischen Gründen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise untersagt ist.

Bei den angeordneten generellen Schließungen von Geschäften, Betrieben, Freizeiteinrichtungen, Sportstudios, Massage- und Friseursalons, Restaurants, Schulen etc. oder der Untersagung von Veranstaltungen handelt es sich jedoch nicht um Tätigkeitsverbote i.S.d. § 31 IfSG. Gleiches gilt für Schließungen nach § 28 IfSG sowie für allgemein angeordnete Betretungsverbote und temporäre allgemeine Untersagungen bestimmter, medizinisch nicht zwingend notwendiger Behandlungen. Die Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG verstehen sich als eine Billigkeitsentschädigung für Verdienstauffall in Fällen, in denen gegenüber bestimmten Personen (namentlich Ausscheider, Ansteckungs- bzw. Krankheitsverdächtige oder sonstige Träger von Krankheitserregern) speziell aufgrund ihrer konkreten potentiellen Infektiosität eine Quarantäne behördlich angeordnet oder ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen wurde. Bei den o.g. angeordneten abstrakt-generellen Beschränkungen handelt es sich hingegen um weitergehende Schutzmaßnahmen, die zur Verhinderung der weiteren Verbreitung des Corona-Virus erforderlich und bestimmt sind bzw. waren.

Allerdings werden auch solche Fälle von (i.d.R. per Verordnung) behördlich angeordneten Betretungsuntersagungen unter § 56 Abs. 1 IfSG gefasst und als Tätigkeitsverbote nach § 31 IfSG angesehen, wenn sich die Anordnung zwar abstrakt, aber individuell bestimmbar an den Adressatenkreis der potentiellen Ausscheider, Ansteckungs- bzw. Krankheitsverdächtigen oder Träger von Krankheitserregern (s.u.) richtet und damit faktisch ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wurde.

Weiterhin muss die angegebene Erwerbstätigkeit auch bereits vorher ausgeübt worden sein (notfalls auch in Form von Studium oder Ausbildung), eine nicht unwesentliche Erwerbsquelle gewesen sein und sie muss so ausgelegt sein, dass sie auch in Zukunft den Verdienst der betroffenen Person sicherstellen sollte. Allerdings sind auch sog. „Minijobber“ oder „Midi-Jobber“ nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Lediglich echte „Gelegenheitsjobs“, welche allenfalls sporadisch ausgeübt werden, sind i.d.R. nicht entschädigungsfähig.

Eine Absonderung bzw. Quarantäne liegt dagegen 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 solange sie infiziert ist oder bis klar ist, dass sie nicht infiziert ist.

Das Tätigkeitsverbot oder die Absonderung/Quarantäne muss behördlich angeordnet worden sein. Dies kann entweder der Fall sein bei konkret-individuellen Anordnungen des zuständigen Gesundheitsamts bzw. einer anderen zuständigen Stelle oder auch aufgrund allgemeiner, abstrakter genereller Anordnung der (ersten) Verordnung der Landesregierung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13.03.2020 (GVBl. S. 150) in der jeweils geltenden Fassung bzw. der entsprechenden Nachfolgeregelung in Form der (Bundes)-Einreiseverordnung. Das heißt, dass gegen Personen grundsätzlich nach deren Rückkehr aus einem Risikogebiet oder allgemein aus dem Ausland ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne allgemein angeordnet wurde. Gleiches gilt gemäß § 3a Abs. 1 der seit November 2020 in Kraft getretenen 1. CoronaVO zur Absonderung für Personen, bei denen eine Infektion mit SARS-CoV-2 auf Grundlage einer molekularbiologischen Testung (PCR-Test) nachgewiesen wurde. Gemäß § 3a Abs. 2 gilt dies auch entsprechend für Personen, die mit einer o.g. positiv getesteten Person in einem Hausstand leben. Seit dem 01.12.2020 führt aufgrund der Corona-Quarantäneverordnung vom 26.11.2020 (in Kraft getreten am 01.12.2020) nicht nur ein positiver PCR-Test, sondern auch ein positiver Antigen-Test zu einer allgemein angeordneten Quarantänepflicht. Die Quarantäneverpflichtung und damit auch der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG entsteht grundsätzlich mit Erhalt des positiven Testergebnisses.

Schnelltests -auch zur Eigenanwendung- führen seit dem 08.03.2021 zur Quarantänepflicht (nicht jedoch zur Haushaltsquarantäne) und beinhalten die Verpflichtung zur PCR-Testung. Dies folgt in der Fassung ab dem 08.03.2021 aus § 3b und in der Fassung ab dem 19.03.2021 aus § 3a Abs. 2.

Weiterhin gilt bezüglich der Absonderung aufgrund Test-Ergebnis seit dem 25.06.2021 die jeweilige Nachfolgeregelung der Hessischen CoronaSchutzVO in der jeweils gültigen Fassung, die die bisherigen Hessischen Corona-Verordnungen ersetzt.

Die Dauer der Absonderung bestimmt sich zunächst aus der konkret-individuellen Verfügung des zuständigen Gesundheitsamts. Absonderungen aufgrund Landesverordnung betragen bis zum 16.01.2022 grundsätzlich 14 Tage. Ab Geltung der CoSchuVO vom 17.01.2022 kann die Dauer gemäß § 6 dieser Verordnung je nach Fallkonstellation variieren, dauert jedoch nicht länger als 10 Tage und kann durch sog. „Freitestung“ verkürzt werden. Seit dem 20.04.2022 ist gemäß § 4 der Hessischen CoBaSchuV nur noch eine Absonderung von 5 Tagen verpflichtend.

Gemäß der am 31.03.2021 in Kraft getretenen Vorschrift des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG kann eine Entschädigung in Geld auch einer Person gewährt werden, wenn diese sich bereits vor der Anordnung einer Absonderung nach § 30 IfSG oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG vor- sorglich abgesondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt hat und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, wenn eine Anordnung einer Absonderung nach § 30 IfSG oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

Hierzu bedarf es allerdings entsprechender Nachweise, dass ein Kontakt zu einer infizierten Person bestand und zumindest eine (versuchte) Kontaktaufnahme beim zuständigen Gesundheitsamt erfolgte bzw. anderer geeigneter Nachweise zur Plausibilisierung. Personen, die sich ohne eine solche behördliche Anordnung bzw. wenigstens nachgewiesene Kontaktaufnahme beim Gesundheitsamt nur auf eigenes Betreiben und ohne triftigen Grund in Quarantäne begeben, haben keinen Entschädigungsanspruch.

Behörden eines ausländischen Staates sind keine zuständigen Behörden im Sinne des Infektionsschutzgesetzes, sodass eine solche Anordnung keinen Entschädigungsanspruch gegen einen deutschen Rechtsträger auslöst. Auch ein Einreiseverbot in die Bundesrepublik Deutschland stellt weder ein Tätigkeitsverbot noch eine Quarantäneanordnung dar und löst insofern ebenfalls keine Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 IfSG aus.

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass es den betroffenen Personen selbst obliegt, sich darüber zu informieren, ob sie von einer behördlichen Anordnung zur Absonderung oder einem Tätigkeitsverbot betroffen sind. Insbesondere kann eine Absonderungspflicht für (kürzlich) vollständig geimpfte, geboosterte oder (kürzlich) genesene Kontaktpersonen von Infizierten, in einem Hausstand mit infizierten Personen lebende Personen oder Reiserückkehrer entfallen (siehe hier beispielhaft die hessische Regelung des § 6 Abs. 2 S. 3 CoSchuV vom 17.01.2022). Dann besteht folglich auch kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Gleiches gilt ggf. auch für Personen, die zwar in der Vergangenheit als geimpft oder genesen galten, dieser Status zum Zeitpunkt des betreffenden Sachverhalts jedoch aufgrund Zeitablaufs keinen Bestand mehr hatte. Auch eine sog. „Freitestung“ gemäß § 6 der zum 17.01.2022 in Kraft getretenen CoSchuV führt um Erlöschen des Anspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG ab dem Zeitpunkt der Freitestung.

Zur Veranschaulichung dient die folgende Tabelle zur Befreiung von der Quarantänepflicht gemäß der §§ 6,7 CoSchuV:

1. Ereignis	2. Ereignis	3. Ereignis	Zeitraum
Impfung	Impfung		Ab dem 15. Tag bis 3 Monate nach Impfung (auch bei Impfung mit J&J sind insgesamt zwei Impfungen erforderlich)
Impfung	Impfung	Impfung	Ab Tag der Impfung (auch bei Impfung mit J&J sind insgesamt drei Impfungen erforderlich)
Impfung	Impfung	Genesung	Ab dem 29. Tag nach dem positiven PCR-Test (auch bei Impfung mit J&J sind insgesamt zwei Impfungen erforderlich)
Impfung	Genesung	Impfung	Ab Tag der Impfung
Impfung	Genesung		Ab dem 29. Tag bis 90 Tage nach positivem PCR-Test
Genesung			Ab dem 29. Tag bis 90 Tage nach positivem PCR-Test
Genesung	Impfung		Ab Tag der Impfung bis 3 Monate nach Impfung
Genesung	Impfung	Impfung	Ab Tag der Impfung
Genesung	Impfung	Genesung	Ab dem 29. Tag bis 90 Tage nach positivem PCR-Test
Antikörper-Bestimmung ¹⁾	Impfung		Ab Tag der Impfung bis 3 Monate nach Impfung
Antikörper-Bestimmung ¹⁾	Impfung	Impfung	Ab Tag der Impfung

Zu beachten sind ferner der am 19.03.2022 in Kraft getretene § 22a IfSG sowie die CoBaSchuV seit dem 29.03.2022. Ab diesem Zeitpunkt des Inkrafttretens am 29.03.2022 gilt nur noch eine Art „Kontaktreduktionsregelung“, jedoch keine strikte Absonderung mehr (vgl.: § 1 Abs. 1 der o.g. Verordnung).

Vorausgesetzt wird ferner, dass das Tätigkeitsverbot bzw. die Quarantäne konkret gegen einen Ausscheider, Ansteckungsverdächtigen, Krankheitsverdächtigen oder sonstigen Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 S. 2 IfSG ergangen ist, mithin dies der Grund für das Erwerbstätigkeitsverbot ist bzw. war.

-Ausscheider ist, wer aufgrund einer Infektion die entsprechenden Krankheitserreger durch Körpersekrete, Atemluft etc. aus seinem eigenen Körper ausscheidet und daher seine Umwelt in irgendeiner Form potentiell kontaminiert bzw. eine potentielle Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit darstellt.

-Ansteckungsverdächtiger ist, wer aufgrund konkreter Anhaltspunkte (z.B. vorheriger Aufenthalt in einem Risikogebiet, allgemeiner Rückkehr aus dem Ausland oder Kontakt zu einer nachweislich mit Covid19 infizierten Person) und unter Berücksichtigung der jeweils möglichen Übertragungswege sowie der allgemein anerkannten Inkubationszeit verdächtig ist, selbst mit Covid19 infiziert zu sein.

-Krankheitsverdächtiger ist, wer aufgrund Covid19-spezifischer Symptomatik verdächtig ist, mit Covid19 infiziert zu sein.

-Träger ist, wer Krankheitserreger in sich trägt.

Diese o.g. Begriffe stehen gleichberechtigt nebeneinander. Ausdrücklich nicht vorausgesetzt ist daher, dass die betroffene Person „krank“ ist, also eine pathologische Symptomatik aufweist und sich entsprechend in irgendeiner Weise „unwohl“ fühlt. **Denn wer sich krank fühlt und infolgedessen arbeitsunfähig krank und daher i.d.R. krankgeschrieben ist, hat i.d.R. ohnehin einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und damit keinen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. Bei Selbständigen zählt dies zum unternehmerischen Risiko.**

Auch bedarf es für eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot nicht zwingend einer eigenen Infektion. Es reicht ggf. der Verdacht einer solchen aufgrund konkreter Umstände aus.

Weiterhin sind Personen, die nur zu ihrem eigenen Schutz von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung vom Arbeitgeber freigestellt sind, weil sie z.B. selbst zu einer Risikogruppe gehören, nicht anspruchsberechtigt. Allerdings zählen sog. „Behindertenwerkstätten“ ebenfalls als Einrichtungen i.S.d. § 56 Abs. 1a IfSG, sodass sorgeberechtigte Personen, welche behinderte Menschen aufgrund der behördlich angeordneten Schließung eben dieser Einrichtungen betreuen müssen, ggf. einen Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend machen können (s.u.).

Schließlich muss eine tatsächliche, messbare, finanzielle Einbuße im Sinne eines sog. „Negativ-Saldos“ vorliegen, wobei grundsätzlich nur die den betroffenen Personen rechtmäßig zustehenden Entgelte zählen. Maßstab ist das Nettogehalt einschließlich weiterer regelmäßiger tariflicher oder betrieblicher Zahlungen. Die Entschädigung ist im Gegensatz zum Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG nicht begrenzt.

Zum anderen muss dieser Verdienstausschlag gerade durch die (mögliche) behördliche Anordnung entstanden sein, mithin in einem Ursachenzusammenhang hierzu stehen. Eine solche Ursächlichkeit scheidet für die betroffenen Zeiträume allerdings aus, wenn

-die betroffene Person arbeitsunfähig krank bzw. krankgeschrieben war, unabhängig davon, an welcher Krankheit bzw. pathologischen Symptomatik die betroffene Person leidet bzw. litt (s.o.),

-ein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG besteht bzw. bestand (dieser besteht grds. für die ersten 6 Wochen und kann im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.)

-Sonderhinweis bei dualem Studium: Die Regelungen des BBiG finden nur bei einem "ausbildungsintegriertem dualen Studium" Anwendung. Bei einem "praxisintegriertem dualen Studium" gilt das BBiG nicht und es besteht grundsätzlich ein Anspruch nach § 56 IfSG.

-Sonderhinweis bei Altenpflegern: Nach § 18 des Hessischen Altenpflegegesetzes (HAltPflG) findet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) keine Anwendung, sodass auch hier ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht.

Sonderhinweis bei medizinischen Berufen: In den Ausbildungsbereichen medizinischer Berufe gibt es oftmals eigene Gesetze, die das BBiG ausschließen bzw. vergleichbare Regelungen für eine Lohnfortzahlung. Diese sollten nach Möglichkeit im Antrag benannt werden, um eine zügige und interessengerechte Antragsbearbeitung zu gewährleisten.

Weiterhin ist allgemein zu beachten, dass § 3 des EntFG für die ersten 4 Wochen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses gemäß § 3 Abs. 3 EntgFG nicht gilt, sodass bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber erst ab der 5. Woche des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses besteht. Diese Personen haben demnach bei Krankschreibung nur einen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse. Sofern keine Krankschreibung vorliegt, kann ein Anspruch nach § 56 IfSG bestehen.

-eine Anordnung von Kurzarbeit ergangen ist (vgl.: § 56 Abs. 9 IfSG),

-die Arbeitsstätte der betroffenen Person aufgrund einer behördlich angeordneten generellen Geschäfts- und Betriebsschließung als weitergehender Schutzmaßnahme zur Verhinderung der weiteren Verbreitung des Corona-Virus (s.o.) ohnehin geschlossen war,

-Urlaub ohnehin bestand, der vor der Anordnung der Absonderung bzw. des Tätigkeitsverbots beantragt und genehmigt wurde (*Hinweis: Für Absonderungszeiträume ab dem 17.09.2022 gilt der ab diesem Zeitpunkt in Kraft getretene § 59 IfSG n.F.*)

-die betriebliche und zumutbare Möglichkeit für Homeoffice bestand oder

-eine alternative, zumutbare Möglichkeit bestand, um den Verdienstausschlag ganz oder wenigstens teilweise auszugleichen.

Im Falle einer allgemeinen Landesverordnung kann eine Entschädigungspflicht zudem erst ab dem Inkrafttreten und der Veröffentlichung der jeweiligen Verordnung eintreten.

Ein Arbeitnehmer ist weiterhin nicht verpflichtet, seinen Jahresurlaub zum „Ausgleich“ der Quarantäne einzusetzen. Der Urlaub wird aber wiederum abgezogen, wenn dieser bereits vor Anordnung der Absonderung beantragt und genehmigt wurde (s.o.).

Zudem besteht bei mutwilligem bzw. bewusstem Herbeiführen der Quarantäne durch einen Auslandsaufenthalt ohne triftigen Grund, insbesondere Urlaub, kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da diese Regelung eine Billigkeitsentschädigung darstellt. Dies wurde zudem mit § 56 Abs. 1 S. 4 und 5 IfSG klargestellt. Beerdigungen oder schwere Erkrankungen naher Angehöriger dürften allerdings als triftige Gründe anzusehen sein. Gleiches gilt möglicherweise auch für dringende, unaufschiebbare, berufliche Reisen, welche die persönliche Präsenz der betroffenen Person erfordern. Grundsätzlich besteht kein Entschädigungsanspruch, wenn der Verdienstausschlag durch die betroffene Person vermeidbar oder minderungsfähig gewesen wäre.

Wichtiger Hinweis für Quarantänezeiträume ab dem 01.11.2021 bzw. ab dem 15.04.2022

Die Gesundheitsminister von Bund und Ländern einigten sich am 22.09.2021 darauf, dass für Quarantänezeiträume ab einem von den jeweiligen Bundesländern individuell bestimmten Zeitpunkt gemäß der Vorschrift des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG kein Anspruch für Personen mehr besteht, die sich ohne triftigen Grund nicht haben impfen lassen.

Dies wurde in Hessen bis dahin noch nicht so gehandhabt, da es noch kein flächendeckendes Impfangebot gab. Der Stichtag, bis zu welchem jeder eine vollständige Impfung hätte haben können, wurde in Hessen für den **01.11.2021** bestimmt. Jeder, der dieses Impfangebot bis dahin

nicht angenommen haben wird und sich aufgrund von Rückkehr aus einem Risikogebiet oder aufgrund des gleichen Wohnsitzes oder Kontakts mit einer infizierten Person in Quarantäne begeben muss, hat keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Damit entfällt auch die Vorleistungspflicht des jeweiligen Arbeitgebers nach § 56 Abs. 5 IfSG. Maßgeblich ist insofern der erste Tag der Absonderung, d.h. dass nur Absonderungen, die nach dem 31.10.2021 beginnen, der o.g. Regelung § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG unterliegen.

Ab dem **15.04.2022** ist ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG ausgeschlossen, wenn die Drittimpfung (sog. „Booster“) bis dahin nicht erfolgt ist. Maßgeblich ist insofern auch hier der erste Tag der Absonderung, d.h. dass nur Absonderungen, die nach dem 15.04.2022 beginnen, der o.g. Regelung unterliegen.

Ausnahmen gelten insofern nur für solche Personen, die sich aufgrund spezieller medizinischer Indikation nicht impfen lassen konnten oder für die keine entsprechende Empfehlung der ständigen Impfkommision (Stiko) bestand, also z.B. Schwangere, Kinder oder schwer erkrankte Personen. Diesbezüglich bitten wir Sie, sich hinsichtlich der jeweils aktuellen Empfehlung selbst auf den einschlägigen Internetseiten zu informieren.

Ferner kann im Fall positiv getesteter Personen unabhängig vom Impfstatus eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG gewährt werden, da diese sich ohnehin zum Zwecke des Bevölkerungsschutzes in Quarantäne begeben müssen. Da im länderübergreifenden Antragsformular nunmehr die Hinterlegung eines Immunitätsnachweises (bzw. des Nachweises einer medizinischen Kontraindikation) vorgesehen ist, länderspezifische Regelungen wie die hessische jedoch noch nicht hinterlegt sind, kann einfach eine „Blanko-Datei“ hochgeladen werden.

Zur Veranschaulichung dient die folgende Tabelle:

Quarantäneanlass	Impfstatus	Symptomatik	Absonderung	Ersatz Verdienstaufschlag nach § 56 IfSG
Positiver Test	Geimpft	Ja	Ja, aber auch Arbeitsunfähigkeit (siehe links)	Kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG; stattdessen Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG bzw. unternehmerisches Risiko bei Selbständigen
Positiver Test	Geimpft	Nein	Ja	Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG möglich, keine Anwendung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG
Positiver Test	Ungeimpft	Ja	Ja, aber auch Arbeitsunfähigkeit (siehe links)	Kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG; stattdessen Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgFG bzw. unternehmerisches Risiko bei Selbständigen
Positiver Test	Ungeimpft	Nein	Ja	Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG möglich, keine Anwendung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG
Kontaktperson oder Hausstandsangehöriger einer infizierten Person	Geboostert oder „frisch“ geimpft	-	Nein	Kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da keine Absonderungsanordnung
Kontaktperson oder Hausstandsangehöriger einer infizierten Person	Unzureichend geimpft	-	Ja/seit dem 29.03.2022 nein	Kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG entweder wegen Anwendung § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG

				oder wegen mangelnder Absonderungsanordnung
Kind bis 12 in Absonderung	Geimpft (Eltern)	-	-	Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG möglich; keine Anwendung von § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG; alternativ auch Beantragung von Kinderkrankengeld möglich
Kind bis 12 in Absonderung	Ungeimpft (Eltern)	-	-	§ 56 Abs. 1a IfSG möglich; keine Anwendung von § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG;; alternativ auch Beantragung von Kinderkrankengeld möglich
Einreise aus Hochrisikogebiet	Geimpft	-	Nein	Kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG
Einreise aus Hochrisikogebiet	Ungeimpft	-	Ja (5-10 Tage)	Kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG; Anwendung des § 56 Abs. 1 S. 4 und S. 5 IfSG

Zu beachten sind allerdings immer auch die vorgenannten Ausnahmetatbestände (z.B. krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten etc.).

Wichtiger Hinweis für Zeiträume ab dem 23.11.2022

Mit Inkrafttreten der Verordnung zur Anpassung der Coronavirus-Basischutzmaßnahmenverordnung am 23.11.2022 wurde die Isolationspflicht für mit dem Coronavirus infizierte Personen sowie deren Kontaktpersonen aufgehoben. Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 2 ISG kann insofern nur für Zeiträume bis einschließlich den 22.11.2022 geltend gemacht werden. Lediglich ein Tätigkeitsverbot mit entsprechendem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG kann auch noch ab dem 23.12.2022 bestehen. Dies gilt jedoch nur für die in § 4 Abs. 3 der o.g. Verordnung genannten Berufsgruppen, also insbesondere medizinisches und Pflegepersonal.

2. ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH FÜR ELTERN BEI EINER SCHUL- ODER KITASCHLIEßUNG NACH § 56 ABS. 1A IFSG

Weiterhin können Sie eine Entschädigung erhalten, wenn Sie durch die Betreuung Ihrer Kinder aufgrund einer behördlich angeordneten vorübergehenden Schul- oder Kitaschließung nicht arbeiten konnten und deshalb einen Verdienstausfall erlitten haben (§ 56 Abs. 1a IfSG).

Der Begriff der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern ist dabei offen formuliert und weit zu verstehen. Umfasst sind alle Arten von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Horte, Kindertageseinrichtungen, Kindergärten oder Kinderläden) und Einrichtungen für behinderte Menschen unabhängig von der Trägerschaft. Einrichtungen zur Betreuung für Menschen mit Behinderung sind insbesondere Werkstätten oder Tagesförderstätten. Auch dazu gehören beispielsweise Kindertagesstätten und Tagesmütter. Insofern können die in § 33 Nr. 1 und 2 IfSG genannten Einrichtungen die Voraussetzungen von § 56 Abs. 1a IfSG erfüllen.

Ein Betretungsverbot für einzelne Kinder/ Gruppen/ Klassen wird ebenfalls als Schließungsanordnung/Betretungsverbot gemäß § 56 Abs. 1a IfSG angesehen. Dies gilt auch für die Zeit einer Absonderung aufgrund eines positiven Selbsttests, welcher dann zwingend eine unverzügliche PCR- Testung vorsieht.

Gleiches gilt, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden, die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen.

Auch wenn eine Eingewöhnungsphase in der Kita aufgrund deren eingeschränkten Betriebs noch nicht stattfinden kann, kommt auch dann ein Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG ggf. in Betracht.

Hinsichtlich bei Schulen und Kitas angestellter Personen, welche aufgrund einer möglichen Infektiosität gemäß Verordnung oder individueller Anordnung nicht an ihren Arbeitsplatz kommen dürfen, handelt es sich hingegen um ein Tätigkeitsverbot gemäß § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG (s.o.).

HINWEISE ZU DEN VORAUSSETZUNGEN:

Voraussetzung ist, dass das zu betreuende Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen einer bestehenden Behinderung besonders auf Hilfe angewiesen ist. Es kommt entscheidend auf die Betreuungsbedürftigkeit an. Dies gilt entweder generell aufgrund des Alters von unter 12 Jahren oder speziell aufgrund von Behinderung. Das Alter spielt bei behinderten Kindern hingegen keine Rolle, sodass der Begriff „Kind“ nur das Verwandtschaftsverhältnis beschreibt und nicht etwa eine eventuell bestehende Minderjährigkeit. Die Anzahl der Kinder spielt grundsätzlich keine Rolle.

Im Zeitraum der Schul- bzw. Kitaschließung oder o.g. vergleichbarer Situationen darf auch keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit gegeben gewesen sein. Eine solche anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit im o.g. Sinne liegt beispielsweise vor, wenn

- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kita oder Schule besteht/bestand,
- auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann/konnte,
- die Möglichkeit einer anderweitigen Betreuung durch Verwandte oder Freunde besteht/bestand, sofern es sich hierbei nicht um Angehörige von Risikogruppen hinsichtlich SARS-CoV-2-Virus handelt wie z.B. Personen über 60 Jahre oder mit schweren Vorerkrankungen oder
- die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Urlaub aus dem Vorjahr oder eines Zeitguthabens (Überstunden) bestand.

Entgegen der vormals vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertretenen Meinung stellt die Arbeit im Homeoffice zumindest grundsätzlich keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit mehr dar, sodass ein Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG dadurch nicht generell ausgeschlossen ist.

Ein eventuell bestehendes Langzeitarbeitskonto muss ebenfalls nicht aufgebraucht werden. Diese Langzeitkonten (sog. Wertguthaben) sind in der Gesetzesbegründung nicht explizit genannt. Nach Sinn und Zweck dienen Langzeitkonten im Sinne des § 7b SGB IV besonders festgelegten Zwecken (vgl.: § 7c SGB IV) und nicht dem kurzfristigen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen. Aufgrund dieser besonderen Zwecksetzung kann ein vorrangiger Abbau dieser Konten nicht verlangt werden.

Auch eine Verpflichtung, zunächst den gesamten Urlaub für das laufende Kalenderjahr aufzubreuchen, besteht nicht automatisch. Hier kommt es auf die vorzunehmende Einzelfallprüfung an.

Hinsichtlich Elternzeit gilt, dass diese nicht zwingend vorrangig einzusetzen ist. Allerdings ist es umgekehrt unzulässig, wenn ein Arbeitnehmer seine Elternzeit und den Bezug von Elterngeld absichtlich unterbricht, um gerade durch die besondere Notsituation zusätzliche Vorteile zu erlangen.

Zudem muss ein Verdienstausfall gerade durch die behördliche Anordnung entstanden sein, mithin in einem Ursachenzusammenhang hierzu stehen. Eine solche Ursächlichkeit scheidet für die betroffenen Zeiträume allerdings aus, wenn

-die betroffene Person arbeitsunfähig krank bzw. krankgeschrieben war, unabhängig davon, an welcher Krankheit die betroffene Person leidet bzw. litt,

-ein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG besteht bzw. bestand (Dieser besteht grds. für die ersten 6 Wochen und kann im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.),

-Sonderhinweis bei dualem Studium: Die Regelungen des BBiG finden nur bei einem "ausbildungsintegriertem dualen Studium" Anwendung. Bei einem "praxisintegriertem dualen Studium" gilt das BBiG nicht und es besteht grundsätzlich ein Anspruch nach § 56 IfSG.

-Sonderhinweis bei Altenpflegern: Nach § 18 des Hessischen Altenpflegegesetzes (HALtPflG) findet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) keine Anwendung, sodass auch hier ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht.

Weiterhin ist allgemein zu beachten, dass § 3 des EntFG für die ersten 4 Wochen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses gemäß § 3 Abs. 3 EntFG nicht gilt, sodass bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber erst ab der 5. Woche des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses besteht. Diese Personen haben demnach bei Krankschreibung nur einen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse. Sofern keine Krankschreibung vorliegt, kann ein Anspruch nach § 56 IfSG bestehen.

-die Schule oder Kita aufgrund von Ferien, gesetzlichen Feiertagen oder anderen Gründen ohnehin geschlossen gewesen wäre,

-die Arbeitsstätte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aufgrund einer behördlich angeordneten generellen Geschäfts- und Betriebsschließung als weitergehender Schutzmaßnahme zur Verhinderung der weiteren Verbreitung des Corona-Virus ohnehin geschlossen war,

-Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V in Anspruch genommen wurde,

-das betroffene Kind aus anderen Gründen, wie z.B. wegen nicht Corona-bedingter Erkrankung, am Besuch der Einrichtung verhindert war,

-eine Anordnung von Kurzarbeit ergangen ist oder

-Urlaub ohnehin bestand, der vor dem Eintritt der Betreuungssituation genehmigt wurde.

Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG kann zudem erst für Zeiträume ab dem 30.03.2020, also dem Tag des Inkrafttretens der Vorschrift, bestehen.

Es besteht zudem auch bei mehreren sog. „Lockdowns“ bzw. Kita- und Schulschließungen über den Jahreswechsel 2020/2021 hinaus nur ein Anspruch auf bis zu 10 bzw. 20 Wochen.

Ab dem 30.03.2021 entsteht zudem ein neuer Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG, solange der Deutsche Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG eine epidemische Lage von nationaler Tragweite feststellt.

Ein Anspruch auf Entschädigung gegen den Staat besteht weiterhin nur in Höhe von 67 % des monatlichen Nettoeinkommens, maximal jedoch 2.016 Euro für einen vollen Arbeitsmonat und 80 % der Sozialabgaben. Die sich ergebenden Differenzbeträge muss der Arbeitgeber hingegen nicht zahlen.

Die Entschädigung wird nach derzeitiger Gesetzeslage für bis zu 10 Wochen, bei Alleinerziehenden für bis zu 20 Wochen gewährt. Bei reduzierter regulärer Arbeitszeit vermindert sich der Anspruch entsprechend gemäß der folgenden Tabelle:

Bei einer 5-Tage-Woche = 50 bzw. 100 Arbeitstage

Bei einer 4-Tage-Woche = 40 bzw. 80 Arbeitstage

Bei einer 3-Tage-Woche = 30 bzw. 60 Arbeitstage

Bei einer 2-Tage-Woche = 20 bzw. 40 Arbeitstage

Bei einer 1-Tage-Woche = 10 bzw. 20 Arbeitstage

Der jeweilige Maximalzeitraum muss allerdings nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Insofern ist der Anspruch auch nicht auf angefangene Wochen beschränkt, sodass auch eine Summierung zu insgesamt 50 bzw. 100 Arbeitstagen möglich ist. Für eine tageszeitliche Aufteilung bzw. nur stundenweise Inanspruchnahme wird dann jeweils ein ganzer Tag „verbraucht“.

Weiterhin hat jeder Elternteil einen eigenen Anspruch auf bis zu 10 Wochen bzw. 50 Arbeitstage häusliche Betreuung, sofern nicht beide Elternteile zeitgleich zu Hause bleiben, um das Kind bzw. die Kinder zu betreuen, da es hierzu nur eines Elternteils bedarf.

Bei der Berechnung der Entschädigung werden

-bei einer 5-Tage-Woche die tatsächlichen Arbeitstage pro Monat

-bei einer 4-Tage-Woche durchschnittlich 17,14 Arbeitstage pro Monat

-bei einer 3-Tage-Woche durchschnittlich 12,86 Arbeitstage pro Monat

-bei einer 2-Tage-Woche durchschnittlich 8,57 Arbeitstage pro Monat

-bei einer 1-Tage-Woche durchschnittlich 4,29 Arbeitstage pro Monat zugrunde

gelegt.

Wichtiger Hinweis für Zeiträume ab dem 23.09.2022

Der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG ist zum 23.09.2022 ausgelaufen. Daher können eventuelle Ansprüche nur für Zeiträume bis einschließlich den 23.09.2022 geltend gemacht werden.

3. ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Anspruch auf Entschädigung haben bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und gleichzeitigem Nichtvorliegen von Ausschlussstatbeständen Selbständige, Freiberufler und Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern die Entschädigung nach den o.g. Grundsätzen auszahlen. **Hierzu sind die Arbeitgeber in Fällen nach § 56 Abs. 1 IfSG gemäß § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG für die ersten 6 Wochen der Absonderung bzw. des Tätigkeitsverbots verpflichtet. In Fällen des § 56 Abs. 1a IfSG sind die Arbeitgeber hierzu –zumindest für Betreuungszeiträume ab dem 31.03.2021- gemäß §**

56 Abs. 5 S. 2 IfSG sogar für die gesamte Anspruchszeit verpflichtet. Auf die Strafvorschrift des § 266a StGB wird hiermit ausdrücklich hingewiesen.

Vom Beginn der 7. Woche an wird Arbeitnehmern die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG nur noch in Höhe von 67 % des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstausfalls und maximal bis zu 2.016,00 € pro vollen Arbeitsmonat gewährt. Arbeitnehmer müssten dann ab diesem Zeitpunkt den Antrag selbst stellen, sofern der Arbeitgeber nicht freiwillig über die 6. Woche hinaus die Entschädigung vorleistet. **Um eine solche freiwillige Vorleistung seitens der Arbeitgeber wird hiermit ausdrücklich gebeten, da dies mit weit weniger Aufwand für alle Beteiligten verbunden ist, zumal uns insbesondere die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen aus technischen und rechtlichen Gründen nicht möglich ist.**

Der Arbeitgeber hat bei gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge sowohl bezüglich der **Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteile** in Vorleistung zu treten und erhält insoweit auch **beide** erstattet.

Grundsätzlich können auch Angestellte des öffentlichen Dienstes auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene einen Anspruch haben, sofern überhaupt ein Verdienstausfallschaden im rechtlichen Sinne entstanden ist. Dies gilt z.B. nicht, wenn der Arbeitgeber bezahlten Sonderurlaub gewährt.

Bei Beamten ist grundsätzlich kein Anspruch gegeben, da die Beamtenbesoldung kein Arbeitsentgelt im engeren synallagmatischen Sinn darstellt, sondern eine Alimentation. Dies ergibt sich aus beamtenrechtlichen Grundsätzen.

4. ANTRAGSTELLUNG

Arbeitnehmer erhalten in den Fällen des § 56 Abs. 1 IfSG die Entschädigung in den ersten 6 Wochen als Vorleistung von ihren Arbeitgebern, welche dann die Entschädigung von der zuständigen Behörde erstattet verlangen können. Auch für Quarantänezeiträume ab der 7. Woche können Arbeitgeber auf freiwilliger Basis die Entschädigung, welche dann jedoch auf 67 % und bis zu 2.016,00 € pro vollen Arbeitsmonat beschränkt ist, vorleisten und anschließend erstattet verlangen. Hierum wird ausdrücklich gebeten.

In Fällen des § 56 Abs. 1a IfSG erhalten Arbeitnehmer die Entschädigung sogar für den gesamten Anspruchszeitraum von ihren Arbeitgebern als Vorleistung (s.o.). **Insofern bitten wir auch hier, auf gesonderte Arbeitnehmer-Anträge ab der 7. Woche der Betreuungssituation zu verzichten und stattdessen den jeweiligen Arbeitgeber zu bitten, auch diesbezüglich, entweder aufgrund Gesetz oder -für Betreuungszeiträume vor dem 31.03.2021 wenigstens freiwillig-, in Vorleistung zu treten und dann die Entschädigung über den Arbeitgeber erstattet zu verlangen.**

Selbstständige können die Entschädigung direkt bei der zuständigen Behörde beantragen.

Anträge auf einen Vorschuss nach § 56 Abs. 12 IfSG werden ebenfalls nach Eingangsdatum bearbeitet, sodass hierdurch keine schnellere Bearbeitung und Auszahlung erfolgen. Vielmehr führt diese Vorgehensweise aufgrund der außerordentlichen Situation dazu, dass mehrere Anträge bearbeitet werden müssen und es zwangsläufig zu zusätzlichen Verzögerungen kommt. Denn auch Anträge nach § 56 Abs. 12 IfSG setzen einen Anspruch nach § 56 Abs. 1 bzw. Abs. 1a IfSG voraus,

deren Voraussetzungen geprüft werden müssen. Dies bitten wir zu vermeiden und stattdessen sogleich und nur einen Hauptantrag nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG über die Internetseite **ifsg-online.de** zu stellen.

Für die Abwicklung der Anträge wurde ein länderübergreifendes Online-Antragsverfahren entwickelt und auf der Internetseite **ifsg-online.de** bereitgestellt. Daran beteiligt sich auch das Land Hessen.

Dieses Online-Antragsverfahren hat viele Vorteile. Denn hierüber können betroffene Personen einfach und schnell ihre Anträge stellen sowie die erforderlichen Dokumente zum Nachweis ihrer Ansprüche hochladen, sodass diese für die Antragsbearbeitung sofort vorliegen und nicht nachgefordert werden müssen. Der Antrag wird zudem automatisch an die zuständige Behörde geleitet, sofern das betreffende Bundesland an dem Online-Antragsverfahren teilnimmt. Zudem ist der Antrag über das Online-Verfahren auch ohne Unterschrift gültig. Weiterhin erhalten die Antragsteller eine **automatische Eingangsbestätigung per E-Mail**.

Die (zusätzliche) Übersendung per Post oder E-Mail ist daher entbehrlich und sogar kontraproduktiv, da dies einen beträchtlichen Mehraufwand zur Folge hat, welcher die Antragsbearbeitung leider zusätzlich verzögert. Aus diesem Grund werden im Interesse aller Antragsteller an einer zügigen Bearbeitung gemäß § 56 Abs. 11 S. 2 IfSG i.V.m. § 2 Abs. 2 der (Hessischen) Verordnung zur Bestimmung von Zuständigkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG-ZustV) in der derzeit gültigen Fassung keine Anträge mehr in Form von Papier oder E-Mails angenommen und folglich an die Antragsteller/innen zurückgesandt.

Ausnahmen hiervon gelten nur für Anträge hinsichtlich solcher Fallkonstellationen, die von dem o.g. Online-Antragsverfahren nicht abgedeckt werden, also Anträge nach § 56 Abs. 4 und § 58 IfSG (siehe hierzu weiter unten die Ziffern 6 und 7 dieses Hinweisblatts).

Wichtiger Hinweis zum Hochladen von Dateien:

Bitte achten Sie darauf, dass Dateien nur als PDF-Format hochgeladen werden und eine Größe von maximal 5 MB haben.

Weiterhin bitten wir darum, keine sog. „Cookie-Blocker“ zu verwenden. Andernfalls kann es zu technischen Fehlern (Cloudflare) und zum Abbruch der Antragstellung kommen.

Wichtiger Hinweis zum Ausdrucken der Anträge:

Es ist möglich, als Antragssteller direkt nach der Einreichung des Online-Antrags diesen herunterzuladen. Nach der Erzeugung der Dokumente öffnet sich ein neues Fenster bzw. ein neuer Tab, in dem die Dokumente zu sehen sind. **Ist der Popup-Blocker aktiv, öffnet sich dieses Fenster allerdings nicht.** Nach dem Öffnen der neuen Seite muss dann lediglich noch ein Download angestoßen werden, da es sich um eine im Browser geöffnete PDF-Datei handelt.

Wichtiger Hinweis zur Postleitzahl:

Sofern es zu Problemen bei der Eingabe der im Online-Antragsformular geforderten Postleitzahl kommen sollte, ist nur wichtig, dass eine hessische Behörde die Quarantäne, das Tätigkeitsverbot oder eine Anordnung zur Schul- oder Kitaschließung etc. angeordnet hat. Die genaue Postleitzahl spielt für die Sachbearbeitung keine Rolle.

Sofern sich die Anordnung aufgrund allgemeiner Landesverordnung ergibt, z.B. im Falle von Reiserückkehrern oder positiv getesteten Personen bzw. deren Hausstandsangehörigen, kann als Sitz der erlassenden Behörde die Adresse der Hessischen Landesregierung bzw. der Hessischen Staatskanzlei in Wiesbaden angegeben werden.

Allgemeine Hinweise

-Benutzen Sie als Browser keinen Internet Explorer, sondern besser Mozilla Firefox, Google Chrome oder Microsoft Edge.

-In der Browsersitzung auf der IfSG-Homepage sollten Sie Ihre Sicherheitseinstellung auf niedrig reduzieren, den Popublocker deaktivieren und nach Abschluss der Online-Antragstellung wieder zu Ihren üblichen Sicherheitseinstellung im Browser zurückkehren.

-Versuchen Sie Zeiten, in den erfahrungsgemäß wenige User gleichzeitig die IfSG-Homepage besuchen, für Ihre Dateneingabe zu nutzen.

-Das Speichern eines Antragsentwurfs ist aus technischen Gründen zur Prävention von Hackerangriffen leider nicht möglich.

5. ANGABEN UND NACHWEISE

Grundsätzlich müssen Antragssteller alle erforderlichen Angaben machen sowie die anspruchsbegründenden Tatsachen nach bestem Wissen und Gewissen nachweisen und eventuell vorhandene Unterlagen vorlegen bzw. hochladen. Dies betrifft -ohne Anspruch auf Vollständigkeit der untenstehenden Aufzählung- beispielsweise folgende Daten und Dokumente:

-Behördliche konkret-individuelle Verfügung der Quarantäne oder des Tätigkeitsverbots, sofern vorhanden

-Nachweise des tatsächlichen Aufenthaltes in einem Risikogebiet zum betreffenden Zeitpunkt (z.B. durch Hotelrechnung, Flugtickets etc.), sofern man sich auf die allgemein per Bundes- oder Landesverordnung angeordnete Quarantäne für Reiserückkehrer beruft und nicht bereits eine konkret-individuelle Verfügung eines Gesundheitsamts vorliegt (s.o.)

-Nachweis des positiven Corona-Tests der infizierten Person für Absonderungen aufgrund entsprechender Landesverordnung ab dem 01.11.2020

-Nachweis der Hausstandsangehörigkeit zu einer infizierten Person für Absonderungen aufgrund entsprechender Landesverordnung ab dem 01.11.2020

-Nachweise über die während der Quarantäne bzw. des beruflichen Tätigkeitsverbots erbrachten Leistungen an Arbeitnehmer und ggf. Leistungsträger

-Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen der letzten drei Monate vor der Anordnung der Quarantäne, des beruflichen Tätigkeitsverbots oder der Betreuungssituation

-Erklärung der Arbeitnehmer über die erhaltenen Leistungen

-Sozialversicherungsbeträge der **Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile** (siehe oben zur Vorleistungspflicht), also die Beiträge zur Krankenversicherung (KV), zur sozialen Pflegeversicherung (PV), zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung (AV)

-Nachweis des Impf- bzw. Genesenenstatus bei Absonderungen ab dem 01.11.2021, bevorzugt durch Screenshot der CovPass-App oder eingelesenen QR-Code

-Selbstständige müssen den Steuerbescheid aus dem Vorjahr einreichen. Falls dieser noch nicht vorliegt, sollte der aktuellste Steuerbescheid vorgelegt werden. Darüber hinaus sollten andere

Belege, wie etwa ein vorläufiger Jahresabschluss, eine Bescheinigung eines Steuerberaters über das durchschnittliche Monats- oder Jahreseinkommen, der Sozialversicherungsbeiträge, eine Gewinn- und Verlustrechnung sowie eine betriebswirtschaftliche Auswertung vorgelegt werden.

Sofern -ggf. trotz ausdrücklicher Aufforderung durch die antragsbearbeitende Behörde- für die Antragsbearbeitung wichtige Angaben, Nachweise etc. nicht, nicht rechtzeitig, unvollständig, falsch oder nicht eindeutig übermittelt werden, kann ohne weitere Nachfrage zu Lasten des Antragstellers entschieden werden.

6. SONDERFALL NACH § 56 ABS. 4 IFSG

Ein Anspruch nach § 56 Abs. 4 S. 2 IfSG, welcher nur für Selbständige gilt, ist gemäß der Vorschrift eng an den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG geknüpft. Zunächst muss also ein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG bestehen.

Weiterlaufende, nicht gedeckte Betriebsausgaben nach § 56 Abs. 4 S. 2 IfSG sind weiterhin gemäß der Vorschrift auf regelmäßig weiterlaufende Betriebsausgaben wie z.B. Miete für Geschäftsräume, Versicherungskosten, Leasing für Geschäftsfahrzeuge und andere Fixkosten beschränkt. Der Anspruch ist zudem nur in angemessenem Umfang ersatzfähig und nicht auf vollen Ersatz gerichtet. Denn die o.g. Vorschrift stellt eine sog. „Billigkeitsvorschrift“ dar, die in erster Linie vor existenzieller Not schützen soll. Zudem sind eventuell bereits ausgezahlte sonstige staatliche Hilfen (z.B. Corona-Soforthilfen, Überbrückungshilfen etc.) anzurechnen.

Weiterhin erfordert ein Anspruch nach § 56 Abs. 4 S. 2 IfSG einen separat gestellten Antrag. Da das Online-Antragsverfahren auf ifsg-online.de jedoch derzeit keine Anträge nach § 56 Abs. 4 IfSG abdeckt, bitten wir Sie, eine E-Mail an das hiesige Funktionspostfach IfSG-Entschaedigung@rheingau-taunus.de unter Angabe der entsprechenden Vorgangskennnummer des Antrags nach § 56 Abs. 1 IfSG zu senden. Dann kann ein eventueller Antrag entsprechend erfasst, einem evtl. bereits vorhandenen Antrag nach § 56 Abs. 1 IfSG zugeordnet und außerhalb des Online- Fachverfahrens bearbeitet werden.

Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten gemäß § 56 Abs. 4 S. 1 IfSG die während der Verdienstausschließzeiten gemäß § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Auch diesbezüglich gelten die o.g. Hinweise zur Antragstellung per E-Mail.

7. SONDERFALL DES § 58 IFSG

Entschädigungsberechtigte im Sinne des § 56 Abs. 1 und 1a IfSG, die der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- sowie der sozialen Pflegeversicherung nicht unterliegen, haben gegenüber dem nach § 66 Abs. 1 S. 1 IfSG zur Zahlung verpflichteten Land einen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen für soziale Sicherung in angemessenem Umfang.

Hierzu zählen auch Beiträge zu berufsständischen Versorgungswerken, wie etwa für Architekten, Ärzte, Rechtsanwälte oder Steuerberater, da Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke gerade hierfür von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind.

Derlei Zuschüsse zur privaten Kranken- und Rentenversicherung sind allerdings nur verpflichtend, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsentgelts gezahlt werden. Während angeordneter Quarantäne leistet der Arbeitgeber jedoch kein Arbeitsentgelt, sondern tritt nur hinsichtlich der Entschädigung nach § 56 Abs. 5 IfSG in Vorleistung. Daher handelt es sich bei den Zuschüssen um freiwillige Leistungen, die als Aufwendungen nach § 58 IfSG grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu beantragen wären. Sofern der Arbeitgeber bereits solche Zuschüsse aufgrund individualvertraglicher Abreden an den Arbeitnehmer geleistet hat, muss er sich dann entweder mit seinem Arbeitnehmer ins

Benehmen setzen oder bei Antragsstellung in eigenem Namen eine entsprechende Abtretungserklärung vorlegen. Fälle von sog. „Firmenzahlern“ werden automatisch mit dem entsprechenden Antrag nach § 56 Abs. 1 bzw. Abs. 1a IfSG über das Online-Fachverfahren bearbeitet und abgerechnet.

Weiterhin erfordert ein Anspruch nach § 58 IfSG -von den o.g. „Firmenzahlern“ abgesehen- ebenfalls einen separat gestellten Antrag. Da das Online-Antragsverfahren auf ifsg-online.de jedoch keine Anträge nach § 58 IfSG abdeckt, bitten wir Sie, uns hierzu einem formlosen Antrag über das Funktionspostfach IfSG-Entschaedigung@rheingau-taunus.de mit entsprechenden Unterlagen beizufügen. Dann kann ein eventueller Antrag entsprechend erfasst, einem evtl. bereits vorhandenen Antrag zugeordnet und außerhalb des Online-Fachverfahrens bearbeitet werden.

8. SONDERREGELUNG FÜR SELBSTÄNDIGE NACH § 56 ABS. 3 S. 5 IFSG

In Fällen von Selbständigen wird gemäß § 56 Abs. 3 S. 5 IfSG ein Zwölftel des Vorjahreseinkommens zugrunde gelegt. Bei Selbständigen, die z.B. noch nicht als solche veranlagt sind, die ihre selbständige Tätigkeit gewechselt haben, im Vorjahr in Elternzeit waren oder aus anderen Gründen nicht auf ein durchschnittliches vorjähriges monatliches Nettoeinkommen verweisen können, wird zur Vermeidung von ungerechten Ergebnissen das Einkommen des Jahres der Absonderung bzw. der Betreuungssituation zugrunde gelegt.

Aufgrund der klaren Regelung des § 56 Abs. 3 S. 5 IfSG kann hier jedoch keine Berücksichtigung von Umsatzeinbußen wegen der Corona-Pandemie erfolgen, zumal aufgrund der leider unveränderten Pandemiesituation eine umso größere Vergleichbarkeit besteht.

9. ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE

Für die Ansprüche nach den §§ 56 bis 58 des IfSG, soweit diese aufgrund von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus entstehen, ist **bis zum 31.12.2022** gemäß § 2 der Verordnung zur Bestimmung von Zuständigkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG-ZustV) in der derzeit gültigen Fassung hessenweit und zentral das Regierungspräsidium Darmstadt zuständig.

Ab dem 01.01.2023 geht die Zuständigkeit in Hessen wieder auf die Kreise und kreisfreien Städte bzw. die dort angesiedelten Gesundheitsämter über. Welche Behörde konkret zuständig ist, bestimmt sich folgendermaßen:

Bei konkret-individuellen Verfügungen eines Gesundheitsamts gemäß § 56 Abs. 1 IfSG ist dieses sogleich zuständig.

Bei einer Quarantäne aufgrund der jeweils gültigen (allgemeinen) Hessischen Landesverordnung aufgrund eines positiven Corona-Tests oder aufgrund des Kontakts oder derselben Haustandsangehörigkeit mit einer infizierten Person oder Rückkehr aus einem Risikogebiet, richtet sich die Zuständigkeit nach dem Betriebssitz des Antragstellers, also des Arbeitgebers oder des Selbständigen, sofern das Unternehmen und die anordnende Behörde beide in Hessen sind.

In Fällen einer Schul- oder Kitaschließung nach § 56 Abs. 1a IfSG richtet sich die Zuständigkeit nach dem Standort der geschlossenen Einrichtung.

Für alle anderen Ansprüche nach den §§ 56 bis 58 des IfSG, die nicht im Zusammenhang mit der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus entstehen (z.B. Masern), bleiben weiterhin ebenfalls die Gesundheitsämter zuständig.

Schließlich sind die Gesundheitsämter grundsätzlich zuständig für die Ausstellung von Quarantäne-Anordnungen oder diesbezügliche Bescheinigungen.

Sofern Ansprüche aus Analogie, enteignendem bzw. enteignungsgleichem Eingriff, Art. 14 GG, dem Hessischen Sicherheits- und Ordnungsgesetz oder anderen, insbesondere staatshaftungs-

rechtlichen Rechtsgrundlagen geltend gemacht werden, wäre das zuständige Fachministerium, also das Hessische Ministerium für Soziales und Integration zuständig.

10. ANTRAGSFRIST

Gemäß des neu gefassten § 56 Abs. 11 IfSG müssen Anträge innerhalb einer Frist von 2 Jahren nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit bzw. dem Ende der Absonderung (Fälle des § 56 Abs. 1 IfSG) oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder Betretensuntersagung (Fälle des § 56 Abs. 1a IfSG) gestellt werden.

11. ANDERE MÖGLICHE HILFSPROGRAMME DES BUNDES ODER DES LANDES HESSEN

Sofern Sie nach entsprechender Lektüre der o.g. Hinweise zu den Anspruchsvoraussetzungen feststellen sollten, dass keine Ansprüche nach § 56 IfSG vorliegen und Ihr Antrag entsprechend negativ beschieden werden müsste, dürfen wir Sie dennoch darauf hinweisen, dass inzwischen ein gemeinsames Angebot von Bund und Ländern für Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche einschließlich gemeinnützigen Unternehmen bzw. Sozialunternehmen, Organisationen und Vereine, die dauerhaft wirtschaftlich am Markt tätig sind sowie für

- Soloselbstständige oder selbstständige Angehörige der freien Berufe im Haupterwerb geschaffen wurde.

Weitere Informationen zu dieser Überbrückungshilfe finden Sie unter

<https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Home/home.html>