

Merkblatt für Arbeitgeber - Entschädigungsanspruch für Arbeitgeberaufwendungen gem. §§ 56 Abs. 1, 57 IfSG während der Corona-Krise

Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz für Arbeitgeber:

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einem Tätigkeitsverbot unterliegt und einen Verdienstaufschlag erleidet, ohne krank zu sein, erhält grundsätzlich eine Entschädigung. Das Gesetz unterscheidet insoweit zwischen Ansprüchen von Arbeitnehmern und solchen von Selbstständigen. Die Entschädigung für **Arbeitnehmer** wird in den ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstaufschlags („Netto-Arbeitsgeld“) gewährt und ist vom Arbeitgeber vorzuleisten. Die geleisteten Beträge werden dem **Arbeitgeber** auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Es besteht die Möglichkeit, Vorschusszahlungen zu beantragen.

I. Voraussetzungen

Muss der Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben, sog. Quarantäne (§ 30 IfSG), oder wurde ein berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG) verhängt und erleidet er hierdurch einen Verdienstaufschlag, ohne im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes arbeitsunfähig krank zu sein, erhält er grundsätzlich eine Entschädigung.

Gemäß § 56 Abs. 1 IfSG wird derjenige, wer als Ausscheider einer Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, als Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 S. 2 IfSG einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, vom Staat in Höhe seines Verdienstaufschlags für die Dauer von sechs Wochen entschädigt, § 56 Abs. 2 und Abs. 3 IfSG.

Hierfür muss der Arbeitgeber gem. § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG in Vorleistung treten. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber nach Antrag bei der zuständigen Behörde erstattet, § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG. In Nordrhein-Westfalen sind der Landschaftsverband Rheinland (für die Regierungsbezirke Köln und Düsseldorf) und der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (für die Regierungsbezirke Arnsberg, Detmold und Münster) die zuständigen Behörden. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Sitz der Betriebsstätte.

Tritt der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Pflicht nicht in Vorleistung, so kann gem. § 56 Abs. 5 S. 3 IfSG auch der Arbeitnehmer den Antrag stellen.

Zu beachten ist schließlich, dass der vorgenannte Antrag spätestens innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen ist. Es empfiehlt sich eine frühzeitige Antragstellung, ggf. verbunden mit dem Antrag auf Vorschusszahlungen.

Unter die entschädigungsberechtigten Arbeitnehmer fallen auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber/Aushilfen). Hingegen werden Auszubildende nicht erfasst; letztere haben einen Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen (vgl. § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Im Verhältnis zum Anspruch auf Kurzarbeitergeld gilt, dass beide Anträge parallel gestellt werden können und sollten; dies ist im Antragsformular auch anzugeben. Wird dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit gewährt, geht der Entschädigungsanspruch (nur) insoweit nach § 56 Abs. 9 IfSG auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Bitte beachten Sie: Der Landschaftsverband Rheinland vertritt auf seiner Internetseite die Auffassung, dass die Erlasse der Landesregierung NRW mit den dort genannten allgemein angeordneten Tätigkeitsverboten nicht unter die Erstattungsregelungen des IfSG fallen, sondern Entschädigungen nach IfSG nur dann bei Verdienstauffällen verlangt werden können, wenn diese Folge einer im Einzelfall angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbotes sind. Wir halten diese Rechtsauffassung für fragwürdig und empfehlen daher gleichwohl rein vorsorglich, einen entsprechenden Entschädigungsantrag (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen) zu stellen. Die Rechtslage ist insoweit derzeit nicht geklärt, so dass Betroffene mit einer Entschädigung nach dem IfSG aktuell nicht rechnen und planen sollten, wenn eine Betriebsschließung aufgrund der Erlasse der Landesregierung NRW erfolgt.

II. Bezugsvoraussetzungen

Den vorgenannten Entschädigungsanspruch hat der Arbeitgeber jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes arbeitsunfähig erkrankt ist. In einem solchen Fall steht dem Arbeitnehmer vielmehr Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 EFZG zu.

III. Ablauf

- Behördliche Anweisung zum beruflichen Tätigkeitsverbot oder zur Quarantäne
- Vorleistung des Arbeitgebers gem. § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG für die Dauer von sechs Wochen
- Antrag bei der zuständigen Behörde auf Erstattung von Arbeitsaufwendungen nach §§ 56 und 57 IfSG
- Antragstellung innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder am Ende der Absonderung

IV. Antragsverfahren

Wurde eine behördliche Anweisung zum beruflichen Tätigkeitsverbot erteilt, so hat der Arbeitgeber für den Zeitraum von sechs Wochen in Vorleistung zu treten. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber nach Antrag bei der zuständigen Behörde erstattet.

Antragsberechtigt ist grundsätzlich der Arbeitgeber. Tritt der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Pflicht nicht in Vorleistung, so kann gem. § 56 Abs. 5 S. 3 IfSG auch der Arbeitnehmer den Antrag stellen.

Das Antragsformular zur Entschädigung finden Sie unter folgenden Links:

Landschaftsverband Rheinland:
https://www.lvr.de/de/nav_main/

Landschaftsverband Westfalen-Lippe
<https://www.lwl-soziales-entschaedigungsrecht.de/de/>

V. Höhe des Entschädigungsanspruchs

Gemäß § 56 Abs. 2 S. 1 IfSG bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstaussfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls („Netto-Arbeitsgeld“) gewährt. Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das die Beschäftigten Anspruch hätten, wenn sie nicht abgesondert worden wären (§ 56 Abs. 3 S. 2 IfSG).

Ab der siebten Woche erfolgt hingegen eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V, soweit der Verdienstaussfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer gem. § 57 IfSG während der Quarantäne bzw. dem Berufsverbot sozialversicherungspflichtig in der Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung bleibt.

Gem. § 56 Abs. 12 IfSG hat die zuständige Behörde dem Arbeitgeber auf Antrag einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren.