

FAQ zur rechtlichen Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Hier finden Sie die Anträge für die Beantragung der Entschädigung nach § 56 Absätze 1 und 1a Infektionsschutzgesetz

Bitte nutzen Sie ausschließlich diesen Link: www.hamburg.de/infektionsschutzgesetz

Wichtige Vorbemerkung:

Die nachfolgenden Ausführungen betreffen die Frage, in welchen Fällen eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) gezahlt werden kann. Dieser bundesgesetzliche Entschädigungsanspruch ist von Gesetzes wegen auf bestimmte Fälle begrenzt. **Aus diesem Grund gewähren der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg sowie die Bundesregierung in der aktuellen Situation weitergehende finanzielle und wirtschaftliche Unterstützung**, deren Inhalt nicht Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen ist.

Wann kommt der Anspruch nach [§ 56 IfSG](#) überhaupt in Betracht?

Der Anspruch kommt auch im Zusammenhang mit dem Coronavirus nur in Betracht, wenn aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vom Gesundheitsamt ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen (§ 31 IfSG) oder eine Quarantäne nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG angeordnet wurde, die in ihrer Wirkung einem beruflichen Tätigkeitsverbot gleichkommt. Eine solche Anordnung zur häuslichen Quarantäne erfolgt neben den einzelfallbezogenen Anordnungen des Gesundheitsamtes auch generell durch die Hamburgische SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung vom 30. Juni 2020 (HmbGVBl. S. 365), in der jeweils geltenden Fassung, für alle Ein- und Rückreisenden in die Freie und Hansestadt Hamburg aus den von Robert Koch-Institut (RKI) ausgewiesenen Risikogebieten. Ein Entschädigungsanspruch entsteht jedoch nicht, wenn das Tätigkeitsverbot oder die Quarantäne in vorwerfbarer Weise selbst verursacht wurde (z.B. wenn eine Schutzimpfung empfohlen und möglich gewesen wäre oder die Reise mit dem Wissen erfolgte, dass der Aufenthaltsort in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet liegt).

Daneben kann ein Entschädigungsanspruch bestehen, wenn Eltern Verdienstauffälle erleiden, weil sie ihrem Beruf nicht nachgehen können, um ihre Kinder zu betreuen. Diese Betreuung durch die Eltern muss darauf zurückzuführen sein, dass Kindertageseinrichtungen oder Schulen aufgrund behördlicher Anordnung vorübergehend geschlossen wurden oder deren Betreten vorübergehend verboten wurde.

Haben Personen, die sich freiwillig unter Quarantäne stellen, einen Entschädigungsanspruch?

Nein. Der Anspruch nach [§ 56 IfSG](#) setzt voraus, dass das Gesundheitsamt im Einzelfall eine Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet hat oder die Anordnung aufgrund der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende erfolgte. Demnach besteht der Entschädigungsanspruch nicht, wenn sich Personen, die sich – etwa als Urlaubsrückkehrer aus einem Risikogebiet oder einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland – wegen eines möglichen Verdachts auf eine Infektion mit SARS-CoV-2 (Coronavirus, Covid 19) „freiwillig“, d.h. ohne Anordnung des Gesundheitsamtes in Quarantäne begeben oder sich selbst einem vorübergehenden beruflichen Tätigkeitsverbot unterwerfen.

Kommt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG auch in Betracht, wenn aufgrund vom Senat erlassener Allgemeinverfügungen oder Rechtsvorschriften bestimmte Betriebe oder Einrichtungen vorübergehend schließen müssen?

Nein. Betriebsschließungen oder Veranstaltungsverbote aufgrund einer nach [§ 28 Abs. 1 IfSG](#) erlassenen Allgemeinverfügung oder einer nach § 32 Sätze 1 und 2 IfSG beschlossenen Rechtsverordnung begründen keine Ansprüche nach § 56 IfSG.

Grund: Die Entschädigung nach § 56 IfSG regelt nur eine Billigkeitsentschädigung für Verdienstaussfall in Fällen, in denen das Gesundheitsamt gegenüber bestimmten (einzelnen im IfSG abschließend bestimmten) Personen eine Quarantäne angeordnet oder diese einem beruflichen Tätigkeitsverbot unterworfen hat. Demgegenüber betreffen Allgemeinverfügungen und die Bestimmungen der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung weitergehende Schutzmaßnahmen, die allgemein zur Verhinderung der weiteren Verbreitung von Covid-19 erforderlich sind.

ABER: Der Senat und die Bundesregierung bieten hier weitergehende wirtschaftliche und finanzielle Unterstützung an.

Für alle diesbezüglichen Anfragen von Unternehmern und Unternehmerinnen zu möglichen Förderungen und Hilfsangeboten hat die Wirtschaftsbehörde branchenspezifische Beratungsmöglichkeiten eingerichtet. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der [Homepage der Behörde für Wirtschaft und Innovation](#).

Für welche Gruppen betroffener Erwerbstätiger besteht der Anspruch nach § 56 IfSG?

Sowohl bei abhängig beschäftigten **Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** als auch für **Selbstständige** (wie Freiberufler) kann der Entschädigungsanspruch bestehen, wenn ihnen gegenüber eine Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet wurde.

Ferner können **erwerbstätige Eltern** oder **erwerbstätige Pflegeeltern** Entschädigungsansprüche haben. Vorausgesetzt wird, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist und deshalb auf Hilfe angewiesen ist.

Wann haben Eltern wegen der Betreuung von Kindern einen Anspruch auf Entschädigung?

Voraussetzung für den Anspruch ist, dass im Zeitraum der Schließung bzw. des Betretungsverbots der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen **keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit** für das Kind sichergestellt werden kann. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertageseinrichtung oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können. Personen, die einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung.

Ist die Arbeitszeit der Eltern ohnehin aufgrund einer **Anordnung von Kurzarbeit** verkürzt, besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Denn dann können Eltern ihre Kinder während dieser Zeit selber betreuen, weil sie keine Arbeitsleistung erbringen müssen.

Können Eltern bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen der Arbeit unter **Fortzahlung des Entgelts** oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung fernbleiben, besteht ebenfalls kein Anspruch. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn den Eltern noch Zeitguthaben zustehen. Dieses ist vorrangig abzubauen.

Ein Anspruch besteht auch nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde.

Die Entschädigung wird ab dem 30.03.2020 geleistet.

Was umfasst die Entschädigung?

Die Entschädigung bemisst sich nach dem **Verdienstaufschlag** und wird in dieser Höhe für die ersten sechs Wochen gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird die Entschädigung grundsätzlich in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Sozialgesetzbuches gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Als Verdienstaufschlag gilt bei **Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** das (entgangene) Nettoarbeitsentgelt.

Bei **Selbstständigen** wird als Verdienstaufschlag ein Zwölftel des Arbeitseinkommens im Sinne von § 15 des Vierten Sozialgesetzbuches aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde gelegt. Nach den damit maßgeblichen allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ist der ermittelte Gewinn aus der selbstständigen Tätigkeit maßgeblich. Als Nachweis dient der letzte Einkommensteuerbescheid. Darüber hinaus können Aufwendungen für die private soziale Sicherung gemäß § 58 IfSG geltend gemacht werden.

Wie hoch ist die Entschädigung für Eltern?

Die Höhe beträgt 67 Prozent des dem erwerbstätigen Elternteils entstandenen Verdienstaufschlag; sie ist auf einen Höchstbetrag von 2.016 Euro monatlich für einen vollen Monat begrenzt. Der Entschädigungsanspruch wird für jede erwerbstätige Person für längstens zehn Wochen, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt für längstens zwanzig Wochen gewährt. Endet die Schließung oder das Betretungsverbot vor dem Ablauf des Zeitraumes, endet damit auch der Entschädigungsanspruch.

Während der Dauer der Entschädigung wird der Versicherungsschutz in der Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und sozialen Pflegeversicherung sichergestellt. Hinsichtlich der Höhe der zu zahlenden Beiträge wird an die Regelungen zur Beitragsbemessung bei Bezug von kurzfristigen Entgeltersatzleistungen angeknüpft.

Wann liegt kein „Verdienstaustausfall“ vor?

Der Entschädigungsanspruch setzt zwingend einen Verdienstaustausfall voraus.

Ein "Verdienstaustausfall" liegt bei **Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** nicht vor, wenn diesen für den fraglichen Zeitraum ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts gegen den Arbeitgeber zusteht. Das Nichtbestehen solcher anderweitiger Ansprüche ist (negative) Tatbestandsvoraussetzung für die Entschädigung (Bundesgerichtshof, Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77). Bei unter Quarantäne gestellten oder von einem beruflichen Tätigkeitsverbot betroffenen **Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** ist daher entscheidend, ob deren Arbeitgeber oder andere Personen für die maßgebliche Zeit zur Weiterzahlung des vereinbarten Lohnes verpflichtet sind.

Ein Verdienstaustausfall im Sinne von § 56 IfSG liegt danach nicht vor, wenn

- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu Beginn des Tätigkeitsverbots bzw. der Quarantäne bereits **arbeitsunfähig (krankgeschrieben)** war oder einen sonstigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall – Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) hat. Denn in diesem Fall erhalten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von ihrem Arbeitgeber (wie bei jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit) für mindestens sechs Wochen die „normale“ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wer als gesetzlich Krankenversicherte(r) länger als 6 Wochen arbeitsunfähig krank ist, erhält anschließend von seiner Krankenkasse sog. Krankengeld nach § 47 Abs. 1 des Fünften Sozialgesetzbuches.

§ 56 Abs. 7 IfSG regelt den Fall, in dem eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zeitlich erst nach dem vom Gesundheitsamt verfügten Tätigkeitsverbot bzw. der Quarantäne eintritt.

- Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ihren Lohn als Urlaubsentgelt nach § 11 BUrlG erhalten. Im Falle von **Urlaub** sind Arbeitgeber verpflichtet, den durchschnittlichen Arbeitsverdienst als Urlaubsentgelt weiterzuzahlen. Ein Verdienstaustausfall des von einer Quarantänemaßnahme betroffenen Beschäftigten tritt in diesem Fall nicht ein, da der betreffende Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmerin – unabhängig von den vom Gesundheitsamt angeordneten Maßnahmen – sowieso Anspruch auf Fortzahlung seines oder ihres Lohns gehabt hätte ohne in diesem Zeitraum zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet zu sein.
- Arbeitnehmerinnen einen Anspruch nach dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium – **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** haben.
- **Auszubildende** nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) einen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gegen ihren Arbeitgeber haben.
- Der Arbeitgeber kann u.U. verpflichtet sein, gemäß **§ 616 BGB** das Gehalt eines unter Quarantäne stehenden Beschäftigten weiterzuzahlen. Diese Regelung ist in Tarif- oder Arbeitsverträgen häufig eingeschränkt oder ausgeschlossen. In solchen Fällen kann der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG bestehen, allerdings nur dann, wenn der betreffende Beschäftigte am Ort der Quarantäne (**Home Office** o.Ä.) nicht weiterarbeiten konnte.

Bei **Selbstständigen** kann grundsätzlich ein Entschädigungsanspruch vorliegen. Er kommt jedoch mangels Verdienstauffalls grundsätzlich nicht in Betracht, wenn dieser von einer ggf. bestehenden Versicherung (z.B. Praxisausfallversicherung oder sog. sachschadensfreie Betriebsunterbrechungsversicherung) übernommen wird. Auch bei Selbstständigen entsteht ebenfalls kein Verdienstaufall, soweit diese im Falle einer häuslichen Quarantäne von zuhause aus weiterarbeiten können oder es aus sonstigen Gründen nicht zu einer Erwerbseinschränkung gekommen ist.

Rechtlicher Hintergrund: § 56 IfSG regelt eine Billigkeitsentschädigung. Sie bezweckt, zu verhindern, dass der oder die Betroffene mangels anderweitiger Ansprüche aufgrund der angeordneten Schutzmaßnahme (Quarantäne oder berufliches Tätigkeitsverbot) in finanzielle Not gerät.

Daher haben (unter Quarantäne gestellte) Empfänger und Empfängerinnen von Sozialleistungen in der Regel keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Denn dieser setzt – wie bereits ausgeführt – einen Verdienstaufall in Form entgangenen Arbeitsentgelts (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) bzw. Arbeitseinkommens (Selbstständige) voraus. Beziehende von Sozialleistungen sind weiterhin über die Sozialleistungen abgesichert.

Umfasst die Entschädigung auch entgangenen Gewinn oder sonstige Vermögenseinbußen (etwa bei Verderben von Lebensmitteln)?

Nein. Die Entschädigung nach § 56 IfSG umfasst nur den Verdienstaufall im Sinne von § 56 Abs. 2 und 3 IfSG. Auch sog. frustrierte Aufwendungen – wie z.B. die Kosten für eine nicht angetretene Urlaubsreise – können nicht erstattet werden.

Gibt es Härtefallregelungen für existenzbedrohliche Situationen?

Ja. Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaufallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag erstattet werden.

Selbstständigen, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer vom Gesundheitsamt im Einzelfall angeordneten Maßnahme (Quarantäne, berufliches Tätigkeitsverbot) ruht, können neben der Entschädigung auch Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang erhalten (siehe § 56 Abs. 4 IfSG).

Wer muss den Antrag stellen?

Wichtig: Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen muss der Arbeitgeber für sechs Wochen zunächst die sich nach dem Verdienstaufall berechnende Entschädigung an den betreffenden Arbeitnehmer zahlen. Der Arbeitgeber kann sich dann die Kosten bei der zuständigen Behörde erstatten lassen (§ 56 Abs. 5 IfSG), sofern er nicht zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts gesetzlich oder vertraglich verpflichtet war. **Der Arbeitgeber muss also in Vorleistung treten und den Antrag auf Erstattung stellen.** Für den Fall, dass der Arbeitgeber (insbesondere kleine Unternehmen) nicht in Vorleistungen gehen kann, kann er nach § 56 Abs. 12 IfSG einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages beantragen.

Die gilt auch für **Eltern**, wenn sie die Betreuung ihrer Kinder übernehmen.

Anders bei **Selbstständigen**: Diese stellen den Antrag selbst.

Beantragen **Eltern** wegen der fehlenden Betreuungsmöglichkeit die Entschädigung haben sie gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Zur Realisierung dieses Entschädigungsanspruches muss der Arbeitgeber verschiedene Nachweise erbringen und der zuständigen Behörde vorlegen. Zum Beispiel muss belegt werden, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für deren bzw. dessen Verdienst Erstattung beantragt wird, Kinder hat, deren Betreuung nicht durch die Notbetreuung der Länder oder auf andere Weise gewährleistet ist oder dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer etwa nicht im Home-Office arbeiten kann. Zudem müssen unter anderem Nachweise über die Höhe des Arbeitsentgelts und die abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und Krankenscheine bei Krankheit vorgelegt werden.

Gibt es eine Antragsfrist?

Ja. Die Anträge sind gemäß § 56 Abs. 11 IfSG **innerhalb einer Frist von zwölf Monaten** nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit (Anordnung eines beruflichen Tätigkeitsverbots), dem Ende der Quarantäne oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen oder der Untersagung des Betretens dieser Einrichtungen oder Schulen bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Wo können die Anträge gestellt werden?

Zuständig für das gesamte Hamburger Stadtgebiet ist das Bezirksamt Altona. Anträge können jedoch auch beim Bezirksamt des Wohnortes eingereicht werden; dieses leitet den Antrag dann weiter (bitte nutzen Sie den oben im Dokument angegebenen Link zu den Online-Formularen).

Die Zuständigkeiten ergeben sich aus § 54 IfSG i.V.m. der [Anordnung über Zuständigkeiten im Infektionsschutzrecht](#) vom 27. März 2001 (Amtl. Anz. S. 1113) in der jeweils geltenden Fassung.

(Stand: 29. Juli 2020)
(Verlinkung aktualisiert am 22.10.2020)