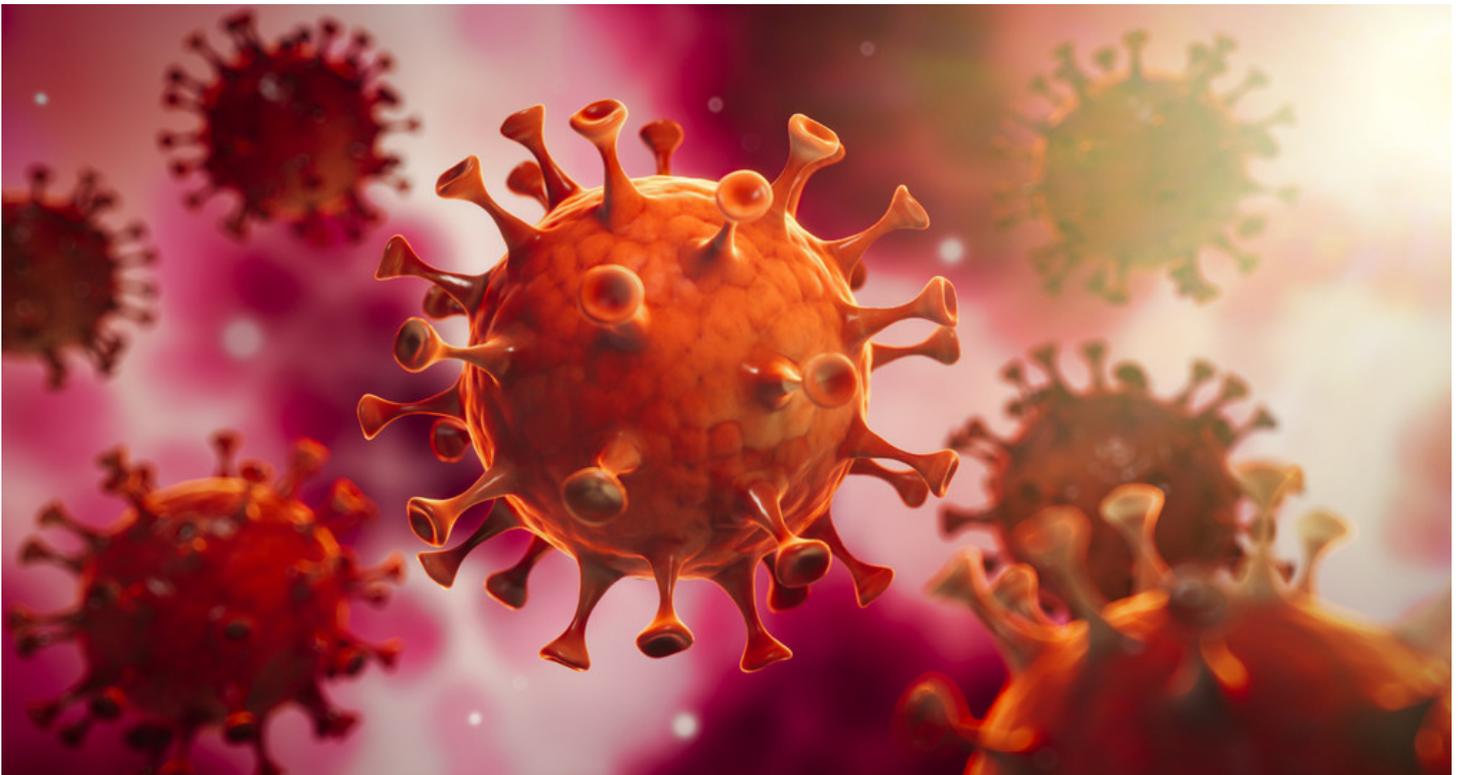




Baden-Württemberg.de

FRAGEN UND ANTWORTEN

Informationen zu Entschädigungen wegen Absonderung und Kinderbetreuung



 © peterschreiber.media/stock.adobe.com

Hier finden Sie wichtige Fragen und Antworten des Sozialministeriums zu Entschädigungen bei Verdienstausschlag wegen Absonderung und Kinderbetreuung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Antworten auf häufige Fragen zu Entschädigungen nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) / Verdienstausschlag wegen Absonderung (Stand: 28.06.2023)

*Zuletzt aktualisierte Fragen sind mit einem Sternchen * gekennzeichnet.*

* Welche Auswirkungen auf das Entschädigungsverfahren hat es, dass die Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen zum 1. März 2023 außer Kraft getreten ist? ∨

Seit dem 1. März 2023 existieren in Baden-Württemberg keine durch Verordnung der Landesregierung oder des Sozialministeriums angeordneten entschädigungsfähigen Maßnahmen mehr. Das bedeutet, dass eine Pflicht zur Absonderung oder zu einem Tätigkeitsverbot durch Verordnung in Baden-Württemberg nicht mehr besteht. Ein positives Testergebnis über die Infektion mit SARS-CoV-2 kann daher für Zeiträume ab dem 1. März 2023 im Entschädigungsverfahren nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) nicht mehr als Nachweis für eine Absonderungspflicht/ein Tätigkeitsverbot ausreichen.

Ab 1. März 2023 sind nunmehr nur noch Einzelanordnungen (Absonderung/Tätigkeitsverbot) durch die zuständige Behörde möglich. Die entsprechende Verfügung der zuständigen Behörde ist gegebenenfalls im Rahmen des Antragsverfahren hochzuladen.

Wo ist der Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstauffalls aufgrund von Absonderung geregelt? ∨

Eine Entschädigung für Verdienstauffall wird nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) gewährt, wenn eine Person als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen wird. Die Entschädigung ist abhängig vom Verdienstauffall: Für die ersten sechs Wochen wird sie in voller Höhe des Verdienstauffalls gewährt.

Mit Beginn der siebten Woche wird sie **für Absonderungszeiträume bis zum 30. März 2021** in Höhe des Krankengeldes nach [§ 47 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch \(SGB V\)](#) gewährt, soweit der Verdienstauffall nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze von gesetzlichen Krankenkassen übersteigt.

Für Absonderungszeiträume ab dem 31. März 2021 gilt mit dem Beginn der siebten Woche der Absonderung folgendes: Ersetzt werden 67 Prozent des Nettoverdienstauffalls, höchstens 2.016 Euro pro Monat.

Hinweis: Seit dem 16. November 2022 war es jeder Person in Baden-Württemberg möglich, die Absonderung durch das durchgehende Tragen einer medizinischen Maske oder einer Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) zu vermeiden. Aus diesem Grund scheidet ein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich aus.

Das Vorgenannte galt nicht für Unternehmen und Einrichtungen, für welche die Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen vom 15. November 2022 den Schutz vulnerabler Gruppen weiterhin vorgeschrieben hat, vergleiche [§ 4 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#) (medizinisch-pflegerische Einrichtungen, Massenunterkünfte und Justizvollzugsanstalten).

Seit dem 1. März 2023 existieren in Baden-Württemberg keine durch Verordnung der Landesregierung oder des Sozialministeriums angeordneten entschädigungsfähigen Maßnahmen mehr. Das bedeutet, dass eine Pflicht zur Absonderung oder zu einem Tätigkeitsverbot durch Verordnung in Baden-Württemberg nicht mehr besteht.

Was sind die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch nach § 56 ✓

Abs. 1 IfSG?

Der Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Satz 2 Infektionsschutzgesetz](#) setzt voraus, dass gegenüber der entschädigungsberechtigten Person eine Absonderungsanordnung nach [§ 30 Absatz 1 Satz 2 Infektionsschutzgesetz](#) durch die insoweit zuständige Behörde ergangen ist (zum Beispiel Absonderungsanordnung) oder sich die entschädigungsberechtigte Person aufgrund einer Rechtsverordnung des Landes absondern musste (zum Beispiel aufgrund der [Corona-Verordnung Absonderung](#)).

Hat sich eine Person (zum Beispiel aufgrund der Empfehlungen des Robert Koch-Instituts) freiwillig in Absonderung begeben, reicht dies nicht aus, um Entschädigungsansprüche zu begründen. Auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stellt keine Absonderungsanordnung dar.

Der Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Satz 2 Infektionsschutzgesetz](#) besteht nur, wenn die entschädigungsberechtigte Person aufgrund der Absonderung einen Verdienstaufschlag erlitten hat. Er setzt also einen Ursachenzusammenhang zwischen Absonderungspflicht und Verdienstaufschlag voraus.

Es handelt sich bei dem Anspruch aus [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) um eine Billigkeitsentschädigung, weshalb die Voraussetzungen grundsätzlich eng auszulegen sind.

* Welche Auswirkungen hat der Übergang der Zuständigkeit für landesweit ab dem 1. Januar 2023 eingehende Anträge auf Entschädigung von den Regierungspräsidien auf das Gesundheitsamt der Stadt Mannheim? ✓

Auf die Antragstellung hat der Zuständigkeitswechsel keine Auswirkungen. Anträge werden weiterhin elektronisch über das ländergemeinsame [Online-Portal ifsg-online.de](#) gestellt und automatisch an die zuständige Behörde zur Bearbeitung weitergeleitet. Betroffene finden auf dem Online-Portal weitere Informationen sowie die genauen Anspruchsvoraussetzungen.

Für Fragen zu Anträgen, welche im Jahre 2023 gestellt wurden, hat die Stadt Mannheim ein digitales Postfach eingerichtet:

58entschaedigungen@mannheim.de

Weitere Informationen finden Sie auch auf der Website der Stadt Mannheim:

[Stadt Mannheim: Entschädigungsansprüche nach § 56 Infektionsschutzgesetz](#)

* Welche Auswirkungen hat die am 16.11.2022 in Kraft getretene Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen auf das Entschädigungsverfahren nach § 56 Abs. 1 IfSG? ✓

Gemäß § 2 Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen waren Personen, die ab 16.11.2022 in Baden-Württemberg mittels Schnelltest oder PCR-Test positiv auf das Coronavirus getestet wurden, verpflichtet, sich für mindestens fünf Tage in Absonderung zu begeben. Dies galt gemäß § 3 Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen nicht, wenn diese Personen für den genannten Zeitraum außerhalb der eigenen Wohnung durchgehend eine medizinische Maske oder eine Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) trugen. Soweit im Freien ein Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen eingehalten werden konnte, bestand eine Pflicht zum Tragen einer Maske nicht.

Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz konnte ab 16.11.2022 bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen - außerhalb von medizinisch-pflegerischen Einrichtungen, Massenunterkünften und Justizvollzugsanstalten, vergleiche § 4 Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen, nur noch für Personen bestehen, welche aufgrund einer medizinischen Kontraindikation vom Tragen einer Maske befreit waren. Denn diese konnten die Absonderungspflicht nicht durch das Tragen einer Maske gemäß § 3 Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen vermeiden.

Hinweis: Die zuständige Behörde kann einen Nachweis über das Bestehen eines (nicht welchen) Grundes, der gegen das Tragen einer Maske spricht, verlangen, etwa ein entsprechendes ärztliches Attest. In dem Attest sind also keine Gründe zu nennen. Neben der Angabe, dass eine medizinische Kontraindikation gegen das Tragen einer Maske vorliegt, ist auch die Angabe einer ärztlichen Einschätzung zur Dauer des Bestehens der Kontraindikation(en) (vorübergehend, wenn ja, wie lange, oder dauerhaft) erforderlich. Dieses Attest ist im [Online-Antragsverfahren](#) am Ende unter der Rubrik „Nachweise“ als „Sonstiger Nachweis“ hochzuladen.

Hinweis: Sofern der betroffene Arbeitnehmer/die betroffene Arbeitnehmerin arbeitsunfähig erkrankt war, entfällt der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz. In diesen Fällen greift vorrangig die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall. Über die Frage, ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt, entscheidet der behandelnde Arzt.

Hat sich der positiv auf das Coronavirus Getestete geweigert, eine Maske zu tragen, traf ihn grundsätzlich eine Absonderungspflicht aus § 2 Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen. Diese Pflicht zur Absonderung wäre aber vermeidbar gewesen, vergleiche § 3 Corona-Verordnung absonderungseretzende Schutzmaßnahmen. Bei der Entschädigungsleistung nach dem Infektionsschutzgesetz handelt es sich um eine sogenannte „Billigkeitsentschädigung“. Diese soll ihrem Zweck nach derjenige erhalten, der aufgrund einer angeordneten Maßnahme in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit verhindert war. Die Regelungen in Baden-Württemberg sehen ab 16.11.2022 keine generelle Isolationspflicht mehr vor, sodass der beruflichen Tätigkeit in der Regel wieder nachgegangen werden konnte. Ein Entschädigungsanspruch kommt deshalb nicht in Betracht.

Ein Entschädigungsanspruch kann aber Personen zustehen, die in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen, Massenunterkünften und Justizvollzugsanstalten tätig waren, siehe weitere Frage.

Was passiert mit Personen, die sich während des Inkrafttretens der Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen in Absonderung befanden? ∨

In den Entschädigungsverfahren wird auf den Absonderungsbeginn abgestellt. Für Zeiträume mit Absonderungsbeginn bis einschließlich 15.11.2022 wird bei Vorliegen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen weiterhin eine Entschädigung bewilligt, auch wenn das Ende der Absonderung nach dem 15.11.2022 lag und dieser Zeitraum gegebenenfalls eine freiwillige Absonderung darstellt.

Was gilt, wenn der Arbeitgeber sein Weisungsrecht ausübt und arbeitsfähige positiv getestete Arbeitnehmer nach Hause schickt oder den Zugang zum Betrieb untersagte? ∨

In diesen Fällen traf den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht automatisch eine Absonderungspflicht (vergleiche [§ 2 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#)), wenn er oder sie die Arbeitsleistung unter Tragen einer Maske (vergleiche [§ 3 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#)) angeboten hat. In diesen Konstellationen war es Betroffenen weiterhin möglich, auch außerhalb des beruflichen Umfelds, am öffentlichen Leben teilzunehmen. Daher scheidet ein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) aus.

* Was gilt für Personen, die nach dem 16.11.2022 in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen, Massenunterkünften und Justizvollzugsanstalten tätig waren? ∨

In medizinisch-pflegerischen Einrichtungen, Massenunterkünften und Justizvollzugsanstalten galten weiterhin höhere Schutzstandards. Positiv getestete Personen durften mindestens fünf Tage nach dem positiven Test (wobei der Tag der Testung nicht mitgerechnet wird) die oben genannten Einrichtungen nicht betreten oder dort tätig sein (vergleiche [§ 4 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#)). Dies galt nicht, wenn das Betretungs- oder Tätigkeitsverbot durch eine Entscheidung des Gesundheitsamtes ausgesetzt war, vergleiche [§ 4 Absatz 3 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#).

Deshalb besteht für Personen, die in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen, Massenunterkünften sowie Justizvollzugsanstalten tätig waren und von einem Tätigkeitsverbot nach [§ 4 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#) betroffen sind, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen weiterhin ein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#).

Hinweis: Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der Entschädigung bei zugrundeliegendem Tätigkeitsverbot richtet sich nach den §§ 57 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit 56 Absatz 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz. Danach ist neben dem angefallenen Nettoverdienstaussfall **nur eine Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung möglich.**

Wie wird nach Inkrafttreten der Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen mit bundeslandübergreifendem Sachverhalten verfahren? ✓
Wird ein Verdienstaussfall aufgrund einer Absonderungspflicht in einem anderen Bundesland erstattet?

Wie wird nach Inkrafttreten der Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen im Rahmen des Entschädigungsverfahrens nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz mit bundeslandübergreifendem Sachverhalten verfahren? Wird ein Verdienstaussfall, der aufgrund einer Absonderungspflicht in einem anderen Bundesland entsteht, erstattet?

Ein Verdienstaussfall, der aufgrund einer Absonderungspflicht in einem anderen Bundesland entstanden ist, wird in Baden-Württemberg nicht erstattet.

Die Frage der zuständigen Behörde für Erstattungsanträge nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz bei länderübergreifendem Arbeiten bestimmt sich nach § 66 Absatz 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz. Dieser bestimmt:

„(1) Ansprüche nach den §§ 56 bis 58 richten sich gegen das Land,
1. in dem das berufliche Tätigkeitsverbot erlassen wurde oder in den Fällen des § 34 Absatz 1 bis 3 und des § 42, in dem die verbotene Tätigkeit ausgeübt worden ist,
2. in dem das Absonderungsgebot angeordnet oder erlassen wurde oder in dem die Absonderung auf Grund einer nach § 36 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 erlassenen Rechtsverordnung vorgenommen wurde.“

Die Frage der Zuständigkeit richtet sich also danach, in welchem Land die Regelung erlassen wurde, aus der sich die jeweilige Absonderungspflicht oder das Tätigkeitsverbot ergab, die die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer getroffen hat. Es gelten dann auch für die Frage des Bestehens eines Anspruchs die Regelungen des jeweils zuständigen Landes.

Soweit das betreffende Land am länderübergreifenden Fachverfahren ifsg-online teilnimmt, kann der Antrag wie bisher im Fachverfahren gestellt werden und über die Zuständigkeit wird dann im Rahmen der Bearbeitung entschieden.

Was wird generell als Nachweis über die Absonderungspflicht im Entschädigungsverfahren akzeptiert? ✓

Bei der Antragstellung im Entschädigungsverfahren nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz ist ein Nachweis über das Bestehen der Absonderungspflicht (zum Beispiel positives Schnell- oder PCR-Testergebnis) hochzuladen. Hierbei gilt das Folgende:

Wird eine Bescheinigung im Sinne von § 7 Corona-Verordnung Absonderung (alte Fassung; in der vor dem 2. Mai gültigen Fassung) von der Ortspolizeibehörde ausgestellt und im Rahmen der Antragstellung hochgeladen, wird diese bei der Antragsbearbeitung berücksichtigt. Entschädigt wird der bescheinigte Zeitraum.

Bitte beachten Sie: Seit dem 3. Mai 2022 ist die Pflicht der Ortspolizeibehörden zur Ausstellung einer Bescheinigung als Nachweis über die Pflicht und Dauer der Absonderung entfallen. Durch Übergangsvorschrift (vergleiche § 8 Absatz 3 Corona-Verordnung Absonderung, alte Fassung)) wurde jedoch ausdrücklich klargestellt, dass für Absonderungszeiträume vor dem 3. Mai 2022 eine Bescheinigung von der zuständigen Behörde auf Verlangen auszustellen ist.

Eine Absonderungspflicht für enge Kontaktpersonen und Haushaltsangehörige ist – unabhängig vom Impfstatus – seit dem 3. Mai 2022 vollständig entfallen (dies gilt auch für bereits vor dem 3. Mai 2022 angetretene Absonderungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens am 3. Mai 2022 noch nicht geendet hätten).

Bitte beachten Sie: Zuständige Behörde ist die Ortspolizeibehörde, also das Ordnungsamt ihrer Wohnortgemeinde. Zuständig ist nicht das Gesundheitsamt! Der bei der Ortspolizeibehörde erhältliche Nachweis dient nur zur Geltendmachung eines Anspruchs nach § 56 Infektionsschutzgesetz (nicht zur Vorlage bei Arbeitgeber, Schule etc.)!

Kann im Entschädigungsverfahren keine Bescheinigung der Ortspolizeibehörde vorgelegt werden, so kann für Absonderungszeiträume ab dem 12. Januar 2022 die Pflicht zur Absonderung auch durch die freiwillige Vorlage des Testergebnisses (PCR- oder Schnelltest eines Leistungserbringers im Sinne von § 1 Ziffer 2 und 3 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen) durch den Arbeitnehmer an den Arbeitgeber nachgewiesen werden. Erstattet wird grundsätzlich der vom Antragsteller beantragte Entschädigungszeitraum, soweit sich dieser im Rahmen der grundsätzlich von der Corona-Verordnung Absonderung angeordneten Absonderungsdauer hält.

Der Entschädigungszeitraum entspricht grundsätzlich der sich aus der Corona-Verordnung Absonderung (alte Fassung)/der Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen ergebenden Absonderungsdauer beziehungsweise Dauer des Tätigkeitsverbots. Die Absonderung oder das Tätigkeitsverbot endet derzeit nach fünf Tagen, dabei wird der Tag der Probenentnahme nicht mitgerechnet. Das Datum ergibt sich aus dem Testnachweis der Teststelle beziehungsweise dem Laborbefund. Das Testergebnis erhalten Sie direkt von der Teststelle beziehungsweise dem Labor (meist per App, Mail oder Ausdruck).

Wurde der Erstnachweis des Erregers mittels Schnelltest vorgenommen, endet die Absonderung bereits mit dem Vorliegen eines zeitlich darauffolgenden negativen PCR-Testergebnisses.

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass auch künftig nur positive PCR- und Schnelltestergebnisse im Sinne von § 1 Ziffer 2 und Ziffer 3 der Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen die Absonderungsverpflichtung/das Tätigkeitsverbot und damit den Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz auslösen. Ein vorgelegter positiver Selbsttest verpflichtet nicht zur Absonderung und reicht als Nachweis in den Entschädigungsverfahren nicht aus.

Wie füge ich die Nachweise über das Bestehen der Absonderungspflicht dem Antrag bei? ✓

Die Nachweise (freiwillig vorgelegte Testergebnisse oder Bescheinigung der Ortspolizeibehörde) sind im [Online-Antragsverfahren auf dem Online-Portal Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz](#) am Ende unter der Rubrik „Nachweise“ als „Nachweis über die Anordnung des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung“ hochzuladen.

Kommt ein Anspruch nach § 56 IfSG grundsätzlich auch bei einer Absonderungsverfügung wegen Mpox/Affenpocken in Betracht? ✓

Ja, bei Vorliegen einer Absonderungsverfügung gemäß [§ 30 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) wegen Affenpocken kommt grundsätzlich ein Anspruch auf Entschädigung des Verdienstausfalls nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) in Betracht. Es müssen die übrigen Voraussetzungen des Anspruchs vorliegen, zum Beispiel muss Homeoffice ausgeschlossen sein. Ein Anspruch entfällt ferner bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dann greift vorrangig die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall.

Den Entschädigungsanspruch stellen kann entweder der vorleistungspflichtige Arbeitgeber ([§ 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz](#)) oder der Selbständige, nicht aber der Arbeitnehmer.

Der Antrag kann über das [Internetportal www.ifsg-online.de](#) gestellt werden. Dies gilt für Baden-Württemberg, auch wenn sich bei dem ländergemeinsamen Portal kein entsprechender Hinweis findet und lediglich von Corona die Rede ist. Ein Unterschied besteht jedoch darin, dass bei einem Entschädigungsantrag aufgrund von Affenpocken, anders als bei einem Entschädigungsantrag aufgrund von Corona, eine Absonderungsverfügung als Nachweis zwingend vorgelegt werden muss (Bei Entschädigungsanträgen, welche auf Corona zurückzuführen sind, ist für Absonderungszeiträume ab 12. Januar 2022 die Vorlage von positiven Testergebnissen ausreichend).

Derzeit muss eine vorherige Impfung gegen Affenpocken – anders bei einer Impfung gegen Covid-19 – nicht nachgewiesen werden. Es genügt im Fall der Affenpocken, wenn der Antragsteller bei der entsprechenden, auf Corona abzielenden Frage im Antragsverfahren als Impfnachweis ein weißes Blatt Papier hochlädt.

Die Absonderungsverfügung muss bei der Antragstellung hochgeladen werden (vergleiche Frage *Wie füge ich die Nachweise über das Bestehen der Absonderungspflicht dem Antrag bei?*).

Was gilt, wenn ich wegen einer anderen Krankheit (z. B. Salmonellen, Tuberkulose, EHEC) vom Gesundheitsamt abgesondert werde oder ein Tätigkeitsverbot verhängt wird? ✓

Auch in diesem Fall kommt ein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) in Betracht, soweit die anderen Voraussetzungen vorliegen. Der Anspruch entfällt, soweit im Homeoffice

gearbeitet werden kann. Ein Anspruch entfällt ferner bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dann greift vorrangig die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall.

Den Entschädigungsantrag stellen kann entweder der vorleistungspflichtige Arbeitgeber (§ 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz) oder der Selbständige, nicht aber die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer. Der Antrag ist nicht beim örtlichen Gesundheitsamt, sondern über das [Internetportal ifsg-online.de](https://www.ifsg-online.de) zu stellen. Dies gilt für Baden-Württemberg, auch wenn sich bei dem ländergemeinsamen Portal derzeit noch kein entsprechender Hinweis findet und lediglich von Corona gesprochen wird.

Bei der Antragstellung muss zwingend die Absonderungsverfügung beziehungsweise das Tätigkeitsverbot als Nachweis vorgelegt werden. Bei der auf Corona abzielenden Frage im Antragsverfahren nach einem Impfnachweis genügt es, wenn der Antragstellende hier ein weißes Blatt Papier hochlädt.

Hat das nunmehr bestehende Impfangebot eine Auswirkung auf den Entschädigungsanspruch? Stimmt es, dass er entfallen kann?



Für Entschädigungszeiträume **beginnend ab 1. Oktober 2022** wird in Baden-Württemberg ein Verdienstausschlag nur noch dann erstattet, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drei Immunisierungsereignisse (Impfung oder Genesung) vorweisen können. Hierzu müssen mindestens zwei Impfungen gehören. Dies gilt auch für Entschädigungsanträge von Selbständigen.

Hintergrund ist, dass die [Ständige Impfkommission \(STIKO\)](#) eine **dritte Impfung – die Auffrischungsimpfung – für alle Bürgerinnen und Bürger** empfohlen hat. Wer zum jetzigen Zeitpunkt immer noch keine Auffrischungsimpfung vorweisen kann, muss damit rechnen, dass er später keine Entschädigung für den entstandenen Verdienstausschlag vom Staat erhält. Dies gilt unabhängig vom verwendeten Impfstoff, also auch für die Anwendung mit dem Impfstoff „Johnson&Johnson“.

Für Entschädigungszeiträume, die **vor dem 1. Oktober 2022 begonnen** haben, gilt Folgendes: Nicht vollständig geimpfte Personen erhalten für Absonderungen und Tätigkeitsverbote, die ab dem 15. September 2021 beginnen im Regelfall keine Entschädigung für den dadurch erlittenen Verdienstausschlag nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#). Von einer vollständig geimpften Person ist im Rahmen der Entschädigungsansprüche nach §§ 56 folgende Infektionsschutzgesetz auszugehen, wenn diese Person die für einen vollständigen Impfschutz erforderliche Anzahl an Einzelimpfungen (zweifache Impfung bei allen Impfstoffen mit Ausnahme des Impfstoffs COVID-19 Vaccine Janssen (Johnson&Johnson), dort reicht eine Impfung) erhalten hat und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sind.

Für Zeiträume **vor dem 15. September 2021** spielt der Impfstatus keine Rolle. Dies gilt für alle Berufsgruppen.

Gilt der Ausschluss der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 (für nicht vollständig geimpfte Personen für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen) für Kontaktpersonen, Reiserückkehrer und positiv getestete Personen? ✓

Ja, der Ausschluss der Entschädigung nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (für nicht vollständig geimpfte Personen für Absonderungszeiträume, die ab dem 15. September 2021 beginnen) gilt für folgende Personengruppen, die eine Absonderungspflicht trifft als:

- Kontaktperson,
- Reiserückkehrer,
- positiv auf SARS-CoV-2 Virus getestete Person.

Hinweis: Ist die positiv getestete Person arbeitsunfähig erkrankt (zum Beispiel an Covid-19 gemäß Feststellung des behandelnden Arztes), kommt der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz von vornherein nicht in Betracht und es besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Mit der Corona-Verordnung Absonderung vom 02.05.2022 (In Kraft seit 03.05.2022) ist die Pflicht zur Absonderung für enge Kontaktpersonen und Haushaltsangehörige allgemein entfallen.

Was gilt für Personen unter 18 Jahren? ✓

Für nicht vollständig geimpfte Personen unter 18 Jahren entfällt der Entschädigungsanspruch für Zeiträume ab dem 31. Januar 2022, da ab diesem Zeitpunkt auch für jede Person zwischen 12 und 17 Jahren ein ausreichend verfügbares Impfangebot bestand.

Für davorliegende Zeiträume entfällt der Anspruch nicht, da die Ständige Impfkommission (STIKO) ihre Impfpfempfehlung für Kinder und Jugendliche erst am 16. August 2021 aktualisiert hat und erst zu diesem Zeitpunkt eine Impfpfempfehlung für alle 12- bis 17- Jährigen ausgesprochen hat. Eine vollständige Immunisierung konnte zuvor noch nicht erreicht sein. Eine Entschädigung für Personen unter 18 Jahren wird für diese Zeiträume also weiterhin unabhängig vom Impfstatus gewährt.

Zu beachten ist allerdings bei Auszubildenden, dass diesen häufig kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz zusteht. Nach § 19 Absatz 1 Nr. 2b des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist Auszubildenden nämlich bis zur Dauer von sechs Wochen eine Vergütung auch dann zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Dieser Anspruch geht dem Entschädigungsanspruch vor. Die Anwendbarkeit des § 19 BBiG ergibt sich aus dem jeweiligen individuellen Ausbildungsverhältnis.

Was gilt für Personen, die sich nicht impfen lassen können, was gilt bei Schwangeren und Stillenden? ∨

Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, erhalten weiterhin einen Entschädigungsanspruch. Dies gilt bis auf Weiteres auch für Schwangere und Stillende. Die zuständige Behörde kann einen Nachweis über das Bestehen eines (nicht welchen) Grundes, der gegen die Impfung spricht, verlangen, etwa ein entsprechendes Attest. In dem Attest sind also keine Gründe zu nennen. Neben der Angabe, dass eine medizinische Kontraindikation gegen die Schutzimpfung vorliegt, ist auch die Angabe einer ärztlichen Einschätzung zur Dauer des Bestehens der Kontraindikation(en) (vorübergehend, wenn ja, wie lange, oder dauerhaft) erforderlich.

Gibt es weitere Ausnahmen? ∨

Für Absonderungszeiträume bis zum 11. Januar 2022 galt eine Ausnahme für nicht vollständig geimpfte Kontaktpersonen, die in Absonderung müssen, weil sie Kontakt hatten zu einer Person, die mit einer besorgniserregenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert ist und das zuständige Gesundheitsamt sie als Kontaktpersonen eingestuft und ihnen dies mitgeteilt hat. Diese Personen erhielten auch weiterhin eine Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#).

Als besorgniserregende Virusvarianten galten zuletzt (Stand Dezember) 2021 die Virusvarianten Beta (B.1.351), Gamma (P.1) und seit 26. November 2021 auch Omikron (B.1.1.529).

Die Ausnahme ergab sich daraus, dass die Kontaktperson den Kontakt zu der mit einer besorgniserregenden Virusvariante infizierten Person durch eine Impfung nicht hätte vermeiden können und die Absonderungspflicht in diesem Fall (vergleiche [§ 4 Absatz 1 Satz 2 der Corona-Verordnung Absonderung in der bis 11. Januar 2022 gültigen Fassung \(PDF\)](#)) unabhängig vom Impfstatus galt.

Für Absonderungszeiträume ab dem 12. Januar 2022 knüpft die Corona-Verordnung Absonderung für die Befreiung von der Absonderungspflicht nunmehr generell an den Impfstatus an (keine Absonderungspflicht für sogenannte „quarantänebefreite Personen“, vergleiche [§ 4 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 1 Nr. 11 der Corona-Verordnung Absonderung](#)), so dass die vorgenannte Ausnahme somit nunmehr entfallen ist.

Mit der [Corona-Verordnung Absonderung](#) vom 02.05.2022 (In Kraft seit 03.05.2022) ist die Pflicht zur Absonderung für enge Kontaktpersonen und Haushaltsangehörige allgemein entfallen.

Haben vollständig geimpfte Personen, die dennoch positiv getestet wurden, einen Anspruch auf Entschädigung? ∨

Ja, sofern die übrigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Insbesondere darf **nicht gleichzeitig** eine **Arbeitsunfähigkeit** vorliegen. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor, gelten die Regeln der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem [Entgeltfortzahlungsgesetz \(EFZG\)](#). Eine Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) scheidet in solchen Fällen auch für positiv getestete vollständig geimpfte

Personen aus. Im Fall von Krankheitssymptomen wird Betroffenen daher empfohlen ärztlich abklären zu lassen, ob bei ihnen eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Vollständig geimpfte und genesene Personen können bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch in folgenden Fällen einen Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) haben:

- **Nur für Absonderungszeiträume bis einschließlich 11. Januar 2022:** Wenn sie zur Absonderung verpflichtet sind, weil sie Kontakt hatten zu einer Person, die mit einer besorgniserregenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert ist und das zuständige Gesundheitsamt sie als Kontaktperson eingestuft und ihnen dies mitgeteilt hat. Besorgniserregende Virusvarianten sind (Stand Dezember 2021) die Virusvarianten Beta (B.1.351), Gamma (P.1) und seit 26.11.2021 auch Omikron (B.1.1.529).
- Wenn sie zur Absonderung verpflichtet sind, weil sie aus sogenannten Virusvariantengebieten gemäß der Coronavirus-Einreiseverordnung eingereist sind. Allerdings besteht der Anspruch auf Entschädigung nur, soweit die Reise nicht vermeidbar war, was nur in engen Ausnahmefällen gilt (zum Beispiel Tod eines engen Verwandten).

Dies gilt generell auch für genesene Personen, siehe dazu nächste Frage.

Angenommen, eine genesene Person muss in Absonderung, bekommt die genesene Person dann eine Entschädigung? ∨

Für Absonderungszeiträume beginnend ab 1. Oktober 2022 wird ein Verdienstausschlag nur noch dann erstattet, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drei Immunisierungseignisse (Impfung oder Genesung) vorweisen können, hierzu müssen mindestens zwei Impfungen gehören. Dies gilt auch für Entschädigungsanträge von Selbständigen.

Für Absonderungszeiträume, die noch vor dem 1. Oktober 2022 begonnen haben, erhält eine von Covid-19 genesene Person in den Antragsverfahren nach den [§ 56 und folgende Paragraphen des Infektionsschutzgesetzes](#) in einem Zeitraum von 6 Monaten nach der Erkrankung noch eine Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#), auch wenn sie nicht vollständig geimpft ist/war.

Der Arbeitgeber ist nach [§ 56 IfSG](#) zur Vorleistung verpflichtet. Hat er deshalb ein Fragerecht nach dem Impfstatus des Arbeitnehmers? ∨

Der Arbeitgeber ist nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) zur Vorleistung verpflichtet, das heißt er hat den Entschädigungsanspruch an den Arbeitnehmer ausbezahlen sowie die Beiträge in die Sozialversicherung weiterhin abzuführen und kann dann die Erstattung bei der zuständigen Behörde beantragen, wobei er nicht weiß, ob die Erstattung gewährt wird. Hat der Arbeitgeber deshalb ein Fragerecht nach dem Impfstatus des Arbeitnehmers?

Um beurteilen zu können, ob eine Entschädigung erstattet werden kann, benötigt die zuständige Behörde vom antragstellenden Arbeitgeber Informationen über den Grund der Absonderung seines

Arbeitnehmers (positiver Test/ Kontaktperson/Einreisefall) sowie Kenntnisse über den Impfstatus sowie bei einer fehlenden Impfung über das Vorliegen einer (nicht welcher) Kontraindikation zur Impfung. Die genaue Benennung der Art der Kontraindikation wird also nicht erwartet.

Wir teilen die Ansicht des Bundesgesundheitsministeriums, dass das Datenschutzrecht es dem Arbeitgeber ermöglicht, im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen. Davon können auch abstrakte Angaben zu etwaigen Gründen eines fehlenden Impfschutzes erfasst sein.

Das Datenschutzrecht lässt Verarbeitungen von besonderen Kategorien personenbezogener Daten - zu denen auch Gesundheitsdaten wie der Impfstatus gehören - dann zu, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich sind und kein Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Personen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Die Auszahlung der Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) ist eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers und verfolgt den Zweck, Arbeitnehmer vor finanziellen Nöten und nachteiligen Folgen aus unterbrochenen Beitragszahlungen in die sozialen Sicherungssysteme zu bewahren, wenn sie aufgrund infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen einen Verdienstausschlag erleiden.

Im Rahmen der erforderlichen Einzelfallabwägung ist aber zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran haben können, bestimmte, gegen eine Impfung sprechende Gründe, wie beispielsweise Informationen über eine medizinische Gegenindikation, nicht gegenüber dem Arbeitgeber preiszugeben. Sie müssen dem Arbeitgeber nur mitteilen, dass ein solcher Grund besteht.

Deshalb wird die zuständige Behörde nach Eingang des Antrages bei entsprechender Angabe, dass eine Schutzimpfung wegen medizinischer Gegenindikation nicht erfolgen konnte, im Regelfall beim Antragsteller als Nachweis ein ärztliches Attest anfordern, in dem **ohne Angabe von Gründen** bestätigt wird, dass eine Impfung aus medizinischen Gründen nicht erfolgen konnte. Dieses Attest kann der Arbeitnehmer unter Angabe der Vorgangskennung auch direkt bei der zuständigen Behörde einreichen.

Die Angaben des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber unterliegen einer strengen Zweckbindung. Nach deren Verwendung zur Erlangung der Erstattung seiner Entschädigungszahlung bei der zuständigen Behörde hat der Arbeitgeber diese Daten unverzüglich zu löschen. Er darf sie weder für den Aufbau eines innerbetrieblichen „Impfregisters“, noch für andere Zwecke verwenden.

Was ist wegen des Anspruchsausschlusses bei der Antragstellung auf ifsg-online zu beachten? ▼

Anträge auf Entschädigung können generell nur auf dem [Onlineportal ifsg-online.de](#) gestellt werden. An diesem nehmen zwölf Länder teil. Das Onlineportal hat bereits jetzt für Absonderungszeiträume ab dem 15. September 2021 die folgenden Fragen integriert:

- Die Absonderung erfolgte trotz Impfung oder Genesenenstatus (Ja oder Nein)

- Die Möglichkeit der vollständigen Impfung vor Beginn der Absonderung wurde geprüft. Es bestand zu Beginn der Absonderung ein zumutbares Impfangebot (Ja oder Nein)
-

Muss bei der Antragstellung für einen vollständig Geimpften ein Impfnachweis hochgeladen werden? ✓

Ja, ein Impfnachweis ist bei der Antragstellung zwingend hochzuladen. Der Nachweis kann am einfachsten durch Vorlage des vollständigen Covid-Zertifikats der EU erbracht werden.

Dies gilt entsprechend für den Genesenen-Nachweis.

* Beschäftigte in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen waren zunächst in Absonderung und unterlagen sodann noch einem daran anschließenden Tätigkeitsverbot nach der Corona-Verordnung Absonderung. Wie ist ein Antrag auf Entschädigung zu stellen? ✓

Seit der [Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#) in der ab 7. März 2022 gültigen Fassung bestand für positiv auf das Coronavirus getestete Beschäftigte in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen nach erfolgter Absonderung ein Tätigkeitsverbot bis maximal zum 15. Tag nach dem Erstnachweis des Erregers. Für Zeiträume ab dem 25. Juli 2022 bis zum 15. November 2022 konnte die Einrichtungsleitung im Einzelfall das bisher bestehende Tätigkeitsverbot bei medizinischem Personal in Kliniken und vergleichbaren medizinischen Einrichtungen aussetzen, sofern die Beschäftigten ab dem 6. Tag des Erstnachweises von SARS-CoV-2 keine typischen Symptome einer Erkrankung mit dem Coronavirus mehr aufwiesen.

Für die Beschäftigten bestand jedoch die Pflicht zur Selbstüberwachung auf die typischen SARS-CoV-2-Krankheitssymptome sowie die Pflicht zum Tragen einer Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) in der jeweiligen Einrichtung bis zum 15. Tag nach dem Erstnachweis.

Antragstellung:

Zur pragmatischen und verfahrensökonomischen Behandlung der Verdienstauffälle für Beschäftigte in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen besteht die Möglichkeit den Zeitraum der Absonderung und der des Tätigkeitsverbots gesammelt über einen Antrag (und zwar für den ganzen Zeitraum als Absonderung) in den Entschädigungsverfahren nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) geltend zu machen.

Hinweis: Mit Inkrafttreten der [Corona-Verordnung absonderungersetzenden Schutzmaßnahmen](#) am 16. November 2022 ist die vorliegende Fallkonstellation entfallen. Die Regelungen für medizinisch-pflegerische Einrichtungen richteten sich ab diesem Zeitpunkt bis zum 28. Februar 2023 nach [§ 4 Corona-Verordnung absonderungersetzenden Schutzmaßnahmen](#).

Was gilt, wenn ein an Covid-19 erkrankter arbeitsunfähiger Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sich absondern muss? ✓

Der Arbeitgeber hat bei jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ungeachtet ihrer Ursache das Arbeitsentgelt für die ersten sechs Wochen nach dem [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) fortzuzahlen. Sobald also eine in Absonderung befindliche Person arbeitsunfähig erkrankt (zum Beispiel an Covid-19), entfällt der Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) ab diesem Zeitpunkt, da die Absonderungsanordnung dann nicht mehr ursächlich für den Verdienstaussfall ist. Wird also zum Beispiel eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vorgelegt, besteht kein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#). Es handelt sich dabei um einen Fall sogenannter überholender Kausalität. Ab dem Zeitpunkt der Erkrankung ist diese und nicht die Absonderung für den Verdienstaussfall ursächlich. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig erkrankt ist, wenn die Absonderungspflicht beginnt.

Kann eine Absonderungsanordnung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzen? ✓

Nein, eine Absonderungsanordnung ersetzt bei absonderungspflichtigen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Vielmehr wird ein entsprechender Vortrag zur Arbeitsunfähigkeit bei der Antragstellung in der Regel zur Ablehnung des Antrages auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) durch die zuständige Behörde führen.

Wenn nämlich eine in Absonderung befindliche Person arbeitsunfähig erkrankt (zum Beispiel an Covid-19), entfällt der Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) ab diesem Zeitpunkt, da die Absonderungsanordnung dann nicht mehr ursächlich für den Verdienstaussfall ist. Der Arbeitgeber hat in der Regel bei jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit – ungeachtet ihrer Ursache – das Arbeitsentgelt für die ersten sechs Wochen nach dem [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) fortzuzahlen. Es handelt sich dabei um einen Fall sogenannter überholender Kausalität. Ab dem Zeitpunkt der Erkrankung ist diese und nicht die Absonderung für den Verdienstaussfall ursächlich. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig erkrankt ist, wenn die Absonderungspflicht beginnt.

Kann ein Entschädigungsanspruch auch für die Zeitdauer zwischen Vornahme des PCR-Tests und Mitteilung des PCR-Testergebnisses bestehen, wenn der PCR-Test negativ ausfällt? ✓

Ja, allerdings nur für Absonderungszeiträume bis einschließlich 2. Mai 2022.

Nach [§ 3 Absatz 1 der Corona-Verordnung Absonderung](#), in der bis zum 2. Mai 2022 gültigen Fassung, müssen sich Krankheitsverdächtige unverzüglich in Absonderung begeben. Krankheitsverdächtiger ist jede Person, die typische Symptome einer Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 (Coronavirus), insbesondere Atemnot, neu auftretender Husten, Fieber, Geruchs- oder Geschmacksverlust, aufweist

und für die entweder das Gesundheitsamt eine molekularbiologische Testung mittels Polymerase-Kettenreaktion (PCR-Testung) auf das Coronavirus angeordnet oder die sich aufgrund der typischen Symptome einer Infektion einer PCR-Testung auf das Coronavirus unterzogen hat, [§ 1 Nr. 5 der Corona-Verordnung Absonderung](#) in der bis zum 2. Mai 2022 gültigen Fassung.

Soweit der PCR-Test negativ ausfällt, kann also Entschädigung für die Zeitdauer zwischen dem Beginn der Absonderung wegen der oben genannten Symptome und Bekanntgabe des PCR-Testergebnisses verlangt werden. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass die betreffende Person in diesen Fällen sehr häufig arbeitsunfähig erkrankt sein wird. Auch könnte ein Fall des [§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch](#) vorliegen, soweit dieser auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Ein Entschädigungsanspruch scheidet dann aus.

Mit Inkrafttreten (3. Mai 2022) der Corona-Verordnung Absonderung vom 2. Mai 2022 ist die Pflicht zur Absonderung für Krankheitsverdächtige entfallen, sodass ein Anspruch in obiger Fallkonstellation nicht mehr bestehen kann.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen einer betrieblichen Testung unter Überwachung einer geeigneten Person einen Selbsttest auf das Coronavirus vornimmt, und dieser Test positiv ausfällt? ✓

Wenn Arbeitgeber zusätzlich zu professionellen Schnelltests, für deren Anwendung eine entsprechende Eignung und Schulung notwendig ist, auch zur Laienanwendung gedachte Selbsttests auf das Virus SARS-CoV (Coronavirus) angeboten haben, können diese als Schnelltests im Sinne von [§ 1 Nr. 3 der Corona-Verordnung absonderungersetzende Schutzmaßnahmen](#) angesehen werden. Dies ist der Fall, wenn der Test mittels eines Testnachweises im Sinne des [§ 22a Absatz 3 Infektionsschutzgesetz](#) bescheinigt werden kann.

Wurde ein für die Eigenanwendung zugelassener Selbsttest verwendet, so war dieser von einer geeigneten Person zu überwachen. Der Verantwortliche der ausstellenden Stelle bestimmte die zur Überwachung geeigneten Personen (zum Beispiel Mitarbeitende). Diese mussten zuverlässig und in der Lage sein, die Gebrauchsanweisung des verwendeten Tests zu lesen und zu verstehen, die Testung zu überwachen, das Testergebnis ordnungsgemäß abzulesen sowie die Bescheinigung korrekt und unter Angabe aller erforderlichen Angaben und unter Wahrung des Datenschutzes auszustellen (Siehe hierzu die [Pressemitteilung des Sozialministeriums vom 3. Mai 2021](#)). Ein unter diesen Voraussetzungen durchgeführter Selbsttest wird wie ein Schnelltest im Sinne der Verordnung behandelt.

Bei einem positiven Ergebnis eines so durchgeführten Tests entstand grundsätzlich eine Absonderungspflicht, vergleiche [§ 2 Absatz 1 in Verbindung mit § 1 Nr. 3 Corona-Verordnung absonderungersetzende Schutzmaßnahmen](#).

Hinweis: Seit dem 16. November 2022 war es jeder Person in Baden-Württemberg möglich, die Absonderung durch das durchgehende Tragen einer medizinischen Maske oder einer Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) zu vermeiden. Aus diesem Grund scheidet ein Entschädigungsanspruch nach [§](#)

[56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich aus.

Das Vorgenannte gilt nicht für Unternehmen und Einrichtungen, für welche die [Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#) vom 15. November 2022 den Schutz vulnerabler Gruppen weiterhin vorschrieb, vergleiche [§ 4 Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#) (medizinisch-pflegerische Einrichtungen, Massenunterkünfte und Justizvollzugsanstalten).

Mein Betrieb wurde (z. B. aufgrund der Corona-Verordnung) geschlossen. Galt dies für mich oder meine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Tätigkeitsverbot? ✓

Die Schließungen von Geschäften, Betrieben, Freizeiteinrichtungen, Sportstudios, Friseuren oder die Untersagung von Veranstaltungen stellen kein Tätigkeitsverbot im Sinne des [§ 31 Infektionsschutzgesetz](#) dar.

Es bestehen in diesen Fällen keine Entschädigungsansprüche nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#). Da der Betrieb in diesen Fällen ohnehin geschlossen war, ist die Absonderungsanordnung nicht ursächlich für den Verdienstaussfall.

Steht mir aufgrund der allgemeinen Betriebsuntersagungen in den Corona-Verordnungen ein sonstiger Anspruch auf Entschädigung zu? ✓

Die Betriebsuntersagungen aufgrund der Corona-Verordnungen der Landesregierung lösen nach der Rechtsprechung grundsätzlich keine Entschädigungsansprüche aus.

Ich wurde während einer solchen Betriebsschließung unter Quarantäne gestellt. Habe ich einen Anspruch auf Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG? ✓

Da der Betrieb in diesen Fällen ohnehin geschlossen war, ist die Absonderungsanordnung nicht ursächlich für den Verdienstaussfall. Es besteht kein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#).

* Was gilt bei einer Absonderung nach Einreise aus einem Virusvariantengebiet? ✓

Die Verpflichtung zur Absonderung nach einem (Urlaubs-)Aufenthalt in einem ausländischen Virusvariantengebiet ergibt sich seit dem 1. August 2021 aus der [Coronavirus-Einreiseverordnung des Bundes](#). **Die Verordnung tritt mit Ablauf des 7. April 2023 außer Kraft.**

Nur bei Einreise aus einem „Virusvariantengebiet, in dem eine besonders besorgniserregende Virusvariante bereits auftritt“, gelten nach wie vor Absonderungsregelungen. Ein solches ist aktuell weltweit nicht ausgewiesen.

Für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs (der nur im Ausnahmefall besteht, siehe nächste Frage) ist eine behördliche Absonderungsanordnung nicht notwendig. Für Zeiträume bis zum Auslaufen der Verpflichtung zur digitalen Einreisemeldung kann diese vorgelegt werden, für spätere Zeiträume das positive Testergebnis.

[Robert Koch-Institut: Tagesaktuelle Informationen zur Einstufung von Virusvarianten-Gebieten](#)

Wann habe ich nach der Rückkehr aus dem Urlaub bei einer Absonderung keinen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (nach § 56 Abs. 1 IfSG)? ✓

Ein Anspruch auf Entschädigung wegen eines Verdienstaufschlusses besteht nicht, sofern der Betroffene eine Absonderung hätte vermeiden können. Dies ist beispielsweise bei Reisen in ausländische Virusvariantengebiete der Fall, **wenn die Gebiete bereits zum Zeitpunkt der Einreise in diese Gebiete als Virusvariantengebiet eingestuft waren**. Die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch wegen eines Verdienstaufschlusses aufgrund der Verpflichtung zur Absonderung sind dann nicht mehr erfüllt. Dies ergibt sich aus [§ 56 Absatz 1 Satz 4 und 5 Infektionsschutzgesetz](#).

Eine Reise ist vermeidbar, wenn aus Sicht eines verständigen Dritten keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für eine entsprechende Reise zum Zeitpunkt der Abreise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen (soweit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen), wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen.

Bei Dienstreisen gilt: Jede auf Weisung des Arbeitgebers gegenüber dessen Arbeitnehmer angeordnete Reise in ein eingestuftes Risikogebiet führt dazu, dass kein Entschädigungsanspruch gemäß [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) besteht – das Risiko der Absonderung und des damit verbundenen Arbeitsausfalles des Arbeitnehmers trägt der Arbeitgeber, wenn er diesen arbeitsbedingt in ein eingestuftes Risikogebiet schickt und so das Beschäftigungshindernis (Absonderung) mittels einer bewussten unternehmerischen Entscheidung herbeigeführt hat.

Weiterführende Informationen:

[Bundesgesundheitsministerium: Aktuelle Informationen für Reisende](#)

Haben Grenzgänger einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG? ✓

Beispielsweise in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, in Frankreich arbeitet und nun eine Absonderungsanordnung einer deutschen Behörde erhält?

Ein Anspruch auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) wegen Verdienstaussfall kommt in Betracht, wenn eine deutsche Behörde gehandelt hat, also die Anordnung einer Absonderung durch die zuständige deutsche Behörde erfolgt ist oder eine Absonderungspflicht nach der [Corona-Verordnung Absonderung/Corona-Verordnung absonderungsersetzende Schutzmaßnahmen](#) bestand, und die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind. Es kommt nicht darauf an, wo der Antragsteller wohnt oder wo die Arbeitsstelle liegt.

Soweit sich die Betriebsstätte im Ausland befindet, kann der Arbeitnehmer nicht darauf verwiesen werden, dass der Arbeitgeber den Anspruch für ihn geltend macht. Der Anspruch des Arbeitnehmers besteht in diesem Fall bereits ab der 1. Woche und kann von ihm selbst geltend gemacht werden. Die Antragsfrist beträgt zwei Jahre.

Wie kann im Fall von Saisonarbeit oder im Fall einer Betriebsgründung die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG vom Arbeitgeber beantragt werden? ∨

Vollständige Frage: Wie kann im Fall von Saisonarbeit oder im Fall einer Betriebsgründung die Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) vom Arbeitgeber beantragt werden? Dem Antrag müssen die Lohnnachweise der letzten zwei Arbeitsmonate vor dem Verdienstaussfall beigelegt werden. Diese gibt es nicht im Fall von Saisonarbeit oder im Fall einer Betriebsgründung.

Soweit hinsichtlich Arbeitnehmern keine Lohnabrechnungen der Vormonate vorliegen (Saisonarbeitskräfte oder Arbeitnehmer bei Firmenneugründungen) reicht es in Baden-Württemberg für die Antragstellung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) auf dem [Online-Portal Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz](#) aus, wenn der Arbeitsvertrag und die Lohnabrechnung des auf die Absonderung folgenden Monats im Fachverfahren hochgeladen werden. Soweit derselbe Arbeitnehmer zu einem früheren Zeitpunkt (auch im Vorjahr) bereits im Einsatz war, wäre zusätzlich das Hochladen einer Lohnabrechnung aus dieser Phase sinnvoll. Soweit die zuständige Behörde weitere Informationen zur Prüfung des Vorliegens der Antragsvoraussetzungen benötigt, wird sie diese im Rahmen der Antragsbearbeitung beim Antragsteller erfragen.

Wie hoch ist die Entschädigung? ∨

Die Berechnung der Entschädigung erfolgt auf der Grundlage des Verdienstaussfalls. Ersetzt wird das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Netto-Arbeitsentgelt immer für den ganzen, zusammenhängenden Zeitraum der (in der Regel 5-tägigen) Absonderung. Umfasst sind dabei auch die Wochenenden und gesetzlichen Feiertage.

Darüber hinaus werden für Absonderungen jeweils die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung erstattet ([§ 57 Infektionsschutzgesetz](#)) beziehungsweise – soweit keine gesetzliche Pflichtversicherung besteht – die diesbezüglichen Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang ([§ 58 Infektionsschutzgesetz](#)) ersetzt.

Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der Entschädigung bei zugrundeliegendem Tätigkeitsverbot richtet sich nach den **§§ 57 Absatz 1 Satz 1** in Verbindung mit **56 Absatz 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz**. Danach ist neben dem angefallenen Nettoverdienstaufschlag **nur eine Erstattung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung möglich**.

Was sind entschädigungsfähige Entgeltbestandteile? ∨

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung beziehungsweise Pflicht zur Absonderung **vor dem 31. März 2021** gilt Folgendes: Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstaufschlags zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltaufschlagprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sowie Mehrarbeitsvergütung zählen dazu, soweit sie sozialversicherungspflichtig sind, die steuerfreien Grenzen überschreiten und planmäßig anfallen. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn der betroffene Arbeitnehmer bereits im Voraus, zum Beispiel durch den Schichtplan für den Dienst eingeteilt war.

Überschreitet das Grundgehalt 25 Euro pro Stunde oder werden die Zuschläge pauschalisiert gezahlt, werden sie ebenfalls angerechnet. Vergütung für ungeplant anfallende Mehrarbeit wird für den Verdienstaufschlag nicht berücksichtigt. Auch einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung beziehungsweise Pflicht zur Absonderung **ab dem 31. März 2021** gilt Folgendes: Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstaufschlags zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltaufschlagprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zählen dazu.

Vergütung für ungeplant anfallende (fiktive) Mehrarbeit wird für den Verdienstaufschlag nicht berücksichtigt. Ist die Mehrarbeit im betreffenden Arbeitsverhältnis jedoch üblich und findet regelmäßig statt, so wird die entsprechende Mehrarbeitsvergütung berücksichtigt. Einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Wie errechnet sich der Bruttoverdienstaufschlag? ∨

Der Bruttoverdienstaufschlag wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, das heißt sie entspricht der Anzahl der **Kalendertage** in Absonderung in diesem Monat, geteilt durch die Anzahl an Gesamttagen in dem Monat. Die Anzahl der Tage in Absonderung sind die Tage, für die diese behördlich angeordnet wurde und kein Ausschlussgrund (zum Beispiel Betriebsschließung, Krankheit, Kinderkrankenstand, etc.) vorliegt. Damit gilt: Entfallene Arbeitszeit = Anzahl der Tage mit Entschädigungsanspruch in diesem Monat / Anzahl der Tage in diesem Monat. Zur Berechnung des Bruttoverdienstaufschlags wird das monatliche Brutto-Einkommen / der monatliche Brutto-Lohn mit dem Anteil der entfallenen Arbeitszeit multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto und wurde vom 15.06. bis 29.06. in Absonderung gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Absonderung. Damit entfiel 50 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 15 Kalendertage in Absonderung/30 Kalendertage im Juni). Der Bruttoverdienstausfall beträgt somit 1.000 Euro (50 Prozent x 2.000 Euro).

* Wie wird der Nettoverdienstausfall des Arbeitnehmers berechnet? ∨

Soweit ein Arbeitnehmer in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversichert ist, müssen vom Bruttoverdienstausfall die Steuern und die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Der Nettoverdienstausfall errechnet sich, indem die sogenannte Nettoentgelt Differenz gebildet wird. Das bedeutet, dass zunächst Bruttosollentgelt und Bruttoistentgelt in Nettosollentgelt und Nettoistentgelt umzuwandeln sind und sodann das Nettoistentgelt vom Nettosollentgelt in Abzug zu bringen ist. Der hiernach errechnete Wert stellt den Nettoverdienstausfall dar. Im Antrag ist unter anderem der hiernach errechnete Nettoverdienstausfall anzugeben.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 5.000 Euro brutto (Steuerklasse I) und wurde vom 15. bis 29. Juni in Absonderung gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Absonderung. Damit entfiel 50 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 15 Kalendertage in Absonderung/30 Kalendertage im Juni). Sein Bruttoistentgelt beträgt folglich 2.500 Euro. Gemäß der Umrechnungstabelle nach [SGB III EntgV 2020](#) beträgt das Nettosollentgelt 2.953,28 Euro und das Nettoistentgelt 1.698,11 Euro. Der Nettoverdienstausfall liegt bei 2.953,28 Euro - 1.698,11 Euro = 1.255,17 Euro.

Für Fälle ab 2021 erfolgt die Berechnung nach der Umrechnungstabelle ([LVO-Abzugstabelle, die das Bundesministerium für Gesundheit auf seiner Website veröffentlicht](#)) in der für das jeweilige Jahr geltenden Fassung, die in dem für die Antragstellung zu nutzenden Fachverfahren auf dem [Online-Portal Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz](#) für die Plausibilisierung des Antrags hinterlegt ist.

Wie erfolgt die Umrechnung von brutto auf netto bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich pflichtversichert sind? ∨

Ist ein Arbeitnehmer in einzelnen Sozialversicherungszweigen nicht gesetzlich pflichtversichert, muss zur Berechnung des Nettoverdienstausfalls ein Abzug an „entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang“ vorgenommen werden, [§ 56 Absatz 3 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#). Im Vergleich zu seinem regulären Arbeitsentgelt erhält der nicht in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer also einen geringeren Nettoentschädigungsbetrag in Vorleistung des Arbeitgebers ausbezahlt. Es werden ihm „fiktive“ Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Was sind Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang? ∨

Es handelt sich um die tatsächlichen Aufwendungen des betreffenden Arbeitnehmers zur sozialen Sicherung (zum Beispiel um seine Beiträge zur privaten Krankenversicherung). Sie sind der Höhe nach

begrenzt auf die fiktiven Beiträge, die in der jeweiligen gesetzlichen Pflichtversicherung anfallen würden („angemessener Umfang“).

Wer erhält die Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang erstattet? ∨

Der Arbeitgeber hat nur bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer in Vorleistung zu treten, § 57 Infektionsschutzgesetz. Eine Vorleistungspflicht trifft ihn also selbst dann nicht, wenn ein freiwillig gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer sogenannter Firmenzahler ist. Dasselbe gilt für etwaige Zuschüsse nach §§ 257 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch, 61 Sozialgesetzbuch Elftes Buch. Der betreffende Arbeitnehmer kann insoweit einen eigenen Erstattungsantrag nach § 58 Infektionsschutzgesetz stellen.

Soweit ein Arbeitgeber die Beiträge des freiwillig gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers aus Praktikabilitätsgründen entgegen § 57 Infektionsschutzgesetz selbst in Vorleistung abgeführt hat, erhält er diese gleichwohl erstattet. Es wird davon ausgegangen, dass er die Beiträge in Vertretung seines Arbeitnehmers abgeführt hat und der Arbeitnehmer seinen Erstattungsanspruch nach § 58 Infektionsschutzgesetz an den Arbeitgeber abgetreten hat. In diesen Fällen sind die abgeführten Beiträge entgegen der Formulierungen im Online-Antrag bei den erbrachten Beiträgen des in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers einzutragen. Der Hinweis, dass bei freiwillig gesetzlich versicherten Arbeitnehmern keine Eintragungen vorzunehmen sind, kann insoweit ignoriert werden.

Erhält der Arbeitgeber bei gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge jeweils die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erstattet? ∨

Der Arbeitgeber hat sowohl bezüglich der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteile in Vorleistung zu gehen und erhält insoweit auch beide erstattet.

In welcher Höhe erhält der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer erstattet? ∨

Es ist eine Verhältnisrechnung vorzunehmen. Das Brutto-Sollentgelt ist prozentual aufzuteilen in den Entschädigungsanteil und das für geleistete Arbeit gezahlte Brutto-Istentgelt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto und wurde vom 15. bis 29. Juni in Absonderung gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Absonderung. An den übrigen 15 Kalendertagen hat er seine Arbeitsleistung erbracht. Die im Juni abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge werden jeweils zu 50 Prozent erstattet.

Werden die Umlagen U1, U2 und U3 erstattet? ▼

Gemäß [§ 57 Infektionsschutzgesetz](#) sind während des Bezuges von Leistungen nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#), auch soweit sie vom Arbeitgeber vorausgeleistet werden, weiterhin alle drei Umlagen zu zahlen. Die Umlagen U1, U2 und/oder U3 werden daher erstattet, wenn diese hinsichtlich des betreffenden Arbeitnehmers tatsächlich angefallen sind beziehungsweise abgeführt wurden.

Bundesfreiwilligendienst: Haben Freiwillige, die in Absonderung müssen, einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG? ▼

Mit der Vereinbarung, mit dem Bund einen Bundesfreiwilligendienst abzuleisten, wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst ableisten, erhalten ein sogenanntes Taschengeld. Hierbei handelt es sich um kein entschädigungsfähiges Entgelt gemäß [§ 56 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz](#), so dass eine Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) nicht in Betracht kommt.

Wie wird die Entschädigung bei Selbständigen berechnet? ▼

Die für die Berechnung des Verdienstausfalls des Arbeitnehmers maßgebenden Regelungen gelten für die Berechnung des Verdienstausfalls des Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass **ein Zwölftel des Arbeitseinkommens** ([§ 15 Sozialgesetzbuch Viertes Buch](#)) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist, [§ 56 Absatz 3 Satz 5 Infektionsschutzgesetz](#).

* Wo, wie und wann ist der Antrag zu stellen? ▼

Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung wegen bestehender Absonderungsverpflichtung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer in Vorleistung auszuzahlen, [§ 56 Absatz 5 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#). Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber sodann **auf Antrag** erstattet ([§ 56 Absatz 5 Satz 3 Infektionsschutzgesetz](#)). Ab der siebten Woche ist der Entschädigungsantrag wegen bestehender Absonderungsverpflichtung durch den Arbeitnehmer selbst zu stellen.

Die Antragstellung – auch durch Selbständige – erfolgt ausschließlich online über das [Online-Portal Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz](#) möglich. Dort finden sich weitere Informationen zur Antragsstellung und den insoweit beizufügenden Nachweisen. Die zuständige Behörde (seit 1. Januar 2023 landesweit das Gesundheitsamt Mannheim) kann im Ausnahmefall auf Nachfrage zur Vermeidung unbilliger Härten auf eine Übermittlung durch Datenfernübertragung verzichten. Eine unbillige Härte liegt insbesondere dann vor, wenn die Schaffung der technischen Möglichkeiten für eine Online-Antragstellung nur mit einem nicht unerheblichen finanziellen Aufwand möglich wäre, beispielsweise soweit kein funktionsfähiger Computer oder kein Internet zur Verfügung steht.

Für die Frage, welches Land zuständig ist, gilt:

Bei einer personenbezogenen Absonderungsanordnung einer baden-württembergischen Behörde oder bei einer Absonderungspflicht aus der baden-württembergischen [Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#)/[Corona-Verordnung absonderungersetzende Schutzmaßnahmen](#) ist das Land Baden-Württemberg zuständig, soweit sich die betroffene Person (Arbeitnehmer oder Selbständiger) in Baden-Württemberg abgesondert hat.

Beim Tätigkeitsverbot einer baden-württembergischen Behörde oder aus der baden-württembergischen [Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#)/[Corona-Verordnung absonderungersetzende Schutzmaßnahmen](#) ist das Land Baden-Württemberg zuständig, soweit sich die Betriebsstätte in Baden-Württemberg befindet.

Das Fachverfahren weist den Antrag dann automatisiert der örtlich zuständigen Behörde zu.

Gemäß [§ 56 Absatz 11 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#) sind die Anträge nach [§ 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz](#) innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung zu stellen. Die Frist verlängert sich bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld auf vier Jahre (vergleiche [§ 56 Absatz 11 Satz 6 Infektionsschutzgesetz](#)).

Achtung: Corona-Fälle traten in Deutschland gehäuft ab Februar 2020 auf, so dass seit Februar 2022 mit Fristabläufen bei der Antragstellung zu rechnen ist!

Was ist dem Online-Antrag nach [§ 56 Abs. 1 IfSG](#) beizufügen? ▼

Es ist zwingend erforderlich, dass ein Nachweis über die Absonderung oder das Tätigkeitsverbot erbracht wird. Dabei gilt es wie folgt zu unterscheiden:

Soweit eine Absonderungsanordnung ergangen ist oder die Absonderungspflicht durch die zuständige Behörde schriftlich bestätigt wurde, ist die Absonderungsanordnung oder die schriftliche Bestätigung über die Absonderungspflicht vorzulegen.

Soweit die Pflicht zur Absonderung aus der [Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#)/[Corona-Verordnung absonderungersetzende Schutzmaßnahmen](#) folgt, gilt es wie folgt zu unterscheiden:

Bei positiv getesteten Personen sowie haushaltsangehörigen Personen kann entweder die Bescheinigung der Ortspolizeibehörde oder für Absonderungszeiträume ab dem 12. Januar 2022 freiwillig das positive Testergebnis als Nachweis vorgelegt werden (siehe oben).

Beachte:

Für Zeiträume ab dem 2. Mai 2022 wird von den Ortspolizeibehörden keine Bescheinigung mehr über den Zeitraum der Absonderung ausgestellt, vergleiche [§ 8 Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#), für Absonderungszeiträume ab dem 2. Mai 2022 ist daher zwingend ein Nachweis über das positive Testergebnis als Nachweis hochzuladen.

Für Zeiträume bis einschließlich 2. Mai 2022 gilt:

Eine Bescheinigung der Ortspolizeibehörde wird nicht ausgestellt, wenn das positive Testergebnis auf einem Schnelltest beruht und das Testergebnis dem Gesundheitsamt nicht nach [§§ 6 oder 7 Infektionsschutzgesetz](#) gemeldet wurde (zum Beispiel bei Antigen-Schnelltests in Pflegeheimen). In diesen Fällen erhalten die positiv getesteten Personen stattdessen von der die Testung vornehmenden Stelle eine Bescheinigung über das positive Testergebnis unter Angabe des Testdatums, [§ 7 Absatz 2 Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#). Diese Bescheinigung ist dem Antrag beizufügen, wenn keine Bescheinigung nach [§ 7 Absatz 1 Corona-Verordnung Absonderung \(alte Fassung\)](#) vorliegt.

Haushaltsangehörige Personen erhalten keine Bescheinigung, wenn der positive Test der positiv getesteten Person auf einem Schnelltest beruht. Sie müssen daher anderweitig, etwa durch Auszüge aus dem Melderegister nachweisen, dass sie Haushaltsangehörige einer positiv getesteten Person sind.

Engen Kontaktpersonen, die von der zuständigen Behörde als solche eingestuft worden sind, erhalten eine Bescheinigung über die sie treffende Absonderungsverpflichtung von der Ortspolizeibehörde, die sie im Rahmen des Entschädigungsverfahrens vorzulegen haben.

Beachte: Mit der Corona-Verordnung Absonderung vom 2. Mai 2022 (in Kraft seit 3. Mai 2022) ist die Pflicht zur Absonderung für enge Kontaktpersonen und Haushaltsangehörige allgemein entfallen.

Wenn der PCR-Test eines Krankheitsverdächtigen negativ ausfällt, wird keine Bescheinigung über die Absonderung ausgestellt. Die Tage von Beginn der Absonderung wegen Krankheitsverdacht bis zum Bekanntwerden des Testergebnisses sind gleichwohl entschädigungsfähig. Als Nachweis ist das PCR-Testergebnis vorzulegen. Dieses enthält das Datum der Testung und das des Testergebnisses. In diesen Fällen dürfte die betreffende Person aber häufig arbeitsunfähig erkrankt gewesen sein, sodass ein Entschädigungsanspruch ohnehin ausscheidet. Auch könnte ein Fall des [§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch](#) vorliegen, soweit dieser auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Mit Inkrafttreten (3. Mai 2022) der Corona-Verordnung Absonderung vom 2. Mai 2022 ist die Pflicht zur Absonderung für Krankheitsverdächtige entfallen, sodass ein Anspruch in obiger Fallkonstellation nicht mehr bestehen kann.

Ohne Vorlage diesbezüglicher Nachweise können Entschädigungsanträge nicht bewilligt werden.

Bei Selbständigenanträgen ist der Einkommensnachweis des Vorjahres vorzulegen sowie eine Bescheinigung des Einkommensausfalls im maßgeblichen Zeitraum (wenn vorliegend).

Können Pendler, die beispielsweise in Frankreich wohnen, in Deutschland arbeiten und von einer französischen Behörde in Absonderung geschickt wurden, eine Erstattung der Verdienstaufschlagsentschädigung nach [§ 56 Abs. 1 IfSG](#) erhalten?



Normalerweise nein.

Auf Grundlage der Entscheidung einer französischen Behörde kann keine Entschädigung nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) gezahlt werden. Vielmehr muss eine deutsche Behörde gehandelt haben oder

eine deutsche Rechtsnorm (zum Beispiel [Corona-Verordnung Absonderung](#)) greifen.

Die Anordnung einer Absonderung durch eine deutsche Behörde kann auf Grundlage des [§ 30 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) getroffen werden. Liegt der Grund der Absonderung aber im Ausland und handelt es sich um ausländische Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, so haben die deutschen Behörden bereits keine Zuständigkeit für den Erlass einer Absonderungsanordnung. Eine ausländische Absonderungsanordnung kann auch nicht in eine deutsche Absonderungsanordnung umgewandelt werden. Hierfür gibt es keine Rechtsgrundlage.

Auch ein Tätigkeitsverbot gem. [§ 31 Infektionsschutzgesetz](#) kommt nicht in Betracht, wenn sich die betreffende Person bereits an Ihrem Wohnort im Ausland absondert.

Ein Tätigkeitsverbot kann aber in einem Ausnahmefall notwendig sein: wenn die französische Absonderungsanordnung früher endet als die Absonderungspflicht nach der [Corona-Verordnung Absonderung](#), da nur so eine Einreise zur Wiederaufnahme der Tätigkeit verhindert werden kann. Nur wenn in einem solchen Ausnahmefall für den Zeitraum nach Ablauf der von Frankreich angeordneten Absonderung ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, ist ein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz](#) für diesen Zeitraum möglich.

Antworten auf häufige Fragen zu Entschädigungen nach § 56 Abs. 1a IfSG / Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung oder Betreuung von Menschen mit Behinderungen (Stand: 28.06.2023)

Zuletzt aktualisierte Fragen sind mit einem Sternchen * gekennzeichnet.

Wo ist der Anspruch auf Entschädigung für Eltern geregelt? ▼

Achtung: Der Anspruch auf Entschädigung für erwerbstätige Personen nach [§ 56 Absatz 1 a Infektionsschutzgesetz](#) ist mit Ablauf des 23. September 2022 ausgelaufen. Für Tage nach dem 23. September 2022 kann demnach keine Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1 a Infektionsschutzgesetz](#) gewährt werden. In Betracht kommen kann nur noch ein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach [§ 45 Absatz 2a Sozialgesetzbuch \(SGB\) Fünftes Buch \(V\)](#), zu beantragen bei der Krankenkasse.

Eine Antragstellung für Zeiträume bis zum 23. September 2022 ist jedoch selbstverständlich weiterhin möglich. Hier gilt wie bisher eine Antragsfrist von 2 Jahren für die Antragstellung. Hier gilt: Unter den Voraussetzungen von [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) haben erwerbstätige Sorgeberechtigte **bis zum 23. September 2022** einen Anspruch auf eine Entschädigung in Geld, wenn sie aufgrund der (auch teilweisen) Schließung von Schulen oder Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Menschen mit Behinderungen einen Verdienstaufschlag erleiden. Dasselbe gilt, wenn das Kind von der zuständigen Behörde (Ortspolizeibehörde, Gesundheitsamt) abgesondert wurde oder sich aufgrund einer Rechtsverordnung des Landes absondern musste.

Für Absonderungszeiträume ab dem 16. Dezember 2020 besteht nach einer Gesetzesänderung ein Anspruch auch dann, wenn Schul- oder Betriebsferien behördlich angeordnet wurden oder die Präsenzpflcht in der Schule aus Gründen des Infektionsschutzes aufgehoben wurde. Dazu gehören nach der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder Hybridunterricht.

Ab dem 22. Februar 2021 besteht der Anspruch auch bei Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder - ab dem 31. März 2021 - einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung abzusehen.

Weitere Informationen finden Sie in den nachfolgenden Merkblättern:

[Informationen für Schulen, Kindertageseinrichtungen, Eltern und Arbeitgeber zu Entschädigungsansprüchen nach §§ 56 bis 58 IfSG bei Schließung von Schulen oder Kindertageseinrichtungen oder Absonderungsanordnungen gegenüber Kindern - Stand: Oktober 2022 \(PDF, barrierefrei\)](#)

[Information für „Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen“, Eltern und Arbeitgeber zu Entschädigungsansprüchen nach §§ 56 bis 58 Infektionsschutzgesetz \(IfSG\) bei Schließung der Einrichtung oder bei Absonderungsanordnungen gegenüber dort tätigen Menschen mit Behinderung - Stand: Oktober 2022 \(PDF, barrierefrei\)](#)

Unter welchen Voraussetzungen bestand bis zum 23. September 2022 ein Entschädigungsanspruch für Eltern? ▼

Die wesentlichen Voraussetzungen für einen Anspruch bis zum 23. September 2022 sind:

- Die Schule oder Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder Menschen mit Behinderungen wurde auf behördliche Anordnung geschlossen, deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung wurde untersagt oder es wurden Schul- oder Betriebsferien behördlich angeordnet beispielsweise die Präsenzpflcht in der Schule behördlich aufgehoben (dazu zählt auch Homeschooling oder Hybridunterricht).
Ab dem 22. Februar 2021 besteht der Anspruch auch bei Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder – ab dem 31. März 2021 – einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung abzusehen.
- Es fallen keine gesetzlichen Feiertage, Schul- oder Kitaferien, Betriebsferien in den Betreuungszeitraum, während derer die Einrichtungen ohnehin geschlossen gewesen wären.
- Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen.
- Es gab keine Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen (zum Beispiel durch ältere Geschwister oder eine Notbetreuung in der Schule oder der Kita).

Bitte verwenden Sie im Fall von Absonderungsanordnungen gegenüber dem Kind das Formular „Onlineantrag bei Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen“, da rechtlich eine (teilweise) Schulschließung beziehungsweise ein Betretungsverbot für die Einrichtung angenommen wird. Der „Online-Antrag bei Quarantäne“ bezieht sich nur auf Absonderungsanordnungen gegenüber dem Erwerbstätigen selbst.

Nähere Informationen finden Sie im Merkblatt:

[Informationen für Schulen, Kindertageseinrichtungen, Eltern und Arbeitgeber zu Entschädigungsansprüchen nach §§ 56 bis 58 IfSG bei Schließung von Schulen oder Kindertageseinrichtungen oder Absonderungsanordnungen gegenüber Kindern - Stand: Oktober 2022 \(PDF, barrierefrei\)](#)

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG entstehen, wenn die Entscheidung über eine (Teil-)Schließung der Einrichtung (zum Beispiel Distanz- oder Hybridunterricht) von der Schul- oder Kitaleitung oder deren Träger getroffen wird? ∨

Wenn die Entscheidung über eine (Teil-)Schließung der Einrichtung (beziehungsweise sonstige organisatorische Maßnahmen) von der Schul- oder Kitaleitung oder deren Träger getroffen wird, wenn etwa die Schulleitung vorsorglich eine Klasse nach Hause schickt, ohne dass eine Anordnung der zuständigen Behörde vorliegt, gilt Folgendes:

Für Entschädigungszeiträume bis einschließlich 15. Dezember 2020 besteht kein Anspruch auf Entschädigung nach **§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz**. Grund: Hier hat nicht die „zuständige Behörde“ (Ortspolizeibehörde, Gesundheitsamt, Landesregierung) im Sinne des § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz gehandelt. Dies gilt für Einrichtungen für Menschen mit Behinderung bis heute.

Schulen:

Für Absonderungszeiträume ab dem 16. Dezember 2020 besteht dagegen ein Anspruch nach **§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz**, wenn die Präsenzpflicht in der Schule aus Gründen des Infektionsschutzes aufgehoben wurde. Dazu gehören nach der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder Hybridunterricht.

Kitas und Einrichtungen der Kindertagespflege:

Ab dem 22. Februar 2021 (mit Wiederaufnahme des Regelbetriebs in Kitas und Einrichtungen der Kindertagespflege) besteht der Anspruch nach **§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz** auch bei Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot.

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG bestehen, wenn eine einzelne Gruppe eines Kindergartens in Absonderung geschickt wird? ✓

Ja. [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) ist dahingehend auszulegen, dass eine Entschädigung in folgenden Fällen zu leisten ist:

- Schließung der gesamten Kindertageseinrichtung durch die zuständige Behörde
 - Absonderung (Quarantäne) einzelner Gruppen einer Kindertageseinrichtung durch die zuständige Behörde. Insoweit wird eine (Teil-) Schließung der Einrichtung angenommen.
-

Kann ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG bestehen, wenn eine einzelne Gruppe einer Einrichtung zur Betreuung von Menschen mit Behinderung in Absonderung geschickt wird? ✓

Ja. [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) ist dahingehend auszulegen, dass eine Entschädigung in folgenden Fällen zu leisten ist:

- Schließung der gesamten Einrichtung für Menschen mit Behinderungen durch die zuständige Behörde
- Absonderung (Quarantäne) einzelner Gruppen einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen. Insoweit wird eine (Teil-) Schließung der Einrichtung angenommen.

Diese Auslegung gilt für alle Einrichtungsschließungen und Gruppen-Absonderungen ab dem Ende der Pfingstferien (15. Juni 2020).

Dagegen kann ein Anspruch auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) nicht entstehen, sofern die (Teil-)Schließung der Einrichtung (beziehungsweise sonstige organisatorische Maßnahmen) von der Leitung der Einrichtung oder deren Träger getroffen wird. Hier hat nicht die „zuständige Behörde“ (Ortspolizeibehörde, Gesundheitsamt, Landesregierung) im Sinne des § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz gehandelt.

Kann eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG gewährt werden, wenn sich die Vielzahl der Mitarbeitenden in Absonderung befindet oder erkrankt ist? ✓

Ja, soweit die Voraussetzungen im Übrigen vorliegen. Eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1a Nr. 1 Infektionsschutzgesetz kann unter anderem gewährt werden, wenn „der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird“. Dies kann angenommen werden, wenn Öffnungszeiten maßgeblich verringert werden oder wenn der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot nicht nur stunden- sondern tageweise eingeschränkt wird. Die Möglichkeit der Schließung aufgrund der Absonderungspflicht für eine zu große Anzahl von Mitarbeitenden ergibt sich aus dem Mindestpersonalschlüssel der [Kindertagesstättenverordnung](#) des Kultusministeriums. Dies gilt für Schließungszeiträume ab dem 1. Februar 2022.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG, wenn eine Absonderungsanordnung gegenüber einem einzelnen Kind ergeht, z. B. weil es im Sportverein Kontakt zu einer ansteckungsverdächtigen Person hatte? ✓

Wenn ein einzelnes Kind Adressat einer Absonderungsanordnung ist oder es sich aufgrund einer Rechtsverordnung des Landes absondern musste, gilt Folgendes:

Wenn es sich um Absonderungszeiträume ab dem 19. November 2020 handelt, greift die ausdrückliche Neuregelung durch das [Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung](#), das mit Wirkung zum 19. November 2020 in Kraft getreten ist. Danach besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#), soweit die Voraussetzungen im Übrigen vorliegen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Absonderung einen Bezug zur Einrichtung hatte oder nicht. Eine Entschädigung wird daher auch dann gezahlt, wenn die Absonderung auf einem Sachverhalt beruht, der sich außerhalb der Schule oder Einrichtung zugetragen hat, zum Beispiel auf einem Kindergeburtstag oder im Sportverein.

Kann ein Anspruch auf Entschädigung wegen der Schul- und Kitaschließungen ab dem 16.12.2020 bestehen? ✓

Ja. Es handelt sich dabei um Schließungen im Sinne von [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#).

Soweit die übrigen Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen und keine Ausschlussgründe gegeben sind, kann also ein Entschädigungsanspruch bestehen.

Zu beachten ist insoweit insbesondere, dass während der regulären Schulferien beziehungsweise regulären Schließtage der Kita kein Anspruch auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) besteht.

Haben Grenzgänger einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG? ✓

Beispielsweise in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, in Frankreich arbeitet und nun die Schule oder die Kita geschlossen wird.

Ein Anspruch auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) wegen Verdienstaufschlag aufgrund fehlender Kinderbetreuung kommt in Betracht, wenn aufgrund einer Maßnahme einer deutschen Behörde die Kinderbetreuung entfällt, also eine Schule von der zuständigen Behörde geschlossen wird (Ortspolizeibehörde/Gesundheitsamt) oder eine Klasse oder ein Teil einer Schulklasse von der zuständigen Behörde (Ortspolizeibehörde/Gesundheitsamt) in Absonderung geschickt wird. Dasselbe gilt, wenn das Kind von einer deutschen Behörde abgesondert wurde oder sich aufgrund einer deutschen Rechtsverordnung absondern musste.

Außerdem, wenn Schulferien behördlich angeordnet bzw. die Präsenzpflicht in der Schule behördlich aufgehoben wurde (dazu zählt auch Homeschooling oder Hybridunterricht). Ab dem 22. Februar 2021 besteht ein Anspruch auch bei einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch einer Schule abzusehen.

Es kommt nicht darauf an, wo der Antragsteller wohnt oder wo die Arbeitsstelle liegt. Entsprechendes gilt für Kindertageseinrichtungen und deren Gruppen.

Soweit sich die Betriebsstätte im Ausland befindet, kann der Arbeitnehmer nicht darauf verwiesen werden, dass der Arbeitgeber den Anspruch für ihn geltend macht. Der Anspruch des Arbeitnehmers besteht in diesem Fall bereits ab der 1. Woche und kann von ihm selbst geltend gemacht werden. Hierzu kann der Arbeitnehmerantrag verwendet werden. Die Antragsfrist beträgt zwei Jahre.

Wer ist anspruchsberechtigt? ∨

- Erwerbstätige Personen, die ihr Kind, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder eine Behinderung hat und deshalb auf Hilfe angewiesen ist, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht.
 - Pflegeeltern, die ein Kind in Vollzeitpflege nach [§ 33 Sozialgesetzbuch Achtes Buch](#) in den Haushalt aufgenommen haben.
-

Was ist eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit? ∨

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit kann beispielsweise gegeben sein, wenn ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder / Verwandte die Betreuung des Kindes oder – bei Geschwistern – der Kinder übernehmen können.

Personen, die einer Corona-Risikogruppe angehören, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung (zum Beispiel Großeltern).

Die Frage, ob im Einzelfall eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vorliegt, ist durch die sorgeberechtigten Personen selbst zu entscheiden. Das gilt auch für die Frage, ob es im Einzelfall (zum Beispiel je nach pandemischer Lage) zumutbar ist, das Kind in eine angebotene Notbetreuung zu geben.

In welchen Fällen besteht kein Anspruch auf Entschädigung? ∨

Ein Entschädigungsanspruch besteht insbesondere in folgenden Fällen nicht:

- bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber
- bei zumutbarer ortsflexibler Arbeitsmöglichkeit oder anderen flexiblen Arbeitsmodellen (das kann auch Homeoffice sein)
- bei angeordneter Kurzarbeit
- bei vorhandenem Zeitguthaben (muss vorrangig abgebaut werden)
- wenn die Schule oder Betreuungseinrichtung ohnehin wegen Schul- oder Betriebsferien geschlossen ist

* Wie verhält sich der Erhalt von Kinderkrankengeld nach § 45 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch zum Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz? ✓

Gesetzlich pflichtversicherte Eltern können in den Jahren **2021, 2022 und 2023** bei der Krankenkasse pro Kind und Elternteil 30 statt 10 Tage Kinderkrankengeld beantragen, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 65 Tage. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch auf 60 Tage pro Kind und Elternteil, maximal bei mehreren Kindern auf 130 Tage.

Der Anspruch besteht laut § 45 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch auch, wenn ein Kind zu Hause betreut werden muss, weil Schulen, Kitas oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zum Betreuungsangebot der Kita eingeschränkt wurde.

Der Anspruch besteht auch, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder das Kind aufgrund einer behördlichen Empfehlung die Schule, Kita oder Einrichtung für Behinderte nicht besucht.

Eltern können das Kinderkrankengeld auch beantragen, wenn sie im Homeoffice arbeiten können.

Das Kinderkrankengeld beträgt 90 Prozent des Nettoverdienstes.

Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld wegen Schul- oder Kitaschließung oder wegen Aufhebung der Präsenzpflicht an Schulen bzw. Einschränkung der Betreuungsangebote der Kita beansprucht, kann für diese Arbeitstage nicht gleichzeitig ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz geltend gemacht werden. Die Eltern haben also ein **Wahlrecht** zwischen der Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes oder der Entschädigungsleistung nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz. Im Übrigen sind die beiden Regelungen aber getrennt voneinander zu betrachten. Insbesondere werden in Anspruch genommene Kinderkrankengeldtage nicht auf die 10-beziehungsweise 20-wöchige Maximalbezugszeit des Anspruchs nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz angerechnet.

Im (Online-)Antrag nach § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz müssen die Antragsteller wahrheitsgemäß bestätigen, dass für die beantragten Entschädigungstage nicht bereits Kinderkrankengeld in Anspruch genommen wurde.

Was ist, wenn die Kita während der Schulferien normalerweise geöffnet hat? ✓

Ist die Kita während der Ferien geöffnet oder bietet eine Ferienbetreuung an, besteht während dieser Zeit ein Anspruch auf Entschädigung, wenn das Kind die Kita unter normalen Umständen besucht hätte und nicht ohnehin ein Urlaub geplant war.

Entfällt der Anspruch, wenn es möglich ist, im Homeoffice zu arbeiten? ∨

Es kann sich um eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit handeln, soweit die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (zum Beispiel Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist.

Ob die Nutzung zumutbar ist, ist im Einzelfall zu entscheiden. Kriterien hierfür sind die Art und Dauer der Tätigkeit.

Arbeitgebern wird empfohlen, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besprechen, in welchem Umfang die Arbeit im Homeoffice neben der Kinderbetreuung realisiert werden kann. Sofern dies aufgrund der Doppelbelastung unzumutbar ist, muss dies vom Arbeitgeber bei der Antragstellung bestätigt werden. Es besteht dann der Anspruch aus [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#).

In der Begründung des [Gesetzes zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen](#) hat der Gesetzgeber nun klargestellt, dass jedenfalls in Fällen, in denen der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer der genannten Einrichtungen abzusehen, der Anspruch unabhängig davon bestehen soll, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.

Für welchen Zeitraum kann Entschädigung beantragt werden? ∨

Der Entschädigungsanspruch steht jeder erwerbstätigen Person für längstens zehn Wochen pro Jahr zu. Für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr.

Der Jahreszeitraum beginnt (gemäß der Klarstellung durch das „[Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen](#)“, in Kraft ab 31. März 2021) mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach § 5 Absatz 1 Satz 1 (zum 28. März 2020). Damit beginnt der Jahreszeitraum jeweils am 29. März 2021 und am 29. März 2022 neu zu laufen.

Die Regelung des [§ 56 Absatz 1a Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#) gilt bis zum 23. September 2022.

Kann die Entschädigung auch tageweise geltend gemacht werden? ∨

Der Maximalzeitraum von zehn beziehungsweise zwanzig Wochen muss nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Er kann auf mehrere Monate aufgeteilt werden beziehungsweise tageweise geltend gemacht werden.

Für den Fall, in denen die zehn beziehungsweise zwanzig Wochen nicht an einem Stück in Anspruch genommen wird, ist dieser Zeitraum in Arbeitstage umzurechnen.

- Bei einer 5-Tage-Woche: 50 beziehungsweise 100 Arbeitstage
- Bei einer 4-Tage-Woche: 40 beziehungsweise 80 Arbeitstage

- Bei einer 3-Tage-Woche: 30 beziehungsweise 60 Arbeitstage
- Bei einer 2-Tage-Woche: 20 beziehungsweise 40 Arbeitstage
- Bei einer 1-Tage-Woche: 10 beziehungsweise 20 Arbeitstage

Eine Verteilung auf einzelne Stunden ist nicht vorgesehen. Das bedeutet im Einzelfall, dass auch bei Teilzeittätigkeit, sofern jeden Tag nur wenige Stunden gearbeitet wird, entsprechend ein Tag vom Gesamtumfang verbraucht wird.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April an 6 Tagen nur jeweils vormittags arbeiten (50 Prozent des Tages). Damit entfiel (gerundet) 23 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 halbe (3 ganze) Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Der Verdienstaufschlag (brutto) beträgt somit 460 Euro (23 Prozent x 2.000 Euro). Der Arbeitnehmer verliert aber 6 seiner insgesamt 30 Entschädigungstage.

Wie hoch ist die Entschädigung? ∨

Die Berechnung der Entschädigung erfolgt auf der Grundlage des Verdienstaufschlags. Ersetzt werden 67 Prozent des Nettoverdienstaufschlags, höchstens 2.016 Euro pro Monat.

Da der Anspruch auf Entschädigung nach [§ 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz](#) nicht auf einen zusammenhängenden Zeitraum bezogen ist, kann eine Entschädigung nur für konkrete Arbeitstage gewährt werden. Erstattet wird deshalb der Verdienstaufschlag pro Arbeitstag x der Anzahl der Arbeitstage mit Betreuungshindernis. Eine Entschädigung an gesetzlichen Sonn- und Feiertagen besteht daher nicht.

Darüber hinaus werden jeweils die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung erstattet ([§ 57 Infektionsschutzgesetz](#)) beziehungsweise – soweit keine gesetzliche Pflichtversicherung besteht – die diesbezüglichen Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang ([§ 58 Infektionsschutzgesetz](#)). Bemessungsgrundlage ist jeweils 80 Prozent des der Entschädigung nach [§ 56 Infektionsschutzgesetz](#) zugrundeliegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens.

Was sind entschädigungsfähige Entgeltbestandteile? ∨

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung bzw. Pflicht zur Absonderung vor dem 31. März 2021 gilt Folgendes:

Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstaufschlags zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltausfallprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sowie Mehrarbeitsvergütung zählen dazu, soweit sie sozialversicherungspflichtig sind, die steuerfreien Grenzen überschreiten und planmäßig anfallen. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn der betroffene Arbeitnehmer bereits im Voraus, zum Beispiel durch den Schichtplan für den Dienst eingeteilt war.

Überschreitet das Grundgehalt 25 Euro pro Stunde oder werden die Zuschläge pauschalisiert gezahlt, werden sie ebenfalls angerechnet. Vergütung für ungeplant anfallende Mehrarbeit wird für den Verdienstaussfall nicht berücksichtigt. Auch einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Erfolgte die Schul- oder Kitaschließung bzw. Pflicht zur Absonderung ab dem 31. März 2021 gilt Folgendes:

Zum Arbeitsentgelt, das für die Berechnung des Verdienstaussfalls zu Grunde gelegt wird, gehört alles, was an den Arbeitnehmer an monatlich laufenden Bezügen für seine regelmäßige Arbeitszeit ausbezahlt wird. Es gilt das Entgeltausfallprinzip. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zählen dazu.

Vergütung für ungeplant anfallende (fiktive) Mehrarbeit wird für den Verdienstaussfall nicht berücksichtigt. Ist die Mehrarbeit im betreffenden Arbeitsverhältnis jedoch üblich und findet regelmäßig statt, so wird die entsprechende Mehrarbeitsvergütung berücksichtigt. Einmalige Zahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Provisionen und Erfolgsprämien bleiben außen vor.

Wie errechnet sich der Bruttoverdienstaussfall?

Der Bruttoverdienstaussfall wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit und dem monatlichen Einkommen/Lohn ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, das heißt sie entspricht der Anzahl der Betreuungstage geteilt durch die Anzahl der regulären **Arbeitstage** pro Monat. Die Anzahl der Betreuungstage sind die Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer seiner Arbeit aufgrund des Betreuungshindernisses nicht nachgehen konnte. Die Anzahl der regulären Arbeitstage pro Monat ergibt sich aus der Anzahl der regulären Arbeitstage pro Woche (zwischen Montag und Freitag), multipliziert mit der durchschnittlichen Anzahl an Arbeitswochen pro Monat von 4,286. Damit gilt: Entfallene Arbeitszeit = Betreuungstage in diesem Monat/Reguläre Anzahl an Arbeitstagen pro Monat. Zur Berechnung des Bruttoverdienstaussfalls wird der monatliche Brutto-Lohn mit dem Anteil der entfallenen Arbeitszeit multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April 6 Tage nicht arbeiten. Damit entfiel (gerundet) 47 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Der Bruttoverdienstaussfall beträgt somit 940 Euro (47 Prozent x 2.000 Euro).

* Wie wird der Nettoverdienstaussfall des Arbeitnehmers berechnet?

Soweit ein Arbeitnehmer in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversichert ist, müssen vom Bruttoverdienstaussfall die Steuern und die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden. Der Nettoverdienstaussfall errechnet sich, indem die sogenannte Nettoentgelt Differenz gebildet wird. Das bedeutet, dass zunächst Bruttosollentgelt und Bruttoistentgelt in Nettosollentgelt und Nettoistentgelt umzuwandeln sind und sodann das Nettoistentgelt vom Nettosollentgelt in Abzug zu bringen ist. Der hiernach errechnete Wert stellt den Nettoverdienstaussfall dar. Im Antrag ist unter anderem der

hiernach errechnete Nettoverdienstausschlag anzugeben. Die Umrechnung zu 67 Prozent erfolgt systemseitig.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 5.000 Euro brutto (Steuerklasse I) und hatte im Juni an der Hälfte seiner Arbeitstage ein Betreuungsproblem. Damit entfiel 50 Prozent seiner Arbeitszeit. Sein Bruttoistentgelt beträgt folglich 2.500 Euro. Gemäß der Umrechnungstabelle nach [Verordnung über die pauschalieren Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020 \(SGB III EntGV 2020\)](#) beträgt das Nettosollentgelt 2.953,28 Euro und das Nettoistentgelt 1.698,11 Euro. Der Nettoverdienstausschlag liegt bei 2.953,28 Euro - 1.698,11 Euro = 1.255,17 Euro.

Für Fälle ab 2021 erfolgt die Berechnung nach der Umrechnungstabelle ([LVO-Abzugstabelle die das Bundesministerium für Gesundheit auf seiner Website veröffentlicht](#)) in der für das jeweilige Jahr geltenden Fassung, die in dem für die Antragstellung zu nutzenden Fachverfahren auf dem [Online-Portal Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz](#) für die Plausibilisierung des Antrags hinterlegt ist.

Wie erfolgt die Umrechnung von brutto auf netto bei Arbeitnehmern, die nicht gesetzlich pflichtversichert sind? v

Ist ein Arbeitnehmer in einzelnen Sozialversicherungszweigen nicht gesetzlich pflichtversichert, muss zur Berechnung des Nettoverdienstausschlages ein Abzug an „entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang“ vorgenommen werden, [ 56 Absatz 3 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#). Im Vergleich zu seinem regulären Arbeitsentgelt erhält der nicht in sämtlichen Sozialversicherungszweigen gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer also einen geringeren Nettoentschadigungsbetrag in Vorleistung des Arbeitgebers ausbezahlt. Es werden ihm „fiktive“ Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Was sind Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang? v

Es handelt sich um die tatsächlichen Aufwendungen des betreffenden Arbeitnehmers zur sozialen Sicherung (zum Beispiel um seine Beiträge zur privaten Krankenversicherung). Sie sind der Höhe nach begrenzt auf die fiktiven Beiträge, die in der jeweiligen gesetzlichen Pflichtversicherung anfallen würden („angemessener Umfang“).

Wer erhält die Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang erstattet? v

Der Arbeitgeber hat nur bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer in Vorleistung zu treten, [ 57 Infektionsschutzgesetz](#). Eine Vorleistungspflicht trifft ihn also selbst dann nicht, wenn ein freiwillig gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer sogenannter Firmenzahler ist. Dasselbe gilt für etwaige Zuschüsse nach [ 257 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch, 61 Sozialgesetzbuch Elftes Buch](#). Der betreffende Arbeitnehmer kann insoweit einen eigenen Erstattungsantrag nach [ 58 Infektionsschutzgesetz](#) stellen.

Soweit ein Arbeitgeber die Beiträge des freiwillig gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers aus Praktikabilitätsgründen entgegen § 57 Infektionsschutzgesetz selbst in Vorleistung abgeführt hat, erhält er diese gleichwohl erstattet. Es wird davon ausgegangen, dass er die Beiträge in Vertretung seines Arbeitnehmers abgeführt hat und der Arbeitnehmer seinen Erstattungsanspruch nach § 58 Infektionsschutzgesetz an den Arbeitgeber abgetreten hat. In diesen Fällen sind die abgeführten Beiträge entgegen der Formulierungen im Online-Antrag bei den erbrachten Beiträgen des in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers einzutragen. Der Hinweis, dass bei freiwillig gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern keine Eintragungen vorzunehmen sind, kann insoweit ignoriert werden.

Erhält der Arbeitgeber bei gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge jeweils die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erstattet? ✓

Der Arbeitgeber hat sowohl bezüglich der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteile in Vorleistung zu gehen und erhält insoweit auch beide erstattet.

In welcher Höhe erhält der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge der gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer erstattet? ✓

Es ist eine Verhältnisrechnung vorzunehmen. Das Brutto-Sollentgelt ist prozentual aufzuteilen in den Entschädigungsanteil und das für geleistete Arbeit gezahlte Brutto-Istentgelt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April 6 Tage nicht arbeiten. Damit entfiel (gerundet) 47 Prozent seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Die im April abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge werden jeweils zu 47 Prozent erstattet.

* Werden die Umlagen U1, U2 und U3 erstattet? ✓

Gemäß § 57 Infektionsschutzgesetz sind während des Bezuges von Leistungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz, auch soweit sie vom Arbeitgeber vorausgeleistet werden, weiterhin alle drei Umlagen zu zahlen. Die Umlagen U1, U2 und/oder U3 werden daher erstattet, wenn diese hinsichtlich des betreffenden Arbeitnehmers tatsächlich angefallen sind beziehungsweise abgeführt wurden.

Wie wird die Entschädigung bei Selbständigen berechnet? ✓

Die für die Berechnung des Verdienstauffalls des Arbeitnehmers maßgebenden Regelungen gelten für die Berechnung des Verdienstauffalls des Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass **ein Zwölftel des Arbeitseinkommens** (§ 15 Sozialgesetzbuch Viertes Buch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist, § 56 Absatz 3 Satz 5 Infektionsschutzgesetz.

* Wo und wie ist der Antrag zu stellen?

Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses längstens jedoch für zehn Wochen, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, für längstens für zwanzig Wochen pro Jahr die Entschädigung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer in Vorleistung ausbezahlen, [§ 56 Absatz 5 Satz 2 Infektionsschutzgesetz](#). Der Jahreszeitraum beginnt mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach [§ 5 Absatz 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#) (zum 28. März 2020). Damit beginnt der Jahreszeitraum am 29. März 2021 neu zu laufen.

Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber sodann **auf Antrag von der zuständigen Behörde** (seit 1. Januar 2023 das Gesundheitsamt Mannheim) erstattet ([§ 56 Absatz 5 Satz 3 Infektionsschutzgesetz](#)).

Die Antragstellung erfolgt online über das [Online-Portal ifsg-online.de](#). Dort finden Sie weitere Informationen zur Antragsstellung und den insoweit beizufügenden Nachweisen. Die zuständige Behörde kann auf Nachfrage zur Vermeidung unbilliger Härten auf eine Übermittlung durch Datenfernübertragung verzichten. Eine unbillige Härte liegt insbesondere dann vor, wenn die Schaffung der technischen Möglichkeiten für eine Online-Antragstellung nur mit einem nicht unerheblichen finanziellen Aufwand möglich wäre, beispielsweise soweit kein funktionsfähiger Computer oder kein Internet zur Verfügung steht.

Gemäß [§ 56 Absatz 11 Satz 1 Infektionsschutzgesetz](#) sind die Anträge nach [§ 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz](#) innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach dem Ende der vorübergehenden Schließung, der Untersagung des Betretens, der Schul- oder Betriebsferien, der Aufhebung der Präsenzpflicht, der Einschränkung des Kinderbetreuungsangebotes oder der Aufhebung der Empfehlung nach [Absatz 1a Satz 1 Nummer 1](#) bei der zuständigen Behörde zu stellen.

* Was ist dem Online-Antrag nach § 56 Abs. 1a beizufügen?

Dem Online-Antrag ist nicht mehr eine sogenannte Negativbescheinigung beizufügen, die von der betreffenden Einrichtung auszufüllen und zu unterzeichnen ist. Sie wird nur noch im Einzelfall von der zuständigen Behörde nach Antragseingang angefordert.

Im Falle einer Absonderung des Kindes ist dem Online-Antrag entweder eine gegenüber dem Kind ergangene Absonderungsanordnung oder eine von der zuständigen Behörde (Gesundheitsamt oder Ortspolizeibehörde) ausgestellte Bescheinigung über die Pflicht zur Absonderung beizufügen.

Soweit sich das Kind aufgrund eines positiven Testergebnisses absondern musste, kann auch die von der testenden Stelle auszustellende Bescheinigung über den positiven Antigentest oder der Nachweis über das positive PCR-Testergebnis vorgelegt werden.

Bei Selbständigenanträgen ist der Einkommensnachweis des Vorjahres vorzulegen sowie eine Bescheinigung des Einkommensausfalls im maßgeblichen Zeitraum (wenn vorliegend).

Link dieser Seite:

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/aktuelle-infos-zu-corona/fragen-und-antworten-rund-um-corona/faq-entschaedigungen>