



>edlohn

Entschädigungszahlung
nach dem
Infektionsschutzgesetz

Inhaltsverzeichnis

1	Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz	3
1.1	Fallkonstellationen	3
1.2	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG.....	4
1.3	Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG Quarantäne	5
1.4	Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG Kinderbetreuung.....	9
1.5	Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB	14
1.6	Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95 bis 109 SGB III.....	15
1.7	Zuständige Behörden der einzelnen Bundesländer	15
2	Berechnung von Brutto- und Nettoverdienstaufschlag.....	19
2.1	Bruttoverdienstaufschlag bei Quarantäne	19
2.2	Bruttoverdienstaufschlag bei Kinderbetreuung	19
2.3	Nettoverdienstaufschlag Quarantäne und Kinderbetreuung	20
2.3.1	Beispiel Festbezugsempfänger	21
2.3.2	Beispiel Zeitlohnempfänger	22
3	Leistung Entschädigungszahlung	23
4	Übersicht Fehlzeiten.....	24

© 2021 by eurodata AG

Großblittersdorfer Str. 257-259, D-66119 Saarbrücken

Telefon +49 681 8808 0 | Telefax +49 681 8808 300

Internet: www.eurodata.de E-Mail: info@eurodata.de

Version: 1.10
Stand: 28.04.2021

Diese Dokumentation wurde von **eurodata** mit der gebotenen Sorgfalt und Gründlichkeit erstellt. **eurodata** übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der Angaben in der Dokumentation. Weiterhin übernimmt **eurodata** keine Haftung gegenüber den Benutzern der Dokumentation oder gegenüber Dritten, die über diese Dokumentation oder Teile davon Kenntnis erhalten. Insbesondere können von dritten Parteien gegenüber **eurodata** keine Verpflichtungen abgeleitet werden. Der Haftungsausschluss gilt nicht bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit und soweit es sich um Schäden aufgrund der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit handelt.

1 Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) trat am 01.01.2001 in Kraft und stellte das System der meldepflichtigen Krankheiten in Deutschland auf eine neue Basis. Das IfSG regelt, welche Krankheiten bei Verdacht, Erkrankung oder Tod und welche labordiagnostischen Nachweise von Erregern meldepflichtig sind. Weiterhin legt das Gesetz fest, welche Angaben von den Meldepflichtigen gemacht werden und welche dieser Angaben vom Gesundheitsamt weiter übermittelt werden. Zusätzlich werden die Meldewege dargestellt, Muster der Meldebögen und Informationen über Belehrungen sind abrufbar. Mit der Einführung des IfSG wurden in Deutschland Falldefinitionen zur routinemäßigen Übermittlung der meldepflichtigen übertragbaren Krankheiten eingeführt.

Für weitergehende Informationen lesen Sie bitte hier:

<http://www.ifsg-online.de/index.html>

1.1 Fallkonstellationen

Aufgrund der Corona-Pandemie können grundsätzlich folgende Ansprüche bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstehen:

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Entschädigungszahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)
- Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95 bis 109 SGB III

Achtung:

edlohn kann keine Empfehlung aussprechen, welcher der oben genannten Sachverhalte vorliegt. Bitte wenden Sie sich zur Klärung dieser Fragen an einen Arbeitsrechtler.

1.2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG

Hat sich ein Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert, kann er aufgrund der Krankheit arbeitsunfähig sein. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Arbeitgeber zahlt für längstens 6 Wochen das ausgefallene Arbeitsentgelt. Vorerkrankungszeiten sind nicht anzurechnen, ebenso wie die Zeit, in der ggf. eine Entschädigung nach dem IfSG geleistet wurde.

Das fortgezahlte Arbeitsentgelt wird dem Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet, wenn er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt.

Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer eine Lohnersatzleistung in Form von Krankengeld von der Krankenkasse.

Umsetzung in >edlohn:

Liegt dieser Fall vor, verwenden Sie die bekannten Fehlzeiten **Krank/Kur mit Entgeltfortzahlung** oder **Krank nach Entgeltfortzahlung mit Krankengeld** und stellen Sie (falls Sie am U1-Verfahren teilnehmen) einen Erstattungsantrag bei der zuständigen Krankenkasse.

1.3 Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG Quarantäne

Durch das Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist geregelt, dass in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Beschäftigungsverbot unterliegt oder von der Behörde unter Quarantäne gestellt wird, grundsätzlich gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalles hat.

Für den Anspruch auf eine Entschädigung muss die Quarantäne von Amtswegen angeordnet werden. Eine freiwillige, ärztlich empfohlene oder aus betrieblichen Gründen angeordnete Quarantäne ist nicht erstattungsfähig nach § 56 IfSG. Werden Arbeitnehmer aus diesem Grund freigestellt, muss der Arbeitgeber das Entgelt fortgezahlt werden.

Für die ersten 6 Wochen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung der Entschädigungszahlung durch seinen Arbeitgeber. Von der 7. Woche an, ist für die Auszahlung der Entschädigungszahlung die Behörde zuständig.

Als Verdienstausfall gilt für die ersten 6 Wochen das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zusteht (Netto-Arbeitsentgelt).

Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Dies ist die Behörde, die das Beschäftigungsverbot oder die Quarantäne ausgesprochen hat.

Vom Beginn der 7. Woche an wird die Entschädigung in Höhe des Krankengelds nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Umsetzung in >edlohn:

Sowohl die Berechnung des Verdienstaufalles als auch der spätere Antrag bei den Behörden sind außerhalb des Lohnabrechnungssystems durchzuführen.

Unter **Abrechnungsdaten** > **Lohnartengruppen** > **Unterstützung** > **Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG** finden Sie die entsprechende Lohnart zur Auszahlung der Entschädigungszahlung für den Nettoausfall, sowie die Eingabemerkmale zur Beitragsberechnung des ausgefallenen Bruttobetragtes.

Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG	
Entschädigung nach § 56 IfSG (stsv-frei) [€] :	<input type="text" value="0,00"/>
Ausfallbrutto Entschädigung Quarantäne [€] :	<input type="text" value="0,00"/>
Ausfallbrutto Entschädigung Kinderbetreuung [€] :	<input type="text" value="0,00"/>
Maximal mögliche Entschädigungszahlung gem. § 56 Abs. 1a IfSG [€] :	<input type="text" value="0,00"/>

Bei Nutzung dieser Lohnart erfolgt die erforderliche Aufzeichnung im Lohnkonto.

Die Entschädigungszahlung ist steuerfrei auszuführen, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt und wird daher auf der Lohnsteuerbescheinigung in der Zeile 15 ausgewiesen.

Die Entschädigung ist beitragspflichtig. Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge beträgt 100 % des Bruttoarbeitsentgelts. Die Beiträge sind vollständig vom Arbeitgeber zu tragen und abzuführen, können allerdings von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet werden.

Für die Verbeitragung erfassen Sie das ausgefallene Brutto in dem Feld **Ausfallbrutto Entschädigung Quarantäne**. Das Lohnkonto ist um die Beitragsanteile des Ausfallbruttos entsprechend erweitert.

02999/3002 Demo Handbuch Saarbrücker Str. 1 66119 Saarbrücken								
Pers-Nr: 000009			Name, Vorname: Wichtig, Willy					
	Summe	Vortrag	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni
Personengruppe			101	101	101	101	101	101
Tätigkeitsmerkmal			711044211	711044211	711044211	711044211	711044211	711044211
Mehrfachbeschäftigung			Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
3.2 Ausgangswerte								
Brutto lfd Bezug	9754,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2224,00
Brutto gesamt	9754,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2224,00
Vergleichsnetto	964,20		0,00	964,20	0,00	0,00	0,00	0,00
beitröfl. Einnahme gem §23c	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ausfallbrutto Quarantäne	500,00							500,00
3.3 Krankenversicherung								
KV-Tage	177		30	27	30	30	30	30
KV-Brutto lfd	9754,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2224,00
KV AN-Anteil lfd	717,21		94,86	87,91	133,61	133,61	133,61	133,61
KV AG-Anteil lfd	794,71		94,86	87,91	133,61	133,61	133,61	211,11
davon KV AG-Anteil Entschädigung	77,50							77,50
KV-Beitrag gesamt	1511,92		189,72	175,82	267,22	267,22	267,22	344,72
3.4 Rentenversicherung								
RV-Tage	177		30	27	30	30	30	30
RV-Brutto lfd	9754,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2224,00
RV AN-Anteil lfd	860,64		113,83	105,49	160,33	160,33	160,33	160,33
RV AG-Anteil lfd	953,64		113,83	105,49	160,33	160,33	160,33	253,33
davon RV AG-Anteil Entschädigung	93,00							93,00
RV-Beitrag gesamt	1814,28		227,66	210,98	320,66	320,66	320,66	413,66
3.5 Arbeitslosenversich								
AV-Tage	177		30	27	30	30	30	30
AV-Brutto lfd	9754,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2224,00
AV AN-Anteil lfd	111,06		14,69	13,61	20,69	20,69	20,69	20,69
AV AG-Anteil lfd	123,06		14,69	13,61	20,69	20,69	20,69	32,69
davon AV AG-Anteil Entschädigung	12,00							12,00
AV-Beitrag gesamt	234,12		29,38	27,22	41,38	41,38	41,38	53,38

Weiterhin gibt es zur Abbildung dieses Sachverhaltes entsprechende Fehlzeiten:

- Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch AG wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne > **innerhalb der ersten 6 Wochen**
- Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch Behörde wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne > **nach Ablauf der 6 Wochen**

> Fehlzeit erstellen
✕

Sie legen eine Fehlzeit mit einem Beginndatum und einem Fehlzeitgrund fest. Das Fehlzeitende kann auch zu einem späteren Zeitpunkt durch **Bearbeiten** erfasst werden.

Grund:

Fehlzeitart	Anzahl
▼ Fehlzeiten	
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch AG wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne	0
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch Behörde wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne	0

Die Erfassung der Fehlzeiten ist notwendig, um erforderliche DEÜV-Meldungen auszulösen. In den ersten 6 Wochen laufen die SV-Tage und die Mitgliedschaft weiter. Hierzu verwenden Sie die Fehlzeit **Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch AG wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne**.

Sollte die Quarantäne länger als 6 Wochen andauern, ist der Arbeitnehmer mit Meldegrund 30 abzumelden und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung mit Meldegrund 10 anzumelden. Hiermit endet dann auch die versicherungspflichtige Beschäftigung. Hierzu verwenden Sie die Fehlzeit **Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch Behörde wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne**.

1.4 Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG Kinderbetreuung

Zum 30.03.2020 wurde im Infektionsschutzgesetz zusätzlich eine Regelung zur Entschädigung für Verdienstauffälle, die durch die Schließung von Einrichtungen zur Kinderbetreuung und von Schulen entstehen, mit aufgenommen.

Anspruchsberechtigt sind erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen sind. Sorgeberechtigt ist derjenige, dem die Personensorge für ein Kind zusteht. Steht das Kind in Vollzeitpflege und wurde in den Haushalt aufgenommen, steht den Pflegeeltern der Anspruch auf Entschädigung zu.

Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können.

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist die sog. Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule. Die Entschädigung ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn auf den anderen Elternteil, andere Familienmitglieder oder Verwandte zurückgegriffen werden kann. Personen, die einer Risikogruppe angehören, gelten nicht als zumutbare Betreuungsmöglichkeit (z.B. Großeltern). Während einer Kurzarbeit wird keine Entschädigung gezahlt.

Der Entschädigungsanspruch ist ausgeschlossen, wenn eine Schließung ohnehin erfolgen würde (z. B. wegen Schulferien, an Feiertagen oder Wochenenden).

Ebenso ist ein Entschädigungsanspruch ausgeschlossen, wenn das Kind krank wird und zu Hause gepflegt werden muss. Die Pflege des kranken Kindes ist hier vorrangig.

Die Entschädigung beträgt 67 % des Nettoeinkommens und wird für bis zu 10 Wochen gewährt bzw. 20 Wochen für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein betreut oder pflegt. Der Maximalzeitraum von 10 oder 20 Wochen muss nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Der Entschädigungszeitraum braucht nicht zusammenhängend zu verlaufen.

Die Entschädigung ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 € begrenzt.

Arbeitnehmer sind während der Entschädigungsleistung weiterhin sozialversichert. Bemessungsgrundlage für die Beiträge sind 80 % des Arbeitsentgelts, von dem die Entschädigung berechnet wurde.

Bitte beachten Sie die Neuerungen bezüglich der Antragstellung, die auf

<https://www.ifsg-online.de/antrag-bei-einem-betreuungserfordernis.html>

veröffentlicht sind:

WER STELLT DEN ANTRAG AUF ENTSCHÄDIGUNG?

Wie Sie die Entschädigung erhalten, hängt von der Art Ihrer Beschäftigung ab:

Entschädigungen bei einem Betreuungserfordernis

Arbeitnehmer*in

Sie erhalten die Entschädigung als Lohnfortzahlung für Zeiträume.

- Bis 29.03.2021: für sechs Wochen direkt von Ihrem Arbeitgeber ausbezahlt. Falls Ihr Arbeitgeber Ihnen den Verdienstausfall darüber hinaus nicht weiter erstattet, müssen Sie ab der siebten Woche selbst einen Entschädigungsantrag bei der zuständigen Behörde stellen
- Ab 29.03.2021: für die gesamte Dauer direkt von Ihrem Arbeitgeber ausbezahlt.

Informationen zur Antragstellung und die Online-Anträge finden Sie [hier](#).

Arbeitgeber*in

Sie können sich ihre Aufwendungen von der zuständigen Behörde erstatten lassen. Für Zeiträume

- Bis 29.03.2021: Sie können – entsprechend der Vorleistungspflicht – für 6 Wochen eine Entschädigung erhalten. Falls Sie auch nach diesem Zeitraum Ihren Arbeitnehmer*innen den Verdienstausfall erstatten, können Sie auch hierfür eine Erstattung beantragen.
- Ab 29.03.2021: Sie können eine Entschädigung für den gesamten Zeitraum erhalten.

Umsetzung in >edlohn:

Sowohl die Berechnung des Verdienstaufalles als auch der spätere Antrag bei den Behörden sind außerhalb des Lohnabrechnungssystems durchzuführen.

Unter **Abrechnungsdaten** > **Lohnartengruppen** > **Unterstützung** > **Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG** finden Sie die entsprechende Lohnart zur Auszahlung der Entschädigungszahlung für den Nettoausfall, sowie die Eingabemerkmale zur Beitragsermittlung des ausgefallenen Bruttobetragtes.

Weiterhin hilft Ihnen das Merkmal **Maximal mögliche Entschädigungszahlung gem. § 56 Abs. 1a IfSG** bei der Berechnung der Entschädigungszahlung. Hier wird systemseitig die maximal mögliche Entschädigungszahlung errechnet.

2016 € : 30 Tage x Tage der Fehlzeit.

Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG	
Entschädigung nach § 56 IfSG (stsv-frei) [€] :	<input type="text" value=""/>
Ausfallbrutto Entschädigung Quarantäne [€] :	<input type="text" value="0,00"/>
Ausfallbrutto Entschädigung Kinderbetreuung [€] :	<input type="text" value="0,00"/>
Maximal mögliche Entschädigungszahlung gem. § 56 Abs. 1a IfSG [€] :	<input type="text" value="0,00"/>

Bei Nutzung dieser Lohnart erfolgt die erforderliche Aufzeichnung im Lohnkonto.

Die Entschädigungszahlung ist steuerfrei auszahlbar, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt und wird daher auf der Lohnsteuerbescheinigung in der Zeile 15 ausgewiesen.

Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Sozialversicherung sind 80 % des Arbeitsentgelts, von dem die Entschädigung berechnet wurde. Die Beiträge sind vollständig vom Arbeitgeber zu tragen und abzuführen, können allerdings von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet werden.

Für die Verbeitragung erfassen Sie das **komplette** ausgefallene Brutto in dem Feld **Ausfallbrutto Entschädigung Kinderbetreuung**. Die Bemessungsgrundlage von 80% wird systemseitig ermittelt. Das Lohnkonto ist um die Beitragsanteile des Ausfallbruttos entsprechend erweitert.

Lohnkonto								
02999/3002 Demo Handbuch Saarbrücker Str. 1 66119 Saarbrücken								
Pers-Nr: 000009			Name, Vorname: Wichtig, Willy					
	Summe	Vortrag	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni
Personengruppe			101	101	101	101	101	101
Tätigkeitsmerkmal			711044211	711044211	711044211	711044211	711044211	711044211
Mehrfachbeschäftigung			Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
3.2 Ausgangswerte								
Brutto lfd Bezug	9614,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2084,00
Brutto gesamt	9614,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2084,00
Vergleichsnetto	964,20		0,00	964,20	0,00	0,00	0,00	0,00
beitröfl Einnahme gem §23c	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ausfallbrutto Kinderbetreuung	450,00							450,00
3.3 Krankenversicherung								
KV-Tage	177		30	27	30	30	30	30
KV-Brutto lfd	9614,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2084,00
KV AN-Anteil lfd	717,21		94,86	87,91	133,61	133,61	133,61	133,61
KV AG-Anteil lfd	773,01		94,86	87,91	133,61	133,61	133,61	189,41
davon KV AG-Anteil Entschädigung	55,80							55,80
KV-Beitrag gesamt	1490,22		189,72	175,82	267,22	267,22	267,22	323,02
3.4 Rentenversicherung								
RV-Tage	177		30	27	30	30	30	30
RV-Brutto lfd	9614,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2084,00
RV AN-Anteil lfd	860,64		113,83	105,49	160,33	160,33	160,33	160,33
RV AG-Anteil lfd	927,60		113,83	105,49	160,33	160,33	160,33	227,29
davon RV AG-Anteil Entschädigung	66,96							66,96
RV-Beitrag gesamt	1788,24		227,66	210,98	320,66	320,66	320,66	387,62
3.5 Arbeitslosenversich								
AV-Tage	177		30	27	30	30	30	30
AV-Brutto lfd	9614,34		1224,00	1134,34	1724,00	1724,00	1724,00	2084,00
AV AN-Anteil lfd	111,06		14,69	13,61	20,69	20,69	20,69	20,69
AV AG-Anteil lfd	119,70		14,69	13,61	20,69	20,69	20,69	29,33
davon AV AG-Anteil Entschädigung	8,64							8,64
AV-Beitrag gesamt	230,76		29,38	27,22	41,38	41,38	41,38	50,02

Weiterhin gibt es zur Abbildung dieses Sachverhaltes entsprechende Fehlzeiten:

- Entschädigungszahlung (§ 56 Abs.1a IfSG) durch AG wegen der erforderlichen Beaufsichtigung eines Kindes > **innerhalb der ersten 6 Wochen**
- Entschädigungszahlung (§ 56 Abs.1a IfSG) durch Behörde wegen der erforderlichen Beaufsichtigung eines Kindes > **nach Ablauf der 6 Wochen**

> **Fehlzeit erstellen** ✕

Sie legen eine Fehlzeit mit einem Beginndatum und einem Fehlzeitgrund fest. Das Fehlzeitende kann auch zu einem späteren Zeitpunkt durch **Bearbeiten** erfasst werden.

Grund:

Fehlzeitart	Anzahl
▼ Fehlzeiten	
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1a IfSG) durch AG für Sorgeberechtigte wegen der erforderlichen Beaufsichtigun...	0
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1a IfSG) durch Behörde für Sorgeberechtigte wegen der erforderlichen Beaufsich...	0

Die Erfassung der Fehlzeiten ist notwendig, um erforderliche DEÜV-Meldungen auszulösen. In den ersten 6 Wochen laufen die SV-Tage und die Mitgliedschaft weiter. Hierzu erfassen Sie die Fehlzeit **Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1a IfSG) durch AG für Sorgeberechtigte wegen der erforderlichen Beaufsichtigung eines Kindes**.

Sollte die Betreuung länger als 6 Wochen andauern, ist der Arbeitnehmer mit Meldegrund 30 abzumelden und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung mit Meldegrund 10 anzumelden. Hiermit endet dann auch die versicherungspflichtige Beschäftigung. Hierzu erfassen Sie die Fehlzeit **Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1a IfSG) durch Behörde für Sorgeberechtigte wegen der erforderlichen Beaufsichtigung eines Kindes**.

1.5 Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB

Nach § 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist ein Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer bezahlten Sonderurlaub zu gewähren, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. Diese Verpflichtung des Arbeitgebers kann durch arbeitsvertragliche Regelungen oder aber auch durch Betriebsvereinbarungen aufgehoben werden.

Wird ein Arbeitnehmer also z.B. wegen Kontakt zu einer Krankheitsverdächtigen Person unter häusliche Quarantäne gestellt, kann er während dieser Zeit seiner Arbeitspflicht im Betrieb nicht nachkommen. Die Situation ist unproblematisch, wenn der Arbeitnehmer stattdessen auf einen häuslichen Arbeitsplatz (Homeoffice) ausweichen kann.

Fehlt es jedoch an einem häuslichen Arbeitsplatz, richtet sich der Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 616 BGB. Danach hat der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit Anspruch auf Arbeitsentgelt, wenn er unverschuldet keine Arbeit leisten kann. Davon ist zweifellos bei einer häuslichen Quarantäne auszugehen. Als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit wird in der Praxis ein Zeitraum von 3 Arbeitstagen bis zu 2 Wochen angenommen. Allerdings kann dieser Anspruch sowohl durch einen Arbeitsvertrag als auch durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

Auszubildende erhalten während dieser Zeit weiterhin ihre Vergütung. Der Anspruch darauf kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Solange ein Anspruch nach § 616 BGB besteht, besteht kein Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.

Für diese Freistellungen stehen Ihnen folgende Fehlzeiten zur Verfügung:

- Bezahlte Freistellung wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne
- Bezahlte Freistellung wegen freiwilliger Absonderung/Quarantäne

Begibt sich der Arbeitnehmer jedoch freiwillig in Quarantäne und besteht weder Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB noch auf Entschädigungszahlung nach IfSG, handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung.

Hierfür gibt es die Fehlzeit:

- Unbezahlte Freistellung wegen freiwilliger Absonderung/Quarantäne

Bei Nutzung dieser Fehlzeit laufen die SV-Tage und die Mitgliedschaft einen Zeitmonat (Achtung: nicht Kalendermonat) weiter. Danach ist der Arbeitnehmer mit Meldegrund 34 abzumeldenden und bei Wiederaufnahme der Arbeit mit Meldegrund 13 anzumelden.

1.6 Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95 bis 109 SGB III

Die Beschreibungen hierzu finden Sie:

https://www.edlohn.de/portal/dokumentation/beschreibungen/KUG-Kurzarbeitergeld_4_2020-1.pdf/view

https://www.edlohn.de/portal/dokumentation/beschreibungen/KUG-Kurzarbeitergeld_Ergaenzungen%20Corona.pdf/view

1.7 Zuständige Behörden der einzelnen Bundesländer

Die AOK hat auf ihrem Fachportal für Arbeitgeber eine Zusammenstellung der einzelnen Behörden der unterschiedlichen Bundesländer veröffentlicht. An die entsprechende Behörde wenden Sie sich, um die Erstattung der Entschädigungszahlung und die darauf entstandenen SV-Beiträge zu beantragen. Bitte beachten Sie hierzu auch die Fristen im jeweiligen Bundesland für die Beantragung der Entschädigung.

<https://www.aok.de/fk/rps/sozialversicherung/corona-informationen-fuer-arbeitgeber/arbeitsentgelt-waehrend-einer-quarantaene/>



Liste der Zuständigen Behörden für
Entschädigungsleistungen in der Corona-Krise



Zuständige Behörden für die Entschädigungsleistung nach § 56 des IfSG

(Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten
beim Menschen – Infektionsschutzgesetz) – Corona-Krise

BUNDESLAND/Region	Behörde	Kontaktmöglichkeit
Baden-Württemberg	Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter	
Bayern	Zuständig sind die Regierungsbezirke	https://www.freistaat.bayern/dokumente/behoerde/66776027377
Berlin	Senatsverwaltung für Finanzen	E-Mail: entschaedigung@senfin.berlin.de
Brandenburg	Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit Abteilung Gesundheit Dezernat G2 Wünsdorfer Platz 3 15806 Zossen	E-Mail: entschaedigung@lavg.brandenburg.de
Bremen	Ordnungsamt (für Bremen) Stresemannstraße 48 28207 Bremen	Telefon: 0421 3610 Telefon: 0421 115
Bremerhaven	Magistrat der Stadt Bremerhaven Hinrich-Schmalfeldt-Straße 42 Stadthäuser 27576 Bremerhaven	Telefon: 0471 5900 Telefax: 0471 2400 E-Mail: Stadtverwaltung@magistrat.bremerhaven.de
Hamburg	Zuständig sind die jeweiligen Bezirksämter Für den Hafенbereich und am Flughafen: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Billstraße 80, 20539 Hamburg	Hotline für Hamburg zum Coronavirus: Telefon: 040 428 284 000
Hessen	Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter	
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern Erich-Schlesinger-Str. 35 18059 Rostock	Telefon: 0381 331-59000 Telefax: 0381 33159045 E-Mail: poststelle.zentral@lagus.mv-regierung.de



Kontaktadressen

Stand: 3. April 2020 – keine Gewähr



**Liste der Zuständigen Behörden für
Entschädigungsleistungen in der Corona-Krise**



BUNDESLAND/Region	Behörde	Kontaktmöglichkeit
Niedersachsen	Zuständig sind die jeweiligen Gesundheitsämter	
Nordrhein-Westfalen	Landschaftsverband Rheinland	Hotline: 0800 9336397 E-Mail: ser@lvr.de
Rheinland	Fachbereich 54.32 50663 Köln	
Nordrhein-Westfalen	Landschaftsverband Westfalen-Lippe, LWL-Amt für Soziales	Hotline: 0800 9336397 E-Mail: ser@lwl.org
Westfalen-Lippe	Entschädigungsrecht 48133 Münster	
Rheinland-Pfalz	Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinallee 97-101 55118 Mainz	Hotline: 0800 575 8100 Telefon: 06131 967-0 E-Mail: poststelle-mz@lsjv.rlp.de
Saarland	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Franz-Josef-Röder-Straße 23 66119 Saarbrücken	Telefon: 0681 50 100
Sachsen	Landesdirektion Sachsen Referat 21 Altchemnitzer Straße 41 09120 Chemnitz	Telefon: 0371 532-2099
Sachsen-Anhalt	Landesverwaltungsamt Referat Gesundheitswesen, Pharmazie Ernst-Kamieth-Straße 2 06112 Halle (Saale)	Telefon: 0345 514-0
Schleswig-Holstein	Landesamt für soziale Dienste Steinmetzstraße 1-11 24534 Neumünster	Hotline: 04621 806 116 Fax: 04321 13338 E-Mail: lfsG@lasd.landsh.de
Thüringen	Thüringer Landesverwaltungsamt Referat 550 – Gesundheitswesen Jorge-Semprún-Platz 4 99403 Weimar	Telefon: 0361 57 3321 317 Fax: 0361 57 3321 305



Über die Seite <https://www.ifsg-online.de/index.html> kann der Antrag für einzelne Bundesländer online gestellt werden.

FÜR WELCHE BUNDESLÄNDER KANN DER ANTRAG HIER GESTELLT WERDEN?

Folgende Bundesländer bieten aktuell über diese Webseite eine Antragstellung an:

- Baden-Württemberg
- Brandenburg
- Bremen
- Hessen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

Sie können über diese Internetseite einen Online-Antrag stellen, wenn sich der Ort der Betriebsstätte/des Unternehmens in einem der teilnehmenden Bundesländer befindet. Falls nicht, wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Behörde.

Bitte stellen Sie den Antrag über das Onlineverfahren und nicht in Papierform. Onlineanträge werden bevorzugt bearbeitet. Bei Papieranträgen kommt es zu Verzögerungen.

2 Berechnung von Brutto- und Nettoverdienstaussfall

2.1 Bruttoverdienstaussfall bei Quarantäne

Grundsätzlich wird der Bruttoverdienstaussfall nach den Gegebenheiten des Entgeltfortzahlungsgesetzes ermittelt.

Laut <https://www.ifsg-online.de/index.html> berechnet sich der Bruttoverdienstaussfall bei Quarantäne und Tätigkeitsverbot folgendermaßen:

- **BEI QUARANTÄNE ODER TÄTIGKEITSVERBOT**

Der Bruttoverdienstaussfall wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, d.h. sie entspricht der Anzahl der **Kalendertage** mit Tätigkeitsverbot bzw. in Quarantäne in diesem Monat geteilt durch die Anzahl an Tagen in dem Monat. Die Anzahl der Tage mit Tätigkeitsverbot bzw. in Quarantäne sind die Tage, für die dieses/diese behördlich angeordnet wurde und kein Ausschlussgrund (z.B. Urlaub, 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 Bruttoverdienstaussfalls wird das monatliche Brutto-Einkommen/der monatliche Brutto-Lohn mit dem Anteil der entfallenen Arbeitszeit multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 € brutto und wurde vom 15.06. bis 29.06. in Quarantäne gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Kalendertagen in Quarantäne. Damit entfiel 50% seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 15 Kalendertage in Quarantäne/30 Kalendertage im Juni). Der Bruttoverdienstaussfall beträgt somit 1000 € (50% x 2.000 €).

2.2 Bruttoverdienstaussfall bei Kinderbetreuung

Grundsätzlich wird der Bruttoverdienstaussfall nach den Gegebenheiten des Entgeltfortzahlungsgesetzes ermittelt.

Laut <https://www.ifsg-online.de/index.html> berechnet sich der Bruttoverdienstaussfall bei Schließung von Schulen oder Betreuungseinrichtungen folgendermaßen:

- **BEI SCHLIESSUNG VON SCHULEN ODER BETREUUNGSEINRICHTUNGEN**

Der Bruttoverdienstaussfall wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit und dem monatlichen Einkommen/Lohn ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, d.h. 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 € brutto, hat eine Dreitagewoche und konnte aufgrund von Kinderbetreuung im April 6 Tage nicht arbeiten. Damit entfiel (gerundet) 47% seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 6 Arbeitstage / (3 Arbeitstage x 4,286 Wochen)). Der Verdienstaussfall (brutto) beträgt somit 940 € (47% x 2.000 €).

2.3 Nettoverdienstaussfall Quarantäne und Kinderbetreuung

Durch die im **Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen** enthaltende Änderung des Infektionsschutzgesetzes erfolgt die Berechnung des wegen Quarantäne ausgefallenen Entgeltes ab 31.03.2021 analog zur KUG-Berechnung gemäß § 106 SGB III.

Beachte:

edlohn kann bei der Auswahl der Berechnungsvariante zur Entschädigungszahlung keine Empfehlung geben. Bitte klären Sie mit der jeweiligen Gesundheitsbehörde, ob Sie für Fehlzeiten vor dem 31.03.2021 nach der bisherigen Variante oder der ab 31.03.2021 geltenden Berechnung vorgehen sollen.

ALT	NEU
<p>(3) 1 Als Verdienstaussfall gilt das <u>Arbeitsentgelt</u> (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). 2 Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. 3 Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstaussfall der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. 4 Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstaussfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.</p>	<p>(3) 1 Als Verdienstaussfall gilt das <u>Arbeitsentgelt</u>, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit <u>zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt)</u>. 2 <u>Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts sind die Regelungen des § 4 Absatz 1, 1a und 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend anzuwenden.</u> 3 <u>Für die Berechnung des Verdienstaussfalls ist die Netto-Entgelt Differenz in entsprechender Anwendung des § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zu bilden.</u> 4 Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. 5 Satz 1 gilt für die Berechnung des Verdienstaussfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.</p>

2.3.1 Beispiel Festbezugsempfänger

Gehalt Arbeitnehmer 2400 €

Quarantäne vom 12.04. bis 21.04.2021

Steuerklasse 1 mit 1 Kind

- Bruttoverdienstaufschlag (in diesem Beispiel Berechnungs-Variante nach der IfSG-Seite):

$$2400,00 \text{ €} : 30 \times 10 = 800,00 \text{ €}$$

- Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Sollentgelt von 2400,00 €

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
von €	bis €	Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
			€	€	€	€	€
2.390,00	2.409,99	1	1.117,00	1.145,70	1.260,27	937,00	915,45
		2	1.000,30	1.026,00	1.128,60	839,10	819,80

- Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Istentgelt von 1600,00 € (2400,00 € minus 800,00 €)

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
von €	bis €	Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
			€	€	€	€	€
1.590,00	1.609,99	1	804,40	827,90	857,60	687,09	662,80
		2	720,35	741,40	768,00	615,30	593,55

- Nettoausfallentgelt = Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Sollentgelt minus Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Istentgelt

$$1117,00 \text{ €} \text{ minus } 804,40 \text{ €} = \mathbf{312,60 \text{ €}}$$

- Der Wert von 312,60 € entspricht 67 % (Steuerklasse 1 mit 1 Kind) und wäre der Nettoverdienstaufschlag im Falle einer Entschädigungszahlung für Kinderbetreuung (§ 56 Abs. 1a IfSG)

- Handelt es sich jedoch um eine Entschädigungszahlung wegen Quarantäne ist dieser Betrag noch hochzurechnen.

$$312,60 \text{ €} : 67 \times 100 = \mathbf{466,57 \text{ €}}$$

2.3.2 Beispiel Zeitlohnempfänger

Stundenlohn Arbeitnehmer 15 €

Sollarbeitszeit April 160 Stunden > Sollentgelt 2400,00 €

Quarantäne vom 12.04. bis 21.04.2021

auf Quarantäne entfallende Arbeitszeit: 8 Arbeitstage x 8 Stunden

Steuerklasse 1 mit 1 Kind

- Bruttoverdienstausfall
8 Tage x 8 Stunden x 15 € = 960,00 €
- Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Sollentgelt von 2400,00 € (160 Stunden x 15 €)

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
von €	bis €	Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
			€	€	€	€	€
2.390,00	2.409,99	1	1.117,00	1.145,70	1.260,27	937,00	915,45
		2	1.000,30	1.026,00	1.128,60	839,10	819,80

- Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Istentgelt von 1440,00 € (2400,00 € minus 960,00 €)

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
von €	bis €	Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
			€	€	€	€	€
1.430,00	1.449,99	1	736,11	756,60	771,84	628,59	602,97
		2	659,20	677,55	691,20	562,92	539,97

- Nettoausfallentgelt = Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Sollentgelt minus Pauschalisiertes Nettoentgelt aus Istentgelt
 $1117,00 \text{ €} \text{ minus } 736,11 \text{ €} = \mathbf{380,89 \text{ €}}$
- Der Wert von 380,89 € entspricht 67 % (Steuerklasse 1 mit 1 Kind) und wäre der Nettoverdienstausfall im Falle einer Entschädigungszahlung für Kinderbetreuung (§ 56 Abs. 1a IfSG)
- Handelt es sich jedoch um eine Entschädigungszahlung wegen Quarantäne ist dieser Betrag noch hochzurechnen.
- $380,89 \text{ €} : 67 \times 100 = \mathbf{568,49 \text{ €}}$

3 Leistung Entschädigungszahlung

Für die Abrechnung von Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG wegen Kinderbetreuung und die Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG wegen Quarantäne wird beim Abrechnen jeweils eine Leistung pro Arbeitnehmer erzeugt. Im ETL-Standard ist diese Leistung mit der Nummer 262/5 hinterlegt.

> Leistungen zuordnen - 02999 ✕

Leistungszuordnung
 Sie können jeder Leistung eine Nummer und eine eigene Bezeichnung zuordnen.

✕
 Zugeordnete Leistungen
Kategorie: Alle ▾

Bezeichnung	Leistungsnummer	Eigene Bezeichnung
Entschädigungszahlung nach §56 IfSG wegen Kinderbetreuung	262/5	
Entschädigungszahlung nach §56 IfSG wegen Quarantäne	262/5	

↗ Exportieren...
ETL-Standard
OK
Abbrechen

4 Übersicht Fehlzeiten

Name der Fehlzeit	Anwendung	sv-rechtliche Behandlung
Krank/Kur mit Entgeltfortzahlung	Krankenschein (aufgrund Corona) in den ersten 6 Wochen	Keine Kürzung der SV-Tag Keine Meldung erforderlich, da SV-Tage und Arbeitsentgelt anfallen
Krank nach Entgeltfortzahlung mit Krankengeld	Krankenschein (aufgrund Corona) nach Ablauf von 6 Wochen	Kürzung der SV-Tage; Unterbrechungsmeldung (Grund der Abgabe=51) bei vollem Kalendermonat ohne Entgelt zum letzten SV-Tag vor Beginn der Sozialleistung / des Krankentagegeldes
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch AG wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne	Bescheid Behörde liegt vor, innerhalb der ersten 6 Wochen	SV-Tage/Mitgliedschaft laufen für die Dauer von längstens 6 Wochen der Entschädigungszahlung weiter
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs. 1 IfSG) durch Behörde wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne	Bescheid Behörde liegt vor, nach Ablauf der 6 Wochen	Abmeldung (Grund der Abgabe = 30) spätestens zum Ende der sechsten Woche der Fehlzeit Anmeldung bei Wiederaufnahme der Beschäftigung (Grund der Abgabe = 10)
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs.1a IfSG) durch AG wegen der erforderlichen Beaufsichtigung eines Kindes	Betreuungseinrichtungen für Kinder, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen vorübergehend geschlossen, innerhalb der ersten 6 Wochen	SV-Tage/Mitgliedschaft laufen für die Dauer des tatsächlichen Bezugs der Entschädigungszahlung - längstens jedoch für 6 Wochen - weiter.
Entschädigungszahlung (§ 56 Abs.1a IfSG) durch Behörde wegen der erforderlichen Beaufsichtigung eines Kindes	Betreuungseinrichtungen für Kinder, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen vorübergehend geschlossen, nach Ablauf 6 Wochen	Abmeldung (Grund der Abgabe = 30) spätestens zum Ende der sechsten Woche der Fehlzeit Anmeldung bei Wiederaufnahme der Beschäftigung (Grund der Abgabe = 10)
Bezahlte Freistellung wegen angeordneter Absonderung/Quarantäne	Entgeltfortzahlung § 616 BGB Bescheid Behörde liegt vor, AG zahlt Entgelt für die Zeit der Quarantäne weiter, AG erhält keine Erstattung nach IfSG	SV-Tage / Mitgliedschaft laufen weiter Keine Meldung erforderlich, da SV-Tage und Arbeitsentgelt anfallen
Bezahlte Freistellung wegen freiwilliger Absonderung/Quarantäne	Entgeltfortzahlung § 616 BGB AN begibt sich freiwillig auf Wunsch des AG in Quarantäne, AG zahlt	SV-Tage / Mitgliedschaft laufen weiter

	Entgelt für die Zeit der Quarantäne weiter, AG erhält keine Erstattung nach IfSG	Keine Meldung erforderlich, da SV-Tage und Arbeitsentgelt anfallen
Unbezahlte Freistellung wegen freiwilliger Absonderung/Quarantäne	AN begibt sich freiwillig auf eigenen Wunsch in Quarantäne, AG stellt für die Zeit der freiwilligen Quarantäne die Entgeltzahlung ein	SV-Tage / Mitgliedschaft laufen 1 Zeitmonat weiter bei mehr als einem Zeitmonat ohne Entgelt Abmeldung (Grund der Abgabe=34) Anmeldung bei Wiederaufnahme der Arbeit (Grund der Abgabe=13)