

Vermerk

Änderung des Infektionsschutzgesetzes im Fall des Wegfalls von Betreuungsmöglichkeiten (Kita- und Schulschließungen)

1. Inhalt der Neuregelung

Der bisherige Entschädigungsanspruch für sog. Ausscheider, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige, die einem behördlichen Tätigkeitsverbot unterliegen, wird **ausgeweitet auf erwerbstätige Sorgeberechtigte**, deren Betreuungsmöglichkeiten durch Schule oder Kita weggefallen sind. Im Einzelnen:

- Die Neuregelung für erwerbstätige Sorgeberechtigte soll mit Wirkung vom **30. März 2020** in Kraft treten und **zum 1. Januar 2021** wieder aufgehoben werden. Die Änderung gilt nach unserem Dafürhalten auch für bereits bestehende Kita- und Schulschließungen. Der Anspruch dürfte aber erst ab dem Inkrafttreten des Gesetzes (also zum 30. März 2020) greifen. Einen rückwirkenden Anspruch für Zeiträume vor dem 30. März 2020 sieht das Gesetz u. E. **nicht** vor.
- Die Neuregelung des **§ 56a Abs. 1a Satz 1 IfSG** lautet:

*„Werden **Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen** von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend **geschlossen** oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das **zwölfte Lebensjahr** noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie **keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit** sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen **Verdienstausfall**, erhalten sie eine **Entschädigung in Geld**.“*

- Die Entschädigung wird **in Höhe von 67 Prozent** des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstausfalls für längstens **sechs Wochen** gewährt. Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von **2.016 Euro** gewährt.
- **Sorgeberechtigt** ist, wem die Personensorge für ein Kind im vorgenannten Sinne nach § 1631 des Bürgerlichen Gesetzbuches zusteht. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern der Anspruch auf Entschädigung zu (§ 56a Abs. 1a Satz 4 IfSG).
- Ein Anspruch auf Entschädigung **besteht nicht**, soweit eine Schließung ohnehin wegen der **Schulferien** erfolgen würde (§ 56a Abs. 1a Satz 3 IfSG). Hier wird aktuell insbesondere der Zeitraum der Osterferien zu berücksichtigen sein.
- Anspruchsvoraussetzung ist zudem, dass **keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit** für das Kind sichergestellt werden kann. Anspruchsberechtigte haben

dies gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen (§ 56a Abs. 1a Satz 2 IfSG).

- Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit soll laut Gesetzesbegründung etwa dann vorliegen, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte **Notbetreuung** in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den **anderen Elternteil** zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder – bei Geschwistern – mehrerer Kinder wahrnehmen können. Personen, die einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, sollen nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ gelten.
- Weitere Anspruchsvoraussetzung ist wie bisher auch ein sog. **Verdienstaussfall**. Die Entschädigung soll damit subsidiär zu sämtlichen Entgeltfortzahlungstatbeständen sein.
 - Laut Gesetzesbegründung fehlt es daher an einem Verdienstaussfall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen **gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen** unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Der Entwurf lässt offen, ob hierzu auch die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach **§ 616 BGB** bei vorübergehender Verhinderung des Arbeitnehmers zählt. Das setzt voraus, dass die Verhinderung durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund für eine nicht erhebliche Zeit besteht. Nach unserer Auffassung liegt bei einer flächendeckenden pandemiebedingten Schließung von Betreuungseinrichtungen ein sog. **objektives Leistungshindernis** vor, das eine Anwendung des § 616 BGB ausschließt. Zudem ist ein Anspruch aus § 616 ohnehin auf nur wenige Tage beschränkt. Da die Frage um die Anwendbarkeit des § 616 BGB sowie um die Dauer eines Lohnfortzahlungsanspruches im Gesetzgebungsverfahren bekannt waren, spricht vieles dafür, dass auch der Gesetzgeber von einer fehlenden Anwendbarkeit des § 616 BGB in diesen Fällen ausgeht.
 - Ein Verdienstaussfall soll laut Gesetzesbegründung zudem auch dann ausscheiden, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch **Zeitguthaben** zusteht. Dieses soll **vorrangig** abzubauen sein. Gleiches soll gelten, soweit die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist.
 - Unklar ist, ob der Arbeitnehmer auch verpflichtet ist, bestehende **Urlaubsansprüche** vorrangig einzubringen. Hierzu führt das Bundesarbeitsministerium in einem **Informationsvermerk vom 24. März 2020** aus (vgl. Anlage):

„Urlaub für Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nach den Grundsätzen des § 7 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz festgelegt. Der Arbeitgeber ist auch befugt, für das Unternehmen oder für einzelne Abteilungen Betriebsferien unter Anrechnung der Urlaubsansprüche anzuordnen. Ordnet der Arbeitgeber zum Beispiel während der Kita- oder Schulschließung Betriebsferien an, haben betroffene Arbeitnehmer bezahlten Urlaub und ihnen entsteht kein Verdienstaussfall.“

*Ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer während der Kita- oder Schulschließung Erholungsurlaub von sich aus in Anspruch nehmen müssen, ist eine Frage der Zumutbarkeit. So dürfte es in der Regel zumutbar sein, den **Urlaub aus dem Vorjahr** zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Kita- oder Schulschließung einzusetzen. Auch **bereits vorab verplanter Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung in Anspruch genommen werden sollte, müsste verbraucht werden**. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können. Bei der Entschädigungsregelung wegen Kinderbetreuung handelt es sich - wie auch bei den Regelungen zum Kurzarbeitergeld (§§ 96 ff. SGB III) - um eine staatliche Auffangleistung.“*

Beim KuG wird gegenwärtig in dieser Situation so verfahren, dass der Urlaub des Vorjahres eingesetzt werden muss, der des laufenden Jahres jedoch nicht. Die Nachrangigkeitsausführungen in der Begründung zu § 56 Absatz 1a IfSG sind nach Auffassung des BMAS daran angelehnt. Sie zielen auf einen sachgerechten Ausgleich der Interessen aller Beteiligten.“

- Im Fall einer **Erkrankung** des Arbeitnehmers ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz gegenüber dem Entschädigungsanspruch vorrangig. Bei einem späteren Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gilt: Wird der Entschädigungsberechtigte erst später arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der **bei Eintritt** der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten ausbezahlt war, bestehen (§ 56 Abs. 7 IfSG).
- **Auszubildende** haben nach § 19 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b BBiG einen eigenständigen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gegen die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber.
- Wird dem Entschädigungsberechtigten **Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit** gewährt, geht der Anspruch auf Entschädigung grundsätzlich auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 56 Abs. 9 IfSG). In der Gesetzesbegründung wird allerdings für die Neuregelung des § 56 Abs. 1a IfSG klargestellt:

*„Ein Anspruch auf Entschädigung **entsteht nicht, soweit** die Arbeitszeit von Sorgeberechtigten aufgrund der Anordnung von **Kurzarbeit** verkürzt ist, denn Sorgeberechtigte, **die keine Arbeitsleistung erbringen müssen, können ihre Kinder während dieser Zeit selber betreuen.**“*

Diese Begründung geht offenbar davon aus, dass Arbeitgeber bei der Einführung von Kurzarbeit (und der Beantragung von Kurzarbeitergeld) keine Differenzierung zwischen denjenigen Arbeitnehmern vornehmen, die aus betrieblichen Gründen ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können und Arbeitnehmern, bei denen dies aus außerbetrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist. Im Fall einer Kita-Schließung sind die Arbeitnehmer aus außerbetrieblichen Gründen an der Arbeitsleistung gehindert. In diesem Fall gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Damit ist bereits dem Grunde nach ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen, so dass es rechtlich betrachtet nicht zu einer Konkurrenz zwischen beiden Ansprüchen kommen kann. Dennoch dürfte es in der Praxis vorkommen, dass Kurzarbeitergeld für alle Arbeitnehmer beantragt wird, also auch für diejenigen, die an sich nur einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG haben. In diesem Fall soll der Bundesagentur ein entsprechender Rückgriff ermöglicht werden. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob und wie dieser Rückgriff künftig erfolgen wird.

- In Bezug auf das **Auszahlungsverfahren** bleibt es **bei der bisherigen gesetzlichen** Regelung, d. h.:
 - **Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen** (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG).
 - Nach dieser etwas ungewöhnlichen Systematik des Gesetzes bleibt der Arbeitnehmer zwar der Anspruchsberechtigte. Der **Arbeitgeber ist allerdings „Zahlstelle“** für die Entschädigungsleistung. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber jedoch **auf Antrag** von der zuständigen Behörde **erstattet** (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber zudem auf Antrag **einen Vorschuss** in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren (§ 56 Abs. 12 IfSG). Insbesondere für Unternehmen, die aufgrund der derzeitigen Krise unter Liquiditätseingpässen leiden, sollten von der Vorschusszahlung Gebrauch machen und entsprechende Anträge schnellstmöglich stellen.

- Obwohl der Arbeitgeber „Zahlstelle“ für den Entschädigungsanspruch ist, hat er u. E. nicht die Pflicht, von sich aus die entsprechende Auszahlung vorzunehmen. Dennoch dürfte es je nach betrieblicher Situation empfehlenswert sein, die betroffenen Arbeitnehmer **auf die Möglichkeit der Entschädigung hinzuweisen** und dann auch eine Auszahlung vorzunehmen, sofern der Verdienstausfall nicht anderweitig beseitigt werden kann. Wichtig ist, dass sich der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang versichern lässt, dass keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht. Denn nur in diesem Fall besteht ein Anspruch auf Entschädigung. Nach § 56 1a Satz 2 IfSG haben Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen hin darzulegen, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind nicht besteht oder ggf. in welchem Umfang eine solche nicht besteht.
- Welche **Behörde zuständig** ist, wird von den Landesregierungen durch Rechtsverordnung bestimmt. In Berlin ist z. B. die Senatsverwaltung für Finanzen zuständig.
- Auch die Formulare für die Erstattung bzw. Vorschusszahlung sind bisher in den **Bundesländern unterschiedlich**. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die entsprechenden Formulare zügig zur Verfügung gestellt werden. Derzeit bestehen folgende länderspezifische Informationsangebote:

| | |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Baden-Württemberg | Kein Informationsangebot im Internet ersichtlich |
| Bayern | http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898 |
| Berlin | https://www.berlin.de/sen/finanzen/presse/nachrichten/artikel.908216.php#headline_1_2 |
| Brandenburg | https://lavg.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.661750.de |
| Bremen | Kein Informationsangebot im Internet ersichtlich |
| Hamburg | https://www.hamburg.de/coronavirus/13736910/entschaedigung-paragraf-56-infektionsschutzgesetz/ |
| Hessen | https://service.hessen.de/html/Infektionsschutz-Entschaedigung-bei-Taetigkeitsverbot-7023.htm |
| Mecklenburg-Vorpommern | https://www.lagus.mv-regie-rung.de/Services/Aktuelles/?id=158634&processor=processor.sa.press_emitteilung |
| Niedersachsen | https://www.niedersachsen.de/Coronavirus/hinweise-fur-berufstatische-185673.html |
| Nordrhein-Westfalen | https://www.lwl-soziales-entschaedigungsrecht.de/de/Impfgeschaedigte/ |
| Rheinland-Pfalz | https://lsjv.rlp.de/de/unsere-aufgaben/gesundheit/oeffentliches-gesundheitswesen/aufgaben-nach-dem-infektionsschutzgesetz/ |
| Saarland | https://www.saarland.de/16171.htm |

| | |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sachsen-Anhalt | https://lvwa.sachsen-anhalt.de/das-lvwa/soziales/impfschaeden/ |
| Sachsen | https://www.lids.sachsen.de/soziales/?ID=15508&art_param=854 |
| Schleswig-Holstein | https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/LASD/Aufgaben/Infektionsschutzgesetz/Infektionsschutzgesetz.html |
| Thüringen | https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Gesundheit/Dateien/COVID-19/TLVwA_Merkblatt_Entschaedigungsantraege_56_57_Infektionsschutzgesetz.pdf |

2. §§ 56 ff. IfSG – Synopse der Änderungen

Die Änderungen in den §§ 56 IfSG wurden im Folgenden rot markiert:

§ 56 Entschädigung

(1) Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

(1a) Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstaufall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. 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. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.

(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufalls gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaufall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Im Fall des Absatzes 1a wird die Entschädigung abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe von 67 Prozent des dem er-

werbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstauffalls für längstens sechs Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.

(3) Als Verdienstauffall gilt das Arbeitsentgelt (§ 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). 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. Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstauffall 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. Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstauffalls 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.

(4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstauffallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

(5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.

(6) Bei Arbeitnehmern richtet sich die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts. Bei sonstigen Entschädigungsberechtigten ist die Entschädigung jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren.

(7) Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. Ansprüche, die Berechtigten nach Absatz 1 Satz 2 wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstauffalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.

(8) Auf die Entschädigung sind anzurechnen

1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstauffall übersteigen,
2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen nach Absatz 3 aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstauffall übersteigt,
3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstauffall übersteigt,
4. das Arbeitslosengeld in der Höhe, in der diese Leistung dem Entschädigungsberechtigten ohne Anwendung der Vorschriften über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei

Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie des § 66 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung hätten gewährt werden müssen.

Liegen die Voraussetzungen für eine Anrechnung sowohl nach Nummer 3 als auch nach Nummer 4 vor, so ist der höhere Betrag anzurechnen.

(9) Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über.

(10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.

(11) Die Anträge nach Absatz 5 sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen. Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers und von den in Heimarbeit Beschäftigten eine Bescheinigung des Auftraggebers über die Höhe des in dem nach Absatz 3 für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. Ist ein solches Arbeitseinkommen noch nicht nachgewiesen oder ist ein Unterschiedsbetrag nach Absatz 3 zu errechnen, so kann die zuständige Behörde die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen.

(12) Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages, den in Heimarbeit Beschäftigten und Selbständigen in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu gewähren.

§ 57 Verhältnis zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung

(1) Für Personen, denen eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 zu gewähren ist, besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung fort. Bemessungsgrundlage für Beiträge sind

1. bei einer Entschädigung nach § 56 Abs. 2 Satz 2 das Arbeitsentgelt, das der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 3 vor Abzug von Steuern und Beitragsanteilen zur Sozialversicherung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung zugrunde liegt,
2. bei einer Entschädigung nach § 56 Abs. 2 Satz 3 80 vom Hundert des dieser Entschädigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens.

Das entschädigungspflichtige Land trägt die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung allein. Zahlt der Arbeitgeber für die zuständige Behörde die Entschädigung aus, gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend; die zuständige Behörde hat ihm auf Antrag die entrichteten Beiträge zu erstatten.

(2) Für Personen, denen nach § 56 Abs. 1 Satz 2 eine Entschädigung zu gewähren ist, besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und in der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch fort. Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(3) In der gesetzlichen Unfallversicherung wird, wenn es für den Berechtigten günstiger ist, der Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes für Zeiten, in denen dem Verletzten im Jahr vor dem Arbeitsunfall eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 zu gewähren war, das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zugrunde gelegt, das seinem durchschnittlichen Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen in den mit Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen belegten Zei-

ten dieses Zeitraums entspricht. § 82 Abs. 3 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend. Die durch die Anwendung des Satzes 1 entstehenden Mehraufwendungen werden den Versicherungsträgern von der zuständigen Behörde erstattet.

(4) In der Krankenversicherung werden die Leistungen nach dem Arbeitsentgelt berechnet, das vor Beginn des Anspruchs auf Entschädigung gezahlt worden ist.

(5) Zeiten, in denen nach Absatz 1 eine Versicherungspflicht nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch fortbesteht, bleiben bei der Feststellung des Bemessungszeitraums für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch außer Betracht.

(6) Wird eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1a gewährt, gelten die Absätze 1, 2 und 5 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Bemessungsgrundlage für die Beiträge nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 bestimmt.

§ 58 Aufwendungserstattung

Entschädigungsberechtigte im Sinne des § 56 Abs. 1 und 1a, die der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Renten- sowie der sozialen Pflegeversicherung nicht unterliegen, haben gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen für soziale Sicherung in angemessenem Umfang. In den Fällen, in denen sie Netto-Arbeitsentgelt und Arbeitseinkommen aus einer Tätigkeit beziehen, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, mindert sich der Anspruch nach Satz 1 in dem Verhältnis dieses Einkommens zur ungekürzten Entschädigung.