

02 | Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz

Mai 2025

Der Beitrag beleuchtet die rechtlichen Grundlagen und die lohnsteuerliche Beurteilung von Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Dabei werden aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und der Erstattungspraxis sowie konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Betroffene aufgezeigt.

Während der Corona-Pandemie ergab sich vielfältig die Situation, dass Mitarbeitende aufgrund eines positiven Corona-Testes unter Quarantäne gestellt wurden. Sofern die Erkrankung symptomlos verlief, erfolgte häufig keine Arbeitsunfähigkeitsmeldung. Gleichwohl bestand für viele Mitarbeitende in dieser Situation keine Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung aus dem Home-Office zu erbringen. Für derartige Fälle sieht das Infektionsschutzgesetz (IfSG) in § 56 eine Entlastung von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vor.

Rechtlicher Hintergrund

Kann der Mitarbeitende aufgrund der Corona-bedingten Quarantäne seine Arbeitsleistung nicht erbringen und erhält aufgrund fehlender Arbeitsunfähigkeit auch keine Lohnfortzahlung im

Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber, sieht § 56 Abs. 1 IfSG eine Entschädigungszahlung an den Arbeitnehmenden vor. Die Entschädigung bemisst sich nach § 56 Abs. 2 IfSG nach dem Verdienstaufschlag des Mitarbeitenden. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlages gewährt; danach ist sie auf 67 Prozent des Verdienstaufschlages beschränkt. Der Verdienstaufschlag ergibt sich gemäß § 56 Abs. 3 IfSG in Höhe des Arbeitsentgeltes, das dem

Arbeitnehmenden bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung. Das bedeutet, der Verdienstaufschlag entspricht dem regulären Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmende ohne die Quarantäne bezogen hätte. Mithin wird der Arbeitnehmende durch die Entschädigungszahlung nicht schlechter gestellt, als dies ohne die Quarantäne der Fall gewesen wäre.



Die Entschädigung wird in einem ersten Schritt vom Arbeitgeber im Rahmen der laufenden monatlichen Gehaltsabrechnung an den Arbeitnehmenden ausbezahlt. Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG wird die Entschädigung dann auf Antrag durch die zuständige Behörde an den Arbeitgeber wieder erstattet. Damit entstehen auch dem Arbeitgeber keinerlei Kosten aus der fehlenden Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmenden.

Lohnsteuerliche Beurteilung

Die Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG ist gemäß § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei und unterliegt daher nicht der Lohnsteuer. Sie unterliegt aber gemäß § 32b Abs. 1 S.1 Nr. 1 Buchstabe e) EStG dem Progressionsvorbehalt und ist daher vom Arbeitgeber in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmenden auszuweisen. Weitere Details regelt die Finanzverwaltung im Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 25. Januar 2023 (BStBl. 2023 I S. 207).

Ob und in welcher Höhe eine steuerfreie Entschädigung im Sinne des § 3 Nr. 25 EStG vorliegt, bestimmt die zuständige Entschädigungsbehörde. Hieraus folgt, dass sich im Falle einer späteren Ablehnung des Erstattungsantrags durch die Entschädigungsbehörde oder im Falle der Bewilligung eines niedrigeren Betrages als beantragt, der Umfang der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 25 EStG auf den von der Erstattungsbehörde bewilligten und tatsächlich erstatteten Betrag beschränkt ist.

Oftmals kommt die Entschädigungsbehörde bei der Berechnung des Erstattungsbetrages zu einem anderen Ergebnis als der Arbeitgeber. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine ursprüngliche



Beurteilung der Lohnzahlung beziehungsweise der Entschädigung nach § 41c Abs. 1 EStG zu korrigieren. Eine derartige Korrektur ist allerdings nach § 41c Abs. 3 EStG nur bis zur Ausstellung und Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung zulässig.

Scheidet eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs aufgrund der bereits ausgestellten und übermittelten Lohnsteuerbescheinigung aus, sind letztlich zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- a. die unzutreffende Lohnversteuerung einerseits sowie
- b. die unzutreffende Steuerfreistellung andererseits.

Hinsichtlich dieser beiden Fallkonstellationen gilt im Einzelnen Folgendes:

a. Unzutreffende Lohnversteuerung

Wird seitens der Entschädigungsbehörde ein höherer Betrag bewilligt als zunächst beantragt,

bedeutet dies, dass der Arbeitgeber Zahlungen an den Arbeitnehmenden zunächst als steuerpflichtigen Arbeitslohn beurteilt und der Lohnversteuerung unterworfen hat, für den eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 25 EStG in Betracht gekommen wäre. Damit liegt insoweit eine unzutreffende Lohnversteuerung vor.

Für derartige Fälle der unzutreffenden Lohnversteuerung sieht das Lohnsteuerrecht keine Mitteilungspflichten des Arbeitgebers vor, insbesondere ist kein Fall einer haftungsbefreienden Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG gegeben, da zu viel Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde. Die Erstattung dieser zu Unrecht einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer kann daher nur der Arbeitnehmende im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung beantragen.

b. Unzutreffende Steuerfreistellung

Lehnt die Entschädigungsbehörde hingegen die Erstattung ab oder bewilligt sie nur teilweise, bedeutet das, dass der Arbeitgeber einen höheren Betrag steuerfrei behandelt hat, als nach § 3 Nr. 25 EStG zulässig ist.

Mithin wurde in diesem Fall die Entschädigung in Höhe des nicht bewilligten Erstattungsbetrages zu Unrecht als steuerfrei beurteilt; in Höhe des nicht bewilligten Entschädigungsbetrages liegt folglich lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Fordert der Arbeitgeber die zu viel gezahlte Entschädigung vom Arbeitnehmenden zurück,

mindert der Rückforderungsbetrag im Jahr der Rückzahlung durch den Arbeitnehmenden die für das Jahr der Rückzahlung in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisenden Beträge. Ergibt sich insoweit ein negativer Betrag, ist auch dieser entsprechend auszuweisen und zu bescheinigen.

Verzichtet der Arbeitgeber auf die Rückforderung der zu viel gezahlten Entschädigung, weil er aus rechtlichen Gründen daran gehindert ist oder er freiwillig auf die Rückforderung verzichtet, ist zu prüfen, ob eine alternative Steuerbefreiung der Entschädigung nach den Vorschriften der Nummern 11a, 11b oder 11c des § 3 EStG in Betracht kommt.

Ist dies nicht der Fall, ist der Arbeitgeber gemäß § 41c Abs. 4 EStG verpflichtet, dem Betriebsstättenfinanzamt die Fälle der zu Unrecht steuerfrei geleisteten Entschädigungen anzuzeigen. Unterlässt der Arbeitgeber die Stellung dieser Anzeige, haftet er für die insoweit zu Unrecht nicht abgeführte Lohnsteuer. Aus Billigkeitsgründen wird es seitens der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber von seiner Anzeigepflicht absieht, sofern die Differenz zwischen der gezahlten und der tatsächlich bewilligten Entschädigung je Quarantänefall 200 Euro nicht übersteigt. In diesem Fall haftet der Arbeitgeber auch nicht für die nicht vorschriftsmäßig und zutreffend einbehaltene und abgeführte Lohnsteuer.

Aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und Erstattungspraxis

Mit Urteilen vom 20. März 2024 (Az.: 5 AZR 234/23 sowie 5 AZR 235/23) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass eine Corona-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) darstellt. Diese führt nach Auffassung des BAG zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmenden infolge einer behördlichen Quarantäne-Anordnung beziehungsweise eines beruflichen Tätigkeitsverbotes nicht möglich ist, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt.



Das BAG erläutert weiterhin, dass Arbeitnehmende bis zu sechs Wochen lang Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber erhalten, wenn sie wegen einer Krankheit arbeitsunfähig sind und kein eigenes Verschulden vorliegt (gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG). Nach Auffassung des BAG ist der auf Billigkeitserwägungen beruhende Entschädigungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz demgegenüber nachrangig.

Vor diesem Hintergrund kommt es zunehmend zu Ablehnungen der Erstattungsanträge auf Entschädigungszahlungen durch die zuständigen Entschädigungsbehörden. Die Behörden verweisen unter Be-

zug auf die oben genannte BAG-Rechtsprechung auf den bestehenden Entgeltfortzahlungsanspruch auch bei symptomloser Corona-Infektion. Die Behörden führen hierbei aus, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht erst durch die Quarantäne-Anordnung herbeigeführt wird, sondern vielmehr Folge der Corona-Infektion sei. Eine Corona-Infektion stelle jedoch eine Krankheit dar, die Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EntgFG begründe. Der Arbeitgeber sei ferner nicht berechtigt, die Lohnfortzahlung mit Verweis auf die fehlende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verweigern.

Schließlich verweisen die Entschädigungsbehörden auf den seitens des BAG festgestellten Vorrang des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung gegenüber der Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz.

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 10. Oktober 2024 (Az.: 29 K 6557/24) die vorstehend beschriebene Rechtsauffassung des BAG und der Entschädigungsbehörde bestätigt. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an vergleichbaren anhängigen Verfahren sowie der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Sprungrevision zum Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) unter dem Aktenzeichen 3 C 14.24 zugelassen.

Die mündliche Verhandlung zu diesem Verfahren ist derzeit für den 9. Oktober 2025 vorgesehen.

Als Reaktion auf dieses anhängige Verfahren beim BVerwG setzen einige Entschädigungsbehörden die Entscheidung über entsprechende Erstattungsanträge aus und warten zunächst die Entscheidung des BVerwG ab. Andere Entschädigungsbehörden bearbeiten Erstattungsanträge auch weiterhin, lehnen diese aber grundsätzlich unter Verweis auf die Rechtsprechung des BAG und des Verwaltungsgerichtes Düsseldorf ab. Häufig wird diese Ablehnung mit einer Vorläufigkeitserklärung dahingehend versehen, dass im Falle einer für den Antragsteller günstigeren Entscheidung des BVerwG der Ablehnungsbescheid von Amts wegen aufgehoben und der Sachverhalt erneut geprüft werden wird.



Fazit

Das Infektionsschutzgesetz sieht die Möglichkeit von Entschädigungszahlungen zur Kompensation von Verdienstaussfällen aufgrund eines Verbotes zur Arbeitsausübung vor. Sofern und soweit die zuständige Entschädigungsbehörde eine Erstattung der durch den Arbeitgeber geleisteten Entschädigung bewilligt, unterliegt die seitens des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden gezahlte Entschädigung nach § 3 Nr. 25 EStG nicht der Lohnsteuer.

In der Vergangenheit wurden derartige Entschädigungen insbesondere im Falle von symptomlosen Corona-Erkrankungen mit nachfolgender Quarantäne-Anordnung geleistet und bewilligt.

Nach neuerer Rechtsprechung des BAG sowie des Verwaltungsgerichtes Düsseldorf besteht dagegen auch bei symptomlosen Corona-Erkrankungen ohne vorliegende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arbeitnehmenden ein vorrangiger Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus § 3 Abs. 1 EntgFG. Hierzu ist derzeit ein Verfahren beim BVerwG anhängig. Vor diesem Hintergrund werden Entscheidungen über noch offene Erstattungsanträge von den Entschädigungsbehörden zurückgestellt oder abgelehnt.

Erhält der Arbeitgeber einen Ablehnungsbescheid, bevor das BVerwG endgültig entschieden hat, sollte geprüft werden, ob der Bescheid einen automatischen Anpassungsvorbehalt enthält, um bei einer positiven Entscheidung des BVerwG eine Änderung der Ablehnung zu erwirken. Sofern dies nicht der Fall ist, wäre im Hinblick auf das anhängige Verfahren beim BVerwG Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid einzulegen.

In dem Fall, in dem ein rechtskräftiger Ablehnungsbescheid vorliegt, ist zu prüfen, ob der entsprechend unzutreffende Lohnsteuereinschlag noch korrigiert werden kann. Ist dies nicht der Fall, weil die Entschädigung bereits in einem abgelaufenen Kalenderjahr geleistet wurde oder der Mitarbeitende bereits ausgeschieden ist und damit die Lohnsteuerbescheinigung bereits ausgestellt oder übermittelt wurde, ist durch den Arbeitgeber zur Vermeidung von Lohnsteuerhaftungsrisiken eine Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen. Auf eine derartige Anzeige kann lediglich in Bagatellfällen verzichtet werden.

Benötigen Sie Unterstützung bei der Beurteilung dieser Sachverhalte beziehungsweise der Prüfung von Ablehnungsbescheiden? Zögern Sie nicht, unsere Experten zu kontaktieren – sie unterstützen Sie gern.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Swetlana Blaufuß-Kröncke

Directorin, Tax

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.