

Merkblatt für die Zahlung von Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG), Stand: 03/2020

1. Wer aufgrund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufall erleidet, kann nach § 56 Absatz 1 Satz 1 IfSG eine Entschädigung in Geld erhalten.

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 (§ 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG).

Zu beachten ist, dass die Möglichkeit besteht, während eines Tätigkeitsverbotes auch arbeitsunfähig zu sein. In diesem Fall tritt das Tätigkeitsverbot für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit in den Hintergrund, da eine Entschädigung nicht an „kranke Personen“ gezahlt wird. Diese haben vielmehr einen vorrangigen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die ersten sechs Wochen von ihrem Arbeitgeber und ab der siebten Woche Anspruch auf Krankengeld von ihrer zuständigen Krankenkasse.

2. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufall.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Für die ersten sechs Wochen wird eine Entschädigung in Höhe des Verdienstaufalls gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt (§ 56 Absatz 2 IfSG).

Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet, wenn alle Voraussetzungen dafür vorliegen. Der Antrag ist an das Gesundheitsamt zu richten, in dem der Arbeitsplatz der Betroffenen/des Betroffenen liegt.

3. Entschädigungs- bzw. Erstattungsanträge sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung beim Gesundheitsamt einzureichen, die auch über den Antrag entscheidet (§ 56 Absatz 11 IfSG).

Ein Antragsformular kann beim Gesundheitsamt des Landkreises Aurich angefordert werden.

4. Die in einem Beschäftigungsverhältnis Stehenden können in der Regel nach wie vor einen Gehalts- oder Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, so dass insoweit die Zahlung einer Entschädigung nach § 56 Abs. 11 IfSG entfällt.

Das Gleiche gilt für einen Anspruch auf Krankengeld ab der 7. Woche im Krankheitsfall gegenüber der zuständigen Krankenkasse.

Bei Erstattungsanträgen ist deshalb in jedem Fall von der Antragstellerin/vom Antragsteller nachzuweisen, dass von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber oder anderer Stelle (zum Beispiel Krankenkasse) kein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes aufgrund anderer Rechtsnormen besteht.

Es besteht kein Erstattungsanspruch, wenn

- es sich bei der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer um eine Auszubildende/einen Auszubildenden handelt (hier besteht gemäß § 19 Absatz 1 Nummer 2 Berufsbildungsgesetz ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung).
- für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer der § 616 BGB anwendbar ist. Danach geht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass sie/er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. In der Praxis bedeutet dies, dass, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Beispiel für eine Arbeitswoche abgesondert wird oder einem Tätigkeitsverbot unterliegt, sie/er trotzdem dem Arbeitgeber gegenüber einen Anspruch auf Vergütung hat.

Somit entsteht kein Verdienstaufall und die Gewährung einer Entschädigung entfällt.

Für die Frage, welcher Zeitraum als verhältnismäßig anzusehen ist, ist auf die Gesamtumstände des Einzelfalls abzustellen, wobei auch die Dauer der Verhinderung und die bisherige Beschäftigungsdauer maßgebend sind. Die Anwendbarkeit des § 616 BGB kann durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Falls dies der Fall ist, muss der Arbeitgeber dies durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen belegen.

5. Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

5.1 Vom Arbeitgeber bei Erstattungsansprüchen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern:

- Ein Nachweis über die Höhe des für die Zeit des Berufsverbotes oder der Absonderung zu zahlenden Arbeitsentgeltes (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats; wenn ein Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist auch die vorherigen drei Monate).
- Ein Nachweis über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt).
- Ein Nachweis darüber, dass während der Zeit des Berufsverbotes oder der Absonderung keine Zuschüsse oder sonstigen Entgelte gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse oder Entgelte (§ 56 Absatz 8 IfSG).
- Ein Nachweis, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes oder der Absonderung keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse).
- Kopie des angeordneten Tätigkeitsverbotes (Beginn und Ende).

5.2 Von Selbständigen:

- Eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Jahreseinkommens.
- Ein Nachweis über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt).
- Ein Nachweis, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes oder der Absonderung keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse)
- Kopie des angeordneten Tätigkeitsverbotes (Beginn und Ende).

5.3 Von Heimarbeitern:

- Ein Nachweis über die Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung (Gehaltsmitteilung des betreffenden Jahres)
- Ein Nachweis über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zu sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt).
- Ein Nachweis darüber, dass während der Zeit des Berufsverbotes oder der Absonderung keine Zuschüsse gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Ein Nachweis, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes oder der Absonderung keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse)
- Kopie des angeordneten Tätigkeitsverbotes (Beginn und Ende).

6. Personen, die eine Ersatztätigkeit ausüben dürfen, sind zunächst verpflichtet, sich beim zuständigen Arbeitsamt mit der Bitte um Zuweisung einer zumutbaren, jederzeit kündbaren Ersatz- bzw. Aushilfstätigkeit zu melden. Vor der Aufnahme einer Ersatztätigkeit ist jedoch in jedem Falle die Zustimmung der jeweils zuständigen Behörde einzuholen.

Von Personen, die eine Ersatztätigkeit ausüben dürfen, sind außer den oben genannten Unterlagen **folgende Nachweise zusätzlich** einzureichen:

- Eine Bescheinigung über das durch die ausgeübte Ersatztätigkeit erzielte Einkommen während der Zeit, für die der Antrag gestellt wird (§ 56 Absatz 8 Nummer 2 IfSG).
- Eine Bescheinigung des Arbeitsamtes über das erfolglose Bemühen um eine zumutbare und jederzeit kündbaren Ersatz- und Aushilfstätigkeit.
- Eine Bestätigung (inklusive Begründung) des Arbeitgebers, dass für den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes keine Ersatztätigkeit im Betrieb ausgeübt werden konnte

Ihre Ansprechpartner für Fragen zum Infektionsschutzgesetz:

Landkreis Aurich Amt für Gesundheitswesen Extumer Weg 29 26603 Aurich	Landkreis Aurich Amt für Gesundheitswesen Neuer Weg 36 – 37 26506 Norden
Herr Eiben 04941 16-5306 Herr Raue 04941 16-5307	Herr Adamik 04941 16-5365 Herr Frodermann 04941 16-5362
gesundheitsaufsicht@landkreis-aurich.de	gesundheitsaufsicht@landkreis-aurich.de