

MUSTER des Landes Niedersachsen

Merkblatt für die Zahlung von Verdienstauffallentschädigung nach den §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG)

1. Allgemeine Informationen

a. Entschädigungsanspruch bei einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes einem Tätigkeitsverbot (§§ 31 und 42 IfSG) oder einer Absonderung (§ 30 IfSG) unterliegt oder unterworfen wird bzw. wurde und dadurch einen Verdienstauffall erleidet, kann Entschädigung nach den Regelungen der §§ 56 ff. IfSG beantragen.

Entschädigungsberechtigt nach § 56 Abs. 1 IfSG sind Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder sonstige Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 S. 2 IfSG, die einem behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneten Absonderung unterworfen waren oder sind.

Voraussetzung ist ein die Person betreffender Bescheid des zuständigen Gesundheitsamtes des Landkreises Cloppenburg zum persönlichen Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneten Absonderung sowie ein daraus resultierender Verdienstauffall.

b. Entschädigungsanspruch für Eltern bei fehlender zumutbarer Betreuungsmöglichkeit

Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt, sind erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, welche die Kinder in diesem Zeitraum selbst betreuen müssen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können und dadurch einen Verdienstauffall erleiden, entschädigungsberechtigt nach § 56 Abs. 1 a IfSG.

Voraussetzung ist, dass die zu betreuenden Kinder, das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen einer bestehenden Behinderung auf Hilfe angewiesen sind.

Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge für ein Kind im vorgenannten Sinne nach § 1631 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zusteht.

Für den Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 SGB XIII in den Haushalt aufgenommen wurde, steht anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern der Anspruch auf Entschädigung zu.

c. Form und Frist

Der Antrag muss innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit / der Absonderungsmaßnahme bei der zuständigen Behörde eingereicht werden.

2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

a. Tätigkeitsverbot/Absonderung

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung nach § 56 IfSG in voller Lohnhöhe ausbezahlen. Die geleistete Entschädigung wird der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Ab der 7. Woche müssen betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag auf Entschädigung bei der zuständigen Behörde stellen. Darüber hinaus wird ab der 7. Woche die Entschädigung nur noch in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Ein Entschädigungsanspruch ist grundsätzlich nur in Zusammenhang mit einem Verdienstausschlag gegeben. Ein Verdienstausschlag liegt nicht vor, wenn

- die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu Beginn des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung bereits arbeitsunfähig war oder einen sonstigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG), dem Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BurlG), dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG) oder nach § 616 BGB hat oder
- es sich um ein Ausbildungsverhältnis handelt. Gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) steht Auszubildenden ein Fortzahlungsanspruch hinsichtlich ihrer Ausbildungsvergütung gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu.

b. Keine anderweitigen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten für Eltern

Auch hier hat bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstausschlages ausbezahlen (§ 56 Abs. 2 S. 4 IfSG).

Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2 016 Euro gewährt. Im Hinblick auf einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 a IfSG ist ein Verdienstausschlag zudem nicht gegeben, wenn

- Kurzarbeitergeld,
- alternativer Lohnersatz,
- Kinderkrankengeld,
- o.a. Leistungen bezogen wurden.

Darüber hinaus besteht **kein Anspruch auf Entschädigung**, wenn

- betrieblich eine Möglichkeit für Homeoffice bestand,
- ein betriebliches Zeitguthaben in Anspruch genommen werden konnte,
- die Möglichkeit einer anderweitigen Betreuung durch Verwandte oder Freunde, die nicht einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion oder übertragbare Krankheit angehören, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, bestand,
- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule bestand,
- der Betrieb geschlossen wurde (z.B. durch Allgemeinverfügung, Betriebsferien etc.).

Ein Entschädigungsanspruch besteht außerdem nicht, soweit eine Schließung ohnehin während der **festgelegten Schulferien** erfolgt bzw. erfolgte.

3. Selbstständige

a. Tätigkeitsverbot/Absonderung

Bei Selbstständigen berechnet sich der Verdienstausschlag pro Monat nach einem Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV)). Nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ist der ermittelte Gewinn aus der selbstständigen Tätigkeit maßgeblich. Als Nachweis dient der letzte Einkommensteuerbescheid.

Des Weiteren können Aufwendungen für die private soziale Sicherung nach § 58 IfSG geltend gemacht werden.

b. Keine anderweitigen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten für Eltern

Hinsichtlich eines Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 a IfSG gelten die unter **2. b.** gemachten Ausführungen entsprechend.

4. Einzureichende Unterlagen/Nachweise

Vom Arbeitgeber bei Erstattungsansprüchen für Arbeitnehmer:

- Ein Nachweis über die Höhe des für die Verdienstausschlagzeit zu zahlenden Arbeitsentgeltes gemäß § 14 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats; wenn ein Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist auch die der 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 gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Ein Nachweis, wenn während der Verdienstausschlagzeit eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. ä.).
- Eine Bescheinigung, dass
 - keine Möglichkeit zum Home Office bestand,
 - kein betriebliches Zeitguthaben in Anspruch genommen werden konnte,
 - der Betrieb aufgrund von Allgemeinverfügungen, Verordnungen, Betriebsferien nicht geschlossen war.

Von Selbstständigen:

- 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, wenn während der Verdienstausschlagzeit eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. ä.).

Von Heimarbeitenden:

- Ein Nachweis über die Höhe des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgeltes des letzten Jahres vor der Verdienstausfallzeit (Gehaltsmitteilung des betreffenden Jahres)
- 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 Verdienstausfallzeit keine Zuschüsse gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Ein Nachweis, wenn während der Verdienstausfallzeit eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. ä.).

Von Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:

Erklärung darüber, dass

- keine Möglichkeit der Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule bestand,
- keine anderweitige Betreuung möglich war.

5. Zuständige Behörde

a. Tätigkeitsverbot/Absonderung

Die örtliche Zuständigkeit für § 56 Abs. 1 IfSG ergibt sich aus den Bestimmungen des § 3 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG). Anknüpfungspunkt für eine Entschädigung ist die einzelne Person und die Ausübung ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG ist in Angelegenheiten, die sich auf die Ausübung eines Berufes beziehen, die Behörde zuständig, in deren Bezirk der Beruf ausgeübt wird oder werden soll. **Dieser Ort ist der Ort, an dem die Tätigkeiten tatsächlich stattfinden.**

b. Keine anderweitigen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten für Eltern

Die örtliche Zuständigkeit für § 56 Abs. 1a IfSG ergibt sich auch aus den Bestimmungen des § 3 VwVfG. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 a) VwVfG ist in Angelegenheiten, die eine natürliche Person betreffen die Behörde (Landkreis/kreisfreie Stadt/Region Hannover) zuständig, **in deren Bezirk die natürliche Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat oder zuletzt hatte.**

Aufgrund des § 66 Absatz 1 IfSG gilt diese Regelung **nicht**, wenn der gewöhnliche Aufenthalt in einem anderen Bundesland liegt. Hier ist nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 VwVfG die Behörde örtlich zuständig, in deren Bezirk der Anlass für eine Amtshandlung hervortritt. In diesem Fall **die Behörde, in deren Bezirk die Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder die Schule geschlossen wurde.**

