

Erläuterungen und Hinweise zum Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Angaben zur Person, zum Tätigkeitsverbot und zur beruflichen Tätigkeit

Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder als sonstige Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG, die Verboten in der Ausübung ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegen oder unterworfen sind, und dadurch einen Verdienstausschlag erleiden, erhalten gem. § 56 IfSG 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.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Netto-Arbeitsentgeltes gezahlt. Ab der siebenten Woche wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt (§ 56 Abs. 2 und 3 IfSG).

Diese Entschädigung hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, der Arbeitgeber für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Antrag muss innerhalb einer *Frist von drei Monaten* nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde gestellt werden (§ 56 Abs. 11 IfSG). Auf Antrag kann der Arbeitgeber einen Vorschuss auf den Erstattungsbetrag erhalten (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Angaben zur Berechnung

Die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ist dem Arbeitnehmer nur dann zu zahlen, wenn ihm durch das Tätigkeitsverbot ein Verdienstausschlag entsteht. Ein Verdienstausschlag entsteht ihm nicht, wenn er aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Bestimmungen einen Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts gegen den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber kann trotz eines seuchengesetzlichen Tätigkeitsverbots zur Weiterzahlung des Arbeitsentgelts aufgrund der Bestimmungen des § 12 des Berufsbildungsgesetzes oder des § 616 BGB verpflichtet sein. Eine solche Verpflichtung kann ihn auch aus dem bestehenden Tarif-, Arbeits- oder Dienstvertrag treffen.

Bitte geben Sie die Gründe an, wenn Sie glauben, dass Sie zur Entgeltfortzahlung nicht verpflichtet sind. Sofern Sie sich dabei auf vertragliche Vereinbarungen berufen, wird gebeten, den geltenden Vertrag – ggf. auszugsweise- in Ablichtung beizufügen.

Tragen Sie hier auch ein, wenn dem Arbeitnehmer aus anderen als den vorgenannten Gründen Arbeitsentgelt nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit verbleibt. Hierzu gehört z. B. auch die Urlaubsvergütung.

Zu Ziffer 8

Das Tätigkeitsverbot beschränkt sich auf die Ausübung bestimmter Tätigkeiten. Dem Arbeitnehmer ist für die Dauer des Tätigkeitsverbots grundsätzlich eine Ersatztätigkeit zuzumuten, die dem Tätigkeitsverbot nicht unterliegt. Ihm ist daher nach Möglichkeit ein anderer Arbeitsplatz zuzuweisen.

Bitte geben Sie an, welche andere Tätigkeit der Arbeitnehmer ausgeübt hat bzw. aus welchen Gründen die Zuweisung einer Ersatztätigkeit nicht möglich gewesen ist.

Zu Ziffer 9

In den Fällen einer Erkrankung stehen dem Betroffenen vorrangig Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung zu. Sofern der Betroffene während des Tätigkeitsverbots/der Absonderung erkrankt, ist dies unverzüglich anzuzeigen.

Zu Ziffer 11.1

Bei Heimarbeitern ist der Monatsdurchschnitt des letzten Jahreseinkommens, das vor der Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung erzielt wurde, zugrunde zu legen.

Zu Ziffer 11.2

Bei Selbstständigen ist ein Zwölftel des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens (Paragraph 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

**Bitte fügen Sie dem Antrag jegliche Nachweise über das verdiente Arbeitsentgelt sowie der gesetzlichen Abzüge für den maßgeblichen Zeitraum bei.
Um Ihren Antrag so schnell wie möglich bearbeiten zu können, fügen Sie bitte auch die Verfügung des Gesundheitsamtes diesem Antrag in Kopie bei.**

Der Antrag inkl. der geforderten Nachweise sowie der unterschriebenen Datenschutzerklärung ist an folgende Adresse zu senden:

**Landkreis Gifhorn
Fachbereich 7 – Gesundheit
Abteilung 7.5 – Verwaltung
Allerstraße 21
38518 Gifhorn**