

Stand März 2020

Region Hannover
Fachbereich Gesundheit
Team Verwaltung – 53.01
30171 Hannover

<p style="text-align: center;">Merkblatt</p> <p style="text-align: center;">für die Zahlung von Verdienstausschädigungen nach den §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG)</p>

1. Wer hat Anspruch auf eine Entschädigung gemäß §§ 56 ff. IfSG bei Verdienstausschädigung?

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/innen, Selbstständige und Heimarbeitende, bei denen eine Absonderung (§ 30 IfSG) oder ein Tätigkeitsverbot (§ 31 IfSG) angeordnet wurden, und die aufgrund dessen tatsächlich einen Verdienstausschädigung haben.

Anspruchsberechtigt sind darüber hinaus gemäß § 56 Abs. 1 a IfSG Personen, die einen Verdienstausschädigung haben wegen der Betreuung von Kindern, weil Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen auf der Grundlage des IfSG vorübergehend geschlossen wurden.

2. Wer zahlt die Entschädigung aus? Bei wem ist der Antrag zu stellen?

Bei Arbeitnehmern zahlt der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung aus. Der Arbeitgeber hat einen Erstattungsanspruch gegen die Region Hannover.

Arbeitnehmer müssen sich daher an ihren Arbeitgeber wenden und können in der Regel erst einen direkten Antrag bei der Region Hannover stellen, wenn die Verdienstausschädigung länger als sechs Wochen andauert.

Im Übrigen können die Anspruchsberechtigten (s.o.) einen Antrag bei der Region Hannover stellen.

3. Was ist eine von der zuständigen Behörde angeordnete Absonderung (Quarantäne)?

Eine Quarantäne liegt vor, wenn sich

- eine bestimmte Person,
- eine bestimmte Zeit,
- an einem bestimmten Ort (z.B. in der eigenen Wohnung) aufhalten muss und
- sich in dieser Zeit nicht frei bewegen darf und
- dies von der Region Hannover – Gesundheitsamt – angeordnet wurde.

Eine Quarantäne wird z.B. durch die Region Hannover angeordnet, wenn eine Person in Kontakt mit einem mit Covid-19 infizierten Menschen stand.

Bei einer „freiwilligen“ Quarantäne ohne Anordnung durch die Region Hannover besteht kein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG.

4. Besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 ff. IfSG, wenn ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Fortzahlung des Lohns / des Gehalts für die Zeit der Absonderung / des Tätigkeitsverbots besteht?

Nein, ein Entschädigungsanspruch besteht in diesen Fällen nicht.

5. Woraus ergibt sich in der Regel bei Arbeitnehmer/innen ein Anspruch auf Lohn-/Gehaltsfortzahlung im Fall der angeordneten Absonderung / des angeordneten Tätigkeitsverbots?

Arbeitnehmer/innen 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 IfSG entfällt.

Gemäß § 616 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geht „der Arbeitnehmer des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“.

Für Auszubildende ist § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu beachten, wonach Auszubildenden die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen auch zu zahlen sind, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Sollte die im § 616 Abs.1 BGB getroffene Regelung durch Arbeits- oder Tarifvertrag „abbedungen“ (d.h. durch eine andere Vereinbarung ersetzt) sein, so ist eine entsprechende Kopie dieses Vertrages beizubringen.

Ein Anspruch nach § 56 IfSG ist auch dann ausgeschlossen, wenn ein Verdienstaufschlag von einer privaten Versicherung ersetzt wird.

Bei Erstattungsanträgen ist in jedem Fall vom Antragsteller nachzuweisen, dass der/die Anspruchsberechtigte/r gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Stellen kein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes hat.

6. Unter welchen Voraussetzungen wird ein Verdienstaufschlag in Folge einer Kinderbetreuung ersetzt?

Die Voraussetzungen sind, dass

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde auf Grund des IfSG vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird.
- das zu betreuende Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder dass es sich um ein behindertes Kind handelt, das auf Hilfe angewiesen ist,
- eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit nicht sichergestellt werden konnte (dies ist gegenüber der Region Hannover und auf Verlangen gegenüber dem Arbeitgeber darzulegen) und

- dadurch tatsächlich ein Verdienstaussfall eingetreten ist.

Ein Anspruch besteht nicht, wenn die Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde.

7. Kann für wirtschaftliche Schäden / Verluste in Folge von Maßnahmen der Region Hannover im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Ausbreitung des Corona-Virus (z.B. Untersagung von Veranstaltungen oder Anordnung von Betriebsschließungen) eine Entschädigung nach § 56 IfSG beantragt werden?

Nein, der Anspruch nach § 56 IfSG beschränkt sich auf Verdienstaussfälle bei Absonderung / angeordnetem Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG und wegen Kinderbetreuung.

Für solche Schäden können möglicherweise bei anderen Stellen oder auf der Grundlage einer anderen Rechtsnorm andere Hilfe beantragt werden.

8. Welche Unterlagen sind einem Antrag beizufügen?

Vom Arbeitgeber bei Erstattungsansprüchen für Arbeitnehmer:

- Ein Nachweis über die Höhe des für die Verdienstaussfallzeit zu zahlenden Arbeitsentgeltes gemäß § 14 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats; wenn ein Durchschnittlohn 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 Verdienstaussfallzeit eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. ä.).

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 Verdienstaussfallzeit 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 Verdienstausschlagzeit (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 Verdienstausschlagzeit 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.).

9. Was gilt, wenn bei einem beruflichen Tätigkeitsverbot eine Ersatztätigkeit zulässig ist?

Antragsteller, die eine Ersatztätigkeit ausüben dürfen, sind zunächst verpflichtet, sich bei der zuständigen Arbeitsagentur mit der Bitte um Zuweisung einer zumutbaren, jederzeit kündbaren Ersatz- bzw. Aushilfstätigkeit zu melden.

Von Antragstellern, die eine Ersatztätigkeit ausüben dürfen, sind außer den bereits aufgeführten Unterlagen folgende Nachweise einzureichen:

- Eine Bescheinigung über das durch die ausgeübte Ersatztätigkeit erzielte Einkommen während der Zeit, für die der Antrag gestellt wird (§ 56 Abs. 8 S. 1 Nr. 2 IfSG).
- Eine Bescheinigung der Arbeitsagentur über das erfolglose Bemühen um eine zumutbare und jederzeit kündbare Ersatz- bzw. Aushilfstätigkeit und die Bestätigung, dass dem Antragsteller Leistungen wegen unberechtigter Verweigerung einer Arbeitsaufnahme oder aus anderen gesetzlichen Gründen (z. B. wegen Verweigerung der erforderlichen Mitwirkung) nicht versagt worden sind (§ 56 Abs. 8 S. 1 Nr. 4 IfSG).

10. Innerhalb welcher Frist muss der Antrag gestellt werden?

Entschädigungs- bzw. Erstattungsansprüche sind innerhalb einer Frist von drei Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem der Grund für den Verdienstausschlag entfällt bei der Region Hannover einzureichen.