Zweckverband Gesundheitsamt Uelzen - Lüchow-Dannenberg
Der Geschäftsführer

ZV Gesundheitsamt Uelzen - Lüchow-Dannenberg, Postfach 1435, 29504 Uelzen

Auskunft erhalten Sie für den Standort Uelzen unter: Telefon: 0581/82 672 und für den Standort Lüchow-Dannenberg unter: Telefon: 05841/99590-30

Mail: info@gesundheitsamt-ue-dan.de

Merkblatt für die Zahlung von Verdienstausfallentschädigung 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 Verdienstausfall 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 zum persönlichen Tätigkeitsverbot oder einer behördlich angeordneten Absonderung sowie ein daraus resultierender Verdienstausfall.

b. Entschädigungsanspruch bei Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen

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 Verdienstausfall erleiden, entschädigungsberechtigt nach § 56 Abs. 1 a IfSG.

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.

Weitere Leistungsvoraussetzung ist, dass

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

Werden **Einrichtungen zur Betreuung für Menschen mit Behinderungen**, insbesondere Werkstätten für behinderte Menschen, auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten verboten und erleiden **erwerbstätige Betreuende** von Personen, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind, einen Einkommensverlust, weil sie ihrer beruflichen Tätigkeit mangels anderer Betreuungsmöglichkeit nicht nachgehen können, sind sie ebenfalls entschädigungsberechtigt.

c. Form und Frist

Der Antrag muss innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit/der Absonderungsmaßnahme/Ende der Schließung oder des Betretungsverbotes 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 auszuzahlen. 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 Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Ein Entschädigungsanspruch ist grundsätzlich nur in Zusammenhang mit einem Verdienstausfall gegeben. Ein Verdienstausfall 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. Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) steht Auszubildenden ein Fortzahlungsanspruch hinsichtlich ihrer Ausbildungsvergütung gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu.

b. Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Entschädigung von Verdienstausfall für jeden Sorgeberechtigten oder Betreuenden für längstens zehn Wochen, für alleinerziehende Sorgeberechtigte oder Betreuende längstens für zwanzig Wochen.

Auch hier hat bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitsgeberin 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 bzw. Betreuenden entstandenen Verdienstausfalls auszuzahlen (§ 56 Abs. 2 S. 4 IfSG). Ab der 7. Woche müssen betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag auf Entschädigung bei der zuständigen Behörde stellen.

Der Gesamtzeitraum muss nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Eine Verteilung über mehrere Monate ist grundsätzlich möglich, aber auf die Dauer der den Anspruch auslösenden Maßnahme (behördliche Schließung/Untersagung des Betretens von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen) begrenzt. Eine Aufteilung auf Tage ist dabei möglich, auf Stunden allerdings nicht.

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 Verdienstausfall zudem nicht gegeben, wenn

- Kurzarbeitergeld,
- alternativer Lohnersatz,
- Kinderkrankengeld,
- o. a. Leistungen (Ziffer 2a) bezogen wurden.

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

- betrieblich eine Möglichkeit für Homeoffice bestand,
- 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 Betreuungseinrichtungen oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, bestand,
- Anspruch auf Notbetreuung in der Betreuungseinrichtung 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 Schul- oder Betriebsferien erfolgt bzw. erfolgte.

3. Selbstständige

a. Tätigkeitsverbot/Absonderung

Bei Selbstständigen berechnet sich der Verdienstausfall 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. Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen

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:

- Auszug aus dem Arbeitsvertrag bezüglich der Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung sowie ggf. Auszug aus dem Tarifvertrag bezüglich der Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung
- Ein Nachweis über die Höhe des für die Verdienstausfallzeit zu zahlenden Arbeitsentgeltes gemäß § 14 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats sowie der zwei Vormonate. Wenn ein Durchschnittlohn zugrunde zu legen ist, sind die Gehaltsmitteilungen der vorherigen drei Monate vorzulegen).
- Eine Berechnung über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt, z.B. in einer Tabelle). Bitte beachten Sie, dass das SV-Brutto als Brutto-Verdienstausfall zu Grunde zu legen ist
- 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).
- Eine Bescheinigung der Krankenkasse, dass während der Verdienstausfallzeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand und kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde. Die Bescheinigung über das Kinderkrankengeld ist für alle Arbeitnehmer vorzulegen, auch wenn keine Kinder in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden.

- 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.
    - Es sich bei dem Arbeitsverhältnis nicht um ein Ausbildungsverhältnis handelt.

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).

- Eine Bescheinigung der Krankenkasse, dass während der Verdienstausfallzeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand und kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde. Diese Bescheinigung über das Kinderkrankengeld ist für alle Selbstständigen vorzulegen.

Von Heimarbeitenden:

- Ein Nachweis über die Höhe des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgeltes des letzten Jahres vor der Verdienstausfallzeit (Gehaltsmitteilung des betreffenden Jahres).
- Eine Berechnung über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt, z.B. in einer Tabelle). Bitte beachten Sie, dass das SV-Brutto als Brutto-Verdienstausfall zu Grunde zu legen ist.
- Ein Nachweis darüber, dass während der Verdienstausfallzeit keine Zuschüsse gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Eine Bescheinigung der Krankenkasse, dass während der Verdienstausfallzeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand und kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde. Die Bescheinigung über das Kinderkrankengeld ist für alle Arbeitnehmer vorzulegen, auch wenn keine Kinder in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden.

Von Reiserückkehrern (zusätzlich zu den o.g.Unterlagen):

- Reiseunterlagen, aus denen das Datum der Ausreise aus Deutschland und das Einreisedatum nach Deutschland hervorgehen (z. B. Buchungsbestätigung vom Flug, Hotel, o. ä.).

Von Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bei Ausfall der Kinderbetreuung:

- Erklärung der Betreuungseinrichtung oder Schule darüber, dass in dem betreffenden Zeitraum keine Möglichkeit der Notbetreuung bestand.

- Erklärung darüber, dass keine anderweitige Betreuung durch das andere Elternteil, der Familie, Verwandte oder Freunde möglich war.

- Geburtsurkunde vom zu betreuenden Kind.

- Ein Nachweis über die Höhe des für die Verdienstausfallzeit zu zahlenden Arbeitsentgeltes gemäß § 14 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats sowie der zwei Vormonate. Wenn ein Durchschnittlohn zugrunde zu legen ist, sind die Gehaltsmitteilungen der vorherigen drei Monate vorzulegen). Bitte beachten Sie, dass die Verdienstausfallzeiten nur für die Tage berechnet werden dürfen an denen die Betreuungseinrichtung oder Schule normalerweise geöffnet wäre (ohne Feiertage, Wochenendtage oder Tage der üblichen Schließzeiten).

- Eine Berechnung über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt, z.B. in einer Tabelle). Bitte beachten Sie, dass das SV-Brutto als Brutto-Verdienstausfall zu Grunde zu legen ist und dass die Beiträge zur Sozialversicherung nur zu 80 % vom SV-Bruttoausfall erstattungsfähig sind.

- 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).

- Eine Bescheinigung der Krankenkasse, dass während der Verdienstausfallzeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand und kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde. Die Bescheinigung über das Kinderkrankengeld ist für alle Arbeitnehmer vorzulegen, auch wenn keine Kinder in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden.

5. Zuständige Behörde

a. Entschädigung bei Tätigkeitsverbot/Absonderung nach § 56 Abs. 1

Das zuständige Land wird gem. § 66 Abs. 1 IfSG anhand des Orts der Behörde ermittelt, welche die Anordnung zum Tätigkeitsverbot bzw. der Absonderung ausgesprochen hat.

Innerhalb des Landes Niedersachsen entscheidet der Ort der Betriebsstätte des Arbeitnehmers bzw. Selbstständigen über die Zuständigkeit.

b. Entschädigung bei Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen nach § 56 Abs. 1a

Das zuständige Land wird gem. § 66 Abs. 1 IfSG anhand des Orts der geschlossenen Schule oder Betreuungseinrichtung des Kindes bzw. der Person mit Behinderungen ermittelt.

Innerhalb des Landes Niedersachsen entscheidet der Ort der Betriebsstätte des Arbeitnehmers bzw. Selbstständigen über die Zuständigkeit.

6. Allgemeine Hinweise

Steuerliche Berücksichtigung der Entschädigungsleistungen:

Die Einnahmen sind nach § 3 Nr. 25 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. Diese Einkünfte sind nach § 32 b Abs. 1 Nr. 1 e Einkommensteuergesetz (EStG) mit einem besonderen Steuersatz zu versteuern (Progressionsvorbehalt). Wenn die Entschädigungszahlung über 410,00 Euro beträgt ist der Arbeitnehmer verpflichtet eine Einkommensteuererklärung beim zuständigen Finanzamt einzureichen (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG).

In den Fällen, in denen die Entschädigungsleistung durch den Arbeitgeber beantragt wird, ist dieser nach § 41b Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 EStG verpflichtet die Entschädigungsleistung im Rahmen der Lohnsteuerbescheinigung zu erfassen und an die Finanzbehörde zu übermitteln. In den übrigen Fällen erfolgt die Übermittlung an die Finanzbehörden durch das Gesundheitsamt nach § 32b Absatz 3 EStG.