



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 Verdienstauffallentschädigung nach den §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG) Stand: Mai 2021

1. Allgemeine Informationen

a. Gültigkeit der Hinweise und gesetzlichen Regelungen

Die Regelungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ändern sich aufgrund der epidemischen Lage regelmäßig. Bitte beachten Sie daher die jeweilige Gültigkeit des Merkblattes und dass die rechtliche Lage für den Zeitraum, für den Sie eine Erstattung beantragen (wollen) ggf. eine andere war.

b. Entschädigungsanspruch bei einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung

Entschädigungsberechtigt nach § 56 Abs. 1 IfSG sind Personen, die

- als Ausscheidende, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder sonstige Träger/innen von Krankheitserregern gelten und deshalb nach § 30 IfSG abzusondern sind oder ein Tätigkeitsverbot nach § 31 S. 2 IfSG erhalten. Ein Anspruch entsteht auch, wenn sich Personen vorsorglich selbst abgesondert haben bzw. ihrer Tätigkeit nicht nachgehen, wenn zum Zeitpunkt der eigenverantwortlichen Absonderung bzw. der Nichtausübung der Tätigkeit eine behördliche Absonderung ausgesprochen hätte werden können oder
- auf Grund einer Rechtsverordnung der Bundesregierung verpflichtet sind, sich unverzüglich nach der Einreise in Deutschland abzusondern (§ 36 Abs. 8 S. 1 IfSG) [Ausnahmen s.u.]

und die deshalb einen Verdienstauffall erleiden.

b. Entschädigungsanspruch bei Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen oder Absonderung des Kindes/der Kinder

Entschädigungsberechtigt nach § 56 Abs. 1a IfSG sind Personen, die ihr Kind/ihre Kinder selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, weil

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird,
- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit nicht sichergestellt werden kann,
- das zu betreuende Kind/die zu betreuenden Kinder, das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat/haben oder wegen einer bestehenden Behinderung auf Hilfe angewiesen ist/sind

und infolge dessen einen Verdienstauffall erleiden.

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 24 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit/der Absonderungsmaßnahme/Ende der Schließung oder des Betretungsverbot 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 aber 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/-innen (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 nach § 3 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) handelt. Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG steht Auszubildenden ein Fortzahlungsanspruch hinsichtlich ihrer Auszubildungsvergütung gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu.

Eine Entschädigung ist für Personen ausgeschlossen, die ein Tätigkeitsverbot oder eine Absonderung hätten vermeiden können durch

- die Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder
- die Einhaltung einer anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des/der Betroffenen öffentlich empfohlen wurde oder
- den Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet.

b. Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen

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

Hier hat bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 10 Wochen pro Jahr, die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten bzw. Betreuenden entstandenen Verdienstausschlages ausbezahlen (§ 56 Abs. 2 S. 5 IfSG).

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 Verdienstausschlag 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 das Arbeiten im 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.

c. Berechnung nach § 56 Absatz 3 IfSG (am 31.03.2021 in Kraft getreten)

Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt). Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts sind die Regelungen des § 4 Absatz 1, 1a und 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend anzuwenden. Für die Berechnung des Verdienstausschlages ist die Netto-Entgeltdifferenz in entsprechender Anwendung des § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zu bilden.

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. 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/-innen:

- 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 Verdienstausschlagzeit zu zahlenden Arbeitsentgeltes gemäß § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats sowie der zwei Vormonate. Wenn ein Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist, sind die Gehaltsmitteilungen der vorherigen drei Monate vorzulegen).

- 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 Verdienstausschlusszeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand und kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde. Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin keine Kinder mit Anspruch auf Kinderkrankengeld haben, kann dieses formlos vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bestätigt werden.
- Eine Bescheinigung, dass
 - keine Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice bestand,
 - 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 Verdienstausschlusszeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand, kein Anspruch auf Krankengeld 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 Verdienstausschlusszeit (Gehaltsmitteilung des betreffenden Jahres).
- Ein Nachweis darüber, dass während der Verdienstausschlusszeit keine Zuschüsse gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Eine Bescheinigung der Krankenkasse, dass während der Verdienstausschlusszeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand und kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde. Sollte der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin keine Kinder mit Anspruch auf Kinderkrankengeld haben, reicht eine entsprechende Bestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

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.).

Vom Arbeitgeber bei Erstattungsansprüchen für Arbeitnehmer/-innen bei bei Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen oder Absonderung des Kindes/der Kinder:

- Erklärung der Betreuungseinrichtung oder Schule darüber, dass in dem betreffenden Zeitraum keine Möglichkeit der Notbetreuung bestand.
- Erklärung darüber, dass keine anderweitige Betreuung z. B. durch das andere Elternteil, die Familie, Verwandte oder Freunde möglich war.
- Geburtsurkunde vom zu betreuenden Kind.

- Ein Nachweis über die Höhe des für die Verdienstausschlagzeit zu zahlenden Arbeitsentgeltes gemäß § 14 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats sowie der zwei Vormonate. Wenn ein Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist, sind die Gehaltsmitteilungen der vorherigen drei Monate vorzulegen). Bitte beachten Sie, dass die Verdienstausschlagzeiten nur für die Tage berechnet werden dürfen an denen die Betreuungseinrichtung oder Schule normalerweise geöffnet wäre (ohne Feiertage, Wochenendtage oder Tage der üblichen Schließzeiten).
- 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 Verdienstausschlagzeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand, kein Kinderkrankengeld gezahlt wurde und kein Anspruch mehr auf Kinderkrankengeld besteht.

5. Zuständige Behörde

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

Das zuständige Land wird gem. § 66 Abs. 1 IfSG anhand des Ortes 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 Ortes der geschlossenen Schule oder Betreuungseinrichtung des Kindes bzw. der Person mit Behinderung/-en 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).

In den Fällen, in denen die Entschädigungsleistung durch den Arbeitgeber beantragt wird, ist dieser nach § 41 b 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 § 32 b Absatz 3 EStG.

Beträgt die Entschädigungszahlung über 410,00 Euro, ist der Arbeitnehmer verpflichtet eine Einkommensteuererklärung beim zuständigen Finanzamt einzureichen (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 EStG).

Stand: Mai 2021