



Landkreis Schaumburg

Der Landrat

Merkblatt zum Antrag auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und **dadurch einen Verdienstaufall erleidet**, erhält nach § 56 Abs. 1 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 Verdienstaufall und wird in den ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstaufalls gewährt (§ 56 Abs. 2 IfSG). Als Verdienstaufall gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung (Netto-Arbeitsentgelt) zusteht (§ 56 Abs. 3 IfSG).

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Anträge auf Entschädigung sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG).

Hinweis

Arbeitnehmer können grundsätzlich einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohns oder Gehalts gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, so dass kein Verdienstaufall entsteht und die Gewährung einer Entschädigung entfällt.

Dieser Anspruch ergibt sich aus der Vorschrift des § 616 BGB. Danach wird der Arbeitnehmer des Anspruchs auf 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 war. Bei dem Begriff „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ist von einem Zeitraum von 6 Wochen auszugehen.

Die im § 616 BGB getroffene Regelung kann jedoch durch Arbeits- oder Tarifvertrag abgedungen sein.

Vom Antragsteller muss deshalb nachgewiesen werden, dass vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber kein Anspruch auf Fortzahlung des Lohns oder Gehalts besteht.