

## **Erläuterungen**

zum Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach den §§ 56 und 57  
des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

### **Angaben zur Person, zum Tätigkeitsverbot und zur beruflichen Tätigkeit**

#### **Ziffern 2 bis 4**

Der Arbeitnehmer, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern (nicht als Kranker) aufgrund des Infektionsschutzgesetzes einem durch die Ordnungsbehörde verfügten Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterworfen wird oder einem gesetzlichen Verbot unterliegt, erhält eine Entschädigung, wenn er dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet ( § 56 Abs. 1 IfSG). Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgedeckt wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Diese Entschädigung hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, der Arbeitgeber für das LWL-Amt für Soziales Entschädigungsrecht auszuführen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Neben den Beträgen, die er an den entschädigungsberechtigten Arbeitnehmer auszahlt, kann er auch Ersatz des auf die Entschädigung entfallenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteils der Beiträge zur Rentenversicherung verlangen.

Dem Arbeitgeber werden die Leistungen, zu denen er nach den §§ 56 ff IfSG verpflichtet ist, auf Antrag erstattet. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung beim LWL-Amt für Soziales Entschädigungsrecht gestellt werden ( § 56 Abs. 11 IfSG). Auf Antrag kann der Arbeitgeber vom LWL-Amt für Soziales Entschädigungsrecht einen Vorschuss auf den Erstattungsbetrag erhalten (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Nach Ablauf von 6 Wochen wird die Entschädigung auf Antrag des Betroffenen vom LWL-Amt für Soziales Entschädigungsrecht an diesen direkt gezahlt.

### **Angaben zur Berechnung**

#### **Zu Ziffer 3.3**

Bitte geben Sie an, ob und ggf. welcher Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt. Vermerken Sie bitte auch, wenn sich ein Einzelarbeitsvertrag auf eine Tarifregelung stützt und geben Sie die Gründe an, wenn der Arbeitnehmer einer bestehenden Tarifvereinbarung nicht unterliegt.

#### **Zu Ziffer 5.1**

Die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ist dem Arbeitnehmer nur dann zu zahlen, wenn ihm durch das Tätigkeitsverbot ein Verdienstaufschlag entsteht. Ein Verdienstaufschlag 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 5.2**

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 5.3**

Die Beantwortung dieser Fragen ist für die Berechnung der Entschädigung von Bedeutung (s. Ziffer 7).

### **Zu Ziffer 5.4**

In den Fällen einer Erkrankung stehen dem Betroffenen vorrangig Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung zu.

### **Zu Ziffer 5.5**

Berechnungsgrundlage für den Verdienstausfall, nach dem sich die Entschädigung bestimmt, ist das Brutto-Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nummer 26 des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt.

Geben Sie bitte hier das Bruttoentgelt an, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem Tätigkeitsverbot erzielt hat (bitte Abrechnungen beifügen).

### **Zu Ziffer 5.6**

Die Entschädigung ist dem Arbeitnehmer jeweils zu dem Zeitpunkt zu zahlen, zu dem das bisherige Arbeitsentgelt fällig gewesen wäre (§ 56 Abs.6 IfSG).

### **Zu Ziffer 6**

#### **Angaben zur Kranken und Rentenversicherung**

Solange die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz zu gewähren ist, besteht eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Als Entgelt gilt das **(Brutto) Arbeitsentgelt bzw. Arbeitseinkommen**. Hiernach berechnet sich die Höhe der vom Arbeitgeber abzuführenden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.