

# SAV Aktuelle Mail-Info

## Saarländischer Apothekerverein e.V.

66119 Saarbrücken / Zähringerstraße 5 / Tel. 0681/58406-0 / Fax 0681/58406-20

E-Mail: [geschaeftsstelle@apothekerverein-saar.de](mailto:geschaeftsstelle@apothekerverein-saar.de) – Internet: [www.apothekerverein-saar.de](http://www.apothekerverein-saar.de)

Nr. 11/2020

11.03.2020

### **Corona-Virus und die arbeitsrechtlichen Folgen**

Auch in Deutschland nimmt die Zahl der SARS-CoV-2-Infektionen (Corona) zu. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen sich in diesem Zusammenhang viele Fragen. Die wichtigsten Fragen werden im Folgenden beantwortet.

#### **Hat ein Mitarbeiter einen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber, wenn er unter Quarantäne gestellt wird (Tätigkeitsverbot)?**

Wenn der Mitarbeiter vom Gesundheitsamt wegen des Verdachts einer Infektion mit dem Corona-Virus unter Quarantäne gestellt wird (Tätigkeitsverbot), hat er dieser Anordnung Folge zu leisten. In diesem Fall ist sein Grundrecht auf Freiheit der Person nach Art. 2 Grundgesetz eingeschränkt. Kommt er dieser Anordnung nicht nach, wird sie zwangsweise durchgesetzt. Ist der Mitarbeiter nicht erkrankt, hat er gegenüber seinem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Er hat allerdings nach § 56 Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe seines Verdienstausfalls gegenüber der zuständigen Behörde. Nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz übernimmt in den ersten sechs Wochen der Arbeitgeber diese Zahlung. Die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gezahlte Entschädigung wird diesem auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet, siehe letzten Punkt.

Der Anspruch auf Entschädigung auf der Grundlage des Verdienstausfalls steht auch Selbstständigen zu.

Ist ein Mitarbeiter an dem Corona-Virus erkrankt ohne unter Quarantäne gestellt worden zu sein, hat er wie bei jeder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes für die Dauer von sechs Wochen.

#### **Müssen Mitarbeiter während einer angeordneten Quarantäne zu Hause arbeiten?**

Sofern der Mitarbeiter nicht erkrankt ist, sondern nur vorsorglich unter Quarantäne gestellt ist, hat er Tätigkeiten, die er zu Hause erledigen kann und für die er die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung hat, auszuüben.

#### **Darf ein Mitarbeiter zu Hause bleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule geschlossen wird?**

Vorrangig muss sich der Mitarbeiter um eine andere Betreuung seines Kindes bemühen. Hat er keine andere Betreuungsmöglichkeit, geht seine Fürsorgepflicht seinem Kind gegenüber seiner Arbeitspflicht vor. Der Mitarbeiter darf daher zu Hause bleiben, wenn Kindergarten oder Schule geschlossen werden. Sofern das Kind nicht erkrankt ist, hat er für diese Zeit allerdings keinen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Der Mitarbeiter muss daher, um weiter Gehalt zu erhalten, Überstunden oder Urlaubstage einsetzen.

Ist das Kind tatsächlich erkrankt, hat der Mitarbeiter nach § 45 SGB V einen Anspruch gegenüber seiner Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes. Erst wenn dieser Anspruch ausgeschöpft ist oder nicht besteht, weil das Kind älter als elf Jahre oder der Mitarbeiter privat versichert ist, besteht nach § 10 a Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (BRTV) bei Kindern, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von fünf Arbeitstagen. Voraussetzung ist allerdings, dass das Kind der Pflege bedarf und diese durch keine andere im selben Haushalt lebende Person vorgenommen werden kann.

#### **Darf ein Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben?**

Nein, das darf er nicht. Erbringt ein Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung keine Arbeitsleistung, verliert er wegen des unentschuldigten Fehlens seinen Vergütungsanspruch. Darüber hinaus kann für diese Arbeitsverweigerung eine Abmahnung ausgesprochen werden.

### **Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn mehrere Mitarbeiter erkrankt sind?**

Mitarbeiter sind nur dann zur Ableistung von Überstunden verpflichtet, wenn diese Verpflichtung im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Findet auf das Arbeitsverhältnis der BRTV Anwendung, kann der Apothekeninhaber nach § 7 Abs. 1 BRTV in begründeten Ausnahmefällen Mehrarbeit im gesetzlichen Rahmen verlangen. Ob ein begründeter Ausnahmefall vorliegt, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Ist im Arbeitsvertrag ein Jahresarbeitszeitkonto nach § 4 BRTV vereinbart, darf der Arbeitgeber die danach zulässige Höchstarbeitszeit abfordern. Diese beträgt bei Vollzeitbeschäftigten 48 Wochenstunden, bei Teilzeitbeschäftigten 130 v. H. der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

### **Hat ein Mitarbeiter Anspruch auf Gehaltsfortzahlung, wenn die Apotheke aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen wird?**

Wird die Apotheke aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen, behalten die Mitarbeiter nach Aussage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ihren Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes. Die Mitarbeiter sind in diesem Fall zwar arbeitsfähig und arbeitswillig, die Erbringung der Arbeitsleistung ist jedoch unmöglich. Der Arbeitgeber gerät somit in einen Annahmeverzug nach § 615 BGB. In Fällen des Annahmeverzugs ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Gehalt weiterzuzahlen. Dies gilt nach § 615 BGB auch in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls, das sogenannte Betriebsrisiko, trägt. Dieses Betriebsrisiko wurde vom Bundesarbeitsgericht bereits für Naturkatastrophen wie Überschwemmungen bestätigt. Es ist zu vermuten, dass das Betriebsrisiko auch für den Fall einer Epidemie angenommen wird.

Die ausgefallenen Arbeitsstunden müssen nicht nachgearbeitet werden. Allerdings müssen die Arbeitnehmer auch in diesem Fall zu Hause arbeiten, falls ihnen dies möglich ist und sie die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung haben.

Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls die Möglichkeit, in Fällen der behördlichen Schließung der Apotheke Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu beantragen, siehe letzten Punkt.

### **Lohnfortzahlung und Entschädigungsleistungen im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne**

Sollten Sie als Apothekenleiter/in oder Mitarbeiter/in der Apotheke aufgrund des Coronavirus unter eine nach dem Infektionsschutzgesetz behördlich angeordnete Quarantäne gestellt werden, finden sich im Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) unter § 56 „Entschädigung“ entsprechende Regelungen zu Entschädigungszahlungen.

Einen Antrag auf Erstattung des Verdienstausfalls nach § 56 Infektionsschutzgesetz sowie ein Merkblatt für die Zahlung von Verdienstausfallentschädigungen bzw. Erstattung an den Arbeitgeber nach § 56 Infektionsschutzgesetz finden Sie in Anlage.

Der Antrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung über das zuständige Gesundheitsamt beim

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Franz-Josef-Röder-Str. 23  
66119 Saarbrücken

einzureichen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Susanne Koch  
Vorsitzende

Carsten Wohlfeil  
Geschäftsführer

## Antrag auf Erstattung des Verdienstausfalls nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

### **Wichtige Hinweise:**

Um sachgerecht über den Erstattungsantrag entscheiden zu können, **beantworten Sie bitte sorgfältig alle Sie betreffenden Fragen.**

Der Antrag ist **innerhalb einer Frist von drei Monaten** nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung über das zuständige Gesundheitsamt beim

**Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie  
Franz-Josef-Röder-Str. 23  
66119 Saarbrücken**

einzureichen.

Bitte beachten Sie das diesem Antrag beigefügte Merkblatt und **unterschreiben** Sie den Antrag auf der letzten Seite.

### **A. Firma**

Name der Firma:	
Anschrift:	
Telefon:	
Fax:	
E-Mail:	

### **Ich beantrage Entschädigung nach § 56 IfSG als**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Arbeitgeber/in  | <input type="checkbox"/> Selbstständige/r |
| <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/in | <input type="checkbox"/> Heimarbeiter/in  |

## B. Angaben zur Antragstellerin/zum Antragsteller

Name, Vorname:			
Anschrift:			
Geb.-Datum:			
Familienstand:	<input type="checkbox"/> ledig	<input type="checkbox"/> verwitwet	
	<input type="checkbox"/> verheiratet	<input type="checkbox"/> geschieden	
Steuerklasse:			

## C. Angaben zum Tätigkeitsverbot

Antragsberechtigte sind Kranke, Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige, Ausscheider und sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht.

Das Tätigkeitsverbot wurde angeordnet von			
Inhalt der Anordnung (untersagte Tätigkeit)			
Grund der Anordnung			
Das Verbot erfolgte	mündlich am (Datum/Uhrzeit)	schriftlich am	letzter Arbeitstag am
Wurde das Verbot bereits aufgehoben?	mündlich am (Datum/Uhrzeit)	schriftlich am	erster Arbeitstag am
<input type="checkbox"/> ja			
<input type="checkbox"/> nein			

Tätigkeitsverbot kraft Gesetz	Beginn:	Ende:
Nachweis	<input type="checkbox"/> ist beigefügt	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht

## D. Angaben zur beruflichen Tätigkeit

Beruf			
derzeitige Tätigkeit			
tätig/beschäftigt seit	tätig/beschäftigt als	<input type="checkbox"/> Arbeiter/in <input type="checkbox"/> Angestellte/r <input type="checkbox"/> Auszubildende/r <input type="checkbox"/> Heimarbeiter/in <input type="checkbox"/> Selbstständige/r	

Das Arbeitsverhältnis	<input type="checkbox"/> besteht weiter <input type="checkbox"/> war befristet bis		
Das Arbeitsverhältnis wurde gekündigt/aufgelöst	<input type="checkbox"/> vom Arbeitgeber  <input type="checkbox"/> vom Arbeitnehmer	Kündigung erfolgte am	Kündigung erfolgte zum
<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja			
Ich habe eine Anstellung nach einem derzeit gültigen Tarifvertrag <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			

### E. Angaben zur Berechnung der Entschädigung

War der/die Arbeitnehmer/ in während des Tätigkeitsverbotes arbeitsunfähig erkrankt?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, von _____ bis .....
Bescheinigung der Krankenkasse oder AU-Bescheinigung	<input type="checkbox"/> ist beigelegt <input type="checkbox"/> wird nachgereicht
Bestand während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, von _____ bis .....
Die Entgeltfortzahlung erfolgte nach	<input type="checkbox"/> § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) <input type="checkbox"/> § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) <input type="checkbox"/> § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) <b>bei Auszubildenden</b>
Vorlage Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag, falls Anspruch hierdurch außer Kraft gesetzt wurde	<input type="checkbox"/> ist beigelegt <input type="checkbox"/> wird nachgereicht
Entgeltfortzahlung erfolgte in Höhe von	_____ Euro

Vor Anordnung des Tätigkeitsverbotes bestand Versicherungspflicht bei der	<input type="checkbox"/> <i>Krankenversicherung bei</i> <input type="checkbox"/> <i>Pflegeversicherung</i> <input type="checkbox"/> <i>Rentenversicherung bei</i> <input type="checkbox"/> <i>Arbeitslosenversicherung</i>
---	---

## E1. Arbeitnehmer/innen

a)

Anspruch auf <b>Fortzahlung der Vergütung</b> bei Arbeitnehmer/innen für die Zeit	von _____ bis _____
Zu zahlendes regelmäßiges <b>Brutto-Arbeitsentgelt</b> während der Zeit des Tätigkeitsverbotes <b>abzüglich</b>	_____ €
a. Lohnsteuer	_____ €
b. Kirchensteuer	_____ €
c. Solidaritätszuschlag	_____ €
d. Sozialversicherungsbeiträge (einschl. Pflegeversicherung)	_____ €
e. andere Aufwendungen zur sozialen Sicherung	_____ €
<b>Netto-Arbeitsentgelt</b>	_____ €
Entsprechende Nachweise bzw. Bescheinigungen	<input type="checkbox"/> sind beigelegt <input type="checkbox"/> werden nachgereicht

b)

Anspruch auf <b>Fortzahlung eines Teiles</b> der Vergütung bei Arbeitnehmer/innen	von _____ bis _____ in Höhe von _____%
Zu zahlendes regelmäßiges <b>Brutto-Arbeitsentgelt</b> während der Zeit des Tätigkeitsverbotes <b>abzüglich</b>	_____ €
a. Lohnsteuer	_____ €
b. Kirchensteuer	_____ €
c. Solidaritätszuschlag	_____ €
d. Sozialversicherungsbeiträge (einschl. Pflegeversicherung)	_____ €
e. andere Aufwendungen zur sozialen Sicherung	_____ €
<b>Netto-Arbeitsentgelt</b>	_____ €

**c)**

Der Arbeitnehmer ist während des Tätigkeitsverbotes anderweitig beschäftigt worden <b>(Ersatztätigkeit)</b>	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja
<b>falls nein</b> (bitte Begründung)	<hr/>
<b>wenn ja</b> (welche Tätigkeit/welcher Bereich)	<hr/>
Zu zahlendes regelmäßiges <b>Brutto-Arbeitsentgelt</b> während der Zeit des Tätigkeitsverbotes <b>abzüglich</b>  f. Lohnsteuer g. Kirchensteuer h. Solidaritätszuschlag i. Sozialversicherungsbeiträge (einschl. Pflegeversicherung) j. andere Aufwendungen zur sozialen Sicherung	<hr/> €  <hr/> € <hr/> € <hr/> € <hr/> € <hr/> €
<b>Netto-Arbeitsentgelt</b>	<hr/> €
Entsprechende Nachweise bzw. Bescheinigungen	<input type="checkbox"/> sind beigelegt <input type="checkbox"/> werden nachgereicht

**d)**

Anspruch auf Gewährung von Sachbezügen (z.B. volle/teilweise Verpflegung, Wohnung)	von _____ bis _____  Wert _____ Euro
Art der Sachbezüge	

**e)**

Kein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, weil	
---	--

f)

Ohne das Tätigkeitsverbot hätte der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf			
Kurzarbeitergeld	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	von _____ bis _____	Betrag _____ €
Winterausfallgeld	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	von _____ bis _____	Betrag _____ €
Zuschuss-Wintergeld	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja	von _____ bis _____	Betrag _____ €

## E2. Selbstständige

Vergütung bei Selbstständigen	von _____ bis _____
<b>Brutto-Arbeitsentgelt</b> während der Zeit des Tätigkeitsverbotes <i>(berechnet nach einem Zwölftel des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Jahres-Arbeitseinkommens (§ 15 SGB IV))</i> <u>abzüglich</u>	_____ €
a. Lohnsteuer	_____ €
b. Kirchensteuer	_____ €
c. Solidaritätszuschlag	_____ €
d. Sozialversicherungsbeiträge (einschl. Pflegeversicherung)	_____ €
e. andere Aufwendungen zur sozialen Sicherung	_____ €
<b>Netto-Arbeitsentgelt</b>	_____ €
Der letzte Einkommenssteuerbescheid	<input type="checkbox"/> ist beigefügt <input type="checkbox"/> wird nachgereicht



Im Zusammenhang mit der Existenzgefährdung mache ich folgende Mehraufwendungen geltend: (Belege bitte in der Anlage beifügen)

--	--

### E3. Heimarbeiter/innen

Vergütung bei Heimarbeiter/innen	von _____ bis _____
<b>Brutto-Arbeitsentgelt</b> während der Zeit des Tätigkeitsverbotes <i>(berechnet nach dem durchschnittlichen monatlichen  Brutto-Arbeitsentgelt im letzten Jahr vor Anordnung  des Tätigkeitsverbotes)</i> <b>abzüglich</b>	_____ €
a. Lohnsteuer	_____ €
b. Kirchensteuer	_____ €
c. Solidaritätszuschlag	_____ €
d. Sozialversicherungsbeiträge (einschl. Pflegeversicherung)	_____ €
e. andere Aufwendungen zur sozialen Sicherung	_____ €
<b>Netto-Arbeitsentgelt</b>	_____ €
Entsprechende Nachweise/Bescheinigungen	<input type="checkbox"/> sind beigefügt <input type="checkbox"/> werden nachgereicht

## F. Kontoverbindung

Es wird gebeten, die Verdienstausschüttung auf folgendes Konto zu überweisen:

Kontoinhaber/in:
------------------

Name der Bank	IBAN	BIC

Ich versichere die Richtigkeit der von mir gemachten Angaben.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



## MERKBLATT

### für die Zahlung von Verdienstausschüttungen bzw. Erstattung an den Arbeitgeber nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

#### I. Anwendungsbereich

Wer aufgrund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 IfSG in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit einem Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen wird und dadurch **einen Verdienstausschüttung erleidet**, kann eine finanzielle Entschädigung erhalten (§ 56 Abs. 1 IfSG ).

Wird während eines Tätigkeitsverbotes nach § 42 IfSG eine Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt bescheinigt, hat die betroffene Person einen vorrangigen Anspruch auf Lohnfortzahlung für die ersten sechs Wochen durch den Arbeitgeber und ab der siebten Woche Anspruch auf Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse. Eine Verdienstausschüttung wird für die Dauer der Erkrankung **nicht** gezahlt.

#### II. Antragsfrist

Der Antrag ist innerhalb **einer Frist von drei Monaten** nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung über das zuständige Gesundheitsamt einzureichen beim

**Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie**  
**Franz-Josef-Röder-Str. 23**  
**66119 Saarbrücken.**

Das Antragsformular kann bei Ihrem zuständigen Gesundheitsamt angefordert werden bzw. steht auf der Internetseite ([www.soziales.saarland.de](http://www.soziales.saarland.de)) ein entsprechender Download zur Verfügung.

#### **Bitte beachten:**

*Empfänger/innen von Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld müssen den Entschädigungsantrag bei der für den Landkreis/Regionalverband zuständigen Bundesagentur für Arbeit einreichen.*

#### **Begriffsbestimmungen:**

<sup>1</sup> **Ausscheider:** Eine Person, die Krankheitserreger ausscheidet und dadurch eine Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit sein kann, ohne krank oder krankheitsverdächtig zu sein.

<sup>2</sup> **Ansteckungsverdächtiger:** Eine Person, von der anzunehmen ist, dass sie Krankheitserreger aufgenommen hat, ohne krank, krankheitsverdächtig oder Ausscheider zu sein.

<sup>3</sup> **Krankheitsverdächtiger:** Eine Person, bei der Symptome bestehen, welche das Vorliegen einer bestimmten übertragbaren Krankheit vermuten lassen.

### III. Antragsberechtigte Personen

- Arbeitgeber/in
- Arbeitnehmer/in
- Selbstständige/r
- Heimarbeiter/in

### IV. Entschädigungsumfang

- Ab der ersten bis zur sechsten Woche kann eine Entschädigung in Höhe des vollen Netto-Verdienstaufalles erstattet werden.
- Ab der siebten Woche bemisst sich die Entschädigung an der Höhe des Krankengeldes gem. § 47 Abs.1 Sozialgesetzbuch Fünft (SBG V), soweit der Verdienstaufall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.
- Es besteht die Pflicht des **Arbeitgebers**, die Entschädigungszahlung des Landes im Voraus zu finanzieren. Durch diese gesetzliche Verpflichtung ist gewährleistet, dass der/die **Arbeitnehmer/in** erst einmal trotz Absonderung sein/ihr Geld weiter erhält. Zwischen dem Arbeitgeber als Antragsteller auf Verdienstaufallentschädigung und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie wird später geklärt, ob die Zahlung an den/die Arbeitnehmer/in als Verdienstaufallentschädigung zurückerstattet wird oder als Entgeltfortzahlung sowieso Pflicht des Arbeitgebers war.
- Bei **Selbstständigen** erfolgt die Berechnung auf Basis von 1/12 des Arbeitseinkommens (§ 15 SBG IV).
- Bei **Heimarbeitern/innen** erfolgt die Berechnung auf Basis des Monatsdurchschnitts des letzten Jahreseinkommens.

### V. Verdienstaufall

#### **Bitte beachten:**

*Verdienstaufall entsteht nicht, wenn dem/der Arbeitnehmer/in für den fraglichen Zeitraum ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung seines/ihrer Lohns oder Gehalts gegen den Arbeitgeber zusteht.*

- Der Anwendungsbereich des § 56 IfSG gilt **nicht** für erkrankte Betroffene. Bei Erkrankten ist die weitere Verdienstgewährung über Lohnfortzahlung und sich anschließendes Krankengeld bzw. die private Krankenversicherung abgesichert.
- Sofern ein ursprünglich in den Anwendungsbereich des § 56 IfSG fallender Betroffener nachträglich erkrankt, verliert er damit nicht den einmal gewährten Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Vielmehr zahlt das Land weiter; unter Umständen gehen jedoch die Ansprüche des Betroffenen auf Lohnfortzahlung, Krankengeld etc. auf das Land über.

### VI. Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen

#### 1. Vom Arbeitgeber bei Erstattungsansprüchen für Arbeitnehmer/innen:

- Ein Nachweis über die Höhe des für die Zeit der Berufsverbotes (§ 31 IfSG) bzw. des Tätigkeitsverbotes (§ 42 IfSG) nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zu zahlenden Arbeitsentgeltes

(Gehaltsmitteilung des betreffenden Monats; wenn ein Durchschnittslohn zugrunde zu legen ist auch die der vorherigen drei Monate).

- Ein Nachweis über die Höhe der abzuziehenden Steuern und Beiträgen zur Sozialversicherung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung (im Einzelnen aufgeschlüsselt).
- Eine Bescheinigung, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes keine Zuschüsse gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Ein Nachweis, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. Ä.).

## **2. 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, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. Ä.).

## **3. Von Heimarbeiterinnen/Heimarbeitern:**

- Ein Nachweis über die Höhe des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgeltes des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit (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).
- Eine Bescheinigung, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes keine Zuschüsse gewährt wurden oder ein Nachweis über die Höhe der Zuschüsse (§ 56 Abs. 8 IfSG).
- Ein Nachweis, dass während der Zeit des Tätigkeitsverbotes keine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bestand (Bescheinigung der Krankenkasse o. Ä.).

## **VII. Ausüben einer Ersatztätigkeit**

Eine Bescheinigung über das durch die ausgeübte Ersatztätigkeit erzielte Einkommen während der Zeit, für die der Antrag gestellt wird (§ 56 Abs. 8 Nr. 2 IfSG), ist einzureichen.