



Hinweise zur Zahlung von Verdienstaufschlagsentschädigung nach den §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG)

(Stand: 23.09.2020)

1. ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH BEI EINEM TÄTIGKEITSVERBOT ODER EINER ABSONDERUNG NACH § 56 ABS. 1 IFSG

Sie können eine Entschädigung erhalten, wenn Sie einen Verdienstaufschlag infolge von Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots erlitten haben (§ 56 Abs. 1 IfSG).

HINWEISE ZU DEN VORAUSSETZUNGEN:

Das Tätigkeitsverbot oder die Quarantäne muss vom Gesundheitsamt oder einer anderen zuständigen Stelle angeordnet sein. Erfasst sind auch Personen, für die aufgrund der (ersten) Verordnung der Landesregierung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13.03.2020 (GVBl. S. 150) in der jeweils geltenden Fassung nach Rückkehr aus einem Risikogebiet oder dem Ausland ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne allgemein angeordnet wurde. Personen, die sich beispielsweise als Urlaubsrückkehrer wegen einer möglichen Coronavirus-Infektion „freiwillig“ oder nur auf Empfehlung eines Grenzbeamten oder Hausarztes (auch mit Attest), d.h. ohne eine solche behördliche Anordnung in Quarantäne begeben, haben keinen Entschädigungsanspruch.

Weiterhin sind Behörden eines ausländischen Staates keine zuständigen Behörden im Sinne des Infektionsschutzgesetzes, sodass eine solche Anordnung ebenfalls keinen Entschädigungsanspruch gegen einen deutschen Rechtsträger auslöst. Auch ein Einreiseverbot in die Bundesrepublik Deutschland stellt weder ein Tätigkeitsverbot noch eine Quarantäneanordnung dar und löst insofern ebenfalls keine Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 IfSG aus.

Bei den angeordneten generellen Schließungen von Geschäften, Betrieben, Freizeiteinrichtungen, Sportstudios, Friseuren, Restaurants, Hotels, Schulen etc. oder der Untersagung von Veranstaltungen handelt es sich ebenfalls nicht um Tätigkeitsverbote i.S.d. § 31 IfSG. Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG bestehen hier nicht. Die Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG verstehen sich als eine Billigkeitsentschädigung für Verdienstaufschlag in Fällen, in denen gegenüber bestimmten Personen eine Quarantäne behördlich angeordnet oder ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen wurde. Bei den angeordneten Geschäfts- und Betriebsschließungen handelt es sich hingegen um weitergehende Schutzmaßnahmen, die zur Verhinderung der weiteren Verbreitung des Corona-Virus erforderlich sind bzw. waren.

Weiterhin muss die angegebene Erwerbstätigkeit auch bereits vorher ausgeübt worden sein (notfalls auch in Form von Studium oder Ausbildung), die wesentliche Erwerbsquelle gewesen sein (kein bloßer Nebenverdienst) und sie muss so ausgelegt sein, dass sie auch in Zukunft den Verdienst der betroffenen Person sicherstellen sollte. Allerdings sind auch sog. „Minijobber“ nicht

grundsätzlich ausgeschlossen, wenn sie damit ihren hauptsächlichen Lebensunterhalt begründen.

Vorausgesetzt wird ferner, dass das Tätigkeitsverbot bzw. die Quarantäne konkret gegen einen Ausscheider, Ansteckungsverdächtigen, Krankheitsverdächtigen oder sonstigen Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 S. 2 IfSG ergangen ist, mithin dies der Grund für das Erwerbstätigkeitsverbot ist bzw. war.

-Ausscheider ist, wer aufgrund einer Infektion die entsprechenden Krankheitserreger durch Körpersekrete, Atemluft etc. aus seinem eigenen Körper ausscheidet und daher seine Umwelt in irgendeiner Form potentiell kontaminiert bzw. eine potentielle Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit darstellt.

-Ansteckungsverdächtiger ist, wer aufgrund konkreter Anhaltspunkte (z.B. vorheriger Aufenthalt in einem Risikogebiet, allgemeiner Rückkehr aus dem Ausland oder Kontakt zu einer nachweislich mit Covid19 infizierten Person) und unter Berücksichtigung der jeweils möglichen Übertragungswege sowie der allgemein anerkannten Inkubationszeit verdächtig ist, selbst mit Covid19 infiziert zu sein.

-Krankheitsverdächtiger ist, wer aufgrund Covid19-spezifischer Symptomatik verdächtig ist, mit Covid19 infiziert zu sein.

-Träger ist, wer Krankheitserreger in sich trägt.

Diese o.g. Begriffe stehen gleichberechtigt nebeneinander. Ausdrücklich nicht vorausgesetzt ist daher, dass die betroffene Person „krank“ ist, also eine pathologische Symptomatik aufweist und sich entsprechend in irgendeiner Weise „unwohl“ fühlt. Denn wer sich krank fühlt und infolgedessen arbeitsunfähig krank und daher krankgeschrieben ist, hat i.d.R. ohnehin einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und damit keinen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.

Weiterhin sind Personen, die nur zu ihrem eigenen Schutz ein Tätigkeitsverbot erhalten haben, weil sie z.B. selbst zu einer Risikogruppe gehören, nicht anspruchsberechtigt. Allerdings zählen sog. „Behindertenwerkstätten“ ebenfalls als Einrichtungen i.S.d. § 56 Abs. 1a IfSG, sodass sorgeberechtigte Personen, welche behinderte Menschen aufgrund der Schließung dieser Einrichtungen betreuen müssen, ggf. einen Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend machen können.

Schließlich muss eine tatsächliche, messbare, finanzielle Einbuße im Sinne eines sog. „Negativ-Saldos“ vorliegen, wobei grundsätzlich nur die den betroffenen Personen rechtmäßig zustehenden Entgelte zählen. Maßstab ist das Nettogehalt einschließlich weiterer regelmäßiger tariflicher oder betrieblicher Zahlungen. Die Entschädigung ist im Gegensatz zum Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG nicht begrenzt.

Zum anderen muss dieser Verdienstaussfall gerade durch die behördliche Anordnung entstanden sein, mithin in einem Ursachenzusammenhang hierzu stehen. Eine solche Ursächlichkeit scheidet für die betroffenen Zeiträume allerdings aus, wenn

-die betroffene Person als Arbeitnehmer/in aufgrund einer Erkrankung krankgeschrieben war, unabhängig davon, an welcher Krankheit bzw. pathologischen Symptomatik die betroffene Person leidet bzw. litt,

-ein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB besteht bzw. bestand (Dies ist der Regelfall, es sei denn, dieser Anspruch wurde im Arbeitsvertrag ausgeschlossen.)

-ein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG besteht bzw. bestand (Dieser besteht allerdings grds. für die ersten 6 Wochen und kann im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.)

-Sonderhinweis bei dualem Studium: Die Regelungen des BBiG finden nur bei einem "ausbildungsintegriertem dualen Studium" Anwendung. Bei einem "praxisintegriertem dualen Studium" gilt das BBiG nicht und es besteht grundsätzlich ein Anspruch nach § 56 IfSG.

-Sonderhinweis bei Altenpflegern: Nach § 18 des Hessischen Altenpflegegesetzes (HAltPflG) findet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) keine Anwendung, sodass auch hier ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht.

-eine Anordnung von Kurzarbeit ergangen ist

-die betriebliche und zumutbare Möglichkeit für Homeoffice bestand oder

-eine alternative, zumutbare Möglichkeit bestand, um den Verdienstaufschlag ganz oder wenigstens teilweise auszugleichen.

Zudem besteht bei mutwilligem bzw. bewusstem Herbeiführen der Quarantäne durch einen Auslandsaufenthalt ohne triftigen Grund, insbesondere Urlaub, kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, da diese Regelung eine Billigkeitsentschädigung darstellt. Beerdigungen oder schwere Erkrankungen naher Angehöriger dürften allerdings als triftige Gründe anzusehen sein. Grundsätzlich besteht kein Entschädigungsanspruch, wenn der Verdienstaufschlagschaden durch die betroffene Person vermeidbar oder minderungsfähig gewesen wäre.

2. ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH FÜR ELTERN BEI EINER SCHUL- ODER KITASCHLIEßUNG NACH § 56 ABS. 1A IFSG

Weiterhin können Sie eine Entschädigung erhalten, wenn Sie durch die Betreuung Ihrer Kinder aufgrund einer behördlich angeordneten vorübergehenden Schul- oder Kitaschließung nicht arbeiten konnten und deshalb einen Verdienstaufschlag erlitten haben (§ 56 Abs. 1a IfSG).

Der Begriff der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern ist dabei offen formuliert und weit zu verstehen. Umfasst sind alle Arten von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen (z.B. Horte, Kindertageseinrichtungen, Kindergärten oder Kinderläden) und Einrichtungen für behinderte Menschen unabhängig von der Trägerschaft. Einrichtungen zur Betreuung für Menschen mit Behinderung sind insbesondere Werkstätten oder Tagesförderstätten. Auch dazu gehören beispielsweise Kindertagesstätten und Tagesmütter. Insofern können die in § 33 Nr. 1 und 2 IfSG genannten Einrichtungen die Voraussetzungen von § 56 Absatz 1a IfSG erfüllen.

Auch im Fall einer schrittweisen Öffnung der Betreuungseinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen liegt weiterhin eine vorübergehende Schließung dieser Einrichtungen vor, die dem Grunde nach einen Entschädigungsanspruch ermöglicht. Erst wenn der Vollbetrieb der Einrichtung wieder erlaubt ist, entfällt der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG vollständig.

Ein Betretungsverbot für einzelne Kinder/ Gruppen/ Klassen wird ebenfalls als Schließungsanordnung/Betretungsverbot gemäß § 56 Abs. 1a IfSG angesehen.

Auch wenn eine Eingewöhnungsphase in der Kita aufgrund deren eingeschränkter Betriebs noch nicht stattfinden kann, kommt auch dann ein Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG ggf. in Betracht.

HINWEISE ZU DEN VORAUSSETZUNGEN:

Voraussetzung ist, dass die zu betreuenden Kinder das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen einer bestehenden Behinderung besonders auf Hilfe angewiesen sind. Es kommt entscheidend auf die „Betreuungsbedürftigkeit“ an. Dies gilt entweder generell aufgrund des Alters von unter 12 Jahren oder speziell aufgrund von Behinderung. Das Alter spielt bei behinderten Kindern hingegen keine Rolle, sodass der Begriff „Kind“ nur das Verwandtschaftsverhältnis beschreibt und nicht etwa eine eventuell bestehende Minderjährigkeit. Die Anzahl der Kinder spielt grundsätzlich keine Rolle, ausgenommen bei der Frage der Zumutbarkeit von Homeoffice (s.u.).

Im Zeitraum der Schul- bzw. Kitaschließung darf auch keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit gegeben gewesen sein. Eine solche anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit im o.g. Sinne liegt beispielsweise vor, wenn

- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kita oder Schule besteht/bestand,
- auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann/konnte,
- die Möglichkeit einer anderweitigen Betreuung durch Verwandte oder Freunde besteht/bestand, sofern es sich hierbei nicht um Angehörige von Risikogruppen hinsichtlich SARS-CoV-2-Virus handelt wie z.B. Personen über 60 Jahre oder mit schweren Vorerkrankungen und diese Personen hierzu in der Lage sind oder
- die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Urlaub aus dem Vorjahr oder eines Zeitguthabens (Überstunden) bestand.

Ein eventuell bestehendes Langzeitarbeitskonto muss hingegen nicht aufgebraucht werden. Diese Langzeitkonten (sog. Wertguthaben) sind in der Gesetzesbegründung nicht explizit genannt. Nach Sinn und Zweck dienen Langzeitkonten im Sinne des § 7b SGB IV besonders festgelegten Zwecken (vgl.: § 7c SGB IV), nicht dem kurzfristigen Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen. Aufgrund dieser besonderen Zwecksetzung kann ein vorrangiger Abbau dieser Konten nicht verlangt werden.

Auch eine Verpflichtung, zunächst den gesamten Urlaub für das laufende Kalenderjahr aufzubreuchen, besteht nicht automatisch.

Die Arbeit im Homeoffice, sofern dies überhaupt im konkreten Fall möglich und vom Arbeitgeber genehmigt ist, ist im Grundsatz als zumutbar im o.g. Sinne anzusehen. Anders kann es sein, sofern besondere Umstände vorliegen und entsprechend nachgewiesen sind. Kriterien hierfür können u.a. sein: Alter, Anzahl und Betreuungsaufwand hinsichtlich der betroffenen Kinder, Art der Berufstätigkeit, zusätzliche Betreuung anderer pflegebedürftiger Angehöriger sowie eine eigene körperliche oder geistige Beeinträchtigung. Als Maßstab gilt, dass Homeoffice umso unzumutbarer ist, je schwieriger die Situation zu Hause ist.

Hinsichtlich Elternzeit gilt, dass diese nicht zwingend vorrangig einzusetzen ist. Allerdings ist es umgekehrt unzulässig, wenn ein Arbeitnehmer seine Elternzeit und den Bezug von Elterngeld absichtlich unterbricht, um gerade durch die besondere Notsituation zusätzliche Vorteile zu erlangen.

Weitere Voraussetzung ist das Vorliegen eines Verdienstaufalles. Ein solcher liegt nicht vor, wenn

-die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund irgendeiner Erkrankung krankgeschrieben war, unabhängig davon, an welcher Krankheit die betroffene Person leidet bzw. litt

-ein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB besteht bzw. bestand (Dies ist der Regelfall, es sei denn, dieser Anspruch wurde im Arbeitsvertrag ausgeschlossen.)

-ein sonstiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG besteht bzw. bestand, (Dieser besteht allerdings grds. für die ersten 6 Wochen und kann im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen werden.)

-Sonderhinweis bei dualem Studium: Die Regelungen des BBiG finden nur bei einem "ausbildungsintegriertem dualen Studium" Anwendung. Bei einem "praxisintegriertem dualen Studium" gilt das BBiG nicht und es besteht grundsätzlich ein Anspruch nach § 56 IfSG.

-Sonderhinweis bei Altenpflegern: Nach § 18 des Hessischen Altenpflegegesetzes (HAltPflG) findet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) keine Anwendung, sodass auch hier ein Anspruch nach § 56 IfSG besteht.

-die Schule oder Kita aufgrund von Ferien, gesetzlichen Feiertagen oder anderen Gründen ohnehin geschlossen gewesen wäre

-die Arbeitsstätte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aufgrund einer behördlich angeordneten generellen Geschäfts- und Betriebsschließung als weitergehender Schutzmaßnahme zur Verhinderung der weiteren Verbreitung des Corona-Virus ohnehin geschlossen war

-Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V in Anspruch genommen wurde,

-das betroffene Kind aus anderen Gründen, wie z.B. wegen nicht Corona-bedingter Erkrankung, am Besuch der Einrichtung verhindert war,

-eine Anordnung von Kurzarbeit ergangen ist oder

-Urlaub ohnehin bestand, der vor dem Eintritt der Betreuungssituation genehmigt wurde.

Eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG wird zudem erst für Zeiträume ab dem 30.03.2020 geleistet.

Ein Anspruch auf Entschädigung gegen den Staat besteht weiterhin nur in Höhe von 67 % des monatlichen Nettoeinkommens, maximal jedoch 2.016 Euro für einen vollen (Arbeits-) Monat und 80 % der Sozialabgaben des/der betreffenden Arbeitnehmer*in oder des/der selbstständig Tätigen.

Die sich ergebenden Differenzbeträge muss der Arbeitgeber hingegen nicht zahlen.

Bei Selbstständigen wird als Verdienstaufschlag ein Zwölftel des letzten jährlichen Arbeitseinkommens zugrunde gelegt. Darüber hinaus können Aufwendungen für die private soziale Sicherung in angemessenem Umfang geltend gemacht werden.

Die Entschädigung wird nach neuester Gesetzeslage für bis zu 10 Wochen, bei Alleinerziehenden für bis zu 20 Wochen gewährt. Bei reduzierter regulärer Arbeitszeit vermindert sich der Anspruch entsprechend gemäß der folgenden Tabelle:

Bei einer 5-Tage-Woche = 50 bzw. 100 Arbeitstage

Bei einer 4-Tage-Woche = 40 bzw. 80 Arbeitstage

Bei einer 3-Tage-Woche = 30 bzw. 60 Arbeitstage

Bei einer 2-Tage-Woche = 20 bzw. 40 Arbeitstage

Bei einer 1-Tage-Woche = 10 bzw. 20 Arbeitstage

Der jeweilige Maximalzeitraum muss allerdings nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Insofern ist der Anspruch auch nicht auf angefangene Wochen beschränkt, sodass auch eine Summierung zu insgesamt 50 bzw. 100 Arbeitstagen möglich ist. Eine tageszeitliche Aufteilung (z.B. halbe Tage) ist dagegen nicht möglich, sondern für nur stundenweise Inanspruchnahme wird dann jeweils ein ganzer Tag „verbraucht“.

Weiterhin hat jeder Elternteil einen eigenen Anspruch auf bis zu 10 Wochen bzw. 50 Arbeitstage häusliche Betreuung, sofern sie nicht beide zeitgleich zu Hause bleiben, um das Kind bzw. die Kinder zu betreuen, da es hierzu nur eines Elternteils bedarf.

Die jeweilige Frist des § 56 Abs. 2 S. 4 IfSG beginnt zudem frühestens mit Inkrafttreten der Vorschrift des § 56 Abs. 1a IfSG zu laufen, mithin am 30.03.2020.

3. ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Anspruch auf Entschädigung haben bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen und gleichzeitigem Nichtvorliegen von Ausschlussregelungen (s.o.) folgende Personen:

- gemäß § 56 Abs. 1 IfSG Arbeitnehmer*innen, Selbstständige und Freiberufler*innen, die von Quarantäne oder einem Tätigkeitsverbot betroffen sind,
- gemäß § 56 Abs. 1a IfSG berufstätige Eltern und Pflegeeltern von betreuungsbedürftigen Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind und deren Schulen oder Kindertagesstätten oder sonstigen Betreuungseinrichtungen geschlossen wurden und
- Arbeitgeber*innen, die ihren Arbeitnehmer*innen die Entschädigung nach den o.g. Grundsätzen auszahlen. **Hierzu sind die Arbeitgeber*innen gemäß § 56 Abs. 5 IfSG für die ersten 6 Wochen der entsprechenden Situation verpflichtet.**
- Grundsätzlich können auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene einen Anspruch haben, sofern überhaupt ein Verdienstausfallschaden entstanden ist. Dies gilt z.B. nicht, wenn der Arbeitgeber den Verdienst fortzahlt (z. B. im Wege des bezahlten Sonderurlaubs). Bei Beamten -auch bei kommunalen Beamten- ist dies i.d.R. nicht der Fall, da die Beamtenbesoldung kein Arbeitsentgelt im engeren synallagmatischen Sinn darstellt, sondern eine Alimentation.

4. ANTRAGSTELLUNG

- Arbeitnehmer*innen erhalten die Entschädigung in den ersten sechs Wochen als Lohnfortzahlung von ihren Arbeitgebern. Ab der 7. Woche müssen Arbeitnehmer*innen selbst einen Antrag bei der zuständigen Behörde stellen, um weiterhin eine Entschädigung zu erhalten,
- Arbeitgeber*innen können sich die Aufwendungen von der zuständigen Behörde erstatten lassen,
- Selbstständige können die Entschädigung direkt bei der zuständigen Behörde beantragen

5. NACHWEISE

Grundsätzlich müssen Antragssteller/innen alle anspruchsbegründenden Tatsachen nach bestem Wissen und Gewissen nachweisen und eventuell vorhandene Unterlagen vorlegen bzw. hochladen. Dies betrifft beispielsweise:

- Nachweise des tatsächlichen Aufenthaltes in einem Risikogebiet zum betreffenden Zeitpunkt (z.B. durch Hotelrechnung, Flugtickets etc.)
- Behördliche Verfügung der Quarantäne oder des Tätigkeitsverbots, sofern nicht bereits eine allgemeine Anordnung ergangen ist
- Nachweise über die während der Quarantäne bzw. des beruflichen Tätigkeitsverbots erbrachten Leistungen an Arbeitnehmer*innen und ggf. Leistungsträger
- Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen der letzten drei Monate vor der Anordnung der Quarantäne, des beruflichen Tätigkeitsverbots oder der Betreuungssituation
- Erklärung der Arbeitnehmer*innen über die erhaltenen Leistungen
- Selbstständige werden gebeten, den letzten Steuerbescheid einzureichen. Liegt z.B. wegen erst kürzlich erfolgter Unternehmensgründung noch kein Steuerbescheid vor, bitten wir eine Erklärung Ihres Steuerberatungsbüros beizufügen.

6. ZUSTÄNDIGE BEHÖRDE

Für die Ansprüche nach den §§ 56 bis 58 des IfSG, soweit diese aufgrund von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus entstehen, ist gemäß § 2 der Verordnung zur Bestimmung von Zuständigkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG-ZustV) vom 12.05.2020, gültig für 6 Monate ab dem 15.05.2020, hessenweit und zentral das Regierungspräsidium Darmstadt zuständig. Dies gilt wiederum nur, wenn die Schul- oder Kitaschließung bzw. die Anordnung einer Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots durch eine Behörde des Landes Hessen verfügt wurden. Der (Wohn-) Sitz der betroffenen Personen spielt an dieser Stelle nur eine Rolle, wenn dieser in Hessen liegt, wo die Quarantäne i.d.R. vollzogen wird.

Für die Abwicklung der Anträge wurde nun ein länderübergreifendes Online-Antragsverfahren entwickelt und auf der Internetseite **ifsg-online.de** bereitgestellt. Daran beteiligt sich auch das Land Hessen. Hierüber können betroffene Personen einfach, schnell und unbürokratisch ihre Anträge stellen und die erforderlichen Dokumente zum Nachweis ihrer Ansprüche hochladen. Der Antrag wird zudem automatisch an die zuständige Behörde geleitet, sofern das betreffende Bundesland an dem Online-Antragsverfahren teilnimmt. Zudem ist der Antrag über das Online-Verfahren auch ohne Unterschrift gültig.

Für alle anderen Ansprüche nach den §§ 56 bis 58 des IfSG, die nicht im Zusammenhang mit der Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus entstehen (z.B. Masern), bleiben weiterhin die Gesundheitsämter zuständig.

Auch sofern Ansprüche aus Analogie, enteignendem bzw. enteignungsgleichem Eingriff, Art. 14 GG, dem Hessischen Sicherheits- und Ordnungsgesetz oder anderen Rechtsgrundlagen geltend gemacht werden, besteht hier keine Zuständigkeit und eine diesbezügliche Bearbeitung kann durch das Regierungspräsidium Darmstadt auch nicht erfolgen.

Schließlich sind die Gesundheitsämter grundsätzlich zuständig für die Ausstellung von Quarantäne-Anordnungen oder diesbezügliche Bescheinigungen.

7. FRISTEN

Gemäß des neu gefassten § 56 Abs. 11 IfSG müssen Anträge innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung (Fälle des § 56 Abs. 1 IfSG) bzw. nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder Betretensuntersagung (Fälle des § 56 Abs. 1a IfSG) gestellt werden. Die ursprünglich statuierte Antragsfrist von 3 Monaten ist somit nicht mehr gültig und entsprechend verlängert worden.

8. ANDERE MÖGLICHE HILFSPROGRAMME DES BUNDES ODER DES LANDES HESSEN

Sofern Sie nach entsprechender Lektüre der o.g. Hinweise zu den Anspruchsvoraussetzungen feststellen sollten, dass keine Ansprüche nach § 56 IfSG vorliegen und Ihr Antrag entsprechend negativ beschieden werden müsste, dürfen wir Sie dennoch darauf hinweisen, dass inzwischen ein gemeinsames Angebot von Bund und Ländern für

- Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche einschließlich gemeinnützigen Unternehmen bzw. Sozialunternehmen, Organisationen und Vereine, die dauerhaft wirtschaftlich am Markt tätig sind sowie für
- Soloselbstständige oder selbstständige Angehörige der freien Berufe im Haupterwerb geschaffen wurde.

Weitere Informationen zu dieser Überbrückungshilfe finden Sie unter

<https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Home/home.html>

9. RECHTSBEHELFE GEGEN HIESIGE BESCHEIDE

Die hiesigen Bescheide sind standardmäßig mit einer Begründung sowie einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen, welche Sie auf Ihre Rechte hinweist. Demnach ist kein Widerspruchsverfahren vorgesehen, sodass „Widersprüche“, „Einsprüche“ etc., welche direkt an das Regierungspräsidium Darmstadt gerichtet sind, keine Rechtswirkung entfalten und auch nicht bearbeitet werden.

Es steht allerdings der Klageweg zum **Landgericht Darmstadt** offen, welches gemäß § 68 Abs. 1 IfSG i.V.m. § 71 Abs. 3 GVG i.V.m. § 20 Hessisches AGGVG und streitwertunabhängig zuständig ist. Vor dem Landgericht besteht gemäß § 78 ZPO sog. „Anwaltszwang“. D.h., dass Sie sich zwingend von einem zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen müssen.

Zur Vermeidung unnötiger Prozesse bzw. zusätzlicher Rechtsanwalts- und Gerichtskosten, welche Ihnen durch die Erhebung einer unzulässigen bzw. unbegründeten Klage entstehen können, empfehlen wir Ihnen allerdings in Ihrem eigenen Interesse zunächst die Lektüre der entsprechenden Bescheidsbegründung und der dort enthaltenen Gesetzesvorschriften.

10. KONTAKT

Bei weiteren allgemeinen Fragen betreffend unserer Zuständigkeit stehen wir Ihnen zu den Servicezeiten gerne zur Verfügung, entweder über unseren Telefon-Service unter den Nummern

06151-12 6000 und **06151-12 8000**

oder über unser E-Mail-Funktionspostfach IfSG-Entschaedigung@rpda.hessen.de.

An dieser Stelle bitten wir allerdings um Verständnis, dass aufgrund der Vielzahl von Anfragen und der Komplexität der Materie nicht zu sämtlichen speziellen Einzelfällen sogleich rechtsverbindliche und umfassende Auskünfte erteilt werden können. Wir bemühen uns allerdings, neu aufkommende Rechtsfragen schnellstmöglich zu klären und Sie über unsere Homepage zu informieren. Weiterhin bitten wir Sie, sich zunächst selbständig zu informieren. Hierzu verweisen wir ergänzend auf die bereits o.g. Internetseite **ifsg-online.de**.

Zudem bitten wir Sie, nach Möglichkeit und in Ihrem eigenen Interesse an einer schnellstmöglichen Bearbeitung das bereits o.g. Online-Antragsverfahren zu nutzen und auf die zusätzliche Übersendung von E-Mails und Post zu verzichten. Denn diese Zusendungen müssen von den hiesigen Mitarbeiter/innen zwecks Ausschluss von Mehrfacherfassungen abgeglichen und ggf. händisch in das Fachverfahren übertragen werden. Dies stellt einen beträchtlichen Mehraufwand dar, welcher die Antragsbearbeitung leider zusätzlich verzögert.

Schließlich bitten wir Sie, auf Sachstandsanfragen und Mahnungen zu verzichten. Aufgrund der Vielzahl der eingehenden Anträge und der erst kürzlich auf die speziell dafür eingerichtete Projektgruppe übergegangenen Zuständigkeit ist es leider nicht möglich, innerhalb kürzester Zeit alle Anträge zu bearbeiten oder ein konkretes Datum hierfür in Einzelfällen zu nennen. Die Bearbeitung geschieht nach Antragseingang. Diese Gleichbehandlung sind wir als öffentliche Verwaltung allen Antragstellern bereits von Verfassungswegen schuldig. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich nach Kräften, die eingehenden Anträge nach bestem Wissen und Gewissen sowie schnellstmöglich zu bearbeiten und bitten um Geduld.

REGIERUNGSPRÄSIDIUM DARMSTADT

-Projektgruppe IfSG-Entschädigungen-
Wilhelminenstraße 1-3, Wilhelminenhaus
64283 Darmstadt