



## Coronavirus – Hinweise und Erläuterungen zum Verdienstaussfall

### Anspruch des niedergelassenen Vertragsarztes auf Verdienstaussfall aufgrund Anordnung von Quarantäne/berufliches Tätigkeitsverbot

Der freiberuflich tätige Arzt hat einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG), sofern ihm gegenüber nach dem IfSG ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen oder ihm gegenüber eine Quarantäne angeordnet wurde und er dadurch einen Verdienstaussfall erleidet. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaussfalles gewährt. Für Selbständige bemisst sich die Höhe des Verdienstaussfalles nach dem Arbeitseinkommen gemäß § 15 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Grundlage ist der Steuerbescheid.

Neben dem Verdienstaussfall können bei Existenzgefährdung, die während der Verdienstaussfallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang erstattet werden (§ 56 Abs. 4 IfSG). Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Quarantäne oder eines beruflichen Tätigkeitsverbotes ruht, erhalten auf Antrag auch Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

### Ansprüche sind gegenüber dem Thüringer Landesverwaltungsamt geltend zu machen

Zuständige Behörde, an die entsprechende Entschädigungsanträge zu richten sind, ist im Freistaat Thüringen das Thüringer Landesverwaltungsamt (ThürLVwA):

Thüringer Landesverwaltungsamt  
Referat 550 – Gesundheitswesen  
Jorge-Semprún-Platz 4  
99423 Weimar

Hinweise zur Antragstellung finden Sie auf dem Internetportal des Thüringer Landesverwaltungsamtes oder unter folgendem [Link](#).

### Frist zur Antragstellung

Die Anträge sind gemäß § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne beim ThürLVwA zu stellen. Dem Antrag ist von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen.

### Ansprüche der angestellten Mitarbeiter, bei angeordneter Quarantäne oder Ausspruch eines beruflichen Tätigkeitsverbotes

Auch Angestellte (ärztliche oder nichtärztliche Mitarbeiter) haben einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs.1 IfSG in Höhe ihres Verdienstaussfalls, wenn ihnen die berufliche Tätigkeit verboten oder für sie eine Quarantäne angeordnet wurde. Für den Arbeitnehmer gilt als Verdienstaussfall das Netto-Arbeitsentgelt. Vom Beginn der siebenten Woche an ist die Entschädigung in Höhe des gesetzlichen Krankengeldes zu gewähren, soweit der Verdienstaussfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahres-arbeitsentgeltgrenze (Jahr 2020 in Höhe von 62.550,00 €) nicht übersteigt.

- Arbeitgeber zahlt zunächst für 6 Wochen Verdienstaussfall an den Mitarbeiter aus

Der Arbeitgeber hat gemäß § 56 Abs. 5 IfSG die Entschädigung in Höhe des Verdienstaussfalls für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, anstelle des hierfür zuständigen ThürLVwA an den Arbeitnehmer auszus zahlen.

Auf Antrag werden dem Arbeitgeber die von ihm an den Arbeitnehmer ausgezahlten Beträge vom ThürLVwA er-stattet. Dieser Antrag ist gemäß § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung zu stellen.

Da die Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht weiterbesteht werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile auf Antrag des Arbeitnehmers vom ThürLVwA gewährt.

**NEU! Anspruch des niedergelassenen Vertragsarztes/Angestellten auf Verdienstaufschlag aufgrund notwendiger Kinderbetreuung**

Neu in das IfSG wurde der Anspruch des erwerbstätig Sorgeberechtigten aufgenommen, Verdienstaufschlag in Höhe von 67 % für längstens 6 Wochen, höchstens in Höhe von 2.016 € für den vollen Monat, zu erhalten. Vorausgesetzt ist, dass Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, aufgrund behördlich angeordneter Schließung oder Erteilung eines Betretungsverbot, die Kinderbetreuungseinrichtung oder Schule nicht besuchen dürfen und dadurch die Betreuung durch die erwerbstätigen Sorgeberechtigten benötigen. Hierdurch muss dem Sorgeberechtigten ein Verdienstaufschlag entstanden sein. Der zuständigen Behörde bzw. dem Arbeitgeber ist auf Verlangen darzulegen, dass im beanspruchten Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sichergestellt werden konnte.

Hinsichtlich der Zahlung des Verdienstaufschlages durch den Arbeitgeber bzw. das ThürLVwA gilt das zuvor Erwähnte.