



Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz bei Kinderbetreuung

(mit Ergänzungen ab 19.11.2020 und 16.12.2020)

Nach **§ 56 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)** erhalten Erwerbstätige, die aufgrund einer Infektionskrankheit einem Tätigkeitsverbot unterliegen und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden, eine Entschädigung in Geld.

Seit dem 30. März 2020 und inzwischen **bis zum 31. März 2021** gilt dies nach **Absatz 1a** auch für Erwerbstätige mit Kindern, deren Betreuungseinrichtung (Kita oder Schule) von der zuständigen Behörde wegen Infektionsgefahr vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt wird und für die keine andere Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann. Dies gilt auch dann, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert worden sind oder die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben wird.

Durch **die zum 19.11.2020 wirksam gewordene Änderung** wird auch der Fall erfasst, dass nicht das Betreten der gesamten Einrichtung, sondern nur das **Betreten durch das zu betreuende Kind**, etwa wegen einer diesem gegenüber angeordneten Quarantäne, untersagt ist.



Mit der **zum 16.12.2020 erfolgten Änderung** des Infektionsschutzgesetzes soll klargestellt werden, dass eine Entschädigung auch dann gewährt werden kann, wenn aus Gründen des Infektionsschutzes die Schulferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflicht in der Schule (teilweise) ausgesetzt wird. Das heißt auch dann, wenn Distanzlernen oder Hybridunterricht erfolgt, kann für die Zeit des häuslichen Lernens ein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Absatz 1 a Infektionsschutzgesetz bestehen.

Die Entschädigungszahlung ist in diesem Fall allerdings **geringer als bei Erwerbstätigen mit Beschäftigungsverbot** (siehe § 56 Abs. 1 IfSG). Sie beträgt in der Regel 67 Prozent des Verdienstausfalls, **maximal aber 2.016 € für einen vollen Monat**.

Zum 5. Januar 2021 ist mit dem neuen § 45 Abs. 2 a SGB V eine Ergänzung des Anspruchs auf Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes erfolgt. Ein **Anspruch auf „Kinderkrankengeld“ besteht nunmehr auch bei einer Schließung von Betreuungseinrichtungen oder bei Aussetzungen der Präsenzpflicht bzw. wenn nur eine Notfallbetreuung angeboten wird**. Das Kind muss in diesem Fall nicht krank sein. Die übrigen Voraussetzungen für das Kinderkrankengeld müssen jedoch vorliegen (vgl. Anlage 1.1.3). Im Vergleich zum Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz sind die erforderlichen Nachweise deutlich einfacher zu erbringen und es ist auch ein Freistellungsanspruch geregelt.

Der Entschädigungsanspruch nach IfSG bleibt aber in folgenden Fällen von großer Bedeutung:

- Es besteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Kinderkrankengeldanspruch gilt nicht für privat Versicherte und für privat versicherte Kinder.
- Der Krankengeldanspruch ist bereits ausgeschöpft (20 Tage für jedes Kind, bei mehreren Kindern bis maximal 45 Tage bzw. bei Alleinerziehenden jeweils die doppelte Dauer).
- Die/der Beschäftigte möchte den Krankengeldanspruch nicht vollständig wegen Schließung der Betreuungseinrichtung ausschöpfen, da das Kind später im Kalenderjahr noch erkranken könnte.



Nach § 45 Abs. 2 b SGB V **ruht der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 a IfSG** für beide Elternteile, wenn Krankengeld nach § 45 Abs. 2 a bezogen wird. D.h. es besteht im Fall der Schließung einer Betreuungseinrichtung **immer nur ein Ersatzanspruch**.

Die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz wird für einen **Zeitraum von bis zu zehn Wochen**, bei **Alleinerziehenden für bis zu zwanzig Wochen** gezahlt. Sind beide Elternteile betroffen, können beide den Zehn-Wochen-Zeitraum hintereinander ausschöpfen. Auch die **tageweise Inanspruchnahme** ist möglich. Das bedeutet, dass der Bezug der Entschädigungszahlung unterbrochen werden kann und sich der Gesamtzeitraum entsprechend verlängert. Eine **stundenweise Inanspruchnahme** ist zwar möglich, ein Tag mit stundenweiser Inanspruchnahme gilt allerdings als vollständiger Tag bei der Berechnung der maximalen Anspruchsdauer.

Bei Arbeitnehmern wird die Entschädigung durch den **Arbeitgeber** ausgezahlt, der hierfür einen Rückerstattungsanspruch gegen die Behörde hat. Einzelheiten zum dafür notwendigen **Antrag** des Arbeitgebers findet man unter <https://ifsg-online.de/index.html> (mit zusätzlichen Infos) sowie auf den Internetseiten der Bundesländer. Betroffene Arbeitnehmer haben der Behörde gegenüber darzulegen, dass keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht. Auf sein Verlangen ist dies auch dem Arbeitgeber darzulegen.

Da der Arbeitgeber die Entschädigung auszahlt, erfolgt auch die **Beantragung** (der Erstattung) gegenüber der zuständigen Behörde prinzipiell durch diesen. Nur wenn der Arbeitgeber trotz Vorliegen der Voraussetzungen nicht zahlt kann eine direkte Antragstellung durch den Arbeitnehmer in Betracht kommen. **In solchen Fällen empfiehlt sich zunächst eine individuelle Beratung, auch wegen der Prüfung eines etwaigen Rechtsschutzfalls.**

Die **zuständige Behörde** für Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG richtet sich nach **Landesrecht**, je nach Bundesland sind dies völlig unterschiedliche Stellen, einen Überblick erhält man z.B. hier

https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Entschaedigung.pdf



Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch sind:

- ▶ Das Kind hat das **12. Lebensjahr noch nicht** vollendet oder es ist behindert und daher auf Hilfe angewiesen. Hinweis: Das 12. Lebensjahr ist mit dem Ende des Tages vor dem 12. Geburtstag vollendet.
- ▶ Der oder die Erwerbstätige muss sorgeberechtigt im Sinne des § 1631 BGB sein. Im Fall einer Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) steht der Anspruch den Pflegeeltern zu.
- ▶ Es besteht im Zeitraum der Schließung bzw. der Untersagung, die Einrichtung zu betreten, keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit, d.h.
 - seitens des Kita- oder Schulträgers besteht kein Angebot zur Notbetreuung (oder nur eines für Beschäftigtengruppen, dem die/der Betroffenen nicht angehört)
 - der andere Elternteil kann die Betreuung nicht übernehmen
 - andere Familienmitglieder/Verwandte (Risikogruppen ausgeschlossen) können Betreuung nicht übernehmen.

Kein Entschädigungsanspruch besteht,

- ▶ **wenn die Betreuungseinrichtungen aufgrund von Schul- oder Betriebsferien geschlossen sind.** Der Entschädigungsanspruch greift somit nur, wenn eine infektionsbedingte Schließung für den Wegfall der Betreuung ursächlich ist.

es sei denn

- ▶ die Einrichtung hat in den Ferien zwar für die Gesamtheit der Kinder geschlossen, bietet aber eine Ferienbetreuung an. Dann gilt sie in den Ferien für die unter die Ferienbetreuung fallenden Kinder nicht als geschlossen. Ordnet die Behörde in diesem Fall an, dass die Einrichtung wegen Corona die Ferienbetreuung nicht durchführen darf, dann besteht für die Erwerbstätigen der zur Ferienbetreuung angemeldeten Kinder dennoch ein Entschädigungsanspruch bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen.



- ▶ **Wenn die Schließung nicht zu einem Verdienstausschlag führt.** D.h. es gibt keine Entschädigung, wenn die oder der Beschäftigte einen Anspruch auf eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts besitzt, z.B. auf einer gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlage. Diese Ansprüche sind vorrangig zu nutzen (vgl. hierzu auch Ziff. 1.1.2.). In der Gesetzesbegründung wird auch explizit der Abbau von Überstunden und Zeitguthaben (Plusstunden) benannt.
- ▶ **soweit die Arbeitszeit der/des Sorgeberechtigten aufgrund von Kurzarbeit verkürzt ist.** Hier soll in Höhe der ausgefallenen Arbeitszeit eine eigene Betreuung möglich sein. Bei teilweisem Arbeitsausfall würde der Anspruch zumindest anteilig, entsprechend der reduzierten Arbeitszeit, bestehen.

wenn für das Kind **Krankengeld nach § 45 Abs. 2 a SGB V** wegen Schließung einer Betreuungseinrichtung bezogen wird. Der Anspruch aus dem Infektionsschutzgesetz entfällt dann für beide Elternteile, auch wenn nur ein Elternteil Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1 iVm. Abs.2a SGB V bezieht.

Urlaub einbringen?

Teilweise wird verbreitet, dass Eltern auch Urlaub **vorrangig** einbringen müssten, sogar einen Teil des Jahresurlaubs 2021. Dies kann aus unserer Sicht **nicht** verlangt werden, denn der Urlaub dient gerade nicht einer Freistellung aus persönlichen Gründen, sondern allein der Erholung und erfüllt damit verbindliche Anforderungen des Arbeitsschutzes. Um lange Debatten mit Behörden und Arbeitgebern über die Zumutbarkeit zu vermeiden, **empfehlen** wir aber, Resturlaub aus den Vorjahren vorrangig einzubringen und bereits genehmigten Jahresurlaub 2021 nicht wieder rückgängig zu machen.



Homeoffice zumutbar?

In der Gesetzesbegründung wird noch ein weiterer Tatbestand benannt, der den Anspruch ausschließen soll, nämlich die zumutbare Nutzung von Arbeiten im **Homeoffice**. Der Gesetzgeber geht offenbar davon aus, dass sich eine adäquate Betreuung von kleineren Kindern mit der Arbeit im Homeoffice verbinden lässt. Dies ist aus unserer Sicht falsch, und wir arbeiten daran, diese – im Übrigen nicht verbindliche – Rechtsauffassung zu revidieren.

Dafür spricht auch die Auffassung zu Betreuung und Homeoffice in der Gesetzesbegründung zum § 45 Abs. 2a SGB V (vgl. hierzu den Flyer: Informationen für (werdende) Eltern).

Richtig ist, dass Beschäftigte bei Arbeit im Homeoffice einen **Entgeltanspruch** besitzen, so dass kein Verdienstaufschlag vorliegt. Soweit die Betreuung eines Kindes notwendig ist, sollte daher mit dem Arbeitgeber eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung – auch im Homeoffice – erfolgen, die dann zu einem Verdienstaufschlag führt und einen Anspruch auf Entschädigung auslösen kann. Leider ist nach wie vor nicht geklärt, ob dies von den Behörden anerkannt wird.

Tarifliche Zuschüsse verhandeln

Um den unzureichenden Höchstbetrag von 2.016 Euro aufzubessern, können und sollten durch Tarifvertrag **Zuschüsse bis zu 100 Prozent des Verdienstaufschlags** vereinbart werden. Dies ist der IG Metall bei Volkswagen bereits gelungen. Derartige Zuschüsse werden nach § 56 Abs. 8 Nr. 1 IfSG **nicht** auf die gesetzliche Entschädigung angerechnet, solange sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag nicht übersteigen.

- Wir haben die wichtigsten **Fragen und Antworten** in einem **Flyer** zusammengestellt. Damit dieser leichter in andere Materialien eingebaut werden kann, haben wir ihn als **Word-Dokument** mit dem Titel **“FAQ Neuregelung des Infektionsschutzgesetzes zur Kinderbetreuung”** unter “Weiterführendes Material” eingestellt.



§ 56 Abs. 1a, 2 und 3 IfSG im Wortlaut mit den seit dem 19.11.2020 und 16.12.2020 geltenden Änderungen (fett hervorgehoben):

§ 56 Entschädigung

...

(1a) Eine erwerbstätige Person erhält eine Entschädigung in Geld, wenn

1. Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, **auch aufgrund einer Absonderung**, untersagt wird **oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird**,
2. die erwerbstätige Person ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann, und
3. die erwerbstätige Person dadurch einen Verdienstausfall erleidet.

Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu.



(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaussfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Im Fall des Absatzes 1a wird die

Entschädigung abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe von 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstaussfalls für jede erwerbstätige Person für längstens zehn Wochen gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2 016 Euro gewährt.

(3) Als Verdienstaussfall gilt das Arbeitsentgelt (§ 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstaussfall der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstaussfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.