

Merkblatt zum Antrag auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, **und erleiden sie dadurch einen Verdienstaussfall**, erhalten sie eine Entschädigung in Geld.

Des Weiteren erhalten erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind auch eine Entschädigung in Geld, wenn das Kind aufgrund einer behördlichen Anordnung dazu verpflichtet ist sich abzusondern (Quarantänebescheid des Gesundheitsamtes für das Kind).

Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien 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 - anstelle der Sorgeberechtigten - den Pflegeeltern zu.

Die Entschädigung wird in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaussfalls für längstens sechs Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016,00 Euro gewährt.

Als Verdienstaussfall gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit, nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung (Netto-Arbeitsentgelt), zusteht (§ 56 Abs. 3 IfSG).

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Anträge auf Entschädigung sind innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Schließung der Betreuungseinrichtung bei der zuständigen Behörde zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG).



Hinweis:

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a S. 1 IfSG ist, dass im Zeitraum der Schließung bzw. des Betretungsverbots der Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sichergestellt werden kann. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/ Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können.

Personen, die einer Risikogruppe in Bezug auf Infektionen oder übertragbare Krankheiten angehören, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung.

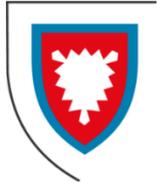
Ein Anspruch auf Entschädigung entsteht nicht, soweit die Arbeitszeit von Sorgeberechtigten aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist, denn Sorgeberechtigte, die keine Arbeitsleistung erbringen müssen, können ihre Kinder während dieser Zeit selber betreuen.

Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaufschlag führen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen, unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben zusteht. Dieses ist vorrangig abzubauen.

Arbeitnehmer können grundsätzlich einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohns oder Gehalts gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, so dass kein Verdienstaufschlag entsteht und die Gewährung einer Entschädigung entfällt. Dieser Anspruch ergibt sich aus der Vorschrift des § 616 BGB. Danach wird der Arbeitnehmer des Anspruchs auf Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (≈ fünf Tage) durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert war.

Die im § 616 BGB getroffene Regelung kann jedoch durch Arbeits- oder Tarifvertrag abgedungen sein.

Vom Antragsteller muss deshalb nachgewiesen werden, dass vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber kein Anspruch auf Fortzahlung des Lohns oder Gehalts besteht.



Ein Verdienstausschlag kann auf der Grundlage des IfSG nicht erstattet werden, wenn zum Beispiel:

- Ihre Aufträge wegbrechen, weil Sie freiberuflich tätig sind und die Einrichtungen Ihrer Auftraggeber schließen oder Veranstaltungen, Konzerte etc. abgesagt werden,
- Ihr Fitnessstudio, Ihre Gaststätte, Ihr Schwimmbad, Ihre Freizeiteinrichtung etc. schließen muss,
- Ihr Kind älter als 12 Jahre ist (im Falle eines Anspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG),
- die KiTa oder Schule Ihres Kindes (< 12 Jahre) geschlossen wurde und Sie selber wegen der notwendigen Kinderbetreuung nicht arbeiten können, eine Betreuung Ihrer Kinder aber anderweitig möglich wäre, oder Home Office/Überstunden genutzt werden können (im Falle eines Anspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG),
- Sie Spielhallen schließen mussten,
- Ihre Kunden ausbleiben,
- wenn Sie sich in "freiwillige" Quarantäne begeben

u. a. m. (keine abschließende Aufzählung)