



STEIGELMANN  
FISCHER WEIDNER  
**KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT**

## Corona: Info-Update für Arbeitnehmer

### Entschädigung für Beschäftigte bei Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen

Mit dem „Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (COVifSGAnpG)“ wird mit Wirkung ab 30. März 2020 das Infektionsschutzgesetz geändert. Wir erklären Ihnen die wesentlichen Inhalte.

#### Der Gesetzestext

§ 56 InfSchG erhält einen neuen Absatz 1a. Dieser lautet:

(1a) 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 Verdienstausschlag, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. 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 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."



§ 56 Absatz 2 wird wie folgt ergänzt:

„Im Fall des Absatzes 1a wird die Entschädigung abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstausfalls für längstens sechs Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.“

## Die wesentlichen Fragen

### 1. Welcher Personenkreis kann anspruchsberechtigt sein?

Einen Anspruch können alle „erwerbstätige Sorgeberechtigte“ haben.

Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge gemäß § 1631 BGB zusteht, also in der Regel den Eltern. Im Falle einer Vollzeitpflege gemäß § 33 SGB VIII steht der Anspruch den Pflegeeltern zu.

### 2. Welche Einrichtungen werden berücksichtigt?

Die Regelung erfasst alle Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen. Das heißt, auch Kindergärten und Kitas sind erfasst. Voraussetzung ist, dass die Einrichtung/Schule behördlich aufgrund der Corona-Pandemie vorübergehend geschlossen ist oder deren Betreten untersagt ist.

### 3. Werden alle Kinder berücksichtigt?

Nein. Die Entschädigung ist nur vorgesehen für die Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Altersgrenze gilt allerdings nicht für behinderte Kinder, die auf Hilfe angewiesen sind.



#### **4. Was sind die Voraussetzungen für eine Entschädigung ?**

Der/die Sorgeberechtigte muss einen Verdienstausschlag erleiden, weil er/sie ihr Kind aufgrund der behördlich angeordneten Schließung selbst betreuen muss und keine „anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ hat.

Was „zumutbar“ ist, entscheidet allerdings nicht der/die Sorgeberechtigte. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht z. B. dann, wenn eine sogenannten Notbetreuungen in der Kindertagesstätte oder der Schule eingerichtet ist.

Eine Betreuungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn andere Freunde/Verwandte/Familienmitglieder, die hierzu bereit sind, die Kinder betreuen können. Ausgeschlossen sind nur solche Personen, die selbst zur Risikogruppe gehören, also insbesondere Großeltern.

#### **Achtung:**

Ein Entschädigungsanspruch besteht nur dann, wenn allein die behördliche Schließung zu einem Verdienstausschlag führt. Wenn also der/die Sorgeberechtigte also z. B. im Rahmen von Gleitzeit-Abbau oder einem Stundenguthaben auf dem Arbeitszeitkonto zu Hause bleiben kann, hat dies Vorrang und es besteht für diese Zeiten kein Anspruch. Bei Kurzarbeit besteht für die Zeiten, in denen der/die Sorgeberechtigte zu Hause bleibt, kein Anspruch. Selbst Home-Office wird vom Gesetzgeber als „Betreuungsmöglichkeit“ angesehen, obwohl der Beschäftigte im Home-Office arbeitet und gerade keine Freizeit hat. Für Zeiten, in denen die Schule/Einrichtung ohnehin wegen der Schulferien geschlossen worden wäre, besteht ebenfalls kein Entschädigungsanspruch.

Urlaub muss nicht vollständig aufgebraucht werden. Ähnlich wie bei Kurzarbeit muss allerdings der Urlaub aus dem Vorjahr vollständig abgebaut werden. Auch der Urlaub, der ohnehin in der Zeit der behördlichen Schließung schon eingeplant war, muss vorrangig genommen werden. Der weitere Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr muss aber nicht verbraucht werden.

(Pflege-)Eltern, die eine Entschädigungszahlung beantragen wollen, müssen gegenüber der Behörde – und auf Anforderung auch gegenüber dem Arbeitgeber - darlegen, dass sie keine Möglichkeit haben, für die Betreuung auf andere Personen zurückzugreifen



## 5. Wieviel wird gezahlt ?

Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 Prozent des Netto-Verdienstaufschlags. Maximal wird für einen vollen Monat jedoch ein Betrag von 2.016 Euro gewährt, d. h. selbst wenn dies im konkreten Fall weniger als 67 Prozent ist.

## 6. Wie lange wird gezahlt?

Gezahlt wird die Entschädigung für höchstens 6 Wochen.

Die gesetzliche Regelung ist am 30.03.2020 in Kraft getreten und ist außerdem befristet bis 31.12.2020.

## 7. Wie erfolgt die Zahlung ?

Für die Entschädigungszahlung sind Behörden der Länder zuständig (§ 54 IfSG).

Konkret hat zunächst der Arbeitgeber die Entschädigung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber dann auf Antrag von der Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG). Es besteht die Möglichkeit, einen Vorschuss bei der Behörde zu beantragen.

Deshalb müssen Sie die Beantragung unbedingt mit ihrem Arbeitgeber besprechen.



## 8. Darf ich als Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn die Schule/Einrichtung geschlossen ist?

**Bitte beachten Sie unbedingt:** Grundsätzlich sind Sie als (gesunder) Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit anzutreten. Das Risiko der Schulschließung oder anderer privater Verhinderungen tragen Sie (umgekehrt trägt auch der Arbeitgeber das Risiko, Sie trotz behördlicher Betriebsschließung beschäftigen und vergüten zu müssen, sofern keine Kurzarbeit eingeführt wird). Ausnahmen können sich ergeben, wenn Ihnen die Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Ein Vergütungsanspruch kann sich dann unter Umständen aus § 616 BGB ergeben, der allerdings in vielen Arbeitsverträgen ausgeschlossen ist. Die nun eingeführte gesetzliche Neuregelung des § 56 IfSG will Ihnen finanziell helfen.

Gehen Sie daher bitte kein Risiko ein. Sie sollten nicht einfach zu Hause bleiben, wenn die Schule oder Betreuungseinrichtung Ihres Kindes geschlossen hat. Bei unentschuldigtem Fehlen droht Ihnen nicht nur der Verdienstausfall sondern auch eine ggfs. fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Stimmen Sie im Vorfeld mit Ihrem Arbeitgeber (am besten: schriftlich) ab, dass und wie lange Sie wegen der Schulschließung und der notwendigen Kinderbetreuung zu Hause bleiben und dass der Arbeitgeber die Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1a IfSG beantragen wird. Klären Sie bei dieser Gelegenheit den vorherigen Abbau eventueller Stundenguthaben, Urlaub etc. ab. Nur so können Sie sicher sein, dass Sie erlaubt von der Arbeit fernbleiben und auch, dass die Entschädigung wirklich beantragt wird.



STEIGELMANN  
FISCHER WEIDNER  
**KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT**

**Falls Sie Hilfe benötigen: Wir sind für Sie da.**

**Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter [www.LSK-Arbeitsrecht.de](http://www.LSK-Arbeitsrecht.de) und informieren Sie sich in unserer Rubrik „Erste Hilfe“ oder stöbern Sie in unserem „Glossar“. Für individuelle Rückfragen kontaktieren Sie gerne einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht.**

Mit freundlichen Grüßen

**LÖFFLER STEIGELMANN FISCHER WEIDNER  
KANZLEI für Arbeitsrecht**

Maëla Bieberstein  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

*Wir leben Arbeitsrecht.*