



Änderung im Infektionsschutzgesetz

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

Ab dem 30. März 2020 (Datum des Inkrafttretens der gesetzlichen Änderung) gilt dies nach einem **neuen Absatz 1a** auch für Erwerbstätige mit Kindern, deren Betreuungseinrichtung (Kita oder Schule) von der zuständigen Behörde wegen Infektionsgefahr vorübergehend geschlossen wird und für die keine andere Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann.

Die Entschädigungszahlung ist in diesem Fall allerdings geringer als bei Erwerbstätigen mit Beschäftigungsverbot. Sie beträgt in der Regel 67 Prozent des Verdienstausschlages, maximal aber 2.016 € für einen vollen Monat, und wird für längstens sechs Wochen gezahlt.

Für die meisten Beschäftigten mit kleinen Kindern - Spitzenverdiener ausgenommen - bedeutet der Verzicht auf 33 Prozent ihres Einkommens eine Gefährdung der bisherigen Existenzgrundlagen. Beschäftigte, die ohnehin nur den Mindestlohn verdienen, werden wirtschaftlich ruiniert. Die geplante Regelung bricht daher mit der bisherigen Systematik der Lohnersatzleistungen für diejenigen, die aus Gründen des Infektionsschutzes oder aufgrund der Kinderbetreuung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Dies sehen wir kritisch.

Bei Arbeitnehmern wird die **Entschädigung durch den Arbeitgeber** ausgezahlt, der hierfür einen Rückerstattungsanspruch gegen die Behörde hat. Der Behörde gegenüber ist darzulegen, dass **keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit** für das Kind besteht. Auf sein Verlangen ist dies auch dem Arbeitgeber darzulegen.



Einzelheiten über den genauen **Verfahrensablauf** liegen derzeit noch nicht vor.

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 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 Schulferien geschlossen sind.** Der Entschädigungsanspruch greift somit nur, wenn eine infektionsbedingte Schließung für den Wegfall der Betreuung ursächlich ist. Der Gesetzestext bezieht sich hier wohl vorerst auf die anstehenden Osterferien – wobei die Formulierung nicht dem Umstand gerecht wird, dass Schulen und Horte in den Ferien natürlich auch **Ferienbetreuungen** anbieten.



Unsere Empfehlung: Fällt diese Ferienbetreuung nun wegen der behördlich angeordneten Schließung aus, sollten Eltern, die hierauf angewiesen sind, ebenfalls einen Antrag auf Entschädigung stellen. Denn Grund für die Schließung der Ferienbetreuung ist auch hier die im Gesetz beschriebene Infektionsgefahr.

- ▶ **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.

Urlaub einbringen?

Teilweise wird verbreitet, dass Eltern auch Urlaub **vorrangig** einbringen müssten, sogar einen Teil des Jahresurlaubs 2020. 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 2020 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.

Richtig ist, dass Beschäftigte bei Arbeit im Homeoffice einen **Entgeltanspruch** besitzen, so dass kein Verdienstausfall 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 Verdienstausfall führt und einen Anspruch auf Entschädigung auslösen kann. Leider ist bisher nicht geklärt, ob dies von den Behörden anerkannt wird.

- ▶ Wir haben die wichtigsten **Fragen und Antworten** in einem **Flyer** zusammengestellt. Damit dieser auch in andere Materialien eingebaut werden kann, wird er als Word-Dokument zur Verfügung gestellt: <https://extranet.igmetall.de/corona-aktuell2>



Die gesetzlichen Änderungen im § 56 IfSG im Wortlaut (Absätze 1-3, Änderungen hervorgehoben):

§ 56 Entschädigung

(1) Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

(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.



(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 dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaussfalls für längstens sechs Wochen gewährt; 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.