

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 150
Fax: +49 (0)30 310 05 - 154
www.uvb-online.de

Bearbeiter:
Dr. Hans-Michael Dombrowsky
dombrowsky@uvb-online.de

Datum:
26.03.2020 Do-m

**An unsere Mitgliedsverbände
An unsere korrespondierenden Mitglieder**

RUNDSCHREIBEN - U 39/2020

Änderung des Infektionsschutzgesetzes im Bundestag beschlossen - Entschädigungsleistungen infolge des Wegfalls der Kinderbetreuung

Sehr geehrte Damen und Herren

der Bundestag hat gestern in zweiter und dritter Lesung den Entwurf eines Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite beschlossen. Das Gesetz wird bereits am Freitag im Bundesrat behandelt werden und am **30. März 2020** in Kraft treten. Sollte es in den Beratungen im Bundesrat noch zu Änderungen kommen, werden wir Sie unverzüglich informieren.

Mit der Neuregelung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) soll der Verdienstaufschlag von Erwerbstätigen über einen Zeitraum von maximal 6 Wochen ausgeglichen werden, wenn diese wegen der Schließung von Schulen und Kitas die Betreuung ihrer Kinder unter 12 Jahren übernehmen müssen und daher nicht mehr arbeiten können. Die Neuregelung ist bis Ende des Jahres befristet.

Die Neuregelung des § 56a Abs. 1a Satz 1 IfSG lautet:

*„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 **Verdienstaufschlag**, erhalten sie eine **Entschädigung in Geld.**“*

1. Höhe des Entschädigungsanspruchs:

Die Entschädigung wird **in Höhe von 67 Prozent** des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstauffalls für längstens **sechs Wochen** gewährt. Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von **2.016 Euro** gewährt.

2. Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch:

Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge für ein Kind im vorgenannten Sinne nach § 1631 des Bürgerlichen Gesetzbuches zusteht. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern der Anspruch auf Entschädigung zu (§ 56a Abs. 1a Satz 4 IfSG).

Ein Anspruch auf Entschädigung **besteht nicht**, soweit eine Schließung ohnehin wegen der **Schulferien** erfolgen würde (§ 56a Abs. 1a Satz 3 IfSG). Hier ist aktuell insbesondere der Zeitraum der Osterferien zu berücksichtigen.

Anspruchsvoraussetzung ist zudem, dass **keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit** für das Kind sichergestellt werden kann. Anspruchsberechtigte haben dies gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen (§ 56a Abs. 1a Satz 2 IfSG).

Eine **zumutbare Betreuungsmöglichkeit** soll laut Gesetzesbegründung etwa dann vorliegen, 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 die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, sollen nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ gelten.

Weitere Anspruchsvoraussetzung ist wie bisher auch ein sog. **Verdienstauffall**. Die Entschädigung soll damit subsidiär zu sämtlichen Entgeltfortzahlungstatbeständen sein:

Laut Gesetzesbegründung fehlt es daher an einem Verdienstauffall, 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.

Da die hoheitlich angeordnete Schließung von Betreuungseinrichtungen für Kinder ein sog. objektives Leistungshindernis darstellt, ist § 616 BGB regelmäßig nicht anwendbar. Eine ohnehin auf wenige Tage beschränkte Lohnfortzahlungspflicht nach dieser Vorschrift kommt ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn eine Kinderbetreuung durch ein Elternteil zwingend erforderlich ist und auch nicht von anderen Personen wahrgenommen werden kann. Mit Rundschreiben vom 16. März 2020 hatten wir Sie dazu informiert.

Ein Verdienstausfall soll laut Gesetzesbegründung zudem auch dann ausscheiden, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch **Zeitguthaben** zusteht. Dieses soll **vorrangig** abzubauen sein. Gleiches soll gelten, soweit die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist.

Ob und in welchem Umfang **Arbeitnehmer** während der Kita- oder Schulschließung **Erholungsurlaub von sich aus in Anspruch nehmen müssen, ist** einem Informationsvermerk des Bundesarbeitsministeriums vom 24. März 2020 zufolge **eine Frage der Zumutbarkeit**. So dürfte es in der Regel zumutbar sein, den **Urlaub aus dem Vorjahr** zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Kita- oder Schulschließung einzusetzen. Auch **bereits vorab verplanter Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung in Anspruch genommen werden sollte, müsste verbraucht werden**. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Im Fall einer **Erkrankung** des Arbeitnehmers ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz gegenüber dem Entschädigungsanspruch vorrangig. Bei einem späteren Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gilt: Wird der Entschädigungsberechtigte erst später arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der **bei Eintritt** der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuzahlen war, bestehen (§ 56 Abs. 7 IfSG).

Auszubildende haben nach § 19 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe b BBiG einen eigenständigen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gegen die Arbeit-geberin bzw. den Arbeitgeber.

Wird dem Entschädigungsberechtigten **Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit** gewährt, geht der Anspruch auf Entschädigung grundsätzlich auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 56 Abs. 9 IfSG). Denn Sorgeberechtigte, die keine Arbeitsleistung erbringen müssen, **können** ihre Kinder während dieser Zeit selber betreuen.

3. Auszahlungsverfahren:

In Bezug auf das **Auszahlungsverfahren** bleibt es **bei der bisherigen gesetzlichen** Regelung, d. h.: **bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen** (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG).

Nach dieser Gesetzessystematik bleibt der Arbeitnehmer zwar der Anspruchsberechtigte. Der **Arbeitgeber ist allerdings „Zahlstelle“** für die Entschädigungsleistung. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber jedoch **auf Antrag** von der zuständigen Behörde **erstattet** (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber zudem auf Antrag **einen Vorschuss** in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren (§ 56 Abs. 12 IfSG). Insbesondere für Unternehmen, die aufgrund der derzeitigen Krise unter Liquiditätsengpässen leiden, sollten von der Vorschusszahlung Gebrauch machen und entsprechende Anträge schnellstmöglich stellen.

Obwohl der Arbeitgeber „Zahlstelle“ für den Entschädigungsanspruch ist, hat er u. E. nicht die Pflicht, von sich aus die entsprechende Auszahlung vorzunehmen. Dennoch dürfte es je nach betrieblicher Situation empfehlenswert sein, die betroffenen Arbeitnehmer **auf die Möglichkeit der Entschädigung hinzuweisen** und dann auch eine Auszahlung vorzunehmen, sofern der Verdienstausfall nicht anderweitig beseitigt werden kann. Wichtig ist, dass sich der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang versichern lässt, dass keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht. Denn nur in diesem Fall besteht ein Anspruch auf Entschädigung. Nach § 56 1a Satz 2 IfSG haben Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen hin darzulegen, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind nicht besteht oder ggf. in welchem Umfang eine solche nicht besteht.

4. Zuständige Behörde und Erstattungsformulare :

Welche **Behörde zuständig** ist, wird von den Landesregierungen durch Rechtsverordnung bestimmt. In Berlin ist z. B. die Senatsverwaltung für Finanzen zuständig.

Auch die Formulare für die Erstattung bzw. Vorschusszahlung sind bisher in den **Bundesländern unterschiedlich**. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die entsprechenden Formulare zügig zur Verfügung gestellt werden. Derzeit bestehen folgende länderspezifische Informationsangebote:

[Berlin](#)

[Brandenburg](#)

Mit freundlichen Grüßen

VEREINIGUNG DER UNTERNEHMENSVERBÄNDE
IN BERLIN UND BRANDENBURG E. V.
Die Geschäftsführung

Amsinck