

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V73/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Entschädigungsansprüche nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit einer Ergänzung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz schafft die Bundesregierung nun die im Rahmen der Beschlüsse vom **13. Dezember 2020** angekündigte Möglichkeit einer bezahlten Freistellung von Eltern, die angesichts von **Schul- und Kita-Schließungen** ihre Kinder zu Hause betreuen müssen. Die ursprüngliche Regelung sah lediglich Entschädigungen für Eltern vor, die wegen behördlich angeordneter Schließung von Schulen und Kitas oder behördlich angeordneter Quarantäne für ihre Kinder diese selbst betreuen mussten. Da die Veränderungen und Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Entschädigungsanspruch umfangreich sind, versuchen wir Ihnen im Nachfolgenden einen Überblick zu gewähren.

1. Gibt es in der KAO einen bezahlten Anspruch für die Freistellung zur Betreuung von Kindern?

Die Anlage 1.7.4 zur KAO ist am 9. Oktober außer Kraft getreten. In diesen Fällen gelten nun die allgemeinen Vorschriften, sprich Urlaub, AZV und Überstunden oder ansonsten das Infektionsschutzgesetz.

Im Falle einer nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) behördlich angeordneten Kita- oder Schulschließung besteht **für Sorgeberechtigte betreuungsbedürftiger Kinder das Risiko des Verdienstaufschlags**. Deshalb ist eine **Entschädigungsregelung** in das IfSG neu aufgenommen worden.

2. Wortlaut des § 56 Absatz 1 a IfSG?

(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 Verdienstaussfall 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.

3. Voraussetzungen des Anspruchs?

- Behördliche Schließung durch zuständige Behörde allein zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen
- Betreuungsfall (Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen sind)
- keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit
- und hierdurch bedingter Verdienstaussfall.

Der Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG ist ausgeschlossen, wenn

- die Einrichtung in den Ferien bzw. an Feiertagen ohnehin geschlossen wäre,
- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule oder eine anderweitige Betreuung durch Verwandte oder Freunde bestand,
- der/dem Beschäftigten wegen anderer Ansprüche kein Verdienstaussfall entsteht, z.B. aus dem Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, tariflichen oder gesetzlichen Regelungen,
- Zeitguthaben in Anspruch genommen werden könnte,
- bei Betriebsschließungen und
- wenn die Arbeitszeit von Sorgeberechtigten aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist.

Insbesondere ist wichtig, dass eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG dann nicht gewährt wird, wenn das zu betreuende Kind bis zu 12 Jahren selbst Krankheitssymptome zeigt. In diesem Fall ist der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V gegenüber der staatlichen Entschädigung vorrangig. Auch bestehende und angebotene Home-Office-Möglichkeiten müssen genutzt werden, sofern hierzu keine sachlichen Hinderungsgründe bestehen. Dies gilt auch für bereits vorab gewährte Urlaubs- oder Gleitzeitzeiträume sowie die Ferienzeiten der einzelnen Bundesländer.

Auch bestehende Plusstunden aus Gleitzeit- oder Arbeitszeitkonten müssen von den Beschäftigten vorrangig bis „auf Null“ beansprucht werden, bevor eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG beansprucht werden kann. Falls in den Fällen einzelner Beschäftigter daher noch Plusstunden vorhanden sind, muss dieses Kriterium aus Arbeitgebersicht besonders intensiv geprüft werden, bevor Arbeitgeber mit einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG rechnen können.

4. Führt die Inanspruchnahme der Notbetreuung zum Ausschluss des Anspruchs?

Zur Frage, inwieweit die Notbetreuung ab 16.12.2020 von den berufstätigen Eltern genutzt werden muss, bevor eine Entschädigung beansprucht werden kann, führt das Sozialministerium Baden-Württemberg wie folgt aus:

„Durch die Schul- und Kita-Schließungen vom 16.12.2020 bis 22.12.2020 wird regelmäßig kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 a IfSG ausgelöst, weil nach Angaben des Kultusministeriums ein Anspruch auf Notbetreuung in der Schule/Kita bis zur 7. Klasse besteht. Ein Entschädigungsanspruch kann allenfalls dann bestehen, wenn ein Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, aber bereits die 8. Klasse oder höher besucht, und für das betreffende Kind von der Schule/Kita keine Notbetreuung angeboten werden kann (zum Beispiel aus Kapazitätsgründen).

Soweit diese Voraussetzungen vorliegen, ist dem Entschädigungsantrag die von der betreffenden Einrichtung auszustellende Negativbescheinigung beizufügen.“

5. Höhe des Entschädigungsanspruchs?

Der Anspruch besteht in Höhe von 67 Prozent des entstandenen Verdienstaufalles, maximal jedoch in Höhe von 2.016 Euro pro vollem Monat und höchstens für die Dauer von zehn Wochen pro Elternteil.

Wenn ein Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG besteht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Entschädigungsleistung für die Behörde auszuführen (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Eine Erstattung der auszuführenden Entschädigungsbeträge erfolgt nur auf Antrag (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

Nach § 56 Abs. 12 IfSG ist der Arbeitgeber berechtigt, einen Vorschuss zu fordern. Dies gilt jedoch nicht, 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. Etwaige Zuschüsse des Arbeitnehmers sind auf die Entschädigung anzurechnen, soweit sie den tatsächlichen Verdienstaufall übersteigen, § 56 Abs. 8 Nr. 1 IfSG.

6. Wie ist die Anspruchsdauer von zehn Wochen in § 56 Absatz 2 Satz 4 IfSG zu verstehen?

Im Fall des § 56 Absatz 1a IfSG wird die Entschädigung für jede erwerbstätige Person, die ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder bei dem es sich um ein Kind mit Behinderungen handelt, das auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sicherstellen kann, für längstens zehn Wochen ge-

währt, für erwerbstätige Personen, die ihr Kind allein betreuen oder pflegen, längstens für zwanzig Wochen. Der Maximalzeitraum von zehn bzw. zwanzig Wochen muss nicht an einem Stück ausgeschöpft werden. Der Entschädigungszeitraum braucht nicht zusammenhängend zu verlaufen.

Für den Fall, in dem die zehn bzw. zwanzig Wochen nicht an einem Stück in Anspruch genommen werden, ist dieser Zeitraum in Arbeitstage umzurechnen.

Bei einer 5-Tage-Woche 50 bzw. 100 Arbeitstage

Bei einer 4-Tage-Woche 40 bzw. 80 Arbeitstage

Bei einer 3-Tage-Woche 30 bzw. 60 Arbeitstage

Bei einer 2-Tage-Woche 20 bzw. 40 Arbeitstage

Bei einer 1-Tage-Woche 10 bzw. 20 Arbeitstage.

Eine Verteilung auf einzelne Stunden ist nicht vorgesehen. Das bedeutet im Einzelfall, dass auch bei Teilzeittätigkeit, sofern jeden Tag nur wenige Stunden gearbeitet wird, entsprechend ein Tag vom Gesamtumfang verbraucht wird.

7. Kann die Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG auch tagesanteilig geltend gemacht werden, wenn z.B. die Mutter vormittags das Kind betreut und nachmittags der Vater jeweils die Hälfte des Tageseinkommens?

Würde sich das auf die Gesamtbezugsdauer von zehn bzw. zwanzig Wochen auswirken?

Das ist möglich. Wenn jedoch der eine Elternteil vormittags, der andere nachmittags betreut, verbraucht jeder einen Tag von „seinem“ Zehn-Wochen-Budget (weil eine tageszeitliche Aufteilung der Entschädigungstage, z.B. nach Stunden nicht möglich ist).

8. In einigen Bundesländern gibt es umfangreichere Betreuungsangebote innerhalb der Schul- bzw. Kita-Ferien (Hortbetreuung während der Ferien, „betreute Grundschule“ und Ähnliches). Diese Einrichtungen sind in den Ferien grundsätzlich gerade nicht geschlossen. Viele Eltern sind darauf angewiesen, da ihre Urlaubsansprüche nicht ausreichen, um die Betreuung ihrer Grundschuldkinder an allen Ferientagen des Schuljahres abzudecken. Haben erwerbstätige Eltern auch dann einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a, wenn diese eingeplanten Betreuungsangebote ausfallen und somit während der Ferien ein ungeplanter Betreuungsbedarf sowie ein Verdienstaufschlag bestehen?

Nach § 56 Absatz 1a Satz 3 IfSG besteht ein Anspruch nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde. Würde keine Schließung wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen, weil innerhalb der Ferien eine Betreuung eingerichtet ist, würde ohnehin keine Schließung im Sinne von § 56 Absatz 1a Satz 3 IfSG vorliegen. Ein Entschädigungsanspruch setzt allerdings voraus, dass die Betreuung innerhalb der Ferien auch in Anspruch genommen worden wäre. 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, § 56 Absatz 1a Satz 2 IfSG.

9. Besteht ein Anspruch auch bei Angestellten im kirchlichen Dienst?

Ja. Voraussetzung für den Anspruch ist jedoch ein tatsächlicher Verdienstausschlag, das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber den Verdienst fortzahlt (z. B. im Wege des bezahlten Sonderurlaubs).

10. Können die kirchlichen Arbeitgeber auch für Beamte einen Verdienstausschlag geltend machen?

Grundvoraussetzung ist, dass der Mitarbeiter einen Verdienstausschlag erleidet (siehe Frage zuvor). Das ist aber bei Beamten - auch bei kommunalen Beamten - in der Regel nicht der Fall. Die Beamtenbesoldung verkörpert kein Arbeitsentgelt im engeren synallagmatischen Sinn, sondern eine Alimentation.

11. Haben Eltern einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, wenn sie ihr Kind nicht in die (erweiterte) Notbetreuung oder die schrittweise geöffneten Betreuungseinrichtungen geben können/wollen, weil das Kind zu einer Risikogruppe gehört?

Was ist, wenn ein Elternteil zur Risikogruppe gehört?

Sofern allein aufgrund der Zugehörigkeit des Kindes oder eines Elternteils zu einer Risikogruppe eine Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit durch die Schule, die Kita oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht wahrgenommen wird, besteht kein Anspruch nach § 56 IfSG. Nach § 56 Absatz 1 IfSG wird eine Entschädigung für Verdienstausschlag gewährt, wenn eine Person als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen wird. Weiterhin erhält eine Person Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG, wenn sie durch die Betreuung oder Pflege ihres Kindes mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist aufgrund der Schließung einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht arbeiten kann und deshalb einen Verdienstausschlag erleidet, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit gegeben ist. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG gilt für erwerbstätige Personen grundsätzlich auch dann, wenn deren Kind das Betreten der Betreuungseinrichtung oder Schule untersagt wurde und keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit gegeben ist. Darüber hinaus kommt für erwerbstätige Personen ein Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG in Betracht, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird. Also auch in Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder bei Hybridunterricht.

12. Darf mit der Möglichkeit des Home-Office die Kausalität des Verdienstausschlages für eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1a IfSG verneint werden?

Erwerbstätige müssen eine angebotene und ihnen zumutbare Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Home-Office) nutzen und ihre Kinder selbst betreuen. Jedoch respektiert der Staat die unternehmerische Freiheit; es ist nicht seine Angelegenheit, über die betriebliche Organisation zu bestimmen.

Der Beurteilung der Zumutbarkeit ortsflexiblen Arbeitens wird eine zweistufige Beurteilung zugrunde liegen. In einem ersten Schritt sind die tarif- bzw. arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen zu beachten sowie die aktuellen betrieblichen

Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens zu betrachten. Regelmäßig wird es hier um die allgemeine Möglichkeit des mobilen Arbeitens für die/den Beschäftigten gehen (z.B. ausreichend geeignete Tätigkeiten, keine Anwesenheit im Betrieb erforderlich). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass, soweit der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt, dieser auch grundsätzlich einen Anspruch auf entsprechende Gegenleistung der/des Beschäftigten im Home-Office hat. Ist dies nicht gewährleistet, wird der Arbeitgeber in der Regel die Beschäftigung im Home-Office insgesamt ablehnen oder ihm z.B. nur für eine reduzierte Arbeitszeit zustimmen können. Wenn nach diesem ersten Schritt die Beschäftigung im Home-Office möglich ist, stellt sich die zweite Frage, ob im Home-Office eine der/dem Arbeitnehmer/in zumutbare Betreuung oder Pflege möglich ist. Dies ist im Einzelfall zu bewerten und wäre z.B. dann zu verneinen, wenn mehrere (kleine) Kinder oder ein Kind mit hohem Betreuungsbedarf (zum Beispiel ein Kind mit Behinderungen) neben einer Tätigkeit im Home-Office zu betreuen wären.

13. *Muss auch ein mit im Haushalt lebender weiterer Elternteil Arbeitszeitguthaben abbauen und Urlaub einbringen, bevor der andere Elternteil einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG geltend machen kann?*

Grundsätzlich ja, wenn dies dem anderen Elternteil im Verhältnis zu dessen Arbeitgeber möglich und zumutbar ist. Voraussetzung dafür ist weiter, dass eine Betreuung oder die Pflege eines Kindes durch den anderen Elternteil aus betreuender oder pflegerischer Perspektive hinreichend und zumutbar ist.

14. *Zum Verhältnis von Kurzarbeitergeld und den Entschädigungsmöglichkeiten nach § 56 Absatz 1a IfSG: Schließt Kurzarbeitergeld (KUG) – egal in welchem Umfang – immer die Entschädigungsmöglichkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz aus? Wenn nein, ab welcher prozentualen Höhe schließt das Kurzarbeitergeld eine Entschädigung aus?*

Zu einem Konkurrenzverhältnis zwischen Kurzarbeitergeld und dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG kann es kommen, wenn zunächst Kurzarbeit angeordnet wird und anschließend die Betreuungseinrichtung oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen schließt. Kurzarbeit „Null“ schließt dann einen Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG aus, weil Eltern ohnehin einen vollständigen Arbeitsausfall haben. Die Eltern arbeiten nicht oder ein Elternteil arbeitet nicht und kann daher sein Kind selbst betreuen bzw. sein Kind mit Behinderungen, das auf Hilfe angewiesen ist selbst betreuen/pflegen. Er erhält für diese Zeit Kurzarbeitergeld, aber keine Entschädigung, da die Voraussetzungen des Entschädigungsanspruchs nicht vorliegen. Bei sonstiger Kurzarbeit kann eine Pflichtenkollision nur insoweit entstehen, wie die Eltern weiterhin arbeiten müssen bzw. ein Elternteil weiterhin arbeiten muss. Im Umfang der durch Kurzarbeit reduzierten Arbeitszeit besteht kein Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG. Ob hinsichtlich des Rests ein Anspruch besteht, richtet sich danach, ob diesbezüglich die Voraussetzungen des § 56 Absatz 1a IfSG gegeben sind.

Wir bitten um entsprechende Beachtung.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Werner
Direktor