



# **FAQ - REGELUNG DES INFEKTIONSSCHUTZGESETZES ZUR KINDERBETREUUNG**

**Stand: 16.12.2020**

**IG METALL VORSTAND  
StSt Justitiariat  
FB Tarifpolitik  
FB Sozialpolitik**

# Regelung<sup>1</sup> des Infektionsschutzgesetzes zur Kinderbetreuung

## Für wen gibt es die Entschädigung?

Die Regelung gilt für erwerbstätige Sorgeberechtigte, das sind Eltern oder Pflegeeltern, die einen Verdienstaufschlag erleiden, weil sie ihre Kinder aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen oder – so die seit 19.11.2020 geltende Ergänzung – aufgrund einer dem Kind gegenüber angeordneten Quarantäne selbst betreuen müssen und auf keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit zurückgreifen können.

Mit der seit 16.12.2020 geltenden Änderung wird klargestellt, dass die Entschädigung auch gezahlt wird, wenn die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder KiTa-Ferien anordnet oder verlängert oder die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben wird.

## Ab wann gilt diese Regelung?

Die Regelung gilt im Grundsatz seit dem 30. März 2020 – die Änderungen im November und Dezember 2020 werden als Klarstellungen bezeichnet – und wurde bis zum 31. März 2021 verlängert. Entschädigungsleistungen

werden nicht rückwirkend für Zeiten vor dem Inkrafttreten gezahlt.

## Gibt es diese Regelung für Eltern von Kindern in jedem Alter?

Nein, das Recht auf Entschädigungszahlung gilt nur, wenn das zu betreuende Kind jünger als zwölf Jahre ist, also das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Bei mehreren Kindern wird auf das Alter des jüngsten Kind abzustellen sein. Ausnahmen gelten nur für Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind.

## Welcher Betrag wird gezahlt?

Die Höhe der Entschädigung beträgt 67 Prozent des Netto-Verdienstaufschlags; für einen vollen Monat wird jedoch höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt, selbst wenn dieser Betrag unterhalb der 67 Prozent-Grenze liegt.

## Wie lange wird die Entschädigung gezahlt?

Gezahlt wird die Entschädigung für einen Gesamtzeitraum von 10 Wochen je Elternteil, für Alleinerziehende für 20 Wochen. Der maximale Zeitraum kann auf mehrere Monate oder

---

<sup>1</sup> In der seit 16.12.2020 geltenden Fassung.

auf einzelne Tage (nicht stundenweise) aufgeteilt werden; Voraussetzung ist immer die behördliche Schließung/Untersagung des Betretens der Einrichtung.

## **Das Recht auf Entschädigung sollen nur diejenigen erhalten, die keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben. Was ist damit gemeint?**

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit liegt vor, wenn eine Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder in der Schule in Anspruch genommen werden kann (wie es in einigen Bundesländern teilweise bis einschließlich zu 7. Klasse vorgesehen ist) oder wenn der andere Elternteil die Betreuung sicherstellen kann. Auch andere Familienmitglieder oder Verwandte können für eine zumutbare Betreuung in Frage kommen. Personen, die den Risikogruppen angehören – also etwa Großeltern – sind hiervon allerdings ausgenommen. Auch die Möglichkeit im Homeoffice, das heißt von Zuhause aus, zu arbeiten, wird in der Gesetzesbegründung als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ gesehen. Und schließlich haben auch Eltern, die in Kurzarbeit sind, kein Recht auf Entschädigung, zumindest in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben. Die fehlende Betreuungsmöglichkeit muss auch gegenüber der Behörde und, falls es dieser verlangt, gegenüber dem Arbeitgeber nachgewiesen werden.

## **Gibt es noch weitere Einschränkungen bei der Beantragung der Entschädigungszahlung?**

Ja, andere Möglichkeiten, sich bezahlt freustellen zu lassen, müssen vorrangig genutzt werden. Das Recht auf Entschädigung soll erst dann greifen, wenn Beschäftigte ihre anderweitigen Möglichkeiten der Freistellung „gegen Zahlung einer dem Entgelt entsprechenden Geldleistung“ abgebaut haben.

Was kompliziert klingt, meint in erster Linie die auf dem Arbeitszeitkonto angesparten Zeitguthaben (Plusstunden) und den zustehenden Erholungsurlaub.

Ein Schreiben des BMAS erläutert, dass die Pflicht, den Erholungsurlaub zu verbrauchen, in der Regel für den Urlaub aus dem Vorjahr sowie den bereits vorab verplanten, also bereits genehmigten Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung genommen werden sollte, gilt. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Wir halten die Erläuterung des BMAS für problematisch, denn der Urlaub dient gerade nicht einer Freistellung aus persönlichen Gründen, sondern allein der Erholung und erfüllt damit verbindliche Anforderungen des Arbeitsschutzes. Gleichwohl empfiehlt sich die Beachtung der BMAS-Position, wenn man lange Debatten mit Behörden und Arbeitgebern vermeiden will. Streitfälle sind uns hierzu bisher nicht bekannt.

## **Gilt das Recht auf Entschädigung nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder auch für Selbständige?**

Das Gesetz spricht von „erwerbstätigen Personen“. Die Entschädigungsleistung bemisst sich nach dem „Verdienstaustausch“, nicht nach dem „Arbeitsentgelt“. Es ist also nicht nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschränkt, sondern umfasst alle Formen der Erwerbstätigkeit.

## **Wie beantrage ich die Entschädigungszahlung bzw. setze sie durch?**

Die Beantragung erfolgt bei der zuständigen Behörde, und zwar grundsätzlich durch den Arbeitgeber, der die Entschädigung in den ersten 6 Wochen anstelle der Behörde ausbezahlen hat und dann die ausgezahlten Beträge auf Antrag erstattet bekommt. Dem Arbeitgeber gegenüber genügt daher ein formloser Antrag, wobei etwaige betriebliche Hinweise zu beachten sind.

Ab der 7. Woche muss die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer den Antrag selbst bei der Behörde stellen. Dies sollte man mit dem Arbeitgeber rückkoppeln. Für die Entgegennahme und Abwicklung der Anträge sind die Behörden der Länder zuständig. Das können Landesgesundheitsbehörden, die ihnen nachgeordneten Behörden oder aber auch andere Stellen sein. Antragsformulare für nahezu alle Bundesländer können hier abgerufen werden: <https://ifsg-online.de/antrag-schul-und-kita-schliessung.html>

Wenn der Arbeitgeber weder reagiert noch zahlt oder ein Antrag durch die Behörde abgelehnt wird, empfiehlt sich eine **rechtliche Beratung durch die örtliche IG Metall**.

## **Was gilt während der Schul- bzw. KiTa-Ferien bzw. wenn diese wie aktuell der Fall verlängert werden?**

Soweit eine Schließung der Betreuungseinrichtung ohnehin während der durch Landesrecht festgelegten Schulferien erfolgen würde, soll das Recht auf Entschädigung wegfallen. Allerdings sind aufgrund der Corona-Pandemie auch die üblichen Möglichkeiten einer Ferienbetreuung in Kitas und Schulen stark eingeschränkt. In diesen Fällen sollte ein Anspruch auf Entschädigung auch für die Ferienzeiten bestehen. Hierzu sind bisher keine Streitfälle aus der Praxis bekannt.

Klarstellend wurde nun in das Gesetz aufgenommen, dass ein Entschädigungsanspruch auch dann bestehen kann, wenn die Präsenzplicht in der Schule aufgehoben wurde oder die Schulf- bzw. KiTa-Ferien aus Gründen des Infektionsschutzes durch die zuständige Behörde angeordnet oder verlängert wurden.

**Nicht ganz klar ist**, ob ein Entschädigungsanspruch dann besteht, wenn zwar die Präsenzplicht aufgehoben, die Schule aber eine **Notbetreuung** anbietet. **Manche Bundesländer wie etwa Baden-Württemberg lehnen eine Entschädigung daher ab und verweisen auf die Möglichkeit der Notbetreuung. Daher empfiehlt sich ein Blick in die entsprechenden Länderregelungen.**

## Werden Zuschüsse angerechnet?

Um den Höchstbetrag von 2.016 Euro aufzubessern, können und sollten durch Tarifvertrag Zuschüsse bis zu 100 Prozent des Verdienstaufschlags vereinbart werden. Dies ist der IG Metall etwa bei Volkswagen bereits gelungen. Derartige Zuschüsse werden nicht auf die gesetzliche Entschädigung angerechnet, solange sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag nicht übersteigen.

### Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt  
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV:  
Sibylle Wankel, Stabsstelle Justitiariat  
Dirk Schumann, Funktionsbereich Tarifpolitik  
Nadine Mattausch, Funktionsbereich Sozialpolitik  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt  
Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)