

An die
Damen und Herren
der Geschäftsführung
und der Personalleitung

11. Januar 2021
Bru/Del

A 17 / 2021

Erweiterung Entschädigungsregelung in § 56 Abs. 1a IfSG

- Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt und rückwirkendes Inkrafttreten
- Praxisfragen zur Reichweite neuen Entschädigungsregelung in § 56 Abs. 1a IfSG
- Hinweise zur Vorauszahlung der Entschädigung durch den Arbeitgeber

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Bundestag hat die Ergänzung in § 56 Abs. 1a IfSG kurzfristig als Art. 4 a des Gesetzes über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID – 19 – Pandemie für Besoldungs- und Wehempfänger angefügt, dem der Bundesrat am 18.12.2020 zugestimmt hat.

Das Gesetz ist am 28.12.2020 im Bundesgesetzblatt, welches wir diesem Rundschreiben als **Anlage 1** beifügen, veröffentlicht worden (BGBl. 2020, Teil 1 Nr. 65, S. 3136). Die Gesetzesänderung tritt rückwirkend zum 16.12.2020 in Kraft.

Die bisherige Vorschrift § 56 Abs. 1a IfSG ist im Satz 1 um einen weiteren Tatbestand ergänzt worden. Danach können erwerbstätige Person grundsätzlich auch dann eine Entschädigung in Geld erhalten, wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzplicht in einer Schule aufgehoben wird.

§ 56 Abs. 1a IfSG lautet wie folgt:

„(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 aufgrund 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 Präsenzplicht 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.“

Laut der Gesetzesbegründung soll die gesetzliche Regelung klarstellen, dass eine Entschädigung auch dann gewährt wird, wenn durch die zuständigen Behörden aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in einer Schule ausgesetzt wird. Sie greift damit auch Konstellationen des Distanzlernens im Rahmen der häuslichen Umgebung von Schülerinnen und Schülern oder von Hybridunterricht auf (BT- Drs 19/25323).

Die Bundeskanzlerin und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder haben zudem im Rahmen einer Videoschaltkonferenz am 5. Januar 2021 u. a. beschlossen, das bisher in § 45 SGB V geregelte „sog. Kinderkrankengeld“ zeitlich befristet für das Jahr 2021 auf die Fälle auszudehnen, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder die Kinderbetreuungseinrichtung bzw. einzelne Klassen oder Gruppen pandemiebedingt geschlossen oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird. Hierfür sollen den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten des Kindes 10 zusätzliche Tage pro Elternteil (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) gewährt werden. Dies soll voraussichtlich durch eine Änderung der Vorschrift des § 45 SGB V geschehen. Ein Gesetzentwurf soll hierzu voraussichtlich in der nächsten Woche vorgelegt werden.

Unklar ist bisher, ob und wie das Verhältnis zwischen dieser Neuregelung und dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a S. 1 Nr. 1 IfSG geregelt wird. Sobald der Gesetzentwurf veröffentlicht wird, werden wir Sie über die rechtlichen Auswirkungen und das Zusammenspiel der beiden Neuregelungen in § 45 SGB V und § 56 Abs. 1a S. 1 Nr. 1 IfSG unterrichten. Derzeit können wir hierzu keine verlässlichen Angaben machen.

Anliegend übersenden wir Ihnen den aktualisierten Leitfaden des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) zu Fragen und Antworten zu den Entschädigungsansprüchen nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vom 22.12.2020, den wir Ihnen anliegend zur Verfügung stellen (**Anlage 2**).

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei dem Leitfaden des BMG „lediglich“ um Auslegungshinweise der Exekutive handelt, die zwar bei der Auslegung und Anwendung der Gesetzesnorm herangezogen werden können, aber letztlich nicht für die in Streitfällen eingeschalteten Gerichte verbindlich sind.

Mit freundlichen Grüßen

RA Ralf Bruns
(Hauptgeschäftsführer)

(Anlagen)