

FAQ Betreuung

Verdienstausfallentschädigung bei pandemiebedingtem Betreuungserfordernis

Inhalt

Wer kann den Antrag auf Entschädigung nach dem IfSG stellen?	2
Welche Unterlagen sind einzureichen?	2
Wer hat Anspruch auf Entschädigung des Verdienstausfalls bei pandemiebedingter Betreuung?	2
Wie lange gibt es die Entschädigung?	2
Wie hoch ist die Entschädigung?	2
Welche Frist ist für eine Antragstellung einzuhalten?	3
Wann ist eine Entschädigung ausgeschlossen?	3
Beamte/Auszubildende	3
Zeiträume vor dem 30.03.2020 und nach dem 23.09.2022	3
Ausländische Quarantäne-Anordnung für ein zu betreuendes Kind	3
Krankschreibung/Kinderkrankengeld.....	3
Kurzarbeitergeld Null.....	3
Betriebliche Zeitguthaben.....	3
Homeoffice bzw. Ersatztätigkeit	4

Wer kann den Antrag auf Entschädigung nach dem IfSG stellen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Entschädigung für die Behörde auszuführen. **Den Arbeitgebern** werden **auf Antrag** die ausgezahlten Beträge gemäß § 56 Abs. 5 Satz 2 Infektionsschutzgesetz vom LAGuS erstattet. Auch **Selbstständige** können beim LAGuS eine Entschädigung des Verdienstaufalles beantragen.

Der Antrag ist bitte ausschließlich online zu stellen unter:

<https://ifsg-online.de>

(Zu empfehlen ist die Verwendung des Browsers **Firefox**. Bei anderen Browsern könnte es beim Ausfüllen des Formulars zu Problemen kommen.)

Welche Unterlagen sind einzureichen?

- **Quarantäneanordnung** des Gesundheitsamtes bzw. PCR-Testzertifikat oder einen amtlichen Genesenen-Nachweis des zu betreuenden Kindes (für Quarantänen ab 5. Mai 2022 **zusätzlich** ab Tag 6 jeden 2. Tag ein 48 Stunden gültiges zertifiziertes Schnelltestzertifikat)
- **Allgemeinverfügung** der Landkreise oder kreisfreien Städte zur Schließung der Einrichtung
- **Lohnabrechnungen** der Betreuungsmonate sowie der beiden Vormonate
- **Steuer-ID** des zu betreuenden Kindes
- evtl. weitere Unterlagen, die zur Sachverhaltsklärung nötig sind (z. B. Übersicht KUG, Stundennachweise o. ä.)

Hinweis zu Testnachweisen: Screenshots von der WarnApp sind nicht ausreichend. Zwingend erforderlich ist ein Testzertifikat des Labors oder des Testzentrums. Geben Sie bei der Online-Antragstellung bitte als absondernde Behörde „Testzertifikat“ und die Postleitzahl des Wohnsitzes der abgesonderten Person an.

Wer hat Anspruch auf Entschädigung des Verdienstaufalles bei pandemiebedingter Betreuung?

Erwerbstätige Sorgeberechtigte, die ihre Kinder selbst betreuen müssen, keine anderweitige Betreuung sicherstellen konnten und die keinen Anspruch auf eine Notbetreuung hatten.

Wie lange gibt es die Entschädigung?

Die Regelung nach § 56 Abs. 1a gilt vom 30.03.2020 bis 23.09.2022 sowie durch Feststellen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Bundestag.

Für jede erwerbstätige Person wird die Entschädigung unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens **zehn Wochen pro Jahr** gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr. Das Jahr beginnt am 30.03. und endet mit dem 29.03. des Folgejahres.

Wie hoch ist die Entschädigung?

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des **Netto**-Verdienstaufalles, höchstens jedoch 2.016 Euro für einen vollen Monat. Sozialversicherungsbeiträge sowie Umlagen werden in Höhe der tatsächlich geleisteten Beiträge auf Basis von 80 % des Bruttoverdienstaufalles erstattet.

Welche Frist ist für eine Antragstellung einzuhalten?

Der Antrag ist innerhalb einer Frist von **24 Monaten** nach Ende des Tätigkeitsverbotes bzw. nach Ende der Quarantäne [online](#) einzureichen.

Wann ist eine Entschädigung ausgeschlossen?

Wenn dem Grunde nach ein Anspruch besteht (Quarantäne des eigenen Kindes, Schließung der Betreuungseinrichtung), kann es trotzdem Ausschlussgründe für die Entschädigung geben:

Beamte/Auszubildende

Kein Anspruch besteht für Beamtinnen und Beamte sowie für Auszubildende, die unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis bzw. dem Beamtenverhältnis zu erfüllen (gemäß § 19 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe b BBiG).

Zeiträume vor dem 30.03.2020 und nach dem 23.09.2022

Verdienstausfall für Betreuungszeiten vor dem 30.03.2020 bzw. nach dem 23.09.2022 kann aufgrund der fehlenden Rechtsgrundlage nicht entschädigt werden.

Ausländische Quarantäne-Anordnung für ein zu betreuendes Kind

Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern kann nur für Folgen von Maßnahmen nach inländischem Recht aufkommen kann. Gemäß § 54 IfSG sind die zuständigen Behörden im Sinne des Gesetzes (IfSG) die von den jeweiligen Landesregierungen per Rechtsverordnung bestimmten Behörden. Da ausländische Behörden also keine zuständigen Behörden im Sinne des IfSG sind, kann im Ergebnis keine Entschädigung nach diesem Gesetz erfolgen.

Krankschreibung/Kinderkrankengeld

Für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit bzw. eines Kinderkrankengeldbezuges besteht kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, zumal der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in diesem Fall auch aus anderen Gründen und nicht allein aufgrund der Schließung der Betreuungseinrichtung bzw. der angeordneten Quarantäne des Kindes nicht arbeiten konnte.

In diesem Fall hat Ihr Arbeitnehmer/Ihre Arbeitnehmerin allein einen gegen den Arbeitgeber gerichteten Anspruch in Form der Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EntgFG oder einen Anspruch auf Kinderkrankengeld gem. § 45 Abs. 1 und 2a SGB V.

Kurzarbeitergeld Null

Kurzarbeit schließt dann einen Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG vollständig aus, wenn das Elternteil keine Arbeitsleistung erbringen muss; dieser arbeitet dann nicht und kann sein Kind daher selbst betreuen. Er erhält für diese Zeit KUG, aber keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Bei sonstiger Kurzarbeit, bei der das Elternteil weiterhin teilweise arbeiten muss, reduziert sich der Anspruch für den Zeitraum, für den KUG gewährt.

Betriebliche Zeitguthaben

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, entsteht kein Entschädigungsanspruch. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist u. a. der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben aus Überstunden (nicht aus Lebensarbeitszeitkonten) zustehen.

Homeoffice bzw. Ersatztätigkeit

Nach § 56 Abs. 1a S. 2 IfSG haben Anspruchsberechtigte gegenüber der zuständigen Behörde bzw. auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber darzulegen, ob die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist. Nach der vom BMG dargelegten Auffassung prüft der Arbeitgeber dies im Rahmen seiner Arbeitgeberbescheinigung. Erwerbstätige müssen eine angebotene und ihnen zumutbare Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z. B. Homeoffice) nutzen und ihre Kinder selbst betreuen.

Sofern die Tätigkeit im Homeoffice möglich ist, stellt sich weiter die Frage, ob eine Tätigkeit im Homeoffice eine dem Arbeitnehmer zumutbare Betreuungsmöglichkeit darstellt. Dies wäre z.B. dann zu verneinen, wenn kleine Kinder (Anhaltspunkt: bis Vorschulalter) oder ein stark forderndes (z. B. behindertes) Kind neben einer Vollzeittätigkeit in Homeoffice zu betreuen wären.