
Infoblatt zur Entschädigung für Verdienstaufall bei notwendiger Kinderbetreuung wegen Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen

Mit Wirkung zum 30.03.2020 befristet bis 31.12.2020 wurde ein neuer § 56 Abs. 1a IfSG (Infektionsschutzgesetz) beschlossen, wonach erwerbstätige sorgeberechtigte Personen eine Entschädigung für einen Verdienstaufall unter folgenden Voraussetzungen erhalten:

- Schließung oder Betretungsverbot von Betreuungseinrichtungen für Kinder oder Schulen auf der Grundlage des IfSG
- Keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit
- Kind/er, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind
- Gilt bei Vollzeitpflege auch für Pflegeeltern

Dauer und Höhe der Leistungen:

- 67 % des Verdienstaufalls für längstens 6 Wochen, maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat (Nettoentgelt)

Verfahren:

- Zahlung erfolgt durch den DiCV als Arbeitgeber, der wiederum einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde hat

Weitere Details:

- Vorliegen einer zumutbaren Betreuungsmöglichkeit

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, 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, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung.

- Vorrangige Möglichkeiten zum Erhalt des Entgelts
Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaufschlag führen. Andere bereits nach gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen bestehenden Möglichkeiten der Fortzahlung des Entgelts sind prioritär zu nutzen, z.B. Abbau von Mehrarbeit, Arbeiten im Home Office, wenn und soweit zumutbar.
- Ausgenommen: Ferien und Schließtage/bewegliche Ferientage
Der Anspruch besteht nicht während regulärer Ferienzeiten und Schließtagen bzw. beweglicher Ferientage.

Sollten Sie einen entsprechenden Bedarf haben, setzen Sie sich bitte mit Ihrer zuständigen Abteilungs- oder Bereichsleitung in Verbindung.