

Angaben zum Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 a InfSchG

Name des Beschäftigten: _____

Abteilung/Vorgesetzter: _____

Vom Beschäftigten zu beantworten:

1. Sind Sie Sorgeberechtigter eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder eines Kindes mit Behinderung, das auf Hilfe angewiesen ist?

Ja / Nein

2. Wurde die Einrichtung zur Betreuung Ihres Kindes oder die Schule Ihres Kindes von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (InfSchG) vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt?

Ja / Nein

Wenn ja:

Name der Betreuungseinrichtung/Schule: _____

Zeitraum der Schließung: _____

Anordnung der Schließung durch: _____

3. Bitte geben Sie an, in welchen Zeiträumen die Betreuungseinrichtung oder Schule (z.B. aufgrund von Ferien) dieses Jahr ohnehin geschlossen bleiben würde:

4. Erhalten Sie für das betreuungspflichtige Kind für den unter Ziff. 2 angegebenen Zeitraum Kinderkrankengeld oder sonstige Leistungen?

Ja / Nein

Wenn ja, bitte angeben, welche Leistung und in welcher Höhe:

5. Sie müssen das Kind selbst betreuen, weil Ihnen keine anderweitig zumutbare Betreuungsmöglichkeit (wie z.B. Notfallbetreuung, anderer Elternteil, Großeltern¹) für Ihr Kind zur Verfügung steht?

Ja / Nein

Wenn ja, begründen Sie dies bitte kurz:

6. Ist Ihnen das Arbeiten von zu Hause aus zumutbar?

Ja / Nein

Wenn nein, geben Sie bitte eine kurze Begründung der Umstände der persönlichen Unzumutbarkeit ab:

[Ort, Datum]

Unterschrift Beschäftigter

¹ Gehören Großeltern einer Risikogruppe an, fallen diese als alternative Betreuungsmöglichkeit aus.

Vom Arbeitgeber zu beantworten:

7. Hat der Beschäftigte anderweitige Möglichkeiten, der Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (z.B. Resturlaub, Abbau von Arbeitszeitkonten usw.)?²

Ja / Nein

8. War es dem Beschäftigten möglich, im Homeoffice zu arbeiten und so die Erfüllung der Arbeitspflicht und die Betreuung des Kindes zu vereinbaren?

Ja / Nein

9. Wurde Kurzarbeitergeld beantragt?³

Ja / Nein

Wenn ja,

- a) für welchen Zeitraum?

- b) in Höhe von _____ €

Liegt eine Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit bereits vor?

Ja / Nein

² Grundsätzlich soll gelten, dass Arbeitnehmer alles ihnen Zumutbare unternehmen, um die Kinderbetreuung während der behördlich angeordneten Kita- oder Schulschließungen sicherzustellen. Dazu gehört z. B. auch der Abbau von eventuell vorhandenen Zeitguthaben oder Überstunden im Arbeitszeitkonto, soweit dies zumutbar ist. Diese Nachrangigkeitsprüfung soll an der Prüfung orientiert werden, die auch beim Kurzarbeitergeld (KUG) vorgenommen wird.

Für tarifgebundene Unternehmen greift der Solidartarifvertrag vom 23.03.2020. Dieser sieht in § 3 Ziff. 2 weitere 5 Freistellungstage vor, bei notwendiger Betreuung mindestens eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres aufgrund einer durch die Ausbreitung des Coronavirus bedingten behördlichen Schließung der Kindertagesstätte oder der Schule oder einer vergleichbaren Einrichtung, die das Kind normalerweise besucht. Vor der Inanspruchnahme dieser bezahlten Freistellung sind vom Beschäftigten vorrangig zu nutzen

- a) bestehende staatlich (gegen)finanzierte Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung (gemeint ist § 56 a Abs. 1 a InfSchG),
- b) Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus 2019,
- c) Abbau bestehender Plusalden auf Arbeitszeitkonten in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- d) Eintrag von Negativstunden auf Arbeitszeitkonten in Höhe von maximal 21 Stunden in Absprache mit dem Arbeitgeber,
- e) Inanspruchnahme grundsätzlich bereits genehmigter freier Tage anstelle des T-ZUG (A) für Anspruchsberechtigte bzw. einvernehmliches Vorziehen der bereits für später im Jahr festgelegten freien Tage.

Erster und letzter Schritt dieser Kaskade sind dabei zwingend einzuhalten, die restlichen Punkte können im Einvernehmen auch getauscht/übersprungen werden. Demnach soll die Inanspruchnahme des § 56 a Abs. 1 a InfSchG hier eigentlich VOR dem Abbau von Arbeitszeitkonten usw. erfolgen. Wir gehen davon aus, dass dies trotz der Nachrangigkeitsprüfung beim § 56 Abs. 1 a InfSchG so möglich ist, da auch das InfSchG an dieser Stelle lediglich eine Prüfpflicht vorsieht. Im Zweifel sollte hier aber Rücksprache mit der zuständigen Behörde gehalten werden.

³ Kurzarbeit kann an zwei Stellen Bedeutung erlangen:

- Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Der Verdienstaufschlag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht schon wegen der Kinderbetreuung an der Arbeitsleistung verhindert wäre (§ 56 Abs. 3 S. 2 InfSchG).
- Der Anspruch auf Entschädigung geht ferner insoweit auf die Bundesagentur für Arbeit über, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist (§ 3 Abs. 9 InfSchG).

10. Steht dem Beschäftigten für den unter Ziff. 2 angegebenen Zeitraum ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu?

Ja / Nein

Wenn ja, bitte den Zeitraum (ggf. die Zeiträume) dieser Arbeitsunfähigkeit konkretisieren (von wann bis wann), wenn dieser nicht den gesamten in Ziff. 2 angegebenen Zeitraum umfasst:
