

## Häufig gestellte Fragen (FAQs) zur Entschädigung bei Kinderbetreuung nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz

Eine neue Regelung im Infektionsschutzgesetz, die zum 30.03.2020 in Kraft getreten ist, soll finanzielle Nachteile auffangen, die entstehen, wenn Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder Selbstständige im Zuge der Corona-Krise wegen notwendig gewordener Kinderbetreuung ihrer Arbeit nicht nachgehen können.

So können Arbeitgeber und Selbstständige unter bestimmten Bedingungen eine Entschädigung geltend machen. In Bayern sind die Bezirksregierungen für die Entschädigungen zuständig. Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitgeber in Vorleistung gehen, also ihren Arbeitnehmer\*innen das Entgelt fortzahlen, auch wenn diese nicht arbeiten. Ansprechperson der Arbeitnehmer\*innen sind entsprechend ihre Arbeitgeber.

### Sie können Ihren Antrag ab sofort stellen:

Die zentrale Seite für Informationen rund um den Antrag (*Link zum Online-Antrag und weiterführende Dokumente*) ist auf einer Unterseite der StMGP-Homepage veröffentlicht. Der Link hierzu lautet:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/#Elternhilfe>

Der direkte Link zum Online-Antrag lautet:

<https://www.elternhilfe-corona.bayern>

## Häufig gestellte Fragen (FAQs)

	Seite
<b>A. Fragen zu den Voraussetzungen des Anspruchs</b>	<b>3</b>
1. Wann habe ich einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG?	3
2. Haben Pflegeeltern Anspruch auf Entschädigung?	3
3. Können geringfügig Beschäftigte ( <i>450 €-Job</i> ) eine Entschädigung erhalten?	3
4. Gilt die Altersgrenze von 12 Jahren auch für behinderte Kinder?	3
5. Habe ich einen Anspruch auf Verdienstaufschlag während der Schulferien, regulären Schließzeiten von Kitas und Feiertagen?	3
6. Besteht ein Anspruch auch dann, wenn eine Kita auf freiwilliger Basis geschlossen wurde?	3
7. Wann liegt eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vor?	4
8. Wann ist das Arbeiten im Homeoffice eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit?	4
9. Wann habe ich eine Berechtigung auf Notbetreuung?	4
10. Besteht ein Entschädigungsanspruch, wenn es eine Notbetreuung gibt, diese aber wegen einer Vorerkrankung des Kindes nicht genutzt wird?	4

	<b>Seite</b>
11. Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung, weil kein durch die Kinderbetreuung verursachter Verdienstausfall vorliegt ( <i>Frage der Kausalität</i> )?	5
12. Unter welchen Voraussetzungen ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB verpflichtet?	5
13. Kommt eine Entschädigung in Betracht, wenn aufgrund einer Rechtsverordnungen oder einer behördlichen Anordnung mein Betrieb schließen musste?	5
14. Ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn ich noch nicht die gesamte Elternzeit ( <i>mit Elterngeld</i> ) genommen habe?	6
15. Wie ist das Verhältnis von der Eltern-Hilfe zur Corona-Soforthilfe, Künstlerhilfe und der Entschädigung für Quarantäneanordnungen?	6
<b>B. Fragen zur Entschädigungsleistung</b>	<b>6</b>
1. Wie hoch ist die Entschädigung?	6
2. Für einen entstandenen Verdienstausfall wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro für einen vollen Monat gewährt. Wie ist der Monatsbegriff zu verstehen ( <i>als „Kalendermonat“, „voller Monat“ / „Monat“</i> )?	6
3. Ich bin ( <i>teilweise</i> ) nicht gesetzlich versichert. Kann ich entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung geltend machen?	6
4. Wie lange wird die Entschädigung gewährt und wie wird der Zeitraum berechnet?	7
5. Können die 10 beziehungsweise 20 Wochen aufgeteilt werden?	7
6. Kann die Entschädigung auch tagesanteilig geltend gemacht werden?	7
7. Besteht der Anspruch auch tage- oder stundenweise?	7
8. Kann die Entschädigung einmal für zehn Wochen von der sorgeberechtigten Mutter und einmal zehn Wochen vom sorgeberechtigten Vater in Anspruch genommen werden?	7
9. Ab welchem Zeitpunkt besteht ein Anspruch?	7
10. Wer zahlt die Entschädigung?	7
11. Welche Auswirkung hat Kurzarbeit auf meinen Entschädigungsanspruch?	7
<b>C. Fragen zum Antrag</b>	<b>8</b>
1. Wer kann den Antrag stellen?	8
2. Wer ist zuständig?	8
3. Gibt es eine Frist?	8
4. Wie lange wird die Bearbeitung meines Falles dauern?	8
<b>D. Sonstiges</b>	<b>9</b>
1. Muss die Erstattung des Verdienstausfalles versteuert werden?	9
2. Wie erreichen Sie uns bei weiteren Fragen?	9

## A. Fragen zu den Voraussetzungen des Anspruchs

### 1. Wann habe ich einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG?

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Die Schule oder Kindertagesstätte, die das Kind des/der Mitarbeitenden oder des/der selbstständig Tätigen besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein und
- das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (*d. h., dass das Kind höchstens 11 Jahre alt ist*) oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen und
- das Kind muss in der Zeit der Schließung von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer beziehungsweise dem/der selbstständig Tätigen selbst zu Hause betreut werden, weil
- eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte
- die betreuende Person hierdurch einen Verdienstaussfall erleidet
- Alle fünf genannten Bedingungen müssen zusammen erfüllt sein.

### 2. Haben Pflegeeltern Anspruch auf Entschädigung?

Befindet sich ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch bei Pflegeeltern, steht der Anspruch den Pflegeeltern zu.

### 3. Können geringfügig Beschäftigte (450 €-Job) eine Entschädigung erhalten?

Ja, die Entschädigung ist unabhängig von der Höhe des Gehalts.

### 4. Gilt die Altersgrenze von 12 Jahren auch für behinderte Kinder?

Nein, Voraussetzung ist nur, dass ein behindertes Kind auf Hilfe angewiesen ist. Behinderung ist i.S.v. § 2 Abs. 1 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch zu verstehen. Ein Grad der Behinderung ist dabei nicht erforderlich.

### 5. Habe ich einen Anspruch auf Verdienstaussfall während der Schulferien, regulären Schließzeiten von Kitas und Feiertagen?

Nein, hat die Schule oder die Betreuungseinrichtung reguläre Schließzeiten angekündigt, kann für diesen Zeitraum kein Erstattungsanspruch geltend gemacht werden. Selbst wenn die Schule oder die Betreuungseinrichtung eine Notbetreuung in dieser Zeit anbietet, besteht kein Anspruch.

Haben Eltern hingegen für die Zeit der Schließung eine Ersatzbetreuung z. B. in einem Hort organisiert und wird auch diese geschlossen, besteht ein Entschädigungsanspruch.

Wollten Eltern hingegen Großeltern oder Verwandte mit der Betreuung betrauen und fallen diese z. B. aufgrund des allgemeinen Kontaktverbotes aus, ist eine Entschädigung nicht möglich. Der Verdienstaussfall beruht nicht auf der Schließung einer Betreuungseinrichtung.

### 6. Besteht ein Anspruch auch dann, wenn eine Kita auf freiwilliger Basis geschlossen wurde?

Ein Anspruch besteht grundsätzlich dann, wenn die Betreuungseinrichtung aufgrund einer behördlichen Anordnung beziehungsweise aufgrund einer Allgemeinverfügung geschlossen werden musste. Werden Einrichtungen jedoch aus Gründen des Infektionsschutzes auf freiwilliger Basis geschlossen, so können solche speziellen Betretungsverbote ebenfalls einen Entschädigungsanspruch begründen.

## 7. Wann liegt eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vor?

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:

- es besteht eine realisierbare Berechtigung zur Notbetreuung oder
- es besteht eine Möglichkeit für Homeoffice, die dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten zumutbar ist (*Näheres dazu unter A. 8.*) oder
- eine andere Person (*anderer Elternteil, Familienmitglieder, Verwandte, Freunde*) kann das Kind betreuen.

Diese Möglichkeit Bestand im Zeitraum vom 21.03.2020 bis einschließlich 05.05.2020 aufgrund der allgemeinen Ausgangsbeschränkungen nicht.

Auch Personen, die zur Risikogruppe gehören, sind keine „zumutbare“ Betreuungsmöglichkeit.

## 8. Wann ist das Arbeiten im Homeoffice eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit?

Die Beurteilung erfolgt zweistufig:

- Zunächst ist festzustellen, ob allgemein die Möglichkeit des mobilen Arbeitens besteht (z. B. *ausreichend geeignete Tätigkeit, keine Anwesenheit im Betrieb erforderlich*). Der Arbeitgeber wird dabei auch berücksichtigen, dass, soweit Lohn gezahlt wird, der Beschäftigte/die Beschäftigte seine Arbeitsleistung erbringen muss. Kann dies nicht gewährleistet werden, wird der Arbeitgeber dem Arbeiten im Homeoffice nicht zustimmen oder dies z. B. nur für eine reduzierte Arbeitszeit genehmigen.
- Die zweite Frage ist, ob Homeoffice eine der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist. Das ist z. B. dann nicht der Fall, wenn mehrere (*kleine*) Kinder oder ein stark forderndes (z. B. *behindertes*) Kind neben einer Vollzeittätigkeit in Homeoffice zu betreuen wäre.

Ob Homeoffice grundsätzlich ermöglicht werden kann und dies eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit darstellt, soll zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geklärt werden. Das Ergebnis ist im Antrag der Regierung mitzuteilen.

Kann im Homeoffice nur in reduziertem Umfang gearbeitet werden und wird das Gehalt entsprechend gemindert, besteht ein Verdienstaufschlag in der Differenz zwischen dem tatsächlichen Entgelt aufgrund der reduzierten Arbeitszeit und dem Entgelt bei regulärer Arbeit. Daher besteht insoweit ein Entschädigungsanspruch

## 9. Wann habe ich eine Berechtigung auf Notbetreuung?

Aktuelle Informationen unter welchen Voraussetzungen die Möglichkeit einer Notbetreuung besteht, finden Sie auf der Website des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales unter <https://www.stmas.bayern.de/coronavirus-info/corona-kindertagesbetreuung.php>

Ob eine Notbetreuung möglich ist, wird insbesondere auch davon abhängen, ob ein Elternteil in einem Bereich kritischer Infrastruktur tätig ist.

Der Nachweis darüber gegenüber der Betreuungseinrichtung ist grundsätzlich durch eine Elternklärung ausreichend. Hilfreich beim Nachweis kann eine Arbeitgeberbestätigung, die die jeweilige Tätigkeit des Elternteils beschreibt beziehungsweise die dienstliche/betriebliche Notwendigkeit der Tätigkeit bestätigt. Hat die Leitung der Betreuungseinrichtung Zweifel an der Zugehörigkeit der Tätigkeit zur kritischen Infrastruktur, wendet sie sich zur Klärung an das zuständige Jugendamt. Bestehen weiterhin Zweifel, wendet sich das zuständige Jugendamt zur Klärung an die zuständige Bezirksregierung.

## 10. Besteht ein Entschädigungsanspruch, wenn es eine Notbetreuung gibt, diese aber wegen einer Vorerkrankung des Kindes nicht genutzt wird?

Bei entsprechender Vorerkrankung des Kindes ist die Notbetreuung keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit. Gibt es keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit, besteht ein Entschädigungsanspruch.

## 11. Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung, weil kein durch die Kinderbetreuung verursachter Verdienstaufschlag vorliegt (*Frage der Kausalität*)?

Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstaufschlag führen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Gehalts von der Arbeit fernbleiben kann.

Das bedeutet konkret:

- Wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch ein **Zeitguthaben** zusteht, ist dieses vorrangig abzubauen. Minusstunden müssen nicht aufgebaut werden.
- Ein im Haushalt lebender ebenfalls sorgeberechtigter weiterer Elternteil muss ebenfalls sein Arbeitszeitguthaben abbauen, sofern ihm dies im Verhältnis zu dessen Arbeitgeber möglich und zumutbar ist.
- Urlaubsansprüche aus vergangenen Jahren müssen vorrangig abgebaut werden. Urlaubsansprüche für das Jahr 2020 müssen nicht eingebracht werden.

Ein im Haushalt lebender ebenfalls sorgeberechtigter weiterer Elternteil muss ebenfalls seinen Urlaub aus vergangenen Jahren abbauen, sofern ihm dies im Verhältnis zu dessen Arbeitgeber möglich und zumutbar ist.

- War ein **Arbeitnehmer krank**, besteht bereits ein Entgeltfortzahlungsanspruch
- War das **Kind erkrankt** und bestand ein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (*SGb V*), ist dieser Anspruch vorrangig.
- Es kann eine **Pflicht zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB** bestehen (*Näheres dazu unter A.12.*)
- Ein Anspruch auf Entschädigung entsteht auch dann nicht, soweit die Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von **Kurzarbeit** verkürzt ist. In dieser Zeit können Sorgeberechtigte ihr Kind selbst betreuen. (*Näheres dazu unter B.11.*)
- Entschädigungen aus betrieblichen Seuchenversicherungen

## 12. Unter welchen Voraussetzungen ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB verpflichtet?

Sofern § 616 tarif- oder arbeitsvertraglich nicht abbedungen ist, gilt für § 616 BGB das Folgende:

- Die Notwendigkeit der eigenhändigen Kinderbetreuung ist ein Verhinderungsgrund in der Person des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin
- Als verhältnismäßig kurze Zeit gilt ein Orientierungswert von vier Tagen.
- Für die Fälle, in denen die Verhinderung die verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit übersteigt, wird die Entschädigung nicht für den noch als nicht erheblichen anzusehenden Zeitraum gewährt, sondern erst für die Zeit danach. Das heißt für Arbeitgeber, dass für die ersten vier Tage der Verhinderung ein Lohnfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmer besteht. Erst ab dem fünften Tag der Verhinderung entsteht der Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmer und der Zeitraum von zehn beziehungsweise zwanzig Wochen beginnt zu laufen.

## 13. Kommt eine Entschädigung in Betracht, wenn aufgrund einer Rechtsverordnungen oder einer behördlichen Anordnung mein Betrieb schließen musste?

Eine Entschädigung kommt nur dann in Betracht, wenn trotz Betriebsschließung hätte gearbeitet werden können, was aber aufgrund der Kinderbetreuung nicht möglich war.

**14. Ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn ich noch nicht die gesamte Elternzeit (mit Elterngeld) genommen habe?**

Befinden Sie sich bereits in Elternzeit, kann diese nicht unterbrochen werden, um zusätzlich eine staatliche Entschädigung zu erhalten. Sofern für den Zeitraum aber keine Elternzeit mit Elterngeld vorgesehen war, müssen Sie diese nicht vorrangig nehmen.

**15. Wie ist das Verhältnis von der Eltern-Hilfe zur Corona-Soforthilfe, Künstlerhilfe und der Entschädigung für Quarantäneanordnungen?**

Die Corona-Soforthilfe sowie die Künstlerhilfe sind ggf. auf den die Erstattung der weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang bei Selbständigen anzurechnen. Die Entschädigung für Quarantäneanordnungen geht der Eltern-Hilfe vor.

## **B. Fragen zur Entschädigungsleistung**

**1. Wie hoch ist die Entschädigung?**

Bewilligt werden 67 Prozent des monatlichen **Nettoeinkommens** (*maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat*) und 80 Prozent der Sozialabgaben des/der betreffenden Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder des/der selbstständig Tätigen. Dabei gilt das Entgeltausfallprinzip: Das konkret in einem bestimmten Monat entgangene Arbeitsentgelt ist Bemessungsgröße (*keine Durchschnittsbildung, keine Pauschalierung, keine anderen Referenzzeiträume*). Auch Zuschläge werden berücksichtigt.

---

**Hinweis**

In der Eingabemaske des Online-Antragsverfahrens sind das jeweilige Brutto-Entgelt (*für einen vollen Monat ohne Entschädigungsleistungen*) sowie die Sozialversicherungsbeiträge einzutragen.

---

Bei Selbstständigen wird als Verdienstausfall ein Zwölftel des letzten jährlichen Arbeitseinkommens zugrunde gelegt. Darüber hinaus können Aufwendungen für die private soziale Sicherung in angemessenem Umfang geltend gemacht werden (*Näheres unter B.3.*). Die Gewinnermittlung erfolgt über den aktuellsten Einkommenssteuerbescheid. Dieser kann auch aus 2018 sein, wenn der Einkommenssteuerbescheid aus 2019 noch nicht vorliegt.

**2. Für einen entstandenen Verdienstausfall wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro für einen vollen Monat gewährt. Wie ist der Monatsbegriff zu verstehen (als „Kalendermonat“, „voller Monat“ / „Monat“)?**

Pro Person und pro 30 Tage besteht ein Anspruch in Höhe von max. 2.016 Euro. Nach § 56 Absatz 2 Satz 4 IfSG wird im Fall des Absatzes 1a abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe von 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstausfalls für jede erwerbstätige Person für längstens zehn Wochen gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt. Damit ist jedoch nicht der Kalendermonat gemeint, so dass nicht z. B. Ende März und dann wieder Anfang April 2.016 Euro geltend gemacht werden können. Es handelt sich vielmehr um eine von der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (*Arbeitstage pro Woche*) abhängige Tages-Deckelung auf Basis von 30 Tagen. Der maximale Tagessatz pro entschädigungsfähigem Arbeitstag errechnet sich anhand folgender Formel:

$2.016 \text{ Euro} / (30 \text{ Tage} / 7 \text{ Tage} \times \text{Arbeitstage pro Woche})$  und beträgt bei einer 5-Tage-Woche 94,08 Euro.

**3. Ich bin (teilweise) nicht gesetzlich versichert. Kann ich entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung geltend machen?**

Monatliche Beiträge zur privaten Kranken und Pflegeversicherung, Alters und Invaliditätsversorgung (z. B. *Zahlungen in Sparverträge, die im Alter und/oder bei Invalidität zu rentenähnlichen Leistungen führen; Beiträge zu berufsständischen Versorgungswerken*) können in angemessenem Umfang anerkannt werden. Angemessen ist all das, was der Art und Höhe nach der sozialen Absicherung entspricht, die Arbeitnehmer der gesetzlichen Sozialversicherung vorfinden. Nicht erfasst sind „Luxusversicherungen“.

**4. Wie lange wird die Entschädigung gewährt und wie wird der Zeitraum berechnet?**

Die Entschädigung wird für jede erwerbstätige Person (*Elternteil*) für längstens zehn Wochen gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, (*insbesondere Alleinerziehende*) längstens für 20 Wochen. Es besteht ein Leistungsvolumen an entschädigungsfähigen Arbeitstagen (*siehe Frage 5*), welches mit jedem Tag, an dem die Entschädigungsvoraussetzungen vorliegen (*auch wenn z. B. nur eine halbtägige Betreuung zu Hause erfolgt*), um einen Tag verbraucht wird.

**5. Können die 10 beziehungsweise 20 Wochen aufgeteilt werden?**

Ja, die zehn beziehungsweise zwanzig (*bei Alleinerziehenden*) Wochen im Sinn von § 56 Abs. 2 Satz 4 IfSG müssen nicht am Stück in Anspruch genommen werden. Genauso wie es einzelne Arbeitsunfähigkeitstage geben kann, kann es auch einzelne Betreuungstage geben. Das Leistungsvolumen entspricht 50 beziehungsweise 100 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche, bei weniger Arbeitstagen berechnet sich das Volumen wie folgt:

Zahl der Wochenarbeitstage x 10 beziehungsweise 20 Wochen.

**6. Kann die Entschädigung auch tagesanteilig geltend gemacht werden?**

Betreut z. B. die Mutter vormittags, der Vater nachmittags das Kind, können sie jeweils die Hälfte des Tageseinkommens geltend machen. Wenn jedoch der eine Elternteil vormittags, der andere nachmittags betreut, verbraucht jeder einen Tag von „seinem“ Zehn-Wochen-Budget.

**7. Besteht der Anspruch auch tage- oder stundenweise?**

Ja, sofern ein Verdienstaussfall vorliegt. Der Betroffene verbraucht jedoch auch bei nur stundenweisem Verdienstaussfall einen ganzen Tag aus dem Budget von 10 beziehungsweise 20 Wochen.

**8. Kann die Entschädigung einmal für zehn Wochen von der sorgeberechtigten Mutter und einmal zehn Wochen vom sorgeberechtigten Vater in Anspruch genommen werden?**

Ja, das ist möglich. Dies gilt z. B., wenn die Schließungszeit länger als zehn Wochen andauert.

**9. Ab welchem Zeitpunkt besteht ein Anspruch?**

Der Entschädigungsanspruch kann ab dem 30.03.2020 geltend gemacht werden.

**10. Wer zahlt die Entschädigung?**

Für Arbeitnehmer wird die Entschädigung zumindest für die ersten sechs Wochen von dem Arbeitgeber für die zuständige Regierung ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat gegenüber der Regierung nach erfolgter Auszahlung einen Erstattungsanspruch.

Selbstständige erhalten die Auszahlung unmittelbar durch die Regierung.

**11. Welche Auswirkung hat Kurzarbeit auf meinen Entschädigungsanspruch?**

Für den Fall, dass die Schließung der Betreuungseinrichtung und der Kurzarbeitsbeginn auf denselben Tag fallen, ist der Verdienstaussfall das Netto-Arbeitsentgelt, das aufgrund der (*Teil*) Kurzarbeit noch verbleibt. Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aufgrund von Kinderbetreuung an der Arbeitsleistung verhindert wäre.

Für die Fälle, in der die Schließung der Betreuungseinrichtung vor Beginn der Kurzarbeit angeordnet wurde, ist der Verdienstaussfall bis zum Beginn der Kurzarbeit das in diesem Zeitraum zustehende Netto-Arbeitsentgelt.

Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über (vgl. § 56 Abs. 9 IfSG). Arbeitgeber dürfen daher nur das Gehalt, nicht aber das Kurzarbeitergeld beantragen.

## C. Fragen zum Antrag

### 1. Wer kann den Antrag stellen?

Arbeitnehmer müssen sich für den Entschädigungsanspruch an ihren Arbeitgeber wenden, der für die Regierung zumindest sechs Wochen in Vorleistung geht. Die Arbeitgeber können nach entsprechender Auszahlung gegenüber der Regierung einen Erstattungsanspruch geltend machen. Dieses Vorgehen sorgt dafür, dass es bei der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nicht zu Verzögerungen beim Mittelzufluss kommt und der Lebensunterhalt sichergestellt werden kann. Nach sechs Wochen muss dann der Antrag in der Regel durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer selbst gestellt werden.

Sollte der Arbeitgeber nach Ablauf der ersten sechs Wochen weiterhin Lohnfortzahlung leisten und dies belegen können, kann auch der Arbeitgeber einen Erstattungsantrag stellen.

---

#### Hinweis

Durch das Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 wurde der Bezugszeitraum für Ansprüche nach § 56 Abs. 1a IfSG von sechs auf zehn Wochen bzw. für Alleinerziehende auf 20 Wochen erweitert (§ 56 Absatz 2 Satz 4 IfSG). Nach aktueller Gesetzeslage ist eine über den sechswöchigen Bezugszeitraum hinausgehende Vorauszahlungspflicht des Arbeitgebers nicht vorgesehen (vgl. § 56 Absatz 5 IfSG). Ob eine entsprechende Anpassung des § 56 Absatz 5 IfSG – also der Vorauszahlungspflicht des Arbeitgebers – an den Bezugszeitraum erfolgt, ist derzeit noch nicht absehbar.

Aktuell können Arbeitnehmer noch keine Elternhilfe für Ansprüche ab der siebten Woche über das Online-Verfahren PEGA beantragen, da dies technisch leider noch nicht möglich ist. An einer Anpassung des Verfahrens wird bereits gearbeitet. Wir bitten hierbei um Ihr Verständnis.

Wir möchten jedoch darauf aufmerksam machen, dass die Arbeitgeber auch weiterhin (*d. h. auch für Ansprüche ab der siebten Woche*) über PEGA entsprechende Anträge auf Erstattung von Elternhilfe und Sozialversicherungsabgaben stellen können. Bei einer Antragstellung durch den Arbeitgeber werden beim Nachweis der Lohnfortzahlung weiterhin die Verdienstauffälle auch ab der siebten Woche erstattet.

---

Selbstständige können unmittelbar ihren Antrag bei der zuständigen Regierung einreichen.

Wie kann der Antrag gestellt werden?

Der Antrag muss über das Online-Portal des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege gestellt werden. Diesen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.stmgp.bayern.de/coronavirus/massnahmen/#Elternhilfe>.

### 2. Wer ist zuständig?

Befindet sich die geschlossene Schule beziehungsweise Kindertagesstätte innerhalb Bayerns, so ist für Anträge der Arbeitgeber die Regierung zuständig, in deren Regierungsbezirk der Sitz des Arbeitgebers liegt. Für Selbstständige ist in diesem Fall diejenige Regierung zuständig, in deren Regierungsbezirk der Selbstständige seine Betriebsstätte hat. Befindet sich die geschlossene Schule beziehungsweise Kindertagesstätte in einem anderen Bundesland, ist dieses Bundesland für den Antrag auf Entschädigung zuständig. Die konkret zuständige Behörde bestimmt sich nach dem Recht des jeweiligen Bundeslandes.

### 3. Gibt es eine Frist?

Anträge sind innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder der Untersagung des Betretens bei der zuständigen Behörde zu stellen.

### 4. Wie lange wird die Bearbeitung meines Falles dauern?

Da sich das Verfahren noch in der Entwicklung befindet, bitten wir um Verständnis, dass wir hierüber aktuell noch keine Auskunft geben können.

## D. Sonstiges

### 1. Muss die Erstattung des Verdienstaufalles versteuert werden?

Bei Arbeitnehmern ist der Verdienstaufall steuerfrei und muss entsprechend bei der Lohnsteuer-meldung berücksichtigt werden. Bei der Erstattung gegenüber Selbständigen ist die Erstattung entsprechend einer Betriebseinnahme zu versteuern.

### 2. Wie erreichen Sie uns bei weiteren Fragen?

Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie über die folgenden E-Mail-Adressen mit uns in Kontakt treten:

Regierung von Oberbayern [betreuung-corona@reg-ob.bayern.de](mailto:betreuung-corona@reg-ob.bayern.de)

Regierung von Niederbayern [verdienstaufall-ifsg@reg-nb.bayern.de](mailto:verdienstaufall-ifsg@reg-nb.bayern.de)

Regierung der Oberpfalz [Rechtsfragen-GesV@reg-opf.bayern.de](mailto:Rechtsfragen-GesV@reg-opf.bayern.de)

Regierung von Oberfranken [Verdienstaufall-IfSG@reg-ofr.bayern.de](mailto:Verdienstaufall-IfSG@reg-ofr.bayern.de)

Regierung von Mittelfranken [poststelle@reg-mfr.bayern.de](mailto:poststelle@reg-mfr.bayern.de)

Regierung von Unterfranken [verdienstaufallcorona@reg-ufr.bayern.de](mailto:verdienstaufallcorona@reg-ufr.bayern.de)

Regierung von Schwaben [verdienstaufallantraege-corona@reg-schw.bayern.de](mailto:verdienstaufallantraege-corona@reg-schw.bayern.de)