

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu  
Formulierungsvorschlag zur Ergänzung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)  
Regelung zum Ausgleich des Verdienstauffalls bei notwendiger Betreuung  
aufgrund behördlich angeordneter Kita- oder Schulschließung  
vom 20. März 2020

## **Dringend notwendige Maßnahme mit bisher unzureichender Ausgestaltung**

21.03.2020

Angesichts der weiter zunehmenden Corona-Fälle und der flächendeckenden Schließung von Kindertagesstätten und Schulen stehen Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aber auch Selbständige in Deutschland derzeit vor akuten Betreuungsproblemen und Einkommensunsicherheiten. Ungewiss ist auch die Einkommenssituation derjenigen Beschäftigten, deren Betriebe von behördlich angeordneten Schließungen erfasst sind, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Kindergärten, Schulen, Universitäten, Kultur- und Sporteinrichtungen, Gaststätten, im Handel und der Unterhaltungsindustrie etc. arbeiten und aufgrund der angeordneten flächendeckenden Schließungen von ihren Arbeitgebern nicht mehr beschäftigt werden. Die derzeit existierenden gesetzlichen Regelungen sind nur bedingt geeignet, angemessene Lösungen bereit zu stellen; sie sind auf ein derart flächendeckendes Ereignis nicht ausgerichtet. Es bedarf in einigen Punkten deshalb dringend flächendeckender politischer Lösungen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Recht

[rec@dgb.de](mailto:rec@dgb.de)

Telefon: 030 24060-0  
Telefax: 030 24060-761

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen daher grundsätzlich den Vorstoß des BMAS, Verdienstauffälle bei behördlich angeordneten Kita- und Schulschließungen für Arbeitnehmer/innen und Selbständige über eine Ausweitung des Infektionsschutzgesetzes aufzufangen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat während seiner Pressekonferenz am 18.3.2020 mit den Vertretern der Sozialpartner allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland, die von pandemiebedingten Schließungen betroffen sind, schnelle und unbürokratische Hilfen in Aussicht gestellt, mit denen unzumutbare Einkommensausbußen ausgeschlossen werden sollen. An diesem Versprechen ist der Entwurf zu messen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die seitens des BMAS für den Ausgleich von Verdienstauffällen vorgeschlagenen Regelungen für absolut nicht ausreichend; sie werden den Erfordernissen, Gegebenheiten und Erwartungen



gleich aus mehreren Gründen nicht gerecht und müssen deshalb dringend nachgebessert werden:

### **1. Regelungsumfang /erfasste Fälle unzureichend**

Die seitens des BMAS vorgeschlagenen Regelungen betreffen nur Fälle von bestehenden Betreuungs-/Sorgeverpflichtungen bei flächendeckenden behördlichen Kita und Schulschließungen. Das genügt absolut nicht, weil auch jene Arbeitnehmer/innen und Selbständige abgesichert werden müssen, die aufgrund behördlich angeordneter Betriebsschließung (Schulen, Kitas, Gaststätten, Geschäfte etc.) vom Arbeitgeber nicht mehr beschäftigt werden.

Zwar gehören grundsätzlich auch Betriebsschließungen zum Betriebs- und Unternehmensrisiko des Arbeitgebers, so dass in diesen Fällen Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB geschuldet wird. Es ist aber äußerst zweifelhaft, ob Arbeitgeber bei flächendeckender Schließung von Betrieben in ganzen Wirtschaftszweigen über mehrere Monate Verzugslohns zahlen werden. Vielmehr zeichnet sich jetzt schon ab, dass vielerorts Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Lohnzahlung „nach Hause geschickt“ und anschließend sogar entlassen werden. Fälle, in denen § 615 BGB nicht mehr greift oder der Arbeitgeber den Lohn nicht zahlt, müssen deshalb ebenfalls über eine Erweiterung des Infektionsschutzgesetzes und die Zahlung einer Verdienstausfallentschädigung abgedeckt und aufgefangen werden.

Abzusichern ist zudem auch die Zahlung der Ausbildungsvergütungen an Azubis, die bei Betriebsschließungen ebenfalls nicht mehr beschäftigt werden und dann voraussichtlich ebenfalls keine Vergütung mehr erhalten. Entsprechende Verdienstausfallregelungen sind deshalb auch diesbezüglich zwingend mitzudenken und mit zu regeln, sie fehlen bisher ebenfalls im BMAS-Vorschlag.

### **2. Entschädigungshöhe bleibt unzureichend und für Einkommensschwache völlig unzumutbar**

Abzulehnen ist, dass laut vorliegendem BMAS-Vorschlag für die Fälle der Kita- und Schulschließungen nur 67 % der Vergütung ersetzt werden soll, zudem gedeckelt auf 2.680 € im Monat.

Damit werden – entgegen der Ankündigungen des Bundesarbeitsministers - für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kinder betreuen und auch finanziell für diese sorgen müssen, unzumutbare Härten entstehen, insbesondere für diejenigen mit geringeren Einkommen und für Alleinerziehende. Für die meisten Beschäftigten mit kleinen Kindern - Spitzenverdiener ausgenommen - bedeutet der



Verzicht auf 33 % ihres Einkommens eine Gefährdung der bisherigen Existenzgrundlagen. Beschäftigte, die ohnehin nur den Mindestlohn verdienen, werden wirtschaftlich ruiniert.

Der Regelungsvorschlag ist nicht nur unzumutbar, er ist auch unsystematisch. 67 % des Verdienstauffalls stehen im Widerspruch zu der bisherigen Systematik des Infektionsschutzgesetzes, wonach in den bisher durch dieses Gesetz geregelten Fällen - wie vom BMAS auch selbst zitiert - 100 % Verdienstauffall gewährt wird. Auch die Regelungen des § 45 SGB V sehen vor, dass Sorgeberechtigte, die erkrankte Kinder zu betreuen haben, das sog. Kinderkrankengeld in Höhe von 90 % bis 100 % des Lohnes bekommen. Die geplante Regelung bricht daher mit der bisherigen Systematik der Lohnersatzleistungen für diejenigen, die aus Gründen des Infektionsschutzes oder aufgrund der Kinderbetreuung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Auch hier muss daher dringend nachgebessert werden.

### **3. Altersgrenze zu niedrig gesetzt**

Absolut kritisch bewerten wir auch die seitens des BMAS vorgeschlagene Begrenzung von Verdienstauffällen grundsätzlich auf die Betreuung von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Diese Begrenzung steht nicht nur im eklatanten Widerspruch zu den Erfahrungswerten vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuungsbedürftigkeit ihrer Kinder, sie blendet völlig aus, dass auch viel ältere Kinder während des Unterrichts eine Betreuung durch Lehrerinnen und Lehrer erfahren, die nun weggefallen ist. Diese Kinder ganztägig „sich selbst überlassen“ ist für die meisten berufstätigen Sorgeberechtigten keine Option. Die Altersgrenze muss daher deutlich angehoben werden, wünschenswert wäre eine Grenze von 16 Jahren, zumindest aber auf bis zu 14 Jahre (Grenze zwischen Kindern und Jugendlichen). Dies gilt erst recht deshalb, weil im Rahmen des Schulausfalls doch gerade auch die Erwartung des Staates und der Schulen besteht, dass die Sorgeberechtigten/ Eltern für die Dauer der Schulschließungen die Lehrkräfte ersetzen und die Vermittlung des Schulstoffes und die Erledigung der Schulaufgaben gemeinsam mit ihren Kindern übernehmen.

### **4. Inakzeptable Regelung der sog. „zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten“**

Nicht akzeptabel sind auch die Anforderungen an die „zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten“, bei welchen der Anspruch auf die teilweise Entschädigung des Verdienstauffalls laut BMAS ausgeschlossen sein soll. Benötigt werden einfache und schnelle Hilfen für diejenigen, die ohne eigenes Zutun von einem Tag auf den anderen ohne



die staatlicherseits geschuldeten Betreuungsmöglichkeiten gelassen werden; der Entwurf des BMAS beinhaltet jedoch umständliche Hürden, die für viele von den Schließungen betroffene Beschäftigte schnelle Abhilfe verhindern.

Laut vorliegendem Entwurf soll der Anspruch auf Entschädigung bei Betreuung von Kindern dann entfallen, wenn „andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können.“ Der Gesetzgeber geht hier offensichtlich davon aus, dass Kinderbetreuung eine Aufgabe ist, die berufstätige Sorgeberechtigte ohne weiteres beliebigen Familienmitgliedern übertragen sollen bzw. können und zudem zum Zweck der Geltendmachung der Verdienstaufschüttung wie selbstverständlich auch eine Auskunft über die eigenen Familienverhältnisse dem Arbeitgeber und der Behörde schulden. Ausgeblendet wird dabei jedoch, dass die elterliche Sorge grundsätzlich eine höchstpersönliche Aufgabe der Eltern (bzw. Pflegeeltern) ist; sie ist nicht beliebig und kurzfristig ohne weiteres übertragbar. Auch bleibt völlig unklar, wie und nach welchen Kriterien die Eltern über die „zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten“ Auskunft erteilen sollen. Es droht, dass die ohnehin mit der durch die Corona-Pandemie entstandenen Situation überforderten Behörden unter dem Vorwand anderweitiger Betreuungsmöglichkeiten Sorgeberechtigte von dem Anspruch ausschließen werden.

Ebenfalls abzulehnen ist die Vorgabe, wonach eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit, die zum Ausschluss der Entschädigung führt, dann vorliegen soll, wenn der oder die Anspruchsberechtigte ortsflexible Arbeit von ihrem Arbeitgeber angeboten bekommen hat und ihr/ihm diese Arbeit zumutbar sei. Es ist gegenüber Eltern mit kleineren Kindern eine Zumutung, wenn von diesen erwartet wird, dass sie neben der Kinderbetreuung ihre Arbeitsleistung in vollem Umfang erbringen sollen. Die geforderte Gleichzeitigkeit von Kinderbetreuung und Erbringung der Arbeitsleistung führt zu einem gefährlichen Systembruch: Eltern, die ihre Kinder zu Hause betreuen müssen – etwa aufgrund einer Erkrankung - schulden nach bisheriger Rechtslage keine Arbeitsleistung, sondern erhalten Lohnersatz (s. § 45 SGB V). Dabei soll es bleiben, wenigstens für die Sorgeberechtigten von kleineren Kindern (etwa bei Kindern bis zur Altersgrenze von bis zu 10 Jahren). Für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss die Verdienstaufschüttung bei Kita- und Schulschließung trotz „Homeoffice“ in jedem Fall sichergestellt werden.

Gleiches gilt für die pauschale Festlegung des BMAS, dass Bezieher von Kurzarbeitergeld ebenfalls von der Verdienstaufschüttung ausgeschlossen werden, weil sie ihre Kinder selbst betreuen können. Übersehen wird dabei, dass Kurzarbeitergeld bis auf Fälle von sog. „Kurzarbeit Null“ keine grundsätzliche Befreiung von



der Arbeitsleistung bedeutet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, aber arbeiten müssen, können keinesfalls zeitgleich die Betreuung ihrer Kinder sicherstellen.

### **5. Erholungsurlaub muss der Erholung dienen und ist kein Notfall-Instrument**

Nach dem vorliegenden Entwurf soll der Entschädigungsanspruch auch dann nicht greifen, „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 können“. Dass hier auch die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs gemeint ist, lässt sich den Erläuterungen des BMAS in der Datei entnehmen, die dem Entwurf beigefügt war.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewerten es kritisch, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Anspruch auf Verdienstaussfallentschädigung ihren Jahresurlaub nehmen müssen, obwohl hier doch klar ist, dass augenblicklich keine mit dem Erholungsurlaub vergleichbare Situation vorliegt. Der BMAS-Vorschlag blendet hier den Stellenwert des Rechts der Arbeitnehmer auf Erholungsurlaub als einen der wichtigsten sozialen Grundsätze der EU aus, indem er beabsichtigt, ihn hier als Notfall-Instrument einzusetzen.

### **6. Fehlende Absicherung für Fälle, wo Arbeitgeber nicht zahlt**

Zudem fehlt eine Absicherung der Fälle, in denen der Arbeitgeber sich bei behördlich angeordneter Schließung weigert, Lohn nach §§ 615, 616 BGB oder die subsidiäre Verdienstaussfallentschädigung zu zahlen. Hier muss gewährleistet sein, dass sich der Beschäftigte direkt an die Behörde wenden kann und von dieser unverzüglich und ohne erheblichen Beantragungsaufwand die Verdienstaussfallentschädigung direkt erhält, damit das Einkommen gesichert ist.

### **7. Zuständige Behörde unbefriedigend gelöst**

Kritisch zu bewerten ist auch, dass es im BMAS-Vorschlag keine Regelung gibt, wonach eine Bundesbehörde für die Abwicklung der Entschädigungszahlung zuständig sein soll, sondern für die Folgen flächendeckender behördlicher Schließungen von Kitas und Schulen die Zuständigkeit bei den Gesundheitsämtern der Länder verblieben soll. Aufgrund der Masse der Fälle, die hier zu bearbeiten sein werden, muss eine Bundesbehörde die Abwicklung der Verdienstaussfallentschädigung übernehmen;



dies sollte unserer Auffassung nach die Bundesagentur für Arbeit sein, die bereits an anderen Stellen im Infektionsschutzgesetz ohnehin schon Erwähnung findet.

Hinsichtlich der Verantwortung des Bundes sollte zudem klar und selbstverständlich sein, dass hier nicht, wie derzeit im BMAS-Vorschlag beschrieben, gemäß § 66 Infektionsschutzgesetz die gesamten Kosten für die Verdienstausschädigungen von den Ländern zu tragen sind, sondern sich der Bund für diese wichtigen Allgemeinwohlfragen und gesamtgesellschaftlichen Probleme umfangreich an den Kosten und an der Abwicklung der Verdienstausschädigung beteiligen muss. Auch dies spricht für das Andocken an eine Bundesbehörde und nicht an die Gesundheitsbehörden der Länder, die keinerlei Kapazitäten für dieses Vorhaben haben.

## **8. Vorübergehenden Charakter der Neuregelung sicherstellen**

Die geplanten Neuregelungen weichen in verschiedener Hinsicht deutlich von den bisherigen gesetzlichen Gewährleistungen sorgeberechtigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Sie dürfen daher auf keinen Fall zu einer Standardlösung erklärt werden. Vielmehr muss durch eine ausdrückliche Regelung dringend gewährleistet werden - wie auch für alle anderen im Kontext der aktuellen Corona –Pandemie derzeit erlassenen Maßnahmenpakete - dass diese sehr kurzfristig vorgenommenen Regelungen nur zeitlich begrenzt bis zum 31.12.2020 gelten und auf die aktuelle Krisensituation begrenzt bleiben.

Für künftige vergleichbare Situationen sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine wohlüberlegte und mit allen betroffenen Interessengruppen und ihren Vertretern abgestimmte Regelung sorgfältig vorbereitet, diskutiert und dann langfristig erarbeitet werden. Die jetzigen Notfallmaßnahmen dürfen daher zwingend erst einmal nur zeitlich befristet gelten.

## **9. Abschließende Bemerkung**

Anstelle einer einfachen Regelung, die allen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Azubis und Selbständigen eine schnelle und unbürokratische Hilfe bietet, liegt mit dem vorliegendem BMAS Entwurf eine finanziell völlig unzureichende und in den Anforderungen nicht gerecht werdende umständliche Regelung auf dem Tisch, die befürchten lässt, dass gerade die besonders schwer betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer /Beschäftigten auf der Strecke bleiben. Insgesamt besteht deshalb an vielen Stellen des Vorschlages aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften dringender Nachbesserungsbedarf.