

Kinderbetreuung in der Corona-Krise

Die Corona-Pandemie stellt berufstätige Eltern weiterhin vor Herausforderungen. Schulen und Kitas werden ab dem 16.12.2020 wieder geschlossen. Beschäftigten bleibt dann oftmals keine andere Möglichkeit, als ihre Kinder selbst zu Hause zu betreuen.

- ✓ Wie lange dürfen sie der Arbeit fernbleiben?
- ✓ Was ist mit der Entgeltfortzahlung?
- ✓ Und was gilt, wenn das Kind selbst erkrankt?

1. Dürfen Arbeitnehmer bei einer Schul- oder Kitaschließung für die Kinderbetreuung zu Hause bleiben?

Wenn bei Schließung der Kita oder der Schule die Betreuung eines Kindes, das aufgrund seines Alters betreut werden muss, nicht anders sichergestellt werden kann, dann haben die Eltern als Arbeitnehmer in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Voraussetzung hierfür ist, dass keine anderweitige Betreuung möglich ist, also etwa durch Nachbarn, den Ehepartner oder eine eingerichtete Notbetreuung.

Für den Dezember/Januar-Shutdown wollen die Bundesländer für den Fall, dass den Eltern eine Kinderbetreuung nicht möglich ist, analog zum ersten Shutdown eine Notbetreuung anbieten. Die Einzelheiten hierzu müssen die Bundesländer noch bekannt geben.

Kinderbetreuung: Was ist mit dem Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht nur unter sehr restriktiven Voraussetzungen. Die gesetzliche Regelung dazu findet sich in § 616 BGB: Dort ist geregelt, dass der Vergütungsanspruch bestehen bleibt, wenn die Verhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" andauert. Dies sind nach allgemeiner Auffassung **höchstens zehn Tage**. Der Anspruch aus § 616 BGB kann zudem von vornherein durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Wer zahlt bei längerer Schul- und Kitaschließung (also länger als 10 Tage)?

Wenn Schulen und Kitas nicht nur kurzzeitig schließen, sondern einen Betreuungsbedarf über mehrere Wochen entstehen lassen, entfällt der Anspruch nach § 616 BGB auf Lohnfortzahlung komplett. Auch ein Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Kinderpflegekrankengeld) besteht während dieser Zeit nicht, da das Kind nicht wegen einer Krankheit zu Hause betreut werden muss. Arbeitnehmer sind zunächst darauf angewiesen, Überstunden zu nehmen, bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen oder im Homeoffice zu arbeiten, sofern dies möglich ist.

Corona-Krise: Erhalten Arbeitnehmer Entschädigung wegen Kinderbetreuung?

Um diese Problematik in der aktuellen Corona-Pandemie aufzufangen, wurden die gesetzlichen Regelungen im Infektionsschutzgesetz ausgeweitet: Arbeitnehmer haben seit dem 30. März 2020 gemäß § 56 Abs. 1a IfSG einen Anspruch auf Entschädigung, wenn sie während einer Schul- oder Kitaschließung ihre Kinder selbst betreuen müssen.

Der Arbeitgeber muss einem Arbeitnehmer nach dieser Regelung den Verdienstausfall in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens begrenzt auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro erstatten. Diese **Verdienstausfallentschädigung kann für maximal zehn Wochen pro Elternteil** gezahlt werden. Alleinerziehende haben

einen Anspruch auf bis zu 20 Wochen. **Arbeitgeber müssen die Entschädigung längstens sechs Wochen für die zuständige Behörde auszahlen**, danach ist der Antrag bei der Behörde durch den Arbeitnehmer selbst zu stellen. Die Unternehmen können sich das ausgezahlte Geld von der zuständigen Behörde zurückholen.

Was sind Voraussetzungen für eine Entschädigung?

Die Regelungen betreffen Eltern mit **Kindern unter zwölf Jahren oder behinderten Kindern, die hilfsbedürftig** sind. Hier gibt es keine Altersgrenze. Die Entschädigung wird nur gezahlt, wenn Eltern keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit haben und ihnen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, wenn die Zeit der geplanten Schließung in den Ferien erfolgt. Die Regelungen gelten zunächst nur bis zum Jahresende 2020.

2. Was gilt, wenn das Kind des Arbeitnehmers in Quarantäne muss?

In Fällen, in denen das Gesundheitsamt **ein Kind - nicht aber die Eltern** - unter Quarantäne stellt, hat das "Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite" (in Kraft getreten am 19. November 2020) durch eine Änderung des § 56 IfSG klargestellt, dass die Eltern nach § 56 Abs. 1a IfSG einen Anspruch auf Entschädigung haben.

Verlängerung der Entschädigungsregelung

Durch das "Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite" wurde die Entschädigungsregelung für Eltern nach dem Infektionsschutzgesetz angepasst. Die Entschädigungsregelung des § 56 Abs. 1a IfSG wurde bis zum 31. März 2021 verlängert. Zudem wurde bei der Entschädigungsregelung **für Eltern** festgehalten, dass bei einem unter Quarantäne gestellten Kind ebenfalls eine Entschädigungszahlung möglich ist. Die Änderungen sind am 19. November 2020 in Kraft getreten.

3. Was passiert, wenn das Kind krank ist? Gesetzliche Regelungen zu Freistellung und Entgeltfortzahlung

Wird ein Kind krank, kann oft ein Elternteil nicht zur Arbeit gehen. Arbeitgeber sind dann grundsätzlich zur Freistellung des Arbeitnehmers verpflichtet. Gleich zwei gesetzliche Anspruchsgrundlagen gewähren ein Recht auf Entgeltfortzahlung.

Kann ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen, weil sein Kind erkrankt ist, müssen Arbeitgeber vorrangig die Anwendung von § 616 BGB prüfen. In diesem steht, dass Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn sie für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können aus Gründen, die nicht in ihrer Person liegen - etwa weil sie zur Pflege eines Kindes zu Hause bleiben müssen.

Kind krank: Wann besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung?

Zu der Frage, was unter der juristischen Verklausulierung einer "verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" zu verstehen ist, gibt es keine eindeutige Vorgabe des Gesetzgebers. Im Allgemeinen leitet man aus einer Parallele zu § 45 SGB V einen Zeitraum von bis zu zehn Tagen ab, die Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben dürfen, ohne ihren Entgeltanspruch zu verlieren.

Kind krank: Wann besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung?

In vielen Arbeitsverträgen ist die Vergütungspflicht nach § 616 BGB jedoch explizit ausgeschlossen. Ist dies der Fall, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Pflege eines kranken Kindes, auch nicht für eine nur kurze Zeit. Der Anspruch ist jedoch

auch regelmäßig Gegenstand von Tarifverträgen und kann dort verbindlich festgeschrieben werden.

Sonderregeln zur Freistellung und Lohnfortzahlung in Arbeits- und Tarifverträgen:

Vielfach finden sich in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen aber Sonderregelungen zur Freistellung und Fortzahlung der Vergütung im Fall der persönlichen Arbeitsverhinderung, auch im Fall erkrankter Familienangehöriger. Es können insbesondere bestimmte Höchstgrenzen an Tagen geregelt sein, für die der Arbeitgeber die Vergütung fortzahlen muss. Diese Regelungen gehen dann der gesetzlichen Regelung des § 616 BGB vor. Andererseits kann der Vergütungsanspruch gem. § 616 BGB auch im Arbeitsvertrag ganz ausgeschlossen werden. Es muss also stets die Rechtslage im Einzelfall geprüft werden.

Anspruch auf Kinderkrankengeld durch die Krankenkasse:

Ist eine Anwendung des § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen, springt die Krankenkasse ein. Ist das kranke Kind bei den Eltern mitversichert, haben diese Anspruch auf Kinderkrankengeld unter Freistellung von der Arbeitspflicht. Für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder von Krankengeld müssen unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- ✓ Es muss eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.
- ✓ Eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen.
- ✓ Das erkrankte Kind ist noch nicht zwölf Jahre alt. Diese Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert oder auf Hilfe angewiesen ist.

Kind krank: Freistellungsdauer während der Corona-Pandemie verlängert

Die Dauer der bezahlten Freistellung hängt davon ab, ob sich die Eltern das Sorgerecht teilen oder alleinerziehend sind. Der Anspruch besteht für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage im Jahr, bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf 20 Arbeitstage im Jahr pro Kind. Insgesamt ist der Anspruch unabhängig von der Anzahl der Kinder auf 25 Arbeitstage bzw. 50 Arbeitstage bei Alleinerziehenden begrenzt.

Achtung: Aufgrund der Corona-Pandemie wurde der Anspruch auf Kinderkrankengeld für Elternpaare um fünf weitere Tage auf 15 Arbeitstage erhöht. Für Alleinerziehende werden zusätzliche zehn Tage und somit insgesamt 30 Arbeitstage gewährt. Diese Regelung gilt zunächst bis Ende des Jahres 2020.

Übertragung von freien Tagen des anderen Elternteils

Hat ein Elternteil die ihm zustehenden zehn Tage bereits ausgeschöpft, kann es die zehn Tage des anderen Elternteils auf sich übertragen lassen - **vorausgesetzt beide Arbeitgeber sind damit einverstanden**. Denn einen gesetzlichen Anspruch gibt es darauf nicht!

Ihr KAMEY-Team

Quelle: Arbeitgeberverband Mitte e.V.