

KINDERBETREUUNG IN ZEITEN DER CORONA-- PANDEMIE

SONDERNEWSLETTER 10/2020 VOM
23.04.2020



Nachdem Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen seit Mitte März präventiv geschlossen wurden, stellt sich für Mitarbeiter mit Kindern die Frage: Wer betreut mein Kind?

Einige Mitarbeiter sind gezwungen, zu Hause zu bleiben, sofern keine alternativen Betreuungsangebote zur Verfügung stehen, wobei die Großeltern wegen ihrer besonderen Gefährdung außen vor bleiben sollten und der Rückgriff auf Nachbarn und Freunde wegen des Kontaktverbots auch keine Alternative darstellt.

Für systemrelevante Berufen gibt es eine Notbetreuung für Kinder von Beschäftigten, zu anfangs der Corona-Krise nur, wenn beide Eltern in solchen Berufen beschäftigt waren, seit einigen Wochen auch, wenn nur ein Elternteil diesen angehört.

Für alle anderen galt bislang der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Geld. Jedenfalls, wenn es in der Verantwortung des Arbeitnehmers liegt, dass er nicht arbeiten kann. Der Vergütungsanspruch bleibt nur ausnahmsweise bestehen, wenn die Verhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" andauert. Dies sind nach allgemeiner Auffassung nicht mehr als zwei bis drei Tage.

Gesetzliche Grundlage hierfür ist § 616 BGB, der in Arbeits- oder Tarifverträgen zulässig ausgeschlossen werden kann. In dem Fall ist der Arbeitgeber von vornherein von der Lohnfortzahlung befreit.

Inzwischen ist das Infektionsschutzgesetz geändert worden. Neu ist u.a., dass Mitarbeiter maximal sechs Wochen lang eine Entschädigung in Höhe von 67 % des Verdienstausfalls erhalten, längstens für sechs Wochen, wenn sie ihre bis zu 12-jährigen Kinder oder ältere Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind, mangels Alternativen selbst zu Hause betreuen müssen (§ 56 Abs. 1a, 2 IfSG n.F.).

Zunächst sind aber Zeitguthaben und Resturlaub aus dem Jahr 2019 abzubauen.

Für alle besteht der Anspruch nur während der Schul- bzw. Kita-/Kindergarten-Öffnungszeit. Ansprüche in den Ferien oder der regulären Kita- und Kindergartenschließzeiten zählen nicht dazu. Dies führt je nach Einrichtung und Bundesland zu unterschiedlichen Ansprüchen.

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sind, zahlt Ihr Arbeitgeber Ihnen die Entschädigung, bei Selbstständigen die zuständige Landesbehörde.

Die Arbeitgeber können in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer bei einer von dem jeweiligen Land zu bestimmenden zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag für die gezahlte Entschädigung stellen.

Für ausgefallene Zeiten im Rahmen der Kurzarbeit ist eine Erstattung ausgeschlossen, d. h. bei 100% Kurzarbeit gibt es keine Erstattung, für anteilige Kurzarbeit besteht für die nicht ausgefallene Arbeitszeit Anspruch auf Erstattung, sofern keine Alternativbetreuung zur Verfügung steht.

Detaillierte Informationen hat der Deutsche Gewerkschaftsbund zusammengestellt. Diese finden Sie hier:
<https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Allgemeine Hinweise:

Die vorstehenden Ausführungen dienen lediglich als Information und ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Haftungsausschluss:

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Wir bitten um ihr Verständnis, dass wir keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernehmen können.

Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern unsererseits kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Stand 23.04.2020