

Update Arbeitsrecht: Entgelt bei Kinderbetreuung

Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (COVIfSGAnpG)
Stand 06.04.2020

Dr. Kleeberg & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Member Crowe Global

Neuregelung des § 56 IfSG – Der neue Absatz 1a

Am 27.03.2020 wurde das Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (**COVIfSGAnpG**) von Bundestag und Bundesrat verabschiedet. Im COVIfSGAnpG wurden insbesondere umfangreiche, teilweise temporäre Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) beschlossen. Der in unserem Rundschreiben „Das Corona-Virus aus arbeitsrechtlicher Sicht für Unternehmen“ im Zuge der Lohnfortzahlung des Arbeitnehmers bei staatlich angeordneten Kindergärten- sowie Schulschließung aufgrund der Corona-Pandemie behandelte § 56 IfSG wurde durch das COVIfSGAnpG nun temporär bis zum 01.01.2021 um einen neuen Absatz ergänzt. Der neu geschaffene Abs. 1a soll einen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers regeln, der infolge von behördlich angeordneten Schul- und Kindergartenschließungen aufgrund der Corona-Pandemie und damit einhergehender eigener Betreuungsbedürftigkeit seiner Kinder – auch infolge des Kontaktverbots –, seinen Arbeitsverpflichtungen nicht nachkommen kann und dadurch gegebenenfalls einen Verdienstaufschlag erleidet.

Bisher hatte der Arbeitnehmer in solchen Fällen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch seinen Arbeitgeber, insbesondere nicht aus § 616 BGB, wenn eine Schul- oder Kindergartenschließung über eine längere Zeit, nach herrschender Meinung mehr als zehn Tage, andauerte. Der seine Kinder betreuende Arbeitnehmer war daher bis dato schutzlos betreffend seines Lohnanspruchs. Um diese Regelungslücke zu schließen, schuf

der Gesetzgeber den neuen Absatz 1a in § 56 IfSG.

Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht für Arbeitnehmer,

- wenn sie **erwerbstätige Sorgeberechtigte oder Pflegeeltern von Kindern unter 12 Jahren oder behinderten hilfebedürftigen Kindern** sind, und
- eine **anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit nicht besteht** und der Arbeitnehmer dies entsprechend dargelegt hat. Zumutbar ist beispielsweise eine Notbetreuung, sofern hierauf ein Anspruch besteht, oder die Betreuung durch andere Familienmitglieder/Verwandte, wobei hiervon Personen ausgenommen sind, die einer Risikogruppe angehören und damit insbesondere ältere Menschen wie Großeltern des Kindes. Des Weiteren gilt es hierbei selbstverständlich auch, die derzeit herrschenden Kontaktverbote zu beachten. Zumutbar ist auch die Nutzung der Möglichkeiten ortsflexiblen Arbeitens wie etwa Homeoffice, wenn der Arbeitgeber diese Möglichkeit geschaffen hat.

Ausgeschlossen ist der Entschädigungsanspruch

- für den Zeitraum von **Schul- und Kindergartenferien**,
- wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufgrund der Anordnung von **Kurzarbeit** verkürzt ist, da der Arbeitnehmer hier-

- durch Zeit hat, seine Kinder während dieser Zeit selbst zu betreuen, oder
- wenn **nicht allein die Schul- oder Kindergartenschließung ursächlich** für den Verdienstaufschlag ist. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer 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 kann. Damit ist vor allem die vorrangige Nutzung von Gleitzeit- bzw. Überstundenguthaben gemeint.

Der staatliche Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG beträgt 67 % des entstandenen Verdienstaufschlags des Arbeitnehmers, maximal jedoch EUR 2.016 monatlich, für längstens sechs Wochen.

Wichtig ist: Wie auch beim Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG muss der Arbeitgeber in **Vorleistung** für die staatliche Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG treten, wenn dem Arbeitnehmer ein Anspruch hierauf zusteht, eine **Erstattung erfolgt nur auf Antrag** des Arbeitgebers. Dieser darf daher in keinem Fall vergessen werden, um etwaige Liquiditätsschwierigkeiten zu vermeiden! Zudem sollte stets vorrangig geprüft werden, ob dem Arbeitnehmer flexible Möglichkeiten zur Erbringung der Arbeitsleistung angeboten werden können, Stichwort: Homeoffice.

Fazit

Die Neuregelung kann den Arbeitnehmer vor finanziellen Risiken schützen, die er aufgrund einer erforderlichen Kinderbetreuung trägt. Für den Arbeitgeber ist die Pflicht zur Vorleistung zu beachten, die nur auf Antrag erstattet wird. Weitere Hinweise sowie die erforderlichen Antragsformulare und die jeweils zuständige Behörde gibt es für Bayern auf der Homepage des Freistaates Bayern unter:

<http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>

Ihre Ansprechpartner:

Katharina Mönius, RA
+49 (0) 89 55983 118

Katharina.Moenius@crowe-kleeberg.de

Dr. Katharina Ollech, RA
+49 (0) 89 55983 324

Katharina-Julia.Ollech@crowe-kleeberg.de

Ivian Kuscheff, Ass. Jur.
+49 (0) 89 55983 309

Ivian.Kuscheff@crowe-kleeberg.de