

Hier kurz erklärt

Kinder, Kinder – und Corona...Teil 2

Zur staatlichen Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz bei Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Wann habe ich einen Anspruch? Wer ist zuständig? Was muss mein Arbeitgeber machen?



Grundsätze:

Einen Entschädigungsanspruch haben grundsätzlich Arbeitnehmer, die im Zuge der Corona-Krise wegen notwendig gewordener Kinderbetreuung nicht arbeiten können. Auch die Arbeitgeber sind anspruchsberechtigt, wenn sie in Vorleistung gehen. Der Antrag auf Entschädigung ist dann vom Arbeitgeber zu stellen. Dies sorgt auch dafür, dass es bei den Arbeitnehmern nicht zu Verzögerungen beim Mittelzufluss kommt und der Lebensunterhalt sichergestellt werden kann.

Vier Voraussetzungen für den Anspruch:

- Die Schule oder Kindertagesstätte oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, die das Kind besucht, muss aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen worden sein.
- Das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens 11 Jahre alt ist) oder es muss ohne Alterseinschränkung aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen sein.
- Das Kind muss in der Zeit der Schließung vom Arbeitnehmer selbst zu Hause beaufsichtigt, betreut oder gepflegt werden, weil eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.
- Der Arbeitnehmer muss dadurch einen Verdienstausfall erleiden.

Wo ist der Antrag zu stellen?

Zuständig für die Zahlung der Entschädigung ist nach § 66 IfSG das Bundesland, welches die Maßnahme angeordnet hat. Auf den Informationsseiten des jeweiligen Bundeslandes finden Sie weitere Informationen, auch zur Antragstellung online.

Wer kann einen Antrag stellen?

Der Arbeitgeber kann einen Antrag stellen, wenn er innerhalb der ersten 6 Wochen die Entschädigung an die Arbeitnehmer ausgezahlt hat. Ansprechpartner ist entsprechend in erster Linie der Arbeitgeber. Wenn im Einzelfall der Arbeitgeber seiner Zahlungspflicht nicht nachkommt, können sich Arbeitnehmer auch unmittelbar an den zuständigen Behörde wenden. Ab der 7. Woche müssen Arbeitnehmer ihren Antrag selbst gegenüber der zuständigen Behörde stellen.

Unter Umständen kein Anspruch!

Kein Anspruch besteht bei Arbeitnehmern, die

- im Home-Office arbeiten oder
- andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit „vorübergehend bezahlt fernzubleiben“.

Dies ist zum Beispiel gegeben durch,

- ⇒ den Abbau von Zeitguthaben oder
- ⇒ bezahlte Freistellung (nach § 616 BGB) oder
- ⇒ wenn Arbeitnehmer aus anderen Gründen bezahlt freigestellt werden (d.h. 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) oder
- ⇒ soweit die Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist.

Kein Anspruch bei Arbeit im Home-Office?

Um im Home-Office arbeiten zu können, ist es auch erforderlich, für die Arbeit zur Verfügung zu stehen und sich nicht andauernd um z. B. ein kleines Kind kümmern zu müssen. Ein Entschädigungsanspruch ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, es wird auf den Einzelfall ankommen.

Wieviel gibt es?

Gezahlt werden 67 Prozent des Netto-Verdienstausfalls, maximal 2.016 Euro pro Kalendermonat und 80 Prozent der Sozialabgaben der betroffenen Arbeitnehmer. Bei einer Arbeitszeitreduzierung ist eine anteilige Entschädigung möglich. Die Entschädigung wird für bis zu 10 Wochen bzw. bei allein betreuenden, pflegenden oder beaufsichtigenden erwerbstätigen Personen bis zu 20 Wochen gewährt. Darüber hinaus können Aufwendungen für die private soziale Sicherung in angemessenem Umfang steuerlich geltend gemacht werden. Ob das volle Gehalt gezahlt wird, liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

Anspruch während Kurzarbeit und Schulferien?

Wenn der Arbeitnehmer sich in Kurzarbeit befindet, besteht kein Anspruch – ebenso, wenn die Kita, Schule oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen in den Schulferien geschlossen hätte.

Stand: Januar 2021