

Lohnfortzahlung und Entschädigung für den Verdienstausschlag aufgrund der Betreuung von Angehörigen mit Behinderung (Stand: 29. Juni 2020)

Betreuen Angehörige und Eltern ihre Kinder mit Behinderung zuhause, weil teilweise immer noch die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), tagesstrukturierende Angebote wie Tagesförderstätten, Kitas oder Schulen geschlossen haben bzw. nur ein Notbetrieb stattfindet, und erleiden dadurch Eltern einen Verdienstausschlag, kommen verschiedene Leistungen in Betracht. So können Eltern und Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen Lohnfortzahlung oder eine Kompensation für den Verdienstausschlag erhalten. Des Weiteren können sich Betroffene für die Pflege von Angehörigen mit Hilfe eines zinslosen Darlehens längere Zeit von der Arbeit freistellen lassen (siehe dazu auch [diesen Beitrag](#)). Die folgenden Hinweise stellen lediglich allgemeine Informationen dar und können nicht jeden rechtlichen Aspekt in allen Einzelheiten beleuchten.

1. Kurzfristig bezahlte Freistellung – § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Nach § 616 BGB dürfen Arbeitnehmer*innen unter bestimmten Voraussetzungen zu Hause bleiben und haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Was sind die Voraussetzungen?

- Die Betreuung des betreuungsbedürftigen Angehörigen, die aufgrund der Schließung der Kita, der Schule, der WfbM oder der Tagesförderstätte erforderlich wird, darf nicht anderweitig sichergestellt werden können. Z. B.:
 - Betreuung durch den anderen Ehepartner, durch ältere Geschwister, Freunde, Verwandte etc.
 - Die Betreuungsbedürftigkeit dürfte bei älteren Kindern (ab 12 Jahre) aufgrund des Alters ausgeschlossen sein.
- **Achtung:** Eine solche Altersbegrenzung dürfte dann nicht gelten, wenn es um die Betreuung eines Kindes mit Behinderung geht, das auf Hilfe angewiesen ist.
- Liegen diese Voraussetzungen vor, haben Eltern ein Leistungsverweigerungsrecht, weil es ihnen nicht zumutbar ist, die Arbeitsleistung zu erbringen.

Wann habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- In § 616 BGB steht, dass der Vergütungsanspruch bestehen bleibt, wenn die Verhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" andauert.

- Dies sind i. d. R. nur **wenige Tage (2 – 5 Tage)**.
- Die bisher angeordneten Schließungen dürften daher außerhalb des Anwendungsbereichs liegen.
- **Achtung:** Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB besteht dann nicht, wenn der Anspruch durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder vollständig ausgeschlossen wurde.
- **Hinweis:** Sprechen Sie daher mit Ihrem Arbeitgeber, inwiefern ein Anspruch aus § 616 BGB in Betracht kommt.

2. Entschädigungsregelungen für Eltern bei Verdienstaussfall

Mit dem Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde in § 56 Abs. 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) eine Entschädigungsregelung für den Verdienstaussfall eingeführt.

Für wen gilt die Entschädigungsregelung?

- Für erwerbstätige Eltern oder Pflegeeltern.
- Umfasst sind alle Formen der Erwerbstätigkeit, also auch Selbstständige.

Sind Kinder jeden Alters von der Regelung umfasst?

- Nein. Einen Entschädigungsanspruch gibt es nur, wenn das zu betreuende Kind unter 12 Jahren ist.
- **Ausnahme:** Bei Kindern mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind, kommt es nicht auf das Alter des Kindes an. Hier gibt es keine Altersgrenze, sodass auch für erwerbstätige Eltern **erwachsener Kinder mit Behinderung** ein Anspruch bestehen kann.
- Die gesetzliche Formulierung „Kind“ macht nur das Verwandtschaftsverhältnis deutlich.

Welche zusätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

- Der Verdienstaussfall muss infolge der behördlich angeordneten Schließung der Betreuungseinrichtung (z. B. Kita, Schule, WfbM, Tagesförderstätte) eingetreten sein.

- D. h. nur allein aufgrund der Schließung darf es zum Verdienstausschluss kommen.
- Das ist z. B. nicht der Fall,
 - wenn Eltern nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Entgeltfortzahlung oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben können (z. B. Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB [s. o.], im Krankheitsfall oder bei Urlaub; in diesem Zusammenhang dürfte auch das nach § 45 SGB V zu gewährende Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes vorrangig sein, wenn dessen Voraussetzungen vorliegen).
 - **Achtung:** Das **Pflegeunterstützungsgeld** dürfte eine der Höhe nach dem Entgelt entsprechende Geldleistung darstellen, da dieses einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt darstellt. Beschäftigte, die ein pflegebedürftiges Kind nunmehr zu Hause betreuen, müssen daher vorrangig Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen. Voraussetzung dafür ist u. a., dass das Kind entweder schon einen Pflegegrad hat oder „voraussichtlich“ einen bekommen könnte (siehe zum Pflegeunterstützungsgeld unten Punkt 3.).
 - Zudem müssen Eltern zunächst ihr eventuell bestehendes Zeitguthaben oder ihre Überstunden abbauen.
 - Beschäftigte, denen es zumutbar ist, von Zuhause aus zu arbeiten, erhalten keine Entschädigung.
 - Eltern, die in Kurzarbeit sind, erhalten ebenfalls keine Entschädigung. Auch nicht in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben.
- Zudem dürfen während des Zeitraums der Schließung keine anderweitigen **zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten** für das Kind bestehen.
- Zumutbare Betreuungsmöglichkeiten sind z. B.:
 - Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kita oder der Schule
 - Betreuung durch den anderen Elternteil
 - Betreuung durch andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte oder ältere Geschwister

- **Achtung:** Personen, die einer Risikogruppe angehören, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“.

Müssen Eltern ihren Jahresurlaub in Anspruch nehmen, bevor sie Entschädigung beantragen?

- Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist dies eine Frage der Zumutbarkeit.
- In der Regel dürfte es zumutbar sein:
 - den Urlaub aus dem Vorjahr zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Kita- oder Schulschließung einzusetzen.
 - bereits vorab verplanten Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- oder Schulschließung in Anspruch genommen werden sollte, einzusetzen.
- **Achtung:** Eltern sind aber **nicht verpflichtet**, ihren **gesamten Jahresurlaub** für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Wie hoch ist die Entschädigung?

- Die Entschädigung beläuft sich auf 67 % des Verdienstausfalls.
- Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.
- Jede erwerbstätige Person, also **jedes Elternteil**, erhält die Entschädigung längstens für **10 Wochen**.
- **Alleinerziehende** erhalten sie längstens **für 20 Wochen**.
- Der Maximalzeitraum von 10 bzw. 20 Wochen muss nicht am Stück genommen werden.
- Eine Verteilung über mehrere Monate und auf einzelne Tage ist möglich.

Wie und wo kann die Entschädigungszahlung beantragt werden?

- Zuständig für Anträge auf Entschädigung sind die Behörden der Länder, das sind z. B.:

- Landesgesundheitsbehörden,
 - die ihnen nachgeordneten Behörden oder
 - aber auch andere Stellen.
- Für Arbeitnehmer*innen zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung.
 - Der Arbeitgeber bekommt die Entschädigung dann auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.
 - Daher sollte die Beantragung mit dem Arbeitgeber besprochen werden.
 - Antragsteller*innen müssen gegenüber der zuständigen Behörde bzw. auf Verlangen des Arbeitgebers darlegen, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit nicht besteht.
 - Ein Entschädigungsanspruch besteht nicht, soweit eine Schließung aufgrund der Schulferien erfolgt.
 - Der Antrag auf Entschädigung muss innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende der vorübergehenden Schließung der Einrichtung gestellt werden.

Wie lange gilt die Regelung?

- Sie ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Wo gibt es weitere Informationen?

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Entschaedigung-Eltern/entschaedigung-eltern.html>

<https://ifsg-online.de/index.html>

<https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Allgemeine Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen zur COVID-19-Pandemie finden Sie hier:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

3. Pflegeunterstützungsgeld (PUG)

- Nahe Angehörige können **bis zu 20 Arbeitstage** von der Arbeit fernbleiben, um die Pflege zu organisieren (§ 44a Abs. 3 SGB XI i. V. m. dem Pflegezeitgesetz). Das ist neu – bislang war nur ein Fernbleiben von 10 Arbeitstagen gestattet – und gilt auch nur bis zum **30.09.2020**. Tage der Arbeitsverhinderung, für die bereits Pflegeunterstützungsgeld gezahlt wurde, sind auf die 20 Arbeitstage anzurechnen, vgl. § 150 Abs. 5d S. 2 SGB XI neu. Gegebenenfalls ist bei der Pflegekasse nachzufragen und Widerspruch einzulegen, falls das Pflegeunterstützungsgeld nur für weniger als 20 Arbeitstage bewilligt wird, ohne dass die Anrechnung nachvollziehbar ist.
- Der Anspruch besteht nur für Beschäftigte, d. h. für:
 - Arbeitnehmer*innen
 - zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte
 - Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmer-ähnliche Personen anzusehen sind.
 - **Achtung:** es gilt nicht für Selbstständige!
- PUG dient als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt
 - Voraussetzung ist, dass es keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- und Verletztengeld nach § 45 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder § 45 SGB VII (Verletztengeld z. B. nach Arbeitsunfall) gibt.
- Die Höhe des gezahlten PUG beträgt grds. 90 % des wegfallenden Nettoarbeitsentgelts; das PUG ist bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen Menschen zu beantragen.
- Bis zum **30.09.2020** gilt in Bezug auf die kurzzeitige Arbeitsverhinderung gem. § 44a Abs. 3 SGB XI/Pflegezeitgesetz: Ausreichend ist, dass Angehörige gegenüber der Pflegekasse glaubhaft machen, die Pflege oder die Organisation der Pflege aufgrund der Corona-Krise übernommen zu haben, die häusliche Pflege nicht anderweitig sicherstellen zu können und keine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber bzw. kein Kranken- oder Verletztengeld (§ 45 SGB V, § 45 Abs. 4 SGB VII) zu erhalten, s. o.
- Die vom Gesetz ansonsten geforderte „akute Pflegesituation“ ist damit vorübergehend keine Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld.

- Es muss um die Pflege eines **nahen Angehörigen** gehen, d. h.
 - Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft; Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Schwieger- und Enkelkinder.
 - Die zu pflegende Person muss entweder schon einen Pflegegrad haben oder „voraussichtlich“ einen bekommen können (§ 2, § 7 Abs. 4 S. 2 Pflegezeitgesetz).
- Der (verhinderte) Beschäftigte muss den **Arbeitgeber unverzüglich** über die Verhinderung und die voraussichtliche Dauer **informieren** und ggf. eine ärztliche Bescheinigung vorlegen (über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen sowie die Erforderlichkeit, vorübergehend der Arbeit fernzubleiben).
- **Achtung:** Erkundigen Sie sich vor Inanspruchnahme bei Ihrer Pflegekasse!