

Lohnfortzahlung und Verdienstaufschlag aufgrund der Betreuung von Kindern **(Stand: 22. Mai 2020)**

Für Eltern von Kindern mit Behinderung, die aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen ihre Kinder nunmehr zu Hause betreuen, besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, in gewissen Grenzen Lohnfortzahlung oder eine Kompensation für den Verdienstaufschlag zu erhalten. 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 Kindes, die aufgrund der Schließung der Kita oder Schule 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 Kita- und Schulschließungen 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 Sorgeberechtigte.
- Dies sind in der Regel Eltern oder Pflegeeltern.
- Da § 56 Abs. 1a IfSG von „erwerbstätigen Sorgeberechtigten“ spricht, umfasst es 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:** Das Kind hat eine Behinderung und ist auf Hilfe angewiesen. Dann gilt die Altersgrenze von 12 Jahren nicht.
- Des Weiteren müssen die Eltern für das Kind sorgeberechtigt sein.
- Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge für ein Kind nach § 1631 BGB zusteht.
- Mit Eintritt der Volljährigkeit endet das elterliche Sorgerecht.

Welche zusätzlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

- Der Verdienstausfall muss infolge der behördlich angeordneten Schließung der Betreuungseinrichtung (insbesondere Kita) oder Schule eingetreten sein.
- D. h. nur allein aufgrund der Schließung darf es zum Verdienstausfall 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.a).
 - 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.
- Sie wird für **längstens sechs Wochen** gewährt.
- **Beachte:** Voraussichtlich soll der Zeitraum von sechs Wochen auf jeweils bis zu zehn Wochen pro Sorgeberechtigten bzw. auf bis zu 20 Wochen für Alleinerziehende erweitert werden. Hierzu bedarf es aber noch einer entsprechenden gesetzlichen Änderung.
- Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.

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/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

3. Pflegerische Leistungen

a) Pflegeunterstützungsgeld (PUG) – kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- Eltern bzw. nahe Angehörige können **bis zu 20 Arbeitstage** von der Arbeit fernbleiben, um die Pflege des Kindes zu organisieren (§ 44a Abs. 3 SGB XI i. V. m. dem Pflegezeitgesetz).
- Das Kind muss entweder schon einen **Pflegegrad haben** oder „**voraussichtlich**“ einen **bekommen** können (§ 2, § 7 Abs. 4 S. 2 Pflegezeitgesetz).
- Der Anspruch besteht nur für Beschäftigte, **nicht für Selbstständige**.
- Grund der Arbeitsverhinderung: Bis zum 30.09.2020 reicht es aus, wenn Angehörige die Pflege oder Organisation der Pflege aufgrund der Corona-Krise übernommen haben, die häusliche Pflege nicht anderweitig sichergestellt werden kann und es auch keine Lohnfortzahlung o. Ä. gibt. Zurzeit kommt es also nicht auf eine „akut aufgetretene Pflegesituation“ an.
- Siehe weiteren Details zum Pflegeunterstützungsgeld [hier](#).

b) Langzeitige Arbeitsverhinderung für maximal sechs Monate oder Familienpflegezeit bis maximal 24 Monate

- Sind die sechs Wochen für die Inanspruchnahme der Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (siehe hierzu Punkt 2.) ausgeschöpft, besteht die Möglichkeit einer **vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeit bis maximal sechs Monate** nach §§ 3 ff. Pflegezeitgesetz, § 3 Familienpflegezeitgesetz. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine **Familienpflegezeit bis maximal 24 Monate** unter teilweiser Freistellung von der Arbeit gem. §§ 2 ff. FamilienpflegezeitG in Anspruch zu nehmen.
- Hierfür kann Eltern oder den nahen Angehörigen ein zinsloses Darlehen gewährt werden.
- Voraussetzung dafür ist u. a., dass das Kind einen Pflegegrad hat.
- Siehe zu den Details [hier](#).

4. SGB II-Leistungen

- Beziehen die Eltern Leistungen nach dem SGB II, dann dürfen diese Leistungen nicht gekürzt oder (erst beantragte Leistungen) abgelehnt werden, wenn die Pflegeperson bzw. der Leistungsberechtigte (den ganzen Tag oder stundenweise) zuhause bleiben muss, um einen Menschen mit Behinderung zu pflegen (**vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 4 SGB II**).
- Beispiel: Das Kind wird zur Zeit nicht mehr in der Schule betreut und braucht nun eine Pflegeperson zuhause. Wenn niemand sonst sich um das Kind kümmern kann, darf ein Angehöriger zuhause bleiben, um die Pflege zu übernehmen.
- Ob jemand – ohne eine Leistungskürzung hinnehmen zu müssen – vollständig zuhause bleiben darf oder nur stundenweise, hängt von dem Pflegebedarf des zu betreuenden Kindes ab und ist in Absprache mit der Bundesagentur für Arbeit zu klären.
- Gut zu wissen: „Pflege“ im Sinne dieser Vorschrift setzt nicht Pflegebedürftigkeit i. S. d. SGB XI voraus, sondern wird weit verstanden. Erfasst werden auch Fälle, in denen **kein Pflegegrad** besteht. Ein Elternteil darf also auch zuhause bleiben, wenn das behinderte Kind keinen Pflegegrad hat, aber dennoch ein gewisser Pflegebedarf besteht (dann aber ggf. nur stundenweises Zuhausebleiben möglich). Es darf dann nicht zur Kürzung/Ablehnung der (ggf. erst beantragten) SGB II-Leistungen kommen.