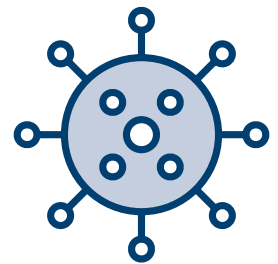
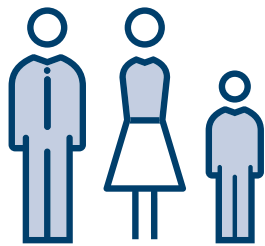


COVID-19: ARBEITSRECHT ENTSCHÄDIGUNG FÜR ARBEITNEHMER BEI KITA- UND SCHULSCHLIESSUNGEN

21. April 2020

www.mazars-law.de

NEUREGELUNG DURCH DEN GESETZGEBER



Die Ausbreitung des Coronavirus stellt viele Eltern vor organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Mit dem durch das „Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ neu geschaffenen § 56 Abs. 1a Infektionsschutz-

gesetz (IfSG) erhalten Eltern, die wegen der behördlichen Kita- und Schulschließung nicht arbeiten können und dadurch einen Verdienstausfall erleiden, nunmehr ab dem 30.3.2020 unter bestimmten Voraussetzungen eine Entschädigung in Geld.

ENTSCHÄDIGUNG FÜR ARBEITNEHMER BEI KITA- UND SCHULSCHLIESSUNGEN

21. April 2020

www.mazars-law.de

Wer ist Anspruchsberechtigt?

Anspruchsberechtigt sind erwerbstätige
Sorgeberechtigte von Kindern, die

- das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
- behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen sind.

Wenn ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des SGB VIII in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.

Nicht anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, die zwar mit einem Partner und dessen Kind zusammenleben, aber selbst nicht kraft Gesetz oder sonstiger behördlicher Anordnung sorgeberechtigt sind.

Was sind die Anspruchsvoraussetzungen?

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist:

- dass die Kinderbetreuungseinrichtung oder die Schule durch Anordnung der zuständigen Behörde zur Verhinderung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten geschlossen bzw. ein Betretungsverbot angeordnet wird,
- der Anspruchsberechtigte aufgrund der nunmehr selbst vorgenommenen Kinderbetreuung einen Verdienstausschlag erleidet und
- keine Möglichkeit zumutbarer, anderweitiger Betreuung besteht.

Einen Verdienstausschlag im Sinne der Norm erleidet der Anspruchsberechtigte nicht, wenn er

- nach tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Regelungen unter Fortzahlung des Entgelts der Arbeit fernbleiben darf oder
- bereits Kurzarbeitergeld, Entgeltfortzahlung, Kinderkrankengeld oder andere Leistungen bezieht.

Eine Möglichkeit anderweitiger Betreuung im Sinne der Norm besteht, wenn

- es dem Arbeitnehmer zumutbar ist, im Home-Office zu arbeiten,
- er noch vorhandenes Arbeitszeitguthaben und ggf. noch bestehenden Resturlaub abbauen kann,
- er die Betreuung durch Verwandte oder Freunde – die nicht der Risikogruppe Covid-19 angehören – sicherstellen kann oder ein Anspruch auf Notbetreuung besteht.

Ausweislich des Gesetzeswortlauts besteht dann kein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Dies dürfte für den Fall von „Kita-Ferien“ entsprechend gelten, auch wenn der Gesetzgeber hierzu keine ausdrückliche Regelung getroffen hat.

Wie hoch ist die Entschädigung für den Arbeitnehmer und wer zahlt sie?

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer entstandenen Verdienstausschlags. Der Höchstbetrag für einen vollen Monat ist jedoch auf 2.016,00 € gedeckelt.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber – ebenso wie bei der Zahlung des Kurzarbeitergeldes – mit der Entschädigungszahlung in Vorleistung geht und sich diese dann durch die vom jeweiligen Bundesland bestimmten zuständigen Behörden auf Antrag erstatten lässt.

Wie lang wird die Entschädigung gewährt?

Die Entschädigung wird für den Zeitraum des Verdienstausschlags, längstens für sechs Wochen gewährt.

Die Gesetzesregelung gilt vorerst befristet bis zum 31.12.2020.

ENTSCHÄDIGUNG FÜR ARBEITNEHMER BEI KITA- UND SCHULSCHLIESSUNGEN

21. April 2020

www.mazars-law.de

Wie läuft das Antragsverfahren hinsichtlich der Erstattung für den Arbeitgeber ab?

Der Arbeitgeber hat den Antrag auf Erstattung der durch ihn vorab geleisteten Entschädigungszahlung bei der jeweiligen Behörde seines Bundeslandes zu stellen. Welche Behörde zuständig ist, richtet sich nach den landesrechtlichen Vorschriften. Oftmals werden dies jedoch die Gesundheitsämter sein.

Die (Landes-)Behörden stellen in der Regel auf ihren Internetseiten Antragsformulare zur Verfügung, die der Arbeitgeber auszufüllen und zurückzusenden hat.

Die Antragsformulare enthalten Hinweise, welche Unterlagen dem Antrag beizufügen sind (z. B. Kopie der Geburtsurkunde des Kindes, eidesstattliche Versicherung des Arbeitnehmers, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht etc.). Bitte beachten Sie, dass die Anforderungen von Bundesland zu Bundesland abweichen können.

Innerhalb welcher Frist der Antrag einzureichen ist, lässt sich der Gesetzesänderung- und Begründung nicht entnehmen. Hier dürfte jedoch die Regelung des § 56 Abs. 11 IfSG entsprechend anwendbar sein, wonach Anträge innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der Schließungsanordnung oder des Betretungsverbots der Schule bzw. der Kinderbetreuungseinrichtung gestellt werden müssten. Möglicherweise stellen die Behörden auf ihren Internetseiten weitergehende oder sogar abweichende Informationen zur Verfügung. Dies gilt es im Einzelfall zu prüfen.

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber

Da Sie als Arbeitgeber mit der Zahlung der Entschädigung an die Arbeitnehmer in Vorleistung gehen müssen und sich diese erst im Nachhinein von der Behörde erstatten lassen können, sollten Sie vorab genau prüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen auch vollständig vorliegen und alle erforderlichen Nachweise seitens des Arbeitnehmers erbracht wurden. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass Sie die Beträge nicht oder nicht vollständig von der Behörde erstattet bekommen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, am Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen mitzuwirken.

Für weiterführende rechtliche Fragen sprechen Sie uns gerne an.
Wir unterstützen Sie.

BERLIN



Dr. Tatjana Ellerbrock

Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Steuerrecht,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel: +49 30 208 88-1410
tatjana.ellerbrock@mazars.de



Eva Hüttl

Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Salary Partnerin

Tel: +49 30 208 88-1410
eva.huettl@mazars.de



Kristina Hollwitz

Rechtsanwältin
Senior Associate

Tel: +49 30 208 88-1410
kristina.hollwitz@mazars.de



Volker Backs, LL. M.

Rechtsanwalt, FA für Gewerblichen
Rechtsschutz, FA für Arbeitsrecht
Of Counsel

Tel: +49 351 45 15-2238
volker.backs@mazars.de

DÜSSELDORF



Christina Schomburg

Rechtsanwältin
Managerin

Tel: +49 211 83 99-250
christina.schomburg@mazars.de

FRANKFURT AM MAIN



Andreas Thomas

Rechtsanwalt
Salary Partner

Tel: +49 69 96 76 51-663
andreas.thomas@mazars.de

HAMBURG



Dr. Andreas Eckhardt

Rechtsanwalt
Salary Partner

Tel: +49 40 288 01-3288
andreas.eckhardt@mazars.de

STUTT GART



Melanie Heidrich

Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Managerin

Tel: +49 711 666 31-63
melanie.heidrich@mazars.de