

Corona-Virus: Die gesetzlichen
Regelungen richtig umsetzen
& schnell nutzen

Kurt Ditschler

Die Eltern-Entschädigung: Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Kinderbetreuung

Arbeitshilfe Nr. 316

 **DITSCHLER**
Seminare & Arbeitshilfen
zum Arbeits- und Sozialrecht

Der Autor



Kurt Ditschler

Dozent für Arbeits- und Sozialrecht

Geistes- und sozialwissenschaftliches Studium: Theologie, Pädagogik, Soziologie, Psychologie und Rechtsdidaktik in Göttingen und Marburg/Lahn.

Von 1978 bis 1994 Dozent am Wilhelm-Polligkeit-Institut in Frankfurt/Main mit Schwerpunkten Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht.

Seit 1995 freiberuflich tätig als Dozent für verschiedene Akademien und Hochschulen.

Autor zahlreicher Fachbücher zum BAT, TVöD, BSHG, SGB XII, Betreuungsrecht und zur Pflegeversicherung.

Kurt Ditschler

Wenn in der Arbeitshilfe nur die weibliche oder männliche Bezeichnung verwendet wird, ist damit immer auch das andere Geschlecht gemeint.

Den Ehegatten sind die Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gleichgestellt: in der Arbeitshilfe sind stets beide Personengruppen gemeint, wenn nur eine von ihnen genannt ist.

Kurt Ditschler, Dozent für Arbeits- und Sozialrecht
Die Eltern-Entschädigung
Arbeitshilfe für die Praxis Nr. 316
07. April 2020

© Ditschler Verlag
Gut Gothard 14
27356 Rotenburg (Wümme)

Fax: 05551 919371
Mail: verlag@ditschler.de
www.ditschler.de

Eltern-Entschädigung

Einführung

Durch das

„Gesetz zum Schutz der Bevölkerung

bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“

wurde das Infektionsschutzgesetz zum 30. März 2020 geändert. Neu eingefügt wurde in das Gesetz ein Anspruch von erwerbstätigen Sorgeberechtigten auf die sogenannte Eltern-Entschädigung.

Wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt wird, dann müssen die Sorgeberechtigten ihre Kinder selbst betreuen, wenn sie keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit finden. Erleiden sie deswegen einen Verdienstaufschlag, dann können sie eine Entschädigung in Geld erhalten, die sogenannte Eltern-Entschädigung.

Diese Entschädigung hat der Arbeitgeber für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden ihm auf Antrag ersetzt.

Der Arbeitgeber muss in Vorleistung gehen und wird daher ein großes Interesse daran haben, dieses Geld auch erstattet zu bekommen. Die Erstattung erfolgt aber nur, wenn die betroffenen Arbeitnehmer auch einen Anspruch haben und die vielfältigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Eine Überraschung werden sicherlich auch Arbeitgeber erleben, wenn sie merken, dass sie zur Entgeltfortzahlung ohne Erstattungsanspruch verpflichtet sind, weil für ihre Arbeitsverhältnisse die Regelungen des § 616 BGB nicht ausgeschlossen (abgedungen) worden sind.

Diese Arbeitshilfe will bei der Umsetzung dieser neuen Aufgaben Hilfestellung leisten.

Vielleicht führt die Beschäftigung mit der Eltern-Entschädigung auch zu einer genaueren Beschäftigung mit den tariflichen und arbeitsvertraglichen Grundlagen der Arbeitsverhältnisse in der Einrichtung.

Northeim und Rotenburg (Wümme)

im April 2020

Kurt Ditschler

Ulrich Marahrens-Ditschler

Eltern-Entschädigung

Inhaltsverzeichnis

Seite

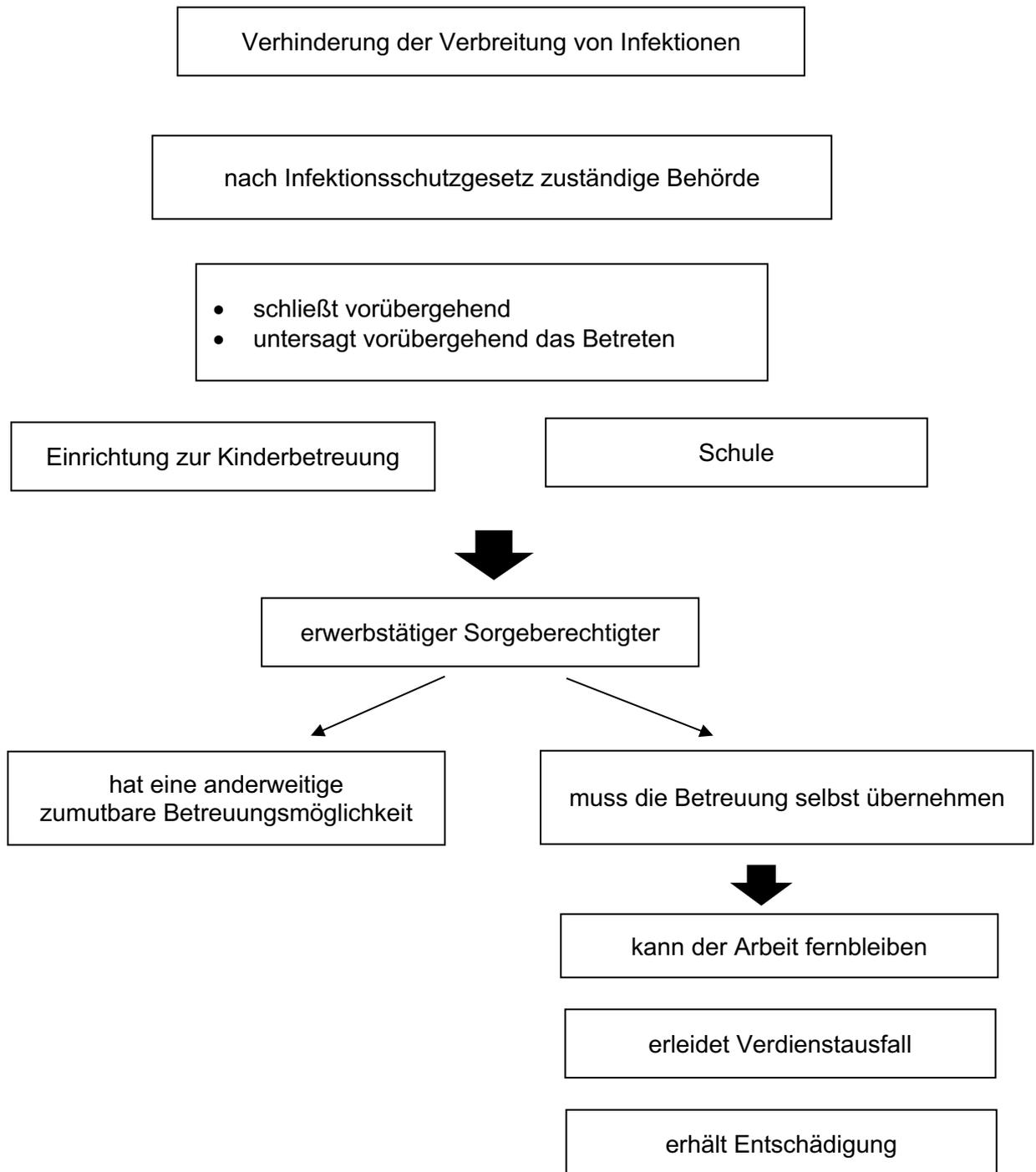
Einführung	1
Inhaltsverzeichnis	2
Der Entschädigungsfall	3
Leistungsverweigerungsrecht und Verdienstausschluss	4
Wer zahlt die Entschädigung aus?	5
Wann besteht kein Anspruch?	6
Wie wird die Entschädigung berechnet?	7
Wer ist anspruchsberechtigt?	8
Die Aufgaben des Arbeitgebers	9
Die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen	10
Der Fragenkatalog zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen	11
Erläuterungen zum Fragenkatalog	13
Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB	23
Die Einschränkung des § 616 BGB im TVöD/TV-L	24
Wann besteht keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB?	25
Alternative gesetzliche Ansprüche auf Entgeltfortzahlung	27
Die übertarifliche Entgeltfortzahlung im TVöD	28
Risikogruppen für die Betreuung von Kindern	29
Tätigkeiten in der Kritischen Infrastruktur	30
Berechnung der auszahlenden Entschädigung	31
Steuern – Sozialversicherung – Pfändung	34
Antragstellung durch den Arbeitgeber	35
Fragen an die Arbeitnehmer	36
Beispiel eines Antragsformulars	37
Beispiel einer Negativbescheinigung	42
Rechtsgrundlage im Infektionsschutzgesetz	44

Eltern-Entschädigung

Der Entschädigungsfall

Zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten können die zuständigen Behörden vorübergehend Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen schließen oder deren Betreten untersagen.

Aufgrund dieser Maßnahmen droht erwerbstätigen Sorgeberechtigten, die ihre Kinder nunmehr selbst betreuen müssen und die keinen Anspruch auf eine Notbetreuung haben, Verdienstaufschlag. Zur Abfederung dieser besonderen Härten wird nach § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz eine Möglichkeit der Entgeltfortzahlung für Eltern geschaffen, die sogenannte „Eltern-Entschädigung“

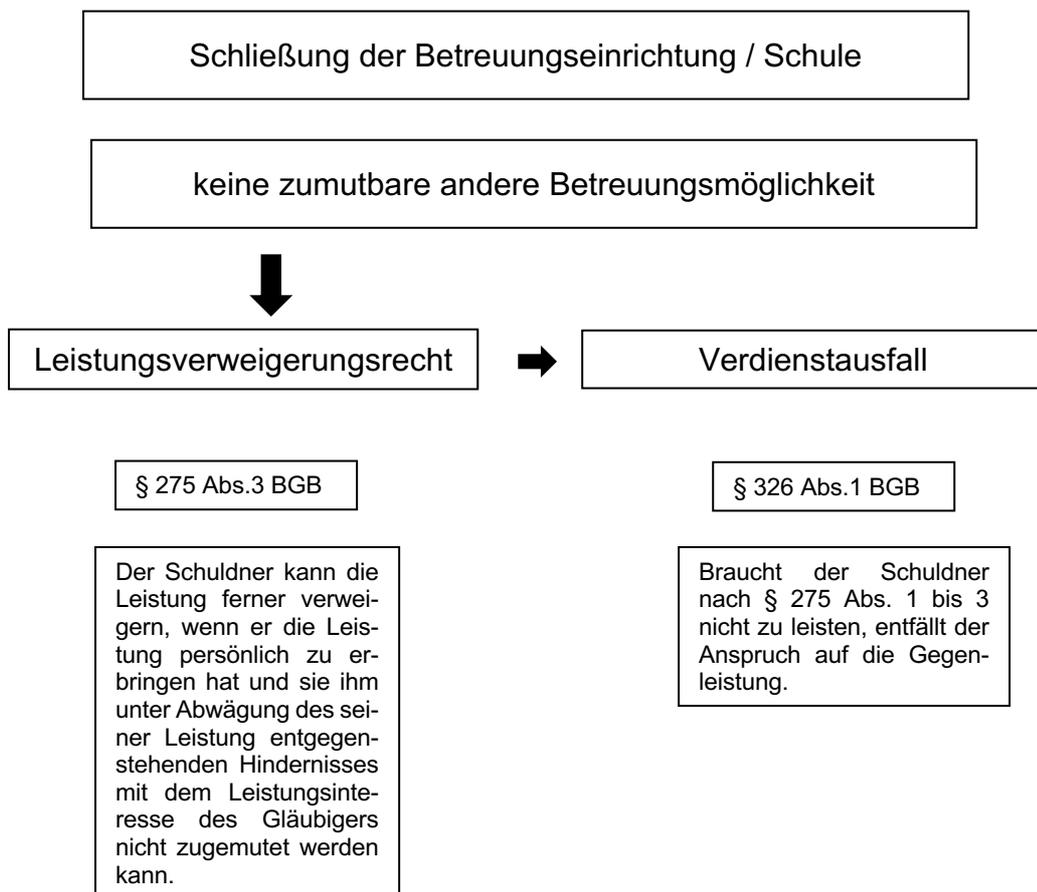


Eltern-Entschädigung

Das Leistungsverweigerungsrecht und der Verdienstaussfall

Wenn die Kinderbetreuungseinrichtung oder die Schule aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen werden, darf der Arbeitnehmer, der betreuungspflichtige Kinder hat, zwar grundsätzlich sein Tätigwerden verweigern, er geht dann aber regelmäßig seines Lohnanspruchs verlustig.

Die Tätigkeit kann der Arbeitnehmer aber nur verweigern, wenn ihm keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Wenn ein Anspruch auf eine Notbetreuung für Beschäftigte in einer Kritischen Infrastruktur besteht, hat der Arbeitnehmer kein Leistungsverweigerungsrecht.



Arbeitende Eltern sind grundsätzlich selbst für die Betreuung ihrer Kinder verantwortlich. Fehlende Betreuung erlaubt ihnen deshalb nicht, einfach daheimzubleiben. Wenn sie sich aber nachweislich und erfolglos um eine Betreuung bemüht haben und ihnen nicht zumutbar ist, dass sie ihre Kinder alleinlassen, können sie von ihrem Recht zur Leistungsverweigerung Gebrauch machen.

Die Schule wird am 16. März bis zum 19. April 2020 durch behördliche Anordnung geschlossen.

Die Arbeitnehmerin muss für ihre 10-jährige Tochter prüfen, ob es eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit gibt.

Wenn sie Anspruch auf eine Notbetreuung in der Schule hat, liegt kein Leistungsverweigerungsrecht vor. Sie ist weiterhin verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

Es besteht für die Arbeitnehmerin kein Wahlrecht.

Will sie dennoch die Betreuung selbst wahrnehmen, dann muss sie bei ihrem Arbeitgeber Urlaub beantragen oder unbezahlten Sonderurlaub vereinbaren. Ein Anspruch auf Entschädigung durch das IfSG besteht in diesem Fall nicht.