

# / Covid-19 / finanzielle Unterstützung für Arbeitnehmer bei Kita- und Schulschließungen

30.04.2020

Arbeitsrecht

Werden Schulen oder Kindertagesstätten aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen und können Mitarbeiter wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht arbeiten, ist der Arbeitgeber für einige Tage verpflichtet, die Vergütung wegen persönlicher Verhinderung des Mitarbeiters gem. § 616 BGB fortzuzahlen.

Der Bundestag hat nun am 25. März 2020 beschlossen, das Infektionsschutzgesetz zu ändern, um die Folgen der Schul- und Kitaschließungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu regeln. Bedauerlicherweise bergen die Änderungen weiterhin Unsicherheiten. Das Gesetzgebungsverfahren soll bis Ende März 2020 abgeschlossen werden.

## Entschädigungsanspruch für Arbeitnehmer und Erstattungsanspruch für Arbeitgeber

Arbeitnehmer, die aufgrund einer behördlichen Kita- oder Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen und nicht arbeiten können, sollen für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen nach § 56 Abs. 1a IfSG eine Entschädigung in Höhe von 67 % des monatlichen Nettoeinkommens beanspruchen können. Da es Sinn und Zweck des Gesetzes ist, die aktuelle Betreuungsnot von Beschäftigten zu beseitigen, ist davon auszugehen, dass die Entschädigungszahlungen bis zu sechs Wochen auch in Abschnitten (wochen- oder tageweise) beantragt werden können. Der Entschädigungsanspruch soll dabei auf maximal EUR 2.016 pro Monat begrenzt sein. Die Auszahlung der Entschädigung soll zunächst der Arbeitgeber übernehmen. Dieser kann jedoch bei der zuständigen Landesbehörde die Erstattung der Entschädigungsleistung beantragen.

### Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist:

1. Erwerbstätige Eltern haben Kinder zu betreuen, (i) die noch nicht das 12. Lebensjahr vollendet haben (ii) oder behindert und dementsprechend auf Hilfe / Betreuung angewiesen sind.
2. Anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit dürfen nicht bestehen. Dies ist vom Arbeitnehmer darzulegen. Covid-19-Risikogruppen, wie Großeltern müssen nicht herangezogen werden.
3. Gleitzeit- bzw. Überstundenguthaben müssen vorrangig genutzt werden. Darüber hinaus dürfen keine anderen Möglichkeiten bestehen, der Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (z.B. zumutbare Arbeit aus dem Home Office).
4. Für Zeiten, in denen Kitas oder Schulen wegen Schulferien ohnehin geschlossen wären, soll ebenfalls kein Anspruch bestehen.

Die neue Regelung gilt befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Der Entschädigungsanspruch soll – ebenso wie die aktuelle Gesetzeslage zu § 56 Abs. 1 IfSG – nur in den Fällen bestehen, in denen der Arbeitnehmer einen Verdienstausschlag erleidet, d.h. keine sonstigen Entgeltfortzahlungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu unter anderem:

*„Ein Entschädigungsanspruch greift nur, wenn allein die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstausschlag führen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn und soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Soweit derartige rechtliche Möglichkeiten bestehen, sind diese prioritär zu nutzen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn dem sorgeberechtigten Erwerbstätigen noch Zeitguthaben zusteht. Dieses ist vorrangig abzubauen.“*

Der Gesetzesentwurf geht leider an den Bedürfnissen der Praxis vorbei. Insbesondere das Ziel, Unternehmen unbürokratisch zu entlasten, um weitere Liquiditätsschwierigkeiten zu vermeiden, ist nicht sichergestellt. Arbeitgeber werden (wieder) in Vorleistung gehen müssen und sind gut beraten, rechtzeitig in Abstimmung mit den betroffenen Beschäftigten die Kostenerstattung gegenüber der zuständigen Behörde zu beantragen.

### Zuständigkeiten in den Bundesländern

Die behördlichen Zuständigkeiten für die Unterstützungszahlungen variieren von Bundesland zu Bundesland. Dies liegt am föderalen System der Bundesrepublik Deutschland. In einigen Bundesländern dauern die Vorbereitungen für das Antragsverfahren aktuell noch an. Es empfiehlt sich deshalb, den Fortschritt durch regelmäßiges Besuchen der Internetpräsenz der zuständigen Behörden im Blick zu behalten.

In einer Übersicht haben wir Ihnen die bisher bereitstehenden Informationen der Länder zusammengefasst (Stand 29.04.2020). Die Übersicht finden Sie [hier](#).

**Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne:** [Andreas Butz](#), [Wolfgang Schelling](#) oder [Stefan Schwab](#)  
**Praxisgruppe:** [Employment & Pensions](#)



**Corona Crisis Center**

Wir haben eine Task Force eingerichtet, die die Situation laufend im Hinblick auf die Auswirkungen für das Geschäft von Unternehmen analysiert.

[>> Zum Crisis Center](#)

## Contact Person



**Dr. Andreas Butz**

Leiter Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Restrukturierung & Insolvenz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 211 49986254



**Dr. Wolfgang Schelling, Maître en droit**

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628236



**Dr. Stefan Schwab**

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Compliance & Interne Ermittlungen

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 30 20942317

[www.noerr.com](http://www.noerr.com)   [twitter.com/NoerrLLP](https://twitter.com/NoerrLLP)   [xing.com/companies/NoerrLLP](https://www.xing.com/companies/NoerrLLP)