



27. Oktober 2020

Arbeitsverpflichtung und Kinderbetreuung unter Corona -Bedingungen

Kind krank, Anspruch auf Freistellung und Entgeltzahlung

Arbeitnehmer, die ein krankes Kind betreuen müssen, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung. Dieses gilt auch für Beschäftigte, die nicht gesetzlich versichert sind oder keinen Anspruch auf Krankengeld haben. Als betreuungsbedürftig gelten allerdings nur Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, also erst 11 Jahre alt und jünger sind oder Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind.

Bei der Erkrankung eines Kindes kann weiterhin ein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber bestehen, wenn es sich um eine nur vorübergehende Verhinderung handelt. Allerdings haben die Tarifpartner des TV-L in § 29 Absatz 1 e) bb) TV-L geregelt, dass Beschäftigte dann keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 616 BGB haben, wenn Ihnen im laufenden Kalenderjahr einen Anspruch auf Kinderkrankengeld gemäß § 45 Absatz 1 SGB V zusteht. Dies betrifft die gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten.

Voraussetzung für den Bezug des Kinderkrankengeldes für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer ist ein ärztliches Attest darüber, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben müssen, und dass eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann.

Je Kalenderjahr hatte bisher jeder Elternteil, bei welchem die genannten Voraussetzungen vorliegen, für jedes Kind Anspruch auf Kinderkrankengeld in Höhe von maximal 10 Arbeitstagen. Bei alleinerziehenden verdoppelte sich dieser Anspruch auf bis zu 20 Arbeitstage je Kind. Bei mehreren Kindern erhöht sich die Anspruchsdauer entsprechend, maximal aber bis zu einem jährlichen Anspruch von 25 Arbeitstagen, im Fall von Alleinerziehenden bis zu 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Aufgrund der Corona Pandemie wird das Kinderkrankengeld 2020 für Elternpaare um jeweils 5 und für Alleinerziehende um jeweils 10 Tage heraufgesetzt. Diese neue Regelung in § 45 Absatz 2a SGB V ist allerdings zeitlich aktuell bis zum 31.12.2020 befristet.

Arbeitnehmer, die auch diesen erhöhten Anspruch 2020 ausgeschöpft haben, können darüber hinaus bis zu vier Arbeitstage bezahlte Freistellung gemäß § 29 Absatz 1 e) bb) TV-L von ihrem Arbeitgeber erhalten.

Eltern können sich bei der Betreuung ihrer erkrankten Kinder abwechseln und auch ihre Anspruchstage gegenseitig übertragen, wenn beide gesetzlich versichert sind.

Privat versicherte Elternteile haben zwar ebenfalls einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, jedoch zumeist keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Für sie greift ebenfalls § 29 e) bb) TV-L und gewährt diesen Eltern immerhin bis zu vier bezahlte Arbeitstage im Kalenderjahr.

Kinderbetreuung im Falle einer Schul- oder Kitaschließung

Wird eine Kita oder Schule Corona-bedingt geschlossen und kann die Betreuung nicht anderweitig sichergestellt werden, haben Eltern wiederum ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten unzumutbar ist. Da das Kind nicht erkrankt ist, besteht allerdings kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Kinderkrankengeld. Hier gewährt § 56 Absatz 1 a IfSG (Infektionsschutzgesetz) seit dem 30.03.2020 einen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung für insgesamt 10 Wochen pro Elternteil bzw. 20 Wochen für Alleinerziehende. Die Entschädigung ist der Höhe nach begrenzt auf 67 % des Nettoeinkommens bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von € 2.016,--. Diese Regelung betrifft ebenfalls nur die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren bzw. Kinder mit Behinderung, die hilfebedürftig sind.

Der Arbeitgeber zahlt diese Entschädigung für längstens sechs Wochen für die zuständige Behörde aus, danach ist der Antrag bei der Behörde selbst zu stellen. Dies sind in NRW die Landschaftsverbände.

Das Kind muss in Quarantäne

Bei einem Corona-Vorfall in einer Schule oder Kita wird oftmals nur das Kind – nicht jedoch die Eltern – unter Quarantäne gestellt. Ein Anspruch nach § 56 Absatz 1a IfSG kommt hier jedoch nicht in Betracht, wenn die Schule oder die Kita geöffnet bleibt und deren Betreten nicht untersagt wird. Solange das Kind nicht erkrankt ist, kommen keine Ansprüche auf Kinderkrankengeld oder Entgeltfortzahlung in Betracht. Der Arbeitnehmer ginge in dieser Konstellation hinsichtlich einer Entschädigung für den Verdienstaufschlag leer aus. Hier könnte § 29 Absatz 3 TV-L eine Lösungsmöglichkeit bieten, wonach der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstage gewähren kann. Da es sich hierbei um eine „Kann-Bestimmung“ handelt, hat der Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens zu entscheiden, ob er der beantragten Freistellung unter Entgeltfortzahlung stattgeben wird.