

Rechtsanwaltskanzlei Gnam

Heidelberg · Pforzheim

Rechtsanwaltskanzlei Gnam, Steinzeitweg 1, 69115 Heidelberg



26. Mai 2020

Corona und das Arbeitsrecht (Teil II). Ein weiterer Kurzüberblick von arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Corona

Sehr geehrte Damen und Herren,

in vorgenannter Angelegenheit möchten wir Ihnen einen weiteren kurzen Überblick über die derzeitige (arbeits-)rechtliche Situation betreffend der Corona Pandemie geben. Im Wesentlichen befasst sich dieser kurze Überblick mit **Fragen der Entschädigung bei Verdienstaussfall**.

Die derzeit herrschende Pandemie hat nicht nur einzelne Regionen, sondern insb. das gesamte Bundesgebiet vor neue Herausforderungen gestellt. Fast wöchentlich werden neue Gesetze und/oder Verordnungen diskutiert und verabschiedet, wodurch versucht wird, die Folgen der Pandemie einzudämmen. Dies gilt selbstverständlich auch für das deutsche Arbeitsrecht.

In unserem letzten Beitrag haben wir Sie darüber informiert, ob Sie weiterhin einen Anspruch auf Lohnzahlungen gegenüber Ihrem Arbeitgeber haben und ob Sie derzeit verpflichtet sind, Ihrer Tätigkeit nachzukommen.

Da nunmehr auch die meisten **Kindergärten und Schulen geschlossen** sind, müssen die Kinder durch deren Eltern und/oder andere Einrichtungen bzw. Dritte betreut werden. Besteht keinerlei Möglichkeit eine andere, zumutbare Betreuungsmöglichkeit für die Kinder zu organisieren, muss zumindest ein Elternteil die Betreuung des Kindes/der Kinder übernehmen. Im Wesentlichen bedeutet dies, dass der betreffende Elternteil faktisch keiner beruflichen Tätigkeit nachkommen kann, bzw. die berufliche Tätigkeit erheblich eingeschränkt wird.

Hauptstelle

Steinzeitweg 1
69115 Heidelberg

Telefon: 06221 903 18 66
Telefax: 06221 903 18 67

Zweigstelle

Beethovenstraße 27
75181 Pforzheim

Telefon: 07231 586 40 5

info@rechtsanwaltgnam.de
www.rechtsanwaltgnam.de

Sachbearbeiter:

Rechtsanwalt Thomas Gnam

Steuernummer: 32141/23004

Bankverbindung

Sparkasse Pforzheim Calw
DE28 6665 0085 0000 5513 33
BIC: PZHSDE66XXX

Parkplatz im Hof!

In diesem Zusammenhang weise ich nochmals auf unseren letzten Überblick hin. Darin werden insb. kurzfristige Überbrückungsmöglichkeiten thematisiert.

Durch die Erweiterung des Infektionsschutzgesetzes hat der Gesetzgeber mit § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz nunmehr eine Regelung geschaffen, die Eltern in den obigen Fällen durch Gewährung eines Entschädigungsanspruchs für Verdienstaufälle entlasten soll. Dieser wird teilweise und insb. im Internet auch als sogenannte „**Elternentschädigung**“ bezeichnet. Der Wortlaut lautet wie folgt:

„Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstaufall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.“

Nach dem Gesetz haben die erwerbstätigen Sorgeberechtigten (gemeint sind im Wesentlichen die leiblichen Eltern), deren Kinder bzw. Pflegekinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder an einer Behinderung leiden und auf Hilfe angewiesen sind, einen **Anspruch auf Entschädigung für Verdienstaufälle**. Von dieser Regelung sind neben den leiblichen Eltern wohl auch diejenigen Personen erfasst, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs die Personensorge innehaben.

Weitere Anspruchsvoraussetzung ist, dass die Betreuungseinrichtung bzw. die Schule(n) von den zuständigen Behörden, zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund des Infektionsschutzgesetzes, vorübergehend geschlossen oder deren Betrieb untersagt wurde. Es reicht daher nicht aus, dass beispielsweise eine private Einrichtung aus reiner Angst vor etwaigen Infektionen, deren Tätigkeit/Betrieb einstellt. Derzeit gilt in vielen Regionen, dass die zuständigen Behörden die Betreuungseinrichtungen und/oder die Schulen lediglich für bestimmte Gruppen geöffnet halten um dadurch insb. eine „Notversorgung“ sicherzustellen.

Des Weiteren dürfen die Eltern **keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit** sicherstellen können. Den Eltern muss deshalb angeraten werden, zunächst jede zumutbare Betreuungsmöglichkeit in Betracht zu ziehen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Personen, die einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion oder die übertragbare Krankheit angehören, zu deren Verhinderung oder Eindämmung gerade die

Einrichtung und/oder Schule von der Behörde geschlossen bzw. deren Betrieb untersagt wurde, nicht als Betreuungsalternative herangezogen werden müssen. Im Wesentlichen dürften darunter die Großeltern der Kinder fallen, die meist als ältere Menschen einer Risikogruppe angehören und somit nicht als etwaige Anlaufstelle zur Betreuung bereitstehen sollen.

Im Ergebnis muss stets berücksichtigt werden, dass die Allgemeinheit für die (Lohn-) Entschädigung aufkommt. Aus diesem Grund sind an den **Entschädigungsanspruch auch hohe Hürden geknüpft**. Dies bedeutet im Wesentlichen, dass der Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz nachrangig greift. Sollte die Möglichkeit des Elternteils auf die Tätigkeit im s.g. „Home-Office“ oder beispielsweise aufgrund von Krankheit ein Lohnfortzahlungsanspruch bestehen, so kann nicht auf eine Entschädigung aus dem Infektionsschutzgesetz zurückgegriffen werden. Selbiges gilt auch für den bezahlten Urlaubsanspruch und/oder die Möglichkeit vorhandenes Zeitguthaben zu nutzen. In diesem Fall besteht denklogisch bereits kein Verdienstausschlag, sodass vorrangig der bezahlte Urlaub oder die Überstunden abgebaut werden müssen.

Sollten Sie weitere Fragen hinsichtlich der obigen Problematik haben, können Sie sich gerne an uns wenden. Wir stehen Ihnen an den Standorten in Heidelberg und Pforzheim gerne zur Beantwortung Ihrer Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Gnam, Mag. iur. (Heidelberg)
Rechtsanwalt