

### Kita- und Schulschließungen – Notbetreuungen und Entschädigungsansprüche

**Seit dem 27. April 2020 gelten neu Regeln der Notbetreuung. Weiter wurden die Regeln der Entschädigungsansprüche bei Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung konkretisiert und zwischenzeitlich Antragsverfahren definiert.**

**Für die Arbeitgeber der Druck- und Medienindustrie stellen sich grundsätzlich folgende Fragen:**

**1. Muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, wenn ein Arbeitnehmer wegen Kita- oder Schul-Schließung nicht arbeitet?**

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich (= bis zum Ende des 12. Lebensjahres des Kindes oder bei Kindern mit Behinderungen, die eine Betreuung erforderlich machen), so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch den anderen Elternteil).

Es besteht kein Anspruch der MitarbeiterInnen auf bezahlte Freistellung aufgrund der notwendigen Betreuungssituation. Die gesetzliche Regelung des § 616 BGB ist nach unserer Auffassung für diesen Fall grundsätzlich nicht einschlägig. § 616 BGB geht nämlich grundsätzlich nur von einer Arbeitsverhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus, d.h. in der Regel 2 Tage. Die Schließung der Kitas und Schulen seit dem 16. März 2020 überschreitet diese Zeit deutlich.

Für die Druck- und Medienindustrie gilt zudem folgende Besonderheit: Die Tarifverträge der Druckindustrie haben die Anwendung des § 616 BGB außerhalb der tariflichen Regelungen ausgeschlossen und auch die Musterarbeitsverträge des VDDB für Mitglieder ohne Tarifbindung schließen die Anwendung des § 616 BGB aus. In tarifgebundenen Betrieben und in Betrieben mit eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelungen ist die Rechtslage daher klar.

Gleichwohl ist es im Interesse der Unternehmen, mit allen Mitarbeitern gute Lösungen zu finden. Dies ist in den Betrieben bislang gut gelungen. Vielfach wurden individuelle Lösungen gefunden. Soweit die Arbeit dies ermöglicht, können MitarbeiterInnen im Homeoffice bzw. mobil arbeiten. Auch der Abbau von Zeitguthaben oder Urlaub ist bzw. war eine Lösung. Für MitarbeiterInnen im produzierenden Bereich können Schichtwechsel

#### ANSPRECHPARTNER

Yvonne Fuchs

Tel. 0911/264441

y.fuchs@vddb.de

Marcus Jülicher

Tel. 0911/264441

m.juelicher@vddb.de

Kathrin Rohlf

Tel. 089/33036-125

k.rohlf@vddb.de

Daniela Breu

Tel. 089/33036-132

d.breu@vddb.de

in Betracht kommen. Auch hier kann es bei den jeweiligen Partnern ggf. Abstimmungen mit deren Arbeitgeber geben.

**Wichtig zu wissen:** Den MitarbeiterInnen, die die erforderliche Kinderbetreuung auch bei größten Bemühungen nicht anderweitig sicherstellen können, steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Für diese Gruppe der MitarbeiterInnen ist aufgrund der Corona-Umstände die Erbringung ihrer Arbeitsleistung unzumutbar (§ 275 Abs. 3 BGB). In diesen Fällen sind die betroffenen MitarbeiterInnen von der Pflicht der Leistungserbringung frei. Die MitarbeiterInnen müssen nicht zur Arbeit erscheinen, erhalten aber auch keine Vergütung. Es kommt zu einem unbezahlten Urlaub. Diese MitarbeiterInnen haben seit dem 28. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 einen Anspruch auf Entschädigung nach dem neu geschaffenen § 56 Abs.1a IfSG (Infektionsschutzgesetz), s. unter 2., sofern nicht ein Anspruch auf Notbetreuung, s. unter 3., besteht.

### **2. Entschädigungsanspruch für Kinderbetreuung bei pandemiebedingter Schließung von Kinderbetreuungsstätten und Schulen**

Die Neuregelung des § 56 Abs. 1a IfSG ist mit Wirkung vom 28. März 2020 in Kraft getreten und ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.

Dieser Entschädigungsanspruch gilt für Verdienstauffälle bei behördlicher vorübergehender Schließung von Kitas und Schulen. Er erfasst auch laufende Schul- und Kitaschließungen ab dem 28. März 2020.

Anspruchsberechtigt sind erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. behindert und daher auf Hilfe angewiesen sind. Sie erhalten die Entschädigung für maximal sechs Wochen. Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens, höchstens 2.016,00 Euro im Monat.

Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keine anderweitige zumutbare Betreuung, zum Beispiel durch den anderen Elternteil haben. Eine Betreuung durch Großeltern zählt aufgrund der Zuordnung zur Risikogruppe aktuell nicht als zumutbare anderweitige Betreuung. Wer einen Anspruch auf Notbetreuung ab dem 27. April 2020 hat, kann ebenfalls keinen Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Zur Notbetreuung s. unter 3.

Keinen Anspruch auf Entschädigung haben zudem

- Erwerbstätige, deren Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist;

- Erwerbstätige, die eine anderweitige Möglichkeit haben, der Tätigkeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben. Dabei wird davon ausgegangen, dass vorrangig Zeitguthaben abzubauen ist. Der Aufbau von Minusstunden wird nicht erwartet. Weiter ist die Abnahme von Resturlaubsansprüchen aus 2019 oder älter notwendig. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen jedenfalls soweit eingebracht werden, als sie ohnehin bereits geplant sind. Es wird nach derzeitigem Kenntnisstand nicht erwartet, dass der vollständige Urlaubsanspruch aus 2020 eingebracht wird, bevor ein Entschädigungsanspruch besteht. Die Regeln zum vorrangigen Zeitabbau und Urlaubsnahme gelten im Übrigen für beide Erziehungsberechtigten;
- Erwerbstätige für Zeiten, in denen die Einrichtung wegen der Schulferien ohnehin geschlossen wäre.

Eine Regelung über vorübergehende Teilzeit mit dem Arbeitgeber und die gleichzeitige Inanspruchnahme des Entschädigungsanspruchs ist nach derzeitigem Stand nicht möglich, denn die nicht vorhandene Betreuungsmöglichkeit wird nur anzunehmen sein, wenn der Arbeitnehmer wegen der Betreuung gänzlich der Arbeit fernbleiben muss, was bei einer Teilzeitregelung gerade nicht der Fall ist.

Das Antragsformular für diesen Entschädigungsanspruch kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

[www.elternhilfe-corona.bayern](http://www.elternhilfe-corona.bayern)

Dem Antrag des Arbeitgebers ist eine Erklärung der MitarbeiterInnen beizulegen, das unter folgendem Link heruntergeladen werden kann:

[https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/keine\\_anderweitige\\_zumutbare\\_betreuungsmoeglichkeit\\_bf.pdf](https://www.stmgp.bayern.de/wp-content/uploads/2020/04/keine_anderweitige_zumutbare_betreuungsmoeglichkeit_bf.pdf)

**Wichtig zu wissen:** Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt über den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss daher mit der Auszahlung der Entschädigung für die Behörde in Vorleistung treten.

Daher trägt der Arbeitgeber das Risiko nachzuweisen, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind nicht besteht. Aus diesem Grund ist dringend anzuraten, sich von MitarbeiterInnen die Voraussetzungen des Entschädigungsanspruches im Detail nachweisen zu lassen.

Insbesondere haben MitarbeiterInnen in Betrieben der kritischen Infrastruktur bzw. Alleinerziehende zunächst einen Antrag auf Notbetreuung, s. unter 3., in der jeweiligen Betreuungseinrichtung zu stellen.

### 3. Notbetreuung im Bereich der kritischen Infrastruktur

Die bisherige Notbetreuung an Schulen, Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen und heilpädagogischen Tagesstätten ist seit dem **27. April 2020** ausgeweitet. Die Notbetreuung kann auch für Kinder in Anspruch genommen werden, wenn ein Elternteil in systemrelevanten Branchen arbeitet bzw. für Kinder von alleinerziehenden Eltern.

Für die Teile der Druckindustrie, die der kritischen Infrastruktur zugerechnet werden (s. hierzu in unserem [Corona-Service-Center](#) unter „betrieblicher Alltag“ „Druck- und Medienunternehmen als kritische Infrastruktur“), greift daher seit dem **27. April 2020** für MitarbeiterInnen die erleichterte Teilnahme an der Notbetreuung.

Für Kinder von betroffenen Eltern ist eine Notfallbetreuung in ihrer jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtung sichergestellt, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Kinder dürfen keine Krankheitssymptome aufweisen,
- die Kinder dürfen nicht in Kontakt zu infizierten Personen stehen bzw. seit dem Kontakt mit infizierten Personen müssen 14 Tage vergangen sein und die Kinder dürfen keine Krankheitssymptome aufweisen,
- die Kinder dürfen sich nicht in einem Gebiet aufgehalten haben, das durch das Robert-Koch-Institut aktuell als Risikogebiet ausgewiesen ist (tagesaktuell abrufbar im Internet beim Robert-Koch-Institut) bzw. es müssen 14 Tage seit der Rückkehr aus diesem Risikogebiet vergangen sein und die Kinder dürfen keine Krankheitssymptome zeigen.

**Folgende Formulare stehen zur Verfügung:**

[Erklärung zur Berechtigung zu einer Kinderbetreuung im Ausnahmefall \(Notbetreuung\) – kritische Infrastruktur](#)

[Erklärung zur Berechtigung zu einer Kinderbetreuung im Ausnahmefall \(Notbetreuung\) – Alleinerziehende](#)

[Erklärung zur Berechtigung zu einer Kinderbetreuung im Ausnahmefall \(Notbetreuung\) – Abschlusschüler/innen](#)

**Wichtig zu wissen:** Zwischenzeitlich wurde bekannt, dass einige Betreuungseinrichtungen mit dem Anspruch auf Notbetreuung sehr restriktiv umgehen und auch für MitarbeiterInnen aus Betrieben der kritischen Infrastruktur die Notbetreuung ablehnen. In diesen Fällen verbleibt es dann beim Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs.1a IfSG, s. unter 2.