



FAQ

KINDERBETREUUNG WÄHREND CORONA

Welche Freistellungsmöglichkeiten
bietet das neue Gesetz

Alle Infos auf einen Blick: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

IG METALL
Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Frauen- und Gleichstellungspolitik

FAQ INFEKTIONSSCHUTZGESETZ

Häufig gestellte Fragen

Wer hat einen Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Den Anspruch haben grundsätzlich Beschäftigte, die im Zuge der Corona- Krise wegen notwendig gewordener Kinderbetreuung nicht arbeiten können.

Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Kein Anspruch besteht bei Arbeitnehmer*innen, die Kurzarbeitergeld bekommen (zumindest für den Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben).

Wer darf von zu Hause aus arbeiten?

Ein allgemeiner Anspruch von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Die Themen Mobile Arbeit oder Homeoffice sollten Beschäftigte deshalb mit dem Arbeitgeber besprechen. Immer häufiger gibt es hier bereits Betriebsvereinbarungen. Gerade in der Corona-Zeit haben sich Betriebsräte und Arbeitgeber aber auch oft einfach nur darauf verständigt, Mobiles Arbeiten unbürokratisch und soweit wie möglich zu nutzen. Auch hier sollten sich Beschäftigte an ihren Betriebsrat wenden.

Aber Achtung: Der Gesetzgeber geht offenbar davon aus, dass sich eine adäquate Betreuung von kleineren Kindern mit der Arbeit von zu Hause aus verbinden lässt. Dies ist aus unserer Sicht falsch, und wir arbeiten daran, diese – im Übrigen nicht verbindliche – Rechtsauffassung zu revidieren.

Fest steht, dass Beschäftigte bei Mobiler Arbeit und Homeoffice einen **Entgeltanspruch** besitzen, so dass kein Verdienstausschlag vorliegt.

Soweit die Betreuung eines Kindes notwendig ist, sollte daher mit dem Arbeitgeber – **auch bei Mobiler Arbeit und Homeoffice** – eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen, die dann zu einem **Verdienstausschlag** führt, um eine **Entschädigung** auszulösen.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- ▶ Die Schule oder Kindertagesstätte des eigenen Kindes muss aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen worden sein und
- ▶ das Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben (d.h. dass das Kind höchstens elf Jahre alt ist) oder das Kind ist behindert und auf Hilfe angewiesen.

Die Gewerkschaften kritisieren die viel zu niedrig ange-setzte Altersgrenze. Unsere Forderung: Erhöhung der Altersgrenze im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes auf mindestens 14 Jahre.

- ▶ Bei mehreren Kindern ist das Jüngste ausschlaggebend, und
- ▶ das Kind muss in der Zeit der Schließung von Kita und Schule von der/dem Beschäftigten selbst zu Hause betreut werden, weil
- ▶ eine anderweitige zumutbare Betreuung nicht sichergestellt werden konnte.

Wann ist eine Betreuung im Homeoffice NICHT zumutbar?

Arbeit von zu Hause bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres, was vornehmlich Kinder im Kita- und Grundschulalter betrifft, ist aus Sicht der IG Metall unzumutbar. Um der Forderung nach Entschädigung Nachdruck zu verleihen, empfehlen wir unseren Mitgliedern deshalb mit ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass es sich bei Mobiler Arbeit und Homeoffice um eine **unzumutbare Betreuungssituation** für sie handelt.

Dazu findest Du auf der Startseite der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ein Formular unter www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de mit dem Du dem Arbeitgeber und den Behörden bestätigen kannst, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht.

Wann liegt eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit vor?

Der Kreis der Personen, der aufgrund anderweitiger zumutbarer Betreuungsmöglichkeiten von dem Recht auf Entschädigung ausgeschlossen ist, ist leider weit gefasst. Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein AN-Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kita oder der Schule besteht, auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder oder Verwandte die Betreuung wahrnehmen können, sofern diese in Bezug auf Infektionen keiner Risikogruppe angehören. Großeltern sind daher ausgeschlossen. Außerdem gehen wir davon aus, dass insbesondere während eingeschränkter Kontaktmöglichkeiten niemand verpflichtet ist, sein Kind in Obhut außerhalb des eigenen Haushaltes geben zu müssen.

Wer kann einen Antrag stellen?

Ansprechpartner der Arbeitnehmer*innen sind in erster Linie ihre Arbeitgeber. Wenn im Einzelfall der Arbeitgeber seiner Zahlungspflicht nicht nachkommt, kann sich der/die Arbeitnehmer*in auch unmittelbar an die zuständige kommunale Behörde wenden.

Besteht bei Kurzarbeit ein Recht auf Entschädigung?

Eltern, die in Kurzarbeit sind, haben kein Recht auf Entschädigung, zumindest nicht in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben.

Muss erst der Urlaub aufgebraucht werden, bevor ein Anspruch auf Entschädigung entsteht?

Nein. Arbeitnehmer*innen können nicht verpflichtet werden, ihren Jahresurlaub aufzubreuchen, jedoch muss der Resturlaub aus dem Vorjahr abgebaut sein. Ebenso muss zum Zeitpunkt des Antrages bereits geplanter und genehmigter Urlaub trotzdem genommen werden, bspw. in den Ferien.

Besteht ein Anspruch auf Entschädigung während der Schulferien?

Es besteht kein Anspruch, wenn die Kita oder Schule ohnehin in den Ferien geschlossen hätte.

In welcher Höhe und für welchen Zeitraum wird die Entschädigung gezahlt?

Gezahlt werden 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat) und 80 Prozent der Sozialabgaben des/der betreffenden Arbeitnehmer*in. Die Entschädigung wird für bis zu zehn Wochen gewährt. Wir gehen aber davon aus, dass die zehn Wochen nicht als Kalenderwochen zu verstehen sind, sondern die Anzahl der Arbeitstage auf insgesamt zehn Wochen hochgerechnet wird. Die Entschädigung könnte dann auch wochen- oder tageweise in Anspruch genommen werden.

Am 20.05.2020 wurde die Verlängerung des Anspruches auf Lohnersatzleistungen für Eltern von sechs Wochen auf zehn Wochen pro Elternteil erhöht. Alleinerziehende erhalten demnach 20 Wochen.

Ist eine Frist einzuhalten?

Das Infektionsschutzgesetz sieht keine Frist vor. Das Gesetz gilt bis 31.12.2020.



Wie können Beschäftigte einen Antrag auf Entschädigung stellen?

In **Sachsen-Anhalt** können Beschäftigte den Antrag auf Verdienstaufschlag online ausfüllen: www.ifsg-online.de/antrag-schul-und-kita-schliessung.html

Auch das **Land Niedersachsen** bietet eine Antragsstellung für Beschäftigte an: www.niedersachsen.de/Coronavirus/hinweise-fur-berufstatige-185673.html
Insofern hier online noch keine automatische Weiterleitung des ausgefüllten Antrages an die zuständige Behörde erfolgt, muss der Antrag auf dem Postweg an den **Fachbereich Gesundheit der jeweiligen Kommune** (Landkreis, Stadt, Region) geschickt werden, z.B. Stadt Musterhausen, Fachbereich Gesundheit, Str., PLZ, Ort.

Vor allem aber MUSS der Antrag an den Arbeitgeber und sollte zur Sicherheit auch an den Betriebsrat geschickt werden.

Von wem bekomme ich mein Geld?

Der Arbeitgeber zahlt die Entschädigung für bis zu 10 Wochen (Alleinerziehende: 20 Wochen) an die Arbeitnehmer*innen aus. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber später von der zuständigen Behörde erstattet.

Muss die Erstattung des Verdienstaufschlages versteuert werden?

Nein, der Verdienstaufschlag ist steuerfrei und muss entsprechend bei der Lohnsteuermeldung berücksichtigt werden.

Haben „Minijobber“ (450-€-Job) Anspruch auf Entschädigungsleistung?

Ja, denn sie beziehen Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes.

Gibt es einen Anspruch bei Aufnahme eines Pflegekindestes?

Ja, wenn das Kind in Vollzeitpflege bei Pflegeeltern ist, bezieht sich die Entschädigung auf die Pflegeeltern.

Die IG Metall setzt sich für gute Tarifverträge und verbesserte gesetzliche Regelungen ein, da der Zugang zu Entschädigungen aus dem Infektionsschutzgesetz für Eltern immer noch unzureichend ist. Das Arbeiten von zu Hause und eine Kinderbetreuung bringt viele Eltern aktuell an ihre Grenzen. 67 Prozent Entschädigung sind vor allem für Geringverdiener*innen nicht ausreichend.

Werde auch Du Mitglied, um unsere Forderungen zu unterstützen: www.igmetall.de/beitreten

Denn gemeinsam kann man mehr erreichen. Die IG Metall ist handlungsfähig, gerade auch in schwierigen Zeiten. Gerne beraten wir Dich in arbeitsrechtlichen Fragen und wenn es um die Kinderbetreuung in Corona-Zeiten geht.

Kontakt

IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Postkamp 12, 30159 Hannover, Telefon 0511 / 16406-0, kontakt@igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de