



**Informationen zum geplanten Entschädigungsanspruch im Fall von Kita- oder
Schulschließungen im Infektionsschutzgesetz**

**hier: Vorrang des Urlaubsanspruches von Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmern**

Auf Initiative des BMAS soll im Rahmen der Änderungen des Infektionsschutzgesetzes ein Entschädigungsanspruch für Eltern in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens, maximal 2.016 Euro monatlich, für die Dauer von bis zu sechs Wochen vorgesehen werden. Ziel ist die Abmilderung von Verdienstauffällen, die Eltern mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr erfahren, wenn sie ihre Kinder aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Kitas oder Schulen selbst betreuen und daher ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können. Die Regelung soll bis Ende des Jahres befristet werden.

Müssen Arbeitnehmer ihren Jahresarholungsurlaub in Anspruch nehmen, bevor sie den geplanten Entschädigungsanspruch geltend machen können?

Grundsätzlich soll gelten, dass Arbeitnehmer alles ihnen Zumutbare unternehmen, um die Kinderbetreuung während der behördlich angeordneten Kita- oder Schulschließungen sicherzustellen. Dazu gehört z. B. auch der Abbau von eventuell vorhandenen Zeitguthaben oder Überstunden im Arbeitszeitkonto, soweit dies zumutbar ist.

Urlaub für Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nach den Grundsätzen des § 7 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz festgelegt. Der Arbeitgeber ist auch befugt, für das Unternehmen oder für einzelne Abteilungen Betriebsferien unter Anrechnung der Urlaubsansprüche anzuordnen. Ordnet der Arbeitgeber zum Beispiel während der Kita- oder Schulschließung Betriebsferien an, haben betroffene Arbeitnehmer bezahlten Urlaub und ihnen entsteht kein Verdienstauffall.

Ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer während der Kita- oder Schulschließung Erholungsurlaub von sich aus in Anspruch nehmen müssen, ist eine Frage der Zumutbarkeit. So dürfte es in der Regel zumutbar sein, den Urlaub aus dem Vorjahr zur Sicherstellung der Kinderbetreuung während der Kita- oder Schulschließung einzusetzen. Auch bereits vorab

verplanter Urlaub, der sowieso während des Zeitraums der Kita- der Schulschließung in Anspruch genommen werden sollte, müsste verbraucht werden. Arbeitnehmer können dagegen nicht verpflichtet werden, ihren gesamten Jahresurlaub für das laufende Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, bevor sie den Entschädigungsanspruch geltend machen können.

Bei der Entschädigungsregelung wegen Kinderbetreuung handelt es sich - wie auch bei den Regelungen zum Kurzarbeitergeld (§§ 96 ff. SGB III) - um eine staatliche Auffangleistung. Beim KuG wird gegenwärtig in dieser Situation so verfahren, dass der Urlaub des Vorjahres eingesetzt werden muss, der des laufenden Jahres jedoch nicht. Die Nachrangigkeitsausführungen in der Begründung zu § 56 Absatz 1a IfSG sind nach Auffassung des BMAS daran angelehnt. Sie zielen auf einen sachgerechten Ausgleich der Interessen aller Beteiligten.