

## Kita- und Schulschließungen: Das müssen Unternehmen jetzt beachten

### Eine Handreichung des Bundesverbandes der Personalmanager

#### 1. Erkrankung des Kindes

- Sollte das Kind erkranken und gibt es keine andere Betreuungsmöglichkeit, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich über einen Zeitraum von fünf Tagen hinaus keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung ggü. dem Arbeitgeber, wenn er wegen der Krankheit der Arbeit fernbleibt. Sein Vergütungsanspruch richtet sich gegen die gesetzliche oder private Krankenkasse, für Letztere soweit dieser Sachverhalt mitversichert ist. Abweichungen auch hinsichtlich des Vergütungsanspruchs gegen den Arbeitgeber von bis zu fünf Tagen können sich durch arbeitsvertragliche Regelungen oder kollektive Regelungen ergeben. Es ist zu prüfen, ob der Vergütungsanspruch nach § 616 BBGB für eine kurzfristige unverschuldete Abwesenheit durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist.

#### 2. Behördliche angeordnete Quarantäne des Kindes

- Sollte ein betreuungsbedürftiges Kind unter Quarantäne gestellt werden, besteht ein Anspruch auf Zahlung der Vergütung gegen den Arbeitgeber. Wie in Ziffer 1 beschrieben, kann ein auf fünf Tage begrenzter Anspruch gegen den Arbeitgeber bestehen.
- Sollten (was in der Regel der Fall sein wird), auch die Eltern unter Quarantäne gestellt werden, greift für Eltern das Infektionsschutzgesetz, nach dem der Arbeitgeber zunächst für bis zu sechs Wochen weiter ein Entgelt zu zahlen hat. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber informiert und ihm die Anordnung über die Quarantäne übersandt hat. Der Arbeitgeber kann die Erstattung der bezahlten Beträge bei der zuständigen Behörde beantragen.

#### 3. Schließen von Kita und Schule

- Sollten Schulen und Kitas geschlossen werden und eine Betreuung des Nachwuchses erforderlich sein, müssen Eltern alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, ihr Kind anderweitig betreuen zu lassen.
- Gelingt das nicht, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren und braucht nicht im Betrieb zu erscheinen, wenn er nur dort seine Tätigkeit verrichten kann. Ist die Ausübung der Tätigkeit vom Home-Office aus möglich, kann der Arbeitnehmer von zuhause seine Tätigkeit fortsetzen.
- Muss der Arbeitnehmer in einem solchen Fall zuhause bleiben, hat er allenfalls einen Vergütungsanspruch von bis zu fünf Tagen. Auch insoweit gilt das oben unter Ziffer 1 Beschriebene.
- Der BPM empfiehlt Unternehmen und Beschäftigten, sich in solchen Fällen offen auszutauschen und pragmatische Lösungen wie Home-Office, flexible Arbeitszeitmodelle, Abbau von Urlaub und die Entnahme von Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten zu prüfen.