

Welche arbeitsrechtlichen Regeln gelten aktuell?

Wenn Kitas und Schulen geschlossen sind und Sie Ihr Kind betreuen

Auch wenn Kitas und Schulen grundsätzlich in Betrieb sind – zumindest wenn kein umfassender Lockdown verhängt wurde –, kommt es bei Infektionen immer wieder zu Unterrichtsausfall, Quarantänesituationen oder Homeschooling. Für berufstätige Eltern ergeben sich dadurch fortlaufend Probleme, da sie gezwungen sind, ihre Kinder zu Hause zu betreuen. Für einen vorübergehenden Zeitraum – man geht von ca. 5 Tagen aus – und wenn der Anspruch im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen ist – erhalten Eltern als betroffene Arbeitnehmer in diesem Fall weiterhin ihr Gehalt, auch wenn sie nicht arbeiten.

Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass

- ✓ eine Beaufsichtigung oder Betreuung des Kindes geboten ist (weil das Kind jünger als 12 Jahre alt ist) und
- ✓ eine andere, geeignete Aufsichtsperson nicht zur Verfügung steht.

Das bedeutet gleichzeitig, dass ältere Kinder (wenn sie das zwölfte Lebensjahr vollendet haben), die gesund sind und über ein entsprechendes Verantwortungsbewusstsein verfügen, allein zu Hause gelassen werden können. Für jüngere Kinder ist – wenn möglich – eine andere Betreuungsmöglichkeit zu finden.

Das ist unter diesen Umständen gar nicht so einfach, denn: Die Großeltern bleiben außen vor, da sie in aller Regel einer Risikogruppe angehören. Womöglich gibt es auch aktuelle Kontaktbeschränkungen, so dass Personen aus anderen Haushalten für die Betreuung genauso wenig infrage kommen.

Aus diesem Grund gibt es die Notbetreuung. Sie wird in der Regel für Kinder ab dem Kita-Alter bis zur sechsten Klasse angeboten, deren Eltern dringend an ihrem Arbeitsplatz gebraucht werden. Die Details sind in den Bundesländern unterschiedlich geregelt.



Eltern entscheiden eigenverantwortlich

Es kommt nicht mehr darauf an, ob der Beruf der Eltern systemrelevant ist oder eine Bescheinigung des Arbeitgebers vorgelegt wird. Im Vergleich zum ersten Lockdown ist nun in erster Linie die Eigenverantwortung der Eltern gefragt, ob sie die Notbetreuung nutzen wollen. Einige Bundesländer haben weitere Voraussetzungen formuliert, die für die Inanspruchnahme der Notbetreuung vorliegen müssen. In die Notbetreuung können z. B. in Bayern Kinder gehen,

- die während der Arbeitszeit der Eltern nicht anderweitig betreut werden können. Das setzt auch voraus, dass es keine nahen Verwandten oder Freunde gibt, die einspringen können. Das bayerische Sozialministerium mahnt aber: Die Notbetreuung sollten nur die Eltern nutzen, die sonst gar nicht arbeiten könnten.
- deren Betreuung zur Sicherstellung des Kindeswohls von den zuständigen Jugendämtern angeordnet worden ist.
- deren Eltern Anspruch auf Hilfen zur Erziehung nach den §§ 27 ff. SGB VIII haben.
- die eine Behinderung haben oder von wesentlicher Behinderung bedroht sind.

Wann Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen der Betreuung Ihres Kindes haben

Die gesetzliche Grundlage für die Freistellung und Entgeltfortzahlung für ca. 5 bis 10 Tage ist in § 616 BGB geregelt. Diese Regelung kann aber in Arbeits- oder Tarifverträgen ausgeschlossen werden. Ist das der Fall, ist der Arbeitgeber von vornherein von der Lohnfortzahlung befreit, eine Freistellung muss er aber gewähren. Einen Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld haben Sie zumindest in den Fällen nicht, in denen Ihr Kind nicht krank ist, sondern aufgrund der Kita- oder Schulschließung bzw. wegen einer Quarantänesituation zu Hause betreut werden muss.

Sollten Sie im Homeoffice arbeiten können – was vermutlich nur auf die wenigsten MFAs und ZFAs zutreffen dürfte –, werden Sie als Eltern in besonderem Maße belastet, da Sie dann Ihre Arbeit zu erledigen haben und gleichzeitig Ihr Kind oder Ihre Kinder betreuen sollen. Besprechen Sie diese Situation mit Ihrer Praxisleitung, um möglichst eine tragbare Lösung für alle Beteiligten zu finden. Vielleicht besteht die Möglichkeit für Sie, zunächst Überstunden abzubauen oder bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.

Häufig wurden solche Lösungen aber schon im Frühjahr 2020 ausgereizt, so dass Sie jetzt vielleicht gar keine Überstunden mehr haben und Ihr Arbeitgeber nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch keine Zahlungen mehr leisten muss. Der Bund hat für diese Eltern einen Entschädigungsanspruch für Verdienstausfälle bei behördlicher Schließung von Schulen, Kitas und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen geschaffen. Gemäß § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz haben erwerbstätige Personen, die ihr Kind selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen unter den folgenden Voraussetzungen einen Entschädigungsanspruch:

- ✓ Der Verdienstausfall beruht darauf, dass Sie infolge der Schließung (Ferienzeiten sind ausgenommen) einer Kita, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen Ihre betreuungs-, beaufsichtigungs- oder pflegebedürftigen Kinder selbst betreuen müssen.
- ✓ Es gilt dasselbe, wenn die Einrichtung zwar geöffnet ist, Ihr Kind aber in Quarantäne muss.
- ✓ Es steht Ihnen keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung (Nachbarn, Freunde, Notbetreuung usw.).
- ✓ Ein Kind ist dann betreuungsbedürftig, wenn es das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wenn es sich um ein Kind mit Behinderungen handelt, das auf Hilfe angewiesen ist. Für ein hilfebedürftiges Kind mit Behinderungen gilt keine Altersgrenze. Der Entschädigungsanspruch besteht grundsätzlich dann auch bei volljährigen Kindern.

Übrigens: Auch Minijobber erhalten die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG.

Sind die Voraussetzungen für den Entschädigungsanspruch erfüllt, beträgt die Entschädigung 67 % Ihres entstandenen Verdienstausfalls, höchstens jedoch 2.016 Euro monatlich für einen vollen Monat. Die Entschädigung wird für einen Zeitraum von längstens 10 Wochen gewährt. Handelt es sich um Alleinerziehende, wird die Entschädigung für maximal 20 Wochen gezahlt. Der Entschädigungszeitraum muss nicht an einem Stück zusammenhängen.



Ihre Sozialversicherungsbeiträge werden weiterhin abgeführt

Weitere Informationen zur Antragsstellung finden Sie unter www.ifsg-online.de

Wenn Sie eine solche Entschädigung erhalten, besteht Ihr Versicherungsschutz in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung fort. Dafür ist zunächst Ihr Arbeitgeber zuständig, der auf der Basis von 80 % des Arbeitsentgelts die Sozialversicherungsbeiträge berechnet und abführt. Der Arbeitgeber kann sich diese Beiträge erstatten lassen.

Anspruch auf die Entschädigung haben Sie für maximal 10 bzw. 20 Wochen durch den Arbeitgeber, der sich dann diese Zahlungen bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde erstatten lassen kann.

Wichtig zu wissen: Rückwirkend ab 05.01.2021 und für das Jahr 2021 wurden die Kinderkrankentage verdoppelt, also auf maximal 20 Tage je Elternteil und Jahr oder 40 Tage für Alleinerziehende. Um Kinderkrankengeld von der Krankenkasse zu erhalten, müssen Arbeitnehmer normalerweise ein ärztliches Attest an ihre Krankenkasse schicken, um nachzuweisen, dass ihr Kind Betreuung benötigt, weil es krank ist.

Das „neue“ Kinderkrankengeld soll aber aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten zu Hause und geschlossener Schulen oder Kitas gezahlt werden und nicht, weil das Kind krank ist. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht also nicht mehr nur, wenn das eigene Kind krank ist, sondern auch, wenn die Kinderbetreuung aus einem anderen Grund zu Hause erforderlich wird. Etwa weil die Schule, die Kita oder auch die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen pandemiebedingt geschlossen ist oder einzelne Klassen oder Kitagruppen in Quarantäne sind.



Anspruch auf das neue Kinderkrankengeld

Einen Anspruch auf dieses besondere Kinderkrankengeld haben Eltern ausdrücklich auch dann, wenn die Einrichtung zwar noch offen ist (es also eine Notbetreuung gibt), die Behörden aber die Präsenzpflicht ausgesetzt haben oder die Eltern aufgefordert sind, ihre Kinder pandemiebedingt möglichst zu Hause zu betreuen.

Anspruchsberechtigt sind nur gesetzlich versicherte, berufstätige Eltern, deren Kind unter 12 Jahre alt ist. Bei Kindern, die eine Behinderung haben, geht der Anspruch auch über das 12. Lebensjahr hinaus. Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Home-Office erbracht werden könnte. Privatversicherte und beihilfeberechtigte Eltern müssen ihren Anspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld steigt von 10 Tagen pro Elternteil und Kind auf 20 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 40 Tage. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 20 auf nun 40 Tage. Elternpaare oder Alleinerziehende mit zwei Kindern haben Anspruch auf maximal 80 Kinderkrankentage. Bei weiteren Kindern erhöht sich der Anspruch noch einmal um zehn Tage auf dann maximal 90 Tage. Weitere Kinder wirken sich nicht auf die Höhe des Anspruchs aus.

Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung. Eltern beantragen das Kinderkrankengeld bei ihren Krankenkassen und weisen auf geeignete Weise nach, dass die Einrichtung geschlossen ist oder nicht besucht wird. Die Arztpraxen sind damit außen vor. Eine ärztliche Bescheinigung ist weiterhin immer nur dann erforderlich, wenn ein Kind krank ist. Ob und welche Nachweise die Eltern dem Arbeitgeber vorlegen müssen, obliegt der Entscheidung des jeweiligen Arbeitgebers.



Das sollten Sie wissen

Wer Kinderkrankengeld in Anspruch nimmt, kann keinen Anspruch nach § 56 IfSG geltend machen.

Wann greift die Entgeltfortzahlung bei Quarantäne?

Anders sieht es im Quarantänefall aus, also dann, wenn Sie sich in Quarantäne begeben müssen, ohne dass eine Kinderbetreuung erforderlich ist.

Wird eine Quarantäne behördlich (z. B. durch Ihr Gesundheitsamt) angeordnet, heißt das noch nicht, dass Sie arbeitsunfähig sind. Bleiben Sie während der Quarantäne gesund, scheidet eine Krankmeldung, die zu einer sechswöchigen Entgeltfortzahlung durch Ihren Arbeitgeber führen würde, also aus. Unproblematisch sind die Quarantänefälle, in denen Sie Ihre Arbeitsleistung im Homeoffice erbringen können. Denn wer im Homeoffice weiterarbeitet, behält seinen Vergütungsanspruch.

Ist das nicht möglich, muss der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten, da der Mitarbeiter nicht krank im Sinne des § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes ist. Es kommen dann aber gegenüber dem Staat Entschädigungsansprüche wegen eines Verdienstaustausfalls nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) oder eventuell gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch aus § 616 BGB in Betracht.

Anspruch nach § 616 BGB

Wer aufgrund des IfSG unter Quarantäne gestellt wird oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurde und einen Verdienstaustausfall erleidet, ohne krank zu sein, hat nach § 616 BGB einen Lohnfortzahlungsanspruch, weil er vorübergehend an der Arbeitsleistung gehindert ist. Voraussetzung ist aber, dass § 616 BGB nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

§ 616 BGB setzt voraus, dass „der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist“. Eine behördlich angeordnete Quarantäne stellt einen solchen Hinderungsgrund dar. Allerdings greift diese Fortzahlung durch den Arbeitgeber in aller Regel nur für bis zu ca. 5 Tage. Dauert die Quarantäne länger an (in aller Regel dauert sie nach derzeitigen Erkenntnissen ca. 10 Tage), handelt es sich nicht mehr um eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 616 BGB für ca. 5 Tage, dann zahlt der Arbeitgeber das Gehalt weiter. Einen Anspruch nach § 56 IfSG gibt es für diese Zeit nicht.

Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG

Besteht kein Anspruch aus § 616 BGB oder sind bereits 5 Tage vergangen und der Anspruch aus § 616 BGB ist erschöpft, können Sie gegebenenfalls eine Entschädigung nach § 56 IfSG beanspruchen. Arbeitnehmer, die – ohne erkrankt zu sein – durch eine behördliche Maßnahme (nicht nur eine Empfehlung) in Quarantäne verwiesen werden, haben nach § 56 Abs. 1 IfSG einen Entschädigungsanspruch gegenüber ihrem Bundesland. Dieser Entschädigungsanspruch wird vom Arbeitgeber ausgezahlt. Der Arbeitgeber selbst muss dann innerhalb einer Frist von 12 Monaten die Erstattung bei seinem zuständigen Bundesland beantragen, um das vorgestreckte Geld zurückzuerhalten. Bei einer längeren Quarantäne wird nach Ablauf der 6 Wochen der Verdienstaustausfall in Höhe des Krankengeldes gewährt. Letzteres wird aber nur in Ausnahmefällen zum Tragen kommen.



Vorsicht: Urlaub in einem Risikogebiet

Wenn Sie als Arbeitnehmerin in einem Risikogebiet Urlaub gemacht haben, können Sie nicht ohne Weiteres an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Aufgrund der geltenden Quarantänevorschriften sind Sie verpflichtet, sich bei Ihrem zuständigen Gesundheitsamt zu melden und 2 Wochen in häuslicher Quarantäne zu bleiben. Grundsätzlich geht es Ihren Arbeitgeber zwar nichts an, wo und mit wem seine Mitarbeiter ihren Urlaub verbringen. Um einem Ansteckungsrisiko vorzubeugen, muss ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aber mitteilen, ob er sich in den letzten 10 Tagen in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten hat oder Kontakt zu jemandem hatte, der unter Infektionsverdacht steht

oder infiziert ist. Ohne einen Nachweis, dass Sie aktuell nicht infiziert sind, müssen Sie sich nach Ihrer Rückkehr aus einem Risikogebiet für einen Zeitraum von 10 Tagen in häusliche Quarantäne begeben.

Reisen Arbeitnehmer wissentlich in ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen. Als Folge eines solchen Verhaltens seitens des Arbeitnehmers entsteht eine vorübergehende Verhinderung der Erbringung der Arbeitsleistung gemäß § 616 BGB, die der Arbeitnehmer durch sein Verhalten verschuldet hat. Dementsprechend steht Arbeitnehmern in einem solchen Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB zu.

Ebenso ist eine Verdienstauffallentschädigung nach dem IfSG ausgeschlossen. In § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG wurde durch eine Gesetzesänderung, die am 19.11.2020 in Kraft getreten ist, ausdrücklich geregelt, dass kein Entschädigungsanspruch besteht, wenn eine Quarantäne durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätte vermieden werden können. Eine Entschädigung aus öffentlichen Mitteln für diejenigen, die in solchen Fällen trotzdem reisen, sei unbillig, so der Gesetzgeber. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn sich die Reise nicht vermeiden ließ. An die Vermeidbarkeit sind jedoch nach dem Willen des Gesetzgebers hohe Anforderungen zu stellen. So sind nur besondere Umstände, wie etwa die Geburt oder das Ableben des eigenen Kindes oder das Ableben der Eltern oder Großeltern als geeignete Gründe für eine Unvermeidbarkeit anerkannt.

Für den Fall, dass das vom Arbeitnehmer bereiste Urlaubsland erst nach dem Antritt seiner Reise aufgrund steigender Infektionszahlen (erneut) zum Risikogebiet erklärt wird, hat er mit seiner Reise nicht schuldhaft gehandelt und hätte für einen vorübergehenden Zeitraum einen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB. Hier greift jedoch vor allem § 56 IfSG, nach welchem der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch für die Zeit der Quarantäne hat. In der Praxis leistet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung und kann sich diese Zahlungen von der zuständigen Behörde erstatten lassen (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Wenn Sie sich krankmelden müssen

Wer an leichten Atemwegserkrankungen leidet, kann auch im Jahr 2021 telefonisch bis zu 7 Tage krankgeschrieben werden. Das wissen Sie als MFA oder ZFA ohnehin. Ebenfalls kann Ihnen Ihr Hausarzt eine Folgebescheinigung Ihrer Arbeitsunfähigkeit für weitere 7 Kalendertage telefonisch ausstellen. Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Diese Regelung gilt vorerst bis zum 31.3.2021. Auf diese Weise soll eine Reduzierung von direkten Arzt-Patienten-Kontakten erreicht werden, um das potenzielle Infektionsrisiko zu senken und Arztpraxen zu entlasten.

Welchen Urlaubsanspruch Sie haben

Im Berufsalltag stellen sich gerade auch bezüglich der Urlaubsansprüche viele Fragen. Darf der Arbeitgeber bereits genehmigten Urlaub wieder streichen? Kann ich in den „Zwangsurlaub“ geschickt werden? Und was gilt für den Urlaub bei Kurzarbeit?

Arbeitnehmer können darüber entscheiden, wann und wie lange sie Urlaub in Anspruch nehmen, wenn dabei das Bundesurlaubsgesetz und die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen berücksichtigt werden. Die Anordnung von „Zwangsurlaub“, was arbeitsrechtlich den Betriebsferien entspricht, ist aber nur bei dringenden betrieblichen Belangen gerechtfertigt. Diese liegen nicht bei jeder Art von Unternehmenskrise vor. Ein Umsatzrückgang oder Auslastungsprobleme führen noch nicht dazu, dass der Arbeitgeber Urlaub anordnen darf.

2 Fünftel des Jahresurlaubs müssen Ihnen so oder so zur freien Verfügung bleiben. Schließt Ihr Chef seine Praxis freiwillig oder fährt er nur die Leistung herunter, dann ist Zwangsurlaub keine Option. Viele Arzt- und Zahnarztpraxen machen während der Sommerferien Betriebsferien. Sollte Ihre Praxis solche Betriebsferien planen, muss im Falle von coronabedingten Betriebsferien sichergestellt sein, dass 2 Fünftel Ihres Urlaubs zu Ihrer freien Verfügung bleiben. Deshalb müssen die Betriebsferien im Sommer gegebenenfalls aufgehoben oder zumindest verkürzt werden.



Finden Sie gemeinsam eine einvernehmliche Lösung für alle

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind in der Krisensituation gut beraten, gemeinsam einvernehmliche Lösungen zu entwickeln. Entsprechende Gespräche, Erläuterungen und auch Auseinandersetzungen führen auf beiden Seiten zu mehr Verständnis für die Situation des anderen und machen Kompromisse möglich.

Einen Anspruch auf Urlaub zur Kinderbetreuung oder auf unbezahlten Urlaub haben Sie nicht. Auch hier bietet es sich deshalb an, gemeinsam eine Lösung zu finden.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann Ihr Arbeitgeber Urlaub auch verweigern, also eine Urlaubssperre verhängen. Im Zusammenhang mit Corona heißt das: Sind zu viele Kolleginnen erkrankt oder in behördlich angeordneter Quarantäne, so dass die Praxisabläufe nicht mehr gesichert sind, kann die Praxisleitung eine vorübergehende Urlaubssperre verhängen.

Wenn Sie von Kurzarbeit betroffen sind

Stellt Ihre Praxisleitung auf Kurzarbeit um, werden Sie weniger Stunden als in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt arbeiten. Das kann das gesamte Praxisteam betreffen oder auch nur einen Teil der Kolleginnen und Kollegen. Neben der Reduzierung der Arbeitszeit ist auch die so genannte „Kurzarbeit Null“ möglich. Die kommt dann zum Tragen, wenn gar nicht mehr gearbeitet wird.

Gründe für Kurzarbeit können ein erheblicher Arbeitsausfall sein, aber auch wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis (so wie jetzt die Pandemie). Voraussetzung der Kurzarbeit ist, dass in absehbarer Zeit die Praxis wieder zur normalen Arbeitszeit zurückkehren muss.

Wegen der Corona-Pandemie hat die Bundesregierung den Zugang zur Kurzarbeit vereinfacht. Kurzarbeitergeld kann aufgrund einer derzeit befristeten Regelung bis 31.12.2021 schon gezahlt werden, wenn 10 % der Beschäftigten in einer Praxis von einem Entgeltausfall von mindestens 10 % betroffen sind. Außerdem erstattet die Arbeitsagentur vollständig die Sozialversicherungsbeiträge, für die der Arbeitgeber vorher aufzukommen hatte.

Aufgrund der reduzierten Arbeitszeit während der Kurzarbeit verringert sich auch Ihr Lohnanspruch. Deshalb zahlt die Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld. Das heißt: Der Staat stockt die Lohnzahlung des Arbeitgebers auf, so dass der Verdienstaufschlag während der Kurzarbeit verringert wird. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der Differenz zwischen dem Lohn ohne Kurzarbeit und dem Lohn während der Kurzarbeit. Arbeitnehmer ohne Kinder haben Anspruch auf 60 % dieser Differenz. Beschäftigte mit Kindern erhalten 67 % der Differenz.



Erhöhung des Kurzarbeitergelds

Auch hier wurde der Gesetzgeber coronabedingt aktiv und erhöhte das Kurzarbeitergeld. Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes erfolgt gestaffelt. Von der Erhöhung profitieren sollen Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit um mindestens 50 % reduziert wird. Ab dem vierten Monat

der Kurzarbeit erhalten sie 70 % bzw. 77 % (mit Kind) Kurzarbeitergeld. Ab dem siebten Monat des Bezugs erfolgt eine Erhöhung auf 80 % bzw. 87 % (mit Kind).

Diese Regel gilt zunächst bis 31.12.2021 für alle, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist. Die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wurde von regulär 12 auf bis zu 24 Monate erweitert. Das gilt für alle Betriebe, die bis zum 31.12.2020 Kurzarbeit eingeführt hatten.

Übrigens: Minijobber oder beschäftigte Rentner haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Aufgrund der aktuellen Lage haben viele Unternehmen Kurzarbeit angemeldet. Gleichzeitig nehmen viele Arbeitnehmer aufgrund des zweiten Shutdowns Urlaub – sei es aufgrund mangelnden Arbeitsvolumens oder zur Betreuung ihrer Kinder, weil Kitas und Schulen geschlossen sind. Grundsätzlich können Sie Urlaub auch während der Kurzarbeit nehmen. Dieser Urlaub wird dann von Ihrem Arbeitgeber mit dem üblichen Urlaubsentgelt vergütet, so dass finanzielle Einbußen zunächst vermieden werden können. Die Frage ist aber, ob ein Arbeitgeber zur Vermeidung oder zum Hinauszögern der Kurzarbeit von Ihnen verlangen kann, dass Sie zunächst Urlaub nehmen.

Es gilt: Urlaub aus dem aktuellen Kalenderjahr bleibt unberücksichtigt. Resturlaub aus dem vergangenen Jahr muss zunächst abgebaut werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat aufgrund der Corona-Pandemie bis zum 31.12.2020 nicht verlangt, dass Arbeitnehmer ihren Erholungsurlaub aus dem laufenden Jahr einsetzen, um Kurzarbeit zu vermeiden. Dasselbe gilt jetzt für das Jahr 2021. Man wollte die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer mit Kindern in der aktuellen Situation besonders schützen. Eltern sollen ihre Urlaubstage beispielsweise nutzen können, um die Betreuung ihrer Kinder auch während der Schließung oder der reduzierten Öffnung von Kitas oder Schulen zu gewährleisten.



Verkürzung des Urlaubsanspruchs infolge Kurzarbeit?

Kurzarbeit kann dazu führen, dass sich Ihr Jahresurlaub verkürzt. Für die Dauer der Kurzarbeit in der Praxis gilt für Ihren Urlaubsanspruch: Urlaub darf zeitlich entsprechend der Arbeitszeit gekürzt werden. Wird also weniger oder gar keine Arbeit geleistet, verringert sich auch Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub zeitlich entsprechend.

Diese Erkenntnis beruht auf einem EuGH-Urteil. Ob sich nach deutschem Recht Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit automatisch verringern oder ob eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung erforderlich ist, ist noch ungeklärt. Daher sollten Regelungen über die Kurzarbeit die anteilige Reduzierung oder den Wegfall von Urlaubsansprüchen bei „Kurzarbeit Null“ ausdrücklich vorsehen.