

## Familien-Soforthilfen

### Notwendige Nachbesserungen/Änderungen der Entschädigungszahlung für Sorgeberechtigte, die von der Schul- und Kitaschließung betroffen sind sowie für andere vergleichbare Beschäftigte (§§ 56 IfSG)

Die Regelung der Verdienstauffallentschädigung (§ 56 Abs. 1a, Abs. 2 iVm § 57 Abs. 6 IfSG) sieht nach wie vor eine Entschädigungszahlung für nur „längstens sechs Wochen“ vor. Da die Kita- bzw. Schulschließungen über die Osterferien hinaus verlängert wurden, fehlt in dem Gesetzentwurf u.a. eine Regelung, die **zwingend die notwendige Verlängerung der Verdienstauffallentschädigung für die gesamte Dauer der behördlich angeordneten Schließungen, also ohne Begrenzung auf eine bestimmte Wochenzahl** vorsieht.

Aufgrund der andauernden Schul- und Kitaschließungen muss zudem die Frage der Freistellung im Arbeitsverhältnis geregelt werden. Denn alleine die Tatsache, dass Sorgeberechtigte auf eine Entschädigungszahlung zurückgreifen können, befreit sie nicht automatisch von der Pflicht zur Arbeitsleistung im Arbeitsverhältnis – hier sind Konflikte vorprogrammiert. Ob eine Arbeitsleistung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist und die Arbeitsleistung gemäß § 275 Absatz 3 BGB verweigert werden kann, hängt von einer Interessenabwägung, die in der Praxis zu großer Unsicherheit und Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber führen kann. Diese Unsicherheit darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen. **Notwendig ist daher eine Regelung eines eigenständigen Freistellungsanspruchs für die von Schließung von Betreuungseinrichtungen betroffen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im IfSG**, zusätzlich zu dem bereits bestehenden Entschädigungsanspruch. Dabei gilt es zu beachten, dass auch eine stunden- oder tageweise Freistellung ermöglicht werden muss, um u.a. eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen. Ein entsprechender Freistellungsanspruch muss auch für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung geschaffen werden, wenn die Betreuungsmöglichkeiten für deren pflegebedürftige Angehörige aufgrund der Coronakrise vorübergehend wegfallen. Die Rechtswegzuweisung für diesen Freistellungsanspruch zu den Arbeitsgerichten ist klarzustellen.

Zudem muss sichergestellt werden, dass diejenigen, die aufgrund des Wegfalls der Betreuungsmöglichkeiten die Freistellung in Anspruch nehmen, vor Entlassungen aufgrund der Inanspruchnahme dieser Freistellung geschützt werden. **Hier muss entsprechender Sonderkündigungsschutz geschaffen werden.**

**Der DGB fordert zudem weitere notwendige Nachbesserungen der bereits bestehenden Entschädigungsregelung**, die bereits mehrfach adressiert worden sind, zum einen hinsichtlich der Höhe der Entschädigungszahlung, aber auch hinsichtlich ihres Adressatenkreises etc.

Konkret sind über die eingangs genannten Ergänzungen/Änderungen, folgende weitere Änderungen hinsichtlich der in § 56 Infektionsschutzgesetz geregelten Verdienstauffallentschädigung nötig:

- **Die Entschädigungshöhe** von 67 % des ausgefallenen Nettoverdienstes **auf mindestens 80 %** anzuheben, ohne monatliche Deckelung des Verdienstes.
- Der Kreis der Berechtigten ist auf **Eltern von Kindern bis zum 14. Lebensjahr** anzuheben.
- Ausdrücklich klarzustellen ist, dass der Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahres nicht verbraucht werden muss, bevor die Entschädigung geltend gemacht werden kann.
- Die zumutbaren **Betreuungsmöglichkeiten sind auf die Personen im selben Haushalt zu begrenzen**. Eltern im home office können nur dann als zumutbare Betreuung gelten, wenn das zu betreuende Kind zumindest das 10. Lebensjahr erreicht hatte.

- Zu regeln ist, dass die **Entschädigungszahlung direkt und unbürokratisch durch die Beschäftigten direkt gegenüber der zuständigen Behörde geltend gemacht werden kann**, wenn der Arbeitgeber die Vorschusszahlung verweigert.

**Zu schaffen sind zudem Verdienstauffallregelungen für folgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:**

- **die als pflegende Angehörige** von der Schließung von Tagespflege- und Betreuungseinrichtungen betroffen sind;
- **die aufgrund der behördlich angeordneten Schließung ihrer Betriebe** von ihren Arbeitgebern nicht mehr beschäftigt werden, aber keinen Anspruch auf Annahme-verzugslohn oder Kurzarbeitergeld haben;
- **die als Grenzgänger** die aufgrund der Beschränkungen am Wohnort an der Aus-übung ihrer Arbeit in Deutschland gehindert sind.