



Kinderbetreuung ermöglichen

im Covid-Herbst

Covid-19 ist eine große Belastung für arbeitende Eltern: Aufgrund der Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen ist die Kinderbetreuung eine große Herausforderung. Folgende Möglichkeiten haben Eltern rechtlich, wenn ein dringend notwendiger Betreuungsbedarf besteht:

Pflegefreistellung: Arbeitende Eltern haben für erkrankte Kinder Rechtsanspruch auf „Krankenpflegefreistellung“ von bis zu 1 Woche pro Arbeitsjahr. Bei erkrankten Kindern unter 12 Jahren ist bei erneuter Erkrankung eine weitere Woche pro Jahr möglich. Sind diese zwei Wochen aufgebraucht, kann für die Betreuung von erkrankten Kindern unter 12 Jahren einseitig Urlaub angetreten werden. Eine sofortige Mitteilung an den Arbeitgeber ist notwendig!

Dienstverhinderung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung „wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.“ Einer dieser Gründe ist die Obsorgepflicht für Kinder, wenn keine andere Möglichkeit zur Betreuung besteht. In der Covid-Krise ist auch die Betreuung durch ältere Angehörige, die damit der Risikogruppe angehören, nicht möglich. Auch hierbei ist eine sofortige Mitteilung an den Arbeitgeber notwendig und es muss rasch eine alternative Kinderbetreuung gesucht werden.

Sonderbetreuungszeit für Herbst/Winter 2020:

Die Sonderbetreuungszeit wurde mit 1. Oktober (bis 28. Februar 2021) neugestartet. Sonderbetreuungszeit kann dann vereinbart werden, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen oder Schulen behördlich geschlossen werden oder an schulfreien Tag (Ferien und schulautonome Tage) geschlossen sind:

Insgesamt 3 Wochen möglich (am Stück oder halbtage-, tage- und wochenweise möglich)

Vorteil für Dienstgeber: Die Hälfte des Entgelts (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) wird vom Bund gefördert.

Laut Gesetz darf kein anderer Anspruch auf Dienstfreistellung (Pflegefreistellung oder Dienstverhinderung siehe oben). Das ist ggf. vom Dienstgeber zu bestätigen.

Sonderbetreuungszeit wird vom Dienstgeber bei der Buchhaltungsagentur des Bundes beantragt.

Vorteil für Dienstnehmer: Das volle Entgelt wird weiterbezahlt. Die Notwendigkeit einer Dienstfreistellung muss nicht jeden Tag neu begründen/bewiesen werden.

Kein Rechtsanspruch: Vereinbarung mit Arbeitgeber notwendig.