

Fallkonstellationen, die auf Grund der Corona-Pandemie gegeben sein können – z.B. Quarantäne/Absonderung (keine Erkrankung an Covid 19):

1) Mitarbeitender selber ist an Corona erkrankt?

unabhängig vom Grund der Erkrankung normaler Fall mit bis zu 6 Wochen Entgeltfortzahlung und anschließend i.d.R. Anspruch auf Krankengeld

Attestpflicht nach 3 Kalendertagen Fehlzeit
Vor Rückkehr ist negativer C-Test erforderlich. Ende der Quarantäneanordnung vom Gesundheitsamt reicht nicht aus. Ggf. muss der Arbeitgeber die Kosten für den Test tragen.

2) Mitarbeitende hat Corona-Symptome, ist aber (noch) nicht AU?

MA muss im Homeoffice arbeiten
oder
bekommt Dienstbefreiung mit Lohnfortzahlung
bis zur Klärung, ob eine Quarantäne notwendig ist oder eine Krankschreibung erfolgt die Fortzahlung der Bezüge. Der Mitarbeitende kümmert sich unverzüglich um die Klärung, wie der Gesundheitszustand ist.-

3) MA hat Urlaub oder Urlaub beantragt und muss in dieser Zeit in Quarantäne, die behördlich angeordnet wurde (Kontaktperson I zu einer an Covid erkrankten Person)

→ Urlaub bleibt bestehen

Grund: Urlaub kann nicht einseitig zurückgenommen werden, MA ist nicht krank und deshalb werden die Urlaubstage auch nicht wieder gutgeschrieben. Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer einvernehmlich entscheiden, dass der Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt genommen werden kann.

4) MA wird behördlich Quarantäne oder Tätigkeitsverbot angeordnet

→ Es greift das Infektionsschutzgesetz (IfSG) § 30 und § 56, Abs. 1

→ Voller Anspruch auf Erstattung des Gehaltes durch die zuständige Behörde für 6 Wochen. AG geht in Vorleistung und bekommt auf Antrag eine Erstattung durch die zuständige Behörde für Arbeitstage! Ab der 7. Wochen erfolgt die Zahlung in Höhe des Krankengeldes. Arbeitgeber kann keinen Abbau von Überstunden oder Urlaub anordnen.

5) MA wird aus Sicherheitsgründen vom AG gebeten, zu Hause zu bleiben (also keine behördliche Anordnung), ist aber nicht krank (z.B. Kontaktperson, Mitarbeiter selbst hat keine Symptome)

- ➔ AG hat aus Fürsorge für die Dienststelle gehandelt und zahlt Entgelt weiter
- ➔ MA arbeitet im Homeoffice wenn dies möglich ist, ansonsten Fortzahlung der Bezüge
- ➔ Abbau von Urlaub kann nicht angeordnet werden.
Abbau von Überstunden auf Antrag im Rahmen der Bestimmungen der Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten.

6) MA arbeitet in einer Einrichtung – Behörde ordnet die Betriebsschließung an, nicht alle MA sind erkrankt oder Kontaktpersonen

- ➔ MA sind zur Arbeitsleistung verpflichtet, z.B. Homeoffice
- ➔ Wenn Homeoffice nicht möglich ist oder anderer Einsatz beim AG, Freistellung und Entgeltfortzahlung
- ➔ Ggf. greift das IfSG (6 Wochen Anspruch auf Erstattung des Gehalts, siehe Punkt 2.)
- ➔ Kein Abbau von Überstunden.

7) MA hat Angst vor Ansteckung, ist aber keine Kontaktperson, weder AG noch die Behörde haben Absonderung/Quarantäne „angeordnet“

- ➔ Wenn AG entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen hat, hat MA kein Anspruch auf bezahlte Freistellung
- ➔ ggf. wenn möglich Homeoffice

Wenn Homeoffice nicht möglich kann MA Abbau von Überstunden beantragen

8) Die Betreuungseinrichtung des Kindes ist auf Grund des Corona-Virus geschlossen worden und eine Betreuung notwendig oder das zu betreuende Kind erhält ein behördliches Betretungsverbot

- ➔ Anlage 1.7.4 trat am 09.10.2020 außer Kraft. Es greift das Infektionsschutzgesetz (IfSG) § 30 und § 56, Abs. 1, wenn die Voraussetzungen vorliegen (es müssen erst alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sein wie Abbau von Mehrarbeit, anteiliger Urlaub, Möglichkeit von Homeoffice, Möglichkeit der Betreuung durch andere Personen).

„(1a) Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstausschlag, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde,

auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien

erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.“

Dem Absatz 2 des § 56 IfSG wird folgender Satz angefügt:

„Im Fall des Absatzes 1a wird die Entschädigung abweichend von den Sätzen 2 und 3 in Höhe von 67 Prozent des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstauffalls für längstens zehn Wochen gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2.016 Euro gewährt.“

Die Voraussetzungen, die sich aus § 56 Abs. 1a IfSG ergeben, sind demnach:

- Behördliche Schließung durch zuständige Behörde allein zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen
- Betreuungsfall (Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen sind)
- keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit
- und hierdurch bedingter Verdienstauffall.

Der Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG ist ausgeschlossen (vgl. BTDrucksache 19/18111, S. 25), wenn

- die Einrichtung in den Ferien bzw. an Feiertagen ohnehin geschlossen wäre,
- ein Anspruch auf Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule oder eine anderweitige Betreuung durch Verwandte oder Freunde bestand,
- der/dem Beschäftigten wegen anderer Ansprüche kein Verdienstauffall entsteht, z.B. aus dem Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, tariflichen oder gesetzlichen Regelungen,
- Zeitguthaben in Anspruch genommen werden könnte,
- bei Betriebsschließungen und
- wenn die Arbeitszeit von Sorgeberechtigten aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist.

Der Anspruch besteht in Höhe von 67 Prozent des entstandenen Verdienstaufalles, maximal jedoch in Höhe von 2.016 Euro pro vollem Monat und höchstens für die Dauer von sechs Wochen.

Vor dem Hintergrund der Einführung von § 56 Abs. 1a IfSG empfehlen wir davon ab Ende der Schulferien bzw. außerhalb von Schließzeiten Gebrauch zu machen.

Wenn ein Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG besteht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Entschädigungsleistung für die Behörde auszuführen (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Eine Erstattung der auszuführenden Entschädigungsbeträge erfolgt nur auf Antrag (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

Nach § 56 Abs. 12 IfSG ist

der Arbeitgeber berechtigt, einen Vorschuss zu fordern. Dies gilt jedoch nicht, soweit der Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann. Etwaige Zuschüsse des Arbeitnehmers sind auf die Entschädigung anzurechnen, soweit sie den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigen, § 56 Abs. 8 Nr. 1 IfSG.

9) Mitarbeitende waren in einem Risikogebiet?

Arbeitnehmer hat Auskunftspflicht gegenüber Arbeitgeber.

a) Ort wurde erst während des Aufenthalts zum Risikogebiet: MA muss im Homeoffice arbeiten oder erhält Dienstbefreiung mit Lohnfortzahlung.

b) Urlaubsort war schon vor Antritt der Reise Risikogebiet:
AG schickt AN nach Hause.

Keine Lohnfortzahlung.

10) Kann ich als Arbeitgeber einzelne Mitarbeitende oder die ganze Belegschaft in Urlaub schicken?

Nein, selbst wenn die ganze Einrichtung geschlossen werden muss und Mitarbeitende weder krankgeschrieben noch unter Quarantäne stehen und auch nicht von zu Hause ausarbeiten können, haben Sie nicht die Möglichkeit, Urlaub einseitig anzuordnen. Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko (§ 615 BGB) und kann dieses nicht durch Zwangsurlaub auf die Mitarbeitenden abwälzen. Wenn die Einrichtung vorübergehend geschlossen wird und allein dadurch dem Mitarbeitenden die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich ist, erlischt die Lohn(fort)zahlungspflicht nicht (§ 615 S. 3 BGB).