

Landeskirchenamt
Dezernat Arbeits- und Schulrecht
Dr. Anne-Ruth Wellert

30.10.2020

Information zu arbeitsrechtlichen Folgen der aktuellen Pandemie (VI.)

Die Infektionszahlen und die Verdachtsfälle auf Covid-19-Infektionen steigen in den letzten Tagen stark an. Zu weiteren wesentlichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere im Hinblick auf Quarantänesituationen, werden nachfolgend einige Hinweise gegeben.

1. Corona-Verdacht aufgrund eigener Symptome (ohne Einschränkung der Arbeitsfähigkeit)

Da Corona eine meldepflichtige Erkrankung ist, wird bei einem entsprechenden Verdacht (auch durch einen Hausarzt) das Gesundheitsamt informiert. Das Gesundheitsamt wird dann eine Quarantäne anordnen. In dieser Zeit gelten Mitarbeitende nicht als arbeitsunfähig. Sofern es das Arbeitsgebiet zulässt, kann daher die Arbeit im Homeoffice fortgesetzt werden. Wird die Arbeit fortgesetzt, besteht weiterhin ein ungeminderter Lohnanspruch. Nur wenn eine Beschäftigung nicht möglich ist, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund der Quarantäne seine Arbeitsleistung nicht mehr anbieten. In diesem Fall besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

2. Corona-Verdacht aufgrund eigener Symptome und Arbeitsunfähigkeit

Ist eine Mitarbeitende / ein Mitarbeiter auf Grund der Corona-Symptome arbeitsunfähig, gelten die ganz normalen Maßstäbe für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

3. Entschädigung bei Betreuungspflicht wegen Schließung und Betretungsverbot für KiTa und Schule

Für die Betreuung bei Schließung einer Schule, Kindertagesstätte oder Einrichtung zur Betreuung für Menschen mit Behinderung bzw. bei einem Betretungsverbot gilt:

Kann eine erwerbstätige Person die Betreuung eines Kindes, das unter 12 Jahren oder aufgrund einer Behinderung auf Hilfe angewiesen ist, nicht anderweitig gewährleisten, und hat sie hierdurch einen Verdienstaufschlag, so besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG.

Der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht ebenfalls, wenn nur eine Gruppe einer Schule oder KiTa zu Hause bleiben muss, weil ein Kind infiziert ist und daher z.B. die Klasse oder Jahrgangsstufe zu Hause bleiben muss. (s. im Übrigen unter 8.) In Hessen besteht aufgrund der Zweiten Verordnung zur Bekämpfung der Corona Pandemie auch bei einer Quarantäneanordnung für einen Angehörigen des Hausstandes ein Betretungsverbot der Kinder für Kindertagesstätten und Schulen (für Kinder unter 12 Jahren). Ob auch für die Familienmitglieder eine Quarantäne angeordnet wird, entscheidet das zuständige Gesundheitsamt.

4. Corona Test nach dem Angebot des Landes Hessen für pädagogisches Personal

Die für die Wahrnehmung des Angebots einer freiwilligen Testung (ohne Symptome) aufgebrauchte Zeit ist keine Arbeitszeit. Hierbei handelt es sich um ein staatliches Angebot für einen

ausgewählten Kreis an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das nicht unmittelbar vom Arbeitgeber veranlasst ist.

5. Behördlich verordnete Quarantäne nach Rückkehr aus einem Risikogebiet

Die angeordnete Quarantäne führt nicht zu einer Verlängerung des Erholungsurlaubs. Sofern das Reiseziel bereits vor dem Reiseantritt Risikogebiet war, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Entschädigung nach § 56 IfSG, da die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Quarantäne hätte vermeiden können. Wenn das Reiseziel erst nach Abreise zum Risikogebiet erklärt wird, besteht bei der Rückkehr ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG.

6. Behördlich verordnete Quarantäne während des Erholungsurlaubs

Da die Quarantäne nicht einer Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen ist, werden für die Dauer der Quarantäne Urlaubstage nicht gutgeschrieben.

7. Behördlich verordnete häusliche Isolierung

Eine Isolierung erfolgt, wenn das Coronavirus bereits nachgewiesen wurde, also der Test positiv ausgefallen ist. Wenn keine Krankheitszeichen auftreten oder die Erkrankung leicht verläuft, können die Patienten zuhause isoliert werden (häusliche Isolierung). Sollte keine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden, gelten die gleichen Regelungen wie bei der Quarantäne.

8. Abwicklung des Entschädigungsanspruchs

Für die Abwicklung des Entschädigungsanspruchs ist in Hessen das Regierungspräsidium Darmstadt und in Thüringen das Landesverwaltungsamt – Referat 500 in Weimar zuständig. Für die Bearbeitung ist zwingend eine schriftliche Quarantäneanordnung des zuständigen Gesundheitsamtes erforderlich. Der Quarantänezeitraum ist der ZAPP zu melden und in der Gehaltsabrechnung auszuweisen. Der Antrag auf Entschädigung ist binnen drei Monaten, ab Anordnung der Quarantäne zu stellen.

Voraussetzung von § 56 Abs. 1a IfSG in der Übersicht:

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen sind ganz oder teilweise von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder
- einem Kind ist aufgrund einer Quarantäne das Betreten von Kindertagesstätte oder Schule untersagt worden und es muss zuhause betreut werden. (Dieser Tatbestand wird voraussichtlich mit der nächsten Änderung des IfSchG auch konkret in den Text des § 56 (1) aufgenommen)
- erwerbstätige Sorgeberechtigte (maßgeblich ist die familienrechtliche Sorgeberechtigung) müssen in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können,
- das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen,
- die Sorgeberechtigten erleiden dadurch einen Verdienstaufschlag,
- die Schließung wäre nicht ohnehin wegen der Schulferien erfolgt,
- die Anspruchsberechtigten 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.

Der Entschädigungsanspruch umfasst auch die Ausbildungsvergütung, allerdings erst nach dem sechswöchigen Fortzahlungsanspruch nach § 19 BBiG.