

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

22.11.2020

## **Information zu arbeitsrechtlichen Folgen der aktuellen Pandemie (VI. - Update)**

Nach dem Informationsschreiben VI vom 30. Oktober 2020 ergaben sich noch weitere Fragen, deren Antworten wir allgemein zur Verfügung stellen wollen. Die Ergänzungen sind eingepflegt aber kenntlich gemacht.

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 Verdienstausschlag, 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.

#### Ergänzung:

Besteht durch die Verordnungslage ein Betretungsverbot für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in einer KiTa oder Schule, weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft mit einer Person lebt, für die Quarantäne angeordnet ist, besteht ebenfalls ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG. Hierzu bedarf es keiner gesonderten Anordnung für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter. Als Nachweis genügt die Anordnung für die Person in häuslicher Gemeinschaft.

#### **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.

#### Ergänzung:

Hierbei ist es rechtlich unerheblich, wo die Ursache für die angeordnete Quarantäne liegt. Ist ein Erholungsurlaub durch die/den Beschäftigte/n beantragt und den Arbeitgeber gewährt (also festgelegt/bestätigt), sind beide Seiten daran gebunden. Einen Rechtsanspruch auf „Gutschrift“ gibt es nur in § 9 Bundesurlaubsgesetz für den Fall einer durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs. Dieser Fall liegt hier nicht vor: Eine Quarantäne, also behördlich angeordnete Absonderung, ist eben keine Arbeitsunfähigkeit.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht davon aus (Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92), dass die Nichterfüllung des Erholungszwecks eines Urlaubs grundsätzlich zum Risikobereich des Betroffenen gehört.

Von der Bindung an den festgelegten Urlaubstermin wird zugunsten des Arbeitgebers in unabsehbaren Notfällen abgewichen: Bei „zwingenden Notwendigkeiten, die einen anderen Ausweg nicht zulassen“ kann er einer Beschäftigten den Urlaub kurzfristig streichen oder diese aus dem Urlaub zurückholen. Im Gegenzug muss dies auch für die Beschäftigte gelten, wenn diese einen unabsehbaren Grund geltend machen kann und der Arbeitgeber keine nach § 7 Abs. 1 BUrlG relevanten Gründe vorbringen kann, die gegen die gewünschte Veränderung sprechen.

Eine Erstattung nach § 56 Abs. 1 IfSG für diesen Zeitraum kommt ebenfalls nicht in Betracht, da der Arbeitgeber zur Zahlung der Urlaubsvergütung verpflichtet ist und somit kein auszugleichender Verdienstausschlag entsteht.

Sofern die Quarantänedauer nicht in vollem Umfang in den Urlaubszeitraum fällt, sind der ZAPP die Tage des Urlaubs während der Quarantäne mitzuteilen, damit diese bei der Berechnung der Entschädigungszahlung berücksichtigt werden können.

### **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 (Korrektur:) zwölf Monaten ab Anordnung der Quarantäne zu stellen.

#### Ergänzung:

Im Falle einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG (Quarantäneanordnung gegenüber der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter) wird der Nettoverdienstaufschlag ermittelt und in gleicher Höhe als steuer- und sv-freie Entschädigungszahlung ausgezahlt.

Als Entschädigung bei einer Betreuung nach § 56 Abs. 1a wird der Nettoverdienstaufschlag ermittelt. Von diesem Verdienstaufschlag werden 67 %, maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat, als steuer- und sv-freie Entschädigungszahlung ausgezahlt. Da diese Zahlungen im Lohnkonto nachgewiesen werden müssen, sind die Berechnung und Auszahlung von der ZAPP über die Gehaltsabrechnung durchzuführen.

Die anschließende Beantragung der Erstattungen sind vom Arbeitgeber bzw. den Kirchenkreisämtern oder Stadtkirchenamt durchzuführen.

#### **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.