

Coronabedingter Arbeitsausfall - Wer zahlt wem was und in welcher Höhe?

(Stand 9.12.20)



Liebe DaKS-Mitglieder,

es ist inzwischen relativ gut dargelegt in welchen Fällen Entschädigungszahlungen nach IfSG bei coronabedingtem Arbeitsausfall möglich sind und in welchen nicht. Und vorweg, es ist wunderbar kompliziert.

In allen Fällen gilt, dass der Ausgangspunkt von Entschädigungszahlungen immer ein Bescheid des Gesundheitsamtes ist und dass tatsächlich ein Arbeitsausfall nachweisbar ist und keine anderen Ersatzleistungen greifen.

Individuell vorgenommene Selbstisolation oder Zeiten zwischen Verdacht (ich bleibe mal zu Hause) und Bestätigung (Bescheid vom Gesundheitsamt) sind nicht abgedeckt. D.h., es wird immer wieder Zeitabschnitte geben, in denen keine Entschädigungszahlungen oder Lohnersatzleistungen greifen. Hinzu kommt, dass je nach Gestaltung des Arbeitsvertrages eine Entschädigungszahlung ausgeschlossen ist, weil der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts hat (s. weiter unten). Das soll Euch aber nicht davon abhalten im Sinne des gesunden Menschenverstandes auch wenige Tage ohne behördliche Anordnung das Fernbleiben aus der Einrichtung zu vereinbaren.

Bitte lest ganz am Ende des Dokuments auch unsere Gesamtempfehlung!

Wir listen hier verschiedene Fallkonstellationen auf, die Euch begegnen können.

1. Beschäftigt*er ist selbst erkrankt

- Arbeitsunfähigkeit liegt vor (gelber Zettel)
- Wie bei jeder anderen Krankschreibung auch verfahren
- Lohnfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen
- Anteilige Erstattung über die Umlage U1 durch die Krankenkasse ab dem ersten Krankheitstag (bei AG mit bis zu 30 Arbeitnehmer ist das eine Pflichtversicherung)
- Keine Entschädigung über das IfSG zusätzlich möglich und nötig
- *Empfehlung des DaKS: befindet sich jemand in Quarantäne und erkrankt (woran auch immer) bittet darum, dass auch dieser Arbeitnehmer eine Krankschreibung beibringt (geht auch telefonisch über den Hausarzt)*

2. Beschäftigt*er steht unter behördlich angeordneter Quarantäne

- Es liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor
- Arbeitgeber geht in Vorleistung (beachte: Entschädigung in den ersten 6 Wochen 100%, danach Höhe wie Krankengeld)
- Arbeitgeber kann Antrag auf Entschädigung nach IfSG stellen
- Entschädigung wird reduziert oder gänzlich abgelehnt, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes nach § 616 BGB hat (siehe dazu extra Erklärtext ganz unten in diesem Dokument)
- Infos zum Einreichen des Antrages bei www.berlin.de/sen/finanzen/service/entschaedigung/
- Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer nachweislich keine Leistung erbracht hat (Tätigkeiten, die auch im Homeoffice möglich sind, werden hier schnell hinterfragt und ggf. wird Entschädigung abgelehnt = normales Gehalt in voller Höhe ist fällig)
- Entgelt wird durch Arbeitgeber weiter gezahlt

- Der Arbeitgeber darf das Entgelt nach Ablauf der 6 Wochen bis zur sonst üblichen Höhe aufstocken
- Im Kitabereich ist der Antrag auf Entschädigung durch Arbeitgeber freigestellt (Ihr müsst also nicht), im Hortbereich ist er verpflichtend (Entschädigung muss beantragt werden)
- Wird die Entschädigung geltend gemacht und ausgezahlt besteht eine Rückzahlungspflicht in Höhe von 85% der Entschädigung an das Land Berlin.
- Der Antrag kann bis zu 12 Monate nach Beginn des Verdienstauffalls gestellt werden.
- Eine Kopie der Quarantäneverfügung muss vorliegen.
- *Empfehlung des DaKS: für Kita nicht machen (Aufwand hoch, Ertrag unwahrscheinlich), im Hort müsst Ihr (Aufwand hoch, auch kein Ertrag, aber Augen zu und durch)*

3. Einrichtung wird behördlich geschlossen, Beschäftigt*e hat aber keine individuelle Quarantäneverfügung

- Passiert fast gar nicht mehr, aber der Vollständigkeit halber schreiben wir es mit auf
- Hier ergibt sich nach IfSG kein Anspruch auf Entschädigung für das Arbeitsentgelt
- Es besteht also weiter ein Entgeltanspruch, weil die fehlende Möglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden kann
- Das ist wie im Lockdown
- Dem Beschäftigt*en ohne Quarantäne kann demnach auch eine Aufgabe erteilt werden, die innerhalb und außerhalb der Einrichtung erbracht werden kann (untersagt wird die Betreuung der Kinder)
- Es gibt keine Lohnersatzleistungen
- *Empfehlung des DaKS: Gehalt in voller Höhe weiterzahlen, aber Aufgaben ermitteln, die jenseits der Betreuung der Kinder erledigt werden können. Neben Dingen, die zu Hause gemacht werden können, dürfen hier z.B. auch Besorgungen erfolgen und in die Einrichtung gebracht werden.*

4. Einrichtung wird geschlossen und Kind kann nicht mehr betreut werden und hat keine individuelle Quarantäneverfügung (Elternperspektive)

- Besteht eine behördliche Schließung der Einrichtung, kann der Arbeitgeber der Eltern Entschädigung beantragen (Entschädigung Höhe 67%, Arbeitgeber muss mind. das auszahlen, darf aber auch bis 100% aufstocken)
- Auch hier gilt, dass Entschädigung durch § 616 BGB eingeschränkt ist (siehe Erklärttext weiter unten im Dokument)
- Vorgehen wie bei Punkt 2
- Eltern benötigen eine Bescheinigung über die Dauer der Schließung von dem Kinderladen/der Kita/dem Hort
- Altersgrenze 12 Jahre oder Nachweis der Betreuungsnotwendigkeit (z.B. bei älteren Kindern mit Behinderung)
- Auch hier wird wieder genau geguckt, ob Homeoffice möglich und angewandt wurde (wenn ja = keine Entschädigung)
- Regelung gilt auch für Selbstständige
- Infos zum Einreichen des Antrages bei www.berlin.de/sen/finanzen/service/entschaedigung/
- *Empfehlung des DaKS: Betrifft das eine Eurer Beschäftigten wieder überlegen, ob Ihr eine Entschädigung beantragt (Aufwand/Nutzen), Hort muss beantragen. Betrifft es Eure Eltern, weil Eure Einrichtung schließen muss, Zettel ausfüllen und Eltern mitgeben als Nachweis der Schließung.*

5. Kind hat individuelle Quarantäneverfügung, Eltern nicht (Elternperspektive)

- Fall ist im IfSG so nicht vorgesehen
- Aber, für das Kind gilt ein Betretungsverbot für die Betreuungseinrichtung
- Inzwischen wird deshalb verfahren wie in Punkt 4
- Arbeitgeber beantragt so, als wäre die Einrichtung geschlossen (beachte wieder § 616 BGB)
- Quarantänebescheid muss vorliegen

- Infos zum Einreichen des Antrages bei www.berlin.de/sen/finanzen/service/entschaedigung/
- *Empfehlung des DaKS: Betrifft dies das Kind Eurer Beschäftigten, sollten die Sorgeberechtigten sich die Betreuung des Kindes weitestgehend aufteilen. Wird das Kind während der Quarantäne krank (woran auch immer) sollten die Eltern das Kind krankschreiben lassen und können Kind-krank-Tage in Anspruch nehmen. Entschädigung für Kita eher nicht beantragen (Aufwand/Nutzen), Hort muss beantragen.*

6. Beschäftigt*e begibt sich in (empfohlene) Selbstisolation wegen Rückkehr aus Risikogebiet

- War zum Zeitpunkt der Reise das Gebiet bereits Risikogebiet liegt die Konsequenz beim Beschäftigte*n
- D.h., entweder unbezahlte Freistellung, Urlaub, Überstunden abbummeln (dann auch keine Übertragung von Arbeitsaufgaben für das häusliche Umfeld)
- Am besten natürlich gar nicht erst hinfahren (Arbeitgeber darf das aber nicht untersagen)
- Ist das Gebiet während der Reise erst Risikogebiet geworden empfehlen wir eine Lohnfortzahlung und Übertragung von Aufgaben, die auch in häuslicher Isolation erfolgen können (Beschäftigte*r ist nicht arbeitsunfähig)
- In beiden Fällen keine Entschädigung nach IfSG und keine Lohnersatzleistung von der Krankenkasse
- *Empfehlung des DaKS: Reisewarnung Beginn prüfen und Vorgehen wie beschrieben entscheiden*

7. Beschäftigte begibt sich wegen Verdacht in Selbstisolation ohne Krankheitssymptome (gemeinsame Verabredung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber)

- Aktuell werden Kontaktpersonen 1ten Grades in Quarantäne geschickt (z.B. Kolleg*in des Ehepartners der Beschäftigten ist positiv -> Ehepartner ist Kontaktperson 1ten Grades -> Quarantäne; Beschäftigte ist Kontaktperson 2. Grades -> keine Quarantäne)
- Vereinbart der Arbeitgeber mit der Beschäftigten im gegenseitigen Einvernehmen eine Selbstisolation ergibt sich kein Anspruch auf Entschädigungszahlung nach IfSG
- Einen Anspruch auf eine solche Freistellung vom Dienst hat ein Arbeitnehmer aber nicht
- Das Gehalt wird weiter gezahlt, es können Aufgaben zur Erledigung im häuslichen Umfeld übertragen werden
- Erkrankt der Beschäftigte in dieser Zeit (woran auch immer) krankschreiben lassen (geht auch telefonisch über den Hausarzt)
- *Empfehlung des DaKS: im Einzelfall kann es Sinn machen eine solche Verabredung zu treffen, um eine weitere Verbreitung im Team zu vermeiden. Gerade um Zeit zu überbrücken, bis das Gesundheitsamt Entscheidungen fällt, erscheint es ggf. sinnvoll. Bedenke: Auswirkungen auf Öffnungszeiten ansehen und kommunizieren*

Umgang mit der Allgemeinverfügung Berlin

Hat eine Person Kenntnis, dass sie positiv auf Corona getestet wurde, muss diese Person ihre Kontaktpersonen 1ten Grades informieren und darüber in Kenntnis setzen, dass eine umgehende Isolation erfolgt (Kontaktperson muss sich zu Hause aufhalten und darf nicht rausgehen). Gleiches gilt für Arbeitgeber, die Kenntnis über einen positiven Fall in der Belegschaft haben oder auch Kita/Hort/Schule mit Kenntnis über einen positiven Fall eines betreuten Kindes. Auch sie müssen die Kontaktpersonen 1ten Grade informieren und in die Isolation schicken.

Die Liste mit diesen Personen muss dem Gesundheitsamt übermittelt werden. Dieses wird auch nachträglich eine Verfügung über die Quarantäne vornehmen. Bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes muss die Person in Isolation verbleiben. Das entspricht dann der Quarantänesituation.

Die Allgemeinverfügung setzt Kontaktpersonen 1ten Grades in die gleiche Situation wie positiv Getestete, die auch direkt nach Kenntnis ihres positiven Testes umgehend in die häusliche Isolation müssen. In beiden Fällen darf also nicht (mehr) auf eine Anweisung des Gesundheitsamtes gewartet werden.

Kontaktperson 1ten Grades: hatte 15 Minuten direkten Kontakt (Face to Face) oder Umgang mit Körperflüssigkeiten (Windelsituation, Anniesen, Anhusten etc).

Umgang mit § 616 BGB

Im § 616 BGB ist geregelt: *„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.“*

Das ist der Paragraph, der z.B. in unserem Musterarbeitsvertrag für den Fall Kind-krank ausgeschlossen wird.

Und jetzt wird's knifflig. Wenn im Arbeitsvertrag der § 616 nicht vollumfänglich ausgeschlossen ist, dann ist die Tür zur Entschädigungszahlung nach IfSG fast zu. In unserem Musterarbeitsvertrag, den ja ganz viele von Euch übernehmen, steht dazu: *„Abweichend von § 616 BGB wird vereinbart, dass in den Fällen der Erkrankung eines Kindes i.S.d. § 45 SGB V lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht.“* Das bedeutet nun wiederum, dass in anderen Fällen, für die der §616 BGB gelten kann, ein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht. Und genau so ein Fall ist z.B. die Quarantäneverordnung oder die Abwesenheit wegen Schließung der Betreuungseinrichtung des Kindes der Beschäftigten. Ganz praktisch heißt das, es besteht eine Verpflichtung das Entgelt in voller Höhe weiterzuzahlen. Ab wann diese Abwesenheit als „erheblich“ gilt, kann man nicht so einfach definieren. In unterschiedlichen Quellen gibt es den Hinweis, dass 5 Tage als unerheblich gelten. In der Folge könnte also die Zeit danach für den Zugang zu Entschädigungsleistungen die Tür öffnen.

Und nur Arbeitgeber, bei denen im Arbeitsvertrag komplett und umfassend der § 616 BGB ausgeschlossen ist, können ab dem ersten Tag Entschädigungszahlungen beantragen.

Abschließende Empfehlung fürs Große und Ganze

Jeder Antrag auf Entschädigung für den Kita-, Hort- oder Schulträger ist mit erheblichem Aufwand (gerade auch für die Lohnbuchhaltung) verbunden (kostet dann schon mal extra).

Eine Anpassung des Arbeitsvertrages, der jetzt noch schnell § 616 BGB grundsätzlich und umfassend ausschließt empfehlen wir aktuell nicht. Geht ja auch mal wieder vorbei, die ganze doofe Pandemie.

Im Hortbereich gibt es zwar die Verpflichtung zur Beantragung der Entschädigung nach IfSG. Ist aber nachvollziehbar, dass z.B. wegen Arbeitsvertrag § 616 BGB kein Anspruch bestehen wird, müsste aus unserer Sicht der Antrag auch nicht gestellt werden.

Im Kitabereich gibt es ohnehin keine Verpflichtung, daher raten wir hier von der Beantragung der Entschädigung auf Grund des hohen Aufwandes und des geringen Ertrages für die Einrichtung eigentlich eher ab.

Ist jemand per Quarantäne oder anders vereinbart nicht im Dienst und erkrankt (woran auch immer) soll der Arbeitnehmer eine Krankschreibung einholen (geht auch telefonisch beim Hausarzt). Nur in dem Fall greifen dann wieder Lohnersatzleistungen, die der Einrichtung zu Gute kommen.

Babette Sperle, DaKS e.V.