

Aktuelle Themen:

Schul- und Kitaschließung

Entschädigungszahlungen durch die Behörde nach dem Infektionsschutzgesetz

Schul- und Kitaschließung

Anlässlich der bevorstehenden mehrwöchigen Schul- und Kitaschließungen möchten wir Ihnen die notwendigen Informationen für den Umgang mit Ihren MitarbeiterInnen, die betreuungsbedürftige Kinder haben, an die Hand geben:

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich (unsere Empfehlung: bis zum Ende des 12. Lebensjahres entsprechend der Regelung bei erkrankten Kindern nach § 45 SGB V), so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch den anderen Elternteil).

Es besteht kein Anspruch der MitarbeiterInnen auf bezahlte Freistellung aufgrund der notwendigen Betreuungssituation. Die gesetzliche Regelung des § 616 BGB, die vielerorts in Beiträgen in Foren und Homepages zu finden ist, ist für diesen Fall nicht einschlägig. § 616 BGB geht nämlich grundsätzlich nur von einer Arbeitsverhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus, d.h. in der Regel 2 Tage. Die aktuelle Schließung der Schulen überschreitet diese Zeit deutlich. Außerdem haben die Tarifverträge der Druckindustrie die Anwendung des § 616 BGB außerhalb der tariflichen Regelungen ausgeschlossen und auch die Musterarbeitsverträge des VDMB für Mitglieder ohne Tarifbindung schließen die Anwendung des § 616 BGB eindeutig aus.

Gleichwohl ist es im Interesse der Unternehmen mit allen Mitarbeitern gute Lösungen zu finden.

Kann die erforderliche Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden, ist daher individuell mit den betroffenen Mitarbeitern eine Lösung zu vereinbaren. Soweit die Arbeit dies ermöglicht können Sie Ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit schaffen im Home Office bzw. mobil zu arbeiten.

Für MitarbeiterInnen im produzierenden Bereich können Schichtwechsel in Betracht kommen. Auch hier kann es bei Ehepartnern ggf. Abstimmungen mit deren Arbeitgeber geben.

Ferner können Sie Ihren MitarbeiterInnen natürlich anbieten, Urlaub zu nehmen oder Überstunden abzubauen.

Welche betriebliche Lösung gefunden werden kann, ist in jedem Einzelfall mit den MitarbeiterInnen zu besprechen.

Wichtig für Sie zu wissen: Den MitarbeiterInnen, die die erforderliche Kinderbetreuung auch bei größten Bemühungen gar nicht anderweitig sicherstellen können (z.B. Alleinerziehende mit kleinen Kindern), steht ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Für diese kleine Gruppe der

MitarbeiterInnen ist aufgrund der Corona-Umstände die Erbringung ihrer Arbeitsleistung unzumutbar (§ 275 Abs. 3 BGB). In diesen Fällen sind die betroffenen MitarbeiterInnen von der Pflicht der Leistungserbringung frei. Die MitarbeiterInnen müssen nicht zur Arbeit erscheinen, erhalten dann aber auch keine Vergütung. Es kommt dann zu einem unbezahlten Urlaub.

Für die meisten MitarbeiterInnen ist daher eine einvernehmliche betriebliche Lösung über die oben genannten Möglichkeiten oder andere betriebliche Varianten die beste Lösung.

Wir raten daher allen Arbeitgebern, noch am heutigen Tag die Gruppe der MitarbeiterInnen zu identifizieren, bei der es Betreuungsschwierigkeiten geben kann, damit alsbald nach Lösungen gesucht werden kann. Es ist allen Arbeitgebern anzuraten, das Gespräch mit allen betroffenen Mitarbeitern zu suchen und individuelle Lösungen für diese Zeit zu finden.

Entschädigungszahlungen im Falle der behördlich angeordneten Quarantäne

MitarbeiterInnen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden, z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, und deshalb einen Verdienstausschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt.

Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt.

MitarbeiterInnen erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, diese Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber dann auf Antrag durch das Kreisverwaltungsreferat erstattet.

Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.

Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.