

## Informationen der Abteilung Kirchengemeinden

### Aktuelle Fragen zu Quarantäne und Kinderbetreuung bei Schließung von Schulen und Kitas

<b>Rubrik</b>	<input type="checkbox"/>	Kirchengemeinde allgemein	<input type="checkbox"/>	Grundstücksangelegenheiten
	<input type="checkbox"/>	Bauangelegenheiten	<input checked="" type="checkbox"/>	Kindertagesstätten
	<input type="checkbox"/>	Haushaltsangelegenheiten	<input checked="" type="checkbox"/>	Personal Kindertagesstätten
	<input checked="" type="checkbox"/>	Personal		
<b>Empfänger</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	Pfarrer/Pfarrbeauftragter <sup>1</sup>	<input type="checkbox"/>	KV-Gesamt
	<input type="checkbox"/>	KV-Bauausschuss	<input checked="" type="checkbox"/>	KV-Kindergartenausschuss
	<input type="checkbox"/>	KV-Personalausschuss	<input checked="" type="checkbox"/>	Kindertagesstättenleitung
	<input checked="" type="checkbox"/>	Rendantur	<input checked="" type="checkbox"/>	pastoraler Koordinator <sup>1</sup>
<b>Anlagen<sup>2</sup></b>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

In den letzten Tagen häufen sich aufgrund stark ansteigender Fälle von COVID-19-Infektionen und damit im Zusammenhang stehender, vom jeweils zuständigen Gesundheitsamt angeordneter Infektionsschutzmaßnahmen, die Fragen des arbeitsrechtlichen Umgangs mit Quarantänen und Kinderbetreuungszeiten.

Für den konkreten arbeitsrechtlichen Umgang in den Kirchengemeinden und Kindertagesstätten geben wir hierzu anhand nachstehender Gliederung

1. für Mitarbeitende ist eine Quarantäne angeordnet,
2. für ein Kind von Mitarbeitenden ist eine Quarantäne angeordnet,
3. Kind von Mitarbeitenden ist von Schulschließung oder Schließung Kita betroffen,
4. Kind von Mitarbeitenden ist von Einschränkungen beim Präsenzunterricht (Szenario B) betroffen,
5. konkretes Vorgehen zur Abwicklung von Lohnersatzleistungen

folgende Hinweise:

#### 1. Für Mitarbeitende ist eine Quarantäne angeordnet

Aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Verfügung ist für Mitarbeitende durch das örtliche Gesundheitsamt eine Quarantäne angeordnet worden.

In diesen Fällen befinden sich die Mitarbeitenden für die Dauer der Quarantäne in der häuslichen Absonderung und können von daher ihren arbeitsvertraglichen Arbeitsleistungen in Form der

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personalbezeichnungen gelten für beiderlei Geschlecht.



seine Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann, ganz oder eben teilweise eine Erstattung der Verdienstaussfallentschädigung vom örtlich zuständigen Gesundheitsamt zu erhalten. Ab der siebten Woche muss der Mitarbeitende den Antrag beim örtlich zuständigen Gesundheitsamt selbst stellen. Hierbei ist zu beachten, dass eine teilweise Erstattung der Lohnzahlungen programmtechnisch nur tageweise erfolgen kann.

Ein Anspruch auf Kinderkrankengeld (etwa 90% des Nettoeinkommens), der für 2020 aufgrund der Corona-Pandemie von 10 Tagen pro Elternteil und Jahr auf 15 Tage, und für Alleinerziehende von 20 auf 30 Tage erhöht worden ist, besteht nur, wenn das Kind neben der angeordneten Quarantäne auch tatsächlich erkrankt ist und dieses durch eine ärztliche Bescheinigung dokumentiert wird. Die Zahlung des Kinderkrankengeldes hat der Mitarbeitende direkt bei seiner gesetzlichen Krankenkasse zu beantragen.

Die Dauer der Inanspruchnahme der Verdienstaussfallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz oder des Kinderkrankengeldes reduziert nicht den jährlichen Urlaubsanspruch und darf auch nicht mit Urlaubstagen verrechnet werden.

Eintrag ins Arbeitszeitkonto: KB QUA für Kinderbetreuung Quarantäne IfSG  
KK für Kinderbetreuung Kinderkrankengeld

### **3. Kind von Mitarbeitenden ist von Schulschließung oder Schließung Kita betroffen**

Aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Verfügung durch das örtliche Gesundheitsamt ist ein Kind von Mitarbeitenden von einer Schulschließung oder der Schließung einer Kita betroffen.

Auch in diesem Fall besteht zunächst grundsätzlich die Pflicht zur Erfüllung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsleistung. Wenn das Kind aufgrund seines Alters (unter 12 Jahre) oder aufgrund einer Behinderung (ohne Altersbeschränkung) betreut werden muss und die Betreuung nicht anders sichergestellt werden kann, haben die Mitarbeitenden ein Leistungsverweigerungsrecht. Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts entfällt in diesem Fall komplett, es sei denn, der Mitarbeitende setzt freiwillig Überstunden oder Urlaubstage ein oder möchte die vertraglich vereinbarten Arbeitsleistungen insgesamt oder in Teilen in Form des mobilen Arbeitens leisten, die vertraglich vereinbarten Arbeitsleistungen können insgesamt oder in Teilen in Form des mobilen Arbeitens geleistet werden und die technischen Voraussetzungen hierfür sind vorhanden. Der Dienstgeber kann allerdings in besonders dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von bis zu drei Arbeitstagen gewähren (§ 29 Abs. 3 AVO).

Um diese Problematik in der aktuellen Corona-Pandemie aufzufangen, wurden die gesetzlichen Regelungen im Infektionsschutzgesetz erweitert. Danach haben Mitarbeitende einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn Sie aufgrund einer Schulschließung oder der Schließung einer Einrichtung für die Kinderbetreuung das Kind betreuen müssen. Der Anspruch auf Entschädigung beträgt 67% des ausfallenden Nettoeinkommens, höchstens 2.016 € pro Monat und ist auf maximal 10 Wochen pro Elternteil begrenzt, für Alleinerziehende auf 20 Wochen. In den ersten sechs Wochen zahlt der Dienstgeber die Verdienstaussfallentschädigung, ab der siebten Woche muss der Mitarbeitende den Antrag beim örtlich zuständigen Gesundheitsamt selbst stellen. Hierbei ist zu beachten, dass eine teilweise Verdienstaussfallentschädigung programmtechnisch nur tageweise erfolgen kann.

Die Dauer der Inanspruchnahme der Verdienstaussfallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz reduziert nicht den jährlichen Urlaubsanspruch und darf auch nicht mit Urlaubstagen verrechnet werden.



Eintrag ins Arbeitszeitkonto: KB SES für Kinderbetreuung  
(Schul- bzw. Einrichtungsschließung) IfSG

#### **4. Kind von Mitarbeitenden ist von Einschränkungen beim Präsenzunterricht (Szenario B) betroffen**

Aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Verfügung durch das örtliche Gesundheitsamt ist ein Kind von Mitarbeitenden von tage- oder wochenweisen Einschränkungen beim Präsenzunterricht und damit zusammenhängendem Homeschooling (Szenario B) betroffen.

Es gelten hier die gleichen Regelungen und Ansprüche auf Lohnersatzleistungen wie bei einer Schulschließung (s. Ziffer 3). Auch hierbei ist zu beachten, dass eine teilweise Verdienstauffallentschädigung programmtechnisch nur tageweise erfolgen kann.

Eintrag ins Arbeitszeitkonto: KB SES für Kinderbetreuung  
(Schul- bzw. Einrichtungsschließung) IfSG

#### **5. Konkretes Vorgehen zur Abwicklung von Lohnersatzleistungen**

Hierzu wird zunächst auf die Informationen **des Bundes** und **des Landes Niedersachsen** zu dieser Gesamthematik verwiesen. Bei den Informationen **des Bundes** finden Sie auch Hinweise zum Antragsverfahren für Lohnersatzleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz und die Antragsformulare selbst.

Wichtig ist, dass die Kirchengemeinde als Dienstgeber in den genannten Fallkonstellationen die Anträge für die Lohnersatzleistungen selbst stellen muss. Die Berechnung und Angabe der Höhe des Verdienstauffalls steuert das Referat Gehaltsabrechnung bei. Hierzu bitte das Referat Gehaltsabrechnung um die Vorlage folgender Unterlagen:

- a) Bescheid über die behördlich angeordneten Absonderungen (Quarantäne) für die jeweiligen betroffenen Mitarbeitenden oder künftig für das Kind eines Mitarbeitenden bzw. Mitteilung an die Eltern bezüglich einer Schulschließung.
- b) Angaben über die Tage pro Woche, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht und daher der Verdienstauffall berechnet wird.
- c) Das Referat Gehaltsabrechnung füllt Ihnen den Erstattungsantrag in folgenden Teilbereichen aus und stellt Ihnen diese Information zur Verfügung:
  - Teil der Entschädigung (Höhe und Beträge des Verdienstauffalls),
  - steuerliche Informationen des Arbeitnehmers sowie
  - Nachweis über das Entgelt der zwei Monate vor dem Verdienstauffall.

Vom Dienstgeber sind die übrigen Daten einzutragen und der vollständige Antrag online bei der Behörde einzureichen.

Da die Leistungen beim Gesundheitsamt spätestens 12 Monate nach Anordnung der Quarantäne oder einer Schließung von Schulen und Einrichtungen beantragt werden können, sollten alle Dienstgeber für den Zeitraum seit Beginn der Corona-Pandemie nachverfolgen, ob Quarantänen für Mitarbeitende angeordnet worden sind oder Kinder von Mitarbeitenden von Schulschließungen betroffen waren. In diesen Fällen ist eine nachträgliche Beantragung von Lohnersatzleistungen nach dem beschriebenen Vorgehen möglich. Die Antragstellung sollte dann zeitgerecht nachgeholt werden.

Haben Sie Fragen zur Berechnung des Verdienstausfalls bzw. der Lohnersatzleistungen, nehmen Sie gerne Kontakt zu Ihrem Ansprechpartner im Referat Gehaltsabrechnung auf.

Sofern Sie weitere Fragen zu arbeitsrechtlichen Fragen und zum Infektionsschutzgesetz haben, geben die Mitarbeiter der Referate Kirchengemeinden und Kindertagesstätten gerne Auskunft. Die Kontaktdaten (Ansprechpartner) finden Sie im Mitarbeiternetz des Bistums („**Von uns für Sie**“).

Osnabrück, 12.11.2020

Abteilung Kirchengemeinden  
Referat Kirchengemeinden  
Referat Kindertagesstätten

