

## FAQ Corona und Arbeitsrecht

### **1. Darf ich aus Angst vor einer Ansteckung einfach zu Hause bleiben?**

Nein. Die bloße Angst, man könne sich mit dem Corona-Virus anstecken berechtigt nicht, der Arbeit einfach fernzubleiben. Die Gefahr, sich an der Arbeitsstelle oder auf dem Weg dahin mit einer Krankheit anzustecken, gehört zum allgemeinen Lebensrisiko.

### **2. Habe ich Anspruch darauf, von zu Hause aus im Home Office zu arbeiten?**

Nein. Einen gesetzlichen Anspruch darauf, von zu Hause aus zu arbeiten, hat man als Arbeitnehmer in der Regel nicht, außer diese Option wurde explizit in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag geregelt. Dennoch bieten viele Arbeitgebende mittlerweile ihren Arbeitnehmer\*innen diese Option an, da sie darauf bedacht sind, dass die Mitarbeiter\*innen gesund bleiben. Ein Gespräch kann hier helfen.

### **3. Muss ich Urlaub nehmen, wenn ich keine Betreuung für mein/e Kind/er habe?**

Grundsätzlich sind Beschäftigte dazu verpflichtet, alle Anstrengungen zu unternehmen, ihre Kinder auch bei Schließungen von Kindergärten und Schulen betreuen zu lassen. Die flächendeckende Schließung der Betreuungseinrichtungen stellt die Eltern aber vor ein gewaltiges Problem. Hinzukommt die Aufforderung durch die Gesundheitsexperten und die politisch Verantwortlichen, soziale Kontakte auf ein Mindestmaß zu reduzieren und Kinder nicht zu ihren Großeltern zu bringen, da diese meist der Risikogruppe angehören. Hier sollte man dringend das Gespräch mit den Arbeitgebenden suchen und gemeinsam überlegen, ob eine Lösung, beispielsweise in Form von Arbeit von zu Hause aus, gefunden werden kann.

Andernfalls bleibt derzeit tatsächlich nur der bezahlte Urlaub, der allerdings ebenfalls beim Arbeitgeber beantragt werden muss. Arbeitgeber\*innen dürfen das Urlaubsgesuch nur verweigern, wenn zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen, beispielsweise ein hoher Krankenstand im Unternehmen.

### **4. Ich kann meinen Arbeitsplatz nicht erreichen, weil Bus, S- oder U-Bahn nicht fahren. Was nun?**

Arbeitnehmer\*innen verlieren ihren Entgeltanspruch, wenn sie Arbeitsleistung nicht erbringen. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen ihre Arbeitsstelle nicht erreichen können. Arbeitnehmer\*innen tragen das sogenannte Wegerisiko. Sie müssen also selbst schauen, wie sie an ihren Arbeitsplatz gelangen. Im Einzelfall hilft hierbei nur ein Gespräch mit dem Arbeitgeber, um zu klären, ob es andere Möglichkeiten gibt (Home Office, Urlaub usw.).

### **5. Meine Berufsschule wurde wegen Corona geschlossen. Was soll ich tun?**

Wenn die Berufsschule geschlossen ist, müssen Auszubildende im Betrieb erscheinen. Ist dieser wegen den Infektionsschutzmaßnahmen geschlossen, siehe Punkt 16.

Bei anstehenden Prüfungen sollten sich Auszubildende dringend bei den entsprechenden Stellen erkundigen, ob diese stattfinden oder nicht.

**6. Ich arbeite im Ausland, die Grenzen wurden aber geschlossen. Was kann ich tun?**

Derzeit ist der Grenzverkehr für Berufspendler\*innen noch zugelassen. Sollten weitergehende Einschränkungen erfolgen, werden grenzüberschreitende politische Lösungen nötig. Das Land, dessen Grenzen geschlossen wurden, muss sicherstellen, dass die Entgeltansprüche der Beschäftigten gesichert werden. Bisher gibt es dazu aber keine Regelungen.

**7. Bin ich dazu verpflichtet, Dienstreisen anzutreten oder an dienstlichen Veranstaltungen teilzunehmen?**

Arbeitnehmer\*innen sind grundsätzlich verpflichtet, die arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen zu erbringen. Dies gilt auch für Dienstreisen und dienstliche Veranstaltungen. Es kann aber ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, wenn für Arbeitnehmer\*innen die Erbringung ihrer Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit kann beispielsweise dann gegeben sein, wenn die Arbeit für die betroffenen eine erhebliche Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Wenn also die Dienstreise oder die betriebliche Veranstaltung nicht mit den aktuellen behördlichen Anweisungen zur Vermeidung von Infektionen vereinbar ist, kann man diese verweigern.

**8. Ist mein Arbeitgeber verpflichtet zum Schutz der Mitarbeiter\*innen vor ansteckenden Krankheiten besondere Maßnahmen zu ergreifen?**

Arbeitgeber\*innen haben gegenüber ihren Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb müssen sie dafür sorgen, dass Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Betriebsart kann aus der Schutzpflicht eine konkrete Verpflichtung werden, beispielsweise das Zurverfügungstellen von Desinfektionsmitteln bei viel Kundenkontakt. Weiterhin sind Arbeitgeberinnen dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenen Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen und zu kontrollieren. So können die Mitarbeiter\*innen beispielsweise zum regelmäßigen Händewaschen angehalten werden.

**9. Ich hatte Kontakt zu einer infizierten Person und befürchte, dass ich mich mit dem Corona-Virus angesteckt haben könnte. Muss ich dennoch zur Arbeit gehen?**

Nein. Beim Vorliegen eines so genannten vorübergehenden persönlichen Verhinderungsgrund nach Paragraph 616 Satz 1 BGB dürften Arbeitnehmer\*innen der Arbeit fernbleiben und bekommen trotzdem ihr Entgelt ausgezahlt. Zumindest wenn dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Ein Verhinderungsgrund liegt unter anderem bei einem medizinisch notwendigen Arztbesuch vor, wenn dieser nur während der Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitgeber\*innen müssen dabei unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden. Eine Angabe des genauen Grundes des Arztbesuches ist dabei nicht notwendig.

## **10. Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken, wenn er mich für krank hält?**

Ja, wenn der Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte dafür hat, dass Sie erkrankt sind, darf er Sie zu ihrem eigenen Schutz und zum Schutz der restlichen Belegschaft nach Hause schicken. In diesem Fall kann der Arbeitgeber keine Heimarbeit verlangen. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

## **11. Ich komm gerade aus dem Ausland zurück. Schulde ich meinem Arbeitgeber Auskunft darüber, wo ich war?**

Nein. Eine solche Auskunft schulden Sie ihrem Arbeitgeber grundsätzlich nicht. Es könnte höchstens dann ein Informationsinteresse des Arbeitgebers bestehen, wenn Sie sich in Gebieten aufgehalten haben, für die eine offizielle Reisewarnung wegen der Infektionsgefahr durch das Auswärtige Amt herausgegeben wurde oder die unter Quarantäne stehen.

## **12. Ich muss aufgrund des Verdachts einer Infektion als Infektionsschutzmaßnahme in Quarantäne. Habe ich weiterhin Anspruch auf meinen Lohn?**

Ja. Arbeitnehmer\*innen, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von der Arbeitspflicht befreit. Die Arbeitgeber\*innen sind verpflichtet, ihren Beschäftigten weiterhin die Vergütung zu bezahlen, wenn diese für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert sind. Dies sind laut dem Gesetzgeber sechs Wochen, kann aber durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen beziehungsweise reduziert werden.

Es ist derzeit umstritten, ob die Verhinderung einer Epidemie ein solcher persönlicher Verhinderungsgrund ist und diese Regelung dementsprechend greift. Wenn kein Anspruch auf Vergütungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber bestehen sollte, greift aber der Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat nach Paragraph 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz. Hierbei würde der Arbeitgeber in Vorleistung treten, kann aber die Erstattung der Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen.

Arbeitnehmer\*innen, die an Corona erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, erhalten nach den üblichen Regelungen der Entgeltzahlung im Krankheitsfall ihren Lohn.

## **13. Darf mein Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn viele Kolleginnen und Kollegen krankheitsbedingt ausfallen?**

Arbeitnehmer\*innen sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Jedoch kann auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden vermieden wird, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, beispielsweise durch erhebliche krankheitsbedingte Personalausfälle.

Wenn keine arbeits- oder kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Bezahlung von Überstunden bestehen, können Arbeitnehmer\*innen grundsätzlich gemäß Paragraph 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Die Vergütung der Überstunden setzt

allerdings voraus, dass diese vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

#### **14. Dürfen Arbeitgebende wegen Corona verlangen, dass ich eine andere Tätigkeit ausübe?**

Grundsätzlich kommt es hierbei immer darauf an, welche Tätigkeiten im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Die aktuelle Situation erweitert nicht das Direktionsrecht der Arbeitgebenden. Andererseits kann eine nicht vertragsgemäße Beschäftigung unter Umständen die Aufrechterhaltung des Betriebes bedeuten und damit den Bezug des Gehalts und die Vermeidung von Kurzarbeitergeld bedeuten.

Wenn die nicht vertraglich vereinbarte Tätigkeit zumutbar ist, sollten Arbeitnehmer\*innen aus Kulanzgründen diese Beschäftigungen akzeptieren. Bei erhöhten Risiken oder mangelnder Befähigung, sollten vertraglich vereinbarte Tätigkeiten schon aus versicherungstechnischen Gründen abgelehnt werden.

#### **15. In meinem Betrieb gab es einen bestätigten Corona-Fall. Was bedeutet das für mich?**

Sollte es in einem Betrieb zu einem Corona-Fall kommen, liegt es in den Händen der zuständigen Aufsichtsbehörden, also den Gesundheitsämtern der Bundesländer, über die weiteren notwendigen Schritte zu entscheiden und welche Maßnahmen eingeleitet werden müssen. Als Arbeitnehmer\*in sollte man mit bestehenden Interessenvertretungen, also Betriebs- oder Personalrat oder ggf. mit dem Arbeitgeber sprechen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

#### **16. Wegen des Corona-Virus musste mein Betrieb vorübergehend schließen. Habe ich Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**

Wenn sich Arbeitgebende aus freien Stücken dazu entschließen, den Betrieb vorübergehend zu schließen, müssen sie in diesem Fall auch das Entgelt weiterzahlen (§615 BGB). Ohne ausdrückliche Vereinbarung dürfen sie dabei auch nicht auf die Stundenkonten der Beschäftigten zurückgreifen.

Auch bei unerwarteten und unverschuldeten Betriebsstörungen, zu denen auch eine extern angeordnete Schließung, tragen grundsätzlich die Arbeitgebenden das Risiko und damit die Lohnkosten. Allerdings stellt die aktuelle Corona-Krise die Betriebe vor bislang nicht gekannte Herausforderungen. Hier benötigt es dringend politische Lösungen in Form von Förderprogrammen und Soforthilfen.

#### **17. Kann ein Unternehmen bei Arbeitsausfällen wegen der Corona-Krise Kurzarbeitergeld bekommen?**

Ja. Derzeit können Unternehmen vermehrt auf Kurzarbeit zugreifen, um Entgeltausfälle über Kurzarbeitergeld abzufedern. Arbeitgebende müssen diese Leistung bei den Agenturen für Arbeit beantragen. Die Regelungen wurden im Eilverfahren durch die Bundesregierung verändert und sollen am 1. April 2020 in Kraft treten. Vor allem Unternehmen und ihre Beschäftigte, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, sollen so eine schnelle, wirkungsvolle Unterstützung bekommen. Voraussetzung für den Bezug von

Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten bei mindestens 10 Prozent der Beschäftigten (bisher ein Drittel) verringert sind.

## **18. Mein Arbeitgeber hat Kurzarbeit angeordnet. Wie geht es weiter?**

Wenn Arbeitgebende bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beantragt hat und dieses genehmigt wurde, erhalten Arbeitnehmer\*innen 60 Prozent (67 Prozent, wenn Kinder im Haushalt leben) ihres Lohnes als Kurzarbeitergeld. Hierfür bedarf es aber noch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Ist im Unternehmen ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden, unterzeichnet dieser in der Regel die Vereinbarung, ansonsten muss die Vereinbarung mit jedem einzelnen betroffenen Mitarbeitenden getroffen werden. Das Kurzarbeitergeld gilt immer für einen Monat, es muss also monatlich neu beantragt werden.

Arbeitgebende können das Kurzarbeitergeld auf bis zu 90 Prozent des Nettolohns aufstocken. Auch Personen, die in der Leiharbeit tätig sind, können Kurzarbeitergeld erhalten. Auch haben Auszubildende unter gewissen Umständen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

## **19. Mein Arzt/ meine Ärztin vermutet bei mir eine Corona-Infektion oder hat diese bereits diagnostiziert. Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Information darüber?**

Grundsätzlich gibt es keine Pflicht, dem Arbeitgeber oder den Arbeitskollegen bei einer Krankschreibung die ärztliche Diagnose offenzulegen. Arbeitnehmer\*innen sind nur dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die eigene Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und deren voraussichtliche Dauer mittels eines Attests nachzuweisen. Natürlich steht jedem frei, Arbeitgeber und Kollegen trotzdem über den Grund der Arbeitsfähigkeit zu unterrichten, beispielsweise um diese zu warnen.

Eine Vielzahl der gefährlichen und ansteckenden Krankheitserreger, wie Masern, Polio, Hepatitis B oder Influenza unterliegen nach dem Infektionsschutzgesetz der behördlichen Meldepflicht. Hierzu zählt auch das Corona-Virus. Die behandelnde Ärztin, der behandelnde Arzt ist verpflichtet, die Diagnose unter Angabe der persönlichen Daten der/ des Erkrankten dem zuständigen Gesundheitsamt unverzüglich zu melden. Die Gesundheitsämter verfügen über weitreichende Kompetenzen, die Maßnahmen zur Bekämpfung der Erkrankung einzuleiten, auch im Betrieb der/ des Betroffenen.

## **20. Wann muss ich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?**

Arbeitnehmer\*innen müssen ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, anzeigen. Dies kann beispielsweise telefonisch geschehen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage sind Arbeitnehmer\*innen verpflichtet, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag ihrem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Arbeitgeber\*innen sind berechtigt, die Vorlage der Bescheinigung auch schon früher oder später zu verlangen oder vorübergehend darauf zu verzichten. Es wird empfohlen, in der derzeitigen Situation, Rücksprache zum konkreten Vorgehen mit dem Arbeitgeber zu halten.

Sollten nicht selbst verschuldete Gründe dazu führen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht rechtzeitig an den Arbeitgeber übermittelt werden

kann (beispielsweise wegen überlasteter Arztpraxen), kann diese auch später vorgelegt werden. Gegenfalls zunächst nicht fortgezahltes Arbeitsentgelt muss dann vom Arbeitgeber nachgezahlt werden.