



Info-Blatt 1: Corona - Was Beschäftigte wissen müssen

nur zum internen Gebrauch

Stand 21.04.2020

Angesichts der weiter zunehmenden Corona-Fälle und der flächendeckenden Schließung von Kindertagesstätten, Schulen, Restaurants, Geschäften etc. stellen sich zahlreiche Fragen für Unternehmen, Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen. So stehen z.B. Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland vor akuten Betreuungsproblemen und potenziell auch vor Einkommensunsicherheiten. Ungewiss ist z.B. auch die Situation derjenigen Beschäftigten, deren Betriebe vor den behördlich angeordneten Schließungen erfasst sind, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Kindergärten, Schulen, Universitäten, Kultur- und Sporteinrichtungen, Gaststätten, im Handel und der Unterhaltungsindustrie beschäftigt sind. Die existierenden gesetzlichen Regelungen sind nur bedingt geeignet, angemessene Lösungen bereit zu stellen; sie sind auf ein derart flächendeckendes Ereignis nicht ausgerichtet. Es bedarf in einigen Punkten daher dringend flächendeckender politischer Lösungen. Die unterstehenden Ausführungen bieten eine grobe Orientierung zu im Kontext Corona auftretenden arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

1. Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Wann darf ich, wann muss ich zu Hause bleiben?

Eine einfache Antwort gibt es nicht. Es ist zwischen verschiedenen Situationen zu unterscheiden:

- Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Sie der Arbeit fernbleiben dürfen. Denn eine nur potenzielle Ansteckungsgefahr – auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz – gehört zum allgemeinen Lebensrisiko. Diese trägt jede und jeder Beschäftigte selbst.
- Angesichts der aktuellen Lage und der Aufforderung der Gesundheitsexperten und der Politik, soziale Kontakte auf das Mindestmaß zu begrenzen, ermöglichen derzeit viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten, die Arbeit von Zuhause aus zu erledigen. In vielen Betrieben bestehen schon heute Regelungen zur Arbeit im Home-Office / von Zuhause aus; auf diese kann und sollte zurückgegriffen werden. Bitte prüfen Sie jedoch, welche Absprachen ggf. erforderlich sind. Der Corona-Virus kann allerdings auch in Betrieben, in denen bislang kein Homeoffice möglich ist, Anlass sein, über entsprechende Regelungen nachzudenken und entsprechende Möglichkeiten zu prüfen, um die Auswirkungen von Ansteckung und Erkrankungen auf den Betrieb zu minimieren. Fragen Sie zu den Möglichkeiten im Betrieb nach. In Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung können zwischen diesen und dem Betrieb Absprachen erfolgen.
- Haben Sie den Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben – etwa, weil Sie z. B. in Kontakt mit einer Person waren, bei der eine Infektion festgestellt wurde – sieht die Rechtslage schon anders aus. Denn beim Vorliegen eines sogenannten vorübergehenden persönlichen Verhinderungsgrundes (§ 616 S.1 BGB) dürfen Sie der Arbeit fernbleiben und bekommen trotzdem ihr Entgelt ausgezahlt, soweit dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Dieser Verhinderungsgrund liegt u.a. bei einem medizinisch notwendigen Arztbesuch vor, wenn dieser nur während der Arbeitszeit erfolgen kann. Ist zur medizinischen Abklärung eines Corona-Verdachts das Fernbleiben von der Arbeit nötig, muss der Arbeitgeber unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden. Bitte beachten Sie auch die öffentlich zugänglichen Hinweise der Ärzte und Gesundheitsbehörden an Ihrem Wohnort, wie man mit Verdachtsfällen umgehen sollte. Zumeist soll zunächst eine telefonische Information erfolgen und nicht direkt die Arztpraxis aufgesucht werden. Sie lassen sich dann vom Arzt oder anderen aufgesuchten Stelle schriftlich bestätigen, dass eine medizinische Indikation für die Untersuchung bestand. Zur Angabe des genauen Grundes des Arztbesuches – also der aufzuklärenden Erkrankung – sind Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet.





- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fernzubleiben. Das gilt übrigens nicht nur für Corona, sondern allgemein. Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden und es sind auch die sonst bei Arbeitsunfähigkeit im Betrieb geltenden Regelungen einzuhalten. Unabhängig davon sieht das Gesetz vor, dass spätestens nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest – also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – vorgelegt werden muss. Tarifverträge oder Arbeitsverträge regeln oft die Frist für die Vorlage der AU-Bescheinigung abweichend von der gesetzlichen Grundregel. Zulässig ist sogar – bei Bestehen eines Betriebsrats im Betrieb allerdings nur nach dessen ordnungsgemäßer Beteiligung – eine Regelung der Vorlagepflicht ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die in ihrem Betrieb geltenden Fristen kennen und beachten. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber und anschließend auf Krankengeld von der Krankenkasse.

2. **Mein Arzt / meine Ärztin vermutet bei mir den Corona-Virus oder hat diesen bereits diagnostiziert. Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Information darüber?**

Es gibt grundsätzlich keine Pflicht, dem Arbeitgeber oder den Arbeitskollegen die ärztliche Diagnose offenzulegen. Der bzw. die Beschäftigte ist lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die eigene Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und ihre voraussichtliche Dauer mittels Attest nachzuweisen. Es steht Ihnen natürlich frei, Ihrem Arbeitgeber und den Kollegen trotzdem den Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, zum Beispiel um sie zu warnen. Zudem unterliegt eine Vielzahl der gefährlichen und ansteckenden Krankheitserreger – darunter Masern, Polio, Hepatitis B oder Influenza und seit kurzem auch der 2019-nCov, also der neue Corona-Virus – nach dem Infektionsschutzgesetz der behördlichen Meldepflicht. Das bedeutet, dass bei einer Diagnose eines dieser Erreger, der Arzt bzw. die Ärztin unverzüglich unter Angabe von persönlichen Daten der/des Erkrankten dies dem zuständigen Gesundheitsamt mitteilen muss. Dieses verfügt über weitreichende Kompetenzen, die Maßnahmen zur Bekämpfung der Erkrankung – darunter auch im Betrieb des Arbeitgebers - einzuleiten. Nach der kürzlich verabschiedeten Corona-Meldeverordnung müssen die Ärzte nicht nur die tatsächlichen Erkrankungsfälle von Corona, sondern auch Verdachtsfälle den zuständigen Behörden melden.

3. **Mein Arbeitgeber möchte mich auf Dienstreise schicken, ausgerechnet in eine Gegend, über die bekannt ist, dass dort viele an Corona erkranken. Muss ich dorthin reisen?**

Die Arbeitspflicht erstreckt sich zwar grundsätzlich auch auf Dienstreisen. Zur Eindämmung der Ausbreitung des Virus fordern jedoch derzeit sowohl die Gesundheitsexperten als auch die politisch Verantwortlichen dazu auf, Reisetätigkeiten auf das Nötigste zu beschränken. Diese Empfehlung sollte auch bei Anordnung von Dienstreisen ernst genommen werden. Aufgrund der aktuell eingeführten Reisebeschränkungen ins Ausland und der Einschränkung des Flug- und Bahnverkehrs dürften viele Dienstreisen ohnehin derzeit nicht in Frage kommen. Sollten Dienstreisen dennoch notwendig und auch realisierbar sein, gelten folgende Grundsätze:

Erwartet der Arbeitgeber die Erbringung der Arbeitsleistung an einem Ort, an dem das Ansteckungsrisiko offiziell festgestellt wurde, etwa an einem zum Quarantänegebiet erklärten Ort oder in einer Gegend, zu der von Seiten des Auswärtigen Amtes eine offizielle Reisewarnung (nicht zu verwechseln mit einem bloßen Sicherheitshinweis) wegen der Infektionsgefahr vorliegt, kann der/die Arbeitnehmer*in die Dienstreise verweigern (§ 275 Abs. 3 BGB). Beschäftigte müssen grundsätzlich ihre Arbeitsleistung nicht unter Umständen erbringen, die mit erheblichen Gefahren für ihr Leben oder ihre Gesundheit einhergehen. Wer eine Dienstreise unter diesen Umständen verweigert, muss damit rechnen, dass ihr/ihm eine andere Arbeit zugewiesen wird. Selbst wenn das aber nicht passiert, behält man das Recht auf Vergütung (§ 615 BGB).

Unterhalb der Schwelle von Reisewarnungen kann die Weisung, eine Dienstreise anzutreten, trotzdem „unbillig“ sein. Insoweit ist eine Interessenabwägung mit den betrieblichen Belangen des Arbeitgebers vorzunehmen. Bei Zweifeln an der Rechtmäßigkeit der Anweisung einer kurzfristig anstehenden Dienstreise



sollte allerdings zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht und Kontakt mit dem Betriebsrat, der Personalvertretung oder der Gewerkschaft aufgenommen werden, um sich noch einmal abzusichern.

Für medizinisches Personal oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katastrophenschutzorganisationen, die gerade zur Bekämpfung von Seuchen in den betroffenen Gebieten eingesetzt werden, gelten abweichende Regeln.

4. Ich komme gerade aus einem Auslandsurlaub zurück. Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Auskunft darüber, wo ich war?

Nein, diese Auskunft schulden Sie grundsätzlich nicht. Ein Informationsinteresse des Arbeitgebers könnte höchstens dann bestehen, wenn Sie sich in den Gebieten aufgehalten haben, für die das Auswärtige Amt eine offizielle Reisewarnung wegen der Infektionsgefahr herausgegeben hat oder die unter Quarantäne stehen.

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

Das kann man pauschal nicht sagen. Es liegt in den Händen der zuständigen Aufsichtsbehörden, das sind in diesem Fall die Gesundheitsämter der Länder, über die weiteren notwendigen Schritte zu entscheiden. Wie zur Frage 2 ausgeführt, wird jeder Corona-Fall den Behörden gemeldet und sie leiten die weiteren Untersuchungen und Maßnahmen – auch in den Betrieben der Infizierten – ein. Zunächst sollte mit bestehenden Interessenvertretungen (etwa Betriebs- oder Personalrat) oder dem Arbeitgeber gesprochen werden. Natürlich kann auch der Arbeitgeber im rechtlich zulässigen Rahmen Maßnahmen ergreifen.

6. Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken, a. weil er meint, dass ich krank bin?

Hat der Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte, anzunehmen, dass der Beschäftigte an Corona erkrankt ist, darf er zum Schutz des Betroffenen und der restlichen Belegschaft diesen zur Genesung nach Hause schicken. In diesem Fall kann er natürlich keine Arbeit von Zuhause aus verlangen. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht insoweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

b. weil er vage vermutet, dass ich krank sein könnte?

Bei Freistellung von der Arbeit aufgrund bloßer vager Vermutung des Arbeitgebers, der/die Beschäftigte könnte erkranken, befindet sich der Arbeitgeber aufgrund Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit der/des Beschäftigten im Annahmeverzug und schuldet weiterhin Gehalt gemäß § 615 BGB

c. weil er will, dass ich vorsichtshalber von Zuhause aus arbeite?

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich kein Recht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen. Er kann also nicht einseitig Arbeit von zu Hause aus anordnen, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen.

7. Was ist, wenn unser Betrieb massiv unter den Auswirkungen des Corona-Virus leidet. Mein Chef will den Betrieb vorübergehend schließen und die Belegschaft nach Hause schicken. Darf er das?

Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er dies natürlich tun. Er muss dann aber auch in diesem Fall das Entgelt weiterzahlen (§ 615 BGB) und darf ohne ausdrückliche Vereinbarung auch hier nicht auf die Stundenkonten der Beschäftigten zurückgreifen. Arbeitnehmer/innen einfach nach Hause schicken, ohne Lohn zu zahlen, darf der Arbeitgeber nicht. Vielmehr



trägt der Arbeitgeber das sog. Betriebs- und Wirtschaftsrisiko, auch bei unrentabler Beschäftigung (§ 615 S. 3 BGB).

In der augenblicklichen Situation können Unternehmen vermehrt auf Kurzarbeit zurückgreifen und die Entgeltausfälle über Kurzarbeitergeld abfedern. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden. Die Bundesregierung hat aktuell im Eilverfahren die Regelungen für die Kurzarbeit verändert, die ab dem 1. April 2020 in Kraft treten werden. Vor allem die Unternehmen und ihre Beschäftigten, die direkt oder indirekt von den Folgen der Corona-Krise betroffen sind, sollen so eine wirkungsvolle Unterstützung bekommen. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten verringert sind, bislang muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein, nun ist dieser Schwellenwert auf 10 Prozent der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sind, abgesenkt worden. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. (vgl. Extra-Info Nr. 2 Kurzarbeit).

8. Mein Arbeitgeber hat aufgrund von Corona keine Arbeit für uns. Wir sollen Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen. Auch von Minusstunden ist die Rede. Kann der Arbeitgeber das einseitig anordnen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht gegen seinen Willen in den Urlaub schicken. Ausnahmen gelten für sog. Betriebsferien. Betriebsferien müssen mit dem Betriebsrat/Personalrat – falls es eine solchen gibt – vereinbart werden; in betriebsratslosen Betrieben ist zwar eine einseitige Anordnung möglich, es muss aber mit ausreichend Vorlauf passieren; zudem ist billiges Ermessen zu berücksichtigen; auch muss genug Resturlaub zur freien Verfügung verbleiben und sind die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen. Von heute auf morgen den Urlaub einseitig anzuordnen ist also grundsätzlich nicht zulässig. In der augenblicklichen Situation sind alle gut beraten, nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen. Auch der einvernehmlich vereinbarte Abbau von Überstunden kann ein Mittel sein, um die Zeit zu überbrücken. Hier kommt es auf die jeweiligen Einzelfallregelungen an.

Was die Minusstunden betrifft: Arbeitgeber dürfen nicht einseitig Arbeitszeitkonten mit Minusstunden belasten. Denkbar sind allerdings tarifvertragliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Regelungen, die die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Auftragschwankungen vorsehen.

9. Bei mir ist es gerade umgekehrt. Wir sind voll ausgelastet und ich soll mehr arbeiten als sonst, auch um erkrankte KollegInnen zu ersetzen – muss ich das?

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zur Arbeit in dem in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarten Umfang verpflichtet. Überstunden können dann angeordnet werden, wenn dies in dem Arbeitsvertrag, im anwendbaren Tarifvertrag oder der in ihrem Betrieb geltenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt ist.

Nur im Notfall - etwa im Katastrophenfall zur Abwendung von Schäden im Betrieb – darf der Arbeitgeber einseitig überobligatorische Arbeit einfordern, nicht aber um in einem produzierenden Betrieb die erhöhte Nachfrage nach bestimmten Produkten zu befriedigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dessen Zustimmung zur Anordnung von Überstunden erforderlich.

Die Überstundenarbeit muss zudem in aller Regel – Topverdiener ausgenommen – zusätzlich vergütet werden. Möglich ist, einen Freizeitausgleich statt Vergütung zu vereinbaren.

Bei der Anordnung von Überstunden sind grundsätzlich die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten, also die geltenden Tageshöchstarbeitszeiten (in der Regel 10 Stunden), die Grenzen der Ruhezeiten (in der Regel 11 Stunden täglich), der Nachtarbeit und der Sonntags- und Feiertagsruhe. Allerdings eröffnet § 14 ArbZG in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen des Arbeitgebers eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, vorübergehend



Abweichungsmöglichkeiten von diesen Grenzen. Diese Abweichungen sind insbesondere dann zulässig, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen, bei unaufschiebbaren Arbeiten im Bereich der Forschung oder bei Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen und Tieren. In der aktuellen Situation ist ein solcher Notfall in den Gesundheitseinrichtungen oder Lebensmittelproduktion denkbar, die Ausnahmen sind aber zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten stets auf das Nötigste zu begrenzen,

Auch in diesen Fällen darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten nicht überschreiten. Die Aufsichtsbehörde kann weitergehende Ausnahmen zulassen, wenn sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden (§ 15 Abs. 2 ArbZG).

Der Bundesrat (27.3.2020) hat in § 14 Abs. 4 ArbZG eine Ermächtigung eingefügt, nach der das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Notfällen mit bundesweiten Auswirkungen eine Verordnung mit weiteren Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz erlassen kann. Diese sog. COVID-19-Arbeitszeitverordnung ist am 10.4.2020 in Kraft getreten und gilt befristet bis zum 30.6.2023. Danach können in zahlreichen Branchen, u.a. in Gesundheitsdiensten, bei Behörden und Energieversorgern und bei Produktion und Transport von Waren des täglichen Bedarfs und Arzneien unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitszeiten von bis zu 12 Stunden täglich und die Verkürzung der täglichen Ruhezeiten auf bis zu 9 Stunden täglich zulässig sein.

Die Verordnung verschafft den Arbeitgebern keine neuen Befugnisse, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten einseitig zu verändern. Die in Betrieben derzeit geltenden Tarifnormen zur Arbeitszeit, auf deren Grundlage getroffene oder anderweitig existierende Betriebsvereinbarungen und auch die individuellen Arbeitszeitvereinbarungen in Arbeitsverträgen werden durch die neue Verordnung nicht außer Kraft gesetzt – auch nicht zeitweise. Sie bleiben weiterhin vollumfänglich gültig und anwendbar.

Das Arbeitszeitgesetz und auf dessen Grundlage erlassene Verordnungen sind als Arbeitsschutzrecht öffentlich-rechtliches Gefahrenabwehrrecht. Mit diesen Vorschriften werden den Arbeitsvertragsparteien sowie der Parteien der Kollektivverträge äußerste Schranken der Gestaltung gesetzt. Eine inhaltliche Lockerung bestehender privatrechtlicher Regelungen zur Arbeitszeit (Arbeitsverträge, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) bewirkt die Verordnung nicht, auch nicht zeitlich befristet.

Welche Arbeitszeiten der Arbeitgeber anordnen und verlangen kann, ergibt sich weiterhin aus bei ihm derzeit geltenden Arbeitsverträgen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Auf Grundlage dieser Vereinbarungen darf der Arbeitgeber seine Anordnungen zu Arbeitszeiten geben, also – juristisch gesprochen – sein Direktionsrecht ausüben.

Arbeitgeber dürfen hingegen nicht unter Berufung auf diese Verordnung in ihrem Betrieben nun die geltenden Arbeitsverträge, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einseitig außer Kraft setzen. Die neue VO bietet ihnen lediglich die *Möglichkeit*, neue weitergehende Arbeitszeiten zu vereinbaren. Arbeitgeber können Arbeitszeiten in Arbeitsverträgen nur einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung ändern – Arbeitnehmer können aber die Zulässigkeit einer solchen Änderungskündigung gerichtlich überprüfen lassen. Bestehende Tarifverträge können nachverhandelt oder neu verhandelt werden, Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen. Gekündigte Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen wirken nach – bis zum Neuabschluss. Durch Betriebsvereinbarungen können die geltenden Tarifverträge grundsätzlich nicht beseitigt oder überspielt werden.

Arbeitgeber haben lediglich die Möglichkeit, bei absoluten Notfall- und Notstandsarbeiten einseitig Mehrarbeit anzuordnen. Diese Befugnis begrenzt sich auf zeitlich eng begrenzte Ausnahmesituationen, etwa bei drohenden irreparablen Schäden für den Betrieb. Sie ist nicht Folge der Verordnung, sondern war bereits vor deren Verabschiedung Bestandteil des Arbeitszeitgesetzes.

10. Mein Betrieb wurde von der zuständigen Behörde unter Quarantäne gestellt oder zur Schließung aufgefordert. Bekomme ich weiterhin meinen Lohn, auch wenn ich selbst nicht erkrankt bin?

Grundsätzlich tragen die Arbeitgeber auch bei den unerwarteten und von ihnen unverschuldeten Betriebsstörungen, zu denen auch die extern angeordnete Schließung des Betriebes gehört, das Risiko und damit auch die Lohnkosten (§ 615 BGB). Ein Masseneignis wie die aktuelle Corona-Pandemie stellt aber Betriebe vor bislang nicht bekannte Herausforderungen: Angesichts der aktuell angeordneten, flächendeckenden Schließung von Kultur- und Sporteinrichtungen, Schulen, Kindertagesstätten, Clubs und



Kneipen sind für die Sicherung der Löhne und Arbeitsplätzen der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzend zu den geltenden Rechtsgrundsätzen dringend politische Lösungen notwendig, die gewährleisten, dass auch in diesen Fällen die Entgeltansprüche der Beschäftigten gesichert sind.

Das Infektionsschutzgesetz regelt bisher nur für individuelle Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf so genannte Verdienstauffällentschädigung. Dieser gilt für jene Arbeitnehmer, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls (in den ersten sechs Wochen) wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, § 56 Abs.5 IfSG. Der Arbeitgeber hat gegen die Behörde dann einen Erstattungsanspruch hinsichtlich des gezahlten Verdienstauffalls. Damit aber Beschäftigte möglichst lückenlos ihr Geld erhalten, ist der Arbeitgeber insoweit verpflichtet, mit der Entschädigungszahlung in Vorleistung zu gehen – allerdings nur für die Dauer von höchstens sechs Wochen, danach zahlt die Behörde die Entschädigung direkt an die Beschäftigten aus. Falls der Arbeitgeber nicht in Vorleistung geht, zum Beispiel, weil er sich weigert, können sich Beschäftigte mit ihrem Entschädigungsanspruch direkt an das Landesamt/die Landesbehörde wenden. Sollten Beschäftigte im Laufe der Quarantäne tatsächlich erkranken, erhalten sie Entgeltfortzahlung bei Krankheit und anschließend (nach 6 Wochen) Krankengeld von der Krankenkasse.

11. Und was passiert mit meiner Arbeit und meinem Lohn, wenn ich persönlich unter Quarantäne stehe ohne bereits selbst erkrankt zu sein – etwa, weil ich Kontakt zu Corona-Infizierten hatte?

Personen, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von ihrer Arbeitsverpflichtung befreit. Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Beschäftigten weiterhin die Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert ist (§ 616 S. 1 BGB). Die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum bis zu von sechs Wochen aus (BGH v. 30.11.1978, III ZR 43/77). Diese Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB des Arbeitgebers kann aber durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen oder reduziert werden. Zudem ist umstritten, ob der persönlicher Verhinderungsgrund auch dann greift, wenn der Grund für die Verhinderung eine Epidemie und damit ein außerhalb der persönlichen Sphäre der/des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin liegendes Ereignis ist, das mehrere Personen betrifft. Besteht kein Anspruch auf Vergütungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber, greift aber der Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat nach § 56 Abs. 1 IfSG. wie in der letzten Frage beschrieben – der Arbeitgeber tritt hier in Vorleistung, kann aber die Erstattung der Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen. Zudem gilt auch hier: Beschäftigte, die selbst an Corona erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, erhalten nach den „normalen“ Regeln die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (EFZG).

12. Wie steht es um meine Arbeit und meinen Lohn, wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten oder die Schule meines Kindes geschlossen hat? Kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme ich weiterhin mein Geld?

Angesichts der flächendeckenden Schließung von Kindertagesstätten und Schulen stehen Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland vor einem akuten Betreuungsproblem. Die bisherigen rechtlichen Lösungswege sind auf ein derart flächendeckendes Ereignis nicht ausgerichtet.

Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Dies ist aber in der augenblicklichen Situation, aufgrund der Aufforderung seitens der Gesundheitsexperten und politisch Verantwortlichen, soziale Kontakte auf das Mindestmaß zu reduzieren und auf die Unterstützung etwa der Großeltern zu verzichten noch schwieriger, als es ohnehin oft der Fall ist. Hier sollten Sie schnellstmöglich ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und gemeinsam überlegen, ob etwa Arbeit von zu Hause aus in Frage kommen kann.



Grundsätzlich haben Beschäftigte - jedenfalls bei kleineren Kindern - die aufgrund einer Kita- oder Schulschließung ihr Kind nicht anderweitig unterbringen können, die Möglichkeit, sich auf eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB zu berufen (persönliche Verhinderung wegen bestehender Sorgeverpflichtungen nach § 1626 S. 1 BGB). Dies löst dann für einen kürzeren Zeitraum (einige Tage) einen Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf bezahlte Freistellung aus. Allerdings kann dieser Anspruch durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

Neuer Entschädigungsanspruch nach Infektionsschutzgesetz:

Der Bundesrat (27.3.2020) hat das Infektionsschutzgesetz für diesen Fall in § 56 Abs. 1 a erweitert. Wenn erwerbstätige Sorgeberechtigte, also ArbeitnehmerInnen und Selbständige einen Verdienstaufschlag haben, weil sie ihre Kinder selbst betreuen müssen, gibt es jetzt eine Entschädigung. Das ist grundsätzlich zu begrüßen, von der Ausgestaltung jedoch zu kurz gegriffen, denn dieser Anspruch ist an sehr enge Voraussetzungen geknüpft: Die Kinder dürfen das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und es darf keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit bestehen. Dabei sind der andere Elternteil oder eine Notbetreuung, aber auch Freunde und Verwandte zu berücksichtigen, nicht aber Menschen, die einer Risikogruppe angehören wie z.B. die Großeltern. Homeoffice und die Reduzierung der Arbeitszeit durch Kurzarbeit schließen den Anspruch aus. Auch während der Schulferien entfällt das Recht auf diese Entschädigung. Noch bestehende Zeitguthaben und Vorjahresurlaub müssen vorrangig abgebaut werden, weiterhin der vorab schon für den Zeitraum der Kita- bzw. Schulschließung geplante Urlaub. Der gesamte Urlaub des laufenden Jahres ist aber nicht heranzuziehen.

Sind die Voraussetzungen gegeben, gibt es einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 % des monatlichen Nettoverdienstes, höchstens jedoch 2016 € für längstens 6 Wochen. Während des Bezugs der Entschädigung ist der Schutz in der Sozialversicherung sichergestellt. Die Regelung tritt zum 30.3.2020 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2020. Das Verfahren in § 56 Abs. 5 IfG wurde nicht geändert: Der Antrag ist bei der zuständigen Landesbehörde zu stellen. Die Auszahlung erfolgt über den Arbeitgeber, der einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde hat (vgl. dazu auch Frage 10 am Ende).

Erkrankt das Kind selbst, gelten die allgemeinen Regeln: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann das Recht, entsprechend der einschlägigen sozialrechtlichen Regelungen eine Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes in Anspruch zu nehmen. Gesetzlich vorgesehen sind insoweit bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil, bei Alleinerziehenden also 20 Tage (§ 45 SGB V).

13. Mein Arbeitgeber hat mir „wegen Corona“ gekündigt – was muss ich beachten?

Eine Kündigung, damit sie rechtmäßig ist, muss sozial gerechtfertigt sein. Das bedeutet – es braucht dafür sachliche Gründe. Die aktuelle Krise ist nicht automatisch ein solcher Grund. Daher sollten Sie nicht einfach so die Kündigung hinnehmen, sondern sie in jedem Fall rechtlich überprüfen lassen. Wichtig zu wissen: Eine Klage gegen die Kündigung muss innerhalb von drei Wochen ab Zugang beim Arbeitsgericht eingehen – das gilt auch in Zeiten von Corona. Ausnahmsweise ist die nachträgliche Zulassung verspäteter Klagen möglich, wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt daran gehindert ist, die Klage innerhalb von 3 Wochen einzureichen. Dieser Antrag ist nur innerhalb von 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig und kann nach 6 Monaten ab Ende der Frist gar nicht mehr gestellt werden (§ 5 Abs. 3 KSchG).

14. Ich komme mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr zur Arbeit - bekomme ich weiter mein Geld?



Nein. Das Risiko des Arbeitsweges liegt beim Arbeitnehmer - wie sonst auch (z.B. im Winter bei Schnee und Glätteis). Wenn ich also den Arbeitsplatz nicht erreichen kann, habe ich auch keinen Anspruch auf die Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit.

15. Mein Arbeitgeber hat seinen Betrieb geschlossen - kann ich eine andere Arbeit annehmen in der Zeit?

Grundsätzlich ja, eine sog. Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber allerdings mindestens (je nach vertraglicher Vereinbarung) anzuzeigen. Da es sein kann, dass Sie die ursprüngliche Arbeit jederzeit wiederaufnehmen müssen, müssen Sie mit Ihrem "Zwischenarbeitgeber" ggf. sehr kurze Kündigungsfristen vereinbaren.

16. Mein Betrieb muss schließen, mein Arbeitgeber will aber, dass ich während der Schließung eine andere Arbeit erbringe, als bislang z.B. die Kita putze (als Erzieherin). Muss ich mich darauf einlassen?

Es kommt immer darauf an, was genau für eine Tätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch die aktuelle Situation nicht erweitert. Auf der anderen Seite muss man da manchmal ggf. auch etwas pragmatisch sein: Auch eine nicht vertragsgemäße Beschäftigung sichert den weiteren Bezug des Gehalts und verschiebt ggf. den Bezug von Kurzarbeitergeld nach hinten.

17. Ich habe im April meinen Jahresurlaub, die Reise ist schon gebucht. Jetzt kann wegen Corona ich nicht verreisen. Kann ich meinen bewilligten Urlaub zurücknehmen?

Die Tatsache, dass Sie derzeit ihren Urlaub nicht genießen können, gibt Ihnen leider kein Recht, den bereits bewilligten Urlaub zurückzufordern. Der Arbeitgeber schuldet Ihnen bezahlte Freistellung von der Arbeit, verantwortet aber nicht, wenn Sie Ihren Urlaub nicht wie geplant verbringen können. Ein "Stornierungsrecht" gibt es nicht. Sie sind also hier auf Kulanz Ihres Arbeitgebers angewiesen.

18. Was gilt für Beschäftigte, die als Grenzgänger aus dem Ausland nach Deutschland zur Arbeit kommen bzw. deutsche Beschäftigte, die im Ausland als Grenzgänger arbeiten, aber die Grenzen geschlossen sind?

Hierauf gibt es keine pauschale Antwort. Solange der Grenzverkehr für Berufspendler zugelassen ist, können die Grenzgänger grundsätzlich zu ihren Betrieben gelangen. Für diejenigen, die von Betriebsschließungen betroffen sind, gelten dieselben Regeln wie für deren Arbeitskollegen aus dem Inland. Sollten weitergehende Einschränkungen eingeführt werden, sind grenzüberschreitende politische Lösungen unverzichtbar bzw. das jeweilige Land, dessen Grenzen geschlossen wurden, muss sicherstellen, dass die Entgeltansprüche der Beschäftigten gesichert werden.

19. Welche Besonderheiten gelten für Minijobber?

Auch Minijobber und Minijobberinnen genießen grundsätzlich dieselben Rechte wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie haben also z.B. Recht auf Schutz vor Kündigung und – falls ihr Betrieb schließt – das Recht auf Lohnersatz nach den für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regeln. Nur unter die Regelungen zur Kurzarbeitsgeld fallen die Minijobber nicht, da Kurzarbeitergeld für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte vorgesehen ist.

20. Wenn sich ein AN infiziert hat und positiv getestet wurde, muss der AG dann die Kolleg*innen darüber informieren, um welche Person es sich handelt?



Grundsätzlich schuldet der AN dem Arbeitgeber keine Information über die Gründe seiner Arbeitsunfähigkeit – dieser Grundsatz gilt auch bei Corona. Arbeitgeber, der von einer Corona-Infektion in seinem Betrieb erfährt, weil ihm der Beschäftigte von sich aus darüber informiert hat, ist allerdings verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen um die restliche Belegschaft vor Ansteckung zu schützen. Welche Maßnahmen das sind und ob die Belegschaft über die Person des Infizierten erfahren soll, hängt stark vom Einzelfall ab. Deshalb sollten Arbeitgeber hier am besten im engen Austausch mit den Gesundheitsbehörden handeln. Dabei muss eine Stigmatisierung der infizierten Beschäftigten verhindert werden.

21. Ich gehöre aufgrund meiner Vorerkrankung / meiner chronischen Erkrankung zu der Risikogruppe. Deshalb ist meine Befürchtung, mich mit dem Corona-Virus anzustecken, besonders groß. Muss ich trotzdem zu Arbeit und falls ja: welche Schutzmaßnahmen darf ich von meinem Arbeitgeber verlangen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die arbeitsfähig sind und deren Betrieb arbeitet, sind grundsätzlich verpflichtet zur Arbeit zu erscheinen. Was aber konkret gemacht werden muss, um die Risikogruppen zu schützen, kann nicht pauschal beantwortet werden. Bei einer Pandemie sind aufgrund der Übertragungswege, die einzelnen Berufsgruppen unterschiedlich stark betroffen. Oft kennt der Arbeitgeber die Vorerkrankungen seiner Beschäftigten nicht und braucht sie auch nicht zu kennen. Jedoch ist er nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden oder geringgehalten wird. In kleineren Unternehmen ohne betriebliche Interessensvertretung können Beschäftigte sich im Rahmen einer Wunschvorsorge jederzeit an den Betriebsarzt wenden und ihre diesbezüglichen Bedenken besprechen. Der Betriebsarzt kann sinnvolle Schutzmaßnahmen beim Arbeitgeber initiieren.

In Betrieben mit betrieblicher Interessensvertretung haben die Beschäftigten ebenso diese Möglichkeit, alternativ können sie sich aber auch jederzeit an den Betriebs- oder Personalrat wenden. Im Idealfall verständigt sich die betriebliche Interessensvertretung, mit den vom Arbeitgeber beauftragten Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten über die Schutzmaßnahmen für besonders gefährdete Beschäftigte.

22. Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen? Welche Möglichkeiten haben Betriebsräte diesbezüglich?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht zu einer konkreten Verpflichtung, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen, folgen. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen. Das bedeutet, dass den Beschäftigten erklärt werden muss, wie sie Ansteckungsrisiken minimieren. Sie können z.B. zum regelmäßigen Hände waschen angehalten werden.

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat, sind solche Hygieneanweisungen seitens des Arbeitgebers, die in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb berühren, nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 Nr. 11 und 15 BPersVG mitbestimmungspflichtig. Der jeweiligen Interessenvertretung ist daher zu empfehlen, sehr schnell gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten. Die gemeinsame Sitzung sollte dazu genutzt werden, um die Reihenfolge und Arbeitsteilung zu Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Betriebsanweisung, genereller Information und möglichen Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstungen) zügig in Gang zu setzen. Auch die Biostoffverordnung gibt Handlungsspielräume für die Interessenvertretungen.



23. Welche Berufsgruppen sind betroffen?

Die aktuelle Risikobewertung für die Bevölkerung in Deutschland kann beim Robert Koch-Institut eingesehen werden. Berufsbedingte Kontakte mit Corona können u.a. bei Kontakt mit infizierten Patienten in der Arztpraxis, im Krankenhaus oder beim Transport von infizierten Patienten stattfinden. Weiterhin kann ein berufsbedingter Kontakt in Laboratorien, wo Verdachtserreger untersucht werden, aber auch in der Gastronomie und anderswo erfolgen. Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist der Umgang mit Corona und damit infizierten Personen im Gesundheitsbereich durch die vorhandenen Bestimmungen geregelt. Für Beschäftigte, die durch ihre berufliche Tätigkeit mit Infektionserregern in Kontakt kommen können, gilt u.a. die BioStoffV, deren Arbeitsschutzbestimmungen in den Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) branchen- und themenspezifisch konkretisiert werden.

24. Ich soll bei einem anderen Arbeitgeber als bisher arbeiten – muss ich das?

Die Regelung zur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 1 Abs. 3 2. a AÜG) wird krisenadäquat angewendet, um auf freiwilliger Basis durch den Einsatz von vorübergehend nicht benötigtem Personal in einem anderen Unternehmen die Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern zusätzlich abzusichern. Das ist für die Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis. Der Arbeitgeber bleibt dabei derselbe, der Einsatzbetrieb ist ein anderer. Der Arbeitsvertrag besteht weiter; es ist mindestens das dort vereinbarte Entgelt zu zahlen.

25. Was muss ich bei unbezahltem Urlaub beachten?

Unbezahlter Urlaub kann einvernehmlich vereinbart werden. Ich kann dazu nicht gezwungen werden. Es gibt aber auch keinen Anspruch darauf, ich muss also mit dem Arbeitgeber darüber reden. Vereinzelt gibt es tarifvertragliche Regelungen (z.B. § 28 TVöD unbezahlter Urlaub aus wichtigem Grund). Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen sind ein wichtiger Grund für eine Beurlaubung.

Für die Dauer einer Beurlaubung von bis zu einem Monat bin ich weiter sozialversichert (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Dauert die Beurlaubung länger und ich bin nicht familienversichert, muss ich mich um eine freiwillige Weiterversicherung kümmern.

26. An meinem Arbeitsplatz werden die Abstandsregeln nicht eingehalten. Kann ich zu Hause bleiben? Bekomme ich weiter mein Geld?

Das lässt sich so pauschal nicht sagen. Grundsätzlich sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten vor einer Infektion zu schützen und die dafür erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Welche Maßnahmen konkret erforderlich und geeignet sind, hängt von der Tätigkeit und den damit verbundenen Risiken, aber auch von der individuellen Situation des Einzelnen ab. Die Einhaltung der Vorgaben zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann von den Aufsichtsbehörden kontrolliert werden.

Rechtlich besteht zwar die Möglichkeit, die Arbeit einzustellen und die Vergütung weiter zu erhalten, wenn der Arbeitgeber öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschriften verletzt und damit das Leben oder die Gesundheit der Beschäftigten auf Spiel setzt. Ob dieses sog. Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB im konkreten Fall bei der COVID19-Epidemie tatsächlich besteht, ist immer eine Frage des Einzelfalls; dabei ist die Verfassung des einzelnen Arbeitnehmers und die Situation am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Der Ausübung muss auf jeden Fall eine Abmahnung des Arbeitgebers vorausgehen. Alle Formulierungen von Abstandsgeboten von 1,5 Metern auch im Beruf haben aber (bis jetzt) nur den Charakter von Empfehlungen. Wir empfehlen, hier den Betriebsrat – sofern vorhanden - einzuschalten, der nach § 87 I Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei den Fragen des Gesundheitsschutzes hat. Bei der Entscheidung, welche Schutzvorkehrungen bei der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit und unter Berücksichtigung des Gesundheitszustands zu treffen sind, sind der Betriebsarzt sowie die Berufsgenossenschaft die richtigen Ansprechpartner.



Ob trotz der im Betrieb eingeführten Hygieneregeln einzelne besonders vorbelastete Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben dürfen, muss individuell bewertet werden. Für das sog. Leistungsverweigerungsrecht (§ 275 Abs. 3 BGB) muss die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellen. Ob das im Einzelfall so ist, sollte nicht ohne ärztliche und rechtliche Beratung entschieden werden.

27. Mein pflegebedürftiger Angehöriger kann nicht in ein Pflegeheim aufgenommen werden, da aktuell aufgrund der Covid-19-Situation keine Neuaufnahmen möglich sind. Ebenso ist deswegen die Betreuung durch ambulante Pflegedienste nicht möglich. Kann ich mich zur Pflege freistellen lassen und wenn ja wie lange? Wie finanziere ich diese Zeit?

In solchen Fällen gibt es mögliche Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (1.) sowie nach dem Familienpflegezeitgesetz (2.). Für beide Gesetze definiert § 7 PflegeZG die zentralen Begriffe: die Pflegebedürftigkeit richtet sich nach §§ 14, 15 SGB XI, die nahen Angehörigen sind in § 7 III PflegeZG aufgelistet.

1. Pflegezeitgesetz

Die Pflegezeitregelungen des Pflegezeitgesetzes basieren dabei auf 2 Säulen: Einerseits einer Akutpflege bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation, andererseits einer Pflegezeit zur längeren Pflege in häuslicher Umgebung.

a) Akutpflege

Zur Akutpflege haben Beschäftigte gem. § 2 PflegeZG das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. 10 Tage bezieht sich dabei auf ein Beschäftigungsverhältnis mit einer 5-Tages-Woche, ist also als 2 Wochen zu lesen und auf Teilzeitbeschäftigung entsprechend umzurechnen und anteilig zu kürzen (bei einer 6-Tages-Woche aber auch entsprechend auf 12 Tage zu verlängern).

Dieses Recht ist weder an eine bestimmte Beschäftigungsdauer (keine Wartezeiten) noch an eine Mindestgröße des Unternehmens gebunden. Eine Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, der Beschäftigte ist aber verpflichtet, ihm die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und ggf. die Pflegebedürftigkeit ärztlich nachzuweisen.

Der Arbeitgeber ist während dieser Zeit zur Entgeltfortzahlung nur verpflichtet, wenn sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder Vereinbarungen ergibt. In Frage käme dies zB wegen vorübergehender Verhinderung im Sinne von § 616 BGB, dessen Voraussetzungen sind jedoch wesentlich enger als die des PflegezeitG und deswegen nicht automatisch miterfüllt. Es besteht aber ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld gem. § 44a III SGB XI, welches unverzüglich bei der Pflegekasse zu beantragen ist. Es berechnet sich gem. § 45 II 3-5 SGB V und beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt.

b) Längere Pflege in häuslicher Umgebung

Zu einer längeren Pflege in häuslicher Umgebung können berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen durch eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von 6 Monaten den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit dem jeweiligen Pflegebedarf anpassen (§ 3 PflegeZG). Dieser Anspruch besteht auch zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger sowie zur Sterbebegleitung. Verbunden damit ist das Recht der Beschäftigten, nach Inanspruchnahme der Pflegezeit zu denselben Arbeitsbedingungen in das Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht allerdings nur gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten. Der Beschäftigte muss die Pflegezeit mindestens 10 Tage vor



ihrem Beginn dem Arbeitgeber schriftlich ankündigen sowie ihren Umfang und Dauer festlegen. Zwischen vollständiger oder teilweiser Freistellung können sie frei wählen.

2. Familienpflegegesetz

Ergänzend dazu besteht nach dem Familienpflegegesetz ein längerer Anspruch auf Familienpflegezeit. Im Unterschied zum PflegezeitG wird den Beschäftigten kein vollständiger Freistellungsanspruch eingeräumt, sondern gem. § 2 I FPfZG eine teilweise Freistellung unter Beibehaltung von mindestens 15 Wochenarbeitsstunden. Dafür kann die Familienpflegezeit aber über 24 Monate genommen werden. Dieser Anspruch besteht allerdings nur gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 26 Beschäftigten ausgenommen der Auszubildenden. Auch die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber vorher schriftlich angekündigt und festgelegt werden, allerdings bereits 8 Wochen vor ihrem Beginn.

Die Ansprüche auf Pflegezeit und Familienpflegezeit können auch kombiniert werden, dann gilt eine gemeinsame Höchstdauer von 24 Monaten.

Während der Pflege- bzw. Familienpflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz gem. § 5 PflegeZG.

Mit der Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt (ggf. anteilig zur teilweisen Freistellung). Der Wegfall des Entgeltanspruchs während der Freistellung kann durch Inanspruchnahme eines Darlehens überbrückt werden. Für die Dauer der Freistellung gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen nach § 3 I FPfZG.

Anspruchsberechtigt nach dem oben genannten sind auch solche Beschäftigte, die in einem Berufsausbildungsverhältnis stehen. Hierbei werden die Pflegezeiten nicht auf die Berufsbildungszeiten angerechnet (§ 4 I 4 PflegeZG), sodass sich die Ausbildungszeit um die in Anspruch genommene Pflegezeit verlängert.

28. Wie funktioniert das mit der telefonischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Zur Vermeidung von Ansteckung in Wartezimmern hat der Gemeinsame Bundesausschuss der gesetzlichen Krankenkassen beschlossen, ein Verfahren einzuführen, bei dem die Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese festgestellt werden kann. Es gilt für Versicherte mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik aufweisen. Die Feststellung der AU ist für 7 Kalendertage möglich und kann einmal um weitere 7 Kalendertage verlängert werden. Diese Regelung ist heute (21.4.20) rückwirkend zum 20.4.20 bis zum 4.5.20 verlängert worden.

Der Versicherte ist weiterhin dafür verantwortlich, die AU-Bescheinigung dem Arbeitgeber und der Krankenkasse zu übersenden. Die gesetzliche Regelung erfordert dies bei einer AU von mehr als 3 Kalendertagen an dem darauffolgenden Arbeitstag (§ 5 Abs. 1 S. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz). Eine frühere Vorlagepflicht kann aber arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart sein. Wir empfehlen daher, in solchen Fällen die AU möglichst früh feststellen zu lassen, da ggf. die Postlaufzeit vom Arzt zum AN noch dazu kommt.

FAQ für Solo-Selbständige:

<https://selbststaendige.verdi.de/beratung/corona-infopool/++co++aa8e1eea-6896-11ea-bfc7-001a4a160100>

Stand 21.04.2020

Frage 26 neu: Zurückbehaltungsrecht bei Nichteinhaltung der Abstandsregelungen?

Frage 27 neu: Ansprüche für Pflegende

Frage 28 neu: telefonische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung