

# Informationen für Arbeitnehmer zum Thema Corona

## 1. Wann darf ich und wann muss ich zuhause bleiben?

Es ist zwischen verschiedenen Situationen zu unterscheiden:

Die reine Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Sie der Arbeit fernbleiben dürfen. Die potenzielle Ansteckungsgefahr – auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz – gehört zum allgemeinen Lebensrisiko. Dieses trägt jede und jeder Beschäftigte selbst. In vielen Betrieben bestehen jedoch Regelungen zur Arbeit im Home Office / von Zuhause aus; auf diese kann zurückgegriffen werden. Hier muss im Einzelfall geprüft werden, welche Absprachen zu treffen sind.

Das Corona-Virus kann allerdings auch in Betrieben, in denen es bisher kein Homeoffice / mobiles Arbeiten gab, Anlass sein, über eine Regelung nachzudenken und entsprechende Möglichkeiten zu prüfen, um die Auswirkungen von Ansteckung und Erkrankungen auf den Betrieb zu minimieren. In Betrieben mit Betriebsrat kann dies durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Haben Sie den Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben – zBs. weil Sie in Kontakt mit einer Person waren, bei der eine Infektion festgestellt wurde – kann die Rechtslage anders aussehen. 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. Im Fall eines angeordneten beruflichen Tätigkeitsverbotes nach § 31 IfSG sieht der Bundesgerichtshof einen vorübergehenden persönlichen Verhinderungsgrund, der den Arbeitgeber nach § 616 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

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. Lassen sie sich dann vom Arzt oder anderen

aufgesuchten Stellen schriftlich bestätigen, dass eine medizinische Indikation für die Untersuchung bestand. Zur Angabe des genauen Grundes des Arztbesuches sind Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber aber nicht verpflichtet.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fernzubleiben. Dies gilt unabhängig von der Art der Erkrankung. Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden und es sind auch die sonst bei Arbeitsunfähigkeit im Betrieb geltenden Regelungen einzuhalten. Unabhängig davon ist im Gesetz geregelt, dass spätestens nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest – also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – vorgelegt werden muss. Zulässig ist auch – 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. Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Information über eine festgestellte oder vermutete Corona-Infektion?**

Es gibt grundsätzlich keine Pflicht, dem Arbeitgeber oder den Arbeitskollegen die ärztliche Diagnose offenzulegen. Etwas anderes gilt auch nicht für Corona-Infektionen. Beschäftigte sind nur 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. Dies sollten Arbeitnehmer aus Rücksicht auf Ihre Kollegen in der aktuellen Situation auch unbedingt tun.

Zudem unterliegt eine Vielzahl der gefährlichen und ansteckenden Krankheitserreger – darunter Masern, Polio, Hepatitis B oder Influenza und **seit kurzem auch der das neue Corona-Virus nach dem Infektionsschutzgesetz der behördlichen Meldepflicht**. Das bedeutet, dass bei einer Diagnose einer dieser

Erkrankungen, 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 – 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.

**Auch wenn für den Arbeitnehmer keine gesetzliche Pflicht besteht, eine Infektion mit dem Corona-Virus dem Arbeitgeber zu melden, sollten sie dies aus Rücksichtnahme auf Ihre Kollegen dennoch unbedingt tun.**

### **3. Muss ich eine Dienstreise in eine Gegend, in der es viele an Corona erkrankte Personen gibt unternehmen?**

Die Arbeitspflicht erstreckt sich grundsätzlich auch auf Dienstreisen. Alleine aufgrund der Sorge vor Ansteckung dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Dienstreise nicht verweigern.

Das Direktionsrecht darf nur im Rahmen von Treu und Glauben ausgeübt werden. In diesem Sinne darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer keiner Gesundheitsgefährdung oder sonstigen Risiken aussetzen.

Erwartet der Arbeitgeber die Erbringung der Arbeitsleistung jedoch 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 Arbeitnehmer 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.

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 Urlaub zurück. Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Auskunft darüber, wo ich war?**

Nein. Beschäftigte sind grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über persönliche Umstände zu informieren.

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.

Abgesehen von diesem arbeitsrechtlichen Hinweis hat das Bundesgesundheitsministerium am 13. März 2020 Folgendes veröffentlicht:

"Aufgrund der aktuellen Krankheitswellen mit dem neuartigen Coronavirus (COVID-19) in Italien sowie in den angrenzenden Ländern Österreich und Schweiz fordert Bundesgesundheitsminister Jens Spahn alle Rückkehrer aus diesen Ländern auf, zu Hause zu bleiben.

'Wenn Sie innerhalb der letzten 14 Tage in Italien, in der Schweiz oder Österreich waren: Vermeiden Sie unnötige Kontakte und bleiben Sie 2 Wochen zu Hause! Und zwar unabhängig davon, ob Sie Symptome haben oder nicht. So helfen Sie, sich und Ihr Umfeld vor dem Coronavirus zu schützen.' - Bundesgesundheitsminister Jens Spahn"

#### **5. Kann der Arbeitgeber das Tragen einer Atemschutzmaske anordnen?**

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist immer an den Grundsätzen von Treu und Glauben, das heißt auch der Verhältnismäßigkeit zu messen. Bei einem Verdacht auf Erkrankung bestünde somit das Recht, es besteht aber auch eine Notwendigkeit, sich in ärztliche Behandlung zu begeben, womit sich die Frage einer Arbeit mit Maske nicht stellt. Dass ärztliches Behandlungspersonal hingegen zum Tragen von Schutzmasken verpflichtet ist, dürfte klar sein.

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

Es ist Entscheidung der zuständigen Aufsichtsbehörden, das sind in diesem Fall die Gesundheitsämter der Länder, was die weiteren notwendigen Schritte sind. Es 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 Betriebsrat oder Personalrat) oder dem Arbeitgeber gesprochen werden. Natürlich kann auch der Arbeitgeber im rechtlich zulässigen Rahmen selbst Maßnahmen ergreifen. Meinen Anspruch auf Entgelt verliere ich dadurch nicht.

## **7. Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken,...**

### **a) ...weil er davon ausgeht, 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 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 von Zuhause aus arbeite?**

Der Arbeitgeber hat 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.

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

Wenn Unternehmen aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Corona-Virus Kurzarbeit anordnen will und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. Dazu ist eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder arbeitsvertragliche Vereinbarung notwendig. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. 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. Ohne Kurzarbeitergeld einfach nach Hause schicken kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten nicht ohne weiteres. Eine „Zwangsfreistellung“ gegen den Willen der Beschäftigten ist grundsätzlich nicht zulässig, denn der/die Arbeitnehmer/in hat aufgrund des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf Beschäftigung (§§ 611, 611a BGB). Vielmehr trägt der Arbeitgeber das sog. Wirtschaftsrisiko in Form unrentabler Beschäftigung (§ 615 S. 3 BGB). Gleiches gilt für seitens des Arbeitgebers zwangsweise angeordneten Abbau von Überstunden. Die durch die Corona bedingten Auftragsschwankungen betroffenen Arbeitgeber sind auch nicht ohne weiteres dazu berechtigt, Arbeitszeitkonten mit Minusstunden zu belasten.

Anders wäre es, wenn der bzw. die Beschäftigte selbst entscheiden kann, dass er oder sie weniger arbeitet, als es die Arbeitszeitregelung vorsieht. Denkbar sind allerdings tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen, die die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Auftragsschwankungen vorsehen. Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken bei bloßem vagen Corona-Verdacht oder reiner Sorge davor, 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.

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

Ja. 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). Davon losgelöst regelt das Infektionsschutzgesetz einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf so genannte Verdienstauffällentschädigung für jene Arbeitnehmer, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektions-schutzgesetzes (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.

## **10. Und was passiert, 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 in jedem Fall 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).

### **11. Was ist, 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?**

Grundsätzlich sind Beschäftigte verpflichtet, Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Gerade bei kleinen Kindern ist das aber oft schwierig.

Ist das Kind also gesund, die Kita aber zum Beispiel wegen Corona-Gefahr geschlossen und die Beschäftigten haben keine Möglichkeit, das Kind anderweitig unterzubringen (Großeltern kommen als Risikogruppe aktuell auch nicht in Frage für die Betreuung) , liegt aufgrund bestehender elterlicher Sorgepflichten (§ 1626 Abs. 1 BGB) jedenfalls bei kleineren Kindern eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vor. Dies löst dann für einen kürzeren Zeitraum (wenige Tage) einen Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf bezahlte Freistellung aus. Allerdings ist zu prüfen, ob § 616 BGB nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Hier sollten Sie schnellstmöglich ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und gemeinsam überlegen, ob etwa Arbeit von zu Hause aus in Frage kommen kann.



Erkrankt das Kind, 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).

## **12. Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen?**

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 Händewaschen angehalten werden.

## **13. Kann der Arbeitgeber zusätzliche Überstunden anordnen, wenn viele Kolleginnen und Kollegen krankheitsbedingt ausfallen?**

Überstunden können nur mit Zustimmung des Betriebsrats – und wo dieser fehlt – nur mit Zustimmung der oder des Beschäftigten angeordnet werden, wenn sich die Ableistung nicht aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Eine Pflicht zur Ableistung von Überstunden besteht ansonsten nur bei einem schwerwiegenden drohenden wirtschaftlichen Schaden, wenn nach den Grundsätzen von Treu und Glauben eine Rücksichtnahme des Arbeitnehmers erwartet werden kann.

### **Fazit:**

Der Arbeitnehmer muss zwar weder eine Corona-Infektion, Kontakt mit einem Infizierten noch einen Aufenthalt in einem Risikogebiet aus juristischen

Gründen dem Arbeitgeber gegenüber bekanntgeben, es besteht aber dennoch eine Meldepflicht für behandelnde Ärzte bei den jeweiligen Behörden. Aus Rücksicht auf Kollegen und den Arbeitgeber und zum Schutz vor einer weiteren sprunghaften Ausbreitung des Virus raten wir aber dringend, den Arbeitgeber zu informieren. In dieser für sehr besonderen Situation sollten alle an einem Strang ziehen und ihr bestmögliches tun, um sich und ihre Mitmenschen zu schützen. Betriebsräte und Arbeitnehmer sollten sich bemühen, mit dem Arbeitgeber gemeinsam praktikable Lösungen zu finden diese Situation zu bewältigen.