FAQ zum Arbeitsrecht in Corona-Zeiten

Im Betrieb wird weiterhin gearbeitet

1	Darf ein AN aus Sorge, sich anzustecken, der Arbeit fern bleiben?	Der AN hat grds. kein Recht, der Arbeit einfach fernzubleiben. Ein Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn dem AN die Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar ist.
2	Hat ein AN Anspruch auf "Home-Office"? Kann der AG "Home-Office" andordnen?	Einen gesetzlichen Anspruch, von zu hause zu arbeiten, besteht nicht. Ebensowenig kann ein AG einseitig "Home-Office" einseitig anweisen. Es bedarf dafür einer Vereinbarung zwischen AG und AN.
3	Kann der AG einen AN aufgrund konkreter Infektionsgefahr ohne Lohnfortzahlung freistellen?	Ein AG, der AN, die arbeitsfähig und auch arbeitsbereit sind, nach Hause schickt, bleibt zur Entgeltzahlung verpflichtet.
4	Muss Entgelt gezahlt werden, wenn ein AN an Corona erkrankt?	Ist ein AN an Corona erkrankt und deshlab arbeitsunfähig, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Achtung: Seit dem 09.03.2020 darf aufgrund einer entsprechenden Verständigung der zuständigen Gremien bei Atemwegserkrankungen auch nach telefonischer Konsultation eine ärztliche Krankschreibung für die Dauer von max. 7 Tagen ausgestellt werden, die dem AN per Post zugeschickt wird.
5	Muss Entgelt gezahlt werden, wenn ein AN unter Quarantäne gestellt wurde (persönlich oder an seinem Wohnort), so dass er nicht zur arbeit erscheinen kann?	Personen, die als Ansteckungsverdächtigte auf Andordnung des zuständigen Gesunheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstausfall erleiden, erhalten eine Entschädigung gem. § 56 Infektionsschutzgesetz. Die Höhe richtet sich für die ersten sechs Wochen nach dem Verdienstausfall. Ab der 7. Woche ist sie in Höhe des Krankengeldes zu gewähren.
6	Darf der AG nach dem Gesundheitszustand des AN fragen?	Fragen des AG nach dem Gesundheitszustand des AN bedürfen einer besonderen Rechtfertigung. Wurde bei einem AN Corona festgestellt, kann der AG Auskunft hierüber verlangen, damit er seine Fürsorge- und Schutzpflichten nachkommen und die gesundheitlichen Belange der anderen AN schützen kann.
7	Müssen AN darüber Auskunft erteilen, wenn sie eine erhöhte Ansteckungsgefahr, z.B. durch Kontakte etc. ausgesetzt waren und in den Betrieb zurückkehren?	Es besteht eine Auskunftspflicht. Bei einer Rückkehr aus einer bestimmten Regeion insbesondere dann, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt.

FAQ zum Arbeitsrecht in Corona-Zeiten

8	Muss der AG bei einem konkreten Verdacht der Infektion eines AN die übrigen AN informieren? Darf der AG einen AN nach Hause schicken, wenn er aus einem Risikogebiet zurückkommt?	Der AG muss seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen AN nachkommen und über Gesundheitsrisiken im Betrieb informieren. Die Offenlegung insbesondere eines behördlich bestätigten Verdachtsfalls gegenüber möglicherweise gefährdeten AN ist gerechtfertigt zum Schutz von Gesundheit und Leben. Wenn der begründete Veracht einer Infektsionsgefahr besteht, kann der AG den AN für die Dauer der Gefahrensituation von der Arbeit freistellen. Allerdings ist der AG, wenn es keine behördliche Andordnung gibt / der AN nicht arbeitsunfähig ist, zur Fortzahlung des Entgelts
		verpflichtet. Es empiehlt sich, gemeinsam mit dem AN eine Lösung zu suchen, in dem dieser auch Urlaub und/oder Überstunden einbringt.
10	Was ist, wenn ein AN seinen Arbeitsplatz auf Grund von Einschränkungen des Verkehrs nicht erreichen kann?	Kann ein AN seinen Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er keinen Entgeltanspruch. Der AN trägt das sog. Wegerisiko.
11	Müssen AN zur Arbeit kommen, wenn sie keine Betreuungsmöglichkeit für die eigenen Kinder haben?	Wenn infolge behördlicher Anordnung / der Entscheidung des Trägers eine Kita, Schule oder Pflegeeinrichtung geschlossen, ist es Sache des MA, für die Betreuung zu sorgen. Damit kann der AN zwar zu hause bleiben, ohne dass arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Ein Anspruch auf Entgelt hat er jedoch grundsätzlich nicht. Neu: Am 30.03.2020 ist § 56 Abs. 1a IfSG in Kraft getreten, wonach Eltern eine Enschädigung erhalten, soweit sie wegen der notwendigen Kinderbetreuung während der Pandemie Verienstausfälle erhalten. Voraussetzung ist, dass die Betreuung nontwendig und der Verdienstausfall unvermeidbar ist. Die Entschädigung beträgt 67% des Nettoeinkommens (max. 2016,00 Euro) und wird 6 Wochen gezahlt. Der AG zahlt den Verdienstausfall und kann sichd en Betrag vom zuständigen Gesundheitsamt erstatten lassen.
12	Kann der AG eine andere als die vertraglich geschuldete Arbeit zuweisen?	Im der aktuellen Corona-Krise kann, insbesondere zur Aufrechterhaltung des Betriebs, dem AN andere zumutarbe Arbeiten zugewiesen werden.
13	Müssen AN den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des AG (z.B. Tragen von Mundschutz) Folge leisten?	Die Verpflichtung des AN ergbit sich aus §§ 15, 16 ArbSchG. Insbesondere können dies bei konkretem Verdacht auf ein Infektionsrisiko Verhaltensregelungen am Arbeitsplatz sein. -> Verhaltens- und Präventionsregeln der BG ETEM: https://www.bgetem.de/presse-aktuelles/themen-und-geschichten/coronavirus-disease- 2019-covid-19/verhaltensregeln

FAQ zum Arbeitsrecht in Corona-Zeiten

14	Muss der AG Schutzkleidung stellen?	Aufgrund der der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht ist der AG verpflichtet, seine AN vor Gefahren für deren Gesundheit zu schützen. Hierzu kann ggf. auch das Stellen von Mundschutz und Handschuhen gehören. Ob und inwieweit derartige Pflichten bestehen, hängt von eienr konkreten Gefährdungslage und weiteren Entwicklungen ab.
15	Kann der AG Überstunden anordnen?	Ein AN ist zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn es sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ergibt. Auf Grund der Corona-Krise kann sich die Verpflichtung, Überstunden zu leisten, auch als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Dies ist der Fall, wenn durch die Überstunden ein sonst dem AG drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Ohne arbeits- oder kollektivrechtliche Regelung kann der AN gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen.
16	Muss bereits genehmigter Urlaub genommen werden?	Ist bspw. für die Urlaubszeit bereits Urlaub genehmigt und möchte der AN diesen Urlaub zurückgeben (weil er bspw. nicht wie geplant verreisen kann), hat er keinen entsprechenden Anspruch gegen den AG.

Im Betrieb wird eingeschränkt / in Kurzarbeit gearbeitet

17	Kann der AG (einseitig) Kurzarbeit anordnen?	Der AG kann einseitig Kurzarbeit anordnen, wenn dies im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag vorgesehen ist. In diesem Fall ist auf die häufig in diesem Zusammenhang bestehenden Ankündigungsfristen zu achten.
18	Können sich AG und AN einvernehmlich auf Kurzarbeit verständigen?	AG und AN können sich jederzeit auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen. Eine entsprechende Einverständniserklärung kann auch von allen betroffenen AN unterzeichnet werden.
19	Hat der AG Entgelt zu zahlen, wenn der Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung eingestellt wird?	Der AG hat in diesem Fall Entgeltfortzahlung zu leisten (vergleichbar mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall). Der AG hat unter Umständen gegen die anordnende Behörde (bspw. Gesundheitsamt) einen Anspruch auf Entschädigung / Erstattung der gezahlten Entgelte.
20	Hat der AG Entgelt zu zahlen, wenn der Betrieb auf Grund Personalausfällen / Versorgungsenpässen?	Muss der AG den Betrieb wegen Personalausfällen / Versorgungsengpässen vorübergehend einstellen, muss grds. weiterhin Entgelt gezahlt werden (der AG trägt das sog. Betriebsrisiko). Voraussetzung ist, dass der AN selbst arbeitsfähig und arbeitsbereit ist.