



## **Coronavirus: Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten**

Das Coronavirus bringt nicht nur Ängste in Bezug auf die eigene Gesundheit mit sich sondern führt auch zu vielen arbeitsrechtlichen Fragen und Sorgen für Arbeitnehmer\*innen (AN) und Arbeitgeber\*innen (AG). Einiges ist dabei sehr individuell zu betrachten und macht eine persönliche Beratung notwendig.

Nach wie vor können Sie Ihre Anfragen auch per Mail unter [info\(at\)dccv.de](mailto:info(at)dccv.de), mit dem Betreff „Anfrage AKSR“, an uns senden oder telefonisch zu den Sprechzeiten Kontakt mit der Koordinatorin Sozialrecht, Frau Schich, aufnehmen unter der Telefonnr.: 030 2000392 45.

**Nachfolgend haben wir einige grundlegende Fragen und Antworten für Sie zusammengefasst:**

(auf der Basis bereits bestehender Online-Informationen. Die genauen Quellen finden Sie am Ende).

Wir danken Rechtsanwalt Andreas Engler, dem Sprecher des Arbeitskreises Sozialrecht, für die freundliche Unterstützung und juristische Expertise bei der Erstellung dieser Informationen.

### **Fragen**

(per Klick auf die Frage gelangen Sie direkt zur Antwort)

- 1. Habe ich einen Anspruch darauf von zu Hause (Home-Office) zu arbeiten?**
- 2. Muss ich ins Büro wenn die Kolleg\*innen husten?**
- 3. Besteht für immunsupprimierte Erzieher\*innen, Lehrer\*innen, Ärzt\*innen, Pflegekräfte, Zug-/Flugbegleiter\*innen usw. ein Leistungsverweigerungsrecht?**
- 4. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn ich aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung von mir aus zu Hause bleibe?**
- 5. Haben Arbeitnehmer\*innen Anspruch auf Vergütung, wenn sie durch den\*die Arbeitgeber\*in freigestellt werden?**
- 6. Gilt bei einer Coronavirus-Erkrankung der übliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**
- 7. Wie verhält es sich, wenn lediglich der Verdacht auf eine Ansteckung vorliegt?**



8. **Wer bezahlt meinen Lohn, wenn ich unter Quarantäne stehe? Besteht während einer Quarantäne Arbeitspflicht?**
9. **Darf ich Dienstreisen wegen Corona absagen?**
10. **Kurzarbeit**
11. **Kann der\*die Arbeitgeber\*in Überstunden anordnen wenn viele Mitarbeiter\*innen ausfallen?**
12. **Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber\*innen zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen?**
13. **Die Arbeitsstelle wird wegen des Virus geschlossen. Muss ich Zwangsurlaub nehmen?**
14. **Habe ich Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Betriebsstörung oder -schließung?**
15. **Kann mein\*e Arbeitgeber\*in jetzt betriebsbedingte Kündigungen aussprechen?**
16. **Darf ich zu Hause bleiben, wenn die Kita/Schule wegen Corona zumacht?**

#### **Quellen**



### **1. Habe ich einen Anspruch darauf von zu Hause (Home-Office) zu arbeiten?**

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nach wie vor nicht. Arbeitnehmer\*innen können dies jedoch mit ihrer Arbeitgeber\*in (AG) vereinbaren, sofern es beispielsweise in Bezug auf den Datenschutz oder der technischen Umsetzung überhaupt möglich ist. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

Der\*die AG hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren und alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Aus diesem Grund sollte, dort wo es möglich ist, Home-Office angeboten und genutzt werden. Weitere Infos:

<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXKeln/BAanz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline>

### **2. Muss ich ins Büro wenn die Kolleg\*innen husten?**

Ein allgemeines Recht der\*die Arbeitnehmer\*in, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht.

Für das Leistungsverweigerungsrecht wäre es erforderlich, dass die Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z. B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den\*die Betroffene\*n eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kolleg\*innen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr reicht dafür nicht aus.

### **3. Besteht für immunsupprimierte Erzieher\*innen, Lehrer\*innen, Ärzt\*innen, Pflegekräfte, Zug-/Flugbegleiter\*innen usw. ein Leistungsverweigerungsrecht?**

Diese Regelung gilt unter Abwägung aller Umstände der jeweiligen Situation insbesondere für Menschen der sog. Risikogruppen, wozu immunsupprimierte Patient\*innen zählen. Zunächst hat der\*die Arbeitgeber\*in nach § 618 BGB sämtliche dem Stand der Technik entsprechende Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu schaffen. Verbleibt danach noch eine konkrete Gesundheitsgefährdung, dann kann dem\*der Arbeitnehmer\*in die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar sein. Ein genereller Anspruch zum Leistungsverweigerungsrecht besteht aber nicht. Es ist im Übrigen darauf hinzuweisen, dass in einem solchen Fall auch der Lohnanspruch nicht besteht, es sei denn, der Grund des Leistungsverweigerungsrechts fällt in die Risikosphäre des\*der Arbeitgeberin.



#### **4. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn ich aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung von mir aus zu Hause bleibe?**

In diesem Fall gibt es keinen Vergütungsanspruch.

Arbeitnehmer\*innen dürfen nicht einfach zu Hause bleiben. So fehlen sie unentschuldigt. Dies kann eine Abmahnung oder Kündigung zur Folge haben. Auch bei drohenden Pandemien besteht kein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht.

#### **5. Haben Arbeitnehmer\*innen Anspruch auf Vergütung, wenn sie durch den\*die Arbeitgeber\*in freigestellt werden?**

Ja. Bei einer Freistellung durch Arbeitgeber\*innen behalten Arbeitnehmer\*innen ihren Vergütungsanspruch.

Es besteht auch die Möglichkeit einer unentgeltlichen Freistellung. Diese kann aber nicht einseitig durch den\*die Arbeitgeber\*in angeordnet werden, sondern ausschließlich im Rahmen einer Vereinbarung mit dem\*der Arbeitnehmer\*in.

#### **6. Gilt bei einer Coronavirus-Erkrankung der übliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**

Ist ein\*e Arbeitnehmer\*in am Corona-Virus erkrankt, hat er\*sie gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die maximale Dauer von sechs Wochen. Teilweise sind diese Fristen arbeits- oder tarifvertraglich länger.

Der Ablauf ist ein anderer, wenn gegen den\*die am Coronavirus erkrankte\*n Arbeitnehmer\*in zugleich ein **berufliches Tätigkeitsverbot** angeordnet worden ist (nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG)). Dann besteht ein **Entschädigungsanspruch des\*der Arbeitnehmer\*in infolge des Tätigkeitsverbotes nach § 56 Abs. 1 IfSG**. Danach wird der\*diejenige, **vom Staat in Höhe des Verdienstauffalls** für die Dauer von **sechs Wochen** entschädigt (so in § 56 Abs. 2 und Abs. 3 IfSG geregelt). Ab Woche sieben erhält der\*die Arbeitnehmer\*in dann Krankengeld von der Krankenkasse.

Der\*die Arbeitgeber\*in tritt dabei in *Vorleistung* (als „Auszahlstelle“) für den Staat (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Die Erstattung der Auszahlung muss der\*die Arbeitgeber\*in beantragen (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Ist der\*die Arbeitgeber\*in entgegen der gesetzlichen Pflicht nicht in Vorleistung getreten, kann auch der\*die Arbeitnehmer\*in diesen Antrag stellen (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG).



### **7. Wie verhält es sich, wenn lediglich der Verdacht auf eine Ansteckung vorliegt?**

Gibt es den Verdacht auf eine Ansteckung, besteht auch hier ein Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, wenn ein *behördliches Beschäftigungsverbot* nach § 31 IfSG angeordnet worden ist. Die Lohnzahlung wird also vom Staat übernommen.

### **8. Wer bezahlt meinen Lohn, wenn ich unter Quarantäne stehe? Besteht während einer Quarantäne Arbeitspflicht?**

Wenn infolge der Quarantäne ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde, dann besteht hier ebenso der Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG (siehe 5).

Wenn ich einen Home-Office-Platz habe, dann muss ich auch unter Quarantäne arbeiten. Zumindest solange ich nicht infiziert und somit nicht offiziell krankgeschrieben bin.

### **9. Darf ich Dienstreisen wegen Corona absagen?**

Ob und in welchem Umfang Dienstreisen angeordnet werden können, ist im Arbeitsvertrag geregelt. Sind darin Dienstreisen und Außentermine festgeschrieben, dürfen diese nicht allein aus „Angst vor Corona“ abgesagt werden.

Auch hier muss der\*die Vorgesetzte im Rahmen seiner\*ihrer Fürsorgepflicht aber abwägen und sich im Zweifel an Aussagen von Behörden zu betroffenen Gebieten orientieren. Für die Gebiete, für die das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat, gilt, dass der\*die Arbeitnehmer\*in der Anweisung dorthin zu fahren, nicht Folge leisten muss. Eine solche Anweisung dürfte nicht mehr dem billigen Ermessen nach § 106 GewO entsprechen. Es überwiegt das Interesse des\*der Arbeitnehmer\*in am Schutz der Gesundheit.

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

### **10. Kurzarbeit**

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Es wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld geleistet. Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer\*innen mit Kindern 67% der Nettoentgelt Differenz. Arbeitnehmer\*innen ohne Kinder erhalten 60% der Nettoentgelt Differenz. Inwieweit sich Arbeitgeber\*innen zur Aufstockung verpflichten, ist deren Entscheidung oder Verhandlungsergebnis mit dem Betriebsrat.

Die Bundesregierung hat über die Arbeitsagenturen angeordnet, dass bei durch das Coronavirus verursachten Arbeitsausfällen ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld gewährt werden kann. Mehr Infos dazu hier: <https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>



Arbeitnehmer\*innen müssen hier erst einmal nichts tun. Arbeitgeber\*innen müssen die Details des Kurzarbeitergelds mit der Agentur für Arbeit klären. Dies ist auch online bei der Arbeitsagentur möglich:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

### **11. Kann der\*die Arbeitgeber\*in Überstunden anordnen wenn viele Mitarbeiter\*innen ausfallen?**

Wenn die Ableistung von Überstunden arbeitsvertraglich nicht festgelegt ist, können Überstunden nur mit Zustimmung des Betriebsrats – und wo dieser fehlt – nur mit Zustimmung der oder des\*der Beschäftigten angeordnet werden.

Eine Verpflichtung, dass der\*die Arbeitnehmer\*in Überstunden ableistet, gäbe es nur, „wenn nach den Grundsätzen von Treu und Glauben eine Rücksichtnahme des\*der Arbeitnehmer\*in erwartet werden kann.“ Achtung: Zuschläge für Überstunden sollten gesondert vereinbart werden, sofern dies nicht bereits tarifvertraglich geregelt ist.

### **12. Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber\*innen zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen?**

Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss der\*die Arbeitgeber\*in Risiken minimieren. Er muss die Mitarbeiter\*innen über Risiken aufklären. Eine gute Übersicht dazu liefert die Übersicht des Robert Koch Instituts: [COVID-19 Hygienemaßnahmen: Hinweise für nicht-medizinische Einsatzkräfte \(rki.de\)](#)

Erweiterte Maßnahmen im medizinischen Bereich: [RKI - Infektionskrankheiten A-Z - Erweiterte Hygienemaßnahmen im Gesundheitswesen im Rahmen der COVID-19 Pandemie](#)

Daneben müssen Arbeitgeber\*innen aber auch konkret dafür sorgen, dass ein gefahrloses Arbeiten möglich ist und das Infektionsrisiko möglichst minimiert wird, etwa durch zur Verfügung stellen von Desinfektionsmitteln in den sanitären Anlagen oder Atemschutzmasken. Es gilt der Beschluss 609 "Arbeitsschutz beim Auftreten einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Influenza", welcher derzeit in der Prävention von COVID-19 analog Anwendung findet.

### **13. Die Arbeitsstelle wird wegen des Virus geschlossen. Muss ich Zwangsurlaub nehmen?**

Wenn wegen des Coronavirus geschlossen werden muss, gibt es keinen Zwangsurlaub. Der\*die Arbeitnehmer\*in ist nicht krank, könnte und würde gerne arbeiten – der\*die Arbeitgeber\*in kann ihm das aber nicht ermöglichen. Die ausfallenden Tage sind kein Urlaub



und auch kein Überstundenabbau. Im Übrigen gelten die Ausführungen zum Infektionsschutzgesetz sowie zur folgenden Nr. 14.)

Allerdings kann das Unternehmen verlangen, dass die Arbeitnehmer Home-Office machen, wenn dies möglich ist.

#### **14. Habe ich Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Betriebsstörung oder -schließung?**

Der\*die Arbeitgeber\*in bleibt zur Entgeltfortzahlung weiterhin verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer\*innen arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber der\*die AG sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner\*ihrer betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der\*die Arbeitgeber\*in die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer\*innen behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

**Hinweis:** Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber\*in noch Arbeitnehmer\*in den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

Überträgt man die Grundsätze der Betriebsrisikolehre auf die Corona-Situation, liegt beispielsweise bei Hochschulen, bei denen notwendigerweise ein breiter Personenkontakt besteht, bei Kindertagesstätten, Schulen, allgemein zugänglichen öffentlichen Verwaltungen, bei Veranstaltungsunternehmen, bei Messen, bei Kaufhäusern usw. ohne weiteres die *besondere Eigenart* vor, dass Kontakt zu Menschen mit infektiösen Erkrankungen besteht. Ebenso ist es die Eigenart dieser Betriebe, dass eigene Mitarbeiter\*innen mit Menschen in Kontakt kommen, sich infizieren oder der Verdacht einer Infektion besteht und daher *Betriebsschließungen ausgesprochen werden* können. **Das spricht dafür, dass hier die Eigenart dieser Betriebe als das Betriebsrisiko des\*der Arbeitgeber\*in anzusehen ist, so dass der\*die Arbeitgeber\*in den Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer\*innen weitertragen muss.** Diese Grundsätze dürften auch in Krankenhäusern, Ärzt\*inpraxen usw. gelten.

Das gibt evtl. auch die Indikation, dass die Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG von Seiten der Arbeitgeber\*in bzw. der Arbeitnehmer\*in geltend zu machen sind, um den Versuch der Risikobegrenzung zu unternehmen (siehe Punkt 6).





### **15. Kann mein\*e Arbeitgeber\*in jetzt betriebsbedingte Kündigungen aussprechen?**

Hier kommt es stark auf den Einzelfall an, die Situation ist individuell zu betrachten. Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund des Coronavirus dürften bei genauerer Prüfung rechtlich nicht wirksam sein. Sollte eine Kündigung in diesem Zusammenhang bei Ihnen ausgesprochen werden, ist schnelles Handeln gefragt. Sie haben drei Wochen Zeit, um gegen die Kündigung vorzugehen. Grundsätzlich können sich betrieblichen Kündigungen aus innerbetrieblichen Umständen aber auch aus außerbetrieblichen Gründen ergeben, wie z.B. Auftragsmangel. Der\*die Arbeitgeber\*in muss dazu jedoch darstellen, inwieweit die Auftragslage den Arbeitsplatz, bzw. den\*die Arbeitnehmer\*in, betrifft.

Achtung in der Probezeit besteht noch kein Kündigungsschutz. Ein\*e Arbeitgeber\*in kann hier fristgerecht kündigen.

### **16. Darf ich zu Hause bleiben, wenn die Kita/Schule wegen Corona zumacht?**

Nur, wenn das Kind nicht anderweitig betreut werden kann, wenn beispielsweise keine Ressourcen wie Familie und Freunde dafür zur Verfügung stehen. Jedoch wird derzeit stark davon abgeraten, die Kinder bei den Großeltern unterzubringen, da diese zur Risikogruppe gehören. Allzu lange geht das aber nicht, sondern nur wenige Tage. Bei längerer Dauer müsste Urlaub oder die (unbezahlte) Freistellung beantragt werden. Bei einigen Arbeitsstellen kann es eine Option sein, die Kinder einfach mitzunehmen, doch muss dies auf jeden Fall mit dem\*der Arbeitgeber\*in abgesprochen werden. Eine weitere Möglichkeit wäre evtl. andere Arbeitszeiten zu vereinbaren damit die Kinderbetreuung gewährleistet werden kann.





**Quellen:**

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

17.03.2020 10:00

<https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada>

17.03.2020 11:00

<https://www.igmetall.de/service/ratgeber/coronavirus-was-arbeitnehmer-jetzt-wissen-sollten>

17.03.2020 10:30

[https://www.juris.de/jportal/nav/juris\\_2015/aktuelles/magazin/coronavirus-arbeitsrecht.jsp](https://www.juris.de/jportal/nav/juris_2015/aktuelles/magazin/coronavirus-arbeitsrecht.jsp)

17.03.2020 13:00

<https://kittl-partner.de/news/arbeitsrechtliche-auswirkungen-des-coronavirus-covid-19/>

17.03.2020 12:00

<https://www.e-recht24.de/artikel/arbeitsrecht/11971-corona-alles-zu-krankschreibung-kurzarbeit-home-office.html>

17.03.2020 14:00

<https://www.swr3.de/aktuell/Coronavirus-Arbeitsrecht-Das-sollten-Arbeitnehmer-und-Chefs-wissen-/id=4382120/did=5502764/1jvbt3e/index.html>

17.03.2020 15:00

<https://www.smwa.sachsen.de/4358.htm>

17.03.2020 14:30