

Umgang mit dem Coronavirus – Tipps zum Arbeitsrecht

(Stand 03.03.2020)

Das Thema Coronavirus (Sars-CoV-2/Covid-19) ist derzeit nicht nur medial in aller Munde. Viele Kolleg*innen fragen sich jetzt, was im Falle einer Epidemie ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer sind. Wir haben deshalb kurzfristig einige Antworten auf die wichtigsten Fragen zusammengestellt.

Bitte beachten Sie aber, dass sich die nachfolgenden Hinweise auf angestellte oder „feste freie“ (gem. § 12a TVG) Kolleg*innen beziehen, für freie Journalist*innen gelten als Selbstständige andere Regeln. Gerne können sich Mitglieder bei individuellen Fragen an unsere Geschäftsstelle wenden.

1. Darf der Arbeitgeber Dienstreisen in gefährdete Gebiete anordnen?

Gerade im Zuge der Berichterstattung über das Virus ist es denkbar, dass Reporter vor Ort aus betroffenen Gebieten berichten sollen. Hierbei gilt: Wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für das Gebiet besteht, darf der Arbeitgeber keine Dienstreisen dorthin anordnen. Derzeit bestehen entsprechende Warnungen aber nur für die betroffenen Gebiete in China und Japan, nicht aber für europäische Gebiete mit höheren Infektionszahlen wie z.B. die Regionen in Norditalien. Aktuelle Reisewarnungen finden Sie unter:

<https://www.auswaertigesamt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>

2. Darf ich wegen des Coronavirus zu Hause bleiben bzw. im Homeoffice arbeiten?

Nein – es sein denn, der Arbeitgeber hat dies ausdrücklich genehmigt! Wer mit der Begründung „Angst vor Corona“ nicht zur Arbeit erscheint, riskiert im Zweifel eine Abmahnung und im zweiten Schritt die Kündigung.

3. Die Kita oder Schule meiner Kinder wurde wg. des Coronavirus geschlossen? Kann ich als Elternteil zu Hause bleiben?

Leider nein. Bleibt die Kita oder Schule geschlossen, müssen sich Eltern um eine alternative Betreuung kümmern. Lässt sich eine solche nicht finden, müssen sie nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber ggf. Urlaub nehmen oder Überstunden abbauen. Ist auch das nicht möglich, besteht unter Umständen ein Anspruch auf Freistellung, allerdings ohne Fortzahlung der Bezüge. Unser Tipp: Nehmen Sie unbedingt Kontakt mit dem Arbeitgeber auf. Planen Sie bei einer Schließung von Kita oder Schule wegen des Coronavirus mit einem Zeitraum von mindestens 1-2 Wochen.

4. Muss der Arbeitgeber Mitarbeiter freistellen, wenn Verdacht auf eine Corona-Infektion besteht?

Kommt darauf an. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (§ 241 Abs. 2 BGB). Danach muss ein Mitarbeiter aber erst dann freigestellt werden, wenn der konkrete Verdacht einer Infektion besteht, z.B. wenn dieser aus einem Hochrisikogebiet zurückgekehrt ist oder nachweislich engen Kontakt zu einer infizierten Person hatte. Normale Erkältungssymptome reichen aber nicht aus, um einen konkreten Verdacht zu begründen.

5. Der Betrieb wurde wg. der Ansteckungsgefahr geschlossen oder ich wurde vom Arbeitgeber wg. des Coronavirus freigestellt. Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung? Muss ich wenn möglich im Homeoffice arbeiten?

Beides ja. Die Schließung des Betriebs oder die Freistellung von Mitarbeitern liegt in der Risikosphäre des Arbeitgebers. Es besteht damit in aller Regel Anspruch auf Lohnfortzahlung für eine Dauer von sechs Wochen. Im Gegenzug kann der Arbeitgeber aber verlangen, dass die Arbeit (sofern praktisch möglich) im Homeoffice geleistet wird, wobei natürlich auch hier die Regelungen zu Arbeitszeiten etc. einzuhalten sind.

6. Ich fühle mich krank – wie gehe ich vor?

Am besten gleich an den Hausarzt wenden. Stellt dieser eine Arbeitsunfähigkeit fest („Krankschreibung“), ist diese wie üblich dem Arbeitgeber zu übermitteln. Es besteht dann Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für einen Zeitraum von sechs Wochen und anschließend auf Krankentagegeld. Dies im Übrigen völlig unabhängig davon, ob es sich um das Coronavirus, die Influenza oder einen einfachen grippalen Infekt handelt. Bei konkretem Verdacht auf eine Corona-Infektion sollte unbedingt auch das zuständige örtliche Gesundheitsamt informiert werden.

7. Ich wurde vom Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt. Was sind meine Rechte?

Grundsätzlich sind staatliche Behörden (hier in aller Regel das örtliche Gesundheitsamt) nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) berechtigt, Menschen auch gegen ihren Willen unter Quarantäne zu stellen. Derzeit erfolgt dies, wenn man sich nachweislich mit dem Coronavirus infiziert hat (dann meist durch Unterbringung im Krankenhaus) oder als „Kontaktperson Kategorie 1“ gilt, also kumulativ mind. 15 Minuten „face to face“ Kontaktzeit mit einem Infizierten hatte. Hier wird bislang meist eine häusliche Quarantäne angeordnet, d.h. die Betroffenen dürfen ihre Wohnung für etwa 14 Tage nicht verlassen und dürfen keinen direkten Kontakt zu Personen außerhalb des Haushaltes haben.

Während der Zeit der behördlich angeordneten Quarantäne haben Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen, danach auf Entschädigung in Höhe des Krankentagegeldes (70% des Bruttogehalts, nicht mehr als 90% des Nettogehalts und gedeckelt auf maximal 109,38 Euro/Tag). Der Arbeitgeber zahlt für die ersten sechs Wochen aus – und kann dann einen Erstattungsanspruch bei der Behörde anmelden. Selbstständige müssen ggf. selbst einen Antrag an das Gesundheitsamt stellen und auf § 56 Abs. 3 IfSG verweisen.

8. Ich glaube, Kontakt zu Infizierten gehabt zu haben, bin mir aber unsicher. Was ist zu tun?

Wenden Sie sich bei Unklarheiten an das örtliche Gesundheitsamt, das Sie entsprechend beraten wird. Evtl. kann eine „freiwillige“ häusliche Absonderung Sinn machen, d.h. Sie bleiben ohne ausdrückliche behördliche Anordnung für eine gewisse Zeit zu Hause. Aber Achtung: Anspruch auf Entschädigung (siehe 6.) besteht nur bei ausdrücklich behördlich angeordneter Quarantäne. Bei „freiwilliger“ Quarantäne sollte daher unbedingt der Arbeitgeber kontaktiert werden und gemeinsam eine Regelung besprochen werden.