



Fragen und Antworten zum Coronavirus und den Folgen für den Arbeitsplatz

In der aktuellen Situation erreichen uns viele Fragen von Beschäftigten. Wir haben hier die häufigsten Anliegen zusammengestellt und beantwortet.

Darf mein Arbeitgeber einfach eine Verkürzung der Arbeitszeit anordnen oder mich in den Zwangsurlaub schicken?

Nein! Der Arbeitgeber trägt das sogenannte „Betriebsrisiko“. Sofern Beschäftigte grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage sind – also nicht z.B. krankgeschrieben sind –, muss der Arbeitgeber auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn er deren Arbeitsleistung nicht einsetzen kann. Die Anordnung von Kurzarbeit braucht die Zustimmung des Betriebsrates!

Gibt es einen Betriebsrat, werden zur Einführung von Kurzarbeit i.d.R. Betriebsvereinbarungen ausgehandelt, die festlegen, wie die Kurzarbeit im Einzelnen geregelt wird. In betriebsratslosen Betrieben muss den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, der Kurzarbeit zu widersprechen. Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, ohne Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer*innen Kurzarbeit anzuordnen.

Manche Arbeitgeber versuchen nun, die Beschäftigten mit Drohungen zur Akzeptanz der Kurzarbeit zu zwingen. ver.di unterstützt Euch dann gerne in der Auseinandersetzung und auch bei der Wahl eines Betriebsrates! Auch deshalb ist gerade jetzt eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft von unschätzbarem Vorteil: [mitgliedwerden.verdi.de](https://www.mitgliedwerden.verdi.de)

Kitas und Schulen sind dicht. Wer kümmert sich um meine Kinder?

Eine einfache Antwort darauf ist schwierig. Grundsätzlich dürfen Beschäftigte nicht einfach zu Hause bleiben und sind verpflichtet, Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Sie sollten schnellstmöglich das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und gemeinsam überlegen, ob z.B. Arbeit von zu Hause aus in Frage kommen kann. Für viele Beschäftigte im Handel scheidet das jedoch aus.

In vielen Bundesländern haben die zuständigen Ministerien Listen von Wirtschaftsbereichen aufgestellt, die zur kritischen Infrastruktur gehören (systemrelevante Berufe) und deren Beschäftigte Anspruch auf Notbetreuung ihrer Kinder haben, wenn sie nachweisen können, dass ggf. beide Elternteile in diesen Bereichen tätig und nicht in der Lage sind, die Betreuung zu übernehmen. Darüber hinaus muss der jeweilige Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass die Präsenz der Beschäftigten am Arbeitsplatz für das Funktionieren der jeweiligen kritischen Infrastruktur notwendig ist. In den meisten Fällen gehören auch der Lebensmittel-Einzel- und Großhandel sowie der Drogeriehandel zur kritischen Infrastruktur.



Das Gesundheitsamt hat mir Quarantäne auferlegt, bzw. mir die Arbeitsaufnahme verboten. Wer zahlt mein Gehalt?

Nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten Beschäftigte, denen die Arbeitsaufnahme durch die Behörde untersagt worden ist, eine staatliche Entschädigung in der Höhe der normalen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. ab der siebten Woche des Krankengeldes.

Ich bin an COVID-19 erkrankt. Wer zahlt mein Gehalt?

Bei einer Erkrankung an COVID-19 greift ebenso wie bei jeder anderen Erkrankung die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitgeber muss also bis zur siebten Woche das Gehalt weiterzahlen, ab der siebten Woche gibt es Krankengeld durch die Krankenkasse.

Ich habe Angst, mich anzustecken / Ich befürchte, mich angesteckt zu haben. Darf ich zu Hause bleiben?

Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, um der Arbeit fernbleiben zu dürfen.

Haben Sie den begründeten Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben, oder zeigen sich Krankheitssymptome, dürfen Sie der Arbeit fernbleiben, um z.B. zum Arzt zu gehen. Soweit dies nicht durch den Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde, beziehen Sie in diesem Fall Ihr Gehalt weiter. Der Arbeitgeber muss unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit bzw. die Arbeitsunfähigkeit informiert werden. Sie sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber den Grund des Arztbesuches offenzulegen. Es gelten dieselben Regelungen wie bei einer normalen Krankschreibung in anderen Zeiten. Arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte haben grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber und anschließend auf Krankengeld von der Krankenkasse.