

COVID-19 / CORONA – VIRUS :

Informationen für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten



EURES-T Oberrhein: Ihr Experte für alle Fragen zur beruflichen grenzüberschreitenden Mobilität

In der trinationalen Region Oberrhein (Deutschland, Frankreich und Schweiz) pendeln täglich nahezu 100'000 Personen über die Grenze, um im Nachbarstaat zu arbeiten, darunter ca. 23'000 Grenzgänger*innen vom Elsass nach Deutschland.

Am 11.03.2020 hat das Robert-Koch-Institut das Elsass (bzw. die gesamte Region Grand Est), zum COVID-19-Risikogebiet erklärt (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html). Bereits in den Tagen zuvor wurden Vorkehrungen in Frankreich, Deutschland und der Schweiz getroffen, um die weitere Ausbreitung des Corona-Virus einzudämmen. Seit dem 12.03.2020 werden Corona-Kontrollen entlang der deutsch-französischen Grenze durchgeführt. Ab dem 16.03.2020 schließt Deutschland die Grenzen unter anderem zu Frankreich und der Schweiz. Für Berufspendler*innen gibt es Ausnahmen.

Die Verunsicherung wegen des Corona-Virus ist auf beiden Seiten der Grenze groß. Deshalb haben wir für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, einige wichtige Fragen und Antworten zusammengestellt (Stand:15.03.2020).

Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung, aus denen keine Rechtsansprüche abgeleitet werden können. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden, zumal fortlaufend Änderungen der Lage zu erwarten sind. Der **Haftungsausschluss** gilt für sämtliche Informationen in der vorliegenden Publikation. Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfragen an die in den einzelnen Antworten jeweils genannten Ansprechpartner*innen oder an beratung@ures-t-oberrhein.eu.

1. Das Elsass ist zum Corona-Virus-Risikogebiet erklärt worden. Darf/soll ich nun meinem Arbeitsplatz in Deutschland fernbleiben? Und bekomme ich weiterhin meinen Lohn?

Die Antwort auf beide Fragen lautet „Nein“. Es gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind. Ist das nicht der Fall, sind Sie verpflichtet, Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nach § 611a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) nachzukommen.

Trotz der Grenzschließungen gibt es bislang kein Einreise- oder Arbeitsverbot nach/in Deutschland für Grenzgänger*innen aus dem Elsass. Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz in Deutschland wegen der **Verkehrsbehinderungen** durch die Grenzkontrollen/-schließungen nicht pünktlich oder gar nicht erreichen können, informieren Sie sofort Ihren Arbeitgeber und erörtern mit ihm, wie mit dieser Situation umzugehen ist.

2. Kann ich in der jetzigen Situation aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben?

Die bloße Befürchtung, bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin zu erkranken, genügt nicht, damit Sie der Arbeit fernbleiben dürfen. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es sinnvoll sein, sich über die **Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit** grundsätzlich und vermehrt zu verständigen. Erkundigen Sie sich, ob in Ihrem Betrieb Regelungen zur Arbeit im Home Office bestehen. Ihr Arbeitgeber sollte ggf. prüfen, ob für Sie als Grenzgänger*in Besonderheiten zu beachten sind, weil sich Ihr Home Office nicht in Deutschland, sondern in Frankreich befindet.



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) und der Schweiz unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/easi>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.



Rechtlicher Hinweis: Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation. Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein • **Gesetzlicher Stand: 15/03/2020**
© : Dr. Katrin DISTLER, EURES-Beraterin • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Dreiländereck Frankreich – Deutschland – Schweiz
Weitere Informationen: beratung@ures-t-oberrhein.eu und <http://www.ures-t-oberrhein.eu>



3. Was mache ich, wenn ich bei mir Symptome des Corona-Virus feststelle?

Zu den Symptomen des Corona-Virus zählen Husten, Schnupfen, Halskratzen und Fieber, einige Betroffene leiden auch an Durchfall. Wenn Sie einige oder alle der aufgezählten Symptome feststellen, sollten Sie sich **sofort arbeitsunfähig melden und zunächst nur telefonisch Kontakt mit Ihrem Arzt / Ihrer Ärztin** aufnehmen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Sind Sie arbeitsunfähig, egal ob wegen Corona-Virus oder wegen einer anderen Erkrankung, erhalten Sie über § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bis zu sechs Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen bestanden hat. Nach diesen sechs Wochen erhalten Sie Krankengeld von Ihrer Krankenkasse.

Sie müssen Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen müssen Sie Ihrem Arbeitgeber spätestens am darauf folgenden Tag eine ärztliche Krankschreibung vorlegen. In Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen kann diese Frist vorverlegt werden. **Informieren Sie sich über die arbeitsvertraglichen sowie betrieblichen Regelungen.**

4. Muss ich meinen Arbeitgeber darüber informieren, woran ich erkrankt bin?

Grundsätzlich sind Sie nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art einer Erkrankung zu informieren. Aber um Ihre Kolleginnen und Kollegen frühzeitig zu warnen, empfiehlt es sich, den Arbeitgeber zu informieren, wenn eine Corona-Virus-Erkrankung diagnostiziert wurde. Bei festgestellten ansteckenden Erkrankungen mit dem Corona-Virus informiert der Arzt / die Ärztin die Gesundheitsbehörde darüber, die dann wiederum den Arbeitgeber kontaktiert, so dass er Maßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten, Kund*innen und/oder Geschäftspartner*innen treffen kann.

5. Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken,...

a) ...weil er meint, dass ich krank bin?

Hat Ihr Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte anzunehmen, dass Sie am Corona-Virus erkrankt sind, darf er zu Ihrem Schutz und zum Schutz der restlichen Belegschaft sowie ggf. Kund*innen und/oder Geschäftspartner*innen Sie zur Genesung nach Hause schicken. In diesem Fall kann er selbstverständlich keine Arbeit von Zuhause aus verlangen. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz EFZG).

b) ...weil er vage vermutet, dass ich krank sein könnte?

Bei Freistellung von der Arbeit aufgrund bloßer vager Vermutung des Arbeitgebers, der/die Beschäftigte könnte erkrankt sein oder 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 vorsichtshalber 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 unter Einbeziehung des Betriebs- oder Personalrats, wenn vorhanden. In der augenblicklichen Situation und um Ansteckungen zu vermeiden, kann es sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen. Ihr Arbeitgeber sollte ggf. prüfen, ob für Sie als Grenzgänger*in Besonderheiten zu beachten sind, weil sich Ihr Home Office nicht in Deutschland, sondern in Frankreich befindet.

6. 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 trägt der 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 **Verdienstaustausfallentschädigung** für jene Arbeitnehmer*innen, die von dieser Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes IfSG). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstaustausfalls (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 Verdienstaustausfalls. Damit aber Beschäftigte möglichst lückenlos ihr Geld erhalten, ist der Arbeitgeber 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 die zuständige Behörde wenden.

Sollten Sie im Laufe der Quarantäne tatsächlich erkranken, erhalten Sie Entgeltfortzahlung bei Krankheit und anschließend (nach 6 Wochen) Krankengeld von der Krankenkasse.

7. Und was passiert mit meiner Arbeit und meinem Lohn, wenn ich persönlich unter Quarantäne stehe, etwa weil ich Kontakt zu Corona-Infizierten hatte?

Die zuständige Behörde (meist das Gesundheitsamt) entscheidet, wer in Quarantäne kommt und wem ein berufliches Tätigkeitsverbot auferlegt wird. Der Anordnung der Quarantäne ist Folge zu leisten.

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 Arbeitsleistung gehindert sind (§ 616 S.1 BGB). Diese Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach § 616 BGB kann aber durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen oder reduziert werden. Auch ist umstritten, ob der persönliche Verhinderungsgrund auch dann greift, wenn dieser Grund eine Pandemie und damit ein außerhalb der persönlichen Sphäre der/des Arbeitnehmers/in liegendes Ereignis ist, das mehrere Personen betrifft.

Im Übrigen gilt auch hier: Beschäftigte, die selbst am Corona-Virus erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, erhalten nach den „normalen“ Regeln die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

8. Wenn der Kindergarten oder die Schule meines Kindes wegen des Corona-Virus geschlossen ist – kann ich dann zu Hause bleiben und was ist mit meinem Lohn?

Grundsätzlich sind Sie verpflichtet, Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Gerade bei kleinen Kindern ist das aber nicht einfach. Sie sollten schnellstmöglich ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und gemeinsam überlegen, ob etwa Arbeit von zu Hause aus möglich ist. Haben Sie keine Möglichkeit, das Kind anderweitig unterzubringen, liegt eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vor. Auf dieser Grundlage haben Sie für einen kurzen Zeitraum das Recht auf Freistellung und erhalten weiterhin Ihren Lohn. Allerdings müssen Sie prüfen, ob § 616 BGB nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

9. Wie sieht es mit meiner Arbeitsverpflichtung aus, wenn mein Kind am Corona-Virus erkrankt?

Wenn Ihr Kind am Corona-Virus erkrankt ist, gelten die einschlägigen sozialrechtlichen Regelungen wie bei anderen Erkrankungen Ihres Kindes: Sie haben gemäß § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V) Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Für jedes Kind darf man sich längstens zehn Tage pro Kalenderjahr freistellen lassen (Alleinerziehende: 20 Tage), insgesamt aber nicht mehr als 25 Tage pro Jahr (Alleinerziehende: 50 Tage).

10. Mein Arbeitgeber 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 und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, können betroffene Beschäftigte Kurzarbeitergeld erhalten. 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. Der Arbeitgeber kann aber seine Beschäftigten nicht ohne weiteres ohne Kurzarbeitergeld einfach nach Hause schicken.

Eine „**Zwangsfreistellung**“ **gegen den Willen der Beschäftigten ist grundsätzlich nicht zulässig**, denn Arbeitnehmer*innen haben 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-Pandemie 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. Eventuell gibt es tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen, die die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Auftragsschwankungen vorsehen. **Informieren Sie sich über die arbeitsvertraglichen sowie betrieblichen Regelungen.**

Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken bei bloßem vagen Corona-Verdacht oder reiner Sorge davor, den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er dies selbstverständlich 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.

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

Grundsätzlich können Überstunden nur mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrats – und wo dieser fehlt – nur mit Zustimmung der oder des Beschäftigten angeordnet werden, es sei denn, die Ableistung von Überstunden sind durch Tarif-/Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung bereits vorgesehen.

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 der/der Arbeitnehmers/in erwartet werden kann. Da Überstunden nur nach Tarifvertrag zuschlagspflichtig sind, sollte außerhalb einer Geltung des Tarifvertrags der Zuschlag gesondert vereinbart werden.

12. Quellen und weitere Informationen:

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

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/themen/beitrag/ansicht/arbeitsvertrag/coronavirus-was-beschaefigte-wissen-muessen/details/anzeige/>

<https://igbce.de/igbce/was-beschaefigte-zum-coronavirus-wissen-sollten-34184>

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

<https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de>