

## Corona: Wichtige Informationen für Arbeitnehmer\*innen

Diese Kurzinformation fasst wichtige arbeitsrechtliche Hinweise für Beschäftigte zusammen. Für mehr Informationen wenden Sie sich an die Fachstelle Bema – Beratung migrantischer Arbeitskräfte:

[bema@aul-lsa.de](mailto:bema@aul-lsa.de)

### Welche Personen gelten momentan als vollständig geimpft/genesen?

Als vollständig geimpft gelten Personen, die noch nicht nachweislich an COVID-19 erkrankt waren und mindestens zwei Impfungen erhalten haben. Dabei muss die letzte Einzelimpfung mindestens 14 Tage zurückliegen. Der Impfnachweis kann auf Papier oder in elektronischer Form erbracht werden. Als vollständig geimpft gelten außerdem Personen, die an COVID-19 erkrankt waren und mindestens eine Impfdosis erhalten haben. Sie müssen neben der Impfdokumentation nachweisen können, dass sie von einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 genesen sind. Achtung: Die Gültigkeitsdauer des Corona-Impfzertifikats verkürzt sich ab 1. Februar 2022 für alle Personen, die noch keine Booster-Impfung bekommen haben. Sie gelten dann nur noch neun Monate lang als vollständig geimpft

Als genesen gelten Personen, die nachweislich mit einem PCR-Test positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet wurden. Der Genesenenstatus gilt bei Ungeimpften ab dem 28. Tag bis zum 90. Tag ab dem Datum der Abnahme des positiven Tests, also nur bis Ablauf von drei Monaten nach Infektion.

### Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Auskunft darüber, ob ich gegen Corona geimpft bin?

Im neuen Infektionsschutzgesetz ist nun geregelt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Daten zu erheben, um die 3G-Regel zu kontrollieren. Der Arbeitgeber darf jedoch nach wie vor nicht nach dem Impfstatus fragen, sondern lediglich nach einem der drei Nachweise (genesen, geimpft, getestet).

### Habe ich als Beschäftigte einen Anspruch darauf, regelmäßig auf Corona getestet zu werden?

Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, den Beschäftigten, die in Präsenz arbeiten, zwei Mal pro Woche einen Antigen-Schnelltest bzw. Selbsttest anzubieten.

### Darf mein Arbeitgeber mich fragen, woran ich erkrankt bin?

Es gibt grundsätzlich keine Pflicht, dem Arbeitgeber oder den Kolleg\*innen die ärztliche Diagnose offenzulegen. Der\*die Beschäftigte ist lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die eigene Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und ihre voraussichtliche Dauer mittels Attest nachzuweisen. Es steht Ihnen natürlich frei, Ihrem Arbeitgeber und den Kollegen trotzdem den Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, zum Beispiel um sie zu warnen.

### Wie sieht es mit meinem Lohnanspruch aus, wenn ich selbst in Quarantäne bin?

Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne gewährt das Infektionsschutzgesetz Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Entschädigung. Dies gilt aber nicht, wenn durch Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot hätte vermieden werden können. Seit November 2021 bekommen Ungeimpfte keinen Verdienstausfall mehr erstattet, weil spätestens seit diesem Zeitpunkt jeder ein Impfangebot hätte wahrnehmen können. Auch Geimpfte, aber noch nicht geboosterte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen damit rechnen, dass ihnen bei einer Quarantäne die Lohnfortzahlung gestrichen wird.

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist davon nicht betroffen. Wer an Covid-19 erkrankt und nicht geimpft war, hat weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankheitsgeld. Ob zusätzlich zur Erkrankung eine Quarantäne behördlich angeordnet wird, spielt keine Rolle.

### **Mein Arbeitgeber schickt mich nach Hause, da er vermutet, dass ich mich infiziert habe. Habe ich Anspruch auf eine Lohnfortzahlung?**

Ja. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellen und ihn zum Beispiel zum Testen schicken. Bis eine Infektion bzw. Erkrankung festgestellt wird, bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütung verpflichtet. Wird eine Erkrankung festgestellt und der Arbeitnehmer arbeitsunfähig, hat er sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

### **Was passiert, wenn ich an COVID-19 erkrankte?**

Jede\*r Arbeitnehmer\*in, welcher\*r infolge einer Erkrankung arbeitsunfähig ist, muss dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich melden und spätestens nach drei Tagen (Achtung: In manchen Betrieben auch schon früher, schauen Sie hierfür in Ihren Arbeitsvertrag!) ein ärztliches Attest vorlegen.

Bei einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus, wie in jedem anderen Krankheitsfall, haben Sie in der Regel einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für bis zu sechs Wochen.

Arbeitnehmer\*innen können unter Umständen ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verlieren, wenn sie ihre Erkrankung verschuldet haben. Ein Verschulden trifft den Arbeitnehmer insbesondere dann, wenn er freiwillig in ein Corona-Risikogebiet gereist ist und somit eine Infektion billigend in Kauf genommen hat.

### **Kann mein Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigern, wenn ich z.B. meinen Urlaub im Risikogebiet verbracht habe und anschließend in die Quarantäne muss?**

Grundsätzlich verlieren Beschäftigte nicht ihr Recht auf Entschädigung des Verdienstausfalles, wenn sie vorübergehend an der Arbeitsleistung ohne eigenes Verschulden verhindert sind. Allerdings ist es umstritten, ob und wenn ja, für welchen Zeitraum diese Regelung für diejenigen greift, die nach Rückkehr aus einem Risikogebiet in die Quarantäne müssen.

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung getroffen haben, die ihnen ermöglicht, im Homeoffice zu arbeiten, können auf diese Möglichkeit auch während der Quarantäne zurückgreifen. Wer trotz Quarantäne weiter arbeitet, erhält auch ganz normal die Vergütung.

Bei Einreise aus einem Hochinfektionsgebiet gibt es einen Unterschied zwischen Geimpften/Genesenen einerseits und Ungeimpften andererseits: Geimpfte/Genesene können bei Übermittlung des Nachweises

- eines gültigen negativen Coronatests
- und der vollständigen Impfung oder Genesung

bereits bei Anmeldung der Einreise eine Quarantäne verhindern. Das können Ungeimpfte nicht. Demnach tragen Ungeimpfte im geschilderten Fall das Risiko, keine Entschädigung zu erhalten. Diese Unterscheidung gibt es bei Einreisen aus Virusvariantengebieten nicht; für jeden gilt eine 14-tägige Quarantäne.

### **Kann der Arbeitgeber arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen mich ergreifen, weil ich im Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet war und anschließend in die Quarantäne muss? Kann ich gekündigt oder abgemahnt werden?**

Eine Abmahnung oder Kündigung kommt nur in Frage, wenn Sie eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt haben. Ob eine vertragliche Nebenpflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers dadurch verletzt werden kann, dass man eine Urlaubsreise antritt, nach deren Ende womöglich eine Quarantäne droht, ist umstritten. Denn grundsätzlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer privaten Lebensführung frei, Reisen in Risikogebiete sind nicht verboten. Sie

erfüllen ihre Rücksichtnahmepflicht gegenüber den Interessen der Arbeitgeber dadurch, dass sie im Urlaub die empfohlenen Verhaltensregeln zur Minimierung des Infektionsrisikos einhalten.

### **Was passiert wenn ich während meines Urlaubs in die Quarantäne muss?**

Diese Frage ist noch nicht abschließend geklärt. Einige Gerichte haben entschieden, dass anders als im Fall einer Erkrankung die Urlaubstage trotz der Quarantäne nicht wieder gutgeschrieben werden. Letztendlich hängt aber die abschließende Bewertung vom Einzelfall ab. Sollte sich diese Frage für Sie persönlich stellen, empfehlen wir den Kontakt zu einer\*inem unserer Berater\*innen

### **Kann mein Arbeitgeber mich wegen der Corona Pandemie kündigen?**

Auch während der Pandemie gelten normale Kündigungsschutzregelungen. Viele Betriebe erleben zwar Verluste, was aber nicht zwangsweise eine Beendigung des Arbeitsvertrags rechtfertigt. Bitte unterschreiben Sie daher keine Aufhebungs- oder Änderungsarbeitsverträge, die Ihnen der Arbeitgeber vorlegt, ohne Absprache mit einer oder einem Berater\*in oder einer rechtskundigen Person.

### **Wann ist Homeoffice möglich?**

Derzeit gilt die Homeoffice Pflicht: Die Regelungen gelten bundesweit bis zum 19. März 2022, eine Verlängerung um drei Monate ist möglich.

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice anbieten. Dies gilt nur dann nicht, wenn sogenannte „zwingende betriebliche Gründe“ dagegensprechen. Die Beweislast, dass eine Arbeitsstelle für das Homeoffice nicht geeignet ist, liegt beim Arbeitgeber.

Außerdem müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten, die nicht von Zuhause arbeiten können, mindestens zweimal in der Woche ein Testangebot machen und es bleibt die Maskenpflicht überall dort bestehen, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten.

### **Was passiert, wenn ich meine Kinder wegen der Schul- bzw. Kitaschließung betreuen muss?**

Eltern sind selbst verpflichtet, die erforderliche Kinderbetreuung zu sichern. Wenn es keine andere Möglichkeit gibt, können Sie die Arbeit verweigern, um die Kinderbetreuung zu sichern, ggf. haben Sie aber einen Anspruch auf Entschädigung durch den entstandenen Lohnausfall. Seit Anfang 2021 gibt es zwei Regelungen, die greifen, wenn Eltern Verdienstaufschlag haben, weil sie "corona-bedingt" ihre Kinder betreuen müssen, obwohl diese ansonsten in die Kindertagesstätte oder Schule gehen: Corona-Kinderkrankengeld und Entschädigung wegen Kinderbetreuung (IfSG). Hierfür müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein. Weitere Informationen hierzu finden Sie hier: <https://www.dgb.de/themen/++co++18c1da2a-69d0-11ea-ad58-52540088cada>

Falls diese Möglichkeit nicht besteht, muss der Arbeitgeber Sie freistellen, aber Sie bekommen keinen Lohn.

### **Was ist Kurzarbeit?**

Eigentlich trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass im Betrieb genug Arbeit da ist. Gibt es nicht genug Arbeit, muss er den Arbeitnehmer\*innen trotzdem den vollen Lohn zahlen. Eine Ausnahme bildet die Kurzarbeit.

Kurzarbeit bedeutet, dass der Arbeitgeber dem\*der Arbeitnehmer\*in aus wirtschaftlichen Gründen anordnet, weniger Stunden zu arbeiten, als vertraglich vereinbart. Es kann auch passieren, dass gar nicht mehr zu arbeiten ist. Die betroffenen Arbeitnehmer\*innen erhalten dann weniger Lohn, als

Kompensation dafür aber Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld kann, je nach den persönlichen Umständen der\*des Arbeitnehmers\*in und der Dauer des Bezuges zwischen 60 und 87 Prozent des normalen Lohnes entsprechen.

Minijobber\*innen sind hiervon ausgenommen.

Für ausländische Arbeitnehmer\*innen gelten besondere Regelungen. Hierzu:  
<https://www.dgb.de/themen/++co++b8f3388e-6f45-11ea-8f86-52540088cada>

Achtung: Die Regelungen zu Kurzarbeit gelten vorläufig nur bis zum 31.03.2022!

Stand: 07.03.2022

## **Impressum**

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Fachstelle Bema – Beratung migrantischer Arbeitskräfte  
Stresemannstr. 18/19  
39104 Magdeburg  
Tel: +49 391 623495  
bema@aul-lsa.de

Geschäftsführer: Maximilian Schmidt  
AG Stendal · HRB 27867 · FA Magdeburg · St.-Nr.: 102/108/92309  
Anerkannte Landeseinrichtung nach dem Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung (EBG)