



## Corona: Was Grenzgänger aus Tschechien und Polen, die in Deutschland arbeiten, wissen sollten!

Für Grenzgänger, die in Tschechien und Polen wohnen und bei einem Arbeitgeber in Sachsen arbeiten, haben wir einige wichtige Fragen und Antworten zusammengestellt. Wir empfehlen Ihnen, die aktuelle Lage sowohl in dem Land, in dem Sie arbeiten, als auch in dem Land, in dem Sie wohnen, zu verfolgen.

Wenn Sie in Sachsen arbeiten, wenden Sie sich bei konkreten Fragen, die Ihre Arbeit oder Ihre Sozialversicherung betreffen, an die Beratungsstellen, die auf der letzten Seite dieser Information aufgeführt sind. Wenn Sie Probleme haben, Ihre Arbeit in Deutschland zu erreichen, kontaktieren Sie Ihre Arbeitgeber, um Ihm keinen Kündigungsgrund zu geben.

### Was sollte ich machen, wenn ich bei mir Symptome des Corona-Virus feststelle?

Wenn Sie Symptome wie Husten, Schnupfen, Halskratzen und Fieber feststellen, empfehlen wir, sich arbeitsunfähig zu melden und einen Arzt zu konsultieren um abzuklären, ob es sich tatsächlich um das Corona-Virus handeln könnte. Sie sollten zunächst nur telefonisch Kontakt mit Ihrem Arzt aufnehmen, um das weitere Vorgehen abzustimmen.

Sind Sie arbeitsunfähig, egal ob Corona Virus oder eine andere Erkrankung, erhalten Sie bis zu 6 Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen bestanden hat. Nach diesen 6 Wochen erhalten Sie Krankengeld von Ihrer Krankenkassen. Sie müssen Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilen. Nach der gesetzlichen Regelung müssen Sie bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen Ihrem Arbeitgeber spätestens am darauf folgenden Tag eine ärztliche Krankschreibung vorlegen. In Arbeitsverträgen und betrieblichen Vereinbarungen kann die diese Frist vorverlegt werden. Erkundigen Sie sich über die betrieblichen Regelungen.

Siehe: [www.sachsen.dgb.de/cross-border-workers](http://www.sachsen.dgb.de/cross-border-workers)

### Achtung Grenzgänger aus Tschechien:

In Tschechien ist zum 1.1.2020 die elektronische Krankmeldung eingeführt worden. Diese funktioniert nicht grenzüberschreitend. Sie benötigen für die Krankmeldung bei ihrem Arbeitgeber in Deutschland nach wie vor eine schriftliche AU-Bescheinigung.

Sollte dies in der Arztpraxis nicht bekannt sein, berufen Sie sich bitte auf die Regelungen des tschechischen Sozialversicherungsträgers ČSSZ. Hier finden Sie die Vorschriften: <https://www.cssz.cz/web/ene-schopenka/nejcastejsi-dotazy>

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

Grundsätzlich haben Sie nicht die Pflicht, Ihren Arbeitgeber über die Art einer Erkrankung zu informieren. Aber um Ihre Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig zu warnen, empfiehlt es sich, den Arbeitgeber zu informieren, wenn eine Corona-Erkrankung diagnostiziert wurde. Bei festgestellten ansteckenden Erkrankungen mit dem Corona-Virus informiert der Arzt die Gesundheitsbehörde, die dann an den Arbeitgeber herantritt, so dass er Maßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten treffen kann.

### Darf ich zu Hause bleiben, weil ich befürchte, mich auf der Arbeit anzustecken?

Die bloße Befürchtung, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Sie der Arbeit fern bleiben dürfen. Eine nur potenzielle Ansteckungsgefahr gehört zum allgemeinen Lebensrisiko und dieses trägt jede und jeder Beschäftigte selbst. In vielen Betrieben bestehen jedoch Regelungen zur Arbeit im Home Office / von Zuhause aus; auf diese kann zurückgegriffen werden. Bitte prüfen Sie, welche Absprachen ggf. erforderlich sind. Fragen Sie zu den Möglichkeiten im Betrieb nach. In Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung können zwischen diesen und dem Betrieb Vereinbarungen getroffen werden.

**Achtung:** Sie können mit ihrem Arbeitgeber die Möglichkeiten der Home Office / von Zuhause Arbeit erörtern.

### Was mache ich, wenn ich den Verdacht habe, mich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben?

Wenn Sie den Verdacht haben, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben – etwa weil Sie z. B. in



Kontakt mit einer Person waren, bei der eine Infektion festgestellt wurde und ist zur medizinischen Abklärung eines Corona-Verdachts das Fernbleiben von der Arbeit – weil der Arztbesuch nur während der Arbeitszeit erfolgen kann – notwendig, liegt ein sogenannter vorübergehender persönlicher Verhinderungsgrund (§ 616 S.1 BGB) vor. Sie dürfen dann der Arbeit fernbleiben und bekommen trotzdem ihr Entgelt ausgezahlt, soweit dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

Der Arbeitgeber muss unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informiert werden.

Bitte beachten Sie auch die öffentlich zugänglichen Hinweise der Ärzte und Gesundheitsbehörden an Ihrem Wohnort, wie man mit Verdachtsfällen umgehen sollte. Zumeist soll zunächst eine telefonische Information erfolgen und nicht direkt die Arztpraxis aufgesucht werden. Sie lassen sich dann vom Arzt oder anderen aufgesuchten Stelle schriftlich bestätigen, dass eine medizinische Indikation für die Untersuchung bestand.

### **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 tragen 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 Verdienstauffällentschädigung für jene Arbeitnehmer, die von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls (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 Verdienstauffalls. Damit aber Beschäftigte möglichst lückenlos ihr Geld erhalten, ist der Arbeitgeber insoweit 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 das Landesamt/die Landesbehörde wenden. Sollten Beschäftigte im Laufe der Quarantäne tatsächlich erkranken, erhalten sie Entgeltfortzahlung bei Krankheit und anschließend (nach 6 Wochen) Krankengeld von der Krankenkasse.

**Achtung:** Wenden Sie sich an die Beratungsstellen, wenn Sie Fragen dazu haben, welche Behörde in

Tschechien und Polen die Quarantäne verfügen bzw. Ihnen eine Bescheinigung ausstellen kann.

Die Bescheinigung einer Quarantäne in Form eines Krankenscheins vom Arzt, ist für die Entschädigung durch die deutsche Behörde nicht ausreichend.

In Sachsen ist der Antrag bei der Landesdirektion Sachsen vom Arbeitgeber einzureichen. Wenn Ihr Arbeitgeber den Antrag nicht einreicht, wenden Sie sich dringend an die Beratungsstellen.

### **Wenn aufgrund des Corona-Virus der Kindergarten oder die Schule meines Kindes geschlossen hat - kann ich dann zu Hause bleiben und bekomme ich weiterhin mein Geld?**

Grundsätzlich sind Beschäftigte 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 ihr Lohn. Allerdings ist zu prüfen, ob § 616 BGB nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann das Recht, entsprechend der einschlägigen sozialrechtlichen Regelungen eine Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes in Anspruch zu nehmen. Siehe [www.sachsen.dgb.de/cross-border-workers](http://www.sachsen.dgb.de/cross-border-workers)

### **Darf mein Arbeitgeber mich nach Hause schicken, weil er meint oder vermutet, dass ich krank bin?**

Hat der Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte, anzunehmen, dass Sie an Corona erkrankt sind, darf er Sie zu Ihrem eigenen Schutz und dem Schutz der restlichen Belegschaft zur Genesung nach Hause schicken. Bei Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

Bei Freistellung von der Arbeit aufgrund bloßer vager Vermutung des Arbeitgebers, Sie könnten als Beschäftigte erkranken, befindet sich der Arbeitgeber aufgrund Ihrer Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit im Annahmeverzug und schuldet weiterhin Gehalt gemäß § 615 BGB.

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Arbeit von zu Hause aus anordnen, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Um Ansteckungen zu vermeiden, kann es aber sinnvoll sein, sich über die Möglichkeiten der Homeoffice-Arbeit grundsätzlich und vermehrt zu verständigen.

### **Mein Chef 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. Ohne Kurzarbeitergeld einfach nach Hause schicken kann der Arbeitgeber seine Beschäftigten nicht ohne weiteres.

Eine „**Zwangsfreistellung**“ gegen den Willen der Beschäftigten ist grundsätzlich nicht zulässig, denn der/die Arbeitnehmer/in hat 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 bedingten Auftragschwankungen 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. Denkbar sind allerdings tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen, die die Nutzung von Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Auftragschwankungen vorsehen. Entschließt sich der Arbeitgeber aus freien Stücken bei bloßem vagen Corona-Verdacht oder reiner Sorge davor, den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er dies natürlich 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.

**Haftungsausschluss:** Diese Veröffentlichung enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.

### **Was passiert, wenn die Grenzen geschlossen werden?**

Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz in Deutschland nicht erreichen können, kontaktieren Sie Ihren Arbeitgeber und informieren ihn. Erörtern Sie mit ihm Möglichkeiten, wie mit der Situation umzugehen ist.

Kontaktieren Sie eine Beratungsstelle, um sich zu Ihren Möglichkeiten, Rechten und Pflichten zu informieren.

### **Quellen und weitere Informationen:**

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

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

Information und Beratung:

[www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu) [www.babs.sachsen.de](http://www.babs.sachsen.de)

### **Beratungsstellen in Sachsen:**

#### **EURES-TriRegio**

**Kristian Kunz**, DGB Rechtsschutz GmbH  
Telefon: +49 351 8503490  
E-Mail: [Kristian.Kunz@dgbrechtsschutz.de](mailto:Kristian.Kunz@dgbrechtsschutz.de)  
Sprachen: Deutsch, Englisch

#### **Sebastian Klähn**, Koordinator EURES-TriRegio

Tel.: +49 351 8633116  
Mail: [sebastian.klaehn@dgb.de](mailto:sebastian.klaehn@dgb.de)  
Sprachen: Deutsch, Englisch, Tschechisch, Polnisch

#### **BABS - Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen**

##### **Leona Bláhová**

Tel.: +49 351 85092728  
Mail: [leona.blahova@babs-online.eu](mailto:leona.blahova@babs-online.eu)  
Sprachen: Deutsch, Tschechisch, Slowakisch, Englisch

##### **Paulína Bukaiová**

Tel.: +49 351 85092729  
Mail: [paulina.bukaiova@babs-online.eu](mailto:paulina.bukaiova@babs-online.eu)  
Sprachen: Deutsch, Slowakisch, Polnisch, Tschechisch, Englisch