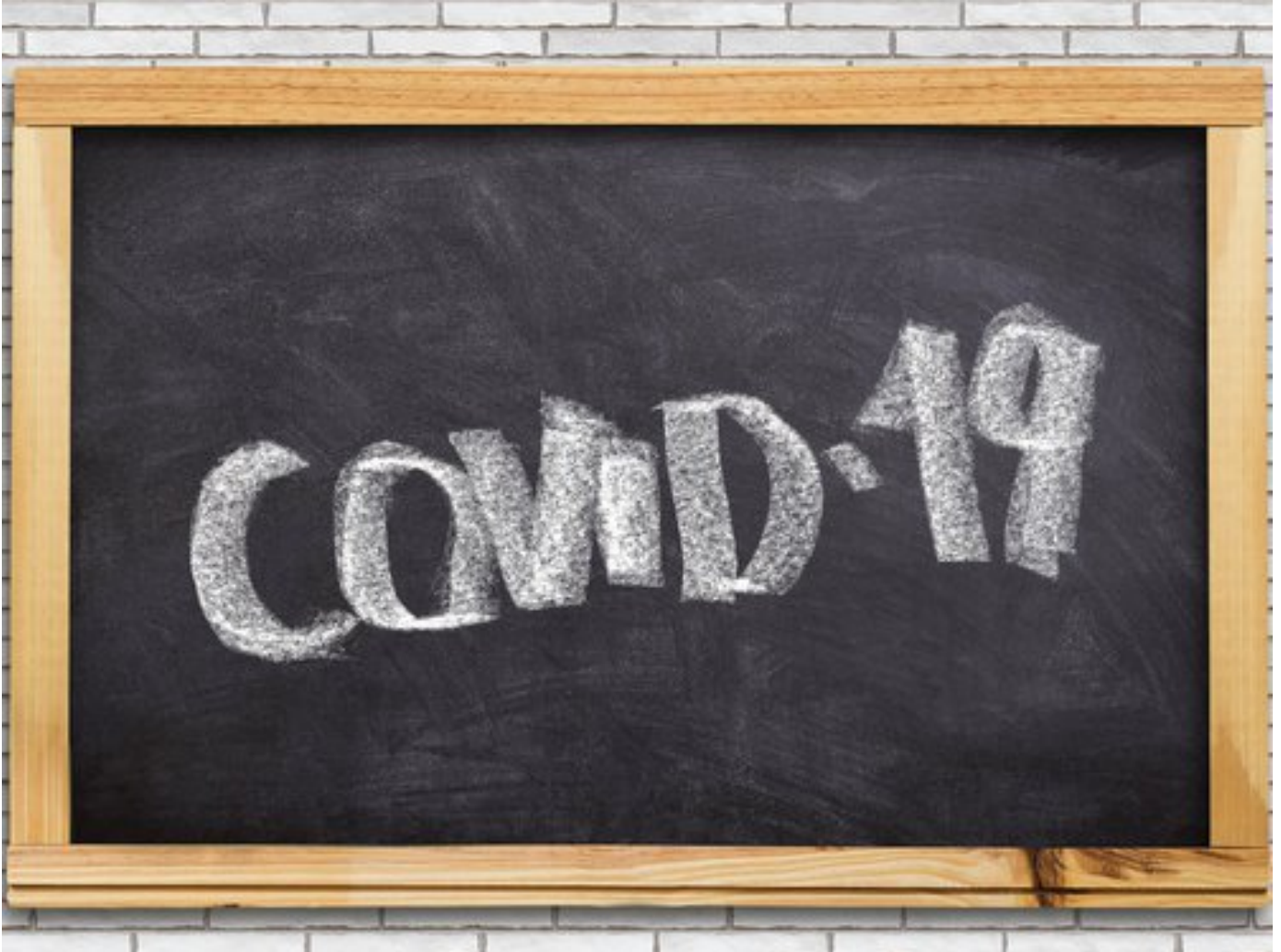


Arbeiten mit Rheuma während der Coronavirus-Pandemie

06.01.2021 | News



Muss ich während der Coronavirus-Pandemie zur Arbeit? Habe ich ein Recht auf Homeoffice? Die Deutsche Rheuma-Liga beantwortet die wichtigsten Fragen.

Arbeiten mit **Rheuma** ist immer eine Herausforderung. In Zeiten der **COVID-19-Pandemie** kommen viele Fragen hinzu. Der Bundesverband der Deutschen Rheuma-Liga hat wichtige Informationen zusammengestellt.

Ich habe aufgrund meiner Erkrankung Angst, mich anzustecken. Muss ich trotzdem zur Arbeit und falls ja: Welche Schutzmaßnahmen darf ich von meinem Arbeitgeber verlangen?

Wenn der Betrieb weiterläuft, sind arbeitsfähige Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, zur Arbeit zu erscheinen. Wie Risikogruppen konkret geschützt

werden können, lässt sich leider nicht allgemeingültig beantworten. Bei der derzeitigen Pandemie sind aufgrund der Übertragungswege von COVID-19 die einzelnen Berufsgruppen unterschiedlich stark betroffen – wer beispielsweise in einem Einzelbüro arbeitet, ist weniger gefährdet als eine Angestellte im Supermarkt. Oft kennt der Arbeitgeber etwaige Vorerkrankungen seiner Beschäftigten nicht. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet jedoch den Arbeitgeber dazu, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden oder gering gehalten wird.

Ansprechpartner für Fragen zu möglichen Schutzmaßnahmen sind beispielsweise der Betriebsarzt oder der Betriebs- oder Personalrat. Unter Umständen kommen auch die Schwerbehindertenvertretung oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung in Frage. Als Schutzmaßnahmen sind zum Beispiel veränderte Aufgabenbereiche ohne Kundenkontakt denkbar, eine stärkere räumliche Trennung zu Kollegen oder Kunden, Homeoffice oder veränderte Arbeitszeiten, etwa, um Kontakte zu Kollegen zu begrenzen.

Habe ich ein Recht auf Homeoffice, wenn ich zum gefährdeten Personenkreis gehöre?

Es gibt keinen gesetzlich verbrieften Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten. Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge können aber einen solchen Anspruch vorsehen.

Kann ich zu Hause bleiben, wenn Kollegen Zeichen einer Infektion zeigen?

Es gibt kein allgemeines Recht, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben. Das Arbeitsrecht kennt zwar eine Unzumutbarkeitsregelung (§ 275 Abs. 3 BGB). Diese greift jedoch nur, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Ob es einen objektiven Grund gibt, muss im Einzelfall geprüft werden. Allein das Husten und Niesen von Kollegen wird in der Regel dafür nicht ausreichen.

Was muss der Arbeitgeber tun, um mich zu schützen?

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber dazu, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (so genannte Gefährdungsbeurteilung) und daraus Maßnahmen abzuleiten. Im Rahmen der **Pandemieplanung** (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen.

Besondere Schutzmaßnahmen sind erforderlich, wenn eine beschäftigte Person im Job mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, beispielsweise in der Pflege. Dann gilt die Biostoffverordnung (§ 4 BioStoffV), und etwaige Krankheitserreger müssen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Manchmal kann der Kontakt zu infizierten Personen nicht ausgeschlossen werden – etwa bei Publikumsverkehr oder in der Arztpraxis. Dann richtet sich der Schutz der Beschäftigten nach dem Pandemieplan der jeweiligen Landesregierung. Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) sieht in diesem Fall die Möglichkeit vor, erforderliche Schutzmaßnahmen aus dem Pandemieplan durch ordnungsbehördliche Anordnung durchzusetzen. Dies kann unter anderem per Erlass geschehen, der sich an den Arbeitgeber richtet.

Ich muss mein Kind zu Hause betreuen. Gibt es für mich eine finanzielle Unterstützung?

Eltern müssen zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen, etwa durch den anderen Elternteil. Sofern erwerbstätige Eltern beispielsweise auch ihr Gleitzeit- oder Überstundenguthaben aufgebraucht haben, besteht ein Anspruch auf eine Entschädigungszahlung. Anspruchsberechtigt sind Sorgeberechtigte/Eltern von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die behindert und hilfebedürftig sind.

Der Anspruch besteht, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von den zuständigen Behörden vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird. Wird die Einrichtung bspw. während der jeweiligen Schulferien geschlossen, besteht kein Anspruch auf Entschädigung. Bietet die Kita eine Notbetreuung sind Eltern angehalten, diese in Anspruch zu nehmen. Die Entschädigungszahlung beträgt 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro). Der Arbeitgeber übernimmt die Auszahlung.

Der Anspruch gilt für insgesamt 20 Wochen: jeweils zehn Wochen für Mütter und zehn Wochen für Väter - beziehungsweise 20 Wochen für Alleinerziehende. Der Maximalzeitraum von zehn beziehungsweise 20 Wochen kann über mehrere Monate verteilt werden (§ 56 Infektionsschutzgesetz - IfSG).

Alternativ können gesetzlich versicherte Eltern 2021 pro Kind und Elternteil 20 Tage **Kinderkrankengeld** (bisher: 10 Arbeitstage) beantragen. Bei mehreren Kindern sind es insgesamt 45 Tage. Eltern können Kinderkrankengeld auch dann beantragen, wenn sie im Homeoffice arbeiten. Voraussetzung: Eltern und Kinder sind gesetzlich versichert. Die Kinder haben das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet, oder es besteht ein besonderer Hilfebedarf aufgrund einer

Behinderung. Im Haushalt gibt es keine andere Person, die das Kind betreuen kann.

Alleinerziehende haben einen Anspruch auf 40 Tage pro Kind und Elternteil. Leben mehrere Kinder im Haushalt, können insgesamt 90 Tage geltend gemacht werden.

Der Anspruch besteht nicht nur bei Krankheit des Kindes, sondern auch dann, wenn die Kinder zu Hause betreut werden müssen, weil Kitas/Schulen geschlossen sind, das Betreuungsangebot in den Kitas eingeschränkt oder die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben wurde. Bei Krankheit des Kindes muss der Krankenkasse und dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorgelegt werden, bei Arbeitsausfall aufgrund von Kinderbetreuung wird eine Bescheinigung der Schule oder Einrichtung der Kinderbetreuung benötigt.

Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Die Leistungen werden über die Krankenkasse abgerechnet.

Die Regelung gilt rückwirkend ab dem 05. Januar 2021.

Hinweis: Bezieht ein Elternteil Kinderkrankengeld, ruht in dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach §56 des Infektionsschutzgesetzes.

Quellen und weiterführende Informationen:

Bundesministerium für Gesundheit: [Informationen zur Arbeitswelt](#)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: ["Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus"](#)

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung/infektionsschutz.de: ["Informationen für chronisch kranke Menschen"](#)

Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend: ["Aktuelle Informationen zur Hilfs- und Unterstützungsangeboten"](#)

Deutscher Gewerkschaftsbund: ["Corona und Arbeitsrecht: FAQ für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer"](#)

Der Nationale Pandemieplan sowie die Pandemiepläne der Bundesländer können auf den [Seiten des Robert-Koch-Instituts](#) nachgelesen werden: