



Rheuma und Arbeit in der COVID-19-Pandemie

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 Pandemieplanung¹ (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. Die Entschädigungszahlung beträgt 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro). Der Arbeitgeber übernimmt die Auszahlung. Diese kann für maximal sechs Wochen erfolgen (§ 56 IfSG).

Quellen und weiterführende Informationen:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

<https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Merkblatt-chronisch-krank-Menschen-Coronavirus.pdf>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie>

<https://www.dgb.de/themen/++co++b0b5f116-69cd-11ea-b9ef-52540088cada>

¹ Der Nationale Pandemieplan sowie die Pandemiepläne der Bundesländer können auf den Seiten des Robert-Koch-Instituts nachgelesen werden:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html