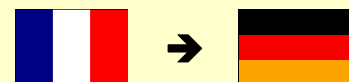


Häufige Fragen (FAQ) zu COVID-19: Informationen für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten

15.07.2020



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.

Die Ausbreitung von Covid-19 konnte in der deutsch-französischen Grenzregion eingedämmt werden. Mitte Juni 2020 wurden die Corona-Grenzkontrollen zwischen Deutschland und Frankreich beendet. Wir haben deshalb unsere **Informationen zu Covid-19 für Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten, aktualisiert (Stand:15.07.2020).**

1. Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus (Covid-19) vermeiden. Wann darf ich, wann muss ich zu Hause bleiben bzw. zur Arbeit gehen? Und was ist mit meinem Lohn?

Die bloße Befürchtung, bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin zu erkranken, genügt nicht, damit Sie zu Hause bleiben dürfen. Es gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Sie dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn Sie tatsächlich arbeitsunfähig sind. Ist das nicht der Fall, sind Sie verpflichtet, Ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nach § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nachzukommen. Sie können aber klären, ob Sie Ihre Arbeit eventuell im Home-Office verrichten können, sofern die Art Ihrer Tätigkeit dies zulässt (siehe dazu Frage 2).

Bei **Krankheitssymptomen**, egal, ob Covid-19 oder irgendeine andere Erkrankung, sieht die Rechtslage schon anders aus. Denn beim Vorliegen eines sogenannten **vorübergehenden persönlichen Verhinderungsgrundes** (§ 616 S.1 BGB) dürfen Sie der Arbeit fernbleiben und bekommen trotzdem Ihr Entgelt ausgezahlt, soweit dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Dieser Verhinderungsgrund liegt u.a. bei einem medizinisch notwendigen Arztbesuch vor, wenn dieser nur während der Arbeitszeit erfolgen kann. **Sie müssen Ihren Arbeitgeber unverzüglich über das Fernbleiben von der Arbeit informieren.** Sie lassen sich dann vom Arzt schriftlich bestätigen, dass eine medizinische Indikation für die Untersuchung bestand. Zur Angabe des genauen Grundes des Arztbesuches sind Sie Ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet.

Wenn Sie Krankheitssymptome haben und dadurch **arbeitsunfähig** sind, haben Sie aufgrund Ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fernzubleiben. Das gilt übrigens nicht nur für Covid-19, sondern allgemein. **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** (also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) vorlegen. In Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen kann diese Frist vorverlegt werden. **Informieren Sie sich über die arbeitsvertraglichen sowie betrieblichen Regelungen.** Sind Sie arbeitsunfähig, egal ob wegen Covid-19 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.

2. Home-Office wegen Covid-19: Wann darf ich, wann muss ich zu Hause arbeiten? Was gilt für Grenzgänger*innen bei Home-Office?

Wegen der Covid-19-Pandemie hat die Home-Office-Arbeit an Bedeutung gewonnen. Ein gesetzlicher Anspruch für Arbeitnehmer*innen, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen (Home-Office bzw. Telearbeit), existiert in Deutschland allerdings bislang nicht. Umgekehrt hat der Arbeitgeber kein Recht, über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen, kann also nicht einseitig Arbeit von zu Hause anordnen.



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: 15/07/2020**
© : Dr. Katrin DISTLER, EURES-Beraterin • DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik • Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Dreiländereck Frankreich – Deutschland – Schweiz
Weitere Informationen: beratung@eures-t-oberrhein.eu und <http://www.eures-t-oberrhein.eu>



Die Voraussetzung für Home-Office-Arbeit ist also eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in unter Einbeziehung des Betriebs- oder Personalrats, wenn vorhanden. Bitte prüfen Sie, ob in Ihrem Arbeitsvertrag oder in Ihrem Betrieb bereits solche Regelungen bestehen und welche Absprachen gegebenenfalls erforderlich sind.

Bitte beachten Sie: Ihr Status als Grenzgänger*in bei der Sozialversicherung und bei der Besteuerung ist grundsätzlich daran geknüpft, dass Sie **regelmäßig zwischen Ihrer Wohnung in Frankreich und Ihrem Arbeitsplatz in Deutschland pendeln**. Die Covid-19-bedingte Home-Office Tätigkeit gilt jedoch als „höhere Gewalt“ und wirkt sich nicht auf Ihren Grenzgänger-Status aus, weder bezüglich Sozialversicherung noch bezüglich Besteuerung. (siehe: <https://de.ambafrance.org/Covid-19-Situation-der-Grenzganger>).

Wenn diese Ausnahmeregelung wieder außer Kraft gesetzt wird, dann haben Sie gemäß Art. 16 Abs. 1 EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit die **Möglichkeit, die Weitergeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts zu beantragen**.

Bezüglich Besteuerung ist keine gesonderte Vereinbarung erforderlich, da Tätigkeiten in der Grenzzone des Ansässigkeitsstaates von Grenzgänger*innen als innerhalb der Grenzzone ausgeübt gelten (siehe Verständigungsvereinbarung zum Steuerabkommen zwischen Deutschland und Frankreich vom 16.02.2006: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2006-04-03-DBA-Frankreich-183-Tage-Regelung-Grenzgaengerregelung.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

3. Was muss mein Arbeitgeber tun, um mich vor Covid-19 zu schützen?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Welche Maßnahmen konkret erforderlich und geeignet sind, hängt ab von der Tätigkeit und den damit verbundenen Risiken, von den gesetzlichen Regelungen sowie auch von der Situation der betroffenen Person. Die **Grundpflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**. Je nach Art des Betriebes – z.B. in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann diese Schutzpflicht zu einer konkreten Verpflichtung führen, z.B. Desinfektionsmittel, Mund-Nasen-Schutzmasken usw. zur Verfügung zu stellen. Auch sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten zu unterweisen, wie sie Ansteckungsrisiken durch Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen minimieren.

Die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen, die wegen Vorerkrankungen oder chronischen Erkrankungen zu den **Risikogruppen** gehören, müssen im konkreten Einzelfall geklärt werden. Oft kennt der Arbeitgeber die Vorerkrankungen seiner Beschäftigten nicht und braucht sie auch nicht zu kennen. Jedoch ist er nach ArbSchG verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden wird. Beschäftigte können sich an den Betriebsarzt wenden, der dann geeignete Schutzmaßnahmen beim Arbeitgeber initiieren kann. Weitere Ansprechpartner*innen sind – sofern vorhanden – Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

4. Mein Arbeitgeber hat wegen Covid-19 keine Arbeit für mich. Darf der Arbeitgeber anordnen, Urlaub zu nehmen? Oder Überstunden abzubauen? Oder Minusstunden zu machen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer*innen nicht gegen ihren Willen in den Urlaub schicken. Ausnahmen gelten für sog. Betriebsferien. Betriebsferien müssen mit dem Betriebsrat/Personalrat – falls es einen solchen gibt – vereinbart werden. In betriebsratslosen Betrieben ist zwar eine einseitige Anordnung möglich, die aber frühzeitig angekündigt werden muss. Außerdem sind die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen; auch muss ihnen genug Resturlaub zur freien Verfügung verbleiben. In der augenblicklichen Situation sind alle gut beraten, nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen.

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 BGB). Die durch die Covid-19-Pandemie bedingten Auftragsschwankungen betroffenen Arbeitgeber sind also nicht ohne weiteres dazu berechtigt, den Abbau von Überstunden anzuordnen oder **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. **Informieren Sie sich über die arbeitsvertraglichen sowie betrieblichen Regelungen**, ob die Arbeitszeitkonten zur Überbrückung von Auftragsschwankungen genutzt werden können.

Wenn Betriebe aus wirtschaftlichen Gründen (fehlende Folgeaufträge, Rohstoff- oder Absatzmangel) oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses wie z.B. der aktuellen Covid-19-Pandemie einen erheblichen, aber vorübergehenden Ausfall an Arbeit haben, können sie **Kurzarbeit** sowie Kurzarbeitergeld für die betroffenen Beschäftigten bei der zuständigen Arbeitsagentur beantragen. Weitere Informationen zu Kurzarbeit, speziell für Grenzgänger*innen aus Frankreich, finden Sie bei EURES-T Oberrhein: https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/COVID19-KUG_GrenzgaengerInnen_F-D_2020-05-25.pdf

5. Wer darf Quarantäne anordnen? Bekomme ich dann weiterhin meinen Lohn?

Der **Arbeitgeber** kann Arbeitnehmer*innen nach Hause schicken, z.B. weil er meint, dass sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben und erkranken könnten. Wenn Ihr Arbeitgeber Sie freistellt, obwohl Sie arbeitsfähig und arbeitswillig sind, befindet er sich im **Annahmeverzug** (§ 615 BGB) und muss Ihren Lohn weiterzahlen. Falls Sie tatsächlich erkranken sollten, erhalten Sie **Entgeltfortzahlung** bei Krankheit und anschließend (nach 6 Wochen) Krankengeld von der Krankenkasse (siehe auch Frage 1).

Das **Gesundheitsamt** kann berufliche Tätigkeitsverbote gegenüber einzelnen Personen verhängen oder auch einen ganzen Betrieb schließen, um eine Ausbreitung einer Krankheit einzudämmen. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber auch bei unerwarteten und von ihm 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 sog. **Verdienstaufwärtenschädigung** für jene Arbeitnehmer*innen, die von dieser Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden (§ 56 Infektionsschutzgesetzes IfSG). Die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufwärtens (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 Verdienstaufwärtens. 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.

6. Mein Arbeitgeber hat mir „wegen Corona“ gekündigt – was muss ich beachten?

Eine Kündigung muss, damit sie rechtmäßig ist, sozial gerechtfertigt sein. Das bedeutet, dass es dafür einen sachlichen Grund geben muss. Die Covid-19-Pandemie ist nicht automatisch ein solcher Grund.

Bitte beachten Sie:

- Wenn Sie sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen wollen, müssen Sie innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht dagegen klagen – diese Frist gilt auch in Zeiten von Covid-19. Versäumen Sie diese Frist, wird die Kündigung, auch wenn sie noch so fehlerhaft sein sollte, wirksam! Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt, bleibt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen.
- Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber gibt es in Deutschland nicht. Der Arbeitgeber kann Ihnen eine Abfindung anbieten, muss dies aber nicht.
- Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht und die Vertretung durch einen Rechtsanwalt sind grundsätzlich kostenpflichtig. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie, nach Absprache mit Ihrer Gewerkschaft, Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren.
- Hinweise von EURES-T Oberrhein zum Thema „Achtung: kein Anspruch auf Arbeitslosenleistungen bei Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags in Deutschland“: https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/Achtung_Aufhebungsvertrag_in_D_2020_d.pdf
- Hinweise von EURES-T Oberrhein zum Thema „Arbeitslos – was tun?“: https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/Downloads/de/F_D_arbeitslos_GrenzgaengerIn_2020_d.pdf

7. Kann der Arbeitgeber einseitig Überstunden anordnen?

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.

Ausnahmsweise besteht Pflicht zur Ableistung von Überstunden, wenn dadurch ein dem Arbeitgeber drohender Schaden vermieden wird, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen, bei unaufschiebbaren Arbeiten im Bereich der Forschung oder bei Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen und Tieren. Solche Ausnahmen sind aber zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten stets auf das Nötigste zu begrenzen.

Sie haben nur dann einen Anspruch auf Zuschläge für Überstunden, wenn es hierzu eine Vereinbarung gibt oder wenn das in einem Tarifvertrag geregelt ist. Gibt es das nicht, haben Sie nach dem Gesetz nur Anspruch auf Ihre Grundvergütung. Sie müssten dann also den Zuschlag gesondert vereinbaren.

8. Quellen und weitere Informationen:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/fragen-und-antworten.html>

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

<https://www.dgbrechtsschutz.de/aktuelles/coronavirus-faq/>

<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>

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@eures-t-oberrhein.eu.