

Covid-19/Corona-Virus

Was muss ich als Beschäftigte*r wissen?

Sehr geehrte Damen und Herren,



Stephan Szukalski
DBV-Bundesvorsitzender

dieser kleine Ratgeber soll DBV-Mitgliedern Hilfe zu den arbeitsrechtlichen Fragestellungen durch die Covid-19-Epidemie geben. Da die Entwicklung sehr dynamisch verläuft, wird es sicherlich in den nächsten Wochen eine Reihe von Ergänzungen geben, bzw. auch Fragestellungen geben, die zusätzliche Informationen erfordern.

Für diesen Zweck haben wir eine funktionale Mailadresse für Mitglieder und Betriebsräte aus den Banken und Versicherungen geschaltet, an die Sie sich gerne wenden können. Wir empfehlen Ruhe und Gelassenheit in Verbindung mit Aufmerksamkeit und regelmäßigen Updates der Informationen zur Entwicklung in Deutschland. Dies scheint uns die klügste und zuverlässigste Vorgehensweise in Zeiten von Unsicherheit ob der neuen und unerwarteten Situation.

Passen Sie auf sich auf!

Ihr Stephan Szukalski

DBV

**DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND**

Gewerkschaft der Finanzdienstleister



Die Unsicherheit unter Beschäftigten ist groß – niemand hat Erfahrungen mit solchen Situationen!

Wir alle werden derzeit völlig unvermittelt und mit täglicher Steigerung mit dem Ausbruch der Corona-Virus-Epidemie konfrontiert.

Unsere täglichen Kontakte mit KollegInnen und BetriebsrätInnen zeigen dabei völlig unterschiedliche Herangehensweisen: Während die einen bereits nach den ersten Nachrichten aus China, bzw. später Italien in Panik verfallen sind, wollen andere mit dem Thema möglichst nichts zu tun haben, und entziehen sich so lange wie möglich der Beschäftigung damit. Beides ist nicht ratsam.

„Weder Panik noch Ignorieren ist ratsam. Hier gilt es das zu tun, was uns Deutschen am schwersten fällt: Sich mit dem Thema beschäftigen, insgesamt Ruhe zu bewahren, und die Entwicklung aufmerksam zu verfolgen.“

Wir widerstehen an dieser Stelle als Gewerkschaft der Versuchung, medizinische Ratschläge zum Krankheitsbild, der Behandlung oder zur Vorbeugung zu geben, und verweisen lieber auf die Seiten der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Hier werden Sie in medizinischer Hinsicht geholfen!

Es bleibt jedoch eine stetig zunehmende Anzahl arbeitsrechtlicher Fragestellungen, die wir mit dieser kleinen Broschüre beantworten wollen. Weiterhin haben wir eine funktionale Mailadresse für DBV-Mitglieder und Betriebsräte geschaltet, an die Sie Fragen zu nicht aufgeführten Themen stellen können.

„**covid-19@dbv-gewerkschaft.de**
ist die funktionale Mailadresse für
DBV-Mitglieder und Betriebsräte zu
allen **arbeitsrechtlichen** Frage-
stellungen rund um die Thematik
Corona-Epidemie.“

Informationsquellen

Bitte vertrauen Sie nicht zu sehr auf Zeitungsartikel oder gar Informationen aus Internetforen. Nutzen Sie nur offizielle Quellen!

Journalisten sind zum einen keine Mediziner, zum anderen aber auch keine Arbeitsrechtler. Auch an sich seriöse Zeitungen und Internetportale haben in den letzten Tagen halbrichtige oder zumindest unvollständige Informationen weitergegeben. Über die Qualität von Internetforen und Chats wollen wir an dieser Stelle gar nicht sprechen.

Wir empfehlen hinsichtlich medizinischer Fragestellungen die Seiten des Robert-Koch-Instituts bzw. der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung vorzuziehen.

Für arbeitsrechtliche Fragestellungen sind die Homepages der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, ggf. auch der Bundesagentur für Arbeit eine sinnvollere Informationsquelle. Für DBV-Mitglieder und Betriebsräte aus Banken und Versicherungen haben wir die funktionale Mailadresse

covid-19@dbv-gewerkschaft.de

geschaltet.

Für medizinische Fragen empfehlen wir folgenden Link der BZGA:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

Dienstreisen

Ob Sie verpflichtet sind, an Dienstreisen teilzunehmen, ist grundsätzlich vom Arbeitsvertrag abhängig. Es wird in den Banken und Versicherungen aber nur wenige MitarbeiterInnen geben, die zur Teilnahme nicht verpflichtet sind.

Daran ändert auch Corona grundsätzlich erst einmal nichts. Insbesondere die persönliche Sorge, sich anstecken zu können, ist für eine Verweigerung von Reisen nicht ausreichend. Etwas Anderes wäre allerdings, wenn eine offizielle Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt.

Andere Gründe für eine rechtmäßige Verweigerung sind zwar denkbar, in der Regel wird die Reisewarnung der einzige wirklich sichere Grund darstellen, wegen dem Arbeitnehmer keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen fürchten müssen.

Konkret bedeutet die unrechtmäßige Ablehnung einer Dienstreise Arbeitsverweigerung, und könnte im Extremfall mit Abmahnung bzw. im Wiederholungsfalle auch Kündigung geahndet werden.

Angst vor Infektionen am Arbeitsplatz

Was ist, wenn Sie direkten Kundenkontakt haben, oder bereits Kollegen erkrankt sind. Können Sie verweigern, zur Arbeit zu kommen, weil Sie befürchten, sich am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Verkehrsmittel anzustecken?

Die reine Angst vor Ansteckung am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dahin reicht nicht aus, die Arbeitsleistung zu verweigern. Dies gehört zum allgemeinen Lebensrisiko, wie beispielsweise auch in „normalen“ Zeiten die Furcht vor einem Unfall auf dem Arbeitsweg nicht ausreichen würde. Auch zu einer Risikogruppe zu gehören (KollegInnen ab 50 Jahre), oder Vorerkrankungen, würden vor eine solche Verweigerung nicht ausreichen.

Arbeitnehmer, die aufgrund des allgemein höheren Ansteckungsrisiko die Arbeit nicht antreten, riskieren Abmahnung und im Wiederholungsfall die Kündigung.

Unabhängig davon hat der Arbeitgeber aber eine Fürsorgepflicht für den Mitarbeiter, und Arbeitsplätze so auszustatten, dass der Mitarbeiter ohne Gefahr für Gesundheit und Leben seine Arbeitsleistung erbringen kann. Versäumt er dies (etwa, wenn behördliche Anweisungen nicht befolgt werden), kann dies im Einzelfall dazu führen, dass Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern dürfen. Als Betroffener sollte man dabei aber sehr vorsichtig und zurückhaltend sein, da beim falschen Einschätzen der Situation der Arbeitnehmer das Risiko einer Kündigung eingeht.

Recht auf Homeoffice

Viele Arbeitgeber bieten bereits die Möglichkeit von Homeoffice an, oder weitert diese Möglichkeiten gerade aus. Was aber, wenn Ihr Arbeitgeber davon nichts hält, dies nicht anbietet, oder die Aufgabe es nicht zulässt. Können Sie Homeoffice erzwingen?

Hinsichtlich der Nutzung von Homeoffice gibt es für Mitarbeiter in der Regel keine Möglichkeit, dies zu erzwingen.

Hier sollte der Betriebsrat in jedem Fall aktiv werden, auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich am längeren Hebel sitzt. Allerdings ist eine Diskussion nicht von vorneherein zwecklos, zumal, wenn die Alternative z.B. Kurzarbeitergeld oder gar Kündigung ist.

Als Mitarbeiter kann ich allerdings nicht einseitig von mir aus Homeoffice machen, ohne dass der Arbeitgeber zustimmt.

Schutzmaßnahmen

Wir Menschen gehen unterschiedlich mit der Situation um! Entsprechend der persönlichen Ausrichtung erreichen uns derzeit Fragen von KollegInnen, denen die Vorgaben des Arbeitgebers nicht weit genug gehen, wie auch solche, die die Vorgaben für übertrieben halten. In wie weit dürfen Sie selbst entscheiden, welche Maßnahmen Sie „mitmachen“, bzw. können Sie den Arbeitgeber zu weitergehenden Maßnahmen zwingen?

Generell gilt, dass sich der Arbeitgeber an behördliche Vorgaben zu halten hat. Wenn gegen solche seitens des Arbeitgebers verstoßen wird, kann ich, insbesondere wenn meine Gesundheit akut gefährdet ist, die Arbeit sogar verweigern. Dies wird aber – zumal in Banken und Versicherungen – eher selten der Fall sein.

Umgekehrt hat der Arbeitgeber das sogenannte Direktionsrecht, mit dem er Anweisungen zum Verhalten im Betrieb erteilt. Dies umfasst z.B. auch Fragen wie das Tragen von Mundschutz, häufiges Händewaschen mit Desinfektionsmitteln, der Verzicht auf Händeschütteln und ähnliche Maßnahmen.

Der Arbeitgeber ist hierin allerdings nicht frei, sondern muss die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 (1) 1. Fragen der Ordnung im Betrieb) beachten, und sich eine Zustimmung einholen. Liegt diese vor, muss ich als Mitarbeiter diese Regeln auch einhalten, bzw. durch ärztliches Attest bescheinigen, dass es zwingende medizinische Gründe dagegen gibt.

Ärztliche Untersuchungen

Überfürsorgliche Arbeitgeber wollen ggf. Mitarbeiter, die Symptome zeigen, zur ärztlichen Untersuchung schicken. Müssen Sie dem Folge leisten?

Im Normalfall ist das nicht der Fall, ich entscheide selbst, ob eine Untersuchung notwendig ist. Allerdings muss der Arbeitgeber bei offenkundigen Symptomen in Verbindung mit möglichen Kontakten zu erkrankten Personen ggf. sogar zum Schutz anderer, nicht erkrankter Kollegen tätig werden. Dies kann durch eine Freistellung bis zur Klärung des Sachverhalts, bzw. sogar durch Information an das zuständige Gesundheitsamt erfolgen.

Die Gesundheitsämter Ihrerseits haben durch das Infektionsschutzgesetz sehr weitreichende Möglichkeiten den Status abzuklären. So kann das Amt Kranken oder Krankheits- bzw. Ansteckungsverdächtigen gegenüber bis zur Abklärung

- berufliche Tätigkeitsverbote aussprechen
- Ermittlungen über Art, Ursache und Ansteckungsquelle durchführen
- sogar gegen den Willen des Betroffenen diesen vorladen und Untersuchungen durchführen

Anspruch auf Beschäftigung

Noch kein Thema in Banken und Versicherungen, wohl aber z.B. im Hotelgewerbe: Was geschieht, wenn der Arbeitgeber z.B. aufgrund von geringem Kundenaufkommen den Betrieb vorübergehend einstellt, und die Mitarbeiter nach Hause schickt. Darf er das?

Generell hat der Arbeitgeber Anspruch darauf, dass ich als Mitarbeiter, sofern für mich ohne unmittelbare Gefahr für Gesundheit und Leben möglich, meine Arbeitsleistung erbringe. Dies gilt auch, wenn die Rahmenbedingungen aufgrund einer aufziehenden Seuche schwieriger werden.

Andererseits habe ich als Beschäftigter den Anspruch auf Beschäftigung und Bezahlung.

Wenn der Arbeitgeber beschließt, den Betrieb vorübergehend zu schließen, kann er das zwar tun, muss mich aber in der Regel weiterzahlen. Er darf dabei im Normalfall weder meinen Urlaub noch aufgelaufene Überstunden kürzen. Das unternehmerische Risiko liegt in solchen Fällen voll beim Arbeitgeber.

Ähnlich liegt die Lage, wenn Behörden die Schließung von Betrieben anordnen. Auch dann bleibt der Anspruch auf Vergütung bestehen.

Eine Ausnahme hiervon ist angeordnete Kurzarbeit.

Kurzarbeit

Bislang noch nicht in Banken oder Versicherungen vorgekommen – Kurzarbeit! Wie aber, wenn wie im Falle von Italien z.B. alle Bankfilialen regional oder gar Deutschlandweit geschlossen werden?

Generell – so unsere Einschätzung – könnte in solchen Fällen der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, wenn der Betriebsrat zustimmt. In diesen Fällen würde Kurzarbeitergeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt, das in der Regel 60% des ausgefallenen Nettolohns beträgt.

Das Kurzarbeitergeld selbst ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Konkret wird das in vielen Fällen beim Lohnsteuerjahresausgleich zu Nachzahlungen der Mitarbeiter führen.

Wir haben in den letzten Tagen unsere Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden geprüft und wo erforderlich aktualisiert, um technische Hinderungsgründe für die Zahlung an die Betroffenen auszuschließen.

Kinderbetreuung

Schulen und Kita's wurden bereits geschlossen. Was, wenn es keine Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder gibt, zumal die Großeltern sich aufgrund der besonderen Exponiertheit als Risikogruppe von selbst verbieten?

Gerade bei diesem Thema lässt der Gesetzgeber bislang die Eltern im Stich. Zum einen werden die Einrichtungen – nachvollziehbarerweise – geschlossen, zum anderen liegt das Risiko derzeit voll beim Beschäftigten. Gerade Großeltern sollten nicht eingebunden werden. Das Risiko für einen besonders schweren Verlauf der Krankheit steigt ab dem 50. Lebensjahr zunehmend an. Die meisten Todesopfer stammen derzeit aus diesem Bevölkerungssegment.

Man kann nur an alle Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft appellieren, Eltern in dieser Situation nicht alleine zu lassen.

Derzeit nimmt das deutsche Arbeitsrecht allerdings auf die Betreuungsnotwendigkeiten von berufstätigen Eltern keine Rücksicht. Es bleibt in der Verantwortung des Einzelnen, für die Unterbringung zu sorgen. Ob der Staat durch die Schließung von Schulen und Kita's das Problem mitverursacht hat, bleibt außen vor.

Betroffenen Eltern bleibt nur die Möglichkeit, frühzeitig den Arbeitgeber offen anzusprechen, und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Auch gegenseitige Unterstützung von Betroffenen kann sinnvoll sein.

Bitte lassen Sie aber die Großeltern außen vor – eine Infektion der Großeltern durch unter Umständen nicht einmal Symptome zeigende Kinder kann tödlich enden!

behördlich angeordnete Quarantäne

Wie bereits gesagt kann und hat bereits die zuständige Behörde (i.d.R. die Gesundheitsämter) Beschäftigungsverbote z.B. für infizierte, aber noch nicht oder nur leicht erkrankte Mitarbeiter erteilt. Wie sieht in diesen Fällen der Anspruch auf Lohnfortzahlung aus?

Wenn ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, darf mein Arbeitgeber mich nicht beschäftigen.

Ich bin als Betroffener auch gut beraten, mich an die behördlichen Vorgaben zu halten, da ansonsten empfindliche Strafen drohen können.

Finanziell greift in diesen Fällen nicht die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers. Das Infektionsschutzgesetz sieht allerdings eine Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags in den ersten 6 Wochen vor. Anschließend reduziert sich die Entschädigung auf die Höhe des Krankengeldes.

Beitrittserklärung

BEITRIIT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER

ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.: _____
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name	Vorname	geb. am
PLZ / Wohnort	Straße / Nr.	Geworben durch:
Telefon privat	geschäftlich	Mitglied im: Betriebsrat / Personalrat <input type="checkbox"/>
Arbeitgeber	Arbeitsort	
Monatsbeitrag (Euro)	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank	Ort	Zahlungsweise: jährliche <input type="checkbox"/>	vierteljährliche <input type="checkbox"/>
DE IBAN	BIC (SWIFT)		
Eintrittsdatum in den DBV zum	Unterschrift / Datum		

Bitte freimachen wenn Briefmarke zur Hand



Antwort

**DBV - Deutscher Bankangestellten-Verband
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**

Fax 0211 / 54 26 81 40

MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in der Elternzeit oder mit Altersregelung	7,50 Euro
Bis 2183 Euro Monatsgehalt	13,00 Euro
Von 2184 Euro bis 3429 Euro Monatsgehalt	18,00 Euro
Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt	24,00 Euro
Ab 4824 Euro Monatsgehalt	28,00 Euro

BEITRIIT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER

ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.: _____
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name	Vorname	geb. am
PLZ / Wohnort	Straße / Nr.	Geworben durch:
Telefon privat	geschäftlich	Mitglied im: Betriebsrat / Personalrat <input type="checkbox"/>
Arbeitgeber	Arbeitsort	
Monatsbeitrag (Euro)	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank	Ort	Zahlungsweise: jährliche <input type="checkbox"/>	vierteljährliche <input type="checkbox"/>
DE IBAN	BIC (SWIFT)		
Eintrittsdatum in den DBV zum	Unterschrift / Datum		

Bitte freimachen wenn Briefmarke zur Hand



Antwort

**DBV - Deutscher Bankangestellten-Verband
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**

Fax 0211 / 54 26 81 40

MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in der Elternzeit oder mit Altersregelung	7,50 Euro
Bis 2183 Euro Monatsgehalt	13,00 Euro
Von 2184 Euro bis 3429 Euro Monatsgehalt	18,00 Euro
Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt	24,00 Euro
Ab 4824 Euro Monatsgehalt	28,00 Euro

Disclaimer:

Diese Hinweise zur Covid-19-Epidemie sind als Informations- und Veranschaulichungsmaterial für die Mitglieder unserer Gewerkschaft DBV gedacht. Die Hinweise wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Fehler oder Ungenauigkeiten, für die wir trotz gewissenhafter Arbeit keine Gewähr übernehmen können, möchten wir uns bereits jetzt entschuldigen. Rechtsansprüche entstehen aus diesem rechtlich unverbindlichen Dokument keine.

Alle Rechte bezüglich Nachdruck und Zitaten verbleiben bei der Gewerkschaft Deutscher Bankangestellter Verband e.V, Kreuzstrasse 20, 40210 Düsseldorf. Anfragen hierzu bitte postalisch oder per E-Mail info@dbv-gewerkschaft.de

V.i.S.P. Stephan Szukalski, DBV 03/2020

DBV – Deutscher Bankangestellter-Verband

Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf

www.dbv-gewerkschaft.info