

## Wichtige Fragen zum Arbeitsrecht

Im Rahmen der aktuellen „Corona-Krise“ eröffnen sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen zahlreiche Fragen. Wir versuchen nachfolgend, die häufigsten Fragen übersichtsartig zu beantworten.

Die nachfolgenden Informationen basieren auf dem uns bekannten Stand vom 27.03.2020 und stellen allgemeine Hinweise dar. Die Sach- und Rechtslage ändert sich aktuell nahezu täglich und jeder Sachverhalt ist anders. Wir empfehlen deswegen für konkrete Handlungsempfehlungen im Einzelfall unbedingt den eigenen Berater zu kontaktieren!

### 1. **Darf der Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung vorsorglich zu Hause bleiben?**

Arbeitnehmer haben kein Recht, einfach zu Hause zu bleiben, nur weil sie sich vor einer Ansteckung fürchten. Dies wäre eine Arbeitsverweigerung. Das Leistungsverweigerungsrecht greift erst, wenn die Arbeit unzumutbar wäre, d.h. eine konkrete Gefahr für Leib und Leben besteht.

Der Arbeitgeber muss bei unberechtigter Arbeitsverweigerung keinen Lohn zahlen (ohne Arbeit kein Lohn). Darüber hinaus kann der Arbeitgeber mit Abmahnung und schlimmstenfalls Kündigung reagieren.

### 2. **Müssen Dienstreisen in Risikogebiete angetreten werden?**

Bei Dienstreisen in bestätigte Risikogebiete, wie Italien oder China, für die eine offizielle Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt, ist eine Anweisung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zur Durchführung der Dienstreise „unbillig“. Der Arbeitnehmer kann sich weigern, die Dienstreise anzutreten, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen.

### 3. **Muss Arbeitsentgelt gezahlt werden, auch wenn der Betrieb geschlossen wird?**

Wenn Betriebe aufgrund einer behördlichen Anordnung wegen des Coronavirus geschlossen werden, muss der Arbeitgeber grundsätzlich weiter den Lohn bezahlen (bis zu sechs Wochen; danach wird Krankengeld gezahlt).

Der Arbeitgeber hat möglicherweise Anspruch auf (nachträgliche) Erstattung der Lohnkosten. Dies ist bei einem behördlich angeordneten beruflichem Tätigkeitsverbot gesetzlich näher im Infektionsschutzgesetz geregelt. Bei einer allgemeinen Schließungsverfügung bleibt dies fraglich, sollte aber auf alle Fälle beantragt werden.

# Wichtige Fragen zum Arbeitsrecht

## 4. Hilft Homeoffice?

Ist Homeoffice vertraglich, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag vereinbart oder betriebsüblich, können die Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten.

Ist dies nicht der Fall, darf der Arbeitnehmer nicht einfach von zu Hause aus arbeiten. Es gibt kein Recht auf Heimarbeit.

Der Arbeitgeber darf Homeoffice nur anordnen, wenn dies mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbart ist, ausnahmsweise sein Direktionsrecht so weit reicht (was in der Regel nicht der Fall sein wird) oder der Arbeitnehmer einverstanden ist.

## 5. Wird das Entgelt auch weitergezahlt, wenn ein Arbeitnehmer unter Quarantäne steht?

Wer im Homeoffice arbeiten kann, ist durch eine häusliche Quarantäne nicht eingeschränkt und bekommt auch weiterhin sein Gehalt gezahlt.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeit nur im Unternehmen oder beim Kunden erbringen können, haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Infektionsschutzgesetz für maximal sechs Wochen.

## 6. Was passiert, wenn Schulen oder Kitas schließen und die Arbeitnehmer ihre Kinder zu Hause betreuen müssen.

Ist das Kind so jung, dass es noch eine stetige Betreuung braucht (in der Regel bis maximal zum Beginn des 12. Lebensjahres) müssen zunächst alle Möglichkeiten einer alternativen Betreuungsmöglichkeit ausgeschöpft werden (Großeltern, ältere Geschwisterkinder, anderes Elternteil mit Homeoffice-Möglichkeit).

Gibt es keinerlei Betreuungsmöglichkeiten, greift das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen. Hier besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit. Wie lang dies ist, ist eine Frage des Einzelfalls; drei bis fünf Tage werden dies aber wohl sein. Darüber hinaus kommt nur Urlaub oder eine einvernehmliche unbezahlte Freistellung des Arbeitnehmers zur Kinderbetreuung Betracht.

Allerdings kann der Anspruch des Arbeitnehmers aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht dann nicht.

# Wichtige Fragen zum Arbeitsrecht

## 7. Was gilt, wenn der öffentliche Nahverkehr eingestellt wird?

Hier gilt das gleiche, wie bei einem Ausfall der Bahnen bei schwierigen Witterungsbedingungen: Der Arbeitnehmer trägt das Wegerisiko und muss selbständig eine Möglichkeit finden, zur Arbeit zu kommen. Diese Pflicht bleibt auch bestehen, wenn der Nahverkehr als Sicherheitsmaßnahme vor Infektionen eingestellt werden sollte.

## 8. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer selbst oder sein Kind an Corona erkrankt?

Sowohl im Verdachtsfall als auch bei einer bestätigten Infektion besteht eine ärztliche Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt. Das Gesundheitsamt wird alle weiteren Schutzmaßnahmen einleiten; ggf. auch im Betrieb des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer wird krankgeschrieben und erhält für sechs Wochen „normale“ Entgeltfortzahlung und danach Krankengeld. Der Arbeitnehmer selbst muss aber die Diagnose dem Arbeitgeber nicht mitteilen.

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln. Arbeitnehmer haben dann das Recht, gemäß den sozialrechtlichen Regelungen aufgrund der Erkrankung des Kindes eine Freistellung in Anspruch zu nehmen. Gesetzlich vorgesehen sind dafür bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind und Elternteil; bei Alleinerziehenden also 20 Arbeitstage (§ 45 SGB V).

## 9. Urlaub und Überstunden

Urlaub kann nicht einseitig (vom Arbeitgeber) angeordnet werden. Der Arbeitnehmer muss diesen dann beantragen, wenn z.B. die Betreuung des Kindes länger dauert.

Unbezahlte Freistellung/Urlaub müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich vereinbaren.

Der Arbeitgeber kann Überstunden zur Vertretung von betroffenen Arbeitnehmern anordnen, wenn dies arbeitsvertraglich so vorgesehen ist. Im Notfall können Arbeitnehmer aber verpflichtet sein, (bezahlte) Überstunden im zeitlich zulässigen Rahmen zu leisten

## 10. Welche Schutzmaßnahmen müssen Arbeitgeber durchführen?

Generell ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit einzuschätzen und – wenn nötig – Maßnahmen zu ergreifen. Dazu zählen auch Präventivmaßnahmen, wie z.B. das Aufklären über das Coronavirus, die Infektionswege und Hygieneanweisungen wie Anleitungen zum richtigen Händewaschen.

Je nach Lage muss der Arbeitgeber gegebenenfalls auch Maßnahmen im Rahmen des Nationalen Pandemieplans ergreifen, welcher auf der Webseite des Robert-Koch-Instituts einzusehen ist.

# Wichtige Fragen zum Arbeitsrecht

## 11. Wie kann die S+P Beratergruppe helfen?

Wenn erforderlich, können wir Sie umfassend bei allen aktuellen Fragen im Zusammenhang mit Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf Ihr Unternehmen beraten. Als Ansprechpartner stehen Ihnen hierzu zur Verfügung:

1. Rechtsanwalt Severin Liessem

Schneider + Partner GmbH  
+49 351 340780  
severin.liessem@sup-dresden.de

2. Thomas Pfeiffer

Schneider + Partner GmbH  
+49 351 340780  
thomas.pfeiffer @sup-dresden.de

3. Rechtsanwalt Torsten Sommer

Mulansky + Kollegen Rechtsanwälte GmbH  
+49 351 4472590  
torsten.sommer@mulansky.de

4. Rechtsanwältin Carolin Kellner

Mulansky + Kollegen Rechtsanwälte GmbH  
+49 351 4472590  
carolin.kellner@mulansky.de