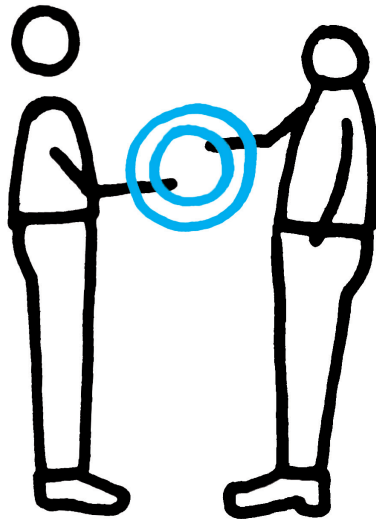


# OPPENLÄNDER

*Arbeitsrecht während der Corona-Pandemie*

---



---

OPPENLÄNDER  
RECHTSANWÄLTE



---

## Inhaltsverzeichnis

---

1. Wann müssen Arbeitnehmer zu Hause bleiben bzw. dürfen vom Arbeitgeber nach Hause geschickt werden?	3
2. Wann und wie lange schuldet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung?	3
3. Anordnung von Home-Office?	3
4. Beurlaubung von Arbeitnehmern / Ausgleich von Überstunden?	4
5. Was passiert bei einer behördlich angeordneten Betriebsschließung?	4
6. Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld?	4
Ihre Ansprechpartner	5

---

# Arbeitsrecht während der Corona-Pandemie

---

Die Ausbreitung des neuartigen Corona-Virus wirft für Arbeitgeber viele Fragen auf. Wir geben Antworten:

## 1. Wann müssen Arbeitnehmer zu Hause bleiben bzw. dürfen vom Arbeitgeber nach Hause geschickt werden?

- Ist ein Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt oder besteht der konkrete Verdacht einer Infektion (z.B. wegen eines Risikokontakts), muss er zu Hause bleiben und darf den Betrieb nicht mehr betreten.
- Kehrt ein Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurück, muss und darf der Arbeitgeber ihn aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern zumindest für 14 Tage freistellen.
- Die bloße Sorge, sich angesteckt zu haben, gibt Arbeitnehmern kein Recht, zu Hause zu bleiben.
- Ist ein Arbeitnehmer gesund, muss aber unabweisbar zur Betreuung eines Kindes zu Hause bleiben, besteht zumindest für einige Tage ein Anspruch auf Freistellung.

## 2. Wann und wie lange schuldet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung?

- Ist ein Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt, schuldet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für 6 Wochen, wenn nicht ausnahmsweise ein Verschulden des Mitarbeiters vorliegt.
- Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von ihm ausgehender Infektionsgefahr in Quarantäne bzw. freigestellt, schuldet der Arbeitgeber in den wohl meisten Fällen für maximal 6 Wochen die Vergütung.
- Ist ein Arbeitnehmer gesund, muss aber unabweisbar zur Betreuung von bis zu 12 Jahre alten Kindern zu Hause bleiben, dürfte wohl grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung bestehen. Einige vertreten allerdings die Auffassung, dass in Anlehnung an Regelungen in der Krankenversicherung die Vergütung für einen Zeitraum von bis zu 10 Tagen fortzuzahlen ist.

## 3. Anordnung von Home-Office?

- Wenn die technischen Voraussetzungen vorliegen und der Inhalt der Tätigkeit ein Home-Office zulässt, werden die meisten Mitarbeiter angesichts der hohen Risikolage freiwillig einer Tätigkeit im Home-Office zustimmen.
- Ein einseitiges Anordnungsrecht besteht regelmäßig nur dann, wenn der Arbeitsvertrag dies ausdrücklich zulässt bzw. in der Vergangenheit schon eine (gelegentliche) Tätigkeit von Zuhause aus stattgefunden hat, so dass zumindest eine konkludente Vereinbarung dazu geschlossen worden ist. Ausnahmsweise könnte auch ohne vertragliche Regelung eine Pflicht zur Arbeit zu Hause bestehen, wenn im Betrieb eine konkrete

---

## Arbeitsrecht während der Corona-Pandemie

---

Gesundheitsgefahr besteht und eine Tätigkeit im Home-Office tatsächlich auch möglich ist.

- Eine Anordnung mittels Betriebsvereinbarung ist grundsätzlich ausgeschlossen, weil der Betriebsrat nicht das Recht hat, in die private Lebensgestaltung der Arbeitnehmer einzugreifen.

### 4. Beurlaubung von Arbeitnehmern / Ausgleich von Überstunden?

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht dazu berechtigt, die Arbeitnehmer einseitig zu beurlauben oder einseitig zur Überstundenabgeltung Freizeitausgleich anzuordnen.
- Mit dem Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung Betriebsferien oder die Abgeltung von Überstundengutgaben durch Freizeitausgleich vereinbart werden. In der konkreten Situation dürften auch Betriebsferien für nur einen Teil der Belegschaft möglich sein. Regelmäßig darf aber nicht der ganze Jahresurlaub so verbraucht werden.
- Je nach Gefährdungslage könnte es unter Abwägung aller Interessen treuwidrig sein, wenn der Mitarbeiter sich weigert, Resturlaub zu nehmen oder Überstunden abzubauen.

### 5. Was passiert bei einer behördlich angeordneten Betriebs-schließung?

- Wird ein einzelner Betrieb durch die Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz geschlossen, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Für die ersten sechs Wochen wird er in Höhe des Verdienstauffalls der betroffenen Mitarbeiter gewährt, danach erfolgt er in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V, soweit der Verdienstauffall die für die gesetzliche Krankenversicherung maßgebende Grenze nicht übersteigt.

### 6. Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld?

- Im Falle von Arbeitsausfällen durch das Corona-Virus bestehen (mit Rückwirkung zum 01.03.2020) Sonderregelungen und Erleichterungen bei Bezug von Kurzarbeitergeld.
- Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind herabgesetzt. So ist ausreichend, dass 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als 10 % haben.
- Auch Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 % erstattet.

---

## Ihre Ansprechpartner

---

## Unsere Arbeitsrecht-Experten

---

### Dr. Thomas Baumann

Baumann@oppenlaender.de  
0711/60187-190



### Marius Bücke

Bücke@oppenlaender.de  
0711/60187-272



OPPENLÄNDER

RECHTSANWÄLTE

---

Börsenplatz 1 70174 Stuttgart T 0711/60187-0 F 0711/60187-222 [www.oppenlaender.de](http://www.oppenlaender.de)

---