



**Ravensburg**  
Parkstraße 40  
88212 Ravensburg

Telefon: 0751 768 791 53  
Telefax: 0751 768 791 56

[hoerl@dreher-partner.de](mailto:hoerl@dreher-partner.de)

# **Arbeitsrecht in der Coronakrise**

**Wer darf was?**

**Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

# 1. Grundsatz des Arbeitsrechts

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Arbeit, der Arbeitgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet, § 611 BGB.

## 2. Wechselseitige Verpflichtungen

### a) Verpflichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Arbeit so bereitzustellen, wie sie versprochen, d. h. arbeitsvertraglich vereinbart ist.

### b) Verpflichtung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat die Arbeit so zu erbringen, wie sie versprochen wurde. Das bedeutet, der Arbeitnehmer hat zur vereinbarten Zeit am vereinbarten Arbeitsort zu erscheinen und dort die geschuldete Arbeit zu erledigen.

### 3. Störfall

#### a) Störfall auf Arbeitgeberseite

- der Arbeitgeber kann Arbeit nicht zur Verfügung stellen
- der Arbeitgeber will Arbeit nicht zur Verfügung stellen

#### b) Störfall auf Arbeitnehmerseite

- der Arbeitnehmer kann seine Arbeitskraft nicht zur Verfügung stellen
- der Arbeitnehmer will seine Arbeitskraft nicht zur Verfügung stellen

## 4. Gibt es ein Risikomanagement für den Arbeitgeber?

- a) Darf der Arbeitgeber anordnen, dass der Arbeitnehmer im Homeoffice arbeitet und muss das der Arbeitnehmer befolgen?
- b) Kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auch eine andere Arbeit zuweisen als die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete?
- c) Darf der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?
- d) Darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen?

## 5. Gibt es ein Risikomanagement für den Arbeitnehmer?

- a) Darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben, weil er z. B. Angst vor Ansteckung hat?
- b) Kann der Arbeitnehmer Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber verlangen und solange der Arbeit fernbleiben, bis die verlangten Maßnahmen erbracht wurden?
- c) Kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, weil er z.B. minderjährige Kinder zu betreuen hat und sich deswegen gehindert sieht, zur Arbeit zu erscheinen?

## 6. Risiken auf Arbeitgeberseite

**a) Der Arbeitgeber kann Arbeit nicht zur Verfügung stellen.** Zum Beispiel:

- fehlendes Material, das nicht geliefert wird
- der Kunde verweigert den Zugang zu dem Ort, an dem die Arbeit auszuführen wäre.

**b) Der Arbeitgeber will Arbeit nicht zur Verfügung stellen.** Zum Beispiel:

- Arbeitgeber empfindet die Zusammenarbeit für zu risikoreich, da der Arbeitnehmer z.B. aus einem Risikogebiet kommt oder sich im Kontakt mit einem Infizierten befunden hat, ohne aber eigene Symptome zu zeigen.
- Der Arbeitgeber empfindet die Zusammenarbeit mit Kunden für zu risikoreich und untersagt dem Mitarbeiter daher die Weiterarbeit.

### c) Grundsatz:

Der Arbeitnehmer behält in allen Fällen seinen Vergütungsanspruch.

**Begründung:** Der Arbeitgeber schuldet die Zuweisung der versprochenen Arbeit (Betriebsrisikolehre) „Arbeit hat man zu haben.“

### d) Darf der Arbeitgeber den Mitarbeiter ins Homeoffice schicken?

**Überlegung:** Die Arbeit im Betrieb könnte zu risikoreich sein, die Arbeit im Homeoffice aber möglich.

**Grundsatz:** Zulässig ist die Arbeit im Homeoffice wenn sie durch

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag oder
- Gesetz geregelt und zugelassen ist. § 106 GewO

Ohne eine derartige Regelung besteht weder ein Recht, noch eine Pflicht, für den Mitarbeiter ins Homeoffice zu gehen.

**Achtung:** Beim Homeoffice: Büro muss Arbeitsschutzrichtlinien entsprechen, insbesondere abschließbar sein (Datenschutz).

**e) Ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Mitarbeiter andere Arbeit zuzuweisen?**

Zum Beispiel: Statt im Betrieb/im Büro in den Außendienst.  
Statt in die Produktion in die Bewachung des Firmengeländes oder Botendienste.

Zulässig nur, wenn gestattet durch

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag
- Gesetz

und wenn die Anordnung rechtmäßig und verhältnismäßig ist (die Tätigkeiten müssen in etwa vergleichbar sein).

**f) Darf der Arbeitgeber zur Vermeidung von Arbeitsausfall Kurzarbeit anordnen?**

**Voraussetzung:** Eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit gibt es nicht. Kurzarbeit darf immer nur „angeordnet“ werden, wenn dies vereinbart ist aufgrund von

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag

## Welche Anforderungen gelten?

- aa) Einseitige Anordnung des Arbeitgebers ist unzulässig.
- bb) Einvernehmlich kann Kurzarbeit vereinbart werden durch
  - Individualvereinbarung oder
  - Betriebsvereinbarung (Betriebsrat erforderlich)
- cc) Voraussetzung einer wirksamen Vereinbarung, sei es aufgrund Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung
  - Ankündigungsfrist muss zwingend eingehalten werden, im Individualvertrag wohl mindestens zwei Wochen, besser länger. In Betriebsvereinbarungen auch kürzere Fristen von wenigen Tagen zulässig.
  - Personenkreis muss identifizierbar sein, d. h. jeder Arbeitnehmer muss von vorneherein wissen, ob er von der Anordnung der Kurzarbeit individuell betroffen ist.
  - Dauer der Kurzarbeit muss klar sein.

**Begründung:**

Die Einführung von Kurzarbeit bewirkt eine (zeitweise) Herabsetzung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit mit der eine proportionale Verkürzung der vertraglich geschuldeten Arbeitsvergütung einhergeht. Die volle Vergütungspflicht des Arbeitgebers wird für die Dauer der Kurzarbeitsperiode befristet reduziert. Bildlich gesprochen greift der Arbeitgeber in den Geldbeutel des Arbeitnehmers ein und nimmt diesem für die Dauer der Kurzarbeit Geld weg. Aus diesem Grund muss der Arbeitnehmer wissen, ob er betroffen ist, wie lange er betroffen ist und in welchem Umfang.

**Beispiel für eine unzulässige Klausel:**

Kurzarbeit kann, wenn sie vom Arbeitsamt anerkannt wird, für den Betrieb, eine Betriebsabteilung oder einzelne Arbeitnehmer nach Ankündigung eingeführt werden.

dd) Folge einer unwirksamen Vereinbarung

- Arbeitnehmer behält vollen Vergütungsanspruch.
- Ob Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld bewilligt ist unerheblich.

ee) Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, weil z.B. Kollegen ausfallen?

Überstundenanordnung ist nur zulässig, wenn sie geregelt ist im

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag

**Hinweis:** Selbst wenn mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden geregelt ist, muss der Arbeitnehmer diese nur leisten, wenn dies zusätzlich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Ohne Regelung ist der Mitarbeiter zur Ableistung von Überstunden nur verpflichtet, „wenn es brennt“.

## **g) Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Grundsatz**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist die letzte Möglichkeit, um fehlender Arbeit zu begegnen.

### **a) Kündigung im Kleinbetrieb (bis zu 10 Vollzeitbeschäftigte gem. § 23 KSchG)**

Im Kleinbetrieb kann das Arbeitsverhältnis ohne weiteres gekündigt werden, da Kündigungsgründe nicht vorliegen müssen. Es muss lediglich die Kündigungsfrist eingehalten werden.

## **b) Kündigung im Betrieb, der dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt**

Voraussetzungen:

- mehr als 10 Arbeitnehmer im Sinne des § 23 KSchG beschäftigt
- Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben

## **c) Kündigungsgründe**

In einem Betrieb, der dem Kündigungsschutzgesetz unterfällt, benötigt der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund. In Betracht kommen:

- betriebsbedingte Kündigungsgründe
- personenbedingte Kündigungsgründe
- verhaltensbedingte Kündigungsgründe

**aa) Betriebsbedingte Kündigung**

Eine betriebsbedingte Kündigung ist zulässig, wenn der Arbeitgeber keine Arbeit hat und aus diesem Grund der Arbeitskräftebedarf für einen bestimmten Mitarbeiter oder mehrere Mitarbeiter entfällt. Eine betriebsbedingte Kündigung ist auch während der Kurzarbeitsphase möglich.

**bb) Personenbedingte Kündigung**

Der wichtigste personenbedingte Kündigungsgrund ist die Krankheit. Lang andauernde Erkrankungen sind ebenso, wie häufige Kurzerkrankungen grundsätzlich geeignet, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Eine Kündigung ist auch während der Krankheit möglich.

**cc) Verhaltensbedingte Kündigung**

Eine Kündigung ist (nach Abmahnung) aus verhaltensbedingten Gründen möglich, wenn der Mitarbeiter Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, z.B. nicht zur Arbeit erscheint, obwohl er müsste.

#### **d) Klagefrist**

Ein Arbeitnehmer, der sich gegen eine Kündigung wehren will, muss dies mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung tun. Versäumt er die Frist, wird die Kündigung wirksam.

## 7. Rechte der Arbeitnehmer

**a) Muss der Arbeitnehmer die Anordnung des Arbeitgebers befolgen (siehe oben Nr. 6) ?**

- Verpflichtung zur Befolgung der Anordnung nur, wenn diese rechtmäßig war.
- Risiko für den Arbeitnehmer, der sich weigert, Anordnung zu befolgen:

aa) Verhalten kann abgemahnt werden.

bb) Das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden. (z.B. bei Arbeitsverweigerung)

**b) Muss der Arbeitnehmer ins Büro/Betrieb, wenn er Angst vor Ansteckung hat?**

Grundsätzlich besteht Arbeitsverpflichtung.

**Ausnahme:** Ein Leistungsverweigerungsrecht besteht nur bei Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung, d.h. wenn es objektive Anhaltspunkte für eine Gesundheitsgefahr gibt.

**c) Kann der Arbeitnehmer Zutritt in den Betrieb/Büro verlangen, wenn er nicht infiziert ist, aber im Risikogebiet war oder Kontakt zu Infizierten hatte?**

**Grundsatz:** Wer gesund ist, muss und darf arbeiten, d.h. der Mitarbeiter kann Zutritt zum Betrieb verlangen.

**d) Der Mitarbeiter kann nicht ins Büro/Betrieb kommen, weil minderjährige Kinder zu betreuen sind (bis etwa 12 Jahre).**

Arbeitgeber verlangt dennoch Arbeitsleistung – zurecht?

**Grundsatz:** Arbeitsbefreiung gibt es nur bei

- genehmigtem Urlaub
- Krankheit des Mitarbeiters
- Krankheit des max. 12 Jahre alten, gesetzlich in der Krankenversicherung versicherten Kindes
- bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis.

## **Betreuung eines Kindes:**

Hier dürfte ein Fall der Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung vorliegen, und damit keine Arbeitsverpflichtung, wenn anderweitige, notwendige Betreuung nicht vorhanden.

## **Vergütungsanspruch?**

Der Vergütungsanspruch entfällt, es sei denn, es liegt ein Fall der unverschuldeten Arbeitsversäumnis gem. § 616 BGB vor.

## **In diesem Fall:**

Vergütungsanspruch für max. 5 – 10 Tage, es sei denn:

- abweichende Regelung im Tarifvertrag
- abweichende Regelung in der Betriebsvereinbarung
- abweichende Regelung im Arbeitsvertrag

## 8. Praktischer Umgang

### a) Arbeitgeberseite

Der Arbeitgeber hat seinen Mitarbeitern gegenüber eine **Fürsorgepflicht**. Er muss alles tun, um Gesundheitsgefahren von den Mitarbeitern abzuwenden.

### b) Arbeitnehmerseite

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber eine **Treuepflicht**. Er muss alles tun, damit Rechte und Rechtsgüter des Arbeitgebers nicht geschädigt werden.

- So kann ein Arbeitnehmer, der aus einem Risikogebiet kommt, oder mit einem Infizierten unmittelbar Kontakt hatte, durchaus aufgrund der Treuepflicht gehalten sein, nicht in den Betrieb zu kommen.

## **Grundwerte:**

Das Arbeitsverhältnis ist auf Dauer angelegt und sollte von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt sein.

## **Daher:**

Besondere Zeiten erfordern gegenseitig einen besonderen Umgang.

## **Mehr denn je ist wichtig:**

Klare Absprachen treffen.

- einvernehmliche Regelungen suchen und finden
- aufeinander zugehen und Verständnis füreinander haben

### **Dazu gehört zum Beispiel:**

- Abbau von Stundenkonten, um Vergütungsansprüche aufrecht zu erhalten.
- Inanspruchnahme von Urlaub, auch wenn er jetzt nicht geplant war, um Zeiten zu überbrücken, z. B. bis zum Beginn der möglichen Kurzarbeit.

### **Begründung/Ratschlag:**

Was nutzt die Durchsetzung seiner Rechte, wenn man die Existenz der jeweils anderen Vertragspartei gefährdet?

Wer rücksichtslos seine Rechte verfolgt, mag zwar vor Gericht Recht bekommen, aber eine tiefgreifende Störung des Vertrauensverhältnisses und damit eine erhebliche Belastung des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft erleben.

**Vielen Dank für Ihr Interesse.**

**Dr. Ulrich Hörl  
Rechtsanwalt**

**Ravensburg**  
Parkstraße 40  
88212 Ravensburg

Telefon: 0751 768 791 53  
Telefax: 0751 768 791 56

[hoerl@dreher-partner.de](mailto:hoerl@dreher-partner.de)