

## Corona und das Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht bleibt grundsätzlich wie gewohnt fortbestehen.

Ohne Arbeit kein Lohn. Mitarbeiter haben grundsätzlich kein Leistungsverweigerungsrecht und können homeoffice nicht erzwingen. Bei Arbeitsunfähigkeit ist das Entgelt fortzuzahlen. Das Betriebsrisiko trägt der Arbeitgeber. Ihn trifft auch die Aufklärungs- und Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitern. Kurzarbeit bedarf einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung. Beteiligungsrechte des Betriebsrats, der Mitarbeitervertretung, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung sind zu beachten. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls gilt fort.

Folgende Besonderheiten gelten aktuell:

Die Anforderung zum Bezug von Kurzarbeitergeld wurden insbesondere auf einen Arbeitsausfall von lediglich 10 % bei betroffenen Arbeitnehmern deutlich gesenkt. Das Leistungsspektrum wurde auf die volle Erstattung der bislang hinsichtlich des ausfallenden Arbeitsentgelts allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge deutlich erweitert.

Arbeitsunfähigkeit wegen Coronaverdacht (nicht allgemein) kann befristet telefonisch durch den Arzt festgestellt werden. Die AU-Bescheinigung muss dennoch dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Wegen Arbeitsunfähigkeit ist das Entgelt durch den Arbeitgeber fortzuzahlen.

Bei Verbot der Erwerbstätigkeit oder Anordnung von Quarantäne kann in Bayern bei den Regierungsbezirken Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz beantragt werden.

Homeoffice bedarf grundsätzlich einer Vereinbarung. Nur im Ausnahmefall ist ansonsten eine Weisung im Rahmen des Direktionsrechts befristet rechtmäßig. Denken Sie an den Datenschutz, die IT-Sicherheit und Ihre Geschäftsgeheimnisse.

Das Abfeiern von Überstunden kann angeordnet werden.

Betriebsferien können mit angemessener Ankündigungsfrist verhängt werden.

Urlaub kann nur in Ausnahmefällen mit angemessener Ankündigungsfrist rechtmäßig angewiesen werden.

Mitarbeiter, die aus Risikogebieten zurückkehren und nicht arbeitsunfähig oder in Quarantäne sind, sollten vorsorglich unter Fortzahlung der Vergütung befristet freigestellt werden (Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitern).

Eine Beendigungskündigung muss das mildeste zur Verfügung stehende Mittel sein. Vorrangig ist eine Änderungskündigung zu prüfen, insbesondere wenn es um die Durchsetzung von Kurzarbeit oder homeoffice geht. Bei einer Änderungskündigung wird das bestehende Arbeitsverhältnis gekündigt, jedoch angeboten, ein Arbeitsverhältnis unter geänderten Konditionen (mit homeoffice- und/oder Kurzarbeiklausel) zu begründen. Kurzarbeit ist vorrangig zur Beendigungskündigung.

Für ergänzende Fragen im Zusammenhang mit den rechtlichen Auswirkungen der Corona-Krise stehen wir selbstverständlich jederzeit zu Ihrer Verfügung. Bleiben Sie gesund!

Für arbeitsrechtliche Fragen wenden Sie sich an:

Rechtsanwalt **Guntram Baumann**, Fachanwalt für Arbeitsrecht: [baumann@meidert-kollegen.de](mailto:baumann@meidert-kollegen.de)

Rechtsanwalt **Stefan Kus**, Fachanwalt für Arbeitsrecht: [kus@meidert-kollegen.de](mailto:kus@meidert-kollegen.de)

Rechtsanwalt **Axel Weisbach**, Fachanwalt für Arbeitsrecht: [weisbach@meidert-kollegen.de](mailto:weisbach@meidert-kollegen.de)



**Kanzlei Augsburg**

Bergiusstr. 15

86199 Augsburg

Tel.: 0821/90630-0

Fax: 0821/90630-30

[augsburg@meidert-kollegen.de](mailto:augsburg@meidert-kollegen.de)

[www.meidert-kollegen.de](http://www.meidert-kollegen.de)

**Kanzlei München**

Franziska-Bilek-Weg 9

80339 München

Tel.: 089/545878-0

Fax: 089/545878-11

[muenchen@meidert-kollegen.de](mailto:muenchen@meidert-kollegen.de)

[www.meidert-kollegen.de](http://www.meidert-kollegen.de)

**Kanzlei Kempten**

Am Stadtpark 4

87435 Kempten

Tel.: 0831/960603-60

Fax: 0821/960603-69

[kempten@meidert-kollegen.de](mailto:kempten@meidert-kollegen.de)

[www.meidert-kollegen.de](http://www.meidert-kollegen.de)