

## Newsletter



### I.

## Corona-Virus im Arbeitsverhältnis

Das Corona-Virus kann erhebliche Auswirkungen auf ein Arbeitsverhältnis haben. Die Austauschbeziehungen Arbeit gegen Geld können durch Erkrankung, aber auch aus Angst vor Infektionen, wegen Vorsorgemaßnahmen oder Quarantäne erheblich gestört werden.

### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wer erkrankt, hat als Arbeitnehmer sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dauert die Krankheit länger, so besteht in der Regel Anspruch auf Krankengeld, welches von der Krankenkasse bezahlt wird.

### Aus Angst der Arbeit ferngeblieben

Wer aus Angst vor Ansteckung auf dem Weg oder in der Arbeit zu Hause bleibt, verliert seinen Anspruch auf Entgelt. Denn wer seine Arbeit verweigert, verliert im Gegenzug den Vergütungsanspruch. Wer einfach aus Sorge um seine Gesundheit zu Hause bleibt, ohne erkrankt oder unter Quarantäne gestellt worden zu sein, riskiert wegen der verweigerter Arbeitsleistung abgemahnt und nach erfolgter Abmahnung sogar gekündigt zu werden. In solchen Fällen sollte man vorsorglich mit dem Arbeitgeber über Urlaub, den Abbau von Überstunden, etwa aus Arbeitszeitkonten, oder einer einvernehmlichen unbezahlten Freistellung, und wo es geht, z. B. über einen Heimarbeitsplatz am häuslichen PC sprechen.

**Klaus Stähle**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Filip Bork**  
Rechtsanwalt

**Belziger Straße 74**  
10823 Berlin  
Tel.: (030) 853 50 65  
Fax: (030) 853 44 33  
E-Mail:  
[info@kanzlei-staehle.de](mailto:info@kanzlei-staehle.de)  
[www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de)



Kooperationspartner:  
[www.anwaelte-kooperation.de](http://www.anwaelte-kooperation.de)

Bahnverbindungen:  
U 4, U-Bhf  
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:  
M46, 104,  
Rathaus Schöneberg

## **Urlaubsanspruch**

Wer Urlaub beantragt, dem muss er in der Regel auch gewährt werden. Der Arbeitgeber kann aber den Urlaubsantrag durchaus ablehnen, wenn er zu kurzfristig kommt und daher dringende betriebliche Belange nicht mehr organisiert werden können oder aber schon die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die also beispielsweise früher den Antrag gestellt haben, dem Urlaubswunsch entgegenstehen. Ohne Genehmigung in den Urlaub zu gehen jedenfalls ist gefährlich, da so etwas auch eine fristlose Kündigung nach sich ziehen kann.

## **Arbeitszeitkonten**

Gibt es im Betrieb Arbeitszeitkonten, in welchen auch beträchtliche Guthaben angespart oder die weit ins Minus geführt werden können, so gibt es meist hierfür allgemeine Regeln, auf welcher Grundlage beispielsweise auch en bloc solche Guthaben abgebaut und Freizeit genommen werden kann. In großen Betrieben sucht man hierfür am besten den Betriebsrat auf und lässt sich die einschlägigen Betriebsvereinbarungen einmal aushändigen. Möglicherweise eröffnet dies auch Freizeit, die bezahlt wird und auf die man Anspruch hat.

## **Homeoffice**

Wer bereits ein Homeoffice von seinem Arbeitgeber eingerichtet erhielt, hierüber bereits Regelungen geschaffen hat, ist auf der sicheren Seite. Wenn das Risiko der Infektion auf dem Weg zum Arbeitsplatz oder gar am Arbeitsplatz steigt, aber die Arbeit auch von zu Hause bewältigt werden kann, kann sich der Arbeitgeber, auch wenn er zunächst vielleicht nur einen Tag Homeoffice in der Woche vereinbart hat, kaum dagegen mit Erfolg wehren, wenn man beantragt, nunmehr im größeren Umfang von zu Hause aus arbeiten zu wollen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken. Ohne aber das Vorliegen von objektiven Gründen, also eine konkretisierte Gefährdungslage, wird man wohl keinen Anspruch auf die Ausweitung einer bestehenden Vereinbarung haben. Wer noch kein Homeoffice hat, kann sich in großen Unternehmen sicher auch an den Betriebsrat wenden, um herauszufinden, ob hierauf ein Anspruch besteht. In aller Regel wird es zu spät sein, hier noch etwas in die Wege zu leiten, da die Anforderungen vom Datenschutz und den technischen Vorrichtungen her so schnell nicht ins Werk gesetzt werden können.

## **Lieferengpass und Kurzarbeit**

In klassischen Produktionsbetrieben kann der Arbeitgeber, wenn beispielsweise Vorprodukte nicht mehr lieferbar sind, die Mitarbeiter nur noch beispielsweise wenige Stunden am Tag beschäftigen. Das Risiko solcher Lieferbeziehungen trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer, der seine volle Arbeitskraft anbietet, hat selbstverständlich Anspruch auf volle Vergütung. In Betrieben, die unter dem Dach von Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen regeln, große Betriebe, in welchen Betriebsräte vielerlei Fragen mitgestalten und in Arbeitsverhältnissen, in welchen die Arbeitgeber Vorsorge getroffen haben, kann auch Kurzarbeit angeordnet werden. Bei vorübergehenden Situationen kann der Arbeitgeber beim Arbeitsamt Kurzarbeit beantragen und so seine finanzielle Last aus derlei Störungen zu minimieren versuchen.

## **Kita-Schließung**

Schließen Kitas oder Schulen, so kann es für Elternteile erforderlich sein, möglicherweise über Wochen die Betreuung organisieren zu müssen. Bei derlei Kita- und Schulschließungen ist die Arbeitspflicht suspendiert. D. h. es gibt keine Verpflichtung zu arbeiten, wenn das Kind unversorgt zu Hause bleibt. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, wochenlang den Lohn zu zahlen. Solange das Kind nicht krank ist, gibt es auch kein Geld von der Krankenkasse oder eine entsprechende Vergütung für die sonst üblichen Tage im Falle der Erkrankung des Kindes.

## **Quarantäne**

Ordnet eine Landesbehörde Quarantäne an, hat man, wenn man deshalb nicht mehr zur Arbeit geht, trotzdem weiter sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Infektionsschutzgesetz regelt, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen die Entgeltfortzahlung, die er seinen Mitarbeitern geleistet hat, erstattet erhält. Nach Ablauf von sechs Wochen übernehmen die Landesbehörden selbst die Zahlungsaufgabe direkt an die Betroffenen. Dann ist aber die Höhe beschränkt und erreicht nicht mehr das ursprüngliche Entgelt. Die Höhe bemisst sich danach, was auch die Krankenkasse im Falle der Krankengeldzahlung geleistet hätte. Eine solche Entschädigung erhält nicht nur derjenige, der erkrankt ist, wobei der Erkrankte sie ohnehin im Wege der Entgeltfortzahlung erhält und es hierbei überhaupt nicht des Infektionsschutzgesetzes bedarf. Spannend sind jene Fälle, in welchen nur ein Verdacht besteht, die Betroffenen aber abgesondert werden, z. B. weil ein bestimmter Personenkreis an einer Veranstaltung teilgenommen hat und nunmehr als Ansteckungsverdächtige gelten. Auch dann besteht ein solcher Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls, wenn die Quarantäne von der zuständigen Landesbehörde angeordnet wird.

Entschädigung erhalten aber nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Selbstständige. Selbstständige können für die Dauer einer solchen Quarantänemaßnahme auch Entschädigungen erhalten, auf besonderen Antrag hin, zur Abdeckung etwa sonst nicht abgedeckter Betriebsausgaben.

## **Vorbereitung**

In großen Betrieben ist es ratsam, dass Betriebsrat und Arbeitgeber mögliche Einschränkungen einmal durchspielen und Aspekte, wie kurzfristig beantragten Urlaub, Homeofficeplätze, aber auch Kurzarbeit und Betreuungsleistungen für Eltern, die von Kita- und Schulschließungen betroffen sind, frühzeitig regeln. In kleineren Betrieben wird man im direkten Gespräch mit den Verantwortlichen abklären müssen, was im Worst-Case-Fall gelten soll.

gez. Stähle, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## II

### Seminare

Seminarveranstaltungen

#### 1. Corona-Virus und das Arbeitsrecht

Am Freitag, den 31.03 2020  
in der Kanzlei Stähle  
Belziger Str. 74, 10823 Berlin  
09.00 Uhr bis 16.00 Uhr

Anfahrt: [www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de) > Kontakt

Das Corona-Virus hat Deutschland im Griff. Wer krank ist, hat Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung und erhält danach Krankengeld. Soweit ist alles klar. Was gilt aber, wenn der Mitarbeiter Angst hat mit öffentlichen Verkehrsmitteln an den Betriebssitz zu gelangen, er Angst vor Ansteckung am Arbeitsplatz hat, einen Homeoffice-Arbeitsplatz wünscht oder kurzfristig Urlaub oder sein komplettes Arbeitszeitkonto sofort abbauen möchte. Entfällt die Lohnzahlungspflicht, wenn Schulen und Kitas geschlossen sind, Betriebe aber weiterlaufen? Wie ist die Entschädigungspflicht geregelt, wenn Betriebe oder Bevölkerungsgruppen unter Quarantäne gestellt werden? Wer muss zahlen und wie kommen die Arbeitnehmer zu ihrem Geld? Wer trägt das Risiko, wenn Lieferketten unterbrochen sind und keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht? Müssen Arbeitnehmer so ohne weiteres Kurzarbeit hinnehmen? All diese Fragen werden unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten im Seminar angesprochen und verschaffen Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen auch in der Ausnahmesituation Handlungsmöglichkeiten.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Klaus Stähle durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.  
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

#### 2. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Am Freitag, den 15.05 2020  
in der Kanzlei Stähle  
Belziger Str. 74, 10823 Berlin  
09.00 Uhr bis 16.00 Uhr  
Anfahrt: [www.kanzlei-staehle.de](http://www.kanzlei-staehle.de) > Kontakt

Nach der Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 (C-55/18) trat Verunsicherung ein, was die Rechtslage bei Vergütungsansprüchen betrifft, die über die geleistete übliche tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Bislang scheiterten Vergütungsansprüche für Mehrarbeit und Überstunden oft daran, dass es Arbeitnehmern nicht gelang, die Arbeitszeit zu belegen. Der EuGH hat die Verantwortung für die Erfassung der Arbeitszeit nunmehr eindeutig beim Arbeitgeber festge-

macht und damit die Beweislast bei der Durchsetzung von Vergütungsansprüchen zugunsten der Arbeitnehmer verbessert.

Die Konsequenzen aus diesem Urteil sind weitreichend und erfordern eine Anpassung der BAG-Rechtsprechung. Das Seminar befasst sich mit allen Fragen rund um Überstunden und Mehrarbeit, die Arbeitszeiterfassung und insbesondere den Vergütungsanspruch und für Sonderformen der bezahlten Zeit, im Rahmen von Umkleidezeiten, Wegezeiten, Dienstreisen sowie der neuesten Entscheidung des BAG zur Frage, ob Mehrarbeit, also die über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten geleistete Arbeit zuschlagspflichtig ist, wenn eine solche Zuschlagspflichtigkeit für Überstunden vorgesehen ist.

Das Seminar wird von Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Klaus Stähle durchgeführt.

Das Seminar ist eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. § 40 Abs. 1 BetrVG.

Die Seminarkosten belaufen sich auf je 200,00 € zuzüglich 19 % MwSt pro Teilnehmer. Im Preis inbegriffen sind Pausengetränke, Mittagessen und Seminarunterlagen.  
Max. Teilnehmerzahl: 7, Mindestteilnehmerzahl: 5

---

Die Seminarkosten beinhalten die Durchführung des Seminars, die Seminarunterlagen sowie die Verpflegung am Seminartag.

Bitte veranlassen Sie rechtzeitig einen entsprechenden Entsendungsbeschluss und teilen Sie die Entsendung Ihrem Arbeitgeber mit.

Zur Anmeldung benutzen Sie bitte für jedes Seminar und jeden Teilnehmer ein separates Anmeldeformular und faxen dieses bzw. schicken dieses vollständig ausgefüllt an uns zurück. Gerne können Sie sich aber auch direkt per Mail anmelden: zu unserem Mailanmeldeformular:

<http://www.kanzlei-staehle.de/seminaranmeldung/seminaranmeldung.php>

Die Rechnung über die Seminarteilnahme übersenden wir Ihnen nach dem Seminar.

Kosten der Anreise rechnen Sie bitte mit Ihrem Arbeitgeber direkt ab. Sollte der Arbeitgeber die Freistellung für die Teilnahme verweigern oder die Bezahlung der Rechnung verweigern, setzen Sie sich bitte mit uns zur Durchsetzung Ihrer Ansprüche in Verbindung.

**Gerne führen wir für Sie auch Spezialseminare durch, schulen Wahlvorstände und Betriebsratsgremien, Mitarbeitervertretungen und Personalräte. Erkundigen Sie sich**

**nach unseren Konditionen und besprechen die möglichen Inhalte. Sie können gerne den für Sie passenden Termin in Absprache mit unserem Sekretariat vereinbaren. Seminare können sowohl in unseren Kanzleiräumen als auch am Sitz Ihres Arbeitgebers durchgeführt werden.**

Wenn Sie an weiteren Veranstaltungen der Kanzlei Stähle interessiert sind, schauen Sie einfach gelegentlich auf unsere Homepage.

Mit freundlichen Grüßen

Stähle  
Rechtsanwalt