

# Homeoffice trotz Quarantäne?

**LESERFORUM** Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung: Fachanwälte erklären, welche Rechte in der modernen Arbeitswelt gelten.

Selten hat sich die Arbeitswelt so schnell und stark gewandelt wie in den vergangenen zwei Jahren. Dabei hat die Coronapandemie keine geringe Rolle gespielt und etwa Homeoffice, Kurzarbeit und gesonderte Quarantäneregelungen zur Tagesordnung gemacht. Was das moderne Arbeiten für rechtliche Konsequenzen hat, wissen viele Menschen nicht.

Aber auch arbeitsrechtliche Regelungen zu Themen wie Arbeitszeit, Kündigungszeit, Kündigungsschutz oder Befristung werfen bei vielen Arbeitnehmern Fragen auf. Deshalb standen am MZ-Lesertelefon die drei Fachanwälte für Arbeitsrecht Beate Kallweit, Jost Schulte und Johannes Menke Rede und Antwort.

## ? Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und -geber

Hermann K., Köthen:

**Ich kann in meinem Betrieb mit mehr als 100 Arbeitnehmern meine bisherige Tätigkeit krankheitsbedingt nicht mehr ausüben. Muss mein Arbeitgeber für mich einen leidensgerechten Arbeitsplatz schaffen?**

Arbeitnehmer haben im Krankheitsfall keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber einen leidensgerechten Arbeitsplatz schafft. Nur dann, wenn im Betrieb ein leidensgerechter Arbeitsplatz frei ist und das Arbeitsverhältnis trotzdem krankheitsbedingt gekündigt wird, kann sich ein Arbeitnehmer erfolgreich gegen die Kündigung wehren. Das ist der Fall, wenn er für diesen Arbeitsplatz ausreichend qualifiziert ist oder mit relativ einfachem Aufwand wie etwa Schulung qualifiziert werden kann.

Beate G., Wittenberg:

**Ich arbeite in einem Betrieb, den der Betriebsinhaber im nächsten Jahr schließen will, obwohl eine Führungskraft aus dem Betrieb bereit ist, die Firma zu übernehmen. Kann ich in dieser Situation vom bisherigen Betriebsinhaber gekündigt werden?**

Es ist die unternehmerische Entscheidung eines jeden Betriebsinhabers, wenn er sich zur Ruhe setzen will, zu entscheiden, ob er den Betrieb an einen Nachfolger übergibt oder ihn lieber schließt. Es handelt sich dabei um eine unternehmerische Entscheidung, die von den Arbeitsgerichten im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses nur beschränkt überprüfbar ist. Jeder Betriebsinhaber hat das Recht, zu entscheiden, den Betrieb zu schließen und nicht an einen Nachfolger zu übergeben. In diesem Fall können die Arbeitnehmer betriebsbedingt fristgemäß gekündigt werden.

Karsten K., Weißenfels:

**Ich arbeite sehr häufig aufgrund des Schichtbetriebs in der Nacht. Steht mir dafür ein Nachtarbeitszuschlag zu?**

Nach Paragraph 6 Arbeitszeitgesetz muss der Arbeitgeber, wenn keine tarifvertragliche Ausgleichsregelung besteht, einem Nachtarbeiter entweder eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden gewähren oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt gewähren. Der Zuschlag beträgt für Arbeitnehmer, die ausschließlich Nachtarbeit leisten, 30 Prozent und bei teilweiser Nachtarbeit 25 Prozent.

Ricarda G., Mansfeld:

**Mein befristeter Arbeitsvertrag wurde im Februar 2021 vom Arbeitgeber zum ersten Mal verlängert. Dabei wurde gleichzeitig das monatliche Bruttogehalt um 200 Euro erhöht. Jetzt habe ich erfahren, dass der Arbeitsvertrag nicht erneut befristet verlängert werden soll, sondern ausläuft. Kann ich etwas dagegen unternehmen?**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Befristung im Rahmen einer Verlän-



Homeoffice, Kurzarbeit und Quarantäne sind in der Pandemie zum Alltag geworden. Aber was bedeutet das eigentlich für den Job?

FOTO: DPA

## Zum Thema Arbeitsrecht haben am Telefon Auskunft gegeben:

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern die Gelegenheit, Experten anzurufen und ihnen Fragen zu stellen. Unter anderen Mediziner, Juristen, Gärtner oder Verbraucher-schützer stehen Rede und Antwort. Die interessantesten Fragen werden freitags an dieser Stelle veröffentlicht.

### Das Thema der nächsten Woche:

Mietrecht  
FOTOS: LUTZ WÜRBACH



**Beate Kallweit**  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
aus Halle



**Jost Schulte**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
aus Halle



**Johannes Menke**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
aus Halle

„Ein Arbeitnehmer, der infolge von Corona arbeitsunfähig erkrankt ist, erhält nach den üblichen Regelungen Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber.“

mulierung bestehen unseres Erachtens keine Bedenken. In den ersten zwei Jahren hat Ihre Schwiegermutter bei einer Fünftagewoche einen Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen beziehungsweise bei einer Sechstagewoche in Höhe von 24 Werktagen (Paragraph 3 Bundesurlaubsge-

setz). Diese Urlaubsdauer darf nicht unterschritten werden. Ungeachtet dessen darf bei der Vereinbarung der Arbeit in Teildiensten das Arbeitszeitgesetz nicht verletzt werden. So darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bei entsprechendem Freizeitausgleich auf bis zu zehn Stunden täglich ausgedehnt werden. Grundsätzlich muss nach Beendigung der Arbeitszeit eine elfstündige ununterbrochene Ruhezeit gewährleistet sein.

Jens E., Halle:

**Ich habe einen 40-Stunden-Arbeitsvertrag bei einer Fünftagewoche mit acht Stunden täglich. Der Arbeitgeber ordnet jedoch an manchen Tagen nur sechs oder sieben Stunden an und schickt mich nach Hause, ohne dass ich hiermit einverstanden oder dazu gefragt worden bin. Er erfasst diese Zeit als Minusstunden. Dann verlangt er, dass ich in manchen Wochen sechs Tage oder sieben Tage, manchmal also auch am Sonntag, arbeiten muss, damit ich tatsächlich auf meine 173 Stunden pro Monat komme. Eine Mitarbeitervertretung oder eine tarifliche Regelung besteht nicht. Ist das rechtmäßig?**

Nach Ihren Angaben ist diese Vor-

gehensweise von Ihrem Arbeitsvertrag nicht gedeckt. Der Arbeitgeber bleibt auch verpflichtet, die vereinbarte Vergütung nach Paragraph 615 BGB zu bezahlen, wenn der Arbeitgeber die vertragsgerechte Arbeitsleistung ablehnt. Zur Nachleistung der Arbeit sind Sie nicht verpflichtet. Soweit Sie dennoch gearbeitet haben, liegt eine Mehrarbeit vor, die zusätzlich zu vergüten wäre. Diese Vergütung können Sie gegebenenfalls auch für die Vergangenheit einfordern. In Ihrem Arbeitsvertrag können Ausschlussfristen geregelt sein, nach denen Sie verpflichtet sind, innerhalb einer bestimmten Frist (mindestens drei Monate) fällige Ansprüche gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Sollte keine Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag enthalten sein, können fällige Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund der Verjährungsfrist sogar drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden. Sollte eine Ausschlussfrist in Ihrem Arbeitsvertrag enthalten sein, kann diese Klausel unwirksam sein, wenn darin die Geltendmachung nur an die Einhaltung der Schriftform gekoppelt ist und unverzichtbare Ansprüche wie Mindestlohn oder

Arbeitnehmerentgelt zum Beispiel nicht ausgenommen sind oder die Dreimonatsfrist unterschritten ist. Sollte bei der zusätzlichen Beschäftigung auch ein Sonntag dabei gewesen sein, ist Paragraph 11 Arbeitszeitgesetz zu beachten. Danach müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Ferner muss bei einer Beschäftigung am Sonntag ein Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen gewährt werden.

## ? Quarantäne und Co.: Welche Gesetze bei Corona greifen

Franziska M., Halle:

**Ich bin positiv auf Corona getestet, vom Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt und habe Symptome. Die Bescheinigung des Gesundheitsamtes über die Quarantäneanordnung reicht meinem Arbeitgeber allerdings nicht aus. Er verlangt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ich bin im öffentlichen Dienst beschäftigt und arbeite vor der Erkrankung im Homeoffice. Wie ist nun mein Entgeltanspruch gesichert? Muss ich dem Verlangen des Arbeitgebers nach einem ärztlichen Attest nachkommen?**

Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer, der infolge einer Infizierung mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt ist, nach den üblichen Regelungen Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erhält. Dies gilt unabhängig von der angeordneten Quarantäne-Maßnahme. Bei dem Anspruch auf Entschädigung nach Paragraph 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist jedoch wie folgt zu unterscheiden: Liegt nur eine Quarantäneanordnung ohne Erkrankung des Arbeitnehmers vor, muss vom Arbeitgeber geprüft werden, ob die Arbeitsleistung am Ort der Quarantäne dennoch erbracht werden kann oder nicht. Kann die Arbeit trotz Quarantäne zum Beispiel im Homeoffice erbracht werden, erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber weiterhin sein Entgelt. Nur wenn der Ort der Quarantäne oder aber eine Arbeitsunfähigkeit, wie dies bei Ihnen der Fall ist, vorliegt und der Arbeitsleistung entgegensteht, besteht ein Anspruch nach Paragraph 56 IfSG. Die Entschädigung beträgt für den Arbeitnehmer für die ersten sechs Wochen der Quarantäne 67 Prozent des Verdienstaufschlags und wird vom Arbeitgeber ausgezahlt. Dauert die Quarantäne länger, wird die Entschädigung direkt von der Behörde an den Arbeitnehmer gezahlt. Vor diesem Hintergrund hat Ihr Arbeitgeber von Ihnen zu recht neben der Bescheinigung über die Quarantäne auch ein ärztliches Attest verlangt, da Sie sich im Homeoffice befinden und grundsätzlich ohne Arbeitsunfähigkeit in der Lage gewesen wären, die Arbeit weiterhin zu leisten. Nach Vorlage Ihres ärztlichen Attestes wird der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten.

Susanne M., Sangerhausen:

**Muss der Arbeitgeber mir meinen Urlaub neu gewähren, wenn ich während meines Urlaubs wegen einer Corona-Infektion unter Quarantäne gestellt werde, aber nicht an Covid-19 erkrankt bin?**

Der Urlaub muss dann neu gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt. Eine reine Corona-Infektion ohne Symptome stellt keine Arbeitsunfähigkeit dar. Man kann während des Urlaubs im Grunde genommen machen, was man will, solange man sich an dem Ort aufhält, an dem man sich nach der Quarantäne-Anordnung aufhalten muss. Deshalb muss der Urlaub vom Arbeitgeber auch nicht neu gewährt werden, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs unter Quarantäne gestellt wird.

Anika Würz notierte die Fragen und Antworten.