

## **Fragen zur Arbeitspflicht und Homeoffice**

1. Für Ihre Mitarbeiter besteht kein gesetzlicher Anspruch, von zuhause aus zu arbeiten. Arbeitnehmer können dies natürlich aber jederzeit mit Ihnen als Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

Auch bei Ausbruch einer Erkrankungswelle, wie Covid-19 dies darstellt gibt es kein Recht des Arbeitnehmers, einfach der Arbeit fernzubleiben. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist. Eine Unzumutbarkeit ist z. B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaft objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Z. B. das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkt für eine Gefahr wird dafür nicht ausreichen.

2. Wird die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten, spricht man von Überstunden. Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Es kann jedoch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden dem Arbeitgeber ein drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von Covid-19 Erkrankungen zu erheblichem Personalausfällen kommt.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gemäß § 612 BGB die vereinbarte Grundvergütung für die von ihm geleisteten Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeiten dringend notwendig waren.

3. Blickt man auf die Entgeltfortzahlung, so gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre).

Dazu würden auch Fälle zählen, in denen es aufgrund von Covid-19 Erkrankungen zur erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen muss oder wenn die Einstellung angeordnet wird.

Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

In Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

**WEITKAMP · HIRSCH & KOLLEGEN**  
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Seite -2-

---

Schauen Sie also erst in die zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsverträge oder bringen Sie in Erfahrung, ob es z. B. allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt, die hierzu etwas regeln.

Über Fragen zur Kurzarbeit werden wir Sie in Kürze informieren.

Bis dahin bleiben Sie bitte gesund.

Die Geschäftsleitung