

150+ TIPPS FÜR  
DEN SEPTEMBER

Pendeln per Pedale

Mit dem Fahrrad zur Arbeit

Lust auf Film

Das Filmland Hessen  
erobert die Welt

# Journal FRANKFURT



2 Specials

**Fit für die  
Zukunft**

Job & Karriere

**Bleiben Sie  
gesund!**

Gesundheit &  
Sport

# Die Offenbach- Connection

Kunst, Kultur, Clubs:  
Einmal über den Main und zurück

# „Die Corona-Pandemie ist kein Kündigungsgrund“

**Peter Groll, Fachanwalt für Arbeitsrecht, im Interview über Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer\*innen in Corona-Zeiten.**



**JOURNAL FRANKFURT: Herr Groll, zurzeit arbeiten viele Beschäftigte im Homeoffice. Gibt es denn einen Anspruch darauf?**

**PETER GROLL:** In Deutschland ergibt sich für die Mitarbeiter aus dem Arbeitsrecht weder ein Anspruch auf Homeoffice-Angebote direkt aus einem Gesetz, noch eine Verpflichtung, an einem Telearbeitsplatz zu arbeiten, das heißt, Angestellte können nicht von ihrem Arbeitgeber verlangen, von zu Hause zu arbeiten. Maßgeblich ist grundsätzlich der Arbeitsort, der im Arbeitsvertrag geregelt ist.

**Kann denn der Arbeitgeber das Homeoffice einseitig anordnen?**

Grundsätzlich gilt als Gegenstück zum fehlenden Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice, dass auch der Arbeitgeber die Einrichtung nicht einseitig anordnen kann. Das heißt, eine Anordnung ist nur möglich, wenn es vertraglich vorgesehen ist oder sonst nur in beiderseitigem Einverständnis. In Zeiten von Corona, in denen die Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz nicht möglich ist, kann dies jedoch anders sein.

**Was muss ich als Arbeitnehmer\*in bei der Home-Office-Regelung beachten?**

Hier gelten die gleichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere zu täglichen Höchstarbeitszeit, zu Pausen, zu den

Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen sowie zur Aufzeichnung der Arbeitszeit. Das bedeutet im Kern, dass der Arbeitnehmer zu Hause die gleiche Arbeitszeit wie im Büro ableisten muss. Um dies genau nachzuweisen, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitsbeginn, die genauen Pausen und den Feierabend dokumentieren, wobei dies natürlich nicht ohne ein gegenseitiges Vertrauen gehen kann.

**Ist es sinnvoll, die Homeoffice-Regelung im Arbeitsvertrag zu verankern?**

Ja, es ist sinnvoll, eine schriftliche Homeoffice-Regelung mit den Arbeitnehmern zu schließen. Diese kann als Ergänzung zum Arbeitsvertrag ausgestaltet werden oder als separate Vereinbarung. Für Homeoffice-Vereinbarungen ist die Einhaltung der Schriftform allerdings nicht vorgeschrieben – zum empfehlen ist sie jedoch allemal.

**Wo ist Homeoffice erlaubt? Könnte ich auch im Café arbeiten?**

Man unterscheidet zwischen Homeoffice und mobilem Arbeiten. Das Homeoffice ist ein fest installierter Arbeitsplatz zu Hause. Der Arbeitgeber stellt dafür die Ausrüstung wie Computer und eventuell sogar das Mobiliar. Der Arbeitnehmer muss an diesem Arbeitsplatz erreichbar sein und arbeiten. In Zeiten von Smartphones und Laptops wird aber auch zunehmend mobil gearbeitet. Bei mobiler Arbeit gibt es lediglich einen Arbeitsauftrag. Wo und wann dieser erfüllt wird, ist egal. Da kann auch das Café zum Büro werden.

**Was passiert, wenn ich zu Hause nicht über die nötige Büroausstattung verfüge?**

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer mit den nötigen Arbeitsmitteln auszustatten. Hierzu gehören neben Büromaterialien auch Laptops, Mobiltelefone, Drucker und sonstige technische Geräte, die für die Verrichtung der Arbeitsleistung nötig sind. Er hat hierfür die Kosten zu tragen.

**Ein weiteres Thema ist die Kurzarbeit. Können vom Arbeitgeber Überstunden angeordnet werden?**

Nein, der Arbeitgeber darf grundsätzlich keine Überstunden während der Kurzarbeit anordnen. Sie wären in der Regel ein Indiz dafür, dass der Arbeitsausfall nicht unvermeidbar ist.

**Kann ich während der Kurzarbeit Urlaub nehmen?**

Grundsätzlich nein. Die Gewährung von Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass der Arbeitsausfall unvermeidbar ist. Das bedeutet, dass vor der Einführung von Kurzarbeit die Mitarbeiter zunächst ihren Urlaub nehmen müssten, wobei hierbei ihre Wünsche grundsätzlich zu berücksichtigen sind.

**Darf ein\*e Arbeitgeber\*in einen Corona-Test verlangen?**

Eine gesetzliche Grundlage gibt es hierfür nicht. Daher braucht der Arbeitgeber ein besonderes Interesse. Er hat aber eine Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitern, so dass eine Testpflicht im Einzelfall unter Umständen nötig ist. Kommen Arbeitnehmer zum Beispiel aus Risikogebieten sowohl nach einer Dienstreise als auch aus dem Urlaub zurück, kann er einen Test verlangen.

**Viele Menschen bangen um ihren Arbeitsplatz. Ist die Corona-Pandemie ein Kündigungsgrund?**

Nein! Die Corona-Pandemie ist kein Kündigungsgrund. Es gelten alle bisherigen Regeln unverändert weiter. Auch gibt es keine kürzere Kündigungsfrist, selbst wenn es dem Unternehmen noch so schlecht geht.

[www.kanzleigroll.de](http://www.kanzleigroll.de)

