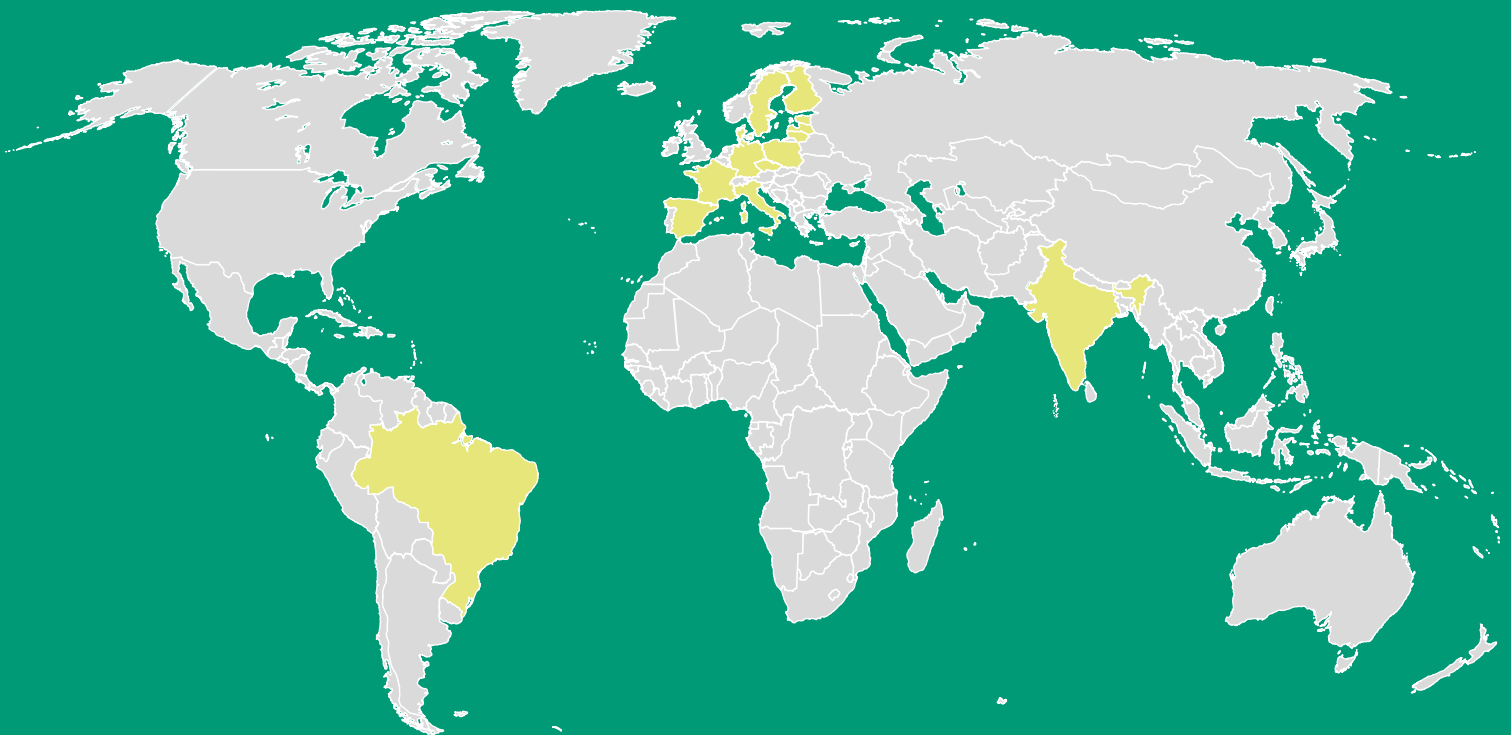


Rödl & Partner

MODERNE ARBEITS- WELT TRIFFT AUF CORONA

Ein Überblick in ausgewählten Ländern

Stand 13.03.2020



Inhalt

1. Editorial	3
2. Deutschland	4
3. Dänemark	8
4. Finnland	13
5. Frankreich	18
6. Indien	23
7. Italien	28
8. Spanien	34
9. Tschechien	39
10. Polen	44
11. Estland	50
12. Lettland	55
13. Litauen	60
14. Schweden	66
15. Brasilien	71



Dr. Michael S. Braun
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

rasant breitet sich aktuell der Coronavirus (Covid-19) weltweit aus: bereits heute, nur etwas mehr als drei Monate nach dem Ausbruch Ende 2019 im chinesischen Wuhan, sind mehr als 159 Länder bzw. Territorien auf allen Kontinenten der Welt betroffen. Die Zahl der Todesopfer steigt täglich, die Weltgesundheitsorganisation rief bereits etwa einen Monat nach dem Ausbruch die internationale Gesundheitsnotlage aus. Angesichts der rasanten Verbreitung sind Unternehmen und Regierungen derzeit gleichermaßen verunsichert und sehen sich teils zu drastischen Maßnahmen veranlasst. So hat beispielsweise Italien jüngst faktisch die gesamte Bevölkerung in Quarantäne gestellt.

So schlimm die rasche Verbreitung des Virus auch ist, zeigt sie doch auch eindrucksvoll, wie international unsere globalisierte Welt wirtschaftlich wie privat geworden ist. Wir glauben daher, dass Unternehmen die Fragestellungen in der modernen Arbeitswelt im Zusammenhang mit dieser Epidemie auch international beantworten müssen!

Wir als Praxisgruppe Arbeitsrecht haben dies verstanden und empfehlen Ihnen als Geschäftsleitung eines international agierenden Unternehmens die

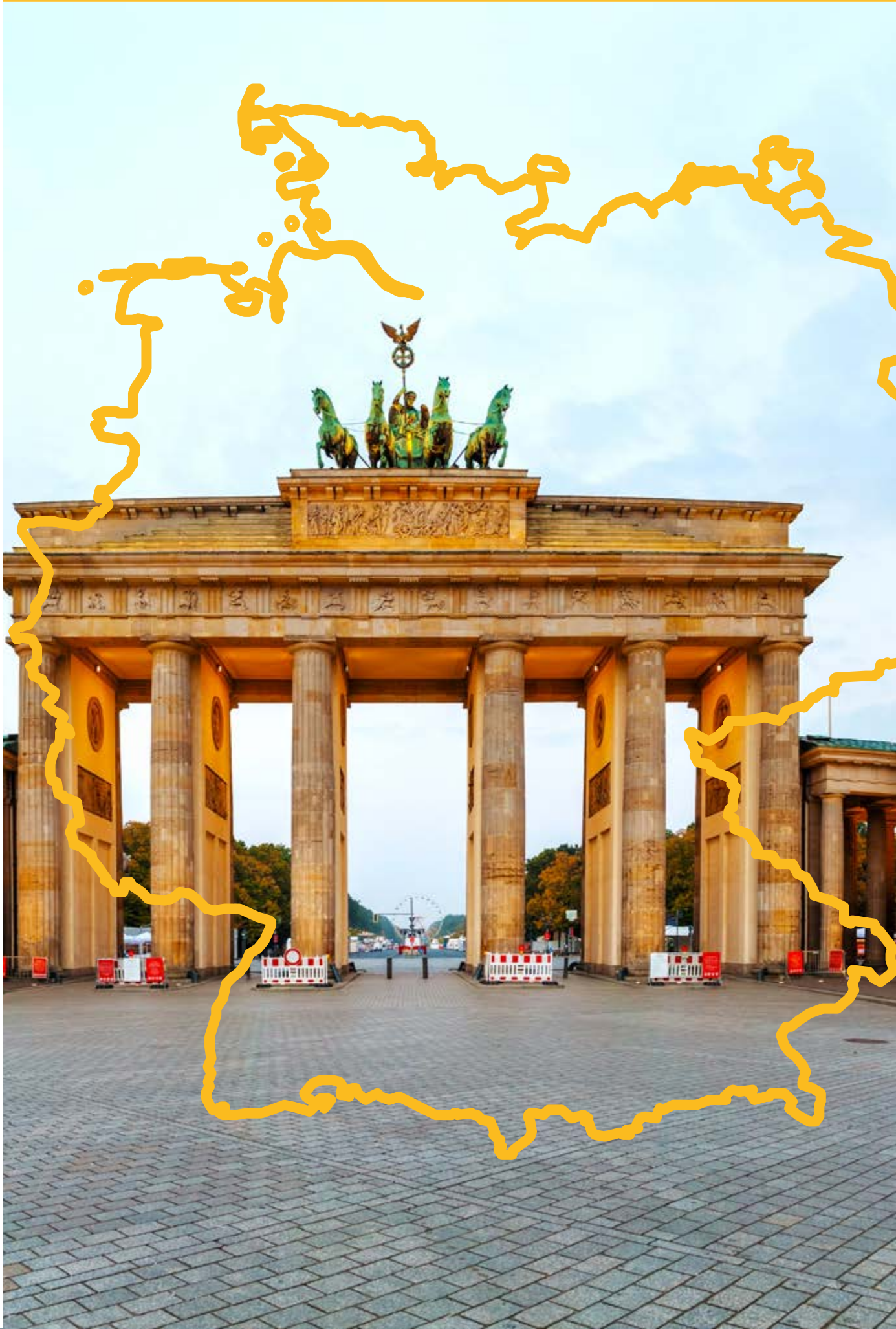
Entwicklung einer global möglichst einheitlichen Strategie und die Steuerung der daraus abgeleiteten Maßnahmen aus Deutschland heraus unter Berücksichtigung der lokalen Bedürfnisse und juristischen Gegebenheiten Ihrer Auslandsgesellschaften.

Um dies zu verwirklichen haben wir Ihnen die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragestellungen und deren Lösungen in ausgewählten Ländern bereitgestellt. Darin werden Ihnen unter anderem Fragen zum Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer, zu angeordneten Dienstreisen in Risikogebiete, zum Anspruch auf Home Office, zur Entgeltfortzahlung im Falle einer vorübergehenden Betriebsschließung, und vieles mehr im internationalen Vergleich beantwortet.

Wir schaffen Ihnen internationale Transparenz der Rechtslage und damit Ihre Entscheidungsgrundlage zum Umgang mit dem Virus. Für ergänzende Fragen und Antworten aus weiteren Ländern sprechen Sie uns gerne an!

Ihr
Dr. Michael S. Braun
Praxisgruppenleiter
Arbeitsrecht

2. DEUTSCHLAND



2. DEUTSCHLAND

2.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Der Umstand, dass Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht, berechtigt Arbeitnehmer nicht, ohne eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eine behördliche Anordnung oder ohne Abstimmung mit dem Arbeitgeber von der Arbeit fernzubleiben. Ein solches eigenmächtiges Fernbleiben stellt sogar eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar, mit der Folge, dass gegen den Arbeitnehmer eine Abmahnung und im Wiederholungsfalle sogar eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

2.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Da eine angeordnete Dienstreise immer billigem Ermessen entsprechen muss, kann die Anordnung einer solchen in ein Risikogebiet unverhältnismäßig sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Auswärtige Amt für ein bestimmtes Land oder eine bestimmte Region eine Reisewarnung herausgegeben hat. Dies gilt auch im Falle von Corona. In solchen Fällen können Arbeitnehmer den Antritt der angeordneten Reise verweigern.

2.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Es gibt für Arbeitnehmer in Deutschland keinen allgemeinen Anspruch auf Home Office, sofern ein solcher Anspruch nicht arbeitsvertraglich oder kollektivrechtlich vereinbart ist. Hieran ändert sich auch durch Corona nichts. Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten im Betrieb des Arbeitgebers aber nicht mehr möglich sein sollte, ist zu überlegen, ob nicht nachträglich und für eine vorübergehende Zeit eine entsprechende Home Office Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer getroffen wird, sofern auch alle anderen Voraussetzungen eines Home Office Arbeitsplatzes eingehalten werden können.

2.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Der Arbeitnehmer trägt grundsätzlich das Risiko seines Arbeitsweges, mit anderen Worten das sogenannte Wegerisiko. Das heißt der Arbeitnehmer muss dafür sorgen, dass er rechtzeitig von seinem Zuhause zum Betrieb gelangt. Ansonsten ist der Arbeitgeber berechtigt, den Lohn für die nicht gearbeitete Zeit einzubehalten.
