

# **Leitfaden: Umgang mit dem Coronavirus aus arbeitsrechtlicher Sicht**

**Stand: 15.10.2020**

## **Allgemeines**

Das Coronavirus stellt Sportvereine sowohl organisatorisch als auch in arbeitsrechtlichen Themen vor neue Herausforderungen. Dieser Leitfaden dient dazu unsere Mitglieder über die derzeitige Lage zu informieren und die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen darzustellen. Dies bezieht sich speziell auf den Umgang mit Angestellten und ehrenamtlichen Helfern. Dieser Leitfaden stellt einen Überblick über die aufkommenden arbeitsrechtlichen Fragen dar, soll aber eine individuelle Rechtsberatung im Einzelfall (abweichenden arbeitsvertraglichen Regelungen, dem Vorliegen eines Betriebsrats, besondere Umstände etc.) nicht ersetzen.

## **I. Pflicht zur Quarantäne/Selbstisolation**

Bereits die Pflicht zur häuslichen Quarantäne oder auch Selbstisolation führt zu großen Unklarheiten. Hierbei ist vorab zwischen den Vorschriften der aktuellen achtzehnten Bremischen Coronaverordnung vom 12.10.2020 und den Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zu unterscheiden.

### **1. Bremische Coronaverordnung**

#### **a. Selbstisolation bei Infektion**

Die Verordnung sieht in § 19 Abs. 1 vor, dass einer Person bei der eine Coronainfektion festgestellt wurde, untersagt ist, ihre Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamtes zu verlassen. Es ist ihr in dieser Zeit untersagt, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören. Diese Vorgaben entfallen frühestens 14 Tage nach dem Tag der Labortestung bei Erfüllung folgender Kriterien:

- Symptomfreiheit seit mindestens 48 Stunden bezogen auf die akute Infektion mit dem Coronavirus und
- Zustimmung durch den behandelnden Arzt

Im Hinblick auf die Mitarbeiter bedeutet dies, dass vor Vorliegen dieser Voraussetzungen keine Beschäftigung erfolgen muss. Von dem Mitarbeiter kann auch eine entsprechende ärztliche Bescheinigung verlangt werden, dass keine infektiösen Gefahren mehr von ihm ausgehen.

### **b. Selbstisolation von Kontaktpersonen**

Außerdem regelt die Bremische Coronaverordnung in § 19 Abs. 2 weitere Verpflichtungen für Kontaktpersonen. Kontaktpersonen sind danach Personen, die ab dem zweiten Tag vor Auftreten der ersten Symptome bei einer infizierten Person mit dieser engen Kontakt hatte (z. B. mindestens 15 Minuten von Angesicht zu Angesicht im Abstand von weniger 1,5 Metern oder sehr engen Kontakt für kürzeren Zeitraum). Das bedeutet, dass Mitarbeiter auch dann in Selbstisolation müssen, wenn sie mit einem Kollegen am 14.10. engen Kontakt hatten und der Kollege erst am 16.10. erste Symptome zeigt. In dem Fall hat sich die Kontaktperson ab Kenntnis des positiven Testergebnisses des Kollegen für einen Zeitraum von 14 Tagen (gezählt seit dem letzten engen Kontakt mit dem infizierten Kollegen) in häusliche Quarantäne zu begeben. Es darf auch kein Besuch von Personen empfangen werden, die nicht ihrem Hausstand angehören, wenn keine Zustimmung des Gesundheitsamts vorliegt.

Dementsprechend ist die Einhaltung der jeweiligen Hygiene- und Abstandregeln dringend einzuhalten, um eine zwingende Selbstisolation zu verhindern.

### **c. Ein- und Rückreise**

Darüber hinaus sieht die Verordnung in § 20 vor, dass sich Rückkehrer aus ausländischen Risikogebieten in häusliche Quarantäne begeben.

Die jeweiligen Personen sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern, wenn sich die Personen innerhalb der letzte 14 Tage in einem Risikogebiet aufgehalten haben. In einem solchen Fall muss das Gesundheitsamt umgehend informiert werden. Dies gilt auch, wenn sich erst während des Aufenthalts das Gebiet zu einem Risikogebiet entwickelt hat.

Als Risikogebiet gelten aber nur Gebiete **außerhalb** der Bundesrepublik Deutschland. Dementsprechend sind die innerdeutschen Hotspots, die die jeweiligen Grenzwerte überschreiten nicht erfasst. Eine Quarantäne ist in einem solchen Fall **nicht** erforderlich. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht. Die Quarantäne bei Rückkehr aus einem Risikogebiet kann dadurch vermieden werden, dass dem Gesundheitsamt ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird, in dem ein negatives Testergebnis bescheinigt wird und das Gesundheitsamt nicht widerspricht. Seit Feststellung des Testergebnisses und der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland dürfen aber noch keine 48-Stunden vergangen sein. Auch dies steht aber unter dem Vorbehalt, dass die Person keine Symptome aufweist, die auf eine Infektion hindeuten.

Die Bremische Coronaverordnung sieht in § 20 Abs. 2 eine zwingende und unverzüglich Mitteilung über einen solchen Aufenthalt in einem Risikogebiet vor. Diese muss in der Stadtgemeinde Bremen an die zuständige Ortpolizeibehörde und in der Stadtgemeinde Bremerhaven an das zuständige Gesundheitsamt erfolgen.

## **2. Infektionsschutzgesetz**

Neben den bestehenden Regelungen aus der Bremischen Coronaverordnung enthält das Infektionsschutzgesetz weitere Vorschriften zur Quarantäne.

Das Gesundheitsamt kann in eigener Zuständigkeit eine Quarantäne/Absonderung oder ein Tätigkeitsverbot anordnen. Dies wird regelmäßig dann erfolgen, wenn der Verdacht aufkommt, dass eine Person infiziert ist bzw. andere Personen anstecken kann. Im Gegensatz zu den Regelungen aus der Verordnung, geschieht dies durch eine gesonderte Anordnung des Gesundheitsamts. Der Betroffene wird somit aktiv kontaktiert.

Der Unterschied liegt somit darin, dass die Bremische Coronaverordnung eine Pflicht regelt, der die jeweiligen Personen von sich auch nachkommen müssen. Regelmäßig wird die Quarantäne-Anordnung durch das Gesundheitsamt aber nach der zwingenden Mitteilung der betroffenen Person erfolgen, dass sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat (dazu I Nr. 1 c).

## **II. Missachtung Quarantänepflicht durch den Mitarbeiter / Verdachtsfall bei Symptomen**

Trotz der vorliegenden Vorschriften ist es denkbar, dass sich ein Mitarbeiter weigert sich in häusliche Quarantäne zu begeben. Dem Mitarbeiter kann in einem solchen Fall der Zutritt zum Betrieb/Vereinsgelände verweigert werden. Darüber hinaus ist auch die Information des Gesundheits- und Ordnungsamtes eine mögliche Reaktion auf widersprechende Mitarbeiter.

Sollte ein Verdachtsfall auftreten und ein Mitarbeiter konkrete Symptome zeigen, gebietet es die Schutzpflicht des Arbeitgebers geeignete Maßnahmen zu treffen. Bei konkreten Anzeichen, die auf eine Infizierung hindeuten, können Sie den Mitarbeiter nach Hause schicken und auffordern einen Arzt zu kontaktieren. Darüber hinaus können Sie Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufnehmen. Dieses würde bei bestehendem Verdacht einen Test anordnen. Ob ein Test durch den Arbeitgeber selbst angeordnet werden darf ist derzeit nicht endgültig entschieden, wobei dies jedenfalls im Hinblick auf anlasslose Tests zu verneinen ist.

## **III. Verweigerung der Arbeit**

Denkbar ist es auch, dass der Mitarbeiter aufgrund der aktuellen Lage seine Arbeitsleistung verweigert.

### **1. Angst vor Ansteckung**

Eine Verweigerung der Arbeitsleistung wird nur in Ausnahmefällen berechtigt sein. Grundsätzlich berechtigt die abstrakte Befürchtung, sich mit dem Corona-Virus anzustecken, **nicht** zur Verweigerung der Arbeitsleistung. Sofern jedoch keine besonderen Umstände hinzutreten ist der Arbeitnehmer verpflichtet seine Arbeit aufzunehmen.

Eine berechtigte (vorübergehende) Verweigerung würde jedoch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber völlig unzureichende Schutzmaßnahmen (schwere Missachtung von Hygiene- und Abstandsregeln) trifft und der Arbeitnehmer deswegen seine Arbeitsleistung nicht erbringen will, weil er sich einer gesteigerten Gefahr im Betrieb ausgesetzt sieht. Es ist somit die Einhaltung der Maskenpflicht, der Abstandsregeln

und sonstigen Regeln sicherzustellen. Dazu ist der Arbeitgeber auch aufgrund seiner Schutzpflicht gesetzlich verpflichtet.

## **2. Arbeitsverweigerung wegen notwendiger Kinderbetreuung**

Entsteht wegen der Erkrankung eines Kindes oder der Schließung einer Schule oder Kindertagesstätte Betreuungsbedarf, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern. Betreuungsbedürftig sind regelmäßig Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Dies setzt jedoch voraus, dass auch keine andere zumutbare Möglichkeit der Kinderbetreuung bspw. durch den anderen Elternteil möglich ist.

## **3. Umgang mit unberechtigter Arbeitsverweigerung, dem Wunsch des Fernbleibens oder bei fehlender Einsatzmöglichkeit**

Verweigert ein Mitarbeiter unberechtigter Weise seine Arbeitsleistung, sind arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht zu ziehen. Erscheint der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz, so kann er keine Vergütung beanspruchen. Der Arbeitgeber kann eine Abmahnung und ggf. Kündigungen – die im Einzelfall geprüft werden müssten – aussprechen.

Die Anordnung von „Zwangsurlaub“ ist dagegen problematisch. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers Urlaub anordnen. Urlaubswünsche des Arbeitnehmers müssen nach dem Bundesurlaubsgesetz berücksichtigt werden. Es könnte jedoch so verfahren werden, dass zunächst einmal dem Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum „gewährt“ wird und die Reaktion des Arbeitnehmers abgewartet wird. Der Arbeitnehmer hat sodann das Recht unverzüglich eine andere zeitliche Festlegung des Urlaubs einzufordern. Das Verweigerungsrecht geht spätestens mit Beginn des Urlaubszeitraums verloren.

Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber seinen ursprünglichen Urlaubswunsch nicht durchsetzen kann. Widerspricht der Arbeitnehmer nicht, sprechen gute Gründe dafür, dass dadurch ordnungsgemäß Urlaub gewährt wurde. Die einseitige Anordnung von Urlaub aufgrund eines coronabedingten Beschäftigungswegfalls ist stark umstritten und nicht entschieden. Außerdem sieht die Bundesagentur für Arbeit bis zum

31.12.2020 davon ab, dass vor dem Antrag auf Kurzarbeitergeld der (aktuelle) Urlaub (aus dem Jahr 2020) eingefordert wird.

Denkbar ist zudem auch der Abbau von Überstunden. Sofern keine arbeitsvertraglichen Vorgaben für das Verfahren zum Abbau von Über- und Plusstunden bestehen, darf der Arbeitgeber im Wege der Ausübung seines Direktionsrechts Freizeitausgleich anordnen. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist hierfür nicht erforderlich. Allerdings ist es notwendig, dass der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hinweist, dass durch die Freistellung (auch) die Ansprüche auf Freizeitausgleich erfüllt werden sollen. Wurde im Arbeitsvertrag hingegen ausschließlich eine Abgeltung in Geld vereinbart, kann der Arbeitgeber Freizeitausgleich nur durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer erreichen.

Allein die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit führt aber nicht zum Wegfall der Vergütungspflicht. Sofern coronabedingt der Beschäftigungsbedarf weggefallen ist, könnte über die Beantragung von Kurzarbeitergeld nachgedacht werden und im Einzelfall die Voraussetzungen geprüft werden.

#### **IV. Vergütungspflicht oder Entschädigungspflicht**

Eine entscheidende Frage im Hinblick auf die Auswirkungen einer Infektion und/oder Quarantäne ist die Vergütungspflicht des Arbeitgebers und etwaige Erstattungsmöglichkeiten.

##### **1. Symptomlose Infektion des Mitarbeiters im Inland und anschließende Quarantäne**

Die bloße symptomlose Infektion mit Corona führt nicht zur Arbeitsunfähigkeit und löst damit auch keine Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz aus. Der Arbeitnehmer müsste aufgrund der Infektion krank sein und deswegen nicht arbeitsfähig. Auch die kassenärztliche Bundesvereinigung weist darauf hin, dass bei einem symptomlosen Verlauf keine AU-Bescheinigung ausgestellt werden soll, sondern der behördliche Bescheid über die Anordnung der Quarantäne beim Arbeitgeber eingereicht werden soll.

Ob eine Vergütungspflicht für den Zeitraum der Quarantäne besteht, ist ein stark umstrittener Punkt. Es ist keine Wertung des Gesetzgebers ersichtlich, die auf den richtigen Umgang in einer solchen Situation hindeutet. Breit diskutiert wird die Anwendung des § 616 BGB für die Fälle der Quarantäne. Danach bleibt der Anspruch auf die Vergütung bestehen, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig kurze Zeit an der Arbeitsleitung verhindert ist. Was unter „verhältnismäßig kurzer Zeit“ zu verstehen ist, bleibt unklar, sodass eine Entscheidung durch die Gerichte abzuwarten ist. Sofern in den Arbeitsverträgen der § 616 BGB ausgeschlossen wurde – was möglich und durchaus üblich ist – stellt sich diese Frage erst gar nicht. Eine Überschreitung dieser Grenze wird man wohl bei einer 14 tägigen (oder längeren) Quarantäne annehmen können. Dementsprechend würde dann kein Vergütungsanspruch bestehen. Bis zu einer gerichtlichen Klärung bleibt dieser Punkt aber ungeklärt.

Außerdem ist in § 56 Infektionsschutzgesetz eine Entschädigungspflicht für die Fälle der behördlichen Anordnung einer Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots geregelt. Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG setzt nach der derzeitigen Behördenpraxis das Fehlen von sonstigen Entgeltfortzahlungs- oder Vergütungsansprüchen voraus, worunter die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aber auch der § 616 BGB fällt. Ob die die Quarantänevorschriften der Bremischen Coronaverordnung für sich und ohne Anordnung durch die Behörde bereits zur Entschädigung nach § 56 berechtigt, ist ebenfalls nicht abschließend geklärt.

Unabhängig davon, ob letztlich ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG besteht, müsste die Vergütung weitergezahlt werden. Die bestehenden Unsicherheiten werden jedenfalls dadurch relativiert, dass der Arbeitgeber nach § 56 Abs. 5 IfSG für die Dauer von längstens sechs Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde zu zahlen hat und erst anschließend die Erstattung verlangen kann. Hier ist zwingend die Frist aus § 56 Abs. 11 IfSG zu beachten, wonach die Anträge innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Ende der Quarantäne bei der zuständigen Behörde zu stellen sind. In § 56 Abs. 12 IfSG ist aber auch die Möglichkeit geregelt einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren. Hier bedürfte es ebenfalls eines Antrages, der vorher gestellt werden muss.

Aufgrund der derzeitigen Lage sollte im Zweifel immer ein Antrag gestellt werden, damit die Frist nicht verstreicht und damit alle möglichen Ansprüche erhalten bleiben.

## **2. Symptomlose Infektion im ausländischen Risikogebiet und anschließende Quarantäne**

Wenn sich der Mitarbeiter bewusst in ein Risikogebiet begibt und anschließend in Quarantäne muss, ergeben sich keine Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers. Hier spielt es keine Rolle, ob es zu einer symptomlosen Infektion oder nur zu einer Quarantäne aufgrund der Bremischen oder anderen Coronaverordnungen gekommen ist. Die Vergütungspflicht aus § 616 BGB setzt nämlich voraus, dass kein Verschulden vorliegt. Dies kann bei einer touristischen Reise in ein Risikogebiet nicht angenommen werden. Vereinzelt wird befürwortet, dass eine Ausnahme für Reisen in Risikogebiete bestehen soll, wenn es dringende familiäre Gründe gibt.

Eine Entschädigungspflicht nach § 56 IfSG ist ebenfalls fraglich. Wobei gute Gründe dafür sprechen, dass auch hier – aufgrund der selbstverantwortlichen Gefährdung – kein Anspruch gegeben ist.

Die Tendenz geht somit dahin, dass der Arbeitnehmer in einem solchen Fall keine Ansprüche hat.

## **3. Arbeitsunfähigkeit durch eine Infektion im Inland bei gleichzeitiger Quarantäne**

Derzeit ist es so, dass Krankheitszeiten aufgrund einer Infektion keine Entschädigungspflicht aus § 56 IfSG auslösen. Der Arbeitgeber ist wie sonst auch zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von 6 Wochen verpflichtet. Die Behörden fordern somit, dass Tage krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während der Quarantäne im Antragsformular für eine Entschädigung anzugeben und nachzuweisen sind.

## **4. Arbeitsunfähigkeit durch eine Infektion in einem Risikogebiet**

Sofern sich der Mitarbeiter auf einer Reise in einem Risikogebiet ansteckt und dadurch arbeitsunfähig wird, sprechen gute Gründe dafür, dass keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bestehen. Ein Anspruch nach dem



Entgeltfortzahlungsgesetz setzt nämlich voraus, dass den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft. Bei einer touristischen Reise in ein Risikogebiet liegt ein solches Verschulden nahe. Gleiches gilt für Entschädigungsansprüche aus § 56 IfSG. Hier wird angeführt, dass die jeweilige Person mitverantwortlich ist und somit keine Ansprüche hat. Abschließend ist diese Frage aber auch nicht geklärt.

Anders verhält es sich, wenn das Gebiet erst während des Aufenthalts zu einem Risikogebiet erklärt wurde. Hier gelten die Ausführungen aus IV Nr. 3 zur Infektion im Inland.

### **5. Zwingende Kinderbetreuung**

Neu geregelt ist nun im § 56 Abs. 1a IfSG, dass eine erwerbstätige Person eine Entschädigung in Geld erhält, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen auf Grund des IfSG vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten untersagt wird. Dazu ist erforderlich, dass die Person ihr Kind (das noch keine 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist) in diesem Zeitraum selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann. Dies muss zudem zu einem Verdienstaussfall führen. Ein Verdienstaussfall würde nicht vorliegen, wenn die Betreuung nur für eine nicht erhebliche Zeit erfolgt, da in einem solchen Fall sich die Vergütungspflicht aus § 616 BGB ergibt. Bei einem Zeitraum von 2 Wochen wird die zeitliche Grenze überschritten sein. Dies hat zur Folge, dass der komplette Anspruch entfällt und auf die Entschädigung aus § 56 Abs.1a IfSG zurückgegriffen wird. Es findet somit keine Teilung statt. Entweder greift § 616 BGB für den Zeitraum voll oder gar nicht.

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat die Person aber auch darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen kann. Der Anspruch besteht nicht, soweit die Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde.

## **V. Schließung des Betriebs**

Kommt es zu einer Schließung des einzelnen Betriebs oder zu einer weiträumigen Betriebsschließung durch behördliche Anordnung, Allgemeinverfügung oder Coronaverordnung, zeichnet sich ab, dass dies trotzdem dem Betriebsrisiko zugerechnet wird und der Arbeitgeber das Risiko dieser Schließung zu tragen hat. D.h., dass die Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer bestehen bleiben. Einen Ausweg bietet die (derzeit erleichterte) Anordnung von Kurzarbeit. Hierfür ist jedoch auch eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern erforderlich.

## **VI. Fragerecht des Arbeitgebers zum Urlaubsgebiet**

Damit der Arbeitgeber überhaupt weiß wie er nach der Rückkehr eines Arbeitnehmers aus dem Urlaub umgehen soll, ist es erforderlich herauszufinden, ob der Arbeitnehmer sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse daran, einen Arbeitnehmer nach seinen Urlaubsplänen zu fragen. Aufgrund der derzeitigen pandemischen Lage und der Schutzpflichten des Arbeitgebers wird man ein Fragerecht bejahen dürfen. Jedenfalls ist der Arbeitnehmer verpflichtet auf Nachfrage mitzuteilen, ob er sich in einem ausländischen Risikogebiet aufgehalten hat.

## **VII. Beantragung der Entschädigung nach § 56 IfSG**

Sollte ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG in Betracht kommen, sollte dieser innerhalb der Frist von 12 Monaten geltend gemacht werden. Es bietet sich auch bei Unsicherheiten an lieber einen Antrag mehr zu stellen als von einer Beantragung abzusehen, da bei einer vorteilhaften Entscheidung durch die Gerichte, nach Fristablauf keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden können.

Zuständig für die Anträge ist derzeit:

Ordnungsamt Bremen

Allgemeine Ordnungsangelegenheiten (Ref. 10)

Stichwort „Corona“

Stresemannstr. 48

28207 Bremen

Vor konkreter Antragstellung sollte aber noch ein eventueller Wechsel der Zuständigkeit überprüft werden, damit der Antrag auch tatsächlich fristgemäß eingeht. Hierfür werden im Online-Service der Freien Hansestadt Bremen Formulare bereitgestellt.

Die Anträge sind nach § 56 Abs. 11 IfSG zwingend innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung oder der Untersagung des Betretens nach Absatz 1a Satz 1 (Betreuungseinrichtungen oder Schulen) bei der oben benannten zuständigen Behörde zu stellen.

### **VIII. Ausblick**

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die derzeitige Pandemielage enorme Rechtsunsicherheiten mit sich bringt und zahlreiche arbeitsrechtliche Probleme auftreten. Dieser Leitfaden soll einen Überblick über den aktuellen Stand vermitteln und ein gewisses Problembewusstsein schaffen. Da nicht sämtliche Einzelfälle dargestellt werden können und die Rechtspraxis ständig im Wandel ist, wäre in Zweifelsfällen ein rechtlicher Beistand heranzuziehen.