



Sonderinformation

Der Ausbruch des sogenannten Coronavirus hat weitreichende Folgen für Unternehmen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die hieraus resultierenden arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten

Inhaltsverzeichnis

I. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	2
1. Pflichten des Arbeitgebers	2
2. Rechte der Arbeitnehmer	4
3. Arbeitsausfall und Vergütungsanspruch des Mitarbeiters	6
II. Fazit	10
III. Weitergehende Informationen	10



I. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

1. Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgebern obliegen gegenüber ihren Mitarbeitern Fürsorgepflichten. Je nach Einzelfall sind ausreichende Maßnahmen zum Schutz der Belegschaft zu treffen:

a. Aufklärungspflichten

Arbeitgeber haben über das bestehende Risiko der Infektion und Erkrankung an COVID-19 aufzuklären sowie über typische Krankheitssymptome zu unterrichten. Zudem ist auf vorbeugende Maßnahmen und angepasstes Verhalten hinzuweisen. Die Aufklärung kann über Bekanntmachungen in den Betriebsräumen, per interner Mail oder im Intranet erfolgen.

Als Grundlage für die Aufklärung kann auf die Einhaltung der Hygieneregeln verwiesen werden, die gemäß den Empfehlungen der Berufsgenossenschaften auch für den Schutz vor einer Grippeerkrankung zu beachten sind:

- > Vermeidung von unmittelbarem körperlichem Kontakt (z.B. Händeschütteln, Abstand von ca. 2m halten);
- > Hände regelmäßig ausreichend waschen und aus dem Gesicht fernhalten;
- > in ein Taschentuch oder in die Armbeuge husten und niesen;
- > regelmäßiges Lüften von Räumen.

b. Hygienevorkehrungen

In sanitären Einrichtungen sind Hygieneempfehlungen anzubringen sowie Desinfektionsmittel bereitzustellen.

c. Informationseinholung über Aufenthalte in Risikogebieten oder über Kontakt zu infizierten oder erkrankten Personen

Mitarbeiter können aufgefordert werden, dem Arbeitgeber über etwaige Reisen in Risikogebiete sowie über Kontakte zu infizierten oder erkrankten Personen Mitteilung zu geben. Den Mitarbeitern ist daher jeweils aktuell mitzuteilen, welche Gebiete als Risikogebiete eingestuft sind verbunden mit der Aufforderung, einen Aufenthalt in diesen Gebieten dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Datenschutzrechtliche Belange stehen der Erhebung dieser Information durch den Arbeitgeber nicht entgegen. Auf Grundlage der erhaltenen Informationen können weitergehende Maßnahmen abgestimmt werden.



Eine pauschale Aufforderung an alle Mitarbeiter, den Arbeitgeber im Allgemeinen über den Aufenthaltsort oder alle sozialen Kontakte zu informieren, dürfte hingegen weder zielführend noch datenschutzrechtlich zulässig sein (bitte beachten Sie für weitere Informationen unsere Sonderinformation „*Datenschutz bei der Corona-Prävention*“).

Unabhängig hiervon besteht eine Verpflichtung der Beschäftigten zur eigeninitiativen Meldung einer eigenen Corona-Erkrankung (ebenso wie für jede andere ansteckend wirkende Erkrankung), die zu einem Risiko für die anderen Beschäftigten führen könnte. Die hierbei erhobenen personenbezogenen Daten, die regelmäßig auch Gesundheitsdaten umfassen, dürfen für weitergehende Präventionsmaßnahmen gegen eine Ausbreitung der Infektion verarbeitet werden (bitte beachten Sie für weitere Informationen unsere Sonderinformation „*Datenschutz bei der Corona-Prävention*“).

d. Weitergehende Schutzmaßnahmen (insbesondere bei konkreten Infektionsfällen)

Ist es in einem Unternehmen bereits zu einem Infektionsfall gekommen, sind zum Schutz der Arbeitnehmer zwingend weitergehende Schutzmaßnahmen zu treffen. Jedoch auch, wenn bislang kein Infektionsfall im Unternehmen vorliegt, können nachstehende Maßnahmen zur weitergehenden Risikoprävention angedacht werden:

➤ **Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln**

Soweit möglich, sollte auf persönliche Meetings und Termine verzichtet werden. Stattdessen sollten elektronische Kommunikationsmittel wie z.B. Telefon-/Videokonferenzen genutzt werden.

➤ **Homeoffice**

Das Arbeiten von zu Hause kann das Risiko von Infektionen verringern, weshalb die Anordnung von Homeoffice ein Baustein der Risikovorsorge darstellen kann. Jedoch ist eine einseitige Arbeitsanweisung des Arbeitgebers, im Homeoffice zu arbeiten, nur bei entsprechender Vereinbarung (insb. Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung) möglich. Besteht keine solche Vereinbarung, kann zwar keine einseitige Anordnung des Arbeitgebers erfolgen; es kann aber versucht werden, eine einvernehmliche Ergänzung des Arbeitsvertrags zu erreichen, was derzeit auch im Interesse vieler Arbeitnehmer liegen dürfte. Besteht ein Betriebsrat, sollte dieser aufgrund der bestehenden Mitbestimmungsrechte bereits jetzt in die Planung von Homeoffice-Vereinbarungen einbezogen werden. Die näheren Ausgestaltungen sollten durch einen Rechtsberater begleitet werden.



➤ **Fernhalten von Mitarbeitern aus dem Betrieb**

Wenn ein Arbeitnehmer durch das Coronavirus erkrankt oder der Verdacht einer Infektion oder Erkrankung besteht, hat der Arbeitgeber das Recht und die Pflicht, den betroffenen Arbeitnehmer aus dem Betrieb fernzuhalten.

Wird die Infektion des Mitarbeiters erst erkannt, nachdem sich der infizierte oder erkrankte Mitarbeiter noch weiter im Betrieb aufgehalten hat, sind diejenigen dritten Arbeitnehmer, die Kontakt zu dem infizierten oder erkrankten Mitarbeiter hatten, zu informieren und ggf. ebenfalls aus dem Betrieb zu entfernen, um eine Gefährdung weiterer Mitarbeiter und Dritter zu verhindern. Hierbei sind datenschutzrechtliche Anforderungen zu beachten, weshalb der Name der infizierten oder erkrankten Person grundsätzlich nicht genannt werden darf (bitte beachten Sie für weitere Informationen unsere Sonderinformation „*Datenschutz bei der Corona-Prävention*“).

➤ **Betriebsschließung**

Besteht nach einer behördlichen Anordnung oder nach einer betrieblichen Gefährdungsbeurteilung für den ganzen Betrieb oder für einen abgegrenzten Teil des Betriebs ein Gesundheitsrisiko, muss der Betrieb entsprechend eingeschränkt und im ungünstigsten Fall sogar ganz geschlossen werden.

➤ **Abstimmung mit den zuständigen Behörden, insbesondere Gesundheitsämtern**

Selbstverständlich ist jeder konkrete Infektionsfall im Unternehmen den zuständigen Gesundheitsämtern unverzüglich mitzuteilen. Ob und welche weiteren konkreten Schutzmaßnahmen bei Auftreten von konkreten Infektionsfällen im Unternehmen getroffen werden sollten, ist in diesem Zuge ebenfalls mit den zuständigen Behörden abzustimmen. Das für Sie örtlich zuständige Gesundheitsamt finden Sie unter dem Link: <https://tools.rki.de/PLZTool/>.

2. Rechte der Arbeitnehmer

a. Grundsatz: Kein Leistungsverweigerungsrecht gesunder Arbeitnehmer

Die allgemeine Situation einer Pandemie berechtigt den Arbeitnehmer für sich alleine nicht, die Arbeit zu verweigern und zu Hause zu bleiben. Bleibt der Arbeitnehmer unberechtigt ohne vorherige Erlaubnis der Arbeit fern, verstößt er gegen seine Pflicht zur Arbeitsleistung. Er kann für die entsprechende Zeit keine Vergütung verlangen. Ob eine Abmahnung oder Kündigung wirksam ist, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung nicht zur Arbeit erscheint, muss im Einzelfall bewertet werden.



b. Dienstreisen und Entsendungen; Privatreisen

Etwas anderes kann gelten, wenn der Arbeitnehmer durch intensiven Kontakt mit anderen Menschen (Arbeitskollegen, Publikumsverkehr) einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt ist, so dass für ihn die Arbeit unzumutbar ist (z.B. Dienstreise in Gebiet mit offizieller Reisewarnung). In diesen Fällen kann der Mitarbeiter berechtigt sein, seine Arbeitsleistung zu verweigern. Ob die vertragsgemäße Vergütung zu bezahlen ist, kann nur im jeweiligen Einzelfall bestimmt werden.

Auf der anderen Seite kann ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern nicht verbieten, Privatreisen – auch in Risikogebiete, soweit derzeit überhaupt noch möglich – nicht anzutreten. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers reicht grundsätzlich nicht in den Privatbereich der Mitarbeiter hinein.

c. Ohne Vereinbarung: Kein Recht auf Homeoffice

Ebenso wie der Arbeitgeber ohne entsprechende Grundlage nicht berechtigt ist, einseitig die Tätigkeit im Homeoffice anzuordnen (vgl. zuvor), hat der Mitarbeiter bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung keinen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice. Der Arbeitgeber kann also, soweit keine behördliche Anordnung entgegensteht, den nicht zum Homeoffice berechtigten Mitarbeiter zur Tätigkeit im Betrieb anweisen.

d. Leistungsverweigerungsrecht bei erforderlicher Betreuung von Kindern

Die Erforderlichkeit der Betreuung von Kindern kann den Arbeitnehmer zur vorübergehenden Leistungsverweigerung berechtigen, wobei stets der jeweilige Einzelfall zu betrachten ist.

Wenn das Kind des Arbeitnehmers erkrankt, kann die Erbringung der Arbeitsleistung für den Arbeitnehmer unzumutbar sein, was zu einer Verweigerung der Arbeitsleistung berechtigen kann. Dem Arbeitnehmer kann auch gegebenenfalls ein gesetzlicher Freistellungsanspruch im Umfang von zehn Tagen gegen den Arbeitgeber zustehen, bei Alleinerziehenden erhöht sich der Anspruch auf 20 Tage (§ 45 Abs. 3, Abs. 5 SGB V). Ob, auf welcher Grundlage und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Leistung verweigern darf, ist jedoch Frage der Umstände des Einzelfalls.

Ist das Kind des Arbeitnehmers nicht erkrankt, jedoch aufgrund der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen unter Berücksichtigung des Alters des Kindes eine Betreuung erforderlich, müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um eine anderweitige Kinderbetreuung zu ermöglichen. Kann trotz dieser Anstrengungen die Kinderbetreuung nicht sichergestellt werden, kann dem Arbeitnehmer die Erbringung der



Arbeitsleistung je nach Einzelfall unzumutbar sein, sodass er von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei wird. Ein pauschaler Anspruch hierauf besteht jedoch nicht.

Ein berechtigtes Fernbleiben von der Arbeit kann dann – auch wenn dieses gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgt – arbeitsrechtlich nicht sanktioniert werden, da aufgrund der persönlichen Unzumutbarkeit zur Arbeitsleistung keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten vorliegt.

e. Streichen von bereits gewährtem Urlaub durch den Arbeitgeber

Fallen Mitarbeiter aufgrund von Krankheit oder der erforderlichen Betreuung von Kindern aus, kann es zu Personalengpässen kommen. Arbeitgeber können ein Interesse daran haben, bereits gewährten Urlaub dritter Arbeitnehmer zu streichen, um weiterhin ausreichend Personal zur Verfügung zu haben. Jedoch kann gewährter Urlaub durch den Arbeitgeber nur im Notfall widerrufen werden. Ein solcher Notfall liegt nur vor, wenn es aus zwingenden betrieblichen Gründen keinen anderen Ausweg gibt, als den gewährten Urlaub zu widerrufen, da ansonsten die Existenz des Unternehmens gefährdet wäre.

3. Arbeitsausfall und Vergütungsanspruch des Mitarbeiters

Es stellt sich die Frage, in welchem Fall ein Mitarbeiter trotz der Verpflichtung oder Berechtigung, seine Arbeitsleistung einzustellen, weiterhin sein Entgelt erhält:

a. Erkrankte Mitarbeiter

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, besteht gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von längstens sechs Wochen. Eine Pflicht des Mitarbeiters zur Arbeitsleistung besteht nicht. Nach Ablauf der sechs Wochen erhält der Mitarbeiter Krankengeld von seiner Krankenkasse.

b. Behördliches Tätigkeitsverbot oder behördlich angeordnete Quarantäne

Wird gegen einen infizierten, jedoch nicht erkrankten Arbeitnehmer ein behördliches Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne nach §§ 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) verhängt, hat er für den Verdienstaufschlag Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 IfSG. Der Verdienstaufschlag ist vom Arbeitgeber für die Dauer von längstens sechs Wochen zu zahlen. Dem Arbeitgeber wird diese Zahlung jedoch auf Antrag vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet; er fungiert lediglich als „Zahlstelle“. Das für Sie örtlich zuständige Gesundheitsamt



finden Sie unter dem Link: <https://tools.rki.de/PLZTool/>. Dauert die behördliche Maßnahme länger als 6 Wochen, erhält der Arbeitnehmer für die nachfolgende Zeit vom Gesundheitsamt auf Antrag Zahlungen in Höhe des Krankengeldes.

Ob ein Unternehmen die Erstattung von Entschädigungskosten gemäß § 56 IfSG auch verlangen kann, wenn die Betriebseinschränkung nicht auf einer behördlichen Anordnung beruht, sondern sich das Unternehmen selbst hierzu entschieden hat, ist zu bezweifeln. Je nach Möglichkeit sollte in solchen Fällen andere Gestaltungsoptionen, etwa die Einführung Kurzarbeit überlegt werden (bitte beachten Sie für weitere Informationen unsere Sonderinformation „Corona-Pandemie: Einführung von Kurzarbeit“).

c. Behördlich angeordnete Betriebsschließung

Wird der Betrieb ganz oder teilweise aufgrund einer behördlichen Anordnung oder nach einer betrieblichen Gefährdungsbeurteilung eingeschränkt oder ganz geschlossen, fällt dies grundsätzlich in das vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko. Das heißt, dass Arbeitnehmer während der beschäftigungslosen Zeit den Anspruch auf Arbeitsentgelt grundsätzlich nicht verlieren. Ob hiervon abweichende Regelung in einem Tarif- oder Arbeitsvertrag bestehen sowie ob diese zulässig sind, ist im Einzelfall rechtlich zu bewerten.

Im Fall einer behördlich angeordneten Betriebsschließung ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Unternehmen Entschädigungsansprüche nach dem IfSG gegen die Gesundheitsbehörde geltend machen können. Vorsorglich sollte im Falle einer behördlich angeordneten Betriebsschließung zusätzlich Kurzarbeit bei Agentur für Arbeit angezeigt und ein Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt werden (bitte beachten Sie für weitere Informationen unsere Sonderinformation „Corona-Pandemie: Einführung von Kurzarbeit“).

d. Fernhalten von Mitarbeitern oder freiwillige (teilweise) Betriebsschließung aus Gründen der Risikoprävention

Ist ein Unternehmen aufgrund der Fürsorgepflichten gegenüber den Arbeitnehmern verpflichtet oder entscheidet sich das Unternehmen freiwillig dafür, (einzelne) Mitarbeiter aus dem Betrieb fernzuhalten oder ggf. den Betrieb ganz oder zumindest teilweise zu schließen, bleibt das Unternehmen zur Zahlung der Vergütung gegenüber den Mitarbeitern verpflichtet.

Daher sollte sorgfältig geprüft werden, welche Gestaltungsoptionen sich anbieten können, um die wirtschaftlichen Belastungen zu gering wie möglich zu halten:



➤ **Gewährung von Urlaub**

Urlaub richtet sich grundsätzlich nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Daher kann der Arbeitgeber nicht einseitig Urlaub anordnen oder kurzfristig Betriebsurlaub bestimmen. Die Anordnung von Urlaub ist daher nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich. Es sollte daher das Gespräch mit den Mitarbeitern gesucht werden.

➤ **Abbau von Zeitguthaben**

Sofern für die betroffenen Arbeitnehmer zur Flexibilisierung ein Arbeitszeitkonto geführt wird, kann in dessen Rahmen der Abbau von Zeitguthaben angeordnet werden. Die Möglichkeiten hierfür richten sich nach den jeweiligen Regeln in den einzelvertraglichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen zum Arbeitszeitkonto. Bei der Anordnung von Zeitabbau müssen allerdings die Arbeitnehmerbelange angemessen berücksichtigt werden, insbesondere ist eine angemessene Ankündigungsfrist einzuhalten.

➤ **Arbeit im Homeoffice**

Soweit Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, sondern nur aus Gründen der Risikoprävention aus dem Betrieb ferngehalten werden sollen, sollte geprüft werden, ob die Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit ggf. aus dem Homeoffice erbringen können. Wie oben dargestellt, setzt dies jedoch eine entsprechende Vereinbarung (etwa im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung) voraus.

➤ **Einführung von Kurzarbeit**

Um das Entgeltfortzahlungsrisiko bei größeren Betriebseinschränkungen durch die Auswirkungen des Coronavirus zu begrenzen, kann die Einführung von Kurzarbeit in Betracht kommen. Hinsichtlich der Einzelheiten zum Thema Kurzarbeit verweisen wir auf unsere Sonderinformation „*Corona-Pandemie: Einführung von Kurzarbeit*“.

e. Betreuung von Kindern

Von dem zuvor dargestellten Recht des Mitarbeiters, zur Betreuung von Kindern der Arbeit fernzubleiben, ist die Frage zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer in dieser Zeit einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung hat:

➤ **Entgeltfortzahlung bei der Betreuung von erkrankten Kindern**

Ist ein Kind des Arbeitnehmers krank und muss er dieses betreuen, kann der Arbeitnehmer berechtigt sein, vorübergehend der Arbeit fern zu bleiben, ohne den Anspruch auf sein Entgelt zu verlieren (§ 616 BGB). Nach dem Gesetzeswortlaut besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung insbesondere zur Betreuung des Kindes aber nur „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Starre Zeitgrenzen lassen sich hierbei nicht ziehen. Überwiegend



vertreten wird, dass ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur für einen Verhinderungszeitraum von fünf bis zehn Tage besteht. Der Verhinderungszeitraum muss im Rahmen einer Prognose bestimmt werden. Ist bereits von Beginn an absehbar, dass die Verhinderung über einen längeren Zeitraum bestehen wird, entfällt der Anspruch insgesamt. Zu beachten ist, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen sein kann. Die Praxis zeigt, dass der Anspruch in vielen Arbeitsverträgen abgedungen ist.

Besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB, können Arbeitnehmer, die Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse sind, gegen diese gegebenenfalls Ansprüche auf Krankengeld geltend machen, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihrer erkrankten und in der gesetzlichen Krankversicherung versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben (§ 45 Abs. 1 SGB V). Dieser Anspruch auf Krankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage, für Alleinerziehende längstens für 20 Arbeitstage (§ 45 Abs. 2 SGB V).

➤ **Entgeltfortzahlung bei der Betreuung von Kindern bei Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen**

Ist der Kindergarten oder die Schule geschlossen und muss das Kind eines Arbeitnehmers deshalb zu Hause betreut werden, kann ein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB bestehen. Dies gilt jedoch wiederum nur, wenn der Anspruch nicht arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen wurde. Zudem muss sich Arbeitnehmer ausreichend um alternative Betreuungsmöglichkeiten für das Kind bemühen und darlegen können, aus welchen Gründen keine anderweitige Beschäftigung möglich ist.

Bei einer Schließung von Schulen, Kindergärten und anderen Einrichtungen über einen Zeitraum von mehreren Wochen kann der Entgeltanspruch aber von vornherein gänzlich ausgeschlossen sein, da die Verhinderung zur Arbeitsleistung prognostisch zu lange andauert. Dies gilt, wenn die Betreuung des Kindes durch den Arbeitnehmer für die gesamte Dauer der Schließung selbst sichergestellt werden muss. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer entweder Urlaub nehmen, Arbeitszeitguthaben abbauen oder sich unbezahlt freistellen lassen.

Aus Sicht des Arbeitgebers ist gleichwohl zu überlegen, dem Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum von ca. einer Woche entgegenzukommen, damit dieser sich um eine anderweitige Betreuung kümmern und entsprechende Strukturen schaffen kann. Harte Auseinandersetzungen sollten vermieden werden, auch da Arbeitnehmer aufgrund der derzeit erleichterten Krankschreibung per telefonischer ärztlicher Konsultation für die Dauer von sieben Tagen Möglichkeiten an der Hand haben, Planungen des Arbeitgebers zu torpedieren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten daher nach Möglichkeit eine einvernehmliche Lösung



anstreben.

II. Fazit

Bei dem bestehenden Infektionsrisiko sind die Risiken zu beurteilen und vorbeugende Schutzmaßnahmen zu treffen. Bei auftretenden Störungen können Möglichkeiten zur alternativen Beschäftigung, Zeitabbau und Kurzarbeit genutzt werden. Die vorliegenden Informationen sind allgemein gehalten und können Besonderheiten des Einzelfalls nicht berücksichtigen. Bei tatsächlicher Betroffenheit ist auf jeden Fall eine individuelle Analyse und Beratung erforderlich.

III. Weitergehende Informationen

Alle Sonderinformationen finden Sie hier:

<https://www.sonntag-partner.de/kontakt/covid-19-aktuelle-sonderinfos/>



Ihre Ansprechpartner:



Dr. Andreas Katzer

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Arbeitsrecht
- > Sportrecht
- > Unternehmenskauf
- > Sozialversicherungs- und Steuerrecht, insbesondere im arbeits- und sportrechtlichen Zusammenhang
- > Europarecht und Internationales Recht

andreas.katzer@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

- > Arbeitsrecht
- > Sozialversicherungsrecht im arbeitsrechtlichen Zusammenhang
- > Datenschutzrecht

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht mit Betriebsverfassungsrecht
- > Tarifrecht

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Martin Jost

Rechtsanwalt (LL.M.)

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Dienstverträge mit Geschäftsführern und Vorständen
- > Sozialversicherungsrecht
- > Handelsvertreterrecht

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

- > Arbeitsrecht
- > Sozialrecht
- > Sportrecht

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Michael Zayoz

Rechtsanwalt

- > Arbeitsrecht
- > Sozialrecht
- > Sportrecht

michael.zayoz@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Prof. Dr. Ulrike Trägner

Rechtsanwältin

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht, insb.
- > Betriebsverfassungsrecht
- > Datenschutzrecht

[ulrike.traegner@sonntag-partner.de](mailto:ulrike traegner@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



Reinmar Hagner

Rechtsanwalt

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht, insb.
- > Betriebsverfassungsrecht
- > Handels- und Wirtschaftsrecht
- > Prozessführung
- > Datenschutzrecht

reinmar.hagner@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



Elisabeth Hirth

Rechtsanwältin

- > Allgemeines Zivilrecht
- > Handels- und Wirtschaftsrecht
- > Prozessführung

elisabeth.hirth@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



Natalie Ehrhardt

Rechtsanwältin

- > Arbeitsrecht
- > Mietrecht
- > Allgemeines Vertragsrecht

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 911 81511-0

Fax: + 49 911 81511-100

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen. An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 290 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung und IT Consulting.



Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>