

FAQ Coronavirus

Arbeitsrechtliche Auswirkungen

I. FAQs zum Umgang mit Beschäftigten in Deutschland	3
I.1. Urlaubsreisen in Risikogebiete und Folgen bei Rückkehr	3
I.1.1. Ein Beschäftigter hat Urlaub beantragt.	3
a) Muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber Auskunft darüber geben, in welchem konkreten Land er Urlaub machen wird?	3
b) Darf der Arbeitgeber den Beschäftigten vor Urlaubsantritt fragen, ob er in ein ausgewiesenes Risikogebiet reisen wird?	3
c) Sollte der Arbeitgeber die Beschäftigten auf die derzeitige Lage (Risikogebiete und mögliche Auswirkungen bei Rückkehr) hinweisen?	3
d) Darf der Arbeitgeber dem Beschäftigten verbieten, in ein bestimmtes Land oder in ein ausgewiesenes Risikogebiet zu reisen?	3
I.1.2. Ein Beschäftigter kommt aus seinem Urlaub zurück.	4
a) Muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber Auskunft darüber geben, in welchem konkreten Land er Urlaub gemacht hat?	4
b) Muss der Beschäftigte die Frage ordnungsgemäß beantworten, ob und wenn ja, bis wann er sich in einem ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten hat?	4
I.1.3. Darf der Arbeitgeber den aus einem Risikogebiet zurückkehrenden Beschäftigten im Betrieb einsetzen? (aktualisiert 15.07.20).....	4
I.1.4. Welche Aussagekraft haben im Ausland ausgestellte negative Coronatests? (aktualisiert 15.07.2020)	5
I.1.5. Können Kollegen des aus einem Risikogebiet zurückkehrenden Beschäftigten die Zusammenarbeit mit diesem verweigern?	6
I.1.6. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten wegen Quarantäne nach der CoronaVO EQ nicht einsetzen kann, bekommt der Beschäftigte dann vom Land eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?	6
I.1.7. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten wegen der Quarantäne nicht einsetzen kann und der Beschäftigte keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG gegen das Land hat, hat der Beschäftigte dann gegen den Arbeitgeber für diesen Zeitraum einen Entgeltanspruch?	6
I.1.8. Kann für den Zeitraum der Quarantäne wirksam Urlaub vereinbart werden?	7
I.2. Anweisung von mobilem Arbeiten (Homeoffice)	7
I.2.1. Können Beschäftigte auf das mobile Arbeiten (Homeoffice) verwiesen werden?	7
I.3. Betriebsferien und Widerruf/Anordnung von Urlaub.....	7
I.3.1. Kann der Arbeitgeber wegen der Pandemie Betriebsferien anordnen?	7
I.3.2. Kann der Arbeitgeber gegenüber einem einzelnen Beschäftigten Urlaub anordnen?	8
I.3.3. Können Arbeitgeber und/oder Beschäftigter einseitig einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen?	8
	1

I.4. Arbeitszeitkonto	9
I.4.1. Kann der Arbeitgeber einseitig den Abbau eines Arbeitszeitkontos anordnen?	9
I.5. Direktionsrecht des Arbeitgebers	9
I.5.1. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten andere Arbeitsaufgaben zuweisen?	9
I.5.2. Kann der Arbeitgeber anwesenden Beschäftigten Aufgaben von erkrankten/unter Quarantäne stehenden Beschäftigten zuweisen, auch wenn diese Tätigkeiten nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt sind? (aktualisiert 15.07.2020)	9
I.6. Mehrarbeit	9
I.6.1. Können gesunde Beschäftigte zu Mehrarbeit herangezogen werden?	9
I.7. Nebentätigkeit	10
I.7.1. Können Arbeitgeber eine genehmigte Nebentätigkeit „wegen des Coronavirus“ widerrufen oder kann die Erlaubnis zu einer Nebentätigkeit „wegen des Coronavirus“ verweigert werden (z.B. weil Kontakte der Beschäftigten dadurch eingeschränkt werden sollen)?	10
II. FAQs zu Arbeitsschutzmaßnahmen/Präventionsmaßnahmen im Betrieb	11
II.1. Welche Maßnahmen hat der Arbeitgeber zu ergreifen?	11
II.2. Kann der Arbeitgeber Fiebermessungen anordnen?	11
II.3. Können private Kontaktdaten wie die Handynummer von den Beschäftigten erhoben werden, um diese im Falle von kurzfristigen Maßnahmen direkt informieren zu können?	11
II.4. Können Externe wie Lieferanten, Geschäftspartner etc. vor dem Einlass in das Betriebsgelände nach ihrem Aufenthaltsort, Kontakt mit Infizierten oder ihrem eigenen Gesundheitszustand gefragt werden?	12
III.FAQs im Zusammenhang mit einer Infektion eines Beschäftigten/Kontakt mit einer infizierten Person	13
III.1. Wie soll der Arbeitgeber mit Beschäftigten umgehen, die Kontakt zu einer (potentiell) infizierten Person hatten?	13
III.2. Bestehen Informationspflichten des Arbeitgebers über eine (potentielle) Corona-Infektion eines Beschäftigten gegenüber der Belegschaft?	13
III.3. Besteht eine Mitteilungspflicht des Beschäftigten über den Kontakt mit einer infizierten Person gegenüber dem Arbeitgeber?	14
III.4. Kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm die Namen von Beschäftigten genannt werden, die als Infektions- oder Verdachtsfall eingestuft sind?	14
IV. FAQ zu Betriebsratsbeschlüssen	15
IV.1. Sind Beschlüsse des Betriebsrats, die im Wege einer Video-/oder Telefonkonferenz oder im Wege eines schriftlichen Umlaufverfahrens getroffen wurden, wirksam?	15

I. FAQs zum Umgang mit Beschäftigten in Deutschland

I.1. Urlaubsreisen in Risikogebiete und Folgen bei Rückkehr

I.1.1. Ein Beschäftigter hat Urlaub beantragt.

- a) **Muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber Auskunft darüber geben, in welchem konkreten Land er Urlaub machen wird?**

Nein, der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, zu erfahren, in welches konkrete Land der Beschäftigte reist.

- b) **Darf der Arbeitgeber den Beschäftigten vor Urlaubsantritt fragen, ob er in ein ausgewiesenes Risikogebiet reisen wird?**

Ja, danach darf der Arbeitgeber fragen. Sollte der Beschäftigte die Frage mit ja beantworten, ist sicher zu stellen, dass der Beschäftigte das Betriebsgelände nach Rückkehr für die Dauer der Quarantäne nicht betritt.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die betriebliche Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft zu gewährleisten. Die Frage, ob der Urlaub in einem vom Robert Koch-Institut (RKI) ausgewiesenen Risikogebiet verbracht wird, ist daher auch datenschutzrechtlich gerechtfertigt.

- c) **Sollte der Arbeitgeber die Beschäftigten auf die derzeitige Lage (Risikogebiete und mögliche Auswirkungen bei Rückkehr) hinweisen?**

Eine Pflicht diesbezüglich besteht nicht. Es empfiehlt sich allerdings, alle Beschäftigten ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die derzeitige Corona-Pandemie auch Auswirkungen auf Reisen in Risikogebiete und vor allem auf die Zeit nach Rückkehr aus Risikogebieten (z.B. möglicherweise Quarantäne) haben kann. Erfolgt ein solcher Hinweis, können Beschäftigte sich dann nach Rückkehr nicht darauf berufen, sie hätten nicht gewusst, dass sie nicht arbeiten dürfen (vgl. FAQ I.1.9.).

Ein Muster für einen entsprechenden Aushang/Infoschreiben finden Sie [auf www.kfz-bw.de](http://www.kfz-bw.de) / Mitglieder / Unser Service für Mitglieder / Downloads / Coronavirus / Arbeitsrechtliche Fragen

- d) **Darf der Arbeitgeber dem Beschäftigten verbieten, in ein bestimmtes Land oder in ein ausgewiesenes Risikogebiet zu reisen?**

Nein, der Arbeitgeber kann einem Beschäftigten nicht verbieten, in ein bestimmtes Land zu reisen. Ggf. kann die bewusste Reise in ein Risikogebiet im Nachgang zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

I.1.2. Ein Beschäftigter kommt aus seinem Urlaub zurück.

- a) Muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber Auskunft darüber geben, in welchem konkreten Land er Urlaub gemacht hat?**

Nein, der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf zu erfahren, in welchem konkreten Land der Beschäftigte Urlaub gemacht hat. Zur Frage nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet vgl. b).

- b) Muss der Beschäftigte die Frage ordnungsgemäß beantworten, ob und wenn ja, bis wann er sich in einem ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten hat?**

Ja, darüber muss der Beschäftigte Auskunft geben.

Zum Zwecke des Infektionsschutzes der Belegschaft ist es auch datenschutzrechtlich zulässig, diese Frage zu stellen.

I.1.3. Darf der Arbeitgeber den aus einem Risikogebiet zurückkehrenden Beschäftigten im Betrieb einsetzen? (aktualisiert 15.07.20)

Nach der [CoronaVO Einreise-Quarantäne](#) (CoronaVO EQ) muss jeder, der sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet aufgehalten hat und nach Baden-Württemberg einreist, für 14 Tage in Quarantäne. Dementsprechend darf ein Beschäftigter nicht im Betrieb beschäftigt werden. Sollte mobiles Arbeiten möglich sein, kann der Beschäftigte in diesem Rahmen eingesetzt werden.

Eine Ausnahme von der Quarantäne besteht nach der CoronaVO EQ, wenn der Einreisende zum Zeitpunkt der Einreise über ein ärztliches Attest (in deutscher oder englischer Sprache) verfügt, in dem bestätigt wird, dass keine Anhaltspunkte für eine Infektion vorliegen. Dieses Attest muss sich auf eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 stützen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem sonstigen durch das Robert Koch-Institut veröffentlichten Staat durchgeführt und höchstens 48 Stunden vor Einreise in die Bundesrepublik Deutschland vorgenommen worden ist. Zudem muss das Attest – seit dem 15. Juli 2020 – jedenfalls den Anforderungen des § 126b BGB (Textform, z.B. E-Mail) genügen und für mindestens 14 Tage nach Einreise aufbewahrt werden. Das RKI fordert mittlerweile nicht mehr, dass der Test in einem qualitätsgesicherten Labor durchgeführt werden muss. Somit besteht mittlerweile ein Gleichlauf bzgl. der Voraussetzungen zwischen der CoronaVO EQ und dem RKI.

Noch nicht geklärt ist das Vorgehen, wenn das Testergebnis zum Zeitpunkt der Einreise noch nicht vorliegt, bzw. der Test erst in Deutschland durchgeführt wird. Es stellt sich die Frage, ob die

Behörde die Quarantäne ausdrücklich aufheben muss oder ob das Vorliegen eines ärztlichen Attests die Quarantäne automatisch beendet. Sollte die Behörde die Quarantäne ausdrücklich aufheben müssen, kann der Beschäftigte vor einer solchen Aufhebung nicht im Betrieb eingesetzt werden. Ist eine ausdrückliche Aufhebung nicht erforderlich, darf der Beschäftigte im Betrieb wieder eingesetzt werden. Hierzu haben wir das Sozialministerium um eine klarstellende Aussage gebeten.

Eine weitere Ausnahme kann dann vorliegen, wenn der Beschäftigte einen „sonstigen triftigen Reisegrund“ hatte (siehe § 2 Abs. 1 Nr. 5 CoronaVO EQ); „hierzu zählen insbesondere soziale Aspekte wie etwa ein geteiltes Sorgerecht, ein Umgangsrecht, der Besuch des nicht unter dem gleichen Dach wohnenden Lebenspartners, dringende medizinische Behandlungen oder Beistand oder Pflege schutzbedürftiger Personen.“ Die bloße Urlaubsreise oder der Besuch von Verwandten ohne weitere Gründe zählt nicht als sonstiger triftiger Reisegrund.

Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, die von der CoronaVO EQ vorgesehenen Ausnahmen im Hinblick auf die Sinnhaftigkeit des Arbeitseinsatzes des Urlaubsrückkehrers im Betrieb aus Infektionsschutzgesichtspunkten in Frage zu stellen und den Beschäftigten nicht im Betrieb einzusetzen.

Erfolgt die Freistellung einseitig und bietet der Beschäftigte seine Leistung unter Berufung auf einen Ausnahmetatbestand an, ist derzeit ungeklärt, ob die Freistellung unbezahlt erfolgen kann. Arbeitgeber können sich nach unserer Auffassung darauf berufen, dass die Vergütungspflicht hier entfällt, weil der Beschäftigte in Kenntnis des im Risikogebiet bestehenden hohen Infektionsrisikos sich der Gefahr einer Ansteckung im besonderen Maße ausgesetzt hat und nach der Einreise ein erhöhtes Infektionsrisiko auch für die übrige Belegschaft darstellt. Ist die Entgegennahme der Arbeitsleistung deswegen für den Arbeitgeber unzumutbar und bestehen keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, entfällt auch die Pflicht zur Entgeltleistung. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Ansteckungsgefahr am Ort des Betriebs deutlich niedriger ist als in dem Risikogebiet und sich der Beschäftigte mit seiner Reise damit nicht mehr einem allgemeinen Lebensrisiko, sondern einer erhöhten Gefahr aussetzt. Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten – z.B. mobiles Arbeiten von Zuhause – sollten aber stets vorrangig geprüft werden.

Inwieweit diese Rechtsauffassung jedoch bei einer gerichtlichen Überprüfung standhält, ist derzeit offen. Insoweit gilt es den Einzelfall zu beachten.

I.1.4. Welche Aussagekraft haben im Ausland ausgestellte negative Coronatests? (aktualisiert 15.07.2020)

Eine Ausnahme von der Quarantäne besteht nach der CoronaVO Ei-Q, wenn der Einreisende über ein ärztliches Attest (in deutscher oder englischer Sprache) verfügt, in dem bestätigt wird,

dass keine Anhaltspunkte für eine Infektion vorliegen. Dieses Attest muss sich auf eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 stützen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem sonstigen durch das Robert Koch-Institut veröffentlichten Staat durchgeführt und höchstens 48 Stunden vor Einreise in die Bundesrepublik Deutschland vorgenommen worden ist. Zudem muss das Attest – seit dem 15. Juli 2020 – jedenfalls den Anforderungen des § 126b BGB (Textform, z.B. E-Mail) genügen und für mindestens 14 Tage nach Einreise aufbewahrt werden.

I.1.5. Können Kollegen des aus einem Risikogebiet zurückkehrenden Beschäftigten die Zusammenarbeit mit diesem verweigern?

Nein, allein die Tatsache, dass Beschäftigte aus einem Risikogebiet zurückkehren, ohne Symptome zu zeigen, berechtigt die Kollegen nicht, die Zusammenarbeit zu verweigern.

I.1.6. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten wegen Quarantäne nach der CoronaVO EQ nicht einsetzen kann, bekommt der Beschäftigte dann vom Land eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?

Hierzu haben wir folgende Auskunft des Sozialministeriums Baden-Württemberg erhalten:

„Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG kann entstehen, sofern alle Voraussetzungen dieser Norm erfüllt sind. Ein Anspruch besteht allerdings nicht, sofern der Betroffene ein Tätigkeitsverbot oder eine Absonderung hätte vermeiden können, wenn ihn somit ein „Verschulden gegen sich selbst“ trifft. Dies ist jedenfalls bei Reisen in einen Staat oder eine Region außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, der/die bereits im Zeitpunkt der Ausreise als Risikogebiet klassifiziert war (§ 1 Abs. 4 CoronaVO EQ), anzunehmen. Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit und unter Berücksichtigung öffentlicher Interessen regelt § 2 CoronaVO EQ Ausnahmen von der Quarantäneverpflichtung.“

I.1.7. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten wegen der Quarantäne nicht einsetzen kann und der Beschäftigte keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG gegen das Land hat, hat der Beschäftigte dann gegen den Arbeitgeber für diesen Zeitraum einen Entgeltanspruch?

Nein, der Arbeitgeber muss keine Zahlungen leisten. In diesem Fall kann der Beschäftigte seine Arbeitsleistung nicht anbieten, es gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“.

Unserer Ansicht nach ist in diesem Fall auch ein Anspruch aus § 616 BGB ausgeschlossen (soweit ein Anspruch nach § 616 BGB nicht bereits vertraglich oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist). Zum einen da der Beschäftigte „sehenden Auges“ in das Risikogebiet gereist ist und er es dem-

entsprechend schuldhaft verursacht hat, seine Arbeitsleistung nicht anbieten zu können und zum anderen, da der Zeitraum von 14 Tagen keine verhältnismäßig kurze Zeit mehr ist.

I.1.8. Kann für den Zeitraum der Quarantäne wirksam Urlaub vereinbart werden?

Es könnte die Überlegung aufkommen, dass Beschäftigte für die Zeit der Quarantäne Urlaub beantragen, um auch für diese Zeit Entgelt zu erhalten. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Urlaubsanspruch aus dem Freistellungsanspruch (von der Arbeitspflicht) und dem Entgeltanspruch besteht. Da jedoch nicht geklärt ist, ob in der Quarantäne nachträglich überhaupt wirksam Urlaub erteilt werden kann, besteht das nicht unerhebliche Risiko, dass der Beschäftigte, selbst bei einer einvernehmlichen Vereinbarung von Urlaub, später den Urlaubsanspruch erneut (gerichtlich) geltend macht.

I.2. Anweisung von mobilem Arbeiten (Homeoffice)

I.2.1. Können Beschäftigte auf das mobile Arbeiten (Homeoffice) verwiesen werden?

Hier kommt es darauf an, ob mit dem Beschäftigten bereits Homeoffice vereinbart ist und ob dementsprechend eine vertragliche Verpflichtung zum Homeoffice besteht.

Nach einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18) ist der Arbeitgeber nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Homeoffice zuzuweisen.

Ob diese Grundsätze im Hinblick auf eine ggf. bestehende Ausnahmesituation auf den vorliegenden Fall übertragen werden können, dürfte allerdings fraglich sein. Dem Arbeitgeber wäre in einem solchen Fall zu raten, mit den Beschäftigten – unter Einbeziehung eines bestehenden Betriebsrats – eine übergangsweise einvernehmliche Lösung zu treffen.

I.3. Betriebsferien und Widerruf/Anordnung von Urlaub

I.3.1. Kann der Arbeitgeber wegen der Pandemie Betriebsferien anordnen?

Die Anordnung von Betriebsferien ist grundsätzlich rechtlich möglich, wobei dem Beschäftigten noch ausreichend Urlaubstage zur freien Verfügung verbleiben sollten. Teilweise wird vertreten, dass eine Ankündigungsfrist von bis zu sechs Wochen einzuhalten ist. Ob diese allerdings auch in Zeiten der Corona-Krise einzuhalten sein soll, ist offen. Zu unterscheiden ist, ob im Betrieb ein Betriebsrat besteht oder nicht:

- Betrieb mit Betriebsrat: Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG) im Hinblick auf die Frage, ob Betriebsferien durchgeführt werden sowie deren

zeitliche Lage und Dauer. Betriebsferien begründen einen betrieblichen Belang, den der Arbeitgeber einem Urlaubswunsch eines Beschäftigten gem. § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG entgegenhalten kann.

- Betriebe ohne Betriebsrat: Die Anordnung von Urlaub ist im Wege des Direktionsrechts des Arbeitgebers (§ 106 GewO) möglich (streitig). Voraussetzung sind aber betriebstechnische, betriebswirtschaftliche oder sonstige Gründe dafür, den Betrieb für eine gewisse Zeit stillzulegen und den Beschäftigten des Betriebes während dieser Zeit Urlaub zu gewähren. Unserer Einschätzung nach könnten Umstände, die mit dem Coronavirus im Zusammenhang stehen, einen solchen betrieblichen Belang darstellen.

Aus rein praktischer Sicht kann vorliegend aber das Problem bestehen, dass Urlaub ggf. schon für andere Zeiträume genehmigt worden ist und insofern nicht mehr widerrufen, sondern nur einvernehmlich aufgehoben werden kann.

Ggf. können tarifliche Besonderheiten zu berücksichtigen sein.

I.3.2. Kann der Arbeitgeber gegenüber einem einzelnen Beschäftigten Urlaub anordnen?

Nein, eine einseitige Anordnung von Urlaub kommt – außer im Zusammenhang mit der Einführung von Betriebsferien – hier grds. nicht in Betracht.

Gem. § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

I.3.3. Können Arbeitgeber und/oder Beschäftigter einseitig einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen?

Der Arbeitgeber kann einen bereits genehmigten Urlaub nicht mehr widerrufen. Das BAG hat offengelassen, ob es im Extremfall eine Ausnahme hiervon zulassen würde. Einvernehmliche Regelungen zur Änderung des Urlaubs sind möglich.

Auch der Beschäftigte kann einen vom Arbeitgeber genehmigten Urlaub nicht mehr einseitig abändern.

Hinweis:

Zur Frage Urlaub während Quarantäne nach der CoronaVO EQ siehe [FAQ I.1.8.](#)

I.4. Arbeitszeitkonto

I.4.1. Kann der Arbeitgeber einseitig den Abbau eines Arbeitszeitkontos anordnen?

Dies richtet sich nach den Regelungen der jeweiligen Betriebsvereinbarung. Gegebenenfalls kann mit dem Betriebsrat eine (zeitlich begrenzte) Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten für den Fall der aktuellen Pandemie vereinbart werden.

Besteht kein Betriebsrat kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich zum Abbau von "Plusstunden" unserer Einschätzung nach über sein Weisungsrecht in den Grenzen der Billigkeit gemäß § 106 GewO nur dann anordnen, wenn keine anderweitigen vertraglichen Regelungen/Abreden vorhanden sind.

I.5. Direktionsrecht des Arbeitgebers

I.5.1. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten andere Arbeitsaufgaben zuweisen?

Gleichwertige Arbeitsaufgaben kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung im Rahmen des Direktionsrechts zuweisen. Sofern etwa eine Versetzung (ggf. Umgruppierung) vorliegt, ist ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen (§§ 99 Abs. 1 i. V. m. § 95 Abs. 3 BetrVG).

I.5.2. Kann der Arbeitgeber anwesenden Beschäftigten Aufgaben von erkrankten/unter Quarantäne stehenden Beschäftigten zuweisen, auch wenn diese Tätigkeiten nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt sind? (aktualisiert 15.07.2020)

Um den Betrieb aufrecht zu erhalten, können, aber nur für eine kurze Zeit, aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht – im Rahmen von „Notfallmaßnahmen“ – den anwesenden Beschäftigten anderweitige Tätigkeiten zugewiesen werden. Im Einzelfall sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen. Ggf. ist der Betriebsrat gem. § 99 BetrVG (Versetzung/Umgruppierung) zu beteiligen.

I.6. Mehrarbeit

I.6.1. Können gesunde Beschäftigte zu Mehrarbeit herangezogen werden?

Unter Berücksichtigung ggf. bestehender tarifrechtlicher, betrieblicher oder arbeitsvertraglicher Regelungen und des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats kommt die Anordnung von Mehrarbeit in Betracht. Im Einzelfall sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen.

I.7. Nebentätigkeit

I.7.1. Können Arbeitgeber eine genehmigte Nebentätigkeit „wegen des Coronavirus“ widerrufen oder kann die Erlaubnis zu einer Nebentätigkeit „wegen des Coronavirus“ verweigert werden (z.B. weil Kontakte der Beschäftigten dadurch eingeschränkt werden sollen)?

Ein Widerruf einer Genehmigung kommt nur in Betracht, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse dahingehend geändert haben, dass der Arbeitgeber die Erteilung der Erlaubnis jetzt verweigern könnte.

Sollte sich der Arbeitgeber den Widerruf ausdrücklich vorbehalten haben, ist dieser dennoch nur unter Berücksichtigung von „billigem Ermessen“ möglich. Die Interessen des Beschäftigten an der Fortführung der Nebenbeschäftigung sind zu berücksichtigen und gegen die Interessen des Arbeitgebers abzuwägen.

Für beide Fälle (also Widerruf oder Verweigerung einer beantragten Nebentätigkeitsgenehmigung) ist davon auszugehen, dass ein Widerruf/eine Verweigerung „nur wegen des Coronavirus“ grundsätzlich nicht möglich sein wird. Wenn allerdings gegen das ArbZG verstoßen wird, sollte im Einzelfall ein Widerruf möglich sein.

II. FAQs zu Arbeitsschutzmaßnahmen/Präventionsmaßnahmen im Betrieb

II.1. Welche Maßnahmen hat der Arbeitgeber zu ergreifen?

Die Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG sind unter Berücksichtigung der Infektionsgefahr anzupassen. Ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats („Ordnung des Betriebs“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) sind den Beschäftigten gewisse Vorsichtsmaßnahmen/Verhaltensweisen vorzuschreiben, wie z.B. Verzicht auf Händeschütteln und ggf. weitere Maßnahmen, die von Behörden oder Gesundheitsexperten empfohlen werden.

II.2. Kann der Arbeitgeber Fiebermessungen anordnen?

Nein, dies ist aus datenschutzrechtlichen Erwägungen nicht zulässig. Die Erhebung des Wertes der Körpertemperatur stellt die Verarbeitung eines besonders schützenswerten Gesundheitsdatums dar. Die Temperatur wird dabei einem konkreten Beschäftigten zugeordnet, ein Personenbezug entsteht in der Regel durch das Zugangssystem, die Videoüberwachung oder eine konkrete Dokumentation durch denjenigen, der die Messung durchführt. Pauschale Messungen bei allen Beschäftigten z.B. als Voraussetzung für den Einlass in den Betrieb sind datenschutzrechtlich unzulässig, da schon die Geeignetheit der Fiebermessung als Schutzmaßnahme vor einer Infektion mit dem Coronavirus für die Belegschaft in Zweifel gezogen werden muss.

II.3. Können private Kontaktdaten wie die Handynummer von den Beschäftigten erhoben werden, um diese im Falle von kurzfristigen Maßnahmen direkt informieren zu können?

Die Verarbeitung von privaten Kontaktdaten erfordert auch im Kontext der COVID-19-Pandemie eine Einwilligung des Beschäftigten. Eine Pflicht zur Offenlegung privater Kontaktdaten besteht für die Beschäftigten nicht, wird jedoch regelmäßig in ihrem eigenen Interesse liegen. Allerdings ist der Umfang der zu verarbeitenden Daten zu begrenzen: Statt Handynummer und Festnetznummer sollte nur eine Kontaktmöglichkeit erfasst werden. Hier kann der Betroffene diejenige Nummer angeben, über die er nach eigener Einschätzung zuverlässig zu erreichen ist. Zur Absicherung, dass Mitteilungen auch auf jeden Fall den Beschäftigten erreichen, scheint noch zusätzlich die Erfassung einer E-Mail-Adresse möglich. Hierbei ist aber darauf zu achten, dass es sich um eine personalisierte E-Mail-Adresse handelt. Im nächsten Schritt ist sicherzustellen, dass die so erhobenen Daten nach Ende der COVID-19-Pandemie auch wiederum gelöscht werden und nicht zu anderen Zwecken verarbeitet werden können.

II.4. Können Externe wie Lieferanten, Geschäftspartner etc. vor dem Einlass in das Betriebsgelände nach ihrem Aufenthaltsort, Kontakt mit Infizierten oder ihrem eigenen Gesundheitszustand gefragt werden?

Nach Auffassung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit sind Maßnahmen, die dazu dienen festzustellen, ob Externe selbst infiziert sind, im Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person standen bzw. sich innerhalb eines definierten Zeitraums in einem vom RKI als Risikogebiet ausgewiesenen Gebiet aufgehalten haben, datenschutzrechtlich legitimiert. Demnach ist davon auszugehen, dass Fragen nach diesen Aspekten datenschutzrechtlich zulässig sind.

III. FAQs im Zusammenhang mit einer Infektion eines Beschäftigten/Kontakt mit einer infizierten Person

Hinweis:

Weitere Informationen und FAQs zum Infektionsschutzgesetz finden

Sie auf www.kfz-bw.de / Mitglieder / Unser Service für Mitglieder / Downloads / Coronavirus / FAQ zum Infektionsschutzgesetz

Weitere FAQs zur Corona App finden Sie

auf www.kfz-bw.de / Mitglieder / Unser Service für Mitglieder / Downloads / Coronavirus / FAQ Corona-App

III.1. Wie soll der Arbeitgeber mit Beschäftigten umgehen, die Kontakt zu einer (potentiell) infizierten Person hatten?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Beschäftigte einseitig freizustellen, die Kontakt zu einer (potentiell) infizierten Person innerhalb oder außerhalb des Betriebs hatten.

Inwieweit und in welchem Umfang der Beschäftigte in diesem Fall seinen Vergütungsanspruch behält, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Im Einzelfall sollte der Arbeitgeber möglichst, ggf. mit dem Betriebsrat, entsprechend der betrieblichen/individuellen Regelungen mobiles Arbeiten bzw. den Abbau von Zeitkonten anordnen.

Sollte es im Rahmen eines Verdachtsfalls durch die Entscheidung eines Unternehmens zu (Teil-)Schließungen eines Betriebs oder einer Abteilung und damit zu einem vorübergehenden Arbeitsausfall kommen, so kann bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch in diesem Fall die Beantragung von Kurzarbeitergeld in Frage kommen. Eine behördlich angeordnete Schließung ist hierfür nicht zwingend erforderlich. Bitte klären Sie das Vorliegen der Voraussetzungen mit der zuständigen örtlichen Arbeitsagentur.

III.2. Bestehen Informationspflichten des Arbeitgebers über eine (potentielle) Corona-Infektion eines Beschäftigten gegenüber der Belegschaft?

Die Tatsache, dass ein Beschäftigter als Infektions- oder Verdachtsfall gilt, stellt ein besonders schützenswertes Gesundheitsdatum dar, welches in hohem Maße geeignet ist, den Betroffenen zu stigmatisieren. Eine Bekanntgabe des Namens kann daher ausschließlich nach einer sorgfältigen Einzelfallprüfung erfolgen. Es muss geprüft werden, ob die Bekanntgabe des Namens im konkreten Fall erforderlich ist, um die Infektionskette zu unterbrechen. Nach Auffassung des Landesdatenschutzbeauftragten gehört zu dieser Prüfung auch eine Rücksprache mit den zuständigen Behörden. Die Erforderlichkeit ist nicht gegeben, wenn dies z.B. in der konkret betroffenen Einheit auch durch eine anonymisierte Mitteilung erreicht werden kann. Darüber hinaus muss klar abgegrenzt werden, wer die Information erhält. Daneben sollten diejenigen, die die Information erhalten, darüber aufgeklärt werden, dass sie sie aufgrund einer Ausnahmesituation erhalten und ihrerseits restriktiv damit umgehen müssen. Im nächsten Schritt muss sichergestellt werden, dass die Information über die Diagnose COVID-19 bzw. den Verdachtsfall, nur solange verarbeitet wird, wie das angesichts der zu treffenden Maßnahmen erforderlich ist.

III.3. Besteht eine Mitteilungspflicht des Beschäftigten über den Kontakt mit einer infizierten Person gegenüber dem Arbeitgeber?

Ja, eine solche Mitteilungspflicht besteht.

III.4. Kann der Betriebsrat verlangen, dass ihm die Namen von Beschäftigten genannt werden, die als Infektions- oder Verdachtsfall eingestuft sind?

Hier gilt es, den Einzelfall zu bewerten. Das BAG hat in einer Entscheidung im Jahr 2019 Grundsätze für einen Auskunftsanspruch des Betriebsrates in Bezug auf besonders sensible Daten der Beschäftigten aufgestellt, die beachtet werden müssen. Die Information, dass ein Beschäftigter ein Infektions- oder Verdachtsfall ist, ist ein besonders schützenswertes Gesundheitsdatum. Die Preisgabe dieser Information gegenüber dem Betriebsrat kann gerechtfertigt sein, wenn die Kenntnis davon erforderlich ist, um eine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des Betriebsrates zu erfüllen. Da es sich um ein besonders schützenswertes Gesundheitsdatum handelt, muss zusätzlich geprüft werden, dass kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Dies kann nur der Fall sein, wenn angemessene und spezifische Maßnahmen zum Schutze der Information vorgesehen sind. Der Betriebsrat hat bei der Geltendmachung eines auf sensible Daten gerichteten Auskunftsbegehrens das Vorhalten solcher angemessenen und spezifischen Maßnahmen darzulegen. Fehlen sie oder sind sie unzulänglich, steht das seinem Auskunftsbegehren schon entgegen. Der Betriebsrat genügt seiner im Zusammenhang mit der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs bestehenden Vortragslast nicht, wenn er pauschal auf seine Aufgabe der Überwachung der Durchführung zugunsten der Arbeitnehmer geltender (Arbeitsschutz-)Gesetze verweist. Vielmehr hat er die konkrete (Arbeitsschutz-)Vorgabe, deren Durchführung er überwachen will und die sein Auskunftsverlangen tragen soll, ebenso aufzuzeigen wie die Gründe, warum er erstrebte Auskunft für die Wahrnehmung dieser Aufgabe benötigt. Dann muss der Betriebsrat darlegen, welche Sicherheitsmaßnahmen (z.B. TOM, Zugriffsberechtigung, Löschkonzept) er ergreift, um diese sensiblen Informationen zu schützen. Nur dann kann ein Anspruch auf Nennung der Namen der Betroffenen bestehen.

IV. FAQ zu Betriebsratsbeschlüssen

IV.1. Sind Beschlüsse des Betriebsrats, die im Wege einer Video-/oder Telefonkonferenz oder im Wege eines schriftlichen Umlaufverfahrens getroffen wurden, wirksam?

Für die Dauer der Coronakrise wurde eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes beschlossen. Rückwirkend zum 1.3.2020 sind befristet bis 31.12.2020 Video- und Telefonkonferenzen für Betriebsratssitzungen und andere Sitzungen (insb. Einigungsstellen und Wirtschaftsausschusssitzungen) zulässig. Ein neuer § 129 BetrVG beinhaltet die Möglichkeit, Beschlussfassungen mittels Video- und Telefonkonferenz zu fassen. Auch Betriebsversammlungen können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden. Inhaltsgleiche Regelungen gibt es im Sprecherausschussgesetz, im Europäische Betriebsräte-Gesetz, im SE-Beteiligungsgesetz sowie im SCE-Beteiligungsgesetz.

Eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren wird nach überwiegender Ansicht als unzulässig angesehen.

Impressum:

© Juni 2020

Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.

Abt. Arbeitsrecht und Soziale Sicherung

Türlenstraße 2
70191 Stuttgart

Tel.: 0711 7682-0
Fax.: 0711 7682-216

E-Mail: info@agv-bw.de

Internet: www.agv-bw.de

Die FAQs sind mit großer Sorgfalt erstellt worden. Sie ersetzen gleichwohl nicht die Beratung im Einzelfall. Wir bitten um Verständnis, dass keinerlei Haftung übernommen wird.