

# Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie

**Praktikerkreis Personal und Arbeitsrecht  
29. Oktober 2020**

# Gliederung

---

- I. Anordnung von Schutzmaßnahmen
- II. Vergütungsansprüche und Entgeltfortzahlung
- III. Erstattungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz
- IV. Urlaubsplanung und Urlaubsrückkehr
- V. Virtueller Betriebsrat

# I. Anordnung von Schutzmaßnahmen

## Corona Warn App

- Funktionsweise: App wirkt nicht präventiv, sondern deckt nachträglich Infektion auf, verhindert dessen Verbreitung
  - Praxis: Auf vielen Mobiltelefonen funktioniert die App nicht → alle Arbeitnehmer müssten ein Mobiltelefon erhalten, auf dem die App funktioniert
  - Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DS-GVO): Vorrangige Einwilligung basiert auf „Grundsatz der Freiwilligkeit“ (vgl. Art. 4 Nr. 11, Art. 7 DSGVO)
  - Weisung, die App auf dem **privaten** Smartphone zu installieren, durchgehend zu nutzen sowie die Daten im Fall einer Erkrankung freizugeben, greift in Rechte der Arbeitnehmer zu sehr ein
- Nutzung der Corona Warn App kann wohl nicht einseitig angeordnet werden

# I. Anordnung von Schutzmaßnahmen (2/3)

## Fiebermessung

- Personenbezogene Daten i.S.v. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO
- Datenerhebung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich (vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. c, Art. 9 Abs. 1 DSGVO i.V.m. §§ 26 Abs. 3 S. 1, 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BDSG)

### Voraussetzungen

#### Geeignetheit

Problem: Krankheitsverläufe ohne Fieber  
Erhöhte Temperatur aber Indiz

#### Erforderlichkeit

Bestehender Verdacht  
Corona-Pandemie „an sich“ nicht ausreichend

#### Angemessenheit

Kein schutzwürdiges Interesse der Arbeitnehmer betroffen

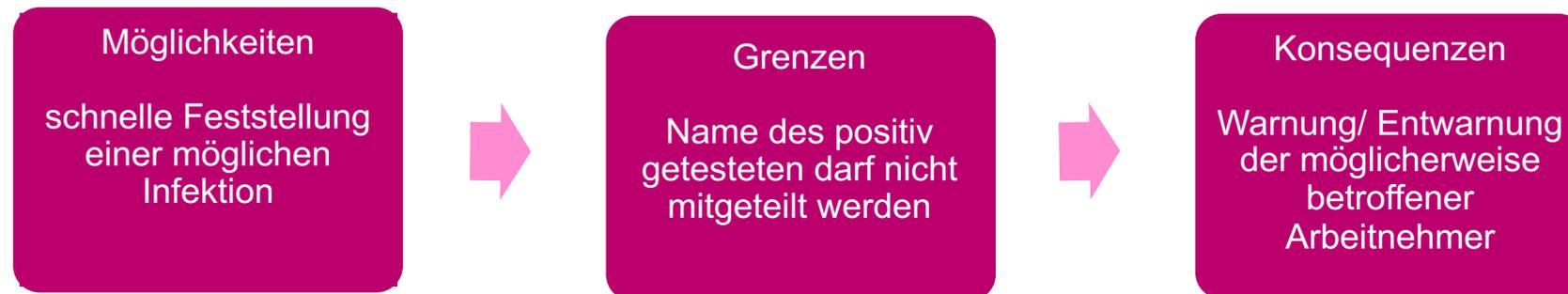
## I. Anordnung von Schutzmaßnahmen (3/3)

# Virus-Test und Testergebnisse

## Virus-Test

- Verpflichtung: Bei Rückreise aus Risikogebiet
- Anordnung: Nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen
  - Einzelfallabhängig, Verhältnismäßigkeit
  - Reihentestungen im gesamten Betrieb sind denkbar, aber problematisch

## Testergebnisse



## II. Vergütungsansprüche und Entgeltfortzahlung

### Corona-Erkrankung

#### § 3 Abs. 1 EFZG

- Arbeitgeber muss bis zu 6 Wochen die Vergütung weiter zahlen

#### § 56 Abs. 1 S. 1 und S. 2 IfSG

- Entschädigung vom Staat bis zu 6 Wochen i.H.d. Verdienstauffalls (wohl h.M.: subsidiär!)

→ Ansprüche konkurrieren miteinander:

- Für Krankheitstage während Quarantäne ist § 3 EFZG grds. vorrangig („Kranke“ in § 56 Abs. 1 IfSG „bewusst“ nicht benannt)
- Bloße Infektion mit SARS-CoV-2 führt grds. nicht zur Arbeitsunfähigkeit (Arbeitgeber kann dann von Behörde Erstattung nach § 56 Abs. 5 IfSG verlangen)

### Corona-Verdachtsfall

#### § 3 EFZG

- Kein Anspruch, da Beschäftigungsverbot kausal für Arbeitsverhinderung ist

#### § 56 Abs. 1 S. 1 bzw. S. 2 IfSG

- Entschädigung vom Staat i.H.d. Verdienstauffalls

#### § 616 BGB

- Erfasst lediglich Zeitspanne von max. 10 Tage
- Anspruch auf Vergütung bleibt bestehen

→ Ansprüche konkurrieren miteinander

Achtung: bei Möglichkeit, Umsetzung von Home-Office, bleibt der Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber

### III. Erstattungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz

1. Berufsausübungsverbot oder Quarantäne
  - Bei behördlicher Anordnung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung (vgl. § 56 Abs. 1 IfSG)
  - Arbeitgeber muss zunächst Vorschussleistung erbringen und erhält Rückerstattung auf Antrag (vgl. § 56 Abs. 5 IfSG)
  
2. Schul- und Kitaschließung
  - Erwerbstätige (Arbeitnehmer, Selbständige) haben Anspruch auf Entschädigung (vgl. § 56 Abs. 1a IfSG)
  - Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber in Vorleistung zu gehen (vgl. § 56 Abs. 5 IfSG)

## Subsidiarität

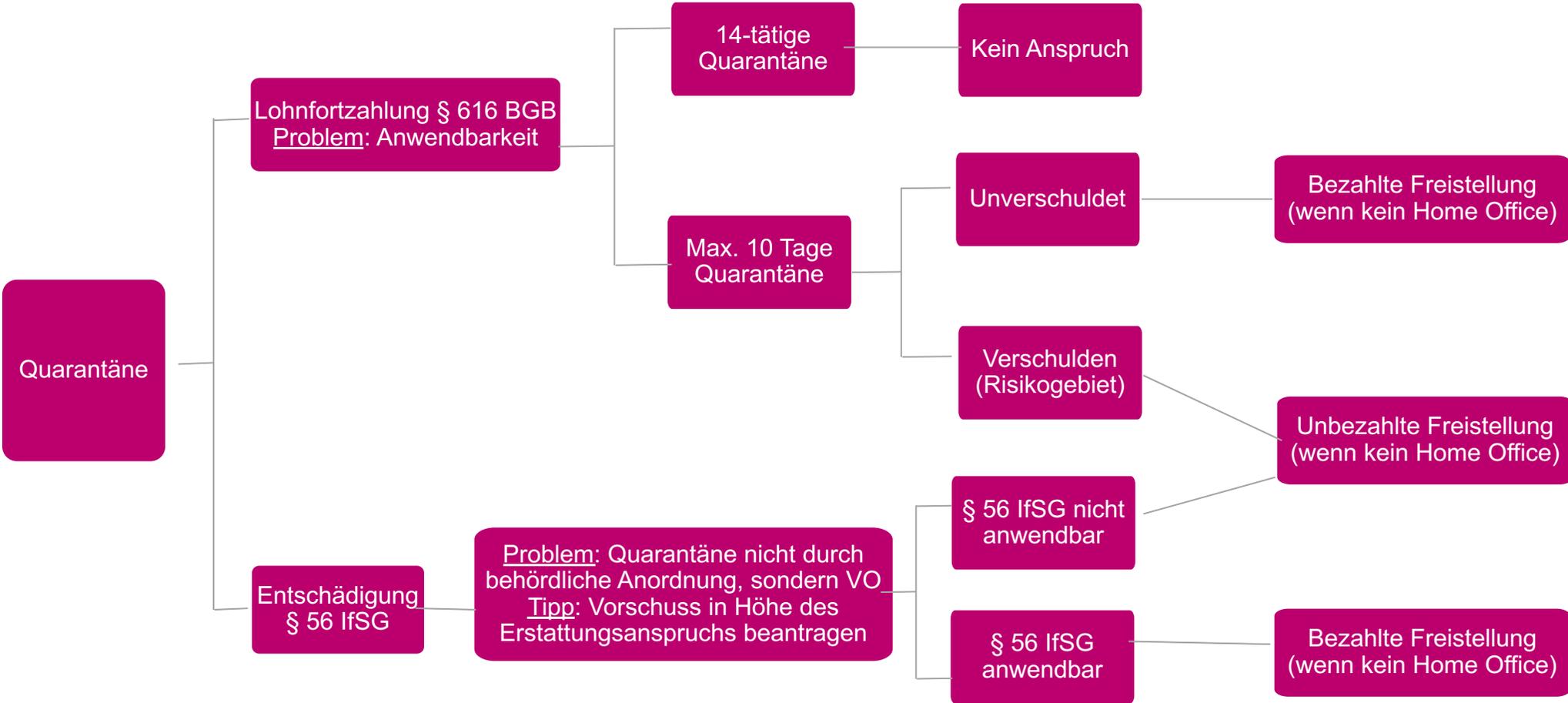
- Entschädigungsanspruch greift grds. nur, wenn behördliche Maßnahme nach dem IfSG alleiniger Grund für den Verdienstausfall ist („und dadurch“)
- Ist nicht der Fall, wenn Arbeitnehmer nach andere Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts der Arbeit fernbleiben kann:
  - Schulferien, Feiertrage
  - Überstunden-, Zeitguthaben
  - Home-Office
  - Kurzarbeit
  - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
  - Ansprüche aus § 616 BGB

## IV. Urlaubsplanung und Urlaubsrückkehr

Urlaubsplanung	Urlaubsrückkehr
<ul style="list-style-type: none"><li>• Der Arbeitgeber kann zwar <b>einseitig</b> Urlaub zuweisen (z.B. während Quarantäne), der Arbeitnehmer hat aber ein <b>Verweigerungsrecht</b></li><li>• Außerdem: <b>Mitbestimmungsrecht</b> des Betriebsrats, § 87 Nr. 5 BetrVG</li><li>• Urlaubsziel dürfen nicht vorgeschrieben bzw. bestimmte Reiseziele (z.B. Risikogebiet) verboten werden</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es muss nach Aufenthalt in einem Risikogebiet gefragt werden dürfen (Schutzpflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern)<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Achtung</u>: evtl. personenbezogene Daten, deshalb „Need-to-Know Prinzip“ (Art. 5 (1) lit. f DSGVO)</li></ul></li><li>• Risikogebiet liegt vor, wenn es bei Rückreise noch als Risikogebiet klassifiziert ist</li><li>• Rückkehr aus einem Risikogebiet in den Betrieb muss von einem negativen Test abhängig gemacht werden können</li></ul>

# IV. Urlaubsplanung und Urlaubsrückkehr (2/2)

## Bezahlte und unbezahlte Freistellung



Praxistipp: Arbeitnehmer evtl. unehrlich bzgl. des Urlaubsortes, wenn sie befürchten unbezahlt freigestellt zu werden

## V. Virtuelle Betriebsratsarbeit

### **Virtuelle Betriebsratsarbeit ist mit § 129 BetrVG n.F. bis Ende 2020 gestattet**

- Umfang:
  - Virtuelle Sitzungen des Betriebsrats/ Gesamt-/ Konzernbetriebsrats ect.
  - Virtuelle Beschlussfassung
  - Nicht umfasst: Wahlen innerhalb des Betriebsrats (§§ 26 ff. BetrVG)
  - Nicht umfasst: Abschluss einer Betriebsvereinbarungen als solche
- Mittel:
  - Video- und Telefonkonferenz (einschließlich online gestützte Anwendungen wie WebEx Meetings oder Skype)
  - Abstimmung per Handzeichen (Videokonferenz) oder beginnend mit dem Jüngsten (Telefonkonferenz; in Anlehnung an § 197 GVG)

## V. Virtuelle Betriebsratsarbeit (2/2)

# Überblick

- Voraussetzungen:
  - Sicherstellung, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können
  - z.B. Verschlüsselung der Verbindung, Schutz von Unterlagen durch Passwörter
  - Nutzung eines für andere nicht zugänglichen Raums
  - Keine Aufzeichnung der Sitzung
  - Teilnehmenden müssen ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen (E-Mail ausreichend)
- Längerfristige Verankerung in der Betriebsverfassung möglich, wenn es sich in der Praxis bewährt

# Kontakt

**Dr. Burkard Göpfert, LL.M.**

Fachanwalt für Arbeitsrecht/Rechtsanwalt

KLIEMT.Arbeitsrecht

Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ottostraße 17

80333 München

Tel.: +49 (0) 89 2123103-300

Fax: +49 (0) 89 2123103-333

E-Mail: [burkard.goepfert@kliemt.de](mailto:burkard.goepfert@kliemt.de)

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

