



# Arbeitsrecht und Arbeitsschutz: Corona-Update 2021

**Cornelia von Quistorp**  
12.05.2021

**Christoph Tillmanns**

## Referentin



Dipl.-Ing. Cornelia von Quistorp  
**Sicherheitsingenieurin**

- Studium der Sicherheitstechnik, BUGH Wuppertal  
Fachrichtung Brand- und Explosionsschutz
- Langjährige Tätigkeit als beratende Ingenieurin im überbetrieblichen Dienst  
in Betrieben aller Branchen mit Schwerpunkt  
Gesundheitsdienst, Bildungseinrichtungen, Verwaltung
- Berufliche Schwerpunkte:  
Arbeitsschutzorganisation, Schulung und Unterweisung, Ergonomie,  
Betriebliches Gesundheitsmanagement, Infektionsschutz

## Referent



### **Christoph Tillmanns**

**Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden  
Württemberg, Kammern Freiburg**

- Mitherausgeber des Kommentars Arnold/Tillmanns zum BUrlG
- Mitherausgeber des Kommentars Mutschler/Tillmanns zum MuSchG und BEEG
- Kommentierung des Befristungsrechts im HaKo ArbR
- Lehrbeauftragter der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

# Inhaltsverzeichnis

<b>Arbeitgeberpflichten und arbeitsrechtliche Konsequenzen</b>	<b>5</b>
Masken und Maskenverweigerer	9
Testen im Unternehmen	16
Impfung	22
Branchenstandards, Praxistipps	28
<b>Homeoffice – Angebotspflicht und Anspruch?</b>	<b>34</b>
Anspruch der Arbeitnehmer	42
Homeoffice muss geregelt werden!	44
<b>Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen zu Corona</b>	<b>56</b>
Anspruch der Arbeitnehmer bei Kinderbetreuung	65
Entschädigung nach § 56 IFSG	69
Kurzarbeit und Urlaub	73



# Arbeitgeberpflichten und arbeitsrechtliche Konsequenzen

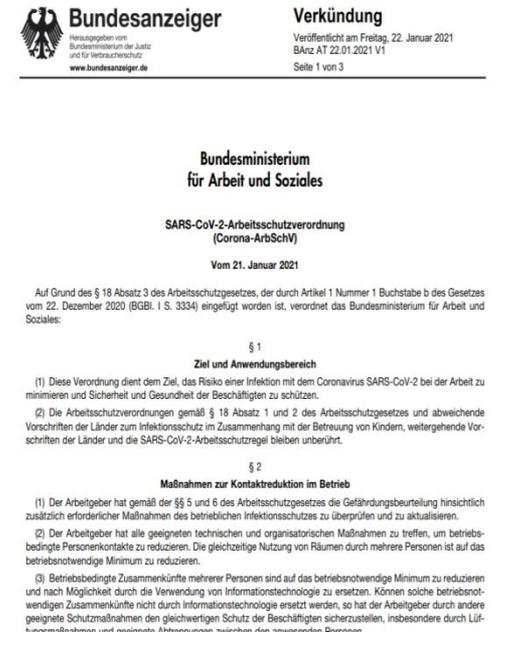
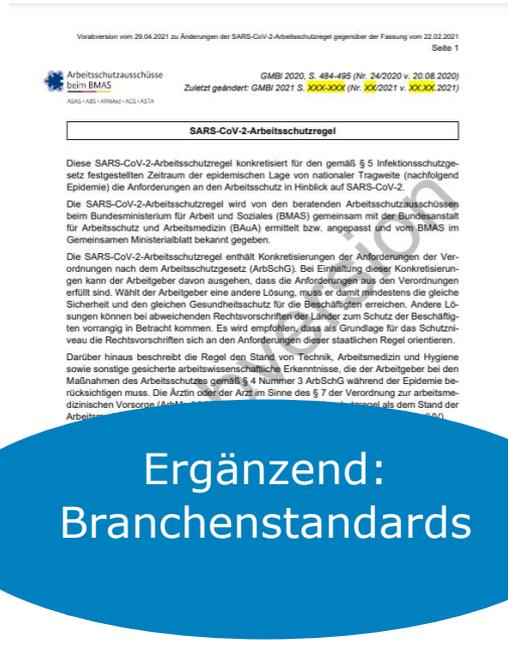
# Corona-Arbeitsschutzbestimmungen

## IfSG §28b (7) – „Homeoffice“

## SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom 16. April 2020

## SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 in der Fassung vom 29. April 2021

## SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 27. Januar 2021 in der Fassung vom 21. April 2021



# Infektionsschutzmaßnahmen nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel/-standard

- Abstandsgebot einhalten – **1,5 m!** Achtung Kontaktkriterien verschärft:  
Nahgespräch ohne Masken führt sofort zu Quarantäneregung  
Aufenthalt > 10 min bei hoher Aerosolbelastung ebenso – auch mit Masken
- Abtrennungen
- Mund-Nase-Schutz oder FFP2-Maske
- Nutzung von Räumen entzerren, mobiles Arbeiten von zuhause/Homeoffice
- Lüftung
- Fernhalten von Erkrankten, Zutrittskontrollen, Kontaktdatenerfassung
- Maßnahmen zur Kontaktflächenhygiene
- Gefährdungsbeurteilung (auch Einsatz von Atemschutzmasken)
- Beratung durch den Arbeitsschutzausschuss oder Krisenstab
- Unterweisung
- Arbeitsmedizinische Wunschvorsorge

# Ergänzende Maßnahmen nach Corona-ArbSchV

- § 2 Maßnahmen zur Kontaktreduktion
  - Möglichst keine gleichzeitige Nutzung von Räumen
  - wenn doch erforderlich: mindestens 10 m<sup>2</sup> pro Person
  - wenn 10m<sup>2</sup> nicht möglich: Lüftung, Abtrennung, Tragen von MNS/ Atemschutz, u.a.
- § 3 Betriebliches Hygienekonzept
- § 4 Mund-Nase-Schutz, Atemschutz (FFP2-Maske)
- § 5 Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2
  - Keine Testpflicht - **Angebotspflicht**
  - Nachweispflicht nur „über die **Beschaffung von Tests** nach Absatz 1 und Absatz 2 oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten“ (Aufbewahrungsfrist bis 30.06.2021)
  - für alle Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, **mindestens zweimal pro Kalenderwoche**

Achtung: ggf. ergänzende Bestimmungen aus Länderrecht!

# Masken und Maskenverweigerer



# Maskenpflicht

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung Corona-ArbschV:

MNS tragen,

- wenn die Raumbelagung (10 m<sup>2</sup> pro Person) nicht eingehalten werden kann,
- wenn der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann oder
- wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.

Atemschutz (FFP2-Masken) tragen

- wenn mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, oder
- wenn bei Kontakt zu anderen Personen (unter 1,5 m) eine anwesende Person einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen muss.

## Tragebegrenzung nach DGUV:

MNS: 2 -3 Stunden, 30 min Maskenpause  
(Homepage DGUV „Fakten zu Mund-Nase-Bedeckungen“)

FFP2 (ohne Ausatemventil): 75 min, 30 min Maskenpause  
(DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutz“)

# Maskenatteste und Maskenverweigerer

- Maskenverweigerer: Abmahnung, ggf. verhaltensbedingte Kündigung, bei Gefährdung anderer ggf. fristlose Kündigung
- Maskenattest
  - Anforderungen an Attest? Muss Einschränkung konkret erkennen lassen
  - Versetzung in Bereich ohne Notwendigkeit einer Maske
  - Anspruch auf Homeoffice wegen Maskenattest?
  - Bei fehlender Beschäftigungsmöglichkeit
    - unbezahlte Freistellung - § 297 BGB kein Annahmeverzug
    - personenbedingte Kündigung? Überbrückungsmaßnahmen für die Dauer von 2 Jahren möglich?

# Maskenatteste und Maskenverweigerer

## Der Fall: ArbG Siegburg, Urteil vom 16. Dezember 2020, 4 Ga 18/20

- Arbeitgeber (Gemeinde) ordnet für Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung an.
- Arbeitnehmer legt ärztliches Attest vor, das ihn ohne Angabe von näheren Gründen von der Maskenpflicht befreite.
- Arbeitgeber fordert Arbeitnehmer auf, in gemeinschaftlich genutzten Räumen und Fluren des Rathauses ein Gesichtsvisier zu tragen.
- Neues Attest: *... Ist heute von mir untersucht worden. Aufgrund einer Erkrankung ist er vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder alternativen Gesichtsvisieren jeglicher Art befreit.*"
- Arbeitgeber lehnt Beschäftigung ohne Mund-Nasen-Schutz oder Gesichtsvisier ab.
- Arbeitnehmer macht Beschäftigungsanspruch hilfsweise Beschäftigung im Homeoffice geltend.

# Maskenpflicht am Arbeitsplatz?

## Die Entscheidung:

**ArbG Siegburg, Urteil vom 16. Dezember 2020, 4 Ga 18/20**

- Arbeitgeber darf aus Gründen des Gesundheits- und Infektionsschutzes das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung anordnen.
- Einem ärztlichen Attest kommt ein geringer Beweiswert zu, wenn es ohne jede weitere Ausführung die Befreiung von der Pflicht jedweder Gesichtsbedeckung bescheinigt.
- Verweigert ein Arbeitnehmer das Tragen, muss er nicht beschäftigt werden.
- Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes besteht nicht.

## Maskenpflicht am Arbeitsplatz?

- Ein Arbeitgeber darf Beschäftigung seines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern, wenn der- belegt durch ärztliches Attest – nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig.
- Gem. § 3 Abs. 1 d) der seit dem 07.04.2021 geltenden CoronaschutzVO NRW bestehe im Rathaus Maskenpflicht. Auch aus § 2 Abs. 5 Nr. 3 der SARS-CoV-2-ArbSchV i.d.F. vom 11.3.2021 ergebe sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, zum größtmöglichen Schutz der Beschäftigten die Maskenpflicht anzuordnen. **Zusätzlich sei diese Anordnung vom Direktionsrecht gedeckt.** Denn das Tragen einer FFP-2-Maske diene dem Infektionsschutz sowohl der Mitarbeiter und Besucher des Rathauses als auch des Klägers selbst. Sei der Kläger ärztlich attestiert nicht zum Tragen der Maske in der Lage, sei er arbeitsunfähig und deshalb nicht zu beschäftigen.
- Home Office? Zumindest Teile seiner Aufgaben müssten im Rathaus erledigt werden, partielle Tätigkeit zu Hause würde die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so dass ein Home Office-Arbeitsplatz derzeit nicht eingerichtet werden müsse.
- *Quelle: Pressemitteilung des LArbG Köln Nr. 3/2021 v. 03.05.2021*

# Beweiswert eines „Maskenattestes“

## BAG, Urteil vom 7. November 2007, 5 AZR 883/06

1. Der Beweiswert eines zunächst nicht näher begründeten ärztlichen Beschäftigungsverbots ist erschüttert, wenn die Arbeitnehmerin trotz Aufforderung des Arbeitgebers keine ärztliche Bescheinigung vorlegt, aus der hervorgeht, von welchen konkreten Arbeitsbedingungen der Arzt beim Ausspruch des Beschäftigungsverbots ausgegangen ist und welche Arbeitseinschränkungen für die Arbeitnehmerin bestehen. Nur wenn der Arbeitgeber diese Umstände kennt, kann er prüfen, ob er der Arbeitnehmerin andere zumutbare Arbeitsbedingungen zuweist, die dem Beschäftigungsverbot nicht entgegenstehen.
2. Ist der Beweiswert eines ärztlichen Zeugnisses erschüttert, muss die Arbeitnehmerin die Tatsachen darlegen und ggf. beweisen, die das Beschäftigungsverbot rechtfertigen.

# Testen im Unternehmen



## Testung – Praktische Durchführung

**Schnelltests:** -> möglich, aber intern wenig praktikabel (außer im Gesundheitswesen)

- tiefer Rachenabstrich oder Nasenabstrich,
- nur durch fachkundiges oder geschultes Personal,
- sofortige Selbstisolation und **Meldung positiver Befunde an das Gesundheitsamt erforderlich**, PCR-Test erforderlich
- Bescheinigung negativer Ergebnisse zum Nachweis außerhalb des Betriebes möglich

**Selbsttest:** -> empfehlenswert

- i.d.R. Abstrich im vorderen Nasenraum
- zur **Selbstanwendung durch Laien**,
- sofortige Selbstisolation bei positivem Befund erforderlich, **Meldung an das Gesundheitsamt i.d.R. nicht vorgesehen**, PCR-Test erforderlich
- Bescheinigung negativer Ergebnisse zum Nachweis außerhalb des Betriebes eingeschränkt möglich (Durchführung unter Aufsicht)

Physisch sind es alles Antigenschnelltests, PoC-Tests.

# Testung im Betrieb – gar nicht so einfach...

## Bescheinigung ja oder nein?

- Aus Arbeitsschutz- und betrieblichen Gründen nicht erforderlich
- In einigen Bundesländern aus politischen Gründen erwünscht (Öffnungsstrategien!):  
*Sachsen, Berlin, Hamburg, Meck.-Vorpommern, NRW*
- Erhöht die Akzeptanz – und den Aufwand -> beaufsichtigte Selbsttests
  - > länderspezifische Vorgaben zu Bedingungen und Art der Bescheinigung
  - > in Bundesländern ohne Vorgaben ist es fraglich, ob Bescheinigungen ausgestellt werden dürfen/ sollten

## Testpflicht

- In einigen Bundesländern für Beschäftigte mit Kundenkontakt:  
*Sachsen, Berlin, Hamburg*

## Weitere Fragen:

- Zugriff auf Bürgertestung:  
Bei Angebots- oder Testpflicht nicht (teilweise Ausnahme, z.B. für Selbstständige)!
- Beschaffungsvorbehalt - in einigen Bundesländern (bei Testpflicht)

# Testung im Betrieb – gar nicht so einfach...

## Umgang mit positiven Ergebnissen:

- Meldung an Gesundheitsamt:
  - Selbsttest: nein
  - beaufsichtigter Selbsttest: nein, aber lokale Sonderregelungen
  - Interne Schnelltests: ?
  - Externe Schnelltests: ja!
  
- Kenntnisnahme im Betrieb: am besten nur eine Stelle! (Datenschutz)

Achtung: Infektionsrisiko!  
Achtung: Datenschutzrisiko!

## Testung im Betrieb – gar nicht so einfach...

- Kann Arbeitgeber über die Corona-ArbSchV hinaus Tests **anordnen**?
  - schließt die Corona-ArbSchV nicht aus...
  - Abwägung zwischen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und betrieblichem Gesundheitsschutz
    - Art des Tests...
    - Art des Betriebs, Erforderlichkeit für den betrieblichen Gesundheitsschutz
  - Umgang mit dem Ergebnis?
    - Datenschutz, Gesundheitsdaten...
    - Erhebung i.O.; Speicherung nicht nötig
  - Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
  - Fragerecht nach privaten Testergebnissen? Insbesondere bei Honorarkräften etc.

## Testung im Betrieb – gar nicht so einfach...

- Testpflicht durch Anforderung des Kunden?
  - keine Testpflicht des Arbeitnehmers, aber ggf. keine Einsatzmöglichkeit
    - Kunde hat Hausrecht
  - Annahmeverzug fraglich, wenn keine andere Beschäftigung möglich § 297 BGB

# Impfung



# Impfung aus Sicht des betrieblichen Arbeitsschutzes

Weil keine Impfpflicht vorgesehen ist, ist die Frage der Impfung rein individual-medizinisch zu entscheiden.

- Wenn eine Person das Risiko einer Erkrankung höher einschätzt als das der Impfung, wird sie sich impfen lassen – wenn nicht, dann nicht!
- Kriterien des Bevölkerungsschutzes sind gegeben („Herdenimmunität“), müssen aber nicht in die individuelle Entscheidung eingehen.

Betriebliche Infektionsschutzmaßnahmen bleiben solange in Kraft, wie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gilt

- Solange, wie der Bundestag an der Feststellung der „epidemischen Lage nationaler Tragweite“ (§5 IfSG) festhält.

Der Arbeitgeber hat keinen Grund/ keine Möglichkeit, unter Arbeitsschutzgesichtspunkten zwischen geimpften und nicht geimpften Beschäftigten zu unterscheiden!

- Ausnahme: Verhütung nosokomialer Infektionen im Gesundheitswesen (§23a IfSG)

<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/aufsatz-geimpft-wie-ein-datum-ueber-unsere-freiheit-entscheiden-koennte/>

# Impfpriorisierung auf Bundesebene

## ÜBERSICHT DER ANSPRUCHSGRUPPEN DER CORONA-SCHUTZIMPfung IN DEUTSCHLAND

### 1. Höchste Priorität

- Über 80-Jährige
- Personen, die in stationären Einrichtungen für ältere oder pflegebedürftige Menschen behandelt, betreut oder gepflegt werden oder tätig sind
- Pflegekräfte in ambulanten Pflegediensten
- Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen mit hohem Expositionsrisiko wie Intensivstationen, Notaufnahmen, Rettungsdienste, als Leistungserbringer der spezialisierten ambulanten Palliativversorgung, SARS-CoV-2-Impfzentren und in Bereichen mit infektionsrelevanten Tätigkeiten
- Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen, die Menschen mit einem hohen Risiko behandeln, betreuen oder pflegen (v.a. Onkologie und Transplantationsmedizin)

### 2. Hohe Priorität

- Über 70-Jährige
- Personen mit Trisomie 21, mit Demenz oder geistiger Behinderung, nach einer Organtransplantation
- Eine enge Kontaktperson von pflegebedürftigen über 70-Jährigen und von Personen mit Trisomie 21, von Personen mit einer Demenz oder mit einer geistigen Behinderung und von Personen nach einer Organtransplantation
- Eine enge Kontaktperson von Schwangeren
- Personen, die in stationären Einrichtungen für geistig behinderte Menschen tätig sind oder im Rahmen ambulanter Pflegedienste regelmäßig geistig behinderte Menschen behandeln, betreuen oder pflegen
- Personen, die in Bereichen medizinischer Einrichtungen mit einem hohen oder erhöhten Expositionsrisiko in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 tätig sind, insbesondere Ärzt:innen und sonstiges Personal mit regelmäßigen Patient:innen, Personal der Blut- und Plasmaspendendienste und in SARS-CoV-2-Testzentren
- Polizei- und Ordnungskräfte, die im Dienst, etwa bei Demonstrationen, einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind
- Personen im öffentlichen Gesundheitsdienst und in relevanten Positionen der Krankenhausinfrastruktur
- Personen, die in Flüchtlings- und Obdachloseneinrichtungen leben oder tätig sind

### 3. Erhöhte Priorität

- Über 60-Jährige
- Personen mit folgenden Krankheiten: Adipositas, chron. Nierenerkrankung, chron. Lebererkrankung, Immundefizienz oder HIV-Infektion, Diabetes mellitus, div. Herzkrankungen, Schlaganfall, Krebs, COPD oder Asthma, Autoimmunerkrankungen und Rheuma
- Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen mit niedrigem Expositionsrisiko (Labore) und ohne Betreuung von Patient:innen mit Verdacht auf Infektionskrankheiten
- Personen in relevanter Position in Regierungen, Verwaltungen und den Verfassungsorganen, in der Bundeswehr, bei der Polizei, Feuerwehr, Katastrophenschutz und THW, Justiz
- Personen in relevanter Position in Unternehmen der kritischen Infrastruktur, Personen, die im Lebensmitteleinzelhandel, in Apotheken und Pharmawirtschaft, öffentliche Versorgung und Entsorgung, Ernährungswirtschaft, Transportwesen, Informationstechnik und Telekommunikation tätig sind
- Erzieher:innen und Lehrer:innen
- Personen mit prekären Arbeits- oder Lebensbedingungen

Jetzt informieren!  
Tel. 116 117

### 4. Alle Personen, die nicht der Gruppe 1 bis 3 angehören

Priorisierungen innerhalb der Gruppen sind je nach Bundesland möglich

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

# Impfpflicht?

Kann Arbeitgeber **Impfpflicht** anordnen?

- (wäre mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7)
- Nein – Grundrecht körperlich Unversehrtheit, auch nicht durch BV
- Fragerecht nach Impfung? nur § 23a IFSG...
- Privilegien nur für Geimpfte/Getestete (Zugang Kantine...) – nur dann, wenn andere Schutzmaßnahmen unzureichend

**Rechtliche Risiken** Impfangenbot:

- Aufklärung muss erfolgen und dokumentiert werden
- Arbeitgeber darf keine Anhaltspunkte dafür haben, dass Arzt ärztliche Sorgfaltspflichten und Aufklärungspflicht nicht einhält

# Testung im Betrieb – gar nicht so einfach...

## Haftungsrisiko für den Arbeitgeber

- Schafft der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis eine Gefahrenlage - gleich welcher Art -, muss er nach § 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen treffen, um eine Schädigung der Beschäftigten so weit wie möglich zu verhindern.
  - Schnelltests: geschultes Personal, Beachtung der Herstelleranweisungen!!
- Ruft ein Betriebsarzt **im eigenen Namen** zur Gripeschutzimpfung auf, deren Kosten der Arbeitgeber trägt, kommt kein Behandlungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zustande, aus welchem dann für den Arbeitgeber die Pflicht zur Aufklärung über Impfgefahren resultieren würde
- BAG, Urteil vom 21. Dezember 2017, 8 AZR 853/16

# Weitere arbeitsrechtliche Fragen zum Arbeitsschutz

- Fragerecht des Arbeitgebers nach infektionsrelevanten Kontakten/Warnhinweis App?
- **Beispiel:** Infektionsfall im Betrieb; Arbeitnehmer ist vermutlich Kontaktperson I, bestreitet das aber. Verhalten des Arbeitgebers? Heimschicken? Kein Vergütung zahlen, ggf. Entschädigung, Aufforderung, unverzüglich PCR Test zu machen
- Fragerecht/Offenbarungspflicht nach Anzeichen für Atemwegsinfektion
- Bekanntgabe von Infizierten im Betrieb? Macht das Gesundheitsamt...
- Fragerecht nach Gründen für Quarantäne?
- ja – Abklärung, ob Entschädigungsanspruch besteht § 56 Abs. 1 IFSG
- Arbeitnehmer kommt trotz Quarantänepflicht in den Betrieb...

# Branchenstandards, Praxistipps



# Information und Handlungshilfen

- **Robert-Koch-Institut RKI** [www.rki.de](http://www.rki.de)  
Infektionsschutzinformationen: detailliert und spezifisch, für bestimmte Zielgruppen
- **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** [www.bzga.de](http://www.bzga.de)  
Infektionsschutzinformationen: eher allgemein, für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen aufbereitet, Aushänge, Filme, Bilder – auch Testung und Impfung
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS** [www.bmas.de](http://www.bmas.de)  
Arbeitsschutzverordnung, -regel, -standard  
Arbeits- und Sozialrechtliches
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin baua** [www.baua.de](http://www.baua.de)  
Zulassungsrechtliche Fragen (Masken u.a. PSA, Desinfektionsmittel)
- **Länderbehörden (Arbeit/Soziales/Gesundheit)**  
Verfügungen, Erlasse und weiter rechtliche Regelungen  
Sozialrechtliches  
Arbeits- und Mutterschutz!
- **Deutsche gesetzliche Unfallversicherung DGUV** [www.dguv.de](http://www.dguv.de)  
praktische Arbeitsschutzinfos allgemein und branchenbezogen  
Lüftung, Maskentragen, Erste Hilfe, Versicherungsrechtliches  
Überblick über die **Sonderseiten aller UVT**  
[www.dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-beschaefigte/index.jsp](http://www.dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-beschaefigte/index.jsp)
- **Örtliches Gesundheitsamt/Landkreis/kreisfreie Stadt**
- ...

Die Kunst ist nicht, gute Informationen zu finden,  
sondern nicht zu viele und die falschen Informationen aufzunehmen!

# Spezifische Informationen der UVT



**DGUV**  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
Spitzenverband

Gebärdensprache | Leichte Sprache | Corona | Karriere | Kontakt

Suchbegriff/Webcode

Prävention ▾ | **Versicherung ▾** | Rehabilitation / Leistungen ▾ | Forschung ▾ | Internationales ▾ | Qualifizierung ▾ | Zahlen und Fakten ▾ | Presse / Mediacenter ▾

Start > Prävention > SARS-CoV-2 > Corona-Sonderseiten der BGen, Unfallkassen und der SVLFG

## Corona: Sonderseiten der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der SVLFG

### Berufsgenossenschaften

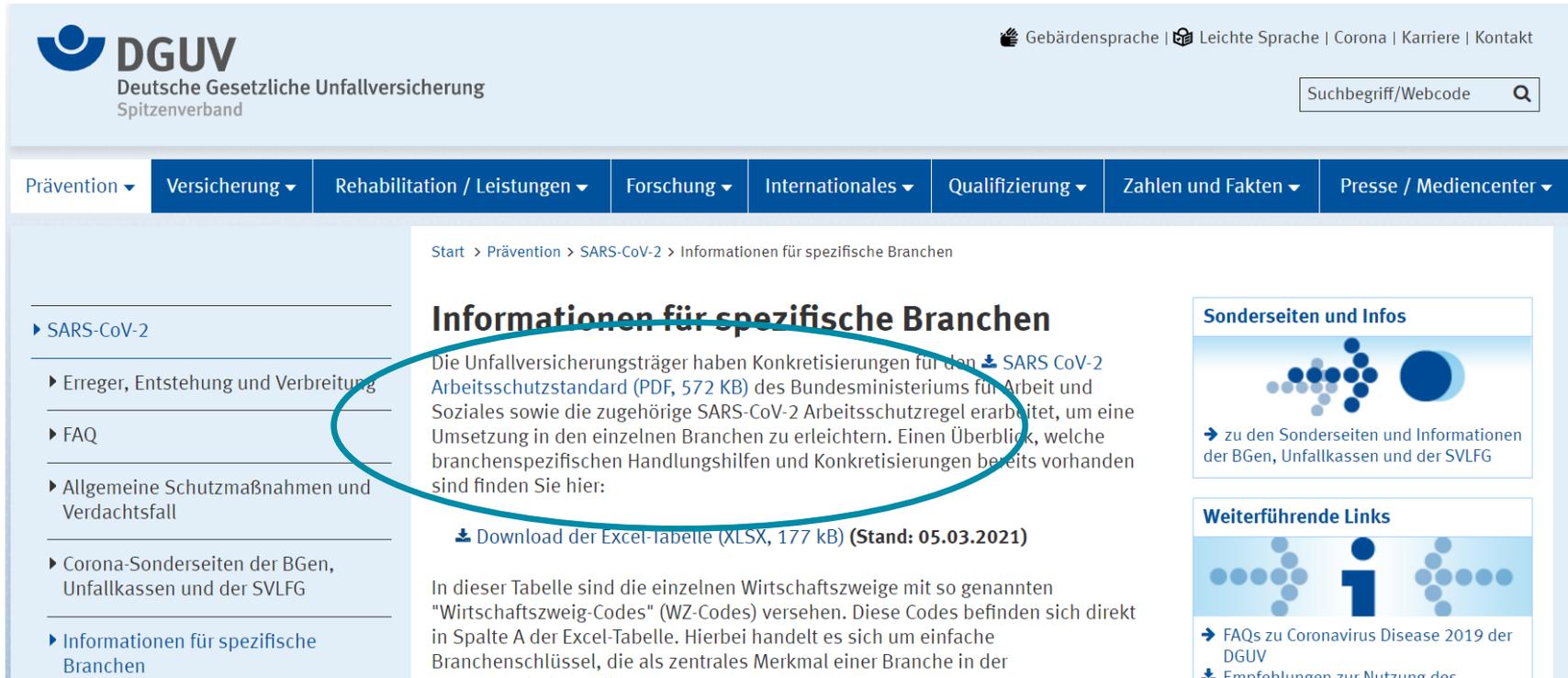
- [Verwaltungs-Berufsgenossenschaft \(VBG\)](#)
- [Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft \(BG BAU\)](#)
- [Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse \(BG ETEM\)](#)
- [Berufsgenossenschaft Holz und Metall \(BGHM\)](#)
- [Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik \(BGHW\)](#)
- [Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe \(BGN\)](#)
- [Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie \(BG RCI\)](#)
- [Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation \(BG Verkehr\)](#)
- [Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege \(BGW\)](#)

### Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand

- [Unfallkasse Baden-Württemberg](#)
- [Bayerische Landesunfallkasse / Kommunale Unfallversicherung Bayern](#)
- [Unfallkasse Berlin](#)

[SARS-CoV-2](#)  
[Erreger, Entstehung und Verbreitung](#)  
[FAQ](#)  
[Allgemeine Schutzmaßnahmen und Verdachtsfall](#)  
[Corona-Sonderseiten der BGen, Unfallkassen und der SVLFG](#)  
[Informationen für spezifische Branchen](#)  
[Prävention lohnt sich](#)  
[Vision Zero](#)  
[DGUV Vorschriften- und Regelwerk](#)  
[Fachbereiche der DGUV](#)  
[Besondere Präventionsgremien](#)

# Spezifische Informationen der UV-Träger



**DGUV**  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
Spitzenverband

Gebärdensprache | Leichte Sprache | Corona | Karriere | Kontakt

Suchbegriff/Webcode

Prävention ▾ **Versicherung ▾** Rehabilitation / Leistungen ▾ Forschung ▾ Internationales ▾ Qualifizierung ▾ Zahlen und Fakten ▾ Presse / Mediacenter ▾

Start > Prävention > SARS-CoV-2 > Informationen für spezifische Branchen

**Informationen für spezifische Branchen**

Die Unfallversicherungsträger haben Konkretisierungen für den [SARS CoV-2 Arbeitsschutzstandard \(PDF, 572 KB\)](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie die zugehörige SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel erarbeitet, um eine Umsetzung in den einzelnen Branchen zu erleichtern. Einen Überblick, welche branchenspezifischen Handlungshilfen und Konkretisierungen bereits vorhanden sind finden Sie hier:

[Download der Excel-Tabelle \(XLSX, 177 kB\) \(Stand: 05.03.2021\)](#)

In dieser Tabelle sind die einzelnen Wirtschaftszweige mit so genannten "Wirtschaftszweig-Codes" (WZ-Codes) versehen. Diese Codes befinden sich direkt in Spalte A der Excel-Tabelle. Hierbei handelt es sich um einfache Branchenschlüssel, die als zentrales Merkmal einer Branche in der

**Sonderseiten und Infos**

→ zu den Sonderseiten und Informationen der BGen, Unfallkassen und der SVLFG

**Weiterführende Links**

→ FAQs zu Coronavirus Disease 2019 der DGUV  
[Download der Empfehlungen zur Nutzung des](#)

- ▶ SARS-CoV-2
- ▶ Erreger, Entstehung und Verbreitung
- ▶ FAQ
- ▶ Allgemeine Schutzmaßnahmen und Verdachtsfall
- ▶ Corona-Sonderseiten der BGen, Unfallkassen und der SVLFG
- ▶ Informationen für spezifische Branchen

# Spezifische Informationen der UV-Träger

WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Unfallversicherungsträger	Verknüpfung zu speziellen branchenbezogenen Handlungshilfen des Unfallversicherungsträgers - hier: Konkretisierungen des SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards	Anmerkungen (z. B. zu in Planung befindlichen Handlungshilfen, Bearbeitung voraussichtliche Veröffentlichung, Verweis auf tätigkeitsbezog branchenübergreifende Handlungshilfen)
10.8	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln			
10.81	Herstellung von Zucker	BG RCI	<a href="#">kurz &amp; bündig - KB 031 - Corona Pandemie</a> <a href="#">Merkblatt A 038 - Wegweiser Corona-Pandemie</a> <a href="#">Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung des SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandards</a> <a href="#">Medienpaket MPK 008 - Pandemie</a>	BG RCI Corona: Allg. Betriebsanweisung + Muster- Gefährdungsbeurteilung + Checkliste Infektionsschutz (diese l weitere in übergr. Konkr.) Merkblatt A 038: Wegweiser Corona-Pandemie Best-Practice-Beispiele Sammlung zentraler Informationen im Rahmen der Corona-Pa Prävention
10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	BGN	<a href="#">BGN-Handlungshilfen für Betriebe</a>	1. Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des SAR Arbeitsschutzstandards <b>Branche: Backgewerbe</b> 2. Pandemieplan (beschreibbar) 3. BGN-Handlungshilfen für Betriebe (Info-Blätter) a. Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden: Innerbetriebliche Maßnahmen b. Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden: Maßnahmen bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt c. Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden: Kundeninformati (Bedientheken) 4. Verringerung des Infektionsrisikos in Sammelunterkünften 5. Stilllegung der Trinkwasser-Installationen 6. Betriebliche Maßnahmen 7. Maßnahmen bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt 8. Lüftungstechnische Maßnahmen in der Lebensmittelindustrie 1. Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des SAR Arbeitsschutzstandards (+englisch) Branchen-Maßnahmen und Gefährdungsbeurteilung

# Unfallversicherungsschutz bei SARS-CoV-2-Infektionen im betrieblichen Umfeld

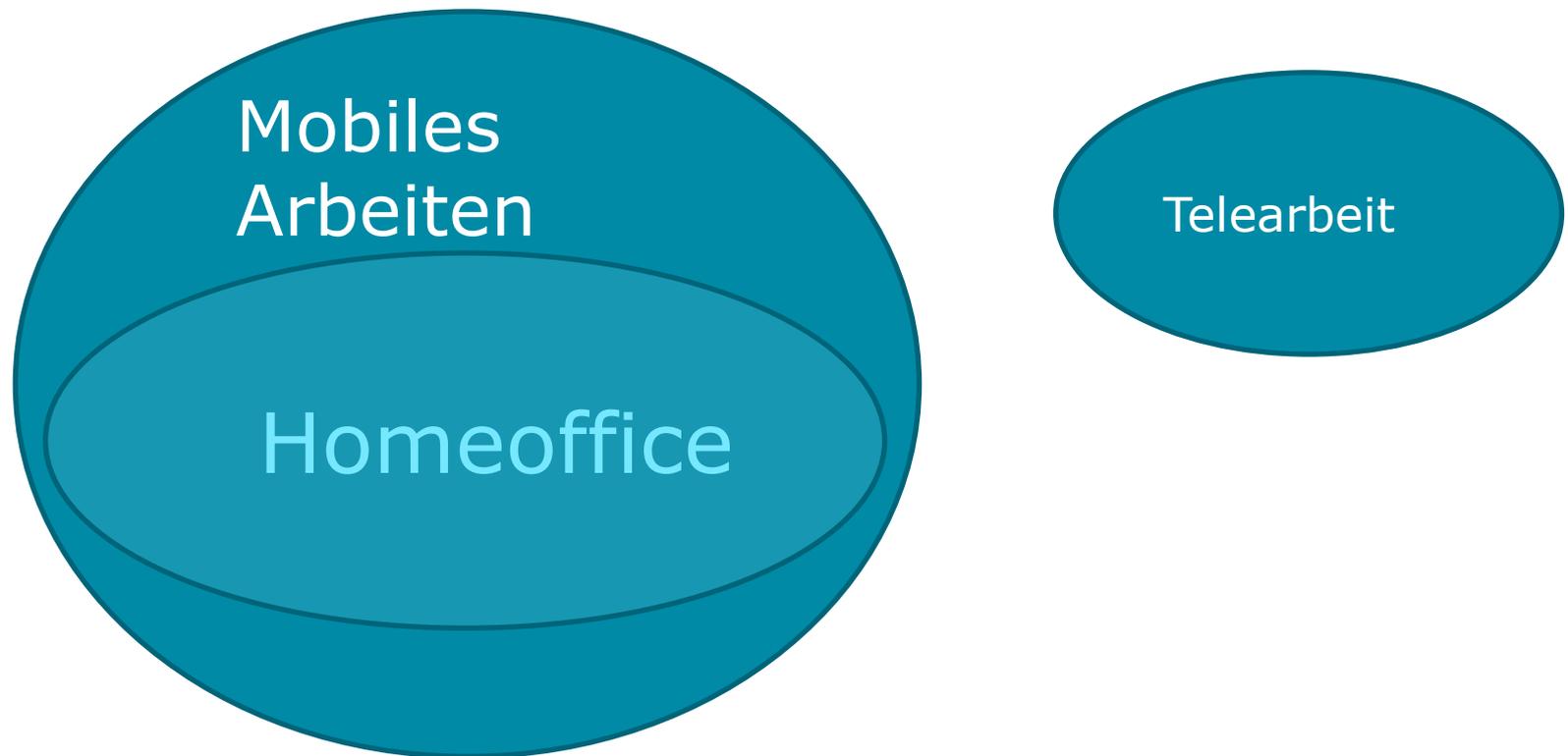


- Meldung als Berufskrankheit
  - Nur für Beschäftigte, die "im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt" waren: nach BK-Nr. 3101 der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) "Infektionskrankheiten"  
doppelte Meldung erforderlich:
    - über den diagnostizierenden Arzt
    - durch den Betrieb
- für alle anderen: ggf. **Unfallmeldung** „normales“ Formular U10
- In beiden Fällen: Einzelfallprüfung durch die Berufsgenossenschaften, Anerkennung nur zu erwarten, wenn Infektion bei einer versicherten Tätigkeit unzweifelhaft ist.  
Nur relevant, wenn es zu einem erschwerten Verlauf kommt: selten, aber nicht ausgeschlossen.
- Wenn Arbeitsunfall, Haftungsausschluss für den Arbeitgeber nach § 104 SGB VII



## **Homeoffice – Angebotspflicht und Anspruch?**

# Betriebsstättenfernes Arbeiten – Begriffsklärungen nach Arbeitsstättenrecht



# Betriebsstättenfernes Arbeiten – Begriffsklärungen nach Arbeitsstättenrecht

## Telearbeit nach ArbStättV §2 (7)

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich** der Beschäftigten ...

- **arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt ...**
- **benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes** mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen **durch den Arbeitgeber bereitgestellt und installiert**“.

## Mobiles Arbeiten nach SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel 2.2 (1)

„Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten **an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung)** tätig werden“.

## Corona-ArbSchV: „Pflicht zum Homeoffice“

§ 28b IfSG (Fassung vom 22.4.2021): Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1. Fragen...

- Was ist Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeit?
  - Muss nicht IT gestützt sein...
  - Maßgeblich ist, dass Tätigkeit von zu Hause ausgeübt werden kann
  - kann auch bei Produktionsbezug der Fall sein, wenn keine Anwesenheit im Betrieb erforderlich
- Einseitige Verpflichtung, ein Angebot zu unterbreiten – Inhalt des Angebotes?
  - Regelung zu Datenschutz, Schutz von GeschGeh, Arbeitszeiterfassung und Arbeitsschutz erforderlich, Anforderungen an den Wohnraum, Kostenregelung
  - „Sie können jetzt zu Hause arbeiten“ genügt nicht!
- Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Unterbreitung eines Angebotes (ggf. Einschaltung Gewerbeaufsichtsbehörden, auch durch Betriebsrat; Anordnung, dann ggf. Bußgeld)

## Corona-ArbSchV: „Pflicht zum Homeoffice“

§ 28b Abs. 7 S. 1 IFSG: ..., wenn keine **zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen?**

- Messlatte „dringend“ = unabweisbar, nicht nur zweckmäßig
  - Anwesenheit im Betrieb ist unverzichtbar
  - Fehlende IT – Ausstattung
  - kein ausreichender Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder unzureichende Gewährleistung Datenschutz
  - kein angemessener heimischer Arbeitsplatz vorhanden (Kellerraum...)
- Grundsätzliche **Pflicht zu Annahme**, Arbeitnehmer kann begründet ablehnen
- **Keine arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage**
- Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7, da unbestimmte Rechtsbegriffe – Maßnahme des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 1 ArbSchG
- Initiativrecht des Betriebsrats, ggf. Einigungsstelle

# Einführung oder Anordnung von mobilem Arbeiten durch den Arbeitgeber?

- Beschäftigung in Telearbeit/mobilem Arbeiten wird nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgeber erfasst – ausdrückliche Vereinbarung erforderlich
  - LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. November 2018, 17 Sa 562/18
  - Vereinbarung unterliegt AGB – Kontrolle!
- Grundsätzlich Sache des AG, Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen
- allgemeine Versetzungsklausel nicht ausreichend
  - Schutz der Wohnung durch Art. 13 GG
  - durch Änderungskündigung? nein, Art. 13 GG
  - Ausnahme in Krisen- oder Notsituationen?

# Einführung oder Anordnung von mobilem Arbeiten durch den Arbeitgeber?

- Anordnung mobiles Arbeiten - Ausnahme in Krisenzeiten – Pandemie Covid 19?
- Arbeitgeber greift mit Anordnung Homeoffice-Tätigkeit in Art 13 GG ein - alleine wirtschaftliche Vorteile reichen dazu nicht aus
- Arbeitsschutz: §§ 3, 4 ArbSchG, § 618 I BGB, § 241 II BGB - Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Arbeitgeber muss alle ihm möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergreifen,
- Wertung des § 28 b Abs. 7 IFSG > idR auch für die Dauer der Pandemie anzuweisen
- Arbeitnehmern selbst haben nach § 15 I 1, 2 ArbSchG Pflicht, für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die anderer Arbeitnehmer Sorge zu tragen
- anerkannt ist, dass Arbeitnehmer in Gefahrensituationen u.U. geringerwertige, indes zumutbare Tätigkeiten verrichten müssen, um die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers zu schützen.
- Krieger/Rudnik/Povedano Peramato: Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, 473; Temming in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office )

# Einführung oder Anordnung mobilem Arbeiten durch den Arbeitgeber?

- Aber: Billiges Ermessen muss auch in Krisenzeiten gewahrt werden:
  - Häusliche Verhältnisse müssen (mobile) Telearbeit ermöglichen
  - Übernahme mindestens der Zusatzkosten durch den Arbeitgeber
  - Im Zweifel zulässig, wenn Arbeitnehmer bisher mobiles Arbeiten praktiziert hat.

**Arbeitsrecht gilt auch in pandemischen Zeiten!**

# Anspruch der Arbeitnehmer



# Anspruch des Arbeitnehmers auf mobiles Arbeiten

- Grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmer oder des Arbeitgeber ohne besondere Grundlage – anders in der Pandemie?
- § 28 b IFSG ist keine zivilrechtliche Anspruchsgrundlage, sondern nur
- § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX;
  - zu schwerbehinderten Arbeitnehmern LAG Niedersachsen, Urteil vom 6. Dezember 2010, 12 Sa 860/10,
- Neuausübung des Weisungsrechtes nach § 241 Abs. 2 BGB?
  - Zugehörigkeit zu Risikogruppe
  - Kinderbetreuungs–Notstand; Quarantäne
  - Fehlende Einhaltung des Arbeitsschutzstandards im Betrieb
  - allgemeine Gefahr der Ansteckung

## Homeoffice muss geregelt werden!



# Arbeitszeit

- ArbZG gilt uneingeschränkt, insbesondere § 16 Abs. 2 ArbZG
  - gilt auch bei Vertrauensarbeitszeit!
  - Informationsrecht des Betriebsrat über Arbeitszeit nach § 80 Abs. 2 BetrVG
- Vereinbarung oder Weisungsrecht des Arbeitgeber nach § 106 GewO zur Lage der Arbeitszeit
- Weisung des Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung zulässig
  - ggf. MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG

**Homeoffice ist kein rechtsfreier Raum**

## Kosten für den „ Homeoffice Arbeitsplatz“

- Arbeiten am Küchentisch mit Firmen – Laptop...
- „sowieso – Kosten“: Internetverbindung, Strom, Toilettenspülung, Nutzung von Küche und Küchentisch...
- Vereinbarung über Kostenpauschale, wenn „Homeoffice“ auf Wunsch des Arbeitgeber erfolgt
- Ohne Vereinbarung? Kosten? § 670 BGB – Aufwendungen überwiegend im Interesse des Arbeitgeber
  - Rechtsprechung siehe nächste Folie
- Vereinbarung zulässig, dass Arbeitgeber keine / nur zusätzlich entstehende Kosten trägt? AGB – Kontrolle § 307 Abs. 2 BGB

## Kosten für den „ Homeoffice Arbeitsplatz“

§ 670 BGB ist für Aufwendungsersatzansprüche im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis entsprechend anzuwenden.

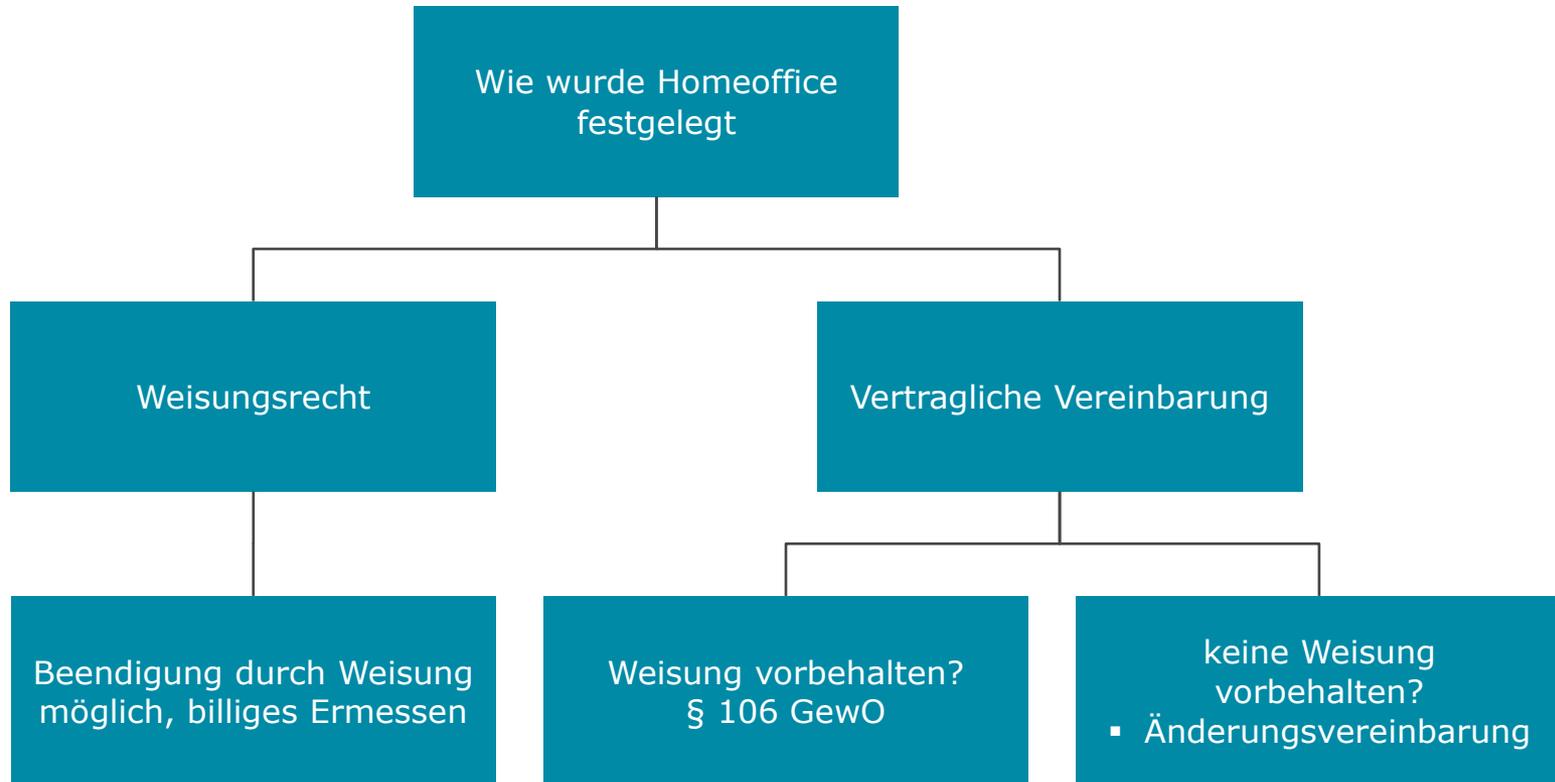
Aufwendungen sind freiwillige Vermögensopfer für die Interessen eines anderen. Dies setzt nicht voraus, dass sich das Vermögen des Beauftragten rechnerisch mindert.

In der **Nutzung von privaten Räumlichkeiten allein** zur Erfüllung der Arbeitspflicht liegt ein **Vermögensopfer** im Interesse des Arbeitgebers.

hier häusliches Arbeitszimmer eines Außendienst-Arbeitnehmer ohne Arbeitsstätte im Betrieb

(BAG, Urteil vom 14. Oktober 2003, 9 AZR 657/02, juris)

# Beendigung des Homeoffice durch Weisung?



# Mitbestimmungsrechte Betriebsrat

- Homeoffice - Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer des Betriebs  
§ 5 Abs. 1 BetrVG

Beteiligung Betriebsrat:

- § 90 Abs. 1 Änderung der Arbeitsabläufe
- § 99, § 95 Abs. 3 Versetzung (in örtlicher Hinsicht)
  - nicht bei nur gelegentlicher Tätigkeit zu Hause
- Betriebsänderung § 111 S. 3 Nr. 4 grundlegend neue Arbeitsmethode
- ggf. auch § 87 Abs. 1
- Nr. 1 – Pflicht zur Arbeitszeiterfassung
- Nr. 6 – Überwachung durch Rechner
- Nr. 7 - Gesundheitsschutz

# Mitbestimmungsrechte Betriebsrat

Einführung Home Office **wegen Corona** mitbestimmungspflichtig?

- Es handelt sich um sog. **Ordnungsverhalten** im Betrieb und um Regelung des **Gesundheitsschutzes**.
- **mitbestimmungspflichtig:** § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG
  - Arbeitgeber darf Maßnahmen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen oder anordnen
  - Betriebsrat hat bei Gefährdungsbeurteilung und abgeleiteten Maßnahmen mitzubestimmen
  - Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung von Schutzmaßnahmen – Erzwingbarkeit von Homeoffice?
- Notwendigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder zumindest einer formlosen Zustimmung des Betriebsrats (sog. Regelungsabrede)

# Beendigung der Telearbeit – Beteiligung des Betriebsrats – auch für „Homeoffice“

1. Bei einem beabsichtigten Widerruf der alternierenden Telearbeit handelt es sich um eine Versetzung i.S.d. §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG, denn die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung ist auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit, so dass sich bei der Beendigung der Telearbeit das Bild der Tätigkeit grundsätzlich ändert. (Rn.35)
2. Mit der Verlagerung des Arbeitsplatzes vom Homeoffice zurück in den Betrieb ändern sich der individuelle Arbeitsort des Arbeitnehmers und - selbst bei unveränderten Arbeitsaufgaben - in erheblicher Weise auch die Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

(Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 14. August 2020, 9 TaBV 11/20, juris; BAG Az. 1 ABR 34/20)

# Datenschutz-Themen

- Regelungen zu einer strikten Zugangskontrolle, mindestens abschließbare Schränke, besser abschließbares Arbeitszimmer (einschließlich Sicherung sonstiger Zugänge, zB Fenster), zudem muss die gesamte Wohnung gegen unbefugten Zutritt gesichert sein,
- sichere Aufbewahrung von Datenträgern und deren Verschlüsselung sowie ggf. Vernichtung und Protokollierung der Vernichtung,
- Einrichtung von VPN-Tunneln und sonstigen Verschlüsselungssystemen einschließlich Passwortvergaben, Deaktivierung von Ports und Druckerfreigaben sowie von unautorisierten (WLAN)-Zugängen,
- klare Regelungen der Berechtigung von Zugriffen im System, Einhaltung der Passwort-Richtlinien, Protokollierung von Zugriffen auf jegliche dienstliche IT-Anwendungen,
- Nutzung aktueller Anti-Viren-Software und Firewalls auch im häuslichen Umfeld,
- striktes Verbot des Zugriffs Dritter (auch Familienangehöriger) auf die dienstliche Geräte, strikte Trennung von privater und dienstlicher Nutzung von Gerätschaften (Problem BYOD),
- klare Regelungen zum Transport von Unterlagen und Datenträgern von und zum Home Office,
- klares Konzept zur Sicherung dienstlicher Daten, um Datenverlust entgegen zu wirken,
- Lit.: Bertram/Walk/Falder, Arbeiten im Homeoffice, III. Rechtslage im Home Office 5. a) Rn. , beck-online;  
[https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Faltblaetter/Telearbeit.html?cms\\_templateQueryString=Telearbeit&cms\\_sortOrder=score+desc](https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Faltblaetter/Telearbeit.html?cms_templateQueryString=Telearbeit&cms_sortOrder=score+desc))

# Datenschutz in der Pandemie

## Wer ist im Homeoffice verantwortlich?

- Nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO: der **Arbeitgeber**
- Arbeitgeber nimmt Verantwortung wahr über
  - **Weisungen** / Handreichungen / technische Maßnahmen
- Arbeitgeber kann Arbeitnehmer vertraglich/per BV einbeziehen, aber Pflicht nicht abwälzen
- Für Verletzungen der DS-GVO haftet Arbeitgeber, Rückgriff auf Arbeitnehmer erst ab grober FL
- Wie kontrolliert der Arbeitgeber?

## Wie kontrolliert der Arbeitgeber im Homeoffice?

- kein Zutrittsrecht des Arbeitgebers in Privaträume des Arbeitnehmers
- Kontrollvereinbarung möglich
- Betriebsvereinbarung sinnvoll

# Unfallversicherungsschutz bei betriebsstättenfernem Arbeiten

## Versicherungsschutz besteht generell bei:

**einer versicherten Tätigkeit:** sowohl Telearbeit und mobile Arbeit stellen versicherte Tätigkeiten dar

**einem unfallauslösenden Ereignis:** keine latenten Beanspruchungen, psychische Belastungen nur bei psych. Verletzung/ Trauma

Es ist davon auszugehen, dass bei betriebsstättenfernem Arbeiten der Versicherungsschutz eng auf die versicherte Tätigkeit ausgelegt wird.

- Bei Telearbeit ist der Unfallschutz auf den unmittelbaren Arbeitsplatz beschränkt
- Bei mobiler Arbeit (wenn der MA den Ort der Tätigkeit frei wählt!), gibt es wenige Versicherungsanlässe, weil es kaum unfallauslösende Ereignisse gibt, die unmittelbar mit nur mit der Tätigkeit verbunden sind

# Unfallversicherungsschutz bei betriebsstättenfernem Arbeiten - Beispiele

MA stürzt beim Aufstehen über die offene Schreibtischschublade –  
Versicherungsschutz bei Telearbeit ja, bei mobiler Arbeit vielleicht

MA stürzt beim Aufstehen über den Hund –  
Versicherungsschutz eher nein

MA stürzt, weil der Schreibtischstuhl zusammenbricht –  
bei Telearbeit eher ja, bei mobiler Arbeit ?

MA stolpert im Café – mobile Arbeit  
im Außendienst, wenn sonst kein geeigneter Aufenthalt, eher ja,  
bei eigener Ortswahl eher nein.



3.

**Aktuelle  
arbeitsrechtliche  
Fragen zu Corona**

## Anspruch auf Entschädigung – Stand 31.3.21

- Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern
  - nicht als Kranker, § 2 Nr. 4 IFSG („erkrankt ist“)
- nach § 30, § 32, **abgesondert** wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Abs. 8 S. 1 Nr. 1 erlassenen **Rechtsverordnung** absondert
  - Quarantäne nach Einreise aus Risikogebiet
- und dadurch einen **Verdienstaufschlag** erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.
- Entschädigung auch dann, wenn vorsorgliche Selbstabsonderung, wenn eine Anordnung einer Absonderung nach § 30 bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung hätte erlassen werden können.

# Anspruch auf Entschädigung bei Absonderung nach § 56 Abs. 1 IFSG



- Fragerecht des Arbeitgebers – da Voraussetzung für Zahlung der Entschädigung geprüft werden müssen!

# Verdienstauffallentschädigung bei Reiserückkehrern/ Einreisenden

## Grundsätze

- Anknüpfungspunkt ist die Rückkehr aus einem „**Risikogebiet**“.
- **Definition in § 2 Nr. 17 IfSG** (seit 19. November 2020)
  - **Risikogebiet:** „ein **Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland**, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit einer bestimmten bedrohlichen übertragbaren Krankheit festgestellt wurde; **die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse <https://www.rki.de/risikogebiete>.**“

# Verdienstausfallentschädigung bei Reiserückkehrern/ Einreisenden

## § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG:

- „Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, **oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet [= 3. Pandemieschutzgesetz v. 18.11.2020]** (...) eine Absonderung hätte vermeiden können.
- **Eine Reise ist im Sinne des Satzes 3 vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen [= 3. Pandemieschutzgesetz v. 18.11.2020]** “

# Verdienstauffallentschädigung bei Reiserückkehrern/ Einreisenden

## *Unvermeidbarkeit* der Reise

### Begründung des Gesetzentwurfs (BT-Drs. 19/23944 vom 3. November 2020):

- Einfügung in das Gesetz soll lediglich klarstellenden Charakter haben – war angeblich immer schon so (??)
- Eine Reise ist nach Satz 4 **dann vermeidbar**, wenn **aus Sicht eines verständigen Dritten keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe** für eine entsprechende Reise zum Zeitpunkt der Abreise vorlagen.
- Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall **besondere und außergewöhnliche Umstände** führen (soweit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen), wie die **Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes**.
- **Nicht** dazu zählen insbesondere **sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen**.

# **Berechnung der Entschädigung – Neufassung § 56 Abs. 3 IFSG ab 31. März 2021**

Aus der Gesetzesbegründung

Aktuell besteht der unhaltbare Zustand, dass weder Softwarehersteller noch Arbeitgeber wissen, wie sich die Entschädigung konkret berechnet. Es besteht für Arbeitgeber die konkrete Gefahr, die in Vorleistung gezahlten Entschädigungen nicht vollumfänglich erstattet zu bekommen. Darüber hinaus besteht ein erhebliches Nachzahlungsrisiko für SV-Beiträge im Falle einer Betriebsprüfung.

(BT Drs 27291, S. 65f)

# **Berechnung der Entschädigung – Neufassung § 56 Abs. 3 IFSG ab 31. März 2021**

Satz 1:

Als Verdienstausfall gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt).

# Berechnung der Entschädigung – Neufassung § 56 Abs. 3 IFSG ab 31. März 2021

Satz 2:

- Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts sind die Regelungen des **§ 4 Abs. 1, 1a und 4 EntGFZG entsprechend** anzuwenden.
  - Endet der Gehaltfortzahlungsanspruch des Angestellten im Krankheitsfalle ... an einem Tage während des laufenden Monats, so ist der **anteilige Gehaltsanspruch** in der Weise zu berechnen, dass das **monatliche Bruttogehalt durch die in dem betreffenden Monat tatsächlich anfallenden Arbeitstage geteilt** der sich danach ergebende Betrag mit der Anzahl der krankheitsbedingt ausgefallenen Arbeitstage multipliziert wird (konkrete Berechnungsweise auf der Grundlage des Lohnausfallprinzips).
    - BAG, Urteil vom 14. August 1985, 5 AZR 384/84
    - Keine Einbeziehung von ausgefallenen Überstunden und -zuschlägen

Satz 3:

- Für die Berechnung des Verdienstausfalls ist die Netto-Entgeltdifferenz in entsprechender Anwendung des § 106 SGB III zu bilden.
  - nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§§ 153, 151 SGB III)!

# Anspruch der Arbeitnehmer bei Kinderbetreuung



# Betreuungsnotstand - Voraussetzungen für eine Entschädigung, § 56 Abs. 1a IfSG

Geltung ab 31.3.21

- (1a) 1 Sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat, erhält eine erwerbstätige Person eine Entschädigung in Geld, wenn
- 1. Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten
- auf Grund dieses Gesetzes **vorübergehend geschlossen** werden oder
- deren **Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt** wird,
- oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden,
- die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben oder
- der **Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird** oder eine behördliche **Empfehlung vorliegt**, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen,

# Betreuungsnotstand - Voraussetzungen für eine Entschädigung, § 56 Abs. 1a IfSG

Geltung ab 30.3.21

- 2. die erwerbstätige Person ihr Kind, das das **zwölfte** Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, **weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann**, und
- 3. die erwerbstätige Person dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet.
- Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde. (§ 56 IfSG in der Fassung vom 29.3.2021)
- **Keine Entschädigung** bei Anspruch nach § 616 BGB (max. für 5/10 Tage)
- Entschädigung wird für die gesamte Zeit vom Arbeitgeber "vorgestreckt".

# Kinderbetreuungsnotstand - Änderung § 56 Abs. 1 a IFSG ab 31.3.2021

Neu ab 30.3.2021  
unbefristet

- Entfristung: Koppelung der Geltung an die epidemische Lage
- teilweise Angleichung an § 45 Abs. 2 SGB V:
  - Einschränkung des Zugangs zur Kinderbetreuung oder
  - behördliche Empfehlung, Einrichtung nicht zu besuchen
  - Anspruch von 10/20 Wochen pro Jahr (unabhängig von Zahl der Kinder)
  - Möglichkeit von Homeoffice schließt Anspruch nicht aus
  - für jede erwerbstätige Person (beide Elternteile, ggf. für privatversicherten Elternteil)
  - Auszahlung der Entschädigung für die gesamte Dauer des Anspruchs durch den AG
  - Fortbestehende **Unterschiede zu § 45 SGB V**: Dauer; Höhe der Entschädigung

# Entschädigung nach § 56 IFSG



# Verdienstausfallentschädigung

- Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG
- In den ersten 6 Wochen 100 % des Netto-Verdienstausfalls (Zeitraum der Vorleistungspflicht für den AG).
- Ab der 7. Woche 67 % des (Netto-) Verdienstausfalls; max. 2016 Euro pro Monat
- Arbeitgeber ist vorleistungspflichtig ( § 56 Abs. 5 IfSG)
- Erstattungsanspruch muss innerhalb von 2 Jahren (früher 3/12 Monate) nach dem Ende der Absonderung geltend gemacht werden (§ 56 Abs. 11 IfSG) –
- Rechtsweg ab 19. November 2020 Verwaltungsgerichtsbarkeit, vorher Zivilgerichtsbarkeit
- Achtung: Rechtskraft des Erstattungsbescheids nach einem Monat!!

## Änderung beim Kinder-„Krankengeld“

§ 45 Abs. 2a und 2b  
SGB V

- Befristet vom 5. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (GWB-Digitalisierungsgesetz).
- Anspruch auf Kinder-KG hat **jeder gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer für jedes versicherte Kind längstens für 30 AT (Alleinerziehende: 60 AT)**.
- Gesamtanspruch **max. 65 AT (Alleinerziehende: 130 AT)**
- Anspruch besteht auch - **ohne Erkrankung des Kindes** - bei
- behördlicher Schließung der Einrichtung,
- Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien,
- Quarantäne des Kindes (behördliche Empfehlung ausreichend),
- Aussetzung der Präsenzpflicht,
- Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot,
- im Zusammenhang mit dem Coronavirus.
- **Anspruch unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.**
- Nachweis gegenüber der Krankenkasse erforderlich.
- Anspruch nach dem IfSG ruht für die Dauer des Bezugs des KiKG.

## Höhe des Kinder-“Krankengeldes“

§ 45 Abs. 2 SGB V

- 90 % (bei Einmalzahlungen in den letzten 12 Monate vor der Freistellung = 100 %) des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt für den Freistellungszeitraum.
- Höchstbetrag: 112,88 Euro kalendertäglich.
- vom so ermittelten Betrag werden Beiträge zur PV, RV und ALV (insgesamt 12,025 %) einbehalten.
- Zahlung erfolgt für Kalendertage. Die Höchstdauer orientiert sind an den Arbeitstagen.
- Problem: Rechtsgrundlage für Freistellungsanspruch gegen Arbeitgeber § 45 Abs. 3 SGB V

## Kurzarbeit und Urlaub



## Kurzarbeit und Urlaubsanspruch

Der Fall: LAG Düsseldorf, Urteil vom 12. März 2021, 6 Sa 824/20

- Arbeitnehmer ist als Verkaufshilfe mit Backetätigkeiten in einer 3-Tage-Woche beschäftigt.
- Urlaubsanspruch 14 Arbeitstage (= 28 Werkstage in der 6-Tage-Woche)
- Ab dem 1. April 2020 bis Dezember wiederholt Kurzarbeit Null. Im Juni, Juli und Oktober 2020 durchgehend.
- Im August und September 2020 hatte der Arbeitgeber insgesamt 11,5 Arbeitstage Urlaub gewährt.
- Die Klägerin ist der Ansicht, die Kurzarbeit habe keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche.

Argumentation:

- Konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers, sondern im Interesse des Arbeitgebers.
- Kurzarbeit sei auch keine Freizeit. So unterliege sie während der Kurzarbeit Meldepflichten.
- Auch könne der Arbeitgeber die Kurzarbeit kurzfristig vorzeitig beenden, weswegen es an einer Planbarkeit der freien Zeit fehle.

## Kurzarbeit und Urlaubsanspruch

Die Entscheidung: LAG Düsseldorf, Urteil vom 12. März 2021, 6 Sa 824/20

- Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null war der Urlaub um 1/12 zu kürzen [was sogar eine Kürzung um 3,5 Arbeitstage ergeben würde.]
- Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus.
- Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.
- Dies entspricht dem Europäischen Recht, weil nach der Rechtsprechung des EuGH während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht.
- Das BUrlG enthält dazu keine günstigere Regelung.
- Kurzarbeit Null ist nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen.
- [So bereits auch Rambach in Arnold/Tillmanns, BUrlG, § 3 BUrlG, Rz. 39a]

# Betriebsratsarbeit in der Covid-19-Krise

*gilt bis 30.6.2021*

## § 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie

- Die **Teilnahme** an Sitzungen des Betriebsrats (und aller anderen Gremien einschl. Einigungsstelle) ... sowie die **Beschlussfassung** können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.
- Betriebs- und Abteilungsversammlungen können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können.
- Keine Pflicht des BR, davon Gebrauch zu machen; Vorsitzender entscheidet nach Ermessen.
- Ggf. hat Arbeitgeber ausreichend großen Tagungsraum zur Verfügung zu stellen.
- Kosten für Ausstattung der BR-Mitglieder zur Teilnahme nach § 129 BetrVG trägt der Arbeitgeber.



**Herzlichen Dank  
für Ihre  
Teilnahme**

**Techniker Krankenkasse**

[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)