

Informationen zum Personalmanagement



© Rafal Olechowski / Adobe Stock

Der Umgang mit dem Corona-Virus stellt das Personalmanagement in Unternehmen vor große Herausforderungen. Hier klären wir wichtige Fragen zur Prävention und zum direkten Umgang mit Verdachtsfällen im eigenen Haus.

Welche Regelungen im Umgang mit Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer und Besucher existieren und wie sich Unternehmen dabei mit Blick auf den Datenschutz zu verhalten haben, veröffentlicht der Bundesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Darf der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern Corona-Tests verlangen?

Während der Pandemie gelten für den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer besondere Pflichten des Arbeitgebers, die sich aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ableiten. Arbeitgeber außerhalb von Sachsen sind aktuell – im Sinne einer Selbstverpflichtung - angehalten, Ihren Arbeitnehmern Coronatests zu ermöglichen, hieraus kann jedoch im Umkehrschluss keine allgemeine Testpflicht der Arbeitnehmer abgeleitet werden. Dem steht das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer entgegen. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer das Testangebot der Arbeitgeber annehmen können, dieses jedoch nicht müssen. Dies gilt sogar für besonders sensible Branchen im Gesundheitssektor. Für eine Testpflicht müsste ein spezifischer Anlass bestehen. Die weitere Rechtsprechung zu dieser Frage bleibt abzuwarten.

Darf der Arbeitgeber einen Corona-Test nach Rückkehr des Arbeitnehmers aus einem Risikogebiet verlangen?

Seit dem 8. August 2020 ist jeder aus einem ausgewiesenen Risikogebiet in die Bundesrepublik Deutschland Einreisende verpflichtet, sich auf Anforderung des zuständigen Gesundheitsamtes oder der sonstigen vom Land bestimmten Stelle auf eine Corona-Infektion testen zu lassen oder ein aktuelles negatives Testergebnis vorzulegen. Der Arbeitgeber kann ein berechtigtes Interesse an der Vorlage des negativen Testergebnisses haben. Dies aber ohne Weiteres von

allen Reiserückkehrern zu verlangen, wäre indes nicht gerechtfertigt. Ein solch berechtigtes Interesse besteht, wenn Anhaltspunkte für eine erhöhte Infektionsgefahr durch den Arbeitnehmer vorliegen.

Darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine Impfung verlangen?

Weder gibt es eine allgemeine Impfpflicht für das Corona-Virus noch eine grundsätzliche Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, dass sich Arbeitnehmer gegen Corona impfen lassen müssen. Bei der Grippeimpfung wird dies mit der stärkeren Gewichtung des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer gegenüber den medizinischen und wirtschaftlichen Folgen begründet. Es muss also in jedem Fall eine Interessenabwägung im Einzelfall erfolgen. Die weitere Entwicklung, insbesondere beim medizinischen und pflegerischen Personal, bleibt abzuwarten.

Müssen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer für die Corona-Impfung von der Arbeit freistellen?

Arbeitnehmer müssen ihre Arzttermine grundsätzlich außerhalb ihrer Arbeitszeit planen. Lediglich bei Eilbedürftigkeit der Erkrankung oder Unmöglichkeit einer anderen Terminplanung (z.B. aufgrund der Verfügbarkeit des Arztes) dürfen Arbeitnehmer gem. § 616 BGB vorübergehend und unverschuldet von der Arbeit fernbleiben und dennoch ihren Vergütungsanspruch aufrechterhalten. Dies gilt auch für Impftermine. Allerdings wird man bei den Corona-Impfungen solange zu einer anderen Bewertung kommen, wie die Impftermine konkret staatlich geregelt werden, insbesondere in den Impfzentren. Wird der Termin den Arbeitnehmern also offiziell zugewiesen, so können der Arbeitnehmer keinen Einfluss auf die Terminplanung nehmen und unterfallen der Regelung des § 616 BGB. Sie sind vom Arbeitgeber für den Impftermin freizustellen.

Können Arbeitnehmer die Rückkehr aus dem Homeoffice verweigern?

Sind im Arbeitsvertrag keine expliziten Vereinbarungen getroffen, bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber den Arbeitsort. Einen Anspruch auf Homeoffice gibt es in Deutschland (noch) nicht. Allerdings hat das Bundesministerium für Arbeit jüngst bekannt gegeben, dass ein solcher gesetzlicher Anspruch in Planung sei und bereits im Herbst 2020 – unabhängig von der Entwicklung des Corona-Virus – ein entsprechender Gesetzentwurf vorgelegt werden solle. Soweit umsetzbar, kann Arbeitnehmern derzeit – je nach aktueller Lage – weiterhin die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice gewährt werden.

Gibt es Sonderregelungen für Arbeitnehmer, die einer sogenannten Risikogruppe angehören?

Ob trotz der betrieblich eingeführten Hygiene- und Arbeitsschutzregeln einzelne besonders vorbelastete Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben dürfen, bedarf einer individuellen Prüfung und Entscheidung. Für das sog. Leistungsverweigerungsrecht muss die Arbeit im Betrieb für den betroffenen Arbeitnehmer eine erhebliche objektive Gefahr darstellen oder zumindest ein

ernsthaft begründeter Verdacht der Gefährdung der Gesundheit vorliegen. Ob das im Einzelfall zutrifft, sollte nicht ohne ärztliche und rechtliche Beratung entschieden werden.

Was kann ich tun, wenn ich glaube, dass Kollegen erkrankt sind?

Als Verdachtsfälle gelten derzeit Patienten, die Symptome einer Corona-Erkrankung aufweisen und sich bis 14 Tage vor Erkrankungsbeginn in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder Kontakt zu einem Erkrankten hatten. Besteht ein Verdacht, sollte zunächst der arbeitsmedizinische Dienst oder der jeweilige Hausarzt informiert werden. Verdachtsfälle werden dann von dem jeweiligen Arzt dem zuständigen Gesundheitsamt gemeldet. Das Gesundheitsamt kümmert sich dann um einen Test auf das Corona-Virus. Personen, die keine typischen Krankheitsanzeichen haben, aber trotzdem besorgt sind, weil sie sich eventuell angesteckt haben könnten, können sich über das [Robert-Koch-Institut](#) oder die [Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung](#) informieren.

Darf ein Arbeitnehmer, der Angst vor Ansteckung hat, dem Betrieb fernbleiben?

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer die Arbeit nicht verweigern, weil die Ansteckungsgefahr bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin erhöht sein könnte. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber aber bei einer konkreten Gefährdung aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen oder Arbeit im Home-Office zu erlauben, wenn diese Möglichkeit besteht

Was passiert, wenn Arbeitnehmer wegen des Virus´ nicht arbeiten dürfen?

Bricht eine Pandemie aus, kann die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) treffen und zum Beispiel eine Quarantäne verhängen. Dabei kann für Arbeitnehmer ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden. Für den daraus folgenden Verdienstausfall kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung beanspruchen. Diese Entschädigung zahlt bis zu sechs Wochen lang der Arbeitgeber, der wiederum einen Erstattungsanspruch dieses Betrags gegenüber der zuständigen Behörde hat. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht aus anderen Gründen einen Anspruch auf Zahlung hat. Weitere Informationen zum [Tätigkeitsverbot](#) liefert der Fachbereich "Soziale Entschädigung" des LVR (Landschaftsverband Rheinland).

Was ist, wenn eine große Zahl von Arbeitnehmern erkrankt, Auftrags- oder Lieferengpässe eintreten und deshalb der Betrieb nicht aufrechterhalten werden kann?

Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko. In einem solchen Fall können Unternehmen aber womöglich Kurzarbeit beantragen. Zunächst muss ein Betrieb aber alle anderen Möglichkeiten ausschöpfen, um Kurzarbeit zu vermeiden (z.B. Urlaub, Überstundenabbau, Homeoffice, etc.).

Bekommen Mitarbeiter in Quarantäne weiter Gehalt?

Normalerweise bekommen kranke und arbeitsunfähige Mitarbeiter eine Lohnfortzahlung. Besteht jedoch nur der Verdacht einer Infektion und ordnen die Behörden ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne an, haben die Mitarbeiter keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Die Arbeitnehmer erhalten stattdessen vom Staat eine Entschädigungszahlung. Die muss der Arbeitgeber zwar auszahlen, bekommt sie aber vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet. Das ist im Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1 IfSG) festgelegt.

Wie hoch ist diese Entschädigungszahlung? Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausfalls gewährt (§ 56 Abs. 2 IfSG). Ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoverdienstes, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts.

Der Landschaftsverband Rheinland informiert auf seiner Seite zu den Themen **Tätigkeitsverbot und Verdienstausfall**. Der Arbeitgeber kann innerhalb von drei Monaten einen Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) stellen.

Was muss ich beachten, wenn ich Mitarbeiter ins Ausland schicke?

Ein Arbeitnehmer darf die Arbeit bzw. eine Entsendung grundsätzlich nicht verweigern. Wenn eine **Reisewarnung des Auswärtigen Amtes** für das Land oder die Region vorliegt, kann eine Verweigerung aber gerechtfertigt sein. Unabhängig davon sollten Unternehmen angesichts der fortschreitenden Ausbreitung des Corona-Virus¹ und den damit einhergehenden Einschränkungen in verschiedenen Ländern abwägen, ob die jeweilige Reise derzeit sinnvoll bzw. zwingend erforderlich ist. Ob der Arbeitgeber bereits im Ausland tätige Arbeitnehmer zurückholen oder zumindest in ein sicheres anderes Land bringen lassen muss, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber aufgrund der Virusgefahr?

Den Arbeitgeber treffen Fürsorgepflichten. Er hat daher geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Insofern sollte er beispielsweise Desinfektionsmittel bereitstellen und technische Möglichkeiten als Alternative zu physischen Meetings schaffen (z.B. Videokonferenzen).

Daneben besteht eine Mindestabstandsregelung, auf die das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes NRW mit einem Plakat hinweist. [Hier finden Sie dieses zum Ausdruck und zur Verwendung.](#)

Kann der Arbeitgeber Arbeitnehmern den Zugang zum Betrieb verweigern?

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch und benötigen dafür Zugang zum Betrieb. Eine Ausnahme besteht nur, wenn besondere Gründe vorliegen und der Arbeitgeber den Zugang verweigern muss, um die restlichen Arbeitnehmer vor einer Ansteckung zu schützen.

Davon wird man ausgehen können, wenn sich Arbeitnehmer in Risikogebieten aufgehalten haben. Jedoch kann der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer nicht für eine unbegrenzte

Zeit aussperren. Hierbei wird man auf die Inkubationszeit (14 Tage) als zulässigen Rahmen abstellen müssen.

Dürfen Arbeitgeber vor Zutritt zum Betrieb Fieber messen?

Bei betriebsfremden Dritten darf der Arbeitgeber in Ausübung seines Hausrechts den Zutritt zum Betrieb davon abhängig machen, dass der Besucher sich einer Fiebermessung unterzieht. Der Besucher, der dem nicht zustimmt, darf dann den Betrieb gar nicht erst betreten. Bei Arbeitnehmern, die zur Arbeitsleistung den Betrieb betreten müssen, ist auch deren Allgemeines Persönlichkeitsrecht zu beachten. Ob daher eine generelle Pflicht zum Fiebermessen in einer Pandemie-Situation wie vorliegend angeordnet werden kann, muss im Einzelfall beurteilt werden. Gibt es im Betrieb bereits Verdachtsfälle, war ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder ist das Unternehmen in einer Region gelegen, in der es besonders viele Infizierte gibt, sprechen gute Argumente für ein derartiges Vorgehen. Hier bleibt auch die weitere Entwicklung der Epidemie zu beachten.

Wichtig ist, dass die Messdaten aus einer Fiebermessung nicht gespeichert werden dürfen. Für die Frage der Zutrittsgewährung ist dies nicht notwendig, zumal es sich um besonders sensible Gesundheitsdaten iSv. § 26 Abs. 3 BDSG handelt. Auch ist ein bestehender Betriebsrat bei der Einführung und Durchführung einer Fiebermessung zu beteiligen.

Ist der Betriebsrat bei Betretungsverboten zu beteiligen?

Nein, der Betriebsrat darf nur bei Fragen der Ordnung des Betriebes, also dem „Wie“, mitbestimmen. Sofern es sich allerdings um das „Ob“ der Arbeit handelt, ist der Betriebsrat nicht zu beteiligen. Etwas Anderes könnte bei Zugangskontrollen (z.B. mit Temperaturmessung) gelten.

Besteht ein Vergütungsanspruch bei Betretungsverbot?

Bei Ausspruch eines Betretungsverbots kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug und muss die Vergütung weiterzahlen. Hier bietet es sich an, soweit wie möglich Home-Office-Regelungen zu nutzen. Sollte der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt sein, gelten die allgemeinen Regeln zur Entgeltfortzahlung.

Was passiert, wenn der Bahn- und Nahverkehr eingestellt wird?

Das Risiko des Arbeitsweges liegt in der Sphäre des Arbeitnehmers. Ein Vergütungsanspruch besteht in diesem Fall nur für die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt. Soweit umsetzbar, kann Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office gewährt werden.

Kann der Arbeitgeber Reisen in sogenannte „Gefährdungsländer“ anordnen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber auch in Zeiten des Coronavirus Geschäftsreisen anordnen.

Jedoch kann die Anordnung einer Dienstreise in ein Gefährdungsland unverhältnismäßig sein, beispielsweise, bei Vorliegen von Vorerkrankungen oder erheblichem Ansteckungsrisiko.

Wie können wirtschaftliche Folgen aufgefangen werden?

- Anordnung von Überstundenabbau und Kurzarbeit bei Lieferengpässen, sofern dies kollektivrechtlich
- oder arbeitsvertraglich möglich ist.
- Bei einer Betriebsschließung muss in der Regel die Vergütung weitergezahlt werden.
- Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit, um möglichst kurzfristig auf

die weiteren Entwicklungen reagieren und die Folgen wirtschaftlich abfangen zu können.

KiTa-/Schulschließungen

Grundsätzlich ist es die Verpflichtung der Eltern, für die Betreuung ihrer Kinder zu sorgen. Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten bestehen also fort. Allerdings können die betreuenden Arbeitnehmer eventuell einen Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund einer vorübergehenden Verhinderung nach § 616 BGB haben (soweit diese Regelung nicht im Arbeitsvertrag abgedungen ist). Allenfalls kann aber eine rechtlich nicht erhebliche Zeit gedeckt sein. Steht zu Beginn der Schließung fest, dass die Kita/Schule über längere Zeit geschlossen bleibt, kann auch ein solcher Anspruch von vornherein nicht bestehen. Die betreuenden Arbeitnehmer können in Absprache mit dem Arbeitgeber Urlaub in Anspruch nehmen oder sich für diese Zeit ohne Lohnanspruch freistellen lassen. Nunmehr wurden speziell für die erneuten Kita-/Schulschließungen im Jahr 2021 Sonderregelung für Eltern geschaffen, die ihre Schulkinder unter 12 Jahren Zuhause betreuen müssen. Hierfür hat die Bundesregierung das Instrument der Kinderkrankentage erweitert. Eltern können (ohne Bestätigung des Kinderarztes) bei ihrer Krankenkasse Kinderkrankengeld beantragen, wenn sie ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber zahlt für diese Tage also kein Entgelt. Weitere Informationen zu Entschädigungen für Lohnausfall von Arbeitnehmern aufgrund der Schließung von KITAs und Schulen finden Sie [hier](#).

Was gilt beim Elterngeld?

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben auch zur Folge, dass eine steigende Zahl von Eltern die Voraussetzungen nicht mehr einhalten können, die für den Bezug des Elterngeldes vorgesehen sind. So werden Eltern, die bestimmten Berufsgruppen angehören (z. B. Pflegepersonal, Ärztinnen und Ärzte, Polizistinnen und Polizisten) an ihrem Arbeitsplatz dringend benötigt und können weder über den Arbeitsumfang noch über die Arbeitszeit selbst bestimmen. Andere Berufsgruppen sind von Kurzarbeit oder Freistellungen betroffen und geraten in wirtschaftliche Notlagen während des Elterngeldbezugs. Werdende

Eltern befürchten Nachteile bei der späteren Elterngeldberechnung durch die Corona-bedingte Kurzarbeit oder Freistellung während der Elternzeit. Folgenden Regelungen sollen laut Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes geändert werden:

- Anpassungen beim Elterngeld für Eltern, die in sogenannten systemrelevanten Berufen arbeiten. Da sie jetzt besonders gebraucht werden, können sie ihre Elterngeldmonate aufschieben.
- Außerdem sollen Eltern den Partnerschaftsbonus - eine zusätzliche Leistung, die Mütter und Väter bekommen, die gleichzeitig Teilzeit arbeiten, um sich die Kindererziehung zu teilen - nicht verlieren, wenn sie aufgrund der Corona-Krise aktuell mehr oder weniger arbeiten als geplant.
- Zudem sollen Eltern und werdende Eltern, die aktuell Einkommensverluste haben, z. B. weil sie in Kurzarbeit sind, keinen Nachteil im Elterngeld haben. Konkret: Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld I wegen Corona reduzieren das Elterngeld nicht und fließen auch bei der späteren Berechnung des Elterngeldes für ein weiteres Kind nicht mit ein.

Das Inkrafttreten der Neuregelungen ist rückwirkend für den 1. März 2020 vorgesehen. Wir informieren, sobald die Neuregelungen in Kraft getreten sind.

Inwieweit darf Mehrarbeit angeordnet werden?

Durch den am 28. März 2020 in Kraft getretenen § 14 Absatz 4 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) wird das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeitlich befristet ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit im aktuellen außergewöhnlichen Notfall, der bundesweite Auswirkungen hat, bundeseinheitliche Ausnahmen vom ArbZG zu erlassen. Auf dieser Basis werden durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung ab 10. April 2020 für bestimmte Tätigkeiten und für einen befristeten Zeitraum bis 30. Juni 2020 Ausnahmen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zugelassen.

Es sind Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten, den Mindestruhezeiten sowie vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen geregelt. Die Ausnahmen müssen wegen der COVID-19-Epidemie zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sein.

Weitere Informationen sowie die konkreten Ausnahmen [finden Sie hier](#).

Corona-Zuschuss für Mitarbeiter – Zahlungsfrist verlängert

Gemäß § 3 Nr. 11a EStG und BMF-Schreiben vom 26.10.2020 kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Sachlohn oder Barlohn bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro steuerfrei gewähren. Die Steuerfreiheit hat die Voraussetzung, dass die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Dieses Kriterium wird in § 8 Abs. 4 EStG nunmehr erstmalig definiert. Mit dem Jahressteuergesetz wurde die ursprüngliche Zahlungsfrist bis zum 31. Dezember 2020 auf den 30. Juni 2021 verlängert. Der Höchstbetrag von 1.500,00 Euro bleibt jedoch bestehen. Der mögliche Zahlungs- oder Zuwendungszeitraum begann

am 1. März 2020. Das Kriterium der „Zusätzlichkeit“ wird in § 8 Abs. 4 EStG nunmehr erstmalig definiert. Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.

Downloads

- DIHK-Checkliste zum Homeoffice für Arbeitnehmer

Ansprechpartner

Ass. jur. Nadja Carolin Herber

Telefon: +49 2151 635-414

Telefax: +49 2151 635-44414

E-Mail: Nadja.Herber@mittlerer-niederrhein.ihk.de

Nordwall 39

47798 Krefeld

Dokument-Infos

Webcode: 22416

Ausdrucksdatum: 22.04.2021