

DEUTSCHLAND

COVID-19: ARBEITSRECHT FÜR ARBEITGEBER

Mai 2021



Nachdem in Deutschland in den ersten Wochen des Coronavirus-Ausbruchs im Jahr 2020 in Rekordtempo neue Regelungen in Kraft getreten sind, ebbt die Flut an COVID-19-bezogenen arbeitsrechtlichen Regelungen nicht ab. Vielmehr treten ständig neue Bestimmungen (z. B. zuletzt Testangebotspflichten) in Kraft und bestehende Regelungen werden laufend abgeändert.

Dieser Leitfaden bietet Arbeitgebern und insbesondere ihren Rechts-/Personalabteilungen aktuelle Leitlinien zu allen praxisrelevanten arbeitsrechtlichen Themen und zum Umgang mit den betrieblichen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die sich aus der andauernden COVID-19 Pandemie für das Tagesgeschäft ergeben.

INHALT

MAßNAHMEN ZUR KOSTENEINSPARUNG	2
BETRIEBLICHE HERAUSFORDERUNGEN	2
Verpflichtende COVID-19 Testungen im Betrieb	2
Verpflichtendes Angebot für freiwillige COVID-19 Testungen im Betrieb	2
Verdacht von COVID-19 Infektionen bei Arbeitnehmern	3
Urlaub der Arbeitnehmer & Rückkehr aus (Hoch-)Risikogebieten und Virusvariantengebieten	3
COVID-19 Impfungen am Arbeitsplatz	4
Keine Impfpflicht im arbeitsrechtlichen Kontext	4
Impfanreize für Arbeitnehmer & Mitbestimmung des Betriebsrats	4
Rechtliche Folgen für Arbeitnehmer, die eine Impfung ablehnen	4
Frage des Arbeitgebers nach dem Impfstatus & Datenschutz	4
Arbeitnehmerüberlassung während COVID-19	4
Telefonische Krankschreibung	5
ARBEITSSCHUTZ	5
Homeoffice	5
Vorübergehende Verpflichtung zum Angebot von Homeoffice	5
Einführung von Homeoffice	5
Maßnahmen des Arbeitsschutzes	6
Gefährdungsbeurteilungen / Hygienekonzepte	6
Infektionsschutz am Arbeitsplatz	6
Gesetzliche Pflicht zum Angebot von COVID-19 Testmöglichkeiten	6
Maskenpflicht im Betrieb	6
Mindestflächen pro Arbeitnehmer	7
Arbeitsschichten, Flexibilisierung von Arbeitszeit & kleine Arbeitsgruppen	7
Geschäftsreisen, Besprechungen & Zutritt von Dritten zum Betrieb	7
Andere Maßnahmen	7
Pandemieplan	8
Mögliche Folgen bei Zuwiderhandlung	8
KURZARBEIT	8
Voraussetzungen der Einführung von Kurzarbeit	8
Voraussetzungen des Anspruchs auf Kurzarbeitergeld	8
Betriebliche Voraussetzungen	8
Persönliche Voraussetzungen der Arbeitnehmer	8
Dauer	9
Höhe des Kurzarbeitergeldes	9
Sozialversicherung & Steuern	9
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	9
Zeitlicher Ablauf der Anzeige von Kurzarbeit	9
Verlängerung von Kurzarbeit	9
VERGÜTUNG & ENTSCHÄDIGUNG	10
Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit COVID-19	10
Corona-Bonus	11
Kinderkrankengeld	11
Pflegeunterstützungsgeld	12
BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS (SOWEIT VORHANDEN)	12
(Virtuelle) Sitzungen	12
Mitbestimmungsrechte	12
DATENSCHUTZASPEKTE	12
Arbeitnehmerdatenschutz	12
Temperaturmessungen, COVID-19 Tests und Impfstatus	12
Positive COVID-19 Testergebnisse von Arbeitnehmern	13
Urlaubsziele von Arbeitnehmern	13
Homeoffice & Datenschutz	13
Mögliche Folgen bei Zuwiderhandlung	13

MAßNAHMEN ZUR KOSTENEINSPARUNG

- Beendigung von Arbeitsverträgen während der Probezeit
- Keine Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
- Beendigung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern
- Anweisung an Arbeitnehmer, ihren Resturlaub zu nehmen und/oder Überstunden abzubauen. Es gibt kein generelles Recht, Arbeitnehmer zur Inanspruchnahme ihres Urlaubs zu zwingen; die Anordnung von Betriebsferien ist jedoch unter bestimmten Voraussetzungen möglich
- Teilweiser Gehaltsverzicht bei gleichzeitiger Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nachzahlung bei Erreichen bestimmter wirtschaftlicher Erholung, z. B. finanzieller Kennzahlen (Gehaltsverzicht gegen Besserungsschein)
- Sparpotenzial durch Reduzierung freiwilliger Sonderzahlungen
- Prüfung der Möglichkeit des Bezugs von Ausbildungsprämien, Zuschüssen zur Ausbildungsvergütung zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Übernahmeprämien bei Übernahme von Auszubildenden, die pandemiebedingt ihren Ausbildungsplatz verlieren (z. B. aufgrund pandemiebedingter Insolvenz des Ausbildungsunternehmens)
- Altersteilzeit-Modelle
- Restrukturierung durch den Einsatz von Transfergesellschaften
- Einführung von Kurzarbeit

BETRIEBLICHE HERAUSFORDERUNGEN

VERPFLICHTENDE COVID-19 TESTUNGEN IM BETRIEB

- Derzeit gibt es keine generelle bundesweite Verpflichtung für Arbeitgeber, ihre Arbeitnehmer zu testen und keine entsprechende Verpflichtung für Arbeitnehmer, sich im Betrieb auf COVID-19 Infektionen testen zu lassen. Abhängig von den spezifischen Regelungen der Bundesländer und/oder der jeweiligen Branche des Arbeitgebers (z. B. Gesundheits-, Pflege-, Sozial- oder Kinderbetreuungssektor) und/oder der spezifischen Tätigkeit des Arbeitnehmers (z. B. bei direktem Kundenkontakt) gelten jedoch Ausnahmen
- Wo keine gesetzliche Verpflichtung besteht, Arbeitnehmer auf COVID-19 zu testen, kann der Arbeitgeber in Ausnahmefällen und unter Beachtung enger rechtlicher Grenzen dennoch eine COVID-19 Testpflicht im Wege seines Direktionsrechts anordnen. Die Testung der Arbeitnehmer auf eine COVID-19 Infektion greift allerdings in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer ein. Um eine COVID-19-Testpflicht im Betrieb rechtswirksam anzuordnen, müssen daher die Interessen des Arbeitgebers an einem sicheren Arbeitsumfeld für seine Arbeitnehmer sowie an der Aufrechterhaltung seines Geschäftsbetriebs die vorgenannten Interessen der Arbeitnehmer überwiegen



Ob die Anordnung einer solchen Testpflicht rechtswirksam umsetzbar ist, hängt daher sowohl von der konkreten Arbeitsumgebung (Produktion oder Montage bzw. persönlicher Kundenkontakt vs. Büroarbeit in Einzelbüros) als auch von der Art des Tests (invasiver Test mit Rachen-/Nasenabstrichen vs. (Selbst-)Test nur mit Abstrichen des vorderen Nasenbereichs oder Spuckproben) ab

- Da eine Temperaturmessung ebenfalls in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingreift, sind Temperaturmessungen (z. B. mit kontaktlosen Fieberthermometern) ebenfalls nur in Ausnahmefällen zulässig, wenn der Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse an der Untersuchung seiner Arbeitnehmer hat, z. B. bei begründetem Verdacht auf eine Infektion und wenn solche Messungen geeignet sind, die Belegschaft vor Infektionen zu schützen. Für Temperaturmessungen bei betriebsfremden Personen (z. B. Kunden) gelten beim Betreten des Betriebsgeländes weniger strenge Regeln, solange solche Messungen ohne Diskriminierung bestimmter Gruppen durchgeführt werden

VERPFLICHTENDES ANGEBOT FÜR FREIWILLIGE COVID-19 TESTUNGEN IM BETRIEB

- Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern, sofern diese nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche Tests zum direkten Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anbieten



Es besteht in der Regel keine entsprechende Verpflichtung für die Arbeitnehmer, diese Testangebote zu nutzen (Regelungen der Bundesländer können abweichen)

- Die Arbeitgeber müssen diese Tests zum direkten Nachweis des SARS-CoV-2-Coronavirus bestellen, organisieren und die Kosten dafür übernehmen
- Zulässige Testtypen sind PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests für den professionellen Einsatz oder zur Selbstanwendung (sogenannte „Selbsttests“)
- Arbeitgeber müssen Nachweise über die Beschaffung der Tests bis zum 30. Juni 2021 aufbewahren

Weitere Informationen u. a. zu verpflichtenden Testangeboten finden Sie in unserem „Arbeitgeber Update – Corona-Arbeitsschutzverordnung (Homeoffice, Test- und Maskenpflichten)“ [hier](#).

VERDACHT VON COVID-19 INFEKTIONEN BEI ARBEITNEHMERN

- Arbeitnehmer, die typische COVID-19-Symptome (d.h. erkältungsähnliche Symptome) entwickeln, sollten vom Arbeitgeber entweder sofort nach Hause geschickt werden (durch Freistellung von der Arbeitspflicht/Arbeiten im Homeoffice, sofern möglich) oder ausdrücklich aufgefordert werden, zu Hause zu bleiben und zur Klärung des Gesundheitszustandes aufgefordert werden; verweigern Arbeitnehmer eine solche Klärung, sollten sie mindestens für die vom Robert-Koch-Institut empfohlene Quarantänedauer von 14 Kalendertagen dem Arbeitsplatz fernbleiben (durch Freistellung von der Arbeitspflicht/Arbeiten im Homeoffice, sofern möglich)



Bei begründetem Verdacht dürfen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer fragen, ob sie COVID-19-ähnliche Symptome (z. B. Husten, Fieber, Verlust des Riech-/Geschmacksvermögens) haben. Die aus dieser Frage gewonnenen Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer dürfen nur im Rahmen des Infektionsschutzes und der Verhinderung einer COVID-19-Ausbreitung im Betrieb verwendet werden (siehe unten)

- Wenn sich die Arbeitnehmer entscheiden, ihren Gesundheitszustand aufzuklären:
 - *Alternative 1:* Negativer Test. Um auf Nummer sicher zu gehen, wird empfohlen, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fernbleibt, bis die Symptome vorüber sind
 - *Alternative 2:* Positiver Test. Der Arzt meldet das positive Testergebnis dem zuständigen Gesundheitsamt, das daraufhin den Arbeitgeber kontaktiert und weitere Maßnahmen einleitet, z. B. die Übergabe von Listen und Daten der vom Arbeitgeber zu identifizierenden Kontaktpersonen des Arbeitnehmers (Regeln zur korrekten Identifizierung relevanter Kontaktpersonen stellt das Robert-Koch-Institut auf seiner Website zur Verfügung) oder die Desinfektion des Arbeitsplatzes



Wenn Arbeitnehmer ihre COVID-19 Infektion direkt dem Arbeitgeber melden, müssen die oben beschriebenen Maßnahmen vom Arbeitgeber veranlasst werden (mit Ausnahme der behördlich verordneten Quarantäne, die zunächst durch eine Freistellung von der Arbeitspflicht oder Homeoffice ersetzt werden kann, sofern möglich)

- Absprache zwischen dem Gesundheitsamt und dem Arbeitgeber über die nächsten Schritte, z. B. das Gesundheitsamt informiert die Kontaktpersonen oder – zur Beschleunigung des Prozesses – der Arbeitgeber wird vom Gesundheitsamt angewiesen, die entsprechenden Personen zu informieren. Zusätzlich zu den Kontaktpersonen, die vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt werden, sollte der Arbeitgeber über Maßnahmen für andere potenziell betroffene Personen entscheiden, wie z. B. die Freistellung von der Arbeitspflicht oder Homeoffice, sofern möglich
- Die Offenlegung von Namen infizierter Arbeitnehmer ist nur in sehr engen Grenzen zulässig und muss vermieden werden, solange andere Maßnahmen ergriffen werden können (z. B. Befragung des infizierten Arbeitnehmers zu seinen möglichen Kontaktpersonen, siehe unten)

URLAUB DER ARBEITNEHMER & RÜCKKEHR AUS (HOCH-)RISIKOGEBIETEN UND VIRUSVARIANTENGEBIETEN

- Urlaubsansprüche werden von der COVID-19 Pandemie nicht berührt. Urlaubsansprüche müssen grundsätzlich im Kalenderjahr genommen werden. Ansonsten verfallen sie in der Regel. Gesetzliche Urlaubsansprüche können jedoch nur dann verfallen, wenn die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer aufgefordert haben, den Urlaub zu nehmen und sie über die Anzahl der Urlaubstage sowie den Verfall informiert haben. Ausnahmsweise können Resturlaubsansprüche unter bestimmten Voraussetzungen (persönliche und betriebliche Gründe) oder im gegenseitigen Einvernehmen, z. B. aufgrund der Pandemie-Situation, bis zum 31. März des Folgejahres gesetzlich übertragen werden. Zu beachtende Besonderheiten bei Urlaubsansprüchen im Rahmen von Kurzarbeit finden Sie in unserem „Arbeitgeber Update – Kurzarbeit in Zeiten der COVID-19 Pandemie“ [hier](#))
- Arbeitgeber sind nicht berechtigt, ihren Arbeitnehmern zu verbieten, in ausgewiesene (Hoch-)Risikogebiete oder Virusvariantengebiete zu reisen, um dort Urlaub zu machen, aber die Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber über solche Reisen informieren
- Umgekehrt dürfen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer bezüglich ihres Urlaub fragen, ob sie planen, ein ausgewiesenes (Hoch-)Risikogebiet oder ein Virusvariantengebiet zu bereisen (detaillierte Listen ausgewiesener (Hoch-)Risikogebiete und Virusvariantengebiete stellt das Robert-Koch-Institut auf seiner Website zur Verfügung). Die Frage nach dem konkreten Reiseziel setzt den Arbeitgeber dem Risiko aus, wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers auf Schadensersatz verklagt zu werden. In der Praxis sind solche Klagen selten



Arbeitnehmer werden in der Regel ohnehin ihr Reiseziel bekannt geben, wenn sie gefragt werden, ob sie in ein ausgewiesenes (Hoch-)Risikogebiet oder ein Virusvariantengebiet reisen

- Personen, die vor ihrer Einreise nach Deutschland entweder ausgewiesene (Hoch-)Risikogebiete oder Virusvariantengebiete oder auch Nicht-Risikogebiete besucht haben, müssen bei ihrer Einreise einen negativen Corona-Test vorlegen und ggf. für eine bestimmte Zeit in Quarantäne gehen, jeweils abhängig von der Regelung des jeweiligen Bundeslandes, in das sie einreisen. Diese mögliche Quarantäneverpflichtung dauert überwiegend 10 Tage, kann aber durch

einen negativen COVID-19-Test abgekürzt werden (akzeptables Testdatum je nach Regelung des jeweiligen Bundeslandes). Ein negatives Testergebnis ist dem Gesundheitsamt mitzuteilen. Je nach Regelung des jeweiligen Bundeslandes und je nachdem, ob Personen aus (Hoch-)Risikogebieten oder aus Virusvariantengebieten zurückkehren, können Ausnahmen gelten, z. B. für Grenzgänger, Geschäftsreisende und bestimmte Arbeitnehmergruppen, z. B. Logistik, öffentlicher Verkehrsbetriebe oder Arbeitnehmer im Gesundheitswesen

- Arbeitnehmer dürfen während der Quarantäne nicht im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt werden



Es ist umstritten, ob Arbeitnehmern ein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub zusteht, wenn sie in dieser Zeit (ohne krank zu sein) einer Quarantäne unterworfen werden. Es lässt sich gut argumentieren, dass ein Anspruch auf sogenannte Nachgewährung von Urlaub nicht besteht. Die Nachgewährung von Urlaub ist nur dann gesetzlich geregelt, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, weil er sich während der Krankheit vor dem Hintergrund des Erholungsgedankens des Urlaubs gerade nicht erholen kann. Die Quarantäne schließt dagegen eine solche Erholung nicht aus

COVID-19 IMPFUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Aspekte der COVID-19 Impfung aus Sicht des Arbeitgebers. Unser umfassendes „Arbeitgeber Update – COVID-19 Impfungen am Arbeitsplatz“ finden Sie [hier](#).

KEINE IMPFPFLICHT IM ARBEITSRECHTLICHEN KONTEXT

- Derzeit gibt es in Deutschland keine gesetzliche Pflicht zur Impfung gegen COVID-19
- Arbeitnehmer haben gegen ihren Arbeitgeber – etwa vor dem Hintergrund bestehender arbeitgeberseitiger Schutzpflichten – keinen Anspruch auf Bereitstellung und Durchführung einer COVID-19 Impfung im Betrieb
- Andererseits darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer grundsätzlich auch nicht dazu zwingen, sich impfen zu lassen. Ausnahmen können für Arbeitnehmer mit Tätigkeiten mit sehr hoher Exposition für eine COVID-19 Infektion gelten, z. B. Arbeitnehmer in Krankenhäusern



Arbeitgeber haften in der Regel nicht für Impfschäden der am Arbeitsplatz geimpften Arbeitnehmer. In der Praxis werden diese Impfungen zumeist durch externe Betriebsärzte durchgeführt

IMPFANREIZE FÜR ARBEITNEHMER & MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

- Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen Anreize für Impfungen ihrer Arbeitnehmer schaffen, indem sie z. B. (kostenfreie) Impfungen im Betrieb anbieten (die für den Betriebsarzt organisiert und von ihm durchgeführt werden) oder „Impfprämien“ ausloben (was in anderen Ländern, z. B. in den USA, so bereits praktiziert wird)
- Derartige Angebote sind Vergünstigungen des Arbeitgebers und als solche am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen



Das Angebot von Impfprämien unterliegt in der Regel der Mitbestimmung des Betriebsrats (sofern vorhanden)

RECHTLICHE FOLGEN FÜR ARBEITNEHMER, DIE EINE IMPFUNG ABLEHNEN

- Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer, die eine Impfung ablehnen, zu benachteiligen oder deren Weigerung zur Impfung mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu sanktionieren
- Weigert sich z. B. das Personal von Krankenhäusern, sich impfen zu lassen, und kann der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten zur Verhütung von Infektionskrankheiten nach dem Infektionsschutzgesetz nicht anderweitig nachkommen und die Arbeitnehmer auch nicht auf anderen freien Stellen einsetzen, sind personenbedingte Kündigungen unter strengen Bedingungen denkbar

FRAGE DES ARBEITGEBERS NACH DEM IMPFSTATUS & DATENSCHUTZ

Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern, wie z. B. ihr Impfstatus, gelten als besondere personenbezogene Daten und unterliegen daher strengeren Datenschutzbestimmungen. Vor diesem Hintergrund ist es streitig, ob der Arbeitgeber Fragen nach dem Impfstatus stellen darf. Ausdrückliche Ausnahmen bestehen für Arbeitgeber im medizinischen Bereich (z. B. Krankenhäuser, Arztpraxen), siehe unten.

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG WÄHREND COVID-19

- Kollegenhilfe ist eine der wenigen Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Sie ermöglicht die Überlassung von Arbeitnehmern, ohne dass zwingende Regelungen des AÜG, wie z. B. die Einholung einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, Anwendung finden

- Kollegenhilfe ist unter den folgenden Voraussetzungen zulässig:
 - Arbeitgeber („**Verleiher**“) überlassen ihre Arbeitnehmer nur gelegentlich (gelegentliche Überlassung setzt immer voraus, dass sie vom Verleiher nicht mit Wiederholungsabsicht vorgenommen wird und die Überlassung nicht planbar und unvorhersehbar sowie kurzfristig notwendig ist)
 - Die überlassenen Arbeitnehmer wurden nicht ursprünglich zum Zweck der Überlassung eingestellt
 - Die Überlassung erfolgt befristet
 - Überlassene Arbeitnehmer haben der Überlassung zugestimmt

Kollegenhilfe ist im Baugewerbe grundsätzlich ausgeschlossen.

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sieht laut einer offiziellen Mitteilung eine Situation, in der Arbeitgeber aufgrund auferlegter Infektionsschutzmaßnahmen gegen COVID-19 ihre Arbeitnehmer nicht beschäftigen können (z. B. Schließung von Gaststätten) und Arbeitgeber anderer Branchen Personalmangel haben (z. B. im Einzelhandel), als eine Konstellation an, in der es durchaus denkbar ist, dass die o.g. Bedingungen erfüllt sind
- Zu beachten ist, dass die Bedingungen der bestehenden Arbeitsverträge der überlassenen Arbeitnehmer in der Regel während dieser außerordentlichen Überlassung an das entleihende Unternehmen („**Entleiher**“) gültig bleiben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales empfiehlt jedoch, die Grundsätze des Equal Treatment und Equal Pay für „Leiharbeiter“ und die Stammbesellschaft beim Entleiher zu beachten



Die Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bindet deutsche Arbeitsgerichte und andere Behörden nicht. Es muss also in jedem Einzelfall eine genaue Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen erfolgen, um eine illegale Überlassung und damit Rechtsfolgen wie Bußgelder zu vermeiden

TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNG

Es besteht die Möglichkeit für Arbeitnehmer mit Erkältungssymptomen, sich von ihrem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Wege einer Telefondiagnose ausstellen zu lassen; einmalige Verlängerung der ärztlichen Bescheinigung um weitere sieben Kalendertage möglich (Regelung bis 30. Juni 2021).

ARBEITSSCHUTZ

HOMEOFFICE

VORÜBERGEHENDE VERPFLICHTUNG ZUM ANGEBOT VON HOMEOFFICE

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Aspekte der vorübergehenden Verpflichtung zum Angebot von Homeoffice. Unser umfassendes „Arbeitgeber Update – Corona-Arbeitsschutzverordnung (Homeoffice, Test- und Maskenpflichten)“ finden Sie [hier](#).

- Aufgrund der seit 27. Januar 2021 geltenden „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung“ („**Arbeitsschutzverordnung 2021**“), die kürzlich in das Infektionsschutzgesetz überführt wurde und derzeit bis zum 30. Juni 2021 befristet gilt, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern „im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten“ anbieten, diese Tätigkeiten im Homeoffice auszuführen, wenn dem „keine zwingenden betriebsbedingten Gründe“ entgegenstehen
 - „Vergleichbare Tätigkeiten“ liegen vor, wenn die Tätigkeiten geeignet sind, unter Verwendung von IT-Ausstattung aus dem Privatbereich ausgeführt zu werden
 - „Zwingende betriebsbedingte Gründe“ können dem verpflichtenden Angebot zu Homeoffice entgegenstehen, wenn ohne die Tätigkeit, die sich grundsätzlich für die Ausführung im Homeoffice eignet, die aber aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden kann, der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann
- Arbeitnehmer sind zur Annahme des Homeoffice-Angebots verpflichtet, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (zahlreiche Begründungen möglich, z. B. Störung durch Dritte am Arbeitsplatz oder ein fehlender adäquater Arbeitsplatz)

EINFÜHRUNG VON HOMEOFFICE

- Jenseits der vorgenannten und befristeten Verpflichtung für Arbeitgeber, ihren Arbeitnehmern Homeoffice anzubieten, können Arbeitgeber nicht einseitig anordnen bzw. Arbeitnehmer nicht beanspruchen, im Homeoffice zu arbeiten
- Die Einführung von Homeoffice ist durch individuelle Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag oder aber, in Betrieben mit Betriebsrat (zwingendes Mitbestimmungsrecht zu beachten), per Betriebsvereinbarung möglich

- Hauptthemen, die in solchen Vereinbarungen zu regeln sind, sind:
 - Dauer
 - Ausmaß (z. B. feste Wochentage)
 - Kosten
 - Arbeitszeiten und Erreichbarkeit
 - Arbeitsschutz
 - Absicherung der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen
- Die jeweiligen Homeoffice-Vereinbarungen sollten mit klarem Bezug auf die COVID-19 Pandemie strukturiert und zeitlich befristet werden, um das mögliche Entstehen einer betrieblichen Übung zu vermeiden



Für 2021 führt der Gesetzgeber zudem Steuererleichterungen für Arbeitgeber ein. Bestimmte „digitale Wirtschaftsgüter“ wie Computer, Software und andere IT-Infrastruktur sollen rückwirkend ab dem 1. Januar 2021 voll absetzbar sein. Außerdem wird für die Steuerjahre 2020 und 2021 ein Pauschalbetrag von EUR 5 pro Tag im häuslichen Arbeitszimmer (maximal 120 Tage und EUR 600 pro Jahr) für den Arbeitnehmer steuerlich absetzbar

MAßNAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES

- Grundsätzlich hat der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer vor Gefahren zu bewahren, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz entstehen, insbesondere durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz, z. B. dem Arbeitsschutzgesetz und den dazugehörigen Verordnungen (z. B. Arbeitsstättenverordnung)
- Während der COVID-19 Pandemie hat die Bundesregierung zügig einen Rahmen von Vorgaben für Arbeitgeber zur effektiven Prävention von COVID-19 Infektionen am Arbeitsplatz verabschiedet („SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ im April 2020, „SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel“ im August 2020 (mit Aktualisierungen zum Stand der Technik bei Lüftungsmaßnahmen im Februar 2021) und zuletzt die befristete Arbeitsschutzverordnung 2021 im Januar 2021 (zur Arbeitsschutzverordnung 2021 siehe auch unser umfassendes „Arbeitgeber Update – Corona-Arbeitsschutzverordnung (Homeoffice, Test- und Maskenpflichten)“ [hier](#))

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Aspekte dieser Arbeitsschutzregelungen, welche von Arbeitgebern zu beachten sind:

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN / HYGIENEKONZEPTE

- Regelmäßige Prüfung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel. Im Rahmen dieses Prozesses hat der Arbeitgeber die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt sowie betriebliche Interessenvertretungen (z. B. Betriebsrat, soweit vorhanden, ansonsten die Arbeitnehmerschaft) zu beteiligen
- Soweit nicht bereits vorhanden, Erstellung und Überprüfung betrieblicher Hygienekonzepte auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilungen sowie Festlegung und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz. Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können insbesondere die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden. Arbeitgeber haben das Vorgenannte insbesondere nach der Wiederaufnahme von betrieblichen Tätigkeiten nach Aufhebung von infektionsschutzrechtlichen Untersagungen und Beschränkungen zu beachten



Diese betrieblichen Hygienekonzepte sind den Arbeitnehmern in geeigneter Weise zugänglich zu machen (z. B. durch Einstellen im Intranet oder durch Bekanntgabe am „Schwarzen Brett“ des Betriebs)

INFEKTIONSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Gesetzliche Pflicht zum Angebot von COVID-19 Testmöglichkeiten

Arbeitgeber haben ihren Arbeitnehmern, soweit diese nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, wöchentliche COVID-19 Testmöglichkeiten im Betrieb anzubieten. Arbeitgeber haben für ihre Arbeitnehmer mindestens zweimal pro Kalenderwoche solche Testmöglichkeiten vorzuhalten. Grundsätzlich besteht jedoch keine Pflicht für Arbeitnehmer, dieses Testangebot wahrzunehmen (siehe oben).

Maskenpflicht im Betrieb

- Einhaltung der Maskenpflicht für die Arbeitnehmer in den Gemeinschaftsbereichen des Betriebes wie z. B. in Aufzügen, Fluren und Kantinen und dort, wo ein Mindestabstand von 1,5 Metern nicht sicher gewährleistet werden kann (Details abhängig von den jeweiligen spezifischen Regelungen der Bundesländer)

Aufgrund der Arbeitsschutzverordnung 2021 finden derzeit verschärfte Regelungen Anwendung. Arbeitgeber haben danach medizinische Gesichtsmasken („**Mund-Nase-Schutz**“) zur Verfügung zu stellen, wenn

- die Einhaltung der vorgeschriebenen Mindestfläche nicht eingehalten werden kann (siehe oben)
- der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder
- Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden

Wo die Gefährdungsbeurteilungen ergeben, dass ein Schutz der Arbeitnehmer durch Mund-Nase-Schutz für den Infektionsschutz nicht ausreichend ist und Masken mit der Funktion des Eigenschutzes notwendig sind, sind Arbeitgeber verpflichtet, Atemschutzmasken (z. B. FFP2 oder FFP3, N95 oder P2) bereitzustellen. Dies gilt insbesondere wenn

- bei ausgeführten Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, oder
- bei betriebsbedingten Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen eine anwesende Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen muss

Wo immer Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, Masken jeglicher Art zur Verfügung zu stellen, sind Arbeitnehmer verpflichtet, diese oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen

Arbeitgeber dürfen hiervon abweichen und andere Schutzmaßnahmen treffen, solange diese ebenso wirksam und schützend für die Arbeitnehmer sind (wobei das Abweichungspotenzial in der Praxis sehr begrenzt und risikobehaftet sein dürfte)



Arbeitnehmern, die das Tragen der Gesichtsmasken ohne ausreichenden Grund (z. B. medizinische Indikation) ablehnen, können arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnungen bis hin zu verhaltensbedingten Kündigungen drohen (jeweils abhängig vom konkreten Einzelfall)

Mindestflächen pro Arbeitnehmer

- Die Arbeitsschutzverordnung 2021 regelt, dass pro Arbeitnehmer eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern nicht unterschritten werden darf, wenn die gleichzeitige Nutzung des Raumes durch mehrere Personen erforderlich ist und die auszuführenden Tätigkeiten diese Mindestfläche zulassen
- Lassen „zwingende betriebsbedingte Gründe“, insbesondere die auszuführenden Tätigkeiten (z. B. Montage oder Produktion) oder die baulichen Verhältnisse, die Einhaltung dieser Mindestfläche pro Arbeitnehmer nicht zu, muss der Arbeitgeber andere geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen, um einen gleichwertigen Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen, die Installation von geeigneten Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen, Maskentragpflicht oder Atemschutzmasken für alle anwesenden Personen sowie sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen

Arbeitsschichten, Flexibilisierung von Arbeitszeit & kleine Arbeitsgruppen

- Staffelung von Schichten und Arbeitszeiten, um die Bildung von Arbeitnehmeransammlungen zu reduzieren
- Aufgrund der Arbeitsschutzverordnung 2021 sind Arbeitgeber mit mehr als 10 Arbeitnehmern verpflichtet, ihre Belegschaft in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen, wobei Änderungen der Zusammensetzung weitestgehend zu vermeiden sind

Geschäftsreisen, Besprechungen & Zutritt von Dritten zum Betrieb

- Arbeitgeber haben alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Insbesondere sind betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen (z. B. Besprechungen) auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch die Verwendung von IT-Infrastruktur oder andere gleichwertige Schutzmaßnahmen (z. B. Lüften, Abtrennungen oder sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen) zu ersetzen. Die Maßnahmen gelten auch für Pausenbereiche
- Für den Zutritt zu Betrieben und Geschäftsräumen durch Dritte ist Folgendes zu beachten, wobei die Regelungen je nach Bundesland leicht abweichen können:
 - Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel, soweit möglich, um persönlichen Kontakt zu vermeiden
 - Begrenzung der Anzahl von Besuchern
 - Betriebsfremde haben durch den Arbeitgeber eine Unterweisung in die anzuwendenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen zu erhalten

Andere Maßnahmen

- Umsetzung von Hygienemaßnahmen am Arbeitsplatz, insbesondere an häufig genutzten Orten wie Toiletten, Küchen, Kantinen etc. (z. B. Bereitstellung von Handseife, Desinfektionsmittel)
- Leitfäden zur Lüftung von Geschäftsräumen
- Einführung von Schutzmaßnahmen gegen erhöhte psychische Belastungen durch die COVID-19 Pandemie, wie z. B. soziale Isolation bei der Arbeit von zu Hause aus
- Einhaltung der Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

PANDEMIEPLAN

Arbeitgeber haben darüber hinaus einen Pandemieplan aufzustellen, um auf etwaige COVID-19 Infektionen und Ausbreitungen im Betrieb schnell und effektiv reagieren zu können. Mit diesem Plan soll (auch) nachgewiesen werden, dass die in den oben genannten COVID-19 bezogenen Arbeitsschutzvorschriften festgelegten Maßnahmen ergriffen und eingehalten werden

MÖGLICHE FOLGEN BEI ZUWIDERHANDLUNG

- Entsprechen die Maßnahmen des Arbeitgebers den oben genannten Anforderungen des Arbeitsschutzes, so gilt, dass Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Schutz ihrer Arbeitnehmer vor arbeitsplatzbedingten Gefahren ergriffen haben. Der Arbeitgeber kann von den vorgeschriebenen Maßnahmen abweichen, wenn ein gleichwertiges Schutzniveau sichergestellt ist. Es wird jedoch empfohlen, diese Abweichungen auf das notwendige Maß zu beschränken, da die Beweislast für die Gleichwertigkeit des Schutzniveaus beim Arbeitgeber liegt (Regelungen können je nach Bundesland abweichen)
- Zuwiderhandlungen gegen gesetzliche Arbeitsschutzregelungen, insbesondere im Zusammenhang mit den COVID-19 spezifischen Regeln, können scharfe Konsequenzen nach sich ziehen:
 - Arbeitnehmer, die sich weigern, zur Arbeit zu kommen, weil sie einer unzumutbaren Gesundheitsgefährdung ausgesetzt sind, insbesondere im Hinblick auf eine Infektion mit COVID-19
 - Bußgelder von bis zu EUR 30.000 oder sogar Betriebsuntersagungen für den Arbeitgeber
 - Strafbarkeit

KURZARBEIT

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Aspekte der Einführung von Kurzarbeit in deutschen Betrieben. Unser umfassendes „Arbeitgeber Update – Kurzarbeit in Zeiten der COVID-19 Pandemie“ finden Sie [hier](#).

VORAUSSETZUNGEN DER EINFÜHRUNG VON KURZARBEIT

Ausdrückliches Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers zur Einführung von Kurzarbeit erforderlich, entweder durch

- vorweggenommene Einigung im ursprünglichen Arbeitsvertrag
- ausdrückliche Einwilligung mittels Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung mit dem zuständigen Betriebsratsgremium (falls vorhanden)
- Tarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft (falls vorhanden)



In der Praxis werden regelmäßig die meisten Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit zustimmen, um Solidarität mit ihrem Arbeitgeber zu zeigen und um das Unternehmen in der Krise zu unterstützen

VORAUSSETZUNGEN DES ANSPRUCHS AUF KURZARBEITERGELD

Infolge der COVID-19 Pandemie wurden die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld bis 31. Dezember 2021 für Betriebe, die vor dem 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, herabgesetzt.



Leiharbeitsunternehmen können für ihre Arbeitnehmer ebenfalls Kurzarbeitergeld beantragen, wenn sie vor dem 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt haben (Regelung bis 31. Dezember 2021)

BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN

Schwellenwert der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer: Nur 10 % (statt üblicherweise einem Drittel) der Arbeitnehmer, entweder bezogen auf den gesamten Betrieb oder eine Betriebsabteilung, müssen

- von erheblichem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sein
- der vorübergehend und nicht vermeidbar ist

und auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht.

PERSÖNLICHE VORAUSSETZUNGEN DER ARBEITNEHMER

- Anspruchsberechtigter Personenkreis: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, Auszubildende (unter weiteren Voraussetzungen)
- Ausgeschlossene Personen: Geringfügig Beschäftigte, Werkstudenten, Arbeitnehmer nach Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, Personen mit vollständiger Erwerbsunfähigkeitsrente, selbständige Personen/Freelancer, Geschäftsführer (im Einzelfall ggf. kein Ausschluss)

DAUER

Bis zu 24 Monate, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld vor dem 31. Dezember 2020 entstanden ist, höchstens aber bis zum 31. Dezember 2021. Monate einschließlich März 2020 werden für die Berechnung der Höchstdauer mitgerechnet. Eine Unterbrechung der Kurzarbeit unter drei Monaten unterbricht die Zählung nicht (Regelung bis 31. Dezember 2021)

HÖHE DES KURZARBEITERGELDES

- Das Kurzarbeitergeld beträgt
 - 60 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (67 %, wenn der Arbeitnehmer unterhaltspflichtige Kinder hat)
 - Bei mehr als 50 % Entgeltausfall und wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Kurzarbeitergeld vor dem 31. März 2021 entstanden ist (Regelung bis 31. Dezember 2021):
 - 60/67 % Monate 1 bis 3
 - 70/77 % Monate 4 bis 6
 - 80/87 % Ab Monat 7

SOZIALVERSICHERUNG & STEUERN

- Erstattung von 100 % der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld bis zum 30. Juni 2021 (auf Antrag spätestens drei Monate nach dem jeweiligen Abrechnungszeitraum)
- Erstattung von 50 % der Sozialversicherungsbeiträge zwischen dem 1. Juli 2021 und dem 31. Dezember 2021, wenn die Kurzarbeit vor dem 30. Juni 2021 eingeführt wurde
- Steuerfreiheit für sozialversicherungsfreie Aufstockungsleistungen bis 31. Dezember 2021

MITBESTIMMUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS

Wenn ein Betriebsrat besteht, unterliegt die Einführung von Kurzarbeit der Mitbestimmung des Betriebsrats, welche in der Regel durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erfolgt.

ZEITLICHER ABLAUF DER ANZEIGE VON KURZARBEIT

Der Arbeitgeber muss die Einführung von Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit unverzüglich anzeigen und glaubhaft machen, dass ein erheblicher Arbeitsausfall besteht und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Er hat die Erstattung des Kurzarbeitergeldes binnen drei Monaten nach Auszahlung zu beantragen.

VERLÄNGERUNG VON KURZARBEIT

Steht der Ablauf des zunächst angezeigten Zeitraums von Kurzarbeit bevor und bleiben die gesetzlichen Voraussetzungen bestehen, ist eine Folgeanzeige an die zuständige Agentur für Arbeit zu erstatten.



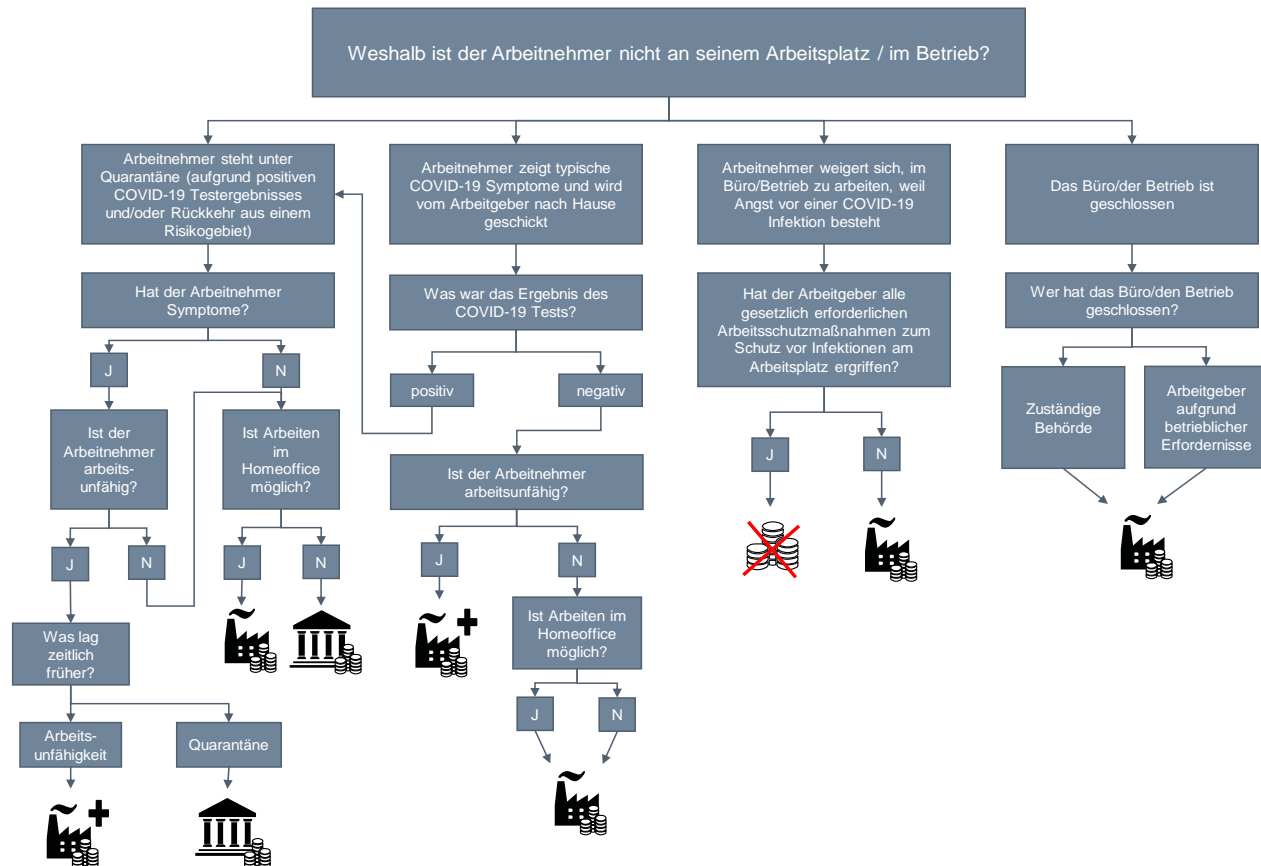
Es bedarf einer eingehenden Prüfung des „vorübergehenden Arbeitsausfalls“ dahingehend, ob der jeweilige Arbeitsausfall auf bestimmten Stellen inzwischen dauerhaft geworden ist. Letzteres würde der Verlängerung der Kurzarbeit/des Kurzarbeitergeldes rechtlich entgegenstehen und gleichzeitig „Tür und Tor“ für betriebsbedingte Kündigungen

VERGÜTUNG & ENTSCHÄDIGUNG

VERGÜTUNGSANSPRÜCHE DER ARBEITNEHMER IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

Grundsätzlich verdienen Arbeitnehmer ihr Gehalt nur, wenn sie Arbeit leisten. Während der COVID-19 Pandemie kommt es zu verschiedenen Situationen, in denen Arbeitnehmer nicht nur aufgrund von Arbeitsunfähigkeit (auch infolge einer Erkrankung an COVID-19), sondern auch aufgrund von Maßnahmen der Gesundheitsbehörden und der (Bundes-)Regierung keine Arbeitsleistung erbringen können, aber dennoch Anspruch auf (teilweise) Vergütung oder Entschädigung durch ihren Arbeitgeber oder andere Institutionen haben.

- Das Nachstehende gibt einen Überblick über die praxisrelevantesten Szenarien und eine Orientierung, wie mit den Vergütungsansprüchen der Arbeitnehmer zu verfahren ist:



Entgeltfortzahlung nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz von bis zu sechs Wochen durch den Arbeitgeber; bei weniger als 30 Arbeitnehmern ist eine Erstattung durch die gesetzliche Krankenversicherung möglich (Umlageverfahren U1)



Entschädigungsleistungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz wegen Quarantäne in voller Höhe des Arbeitsentgelts von der zuständigen Behörde für maximal sechs Wochen (Auszahlung durch den Arbeitgeber, Erstattung auf Antrag innerhalb von 12 Monaten nach Ende der Quarantäne bei der zuständigen Behörde)

Wird der Arbeitnehmer während einer bereits verhängten Quarantäne arbeitsunfähig, werden die Entschädigungsansprüche vom Arbeitgeber weiterhin ausbezahlt. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz gehen auf die Behörde über, wodurch sich die Höhe der erstattungsfähigen Entschädigung effektiv verringert



Auszahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Der Arbeitgeber trägt das wirtschaftliche Risiko, wenn er Arbeitnehmer vorsichtshalber nach Hause schickt, ohne dass die Möglichkeit besteht, im Homeoffice zu arbeiten, oder wenn Arbeitnehmer vernünftigerweise die Arbeit verweigern, weil keine hinreichenden Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, sowie das Risiko einer Betriebsstilllegung (für den letzteren Fall sollten Arbeitgeber die Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit prüfen)



Keine Entgeltfortzahlung oder sonstige Leistungen aufgrund des generell unverhältnismäßigen Verhaltens des Arbeitnehmers (Ausnahmen z. B. für Risikopatienten mit medizinischen Problemen)



Etwaige Ansprüche auf Entgeltfortzahlung oder Entschädigungsleistungen entfallen, wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeit oder die verhängte Quarantäne selbst verschuldet haben, z. B. durch Urlaub in bekannten (Hoch-) Risikogebieten

- Schwangere, die wegen erhöhter gesundheitlicher Risiken für Mutter und ungeborenes Kind mit einem Beschäftigungsverbot belegt werden, erhalten Mutterschutzlohn in Höhe des Bruttoverdienstaufschlags vom Arbeitgeber, dem dieser auf Antrag von der gesetzlichen Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet wird
- Arbeitnehmer, die ihre unter 12-jährigen Kinder oder behinderte und auf Hilfe angewiesene Kinder wegen behördlicher Schulschließung oder Quarantäne betreuen müssen und keine andere Betreuungsmöglichkeit haben, können von der zuständigen Behörde Entschädigungsleistungen erhalten:
 - 67 % des entstandenen Verdienstaufschlags, begrenzt auf EUR 2.016 pro Monat, die vom Arbeitgeber für die ersten sechs Wochen ausgezahlt werden (Erstattung durch die zuständige Behörde auf Antrag innerhalb von 12 Monaten nach Ende der Abwesenheit) und ab Woche 7 direkt durch die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitnehmers
 - Höchstdauer:
 - Für gemeinsam Erziehende: 10 Wochen pro Elternteil
 - Für Alleinerziehende: 20 Wochen

CORONA-BONUS

Einführung eines steuer- und sozialversicherungsfreien „Corona-Bonus“ (Regelung bis 30. Juni 2021)

- Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern Zuschüsse und/oder Sachbezüge bis zu EUR 1.500 steuer- und sozialversicherungsfrei („brutto = netto“) zahlen
- Ein solcher Corona-Bonus muss eine Sonderzahlung des Arbeitgebers sein (unabhängig von den bereits bestehenden Vergütungsansprüchen), die aufgrund der COVID-19 Pandemie erfolgt; vor dem 1. März 2020 vereinbarte finanzielle Leistungen dürfen nicht rückwirkend in einen Corona-Bonus umgewandelt werden



Verpflichtende Pflegeboni für Krankenhauspersonal, das COVID-19-Patienten unmittelbar betreut, wurden für 2021 erneut geregelt (ähnliche Regelung für Pflegepersonal und Personal in Altenpflegeheimen erwartet). Abhängig von der Anzahl der betreuten COVID-19-Patienten sind Arbeitgeber im Krankenhausbereich verpflichtet, ihren Arbeitnehmern steuer- und sozialversicherungsfreie Prämien von bis zu EUR 1.500 zu zahlen (die Auswahl der Prämienempfänger und die Bemessung der individuellen Prämienhöhe unterliegen der Festlegung durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen wie z. B. Betriebsräte, falls vorhanden). Die Prämien sind so ausgestaltet, dass die Arbeitgeber diese Prämien auszahlen, welche letztlich von der Bundesrepublik Deutschland finanziert werden sollen. Es ist vorgesehen, dass die Prämien spätestens mit der Lohnabrechnung im Juni 2021 ausgezahlt werden

KINDERKRANKENGELD

- Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer können sich von der Arbeit freistellen lassen und erhalten sogenanntes Kinderkrankengeld, wenn
 - eines ihrer Kinder erkrankt (entsprechender Nachweis vom Arbeitnehmer vorzulegen)
 - Kindergärten oder Schulen aufgrund der COVID-19 Pandemie geschlossen werden oder
 - die Präsenzpflicht an Schulen ausgesetzt wird und die Eltern dazu veranlasst werden, ihr Kind zuhause zu betreuen und sie dies auch tun

und wenn die Arbeitnehmer die Betreuung ihres unter 12-jährigen oder behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes nicht anderweitig sicherstellen können

- Arbeitnehmer erhalten in diesen Fällen von ihrer gesetzlichen Krankenkasse Kinderkrankengeld. Es beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoeinkommens des Arbeitnehmers, begrenzt auf 70 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (EUR 4.837,50 pro Monat; EUR 112,88 pro Kalendertag im Jahr 2021)
- Während des Bezugs von Kinderkrankengeld ruhen etwaige Ansprüche auf Entschädigungsleistungen für Einkommensverluste wegen behördlicher Schulschließung oder Quarantäne von Klassen (siehe oben)
- Dauer:
 - Für gemeinsam Erziehende: 10 Arbeitstage pro Kind, aber nicht mehr als 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Erhöhung auf 30 Arbeitstage pro Kind im Jahr 2021, jedoch nicht mehr als 65 Arbeitstage (Regelung bis 31. Dezember 2021). Gemeinsam Erziehende, die beide berufstätig sind, dürfen entscheiden, wer ihre Kinder betreut. Folglich dürfen sie ihren jeweiligen Anspruch auf Kinderkrankengeld auf ihren Partner übertragen

- Für Alleinerziehende: 20 Arbeitstage pro Kind, jedoch nicht mehr als 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Erhöhung auf 60 Arbeitstage pro Kind im Jahr 2021, jedoch nicht mehr als 130 Arbeitstage (Regelung bis 31. Dezember 2021)

PFLEGEUNTERSTÜTZUNGSGELD

Arbeitnehmer, die nahe Angehörige pflegen müssen, können sich bis zu 10 Tage von der Arbeit freistellen lassen und erhalten für 10 Tage Pflegeunterstützungsgeld von ihrer gesetzlichen Krankenkasse in Höhe von 90 % ihres ausgefallenen Nettoeinkommens, begrenzt auf 70 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (siehe oben). Erhöhung um 10 zusätzliche Freistellungstage mit Bezug von Pflegeunterstützungsgeld, wenn der Grund für die Pflege durch die Coronavirus-Pandemie verursacht wird (Regelung bis 30. Juni 2021).

BETEILIGUNG DES BETRIEBSRATS (SOWEIT VORHANDEN)

(VIRTUELLE) SITZUNGEN

- Betriebsräte und andere Arbeitnehmervertretungen (z. B. Schwerbehindertenvertretungen, Auszubildendenvertretungen) sowie Einigungsstellen können ihre Sitzungen und Beschlussfassungen per Video- oder Telefonkonferenz abhalten (Regelung bis 30. Juni 2021). Bei diesen Video- oder Telefonkonferenzen muss sichergestellt sein, dass keine unbefugten Dritten Zugang haben
- Arbeitgeber dürfen Betriebsräten aber nicht verbieten, ihre Sitzungen persönlich abzuhalten. Die Betriebsräte können zu persönlichen Sitzungen zusammenkommen, solange für Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen ausreichend gesorgt ist. Arbeitgeber haben die entsprechenden Kosten tragen

MITBESTIMMUNGSRECHTE

Mitbestimmungsrechte bleiben auch während der COVID-19 Pandemie bestehen. Maßnahmen des Arbeitgebers werden häufig eine Information und/oder Anhörung des Betriebsrats und/oder sogar den Abschluss von Betriebsvereinbarungen erfordern.

Die folgenden Maßnahmen des Arbeitgebers lösen regelmäßig Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus:

- Einführung von Kurzarbeit
- Angebot von Impfungen oder Impfprämien im Betrieb
- Einführung von Homeoffice
- Maßnahmen zum Arbeits- sowie zum Infektionsschutz (z. B. verpflichtende/freiwillige COVID-19-Testungen im Betrieb, Temperaturmessung vor Betreten des Betriebsgeländes, Festlegung und Einteilung der Arbeits- und Betriebszeiten, Einrichtung fester Arbeitsgruppen, Umsetzung der Maskentragepflicht und des Tragens sonstiger Schutzausrüstung oder Sicherstellung von Mindestabständen zwischen den Arbeitnehmern)

DATENSCHUTZASPEKTE

Die Maßnahmen der Arbeitgeber müssen zudem im Einklang mit den geltenden Datenschutzbestimmungen (d. h. der Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz) stehen. Überall dort, wo personenbezogene Daten oder Gesundheitsdaten von Betroffenen (z. B. Arbeitnehmern oder Kunden) verarbeitet werden, müssen Arbeitgeber die gesetzlichen Grenzen beachten.

ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ

TEMPERATURMESSUNGEN, COVID-19 TESTS UND IMPFSTATUS

- Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern (z. B. Temperatur, COVID-19 Infektion oder Impfstatus) gelten als sensible personenbezogene Daten und sind durch strenge Datenschutzbestimmungen geschützt. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer ist nur in Ausnahmefällen zulässig, z. B. wenn die Verarbeitung dieser Daten für den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner (Fürsorge-)Pflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern erforderlich ist
- Kontaktlose Temperaturmessung oder verpflichtende Testungen von Arbeitnehmern auf eine Infektion mit COVID-19 (nur in Ausnahmefällen) ist nur bei begründetem Verdacht auf eine COVID-19 Infektion am Arbeitsplatz und nur im unbedingt erforderlichen Umfang zulässig (z. B. nicht gegenüber allen Arbeitnehmern unabhängig von deren Begegnungen mit einem potentiell infizierten Arbeitnehmer)
- Es ist umstritten, ob Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer rechtlich dazu auffordern dürfen, ihren Impfstatus gegen COVID-19 offenzulegen. Da die Zulässigkeit einer solchen Frage von ihrer Erforderlichkeit für das konkrete Arbeitsverhältnis und den entsprechenden (Fürsorge-)Pflichten des Arbeitgebers abhängt, bleibt eine Prüfung im Einzelfall erforderlich (z. B. können

erhöhte Infektionsrisiken aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeiten zur Zulässigkeit einer solchen Frage führen). Explizite Ausnahmen gelten für Arbeitgeber im Gesundheitsbereich (z. B. Krankenhäuser, Arztpraxen)



Die Datenverarbeitungsgrundsätze gelten weiterhin. Insbesondere müssen Arbeitgeber den Grundsatz der Speicherbegrenzung beachten, wonach sie ihre Verpflichtungen zur Löschung der Daten überwachen müssen, sobald der Zweck der Verarbeitung beendet ist

POSITIVE COVID-19 TESTERGEBNISSE VON ARBEITNEHMERN

- Arbeitgeber haben die Offenlegung des Namens eines infizierten Arbeitnehmers möglichst zu vermeiden. Sie sind daher verpflichtet, zunächst andere wirksame Maßnahmen zu ergreifen, z. B. indem sie zunächst ein Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer (wenn möglich) darüber führen, wen er in den Tagen vor seinem positiven COVID-19-Test im Betrieb getroffen und wer mit ihm gearbeitet hat. Arbeitgeber können dann diese Kontaktpersonen über ihre mögliche Exposition informieren, sie nach Hause schicken (wenn möglich, um aus dem Homeoffice aus zu arbeiten) und sie bitten, sich auf eine COVID-19 Infektion testen zu lassen
- Nur wenn der betroffene Arbeitnehmer theoretisch mit einer unendlichen Anzahl von Personen auf dem Betriebsgelände in Kontakt gekommen ist, kann es Arbeitgebern erlaubt sein, den Namen des betroffenen Arbeitnehmers offenzulegen, um weitere Ansteckungen von Arbeitnehmern wirksam verhindern zu können. Dies wird jedoch nur in Ausnahmefällen der Fall sein

URLAUBSZIELE VON ARBEITNEHMERN

- Arbeitgeber dürfen ihre Arbeitnehmer fragen, ob sie planen, ihren Urlaub in einem ausgewiesenen (Hoch-)Risikogebiet oder Virusvariantengebiet zu verbringen, da Arbeitgeber wissen müssen, wann mögliche Quarantäneverpflichtungen gelten und wann sie ihre Arbeitnehmer nicht auf ihrem Betriebsgelände beschäftigen dürfen
- Die Frage nach dem genauen Reiseziel des Arbeitnehmers ist jedoch unzulässig, da es kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gibt, mehr zu erfahren als die Tatsache, dass das Reiseziel in einem ausgewiesenen (Hoch-) Risikogebiet/Virusmutationsgebiet liegt

HOMEOFFICE & DATENSCHUTZ

- Bei der Einführung von Homeoffice müssen Arbeitgeber darauf achten, dass ein gleichwertiges Schutzniveau für die von den Arbeitnehmern während ihrer Tätigkeit verarbeiteten Daten gewährleistet ist. Die entsprechenden Vereinbarungen müssen z. B. widerspiegeln, dass der Raum, in dem sich das Homeoffice befindet, verschlossen werden kann oder zumindest ein abschließbarer Schrank vorhanden ist, um physische Dateien mit personenbezogenen Daten von z. B. Kunden oder anderen Arbeitnehmern zu sichern
- Bei der Nutzung von Laptops und Mobiltelefonen (nur für geschäftliche Zwecke) ist auf ausreichenden Passwortschutz und Datenverschlüsselung zu achten; idealerweise sollten Cloud-basierte Lösungen eingesetzt werden, die nur über einen VPN-Client zugänglich sind

MÖGLICHE FOLGEN BEI ZUWIDERHANDLUNG

- Grundsätzlich reicht es für die Zurechnung von Datenschutzverstößen zu einem Unternehmen aus, wenn ein Arbeitnehmer des Unternehmens oder ein externer Vertreter, der im Auftrag des Unternehmens tätig ist, gehandelt haben
- Sanktionen für Datenschutzverstöße können Bußgelder von bis zu EUR 20 Mio. oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes des Unternehmens sowie – im äußersten Fall – Freiheitsstrafen umfassen (abhängig von der Art des jeweiligen Verstoßes)
- Betroffene (d.h. Arbeitnehmer oder Kunden) haben Schadensersatzansprüche, wenn sie durch Datenschutzverletzungen einen Schaden erlitten haben



DR. MARTIN LÜDERITZ

Partner - Employment
+49 (0)40 87 4060 25
+49 (0)151 544 13160
Martin.Luederitz@aglaw.com



JENS PETERS LL.M. (STELLENBOSCH UNIVERSITY)

Counsel - Employment
+49 (0)40 87 4060 20
+49 (0)160 294 9919
Jens.Peters@aglaw.com



DR. ELISABETH SECHTEM

Associate - Employment
+49 (0)40 87 4060 39
+49 (0)162 137 97 81
Elisabeth.Sechtem@aglaw.com



addleshawgoddard.com

Asia, Europe, the Middle East and the UK

© Addleshaw Goddard LLP. All rights reserved. Extracts may be copied with prior permission and provided their source is acknowledged. This document is for general information only. It is not legal advice and should not be acted or relied on as being so, accordingly Addleshaw Goddard disclaims any responsibility. It does not create a solicitor-client relationship between Addleshaw Goddard and any other person. Legal advice should be taken before applying any information in this document to any facts and circumstances. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP (a limited liability partnership registered in England & Wales and authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and the Law Society of Scotland) and its affiliated undertakings. Addleshaw Goddard operates in the Dubai International Financial Centre through Addleshaw Goddard (Middle East) LLP (registered with and regulated by the DFSA), in the Qatar Financial Centre through Addleshaw Goddard (GCC) LLP (licensed by the QFCA), in Oman through Addleshaw Goddard (Middle East) LLP in association with Nasser Al Habsi & Saif Al Mamari Law Firm (licensed by the Oman Ministry of Justice), in Hamburg through Addleshaw Goddard (Germany) LLP (a limited liability partnership registered in England & Wales), in Paris through Addleshaw Goddard (Europe) LLP (a limited liability partnership registered in England & Wales and authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and the Paris Bar) and in Hong Kong through Addleshaw Goddard (Hong Kong) LLP, a Hong Kong limited liability partnership pursuant to the Legal Practitioners Ordinance and regulated by the Law Society of Hong Kong. In Tokyo, legal services are offered through Addleshaw Goddard's formal alliance with Hashidate Law Office. A list of members/principals for each firm will be provided upon request. The term partner refers to any individual who is a member of any Addleshaw Goddard entity or association or an employee or consultant with equivalent standing based on their experience and/or qualifications. If you prefer not to receive promotional material from us, please email us at unsubscribe@addleshawgoddard.com. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.