



Leitfaden betriebliche Pandemieplanung: **Hinweise zum Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht**

Technische Hochschule Wildau
November 2021

Inhalt

1	Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen bei der betrieblichen Pandemieplanung	3
1.1	Öffentlich-rechtlich vorgegebene Hygiene-Trennungs- Distanz und sonstigen Schutzregelungen.....	3
1.2	Privatrechtlich vereinbarte Hygiene- Distanz- und sonstige Schutzregelungen.....	4
1.3	Arbeitsrechtliche Fragen bei der Gestaltung von Pandemieplänen.....	5
1.3.1	Hygiene- Abstands- und sonstigen Schutzpflichten	5
1.3.2	Arbeitspflicht/Notstandstätigkeit/Freistellung/Home-Office	6
1.3.3	Testpflicht, Testmöglichkeiten, Testergebnis, Kosten	11
1.3.4	Impfangebote, Impfpflicht, Folgen bei Verweigerung	12
1.3.5	Lohn- und Gehaltszahlung, Lohnfortzahlung und Kurzarbeitergeld	15
2	Checkliste	19
2.1	Akute Maßnahmen.....	19
2.2	Präventive Maßnahmen.....	19

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Dieser Leitfaden enthält Hinweise zum arbeitsrechtlichen Hintergrund und ist deshalb nicht in der typischen Form anderer Leitfäden aufgebaut.

1 Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen bei der betrieblichen Pandemieplanung

Sowohl die Corona-Pandemie wie auch sonstige Katastrophensituationen stellen KMUs vor erhebliche Herausforderungen. Neben dem Schutz von Arbeitnehmern (AN) sowie Kunden und sonstigen Dritten steht der Arbeitgeber (AG) auch vor erheblichen betriebswirtschaftlichen Herausforderungen, da in vielen Fällen das Überleben des Betriebes gesichert werden muss. Nachfolgen sollen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung aus 2020/21 die wesentlichen arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Fragen behandelt werden, die sich in Zeiten von Pandemie und Katastrophen den Betrieben stellen.

1.1 Öffentlich-rechtlich vorgegebene Hygiene-Trennungs-Distanz und sonstigen Schutzregelungen

Die allgemein arbeitsschutzrechtlichen Grundsätze ergeben sich aus den §§ 3, 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Die Arbeit ist danach so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychischen Gesundheit vermieden und die verbleibenden Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. Ergänzt werden diese Regelungen durch Rechtsverordnungen, so unter anderem der SARS-Cov-2 Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbeitsschutzV).

Während das ArbSchG Vorgaben für den internen Schutz am Arbeitsplatz zum Inhalt hat, ergeben sich aus den §§ 28, 28 a Infektionsschutzgesetz (IfSG) Ermächtigungen für die zuständigen Gesundheitsbehörden gegenüber KMU's konkrete Schutzmaßnahmen zur Bekämpfung von Infektionskrankheiten bis zur Schließung des Betriebes zu verfügen. Von besonderer Bedeutung ist dabei der neu ins Gesetz aufgenommene § 28 b IfSG, die sog. Bundesnotbremse. Nach dieser Vorschrift ergeben sich beim Überschreiten eines bestimmten Schwellenwerts unmittelbare Ge- und Verbote die nicht mehr gesondert durch Gesundheitsämter angeordnet werden müssen.

Damit sind aufgrund des ArbSchG und des IfSG sowie ergänzenden Verordnungen die AG verpflichtet, entsprechende Hygiene-Trennungs-, und Schutzkonzepte (im folgenden Pandemiepläne) vorzusehen. Es handelt sich hierbei vor allem um Trennungs- und Distanzregelungen, Anforderungen an bestimmte Schutzbekleidungen, Belüftungs- und

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

sonstige Hygieneregulungen.¹ Die in diesen Bundes- und Landesrechtsverordnungen vorgesehenen Hygiene-Trennungs- und Distanzregelungen sind als gesetzliche Vorgaben unmittelbar verpflichtend und bußgeldbewährt.² Der AG ist daher gehalten, seinen Betrieb so zu organisieren, dass es möglichst nicht zu Infektionen kommt.

Ergänzt werden die in Gesetzen und Verordnungen eher allgemein gehaltenen Hygiene- Abstands- und sonstigen Schutzregeln durch betriebliche Pandemiepläne. Diese enthalten in der Regel weitergehende auf die konkreten Bedürfnisse des Betriebes abgestimmte Hygiene- Distanz – und sonstige Schutzregelungen.

Rechtlich stellen solche betrieblichen Pandemiepläne Betriebsvereinbarungen dar, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung im Betrieb) oder nach Nr. 3 (Änderung der Arbeitszeit) nur mit Zustimmung des Betriebsrat. wirksam werden. Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, handelt es sich um betriebliche Einheitsregelungen, die der AG im Rahmen seines Direktionsrechts entsprechend § 106 GewO nach billigem Ermessen erlassen darf.

Die gesetzlichen Hygiene- und Schutzanordnungen werden durch betriebliche Pandemiepläne ergänzt.

1.2 Privatrechtlich vereinbarte Hygiene- Distanz- und sonstige Schutzregelungen

Im Rahmen des RESPAN-Projektes wurden eine Vielzahl betrieblicher Pandemiepläne analysiert. Die maßgebenden Regelungsmaterien stellen sich nach einer ersten Auswertung im Wesentlichen wie folgt dar:

- Hygiene-Abstands- und sonstige Schutzregelungen/Regelungen über Schutzbekleidung
- Regelungen über geänderte Arbeitspflichten/Home-Office/akute Notstandstätigkeiten/Mitarbeit in Krisenstäben

¹ Vgl. so z.B. 7. Verordnung über befristete Eindämmungsmaßnahmen aufgrund der SARS-CoV2-Virus und Covid-19 im Land Brandenburg vom 06. März 2021 (GVBl.II/21 Nr. 24, geändert durch Verordnung vom 23. April 2021 (GVBl.II/21 Nr. 41) sowie zuletzt geändert vom 12. November 2021 (GVBl II Nr. 91), vgl. ferner 2. SARS-CoV-2- Infektionsschutzverordnung des Landes Berlin vom 27. April 2021, zuletzt geändert am 23. November 2021 in 11..InfSchVO des Landes Berlin

² Nach den §§ 3 ArbSchG statuiert das öffentliche Recht und die entsprechenden Anordnungen der Behörde die Grundsätze der vom AG zu ergreifenden Maßnahmen., siehe Römermann Covid-19 Leitfaden, 2020, Teil 8 Rdn. 107; eine Verletzung dieser öffentlich-rechtlicher Anordnungen kann mit einem Bußgeld bis zur Höhe von 25.000,00 € sanktioniert werden, § 26 der 7.SARS-CoV-2-EindV des Landes Brandenburg. Die einschlägigen Bußgeldvorschriften nach den §§ 25, 13 ArbSchG betreffen vorrangig den AG, seinen gesetzlichen Vertreter bzw. das vertretungsberechtigte Organ.

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

- Regelungen über Testfragen/Einwilligung zur Datenverarbeitung und
- Nachverfolgungsmanagement³
- Regelungen über Impfangebote, Impfstatus,
- Impfverweigerung/Impfanreize
- Regelungen über geänderte Arbeitszeiten/Kurzarbeit/Überstunden

1.3 Arbeitsrechtliche Fragen bei der Gestaltung von Pandemieplänen

Nachfolgend sollen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten aber auch Grenzen zur Steuerung des betrieblichen Pandemie-Geschehens durch eigene Pandemieplänen anhand der wichtigsten Regelungsmaterien erläutert werden.

1.3.1 Hygiene- Abstands- und sonstigen Schutzpflichten

Die Verletzung der in den betrieblichen Pandemieplänen vorgesehenen Verpflichtungen stellt grundsätzlich eine Arbeitspflichtverletzung dar, wenn sich die Vorgaben ausreichend konkret vereinbart wurden und sich auf Arbeitsverhältnisse beziehen.⁴

1.3.1.1 Erfordernis einer hinreichend konkreten Regelung

Bei einer Weigerung diesen Verpflichtungen Folge zu leisten, kommen als Rechtsfolge eine Abmahnung und eine Kündigung in Betracht.⁵ Allerdings erfordern diese Sanktionsmöglichkeiten hinreichend konkrete Regelungen. Hieran fehlt es in der betrieblichen Praxis häufig. Insoweit sollte Abstandspflichten möglichst genau bezeichnet oder vermessen werden. Gleiches gilt für sonstige Hygiene- und

³ Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe empfiehlt, ein innerbetriebliches Kommunikationsnetz zu entwickeln, das den Zweck hat, während einer Krise über Aktivitäten zur Krisenbewältigung einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung oder Begrenzung von Vertrauensverlust nach innen und außen zu informieren. Eine solche betriebsinterne Kommunikation soll auch die Bereitschaft zur Einwilligung einer Weiterverarbeitung persönlicher Daten auf Seiten der AN erhöhen, vgl. Sander/Hilberg/Brings, COVur 2020, 351

⁴ Vgl. ArbG Cottbus 11 Ca 10390/20 zur wirksamen Kündigung einer Logopädin, die sich aufgrund eines Attestes weigert eine Maske zu tragen; ferner OVG Münster 6 B 1098/21 zur Suspendierung einer Schulleiterin, die Corona-Schutzmaßnahmen nicht einhält; Denkbar wäre auch dass sich entsprechende Verpflichtungen nicht nur aus einer Betriebsvereinbarung sondern aus einem Arbeits- oder in einem Tarifvertrag ergeben.

⁵ Vgl. zur Verpflichtung neben Händewaschen auch regelmäßige Mundspülungen vorzunehmen Grassauer und Zastrow Focus Online 29. Januar 2021 Spiegel Online 10. Dezember 2020

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Schutzregelungen. Die zu tragende Schutzkleidung ist genau zu bezeichnen, etwa welcher Maskentyp oder welche Schutzhandschuhe. Ist dies nicht der Fall, so entfalten die Vorgaben in Pandemieplänen vor allem eine psychologische weniger eine rechtliche Wirkung. Im Streitfall lassen sich mit einer unbestimmten Regelung arbeitsrechtliche Sanktionen nur schwer rechtfertigen.

1.3.1.2 Regelungsmöglichkeiten in Pandemieplänen

- Hygiene-Abstands- und sonstige Schutzregelungen
- -Regelungen über Schutzbekleidung
- Raumnutzung- und Wegeregulungen
- Regelungen über Anbringung von Schutzvorrichtungen
- -Regelungen über natürliche und technische Lüftungsmaßnahmen

1.3.2 Arbeitspflicht/Notstandstätigkeit/Freistellung/Home-Office

Grundsätzlich bleiben in Zeiten der Pandemie und des Katastrophenfalls die arbeitsrechtlichen Primärpflichten unberührt. Der AN ist insoweit zur arbeitsvertraglichen Leistung verpflichtet und der AG hat ihn zu beschäftigen und das vereinbarte Gehalt zu zahlen. Es bleibt auch bei dem Grundsatz, dass der AN nur verpflichtet ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen.⁶

Gleiches gilt auch für Fragen der Arbeitszeit und eines konkret vereinbarten Arbeitsortes. Änderungen sind hier grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem AN wirksam.

Pandemie und Katastrophen haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag.

1.3.2.1 Verpflichtungen zur Erbringung von Notstandsarbeiten

Allerdings besteht eine Ausnahme hinsichtlich Tätigkeiten in Notfällen, das heißt bei unvorhersehbaren willensunabhängigen äußeren Ereignissen, die zu erheblichen Schäden beim AG führen können. Hierzu gehören Unglücksfälle und Naturkatastrophen.⁷ In den vorgenannten Fällen kann der AG dem AN ausnahmsweise vorübergehend anderweitige, von ihm nicht geschuldete Tätigkeiten

⁶ Vgl. BAG AP Nr. 44 zu § 611 BGB – Direktionsrecht, ferner BAG DB 2003, 1630

⁷ Vgl. Lembke, Arbeitsrechtkommentar, GewO, § 106, Rn. 21

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

übertragen.⁸ Aufgrund der Treuepflicht ist der AN verpflichtet, entsprechend den Grundsätzen von § 241 II BGB den Weisungen des AG Folge zu leisten um Schaden für den Betrieb abzuwenden.⁹

Entsprechend den o.g. Grundsätzen ist der AG berechtigt, dem AN in Pandemie- oder Katastrophenschutzfall vorübergehend andere Tätigkeiten zu übertragen um Gefahren von der Belegschaft oder dem Betrieb abzuwenden. Hierzu gehören insbesondere die Übernahme von Reinigungs- und Hygieneverpflichtungen, die unmittelbar mit der arbeitsvertraglichen Tätigkeit zusammenhängen, etwa die Reinigung eines Besprechungstisches eines Arbeitsplatzes von PC-Hardware oder sonstige Arbeitsmittel, sofern keine Reinigungskräfte zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für die Verpflichtung von AN, in Krisenstäben oder sonstigen Notstandseinrichtungen mitzuarbeiten.

Ausnahmsweise können AN verpflichtet werden, Notstandstätigkeiten auszuüben.

Andererseits besteht für den AG nach § 106 GewO die Berechtigung, den AN vorübergehend freizustellen. Zwar besteht arbeitsvertraglich grds. auch ein Anspruch darauf beschäftigt zu werden,¹⁰ allerdings ist der AG nach billigem Ermessen entsprechend nach § 106 GewO berechtigt, den AN unter den vorgenannten Bedingungen freizustellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn durch die Freistellung Hygiene-Distanz und Abstandsregelungen an Arbeitsplätzen sichergestellt werden können. Ein Beschäftigungsanspruch besteht auch dann nicht, wenn es einem AN belegt durch ein ärztliches Attest nicht möglich ist, eine im Betrieb vorgeschriebene Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. In diesem Fall ist der AN arbeitsunfähig und hat auch keinen Anspruch auf Gehaltszahlung.¹¹

Ein anderes Problem im Zusammenhang mit Freistellungen ergibt sich für den AG aufgrund der jeweiligen Landesbrand- und Katastrophenschutzgesetzen. Hier ist der AG verpflichtet dem Angehörigen einer Freiwilligen Feuerwehr eine Zustellung zu gewähren und den Lohn fortzuzahlen. Insofern ist der AG in Katastrophenfällen verpflichtet, AN die in der Freiwilligen Feuerwehr oder bei sonstigen Katastrophenschutzverbänden tätig sind unter Vorzahlung des Gehalts freizustellen. Der AG kann aber ggf. nach dem Landesbrand- und Katastrophenschutzgesetzen Erstattungsansprüche gegen den Aufgabenträger des Katastrophen- und Brandschutzes geltend machen.

⁸ Vgl. Lembke a.a.O.; Lakis, BB 2003, 366; ArbG Leipzig DB 2003, 1279

⁹ Vgl. Lembke a.a.O.; Lakis a.a.O.

¹⁰ Vgl. BAG DB 1977, 2099; LAG Hamm NZA RR 2008, 464

¹¹ Vgl. ArbG Siegburg vom 18.8.2021 4 Ca 2301/20

1.4.4.2. Home-Office/sonstiges mobiles Arbeiten

Erstmals wurde mit Verabschiedung des Gesetzes vom 07. Mai 2021¹² zur Änderung des IfSG (sog. Bundesnotbremse) eine gesetzliche Regelung über die Gewährung von Home-Office-Tätigkeit geschaffen. Der § 28 b VII IfSG sieht vor, dass ein AG den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten hat, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.¹³

Wenn ein AG Beschäftigten, die im Büro arbeiten, kein Home-Office anbieten möchte, musste er dies nachvollziehbar begründen. Der Umstand, dass die Arbeit vor Ort bequemer ist oder virtuelle Teams schwieriger zu führen seien reicht als Argument nicht aus. Zwingende Gründe, die es erfordern, vor Ort zu arbeiten können etwa fehlende Arbeitsmittel im Home-Office sein, eine unzureichende IT-Infrastruktur oder eine unumgängliche Präsenz vor Ort.

Rechtlich bedeutsam ist dabei die Frage, ob die oben genannten Regelungen dem AN einen Rechtsanspruch auf Gewährung von Homeoffice-Tätigkeit vermitteln. Hiergegen könnte sprechen, dass die genannten Infektionsschutzregelungen vorrangig arbeitsschutzrechtliche und keine arbeitsrechtlichen Normen darstellen. Sie bestehen daher vorrangig im Öffentlichen Interesse und vermitteln damit keinen individuell einklagbaren Rechtsanspruch. In diesem Sinne hat auch das LAG München am 26.8.2021 entschieden, dass der AG per Direktionsrecht die Rückkehr aus dem Homeoffice anordnen dürfen und der AN sich hiergegen nicht zur Wehr setzen kann.¹⁴

Vor allem lässt sich Tätigkeit im Home-Office bei computergestützter Büroarbeiten realisieren. In Frage kommen insbesondere IT-Tätigkeiten, wie Modellierungen, Berechnungen, Planungen und graphische Arbeiten sowie Texterstellung und Web-Content-Pflege.

Vereinbarungen über Home-Office sollten konkrete Regelungen zur Erreichbarkeit erhalten

¹² Art. 6 des Gesetzes vom 07. Mai 2021 (BGBl I S. 850) Die in § 28 b VII IfSG vorgesehene Home-Office Verpflichtung läuft allerdings zum 30. Juni 2021 aus. Insoweit besteht nach diesem Zeitpunkt kein gesetzlicher Anspruch mehr auf ein Home-Office. Allerdings dürfte davon auszugehen sein, dass nicht nur in Großunternehmen sondern auch bei KMU's künftig über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen ein Hybridmodell vereinbart werden dürfte, wonach ein Home-Office Anspruch unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht kommt; siehe Marie Röverkamp im Tagesspiegel 14. Juni 2021 S. 2; ferner Römermann Covid-19 Leitfaden, 2020, Teil 8 Rdn. 111 - 16
10 Allerdings hatte der AG schon nach dem seit 21.01.2021 geltenden § 2 IV der SARS-Cov-2-ArbSchV den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichweisen Tätigkeiten anzubieten, diese Arbeit in deren Wohnung auszuführen, sofern keine zwingenden, betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Mit dieser Regelung wurde erstmalig ein Anspruch auf Tätigwerden außerhalb der Betriebsstätte – wenn auch nur aufgrund einer Rechtsverordnung – geschaffen. Ebenso wie § 28 b VII IfSG bestand dieser Anspruch auf Home-Office nach der R

¹⁴ Vgl. LAG München vom 26.8.2021- 3 Sa Ga 13/21

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Auch die Abwicklung von Gesprächsarbeiten via Telefon, Lehre und Coaching sowie sonstige Informationen können im Homeoffice erbracht werden.

Unter Fürsorgegesichtspunkten ist nach den §§ 618, 619 BGB die Einrichtung, die Pflege und die Betreuung der Hard- und Software in der Wohnung des AN vom AG sicherzustellen. Mithin sollten insbesondere die Höchstarbeitszeit und Arbeitszeiterfassung, Datenschutz und Kostenfragen vereinbart werden. Zudem ist wichtig, dass insbesondere die Erreichbarkeit während Homeoffice oder mobiler Arbeit konkret und damit hinreichend genau vereinbart wird.

Im Übrigen ist arbeitsrechtlich die Terminologie bzgl. der Arbeit außerhalb betrieblicher Arbeitsstätten nicht einheitlich. Neben dem genannten Modell des Homeoffice wird zwischen weiteren nachfolgenden Modellen unterschieden:

Telearbeit

Telearbeit ist eine Tätigkeit, bei der der AN über ein elektronisches Kommunikationsnetz mit dem AG verbunden ist. Dabei ist zwischen Teleheimarbeit und der bloßen Telearbeit zu unterscheiden. Bei Telearbeit erbringen die AN ihre Arbeitsleistung entweder von Zuhause oder von der Betriebsstätte. In beiden Fällen handelt es sich um Telearbeitsplätze i.S.v. § 2 VII ArbStättV. Nach dieser Vorschrift dürfen Telearbeitsplätze vom AG erst dann eingesetzt werden, wenn er mit den Beschäftigten die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich festgelegt und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Hardware, Arbeits- und Kommunikationsmitteln, bereitgestellt installiert hat. Ist der AN berechtigt ist, ausschließlich von Zuhause aus zu arbeiten, spricht man von Teleheimarbeit.

Mobile Arbeit

Merkmal hierfür ist das sog. Mobil-Office, d.h. AN haben im Betrieb keinen Arbeitsplatz sondern können von Arbeitsorten wie Restaurants, Verkehrsmittel, Wohnungen ihre Arbeit erbringen. Eine gesetzliche Regelung hierfür existiert gegenwärtig nicht. Vereinzelt wird der Begriff Mobiles Arbeiten auch als Oberbegriff für jede Tätigkeit außerhalb einer festen Betriebsstätte verstanden.¹⁵

Heimarbeit

Nach § 2 I HAG ist Heimarbeit, wenn AN in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung) allein oder mit ihren Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeiten, weil die Verwertung der

¹⁵ Vgl. Marion Koch, Tagesspiegel 3.7.2021 Seite 17

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Arbeitsergebnisse den unmittelbar Auftrag gebenden Gewerbetreibenden überlassen wird. Die vertraglichen Beziehungen bestehen zwischen Heimarbeitern und Gewerbetreibenden.

Crowdworking

Unter Crowdworking versteht man eine Tätigkeit, die außerhalb einer festen Arbeitsstelle online erledigt wird. Es werden in aller Regel nur vorübergehende Arbeitsaufträge bezahlt. Die Beauftragung erfolgt in über Internetplattformen oder Smartphone-Apps. Streit besteht beim Crowdworking darüber, ob es sich bei der Beauftragung überhaupt um einen Arbeitsvertrag i.S.v. § 611 a BGB oder um einen freien Mitarbeitervertrag handelt.¹⁶

Es besteht wegen Pandemie grundsätzlich keine Berechtigung ein Arbeitsverhältnis in ein freies Mitarbeiterverhältnis umzuwandeln.

Abschließend ist in diesem Kapitel darauf hinzuweisen, dass in Pandemie- und Katastrophenschutzfällen grundsätzlich keine gesetzliche Berechtigung besteht, Arbeitsverhältnisses in eine mobile Tätigkeit umzuwandeln, bei der der Arbeitnehmerschutz verloren geht. Insoweit ist davon auszugehen, dass die durch die Notfälle bestimmte Online-Tätigkeit von AN außerhalb fester Betriebsstätte nicht zu einem freien Mitarbeiterverhältnis führt.

1.3.2.2 Regelungsmöglichkeiten in Pandemieplänen

- Reinigungspflichten des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel
- Übertragung sonstiger Notstandsarbeiten
- Anordnungen über Mitarbeit im Krisenstab
- Regelung über Homeoffice und gleichzeitiger Erreichbarkeit
- Datenschutzregelungen bei Homeoffice/mobiler Tätigkeit
- **keine** Berechtigung ein Arbeitsverhältnis in ein freies Mitarbeiterverhältnis/Crowdworking umzuwandeln

¹⁶ siehe LAG München vom 04.12.2019 – 8 SA 146/19; Hessisches LAG vom 14.02.2019 – 10 Ta 350/18, BAG vom 01.12.2020 – 9 AZR 102/20

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

1.3.3 Testpflicht, Testmöglichkeiten, Testergebnis, Kosten

Nach § 5 der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung ist der AG zur Minderung des betrieblichen Infektionsrisikos verpflichtet, den Beschäftigten mindestens zwei Mal pro Woche einen Test auf seine Kosten anzubieten. Dagegen lässt die Corona-Arbeitsschutzverordnung offen, ob der AN verpflichtet ist entsprechende Tests vorzunehmen.

1.3.3.1 Verpflichtung an Tests teilzunehmen

Da die Vornahme eines Testes das Allgemeine Persönlichkeitsrecht¹⁷ des AN beeinträchtigt, bedürfen entsprechende Anordnungen zur Rechtfertigung eines Gesetzes – sofern kein Gesetz vorliegt – einer vergleichbaren Rechtfertigung.¹⁸

Daher ist ein AG grundsätzlich nur in Ausnahmefällen berechtigt, im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 GewO, 315 BGB Testpflichten für AN anzuordnen. Auch ohne ausdrückliche Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag ergibt sich dann aus den §§ 241,242 BGB eine Verpflichtung der AN, entsprechenden Testpflichten nachzukommen, wenn hierfür ein zwingendes betriebliches Bedürfnis besteht, etwa wenn Krankheitssymptome auftreten, oder Mitarbeiter aus einem Risikogebiet zurückgekehrt sind.

Sofern sich AN weigern, den berechtigten Anweisungen zur Durchführung von Testmaßnahmen Folge zu leisten, liegt eine Arbeitspflichtverletzung vor. Diese kann zunächst abgemahnt werden. Im Wiederholungsfall dürfte unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht kommen.¹⁹ Allerdings besteht seit Neuregelung des InfSchG vom 24.November 2021 eine Verpflichtung zur Testung, sofern kein Nachweis über Impfung oder Genesung erbracht wird.

1.3.3.2 Verpflichtung, das Testergebnis zu offenbaren

Verfassungs- und datenschutzrechtlich sensibel ist auch der Umgang mit den Testergebnissen. Es handelt sich hierbei um Gesundheitsdaten der AN i.S.d. EU-Datenschutzgrundverordnung.

Seit dem 24.11. 2021 besteht für AN eine Verpflichtung sich testen zu lassen; bevor die Betriebsstätte betreten wird.

¹⁷ vgl. hierzu BVerfGE 34, 238 47,46,73 sowie 71,183,201

¹⁸ in Freistaat Sachsen. Eine Verpflichtung zum Testen ist in Freistaat Sachsen vorgesehen, nach § 9 I Sächsische CoronaSchutzVO sind Beschäftigte und Selbstständige mit direktem Kundenkontakt verpflichtet, sich zwei Mal wöchentlich testen zu lassen; Thüsing, NJW 2021, 2789

¹⁹ vgl. hierzu Fuhlrott/Fischer NJW 2021 659; Klein NJ 2020, 381,382

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANDemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Eine Weiterverarbeitung dieser Daten setzt daher eine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage oder eine wirksame Einwilligung des AN voraus.²⁰

Mit aktueller Änderung des Infektionsschutzgesetz vom 24.11.2021 wurde eine solche Rechtsgrundlage geschaffen. Nach § 28 b IfSG darf die Arbeitsstätte nur betreten, wer geimpft, genesen oder aktuell getestet ist. Dafür muss ein Nachweis mit sich geführt, bereit gehalten oder beim Arbeitgeber hinterlegt worden sein. Arbeitgeber müssen die Nachweispflicht zumindest hinsichtlich der Testnachweise täglich durch Kontrollen überwachen und dokumentieren. Arbeitgeber dürfen und müssen somit den Impfstatus der Beschäftigten klären.

Seit dem
24.11.2021 gilt 3 G
am Arbeitsplatz.
Es besteht damit
eine
Verpflichtung das
Testergebnis dem
AG mitzuteilen.

1.3.3.3 Regelungsmöglichkeiten in Pandemieplänen

- Kostenübernahme durch AG für Tests der AN
- Arbeitsbefreiung für Wahrnehmung von Test-Terminen
- Mitteilung des Testergebnisses
- Regelungen über Voraussetzungen/Grenzen einer Einwilligung-
- zur Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten
- Verfahren für ein Nachverfolgungsmanagement

1.3.4 Impfangebote, Impfpflicht, Folgen bei Verweigerung

Weder durch das Infektionsschutzgesetz noch durch die Coronavirus-Impfungsverordnungen wird eine gesetzliche Impfpflicht angeordnet. Die Corona-Virus- ImpfvO hat ausschließlich einen Rechtsanspruch und keine Verpflichtung zur Schutzimpfung gegen das Virus SARS-Cov-2 zum Gegenstand. Da es sich bei einer Impfung um einen wesentlichen Eingriff in das Recht auf körperliche Unversehrtheit handelt, ist eine solche Impfpflicht nur aufgrund eines formellen Gesetzes verfassungsrechtlich zulässig.²¹ Eine gesetzliche Impfpflicht

²⁰ Ermächtigungen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis ergeben sich aus § 26 BDSG. Danach können personenbezogene Daten von Beschäftigten zum Zweck des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist., vgl. ferner zum AN-Datenschutz während Pandemie und Homeoffice Römermann, Covid-19 Leitfaden, 2020, Teil 8, Rdn. 117-119

²¹ BVerwGE 9, S. 78; Fuhlrott/Fischer NJW 2021 S. 658.

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANDemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

wurde bislang lediglich für Soldaten aufgrund von § 17 a II Soldatengesetz²² und für Personal in Kitas und Schulen sowie schulpflichtige Kinder aufgrund des Masernschutzgesetzes²³ bzw. des dadurch eingefügten § 20 Abs. 9 S. 3 IfSG geschaffen.

1.3.4.1 Keine Impfpflicht ohne gesetzliche Grundlage

Auch dürfte eine Impfpflicht die sich aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder direkt aus dem Arbeitsvertrag ergibt, juristisch unwirksam sein.²⁴ In Anbetracht der oben genannten Grundrechtsbetroffenheit nach Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG brauchen Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien oder der AG gute Gründe, um eine Verpflichtung zur Impfung im Rahmen rechtfertigen zu können.

Erst Recht ist eine Verpflichtung zur Impfung unabhängig von den vorgenannten Spezialfällen aufgrund des allgemeinen Direktionsrechts nach § 105 GewO, §315 BGB verfassungsrechtlich nicht haltbar.²⁵ Auch in Anbetracht der geschützten unternehmerischen Freiheiten nach Art. 2 I, 12 I und 14 I GG²⁶ lässt sich ein Eingriff in das Recht der Gesundheit bei AN nach Art. 2 II 2 GG nicht rechtfertigen.

Zudem lässt sich aus den Schutzpflichten der §§ 618, 619 BGB sowie § 3 ArbSchG kein Recht herleiten, von AN eine Impfung zu verlangen. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der Überlegungen, das je mehr AN geimpft sind umso eher ist von einer Immunisierung und reduzierten Gefahr für die Belegschaft auszugehen. Insoweit bleibt es dabei, dass die Frage, ob ein AN sich gegen SARS-Cov-2 impfen lässt ein Teil seiner persönlichen Lebensgestaltung darstellt und daher dem Weisungsrecht entzogen ist.²⁷

Grundsätzlich besteht keine gesetzliche Verpflichtung für AN sich impfen zu lassen

Insoweit stellt die Weigerung eines AN sich impfen zu lassen keine Arbeitspflichtverletzung dar. Davon zu unterscheiden sind die Fragen, ob ein AN aufgrund der fehlenden Impfung nicht mehr in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

Allerdings ist der Arbeitnehmer seit dem 24.November 2021 nach § 28 b IfSG verpflichtet, seinen Impfstatus und/oder sein Testergebnis

²² BVerwGE vom 22.12.2020, BeckRS 2020 38518

²³ BVerfG NJW 2020, 1946; Das Masernschutzgesetz vom 10.02.2020 hat als sog. Artikelgesetz eine entsprechende Impfverpflichtung in § 20 Abs. 9 S. 6 IfSG aufgenommen

²⁴ Vgl. BAG NZA 2018, 845; ferner Steinau-Steinbrück/Bruhn NJW-Spezial 2021,498

²⁵ Steinau-Steinbrück/Bruhn a.a.O.; zu den verfassungsrechtlichen Fragen einer Impfpflicht Pieper/Schwager-Wehming, DÖV 2021287; Wolff/Zimmermann NVwZ 2021, 182, Schlegel NJW 2021,2787

²⁶ BVerfG 50, 290; Scholz in Maunz/Dürig, Grundgesetz, 2020, Art. 12, Rn. 123; 144

²⁷ vgl. Fuhlrott/Fischer NJW 2021, 659.

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

mitzuteilen. Ob aufgrund der Neuregelung eine personenbedingte Kündigung wegen Verweigerung einer Impfung in Betracht kommt, dürfte nach wie vor umstritten sein. Allenfalls könnte ein Kündigungsgrund darin zu sehen sein, dass der AN nicht mehr über persönliche Eigenschaften verfügt, die ihn in die Lage versetzen, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.²⁸

Auch mögliche Drohkündigungen wegen Beschwerden aus der Belegschaft dürften keinen ausreichenden Kündigungsgrund darstellen. Üblicherweise werden an die Zulässigkeit einer echten Drohkündigung strenge Anforderungen gestellt.²⁹ Insoweit müsste zunächst geprüft werden, ob überhaupt ein entsprechend ernsthafter Druck seitens der Belegschaft oder Kunden ausgeübt wird, der nicht durch eine mögliche Mediation abgemildert werden kann.³⁰

1.3.4.2 Betriebliche Anreize für geimpfte AN

Eine andere Frage ist, ob Ungeimpfte von betrieblichen Leistungen ausgeschlossen werden dürfen.³¹ Hier wird nach den Grundsätzen von § 315 I BGB, § 106 GewO danach fragen müssen, ob dieser Ausschluss billigem Ermessen entspricht. In jedem Einzelfall müsste geprüft werden, ob die Maßnahme unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht gegenüber anderen Angestellten erforderlich ist. Insoweit dürfen Ungeimpfte nur dann bei Leistungen ungleich behandelt werden, wenn dies die letzte Möglichkeit ist Ansteckungen bei Kollegen oder Kunden zu verhindern.³² Eine solche Privilegierung von geimpften AN könnte gegebenenfalls in Pandemieplänen, entsprechend dem § 87 Abs. 1 Nr. 10,11 BetrVG mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart werden.

Anreize zur Impfung können in einem Pandemieplan vorgesehen werden. Seit dem 24.11.2021 besteht der Anreiz zum Impfen auch darin, dass tägliche Test vor dem Betreten der Betriebsstätte entfallen.

Ähnliche Grundsätze dürften zur Anwendung kommen, wenn AG eine Impfprämie als Anreiz für freiwillige Impfung ausloben.³³ Da sich impfunwillige AN auf Grundrechte berufen könnten, wäre die Zahlung einer Prämie nur an geimpften AN kaum mit § 612 a BGB zu vereinbaren, wobei auch hier letztlich eine Rechtsgüterabwägung im Einzelfall entscheidend sein dürfte.³⁴

²⁸ vgl. hierzu grds. BAG NZA 1989, 4 6 4; Fuhlrott/Fischer NJW 2021, 660

²⁹ BAG NZA 2014, 109; 2017, 116; 2017, 500; vgl. für Kündigung aufgrund der Pandemie auch Römermann Covid-19 Leitfaden, 2020, Teil 8 Rdn. 92 ff

³⁰ vgl. hierzu BAG a.a.O., Fuhlrott/Fischer NJW 2021, 660.

³¹ so z.B. von der Benutzung der Kantine, der Teilnahme an Dienstreisen, Meetings oder sonstigen Präsenzveranstaltungen; denkbar wäre es auch den ungeimpften Mitarbeiter in anderen Bereichen ohne Kundenkontakt einzusetzen; vgl. Koch, Der Tagesspiegel, 12.09.2021, S. 16

³² dabei müsste ggf. auch als milderer Mittel die Anordnung von Schnelltests seitens des AG thematisiert werden

³³ vgl. hierzu Steinau-Steinbrück/Bruhn a.a.O. S. 499

³⁴ vgl. hierzu Seidel/Ahnfeldt AuA 2021, 29; ferner grundsätzlich BAG NZA 2005, 1117

1.3.4.3 Regelungsmöglichkeiten in Pandemieplänen

- Finanzielle Privilegierung von geimpften AN mit Zustimmung des Betriebsrats
- -Befreiung von Dienst- und Arbeitszeiten für Impf- und Beratungstermine
- **-keine** Möglichkeit, eine Verpflichtung zur Impfung vorzuschreiben
- **-keine** Möglichkeit, Sanktionen gegen ungeimpfte AN vorzusehen

1.3.5 Lohn- und Gehaltszahlung, Lohnfortzahlung und Kurzarbeitergeld

Die Corona-Pandemie hat keinen unmittelbaren Einfluss auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis, so dass grundsätzlich Lohn- und Gehalt an die AN weiter zu zahlen sind. Lohn und Gehaltsfragen dürfen grundsätzlich auch nach § 77 Abs. 3 BetrVG nicht in Betriebsvereinbarungen und damit auch nicht in Pandemieplänen geregelt werden. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, im Zusammenhang mit geänderten Arbeitszeiten in den gesetzlichen Grenzen auch Fragen der Lohn- und Gehaltszahlung zu behandeln.

Der AG ist bei einem behördlich verfügbaren kurzfristigen Lockdown zur Lohnzahlung verpflichtet. Ansonsten realisiert sich in einer flächen-deckenden Schließung von Betrieben ein allgemeines Lebensrisiko und kein Betriebsrisiko, so dass keine Verpflichtung zur Lohnzahlung besteht.

1.3.5.1 Anspruch auf Lohn- und Gehaltszahlungen nach § 615 BGB

Nach der vorgenannten Vorschrift liegt das sog. Betriebsrisiko beim AG. Kann dieser seine AN auf betriebstechnischen Gründen nicht beschäftigen, so bleibt er dennoch nach den § 615 Satz1 und 3 BGB zur Lohnzahlung verpflichtet.³⁵ Dies gilt auch dann, wenn Lieferketten zusammenbrechen oder der wesentliche Teil der Belegschaft erkrankt. Der AG hat auch in Zeiten von Pandemie oder sonstigen Katastrophen grundsätzlich nicht die Möglichkeit, sein Betriebs- und Wirtschaftsrisiko auf die AN abzuwälzen (siehe zum Kurzarbeitergeld unten)

Diese Grundsätze gelten aber dann nicht, wenn der AG durch behördliche oder gesetzliche Anordnung zur Schließung seines Betriebes verpflichtet wird.³⁶ Der AG trägt dann nicht das Risiko für

³⁵ vgl. Benkert, NJW Spezial 2020,306

³⁶ vgl. Benkert a.a.O.

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANDemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

einen Arbeitsausfall, wenn zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge behördlicher Anordnung in einem ganzen Bundesland die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden³⁷ Zudem besteht für den AG bei einer begrenzten Verpflichtung zur begrenzten Weiterzahlung der Bezüge die Möglichkeit, nach § 56 IfSG auf Antrag von der anordnenden Behörde die geleisteten Lohnzahlungen erstattet zu bekommen.

1.3.5.2 Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgeltfG, §§ 56, 56 a IfSG sowie § 616 BGB

Erkrankt ein AN an Corona hat er wie bei jeder Krankheit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für maximal 6 Wochen nach § 3 EntgeltfG. Ob allein der Umstand, dass sich der AN trotz Angebot nicht hat impfen lassen, zu einer verschuldeten Krankheit führt, dürfte fraglich sein. Da wie oben ausgeführt, verfassungsrechtlich keine Verpflichtung zur Impfung besteht, kann die Weigerung auch kein Verschulden nach § 3 EntgeltfG begründen.

Dem AG stehen beim Lockdown für die Lohn- und Gehaltszahlungen Erstattungsansprüche nach § 56 IfSG zu.

Sofern sich der AN ohne Erkrankung aufgrund behördlicher oder gesetzlicher Verpflichtung in Quarantäne befindet, steht ihm nach § 56 IfSG ein Erstattungsanspruch in Höhe seines Verdienstaufschlags - in der Regel sein Nettogehalt - gegen die jeweilige Behörde zu. Einen entsprechenden Anspruch haben nach § 56 a IfSG AN die ihr Kind wegen einer Schulschließung allein beaufsichtigen. In der Praxis überweist der AG weiter das Gehalt und holt sich die Summe dann von der Behörde zurück.

Allerdings kürzen diese den Anspruch gelegentlich unter Hinweis auf § 616 BGB um 5 Tage. Nach dieser Vorschrift behalten AN ihren Lohnanspruch gegen den AG, wenn sie aus persönlichen Gründen nur eine verhältnismäßig kurze Zeit an der Erbringung ihrer Dienstleistung gehindert werden. Üblicherweise wird hier von maximal 5 Tagen ausgegangen, für die der AG nach § 616 BGB den Lohn weiter zahlen muss.³⁸

³⁷ So BAG vom 13.10.2021 im Falle einer Minijobberin, die mangels Sozialversicherungspflicht nicht in den Genuss von Kurzarbeitergeld kam

³⁸ So hat das VG Koblenz die beantragten Erstattungsleistungen für 14 Tage Quarantäne um 5 Tage gekürzt, da der AG ja nach § 616 BGB von Gesetzes wegen ohnehin für mindestens 5 Tage zur Fortzahlung verpflichtet sei. VG Koblenz v. 10.5.2021 – 3 K 107/21; vgl. auch Römermann, Covid - 19 Leitfaden, 2020, Teil 8 Rdn. 15-27

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber dann, wenn es einem AN belegt durch ein ärztliches Attest nicht möglich ist, eine im Betrieb vorgeschriebene Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. In diesem Fall ist der AN arbeitsunfähig so dass Ansprüche nach §§ 3,1 EntgeltG bestehen könnten.³⁹

1.3.5.3 Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95,96 SGB III

Sinn und Zweck des Kurzarbeitergeldes ist es, den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitskräfte zu erhalten, auch wenn sie vorübergehend für diesen zu wenig Arbeit haben. Durch das Kurzarbeitergeld wird ein Teil der Kosten des Entgelts für die Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit ersetzt. Die Sozialversicherungsbeiträge abzgl. der Arbeitsversicherung werden pauschaliert zu 50 % oder 100 % erstattet. Das Kurzarbeitergeld hat sich als in der Regel taugliches Instrument erwiesen, um den AG den Mitarbeiter zu erhalten und Anpassungsprozesse im Arbeitsmarkt sozial und wirtschaftlich abzufedern.

Die Beantragung von KUG sollte zeitnah unter Beteiligung der Mitarbeiter oder des Betriebsrat beim Jobcenter erfolgen.

Voraussetzung für Kurzarbeitergeld ist, dass der erhebliche Arbeitsausfall nur vorübergehend auftritt. Diese Voraussetzungen dürften in Anbetracht der pandemiebedingten Situation erfüllt sein, da in der Regel ein unvermeidbarer vorübergehender erheblicher Arbeitsausfall gegeben ist.⁴⁰

Während des Bezuges von KUG bleibt das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bestehen. Wichtig ist in der Praxis, dass der Bundesagentur rechtzeitig die wirtschaftliche Situation auch unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mittels einer Betriebsvereinbarung nachvollziehbar dargestellt wird.

³⁹ vgl. hierzu den Sachverhalt: ArbG Siegburg vom 18.8.2021 4 Ca 2301/20; gegenwärtig (Stand Ende September 2021) beabsichtigt der Gesetzgeber eine Neuregelung wonach der Verdienstausschlag wegen bloßer Quarantäne dann nicht zu erstatten ist, wenn AN nicht geimpft ist..

⁴⁰ n. Gewährt werden je nach Familienstand 67% oder 60 % der Nettoentgeltdifferenz . Die Nettoentgeltdifferenz ergibt sich aus der Differenz zwischen Sollentgelt und dem Istentgelt, wobei das pauschalisierte Nettoentgelt zu Grunde gelegt wird. Sollentgelt ist der Bruttolohn ohne Einbeziehung von Zuschlägen für Mehrarbeit oder Einmalzahlungen, welchen der AN auf Grundlage seines Arbeitsvertrages erzielt hätte, vgl. auch Römermann, Covid-19 Leitfaden, 2020, Teil 8 Rdn. 28 ff. Istentgelt ist das tatsächlich im jeweiligen Kalendermonat erzielte Bruttoentgelt, wobei Mehrarbeitsentgelte eingerechnet werden. Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. Beide werden jeweils pauschaliert (§ 179 Abs.1 SGB III) unter Berücksichtigung folgender Abzüge: 21 % Sozialversicherungspauschale Lohnsteuer nach der jeweiligen Lohnsteuerklasse des Beschäftigten Kinderfreibeträge • Solidaritätszuschlag

1.3.5.4 Regelungsmöglichkeiten in Pandemieplänen

- Vereinbarungen über die Dauer einer vorübergehenden Verhinderung nach § 616 BGB im Quarantäne-Fall
- Erleichtere Regelung für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit nach den § 5 EntgeltfG
- Reduzierung der Arbeitszeit zum Zwecke des Kurzarbeitergeldes nach § 96 SGB III
- **keine** Berechtigung zur Veränderung von Lohn- und Gehaltsansprüchen gem. § 77 Abs. 3 BetrVG

2 Checkliste

2.1 Akute Maßnahmen

- 1) Nachrichten- und Kommunikationswege sichern
- 2) Gesetzliche Änderungen für den Pandemie - oder Katastrophenfall analysieren
- 3) Prüfung und Analyse arbeitsvertraglicher und tarifvertraglicher Regelungen
- 4) Krisenteam für die pandemiebedingten Informationsbeschaffung und Aufgabenerledigung bestimmen
- 5) Schutzmaßnahmen für besonders gefährdete AN oder Kunden

2.2 Präventive Maßnahmen

- 1) Vereinbarungen zum Home-Office/Mobiler Arbeit/Notstandsarbeiten und Freistellungen
- 2) Hygiene,-Abstands, - und sonstige Schutzregelungen umsetzen
- 3) Rechtzeitige Verhandlungen mit dem Betriebsrat beginnen
- 4) Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld und sonstigen Lohn- und Gehaltsfragen klären
- 5) Frühzeitige Kontaktaufnahme und Beantragung beim Jobcenter
- 6) Erstattungsmöglichkeit nach § 56 IfSG für geleistete Entgelt- und Prämienzahlung an Mitarbeiter in Quarantäne

RESPAN - Analyse der REaliSierung und Wirksamkeit von betrieblichen
PANdemieplanungen vor dem Hintergrund der Corona-Krise

Impressum

Leitfaden betriebliche Pandemieplanung: Hinweise zum Arbeitsrecht und
Arbeitsschutzrecht

Technische Hochschule Wildau
15745 Wildau
Hochschulring 1
Version 1, im November 2021