

FAQ – Arbeitsrechtliche Auswirkungen des Coronavirus (Stand 18.03.2020)

Seit Dezember 2019 sind ausgehend von der Stadt Wuhan in China Fälle einer Viruserkrankung aufgetreten, die sich sehr stark in andere Länder, insb. in Europa, ausbreitet. Das Auswärtige Amt hat [Reisewarnungen](#) ausgesprochen. Das Robert Koch Institut hat u. a. das Land Italien, die Region Grand Est in Frankreich sowie das Bundesland Tirol in Österreich zum sog. [Risikogebiet](#) erklärt. Die WHO hat eine Pandemie (länder- und kontinentenübergreifende Ausbreitung einer Krankheit) ausgerufen.

In diesem Zusammenhang treten arbeitsrechtliche Fragen auf, auf die wir im Rahmen dieser FAQ-Liste Antworten geben. Die FAQ-Liste wird laufend aktualisiert.

Eine lösungsorientierte Kommunikation gegenüber den Beschäftigten sowohl hinsichtlich der gesundheitlichen Risiken als auch der Auswirkungen der Pandemie/Epidemie auf den konkreten Betrieb ist unerlässlich.

Diese FAQ-Liste kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Mangels vergleichbarer Fälle ist eine rechtliche Einschätzung leider nicht immer eindeutig möglich. Daher gilt es, den jeweiligen Einzelfall genau zu betrachten und rechtlich zu würdigen.

Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfälle an die für Sie zuständige Bezirksgruppe/Geschäftsstelle.

INHALT:

I. UMGANG MIT BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND	2
II. ENTSENDUNG	9
III. REAKTIONSMÖGLICHKEITEN BEI PRODUKTIONSTÖRUNGEN WEGEN LIEFERSCHWIERIGKEITEN (INSB. KURZARBEIT)	11
IV. DATENSCHUTZ	11

I. Umgang mit Beschäftigten in Deutschland

1. **Ist ein Beschäftigter, der aus einem „Risikogebiet“ zurückkehrt (z. B. Urlaubsrückkehrer aus der Lombardei) zu beschäftigen, wenn dieser keine Anzeichen für eine Infektion zeigt?**

Liegen keine Anzeichen für eine Erkrankung vor, ist der „Rückkehrer“ normal zu beschäftigen. Der Beschäftigte ist auch nicht verpflichtet, ein ärztliches Gesundheitszeugnis vorzulegen. Natürlich ist im Einzelfall entsprechend der betrieblichen/individuellen Regelungen Homeoffice bzw. der Abbau von Zeitkonten möglich.

2. **Ist ein Beschäftigter, der aus einem „Risikogebiet“ zurückkehrt (z. B. Urlaubsrückkehrer aus der Lombardei) zu beschäftigen, wenn dieser Anzeichen für eine Infektion zeigt?**

Es kommt auf eine Einzelfallbewertung an. Der Beschäftigte sollte vorsorglich bis zu einer ärztlichen Untersuchung nicht weiterbeschäftigt werden.

Inwieweit und in welchem Umfang der Beschäftigte in diesem Fall seinen Vergütungsanspruch behält, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Dabei muss der Umfang der Betroffenheit (graduelle Betrachtungsweise, vgl. [Robert Koch-Institut](#)), das Vorliegen behördlicher Maßnahmen oder eine tatsächliche Arbeitsunfähigkeit in die Abwägung mit einbezogen werden. Im Einzelfall sollte der Arbeitgeber möglichst, ggf. mit dem Betriebsrat, entsprechend der betrieblichen/individuellen Regelungen Homeoffice bzw. den Abbau von Zeitkonten anordnen.

3. **Können Beschäftigte, die aus einer Region zurückkehren, für die es eine Reisewarnung gab, einseitig freigestellt werden?**

Ein Beschäftigter hat grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung. Allerdings kann der Arbeitgeber bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht – auch gegenüber den anderen Beschäftigten – gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Beschäftigte über Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Im Einzelfall könnte daher auch eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber für einen Zeitraum, der einer möglichen Inkubationszeit entspricht, in Betracht kommen. Eine einvernehmliche Freistellung ist selbstverständlich jederzeit möglich. Entsprechend der betrieblichen/individuellen Regelungen sind ggf. auch Homeofficeregulungen oder der Abbau von Zeitkonten möglich.

4. **Wie soll der Arbeitgeber mit Beschäftigten umgehen, die Kontakt zu einer (potentiell) infizierten Person hatten?**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Beschäftigte einseitig freizustellen, die Kontakt zu einer (potentiell) infizierten Person innerhalb oder außerhalb des Betriebs hatten.

Inwieweit und in welchem Umfang der Beschäftigte in diesem Fall seinen Vergütungsanspruch behält hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Dabei muss der Umfang der Betroffenheit (graduelle Betrachtungsweise, vgl. [Robert Koch-Institut](#)), das Vorliegen behördlicher Maßnahmen oder eine tatsächliche Arbeitsunfähigkeit in die Abwägung mit einbezogen werden. Im Einzelfall sollte der Arbeitgeber möglichst, ggf. mit dem Betriebsrat, entsprechend der betrieblichen/individuellen Regelungen Homeoffice bzw. den Abbau von Zeitkonten anordnen.

Sollte es im Rahmen eines Verdachtsfalls durch die Entscheidung eines Unternehmens zu (Teil-)Schließungen eines Betriebs oder einer Abteilung und damit zu einem vorübergehenden Arbeitsausfall kommen, so kann bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch in diesem Fall die Beantragung von Kug in Frage kommen. Eine behördlich angeordnete Schließung ist hierfür nicht zwingend erforderlich. Bitte klären Sie das Vorliegen der Voraussetzungen mit der zuständigen örtlichen Arbeitsagentur.

5. Besteht ein Vergütungsanspruch des Beschäftigten, wenn sich dieser im Ausland in Quarantäne befindet?

Nein, hier gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Der Beschäftigte trägt insofern das „Rückkehrisiko“.

6. Darf der Arbeitgeber einen Beschäftigten, der aus dem Urlaub zurückkehrt, fragen, ob er in einem Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde, oder in einem „Risikogebiet“ im Urlaub gewesen ist?

Hier kommt es auf die Gesamtumstände an, ob eine solche Frage zulässig ist.

Zunächst ist darauf zu achten, dass lediglich die Frage gestellt werden sollte, ob der Beschäftigte in den letzten zwei Wochen in einem vom Coronavirus betroffenen Gebiet war. Die zeitliche Eingrenzung beruht auf der Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Unsicherheiten und potentiellen Risiken, halten wir die Frage für zulässig, wenn der Arbeitgeber bei einer positiven Antwort entsprechende (Schutz)Maßnahmen ergreifen wird.

7. Bestehen Informationspflichten des Arbeitgebers über eine (potentielle) Coronainfektion eines Beschäftigten gegenüber der Belegschaft?

Das Interesse des Arbeitgebers/der betroffenen Belegschaft an einer Aufklärung bzw. Vorsorgemaßnahme dürfte hier überwiegen. Der Arbeitgeber sollte die Information aber auf einen möglichst engen Kreis potentieller Kontaktpersonen beschränken.

8. Besteht eine Mitteilungspflicht des Beschäftigten über den Kontakt mit einer infizierten Person gegenüber dem Arbeitgeber?

Ja, eine solche Mitteilungspflicht besteht.

9. Besteht ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber einer Behörde, wenn diese gegenüber einem Beschäftigten ein berufliches Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne verhängt?

Aus § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IFSG) kann sich ein solcher Anspruch ergeben, wenn der Beschäftigte keinen anderweitigen Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber hat.

10. Können Beschäftigte auf das Homeoffice verwiesen werden?

Hier kommt es darauf an, ob mit dem Beschäftigten bereits Homeoffice vereinbart ist und ob dementsprechend eine vertragliche Verpflichtung zum Homeoffice besteht.

Nach einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18) ist der Arbeitgeber nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Homeoffice zuzuweisen.

Ob diese Grundsätze im Hinblick auf eine ggf. bestehende Ausnahmesituation auf den vorliegenden Fall übertragen werden können, dürfte allerdings fraglich sein. Dem Arbeitgeber wäre in einem solchen Fall zu raten, mit den Beschäftigten – unter Einbeziehung eines bestehenden Betriebsrats – eine übergangsweise einvernehmliche Lösung zu treffen.

11. Kann der Arbeitgeber von zurückkehrenden Beschäftigten eine ärztliche Untersuchung verlangen?

Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Beschäftigten verlangen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Dies erfordert eine Einzelfallprüfung.

Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der ärztlichen Untersuchung kann die geschützten Interessen des Beschäftigten überwiegen, wenn dieser besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt, sodass eine konkrete Infektionsgefahr besteht. Von einer konkreten Infektionsgefahr ist regelmäßig dann auszugehen, wenn sich der Beschäftigte in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen worden war und der Beschäftigte an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet.

12. Haben Kollegen des aus einem sog. Risikogebiet zurückkehrenden Beschäftigten ein Recht, der Arbeit fernzubleiben?

Ein Recht zur Leistungsverweigerung wird für in Deutschland tätige Beschäftigte bei der Rückkehr eines Kollegen aus einer Region, für die keine Reisewarnung besteht, nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen. Das Leistungsverweigerungsrecht setzt eine objektiv erhebliche Gesundheitsgefährdung voraus, die nur gegeben ist, wenn der zurückkehrende Beschäftigte mit dem Coronavirus infiziert ist bzw. sichere Anzeichen einer Infektion aufweist.

Der Arbeitgeber ist aber aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten, möglichen Ansteckungen durch zurückkehrende Beschäftigte durch Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen vorzubeugen. Der Arbeitgeber sollte im Einzelfall prüfen, ob er den Beschäftigten im Betrieb einsetzt oder ggf. Homeoffice oder den Abbau eines Zeitkontos in Betracht zieht.

Kommt ein Beschäftigter allein aus Angst vor Ansteckung nicht an seinen Arbeitsplatz, gerät er mit der Erbringung seiner Arbeitsleistung in Verzug, so dass der Arbeitgeber kein Entgelt zahlen muss. Ggf. wären weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

13. Können Beschäftigte die Zusammenarbeit mit Kollegen, die aus Gebieten zurückkommen, für die eine Reisewarnung besteht, verweigern?

Wegen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist davon auszugehen, dass das Interesse der Beschäftigten überwiegt, nicht dem Risiko einer Ansteckungsgefahr ausgesetzt zu werden. Die Reisewarnung wegen des Coronavirus kann u. E. im Einzelfall ein Indiz darstellen, dass das Risiko einer Ansteckung besteht. Sollte ein Beschäftigter aus einem Gebiet zurückkehren, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde, sollte der Arbeitgeber in Erwägung ziehen, diesen Beschäftigten freizustellen. Sollte der Arbeitgeber etwaige Fürsorgepflichten verletzen, kann anderen Beschäftigten/Kollegen ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen.

14. Dürfen Beschäftigte der Arbeit fernbleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule geschlossen ist?
(aktualisiert: 16.03.2020)

Zunächst ist zu differenzieren, ob eine Betreuung des Kindes notwendig ist. Dabei kommt es wesentlich auf das Alter des Kindes an. Eine notwendige Kinderbetreuung nimmt mit zunehmendem Alter des Kindes ab – entscheidend ist der jeweilige Einzelfall. Der Beschäftigte ist dabei verpflichtet eine anderweitige Kindesbetreuung soweit möglich und zumutbar zu organisieren.

Soweit der Beschäftigte nicht kurzfristig eine notwendige anderweitige Kinderbetreuung organisieren kann, sollten Arbeitgeber und Beschäftigte im Einzelfall Lösungen zur Sicherstellung der Kinderbetreuung und ggf. (teilweisen) Erbringung der Arbeitsleistung in Betracht ziehen (wie zum Beispiel Urlaub, Abbau von Zeitkonten, Homeoffice soweit möglich oder Nacharbeit soweit möglich).

Sofern keine Einzelfalllösung in Betracht kommt, besteht unseres Erachtens für den Fall, dass Schulen und Kindergärten geschlossen werden, rechtlich kein Vergütungsanspruch für eine Freistellung zur Kinderbetreuung. Hier liegt im Gegensatz zur Betreuung eines kranken Kindes kein individueller Maßstab zugrunde, sondern stellt die Schul- /Kindergartenschließung ein objektives Hindernis dar (kein Fall des § 616 BGB). Medien und Politik behaupten derzeit häufig pauschal die Anwendbarkeit eines zumindest vorübergehenden Vergütungsanspruchs nach § 616 BGB für diese Fälle bzw. appelliert die Politik an gegenüber den Arbeitgebern das Entgelt zumindest vorübergehend fortzuzahlen. § 616 BGB sieht einen Vergütungsanspruch auch dann vor, wenn der Beschäftigte für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Auch wenn man juristisch bis zu einer höchstrichterlichen Klärung die Anwendbarkeit von § 616 BGB für die Kinderbetreuung an sich bzw. für die Organisation einer Kinderbetreuung diskutieren kann, halten wir weiterhin mit sehr guten juristischen Argumenten an unserer Sichtweise fest, dass in diesen Fällen § 616 BGB keine Anwendung findet. Weder das von § 616 BGB geforderte Merkmal „subjektives Leistungshindernis“, noch eine „vorübergehende Situation“ treffen u. E. auf die aktuelle Situation zu. Um dieser Diskussion zu begegnen, empfiehlt es sich weiterhin Lösungen für den Einzelfall über Homeoffice, Zeitkontenabbau und ggf. Nacharbeit zu finden.

15. Können Auszubildende im Betrieb eingesetzt werden, wenn die Berufsschule geschlossen wurde? (neu eingestellt: 13.03.2020)

Während des Ausfalls des Schulbetriebs kann die Ausbildung im Betrieb im Prinzip weiter stattfinden. Inwieweit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, steht im unternehmenspolitischen Ermessen.

16. Sind bereits jetzt Auswirkungen auf IHK-Prüfungen und Ausbildungsdauer absehbar? (aktualisiert: 13.03.2020)

Derzeit können eventuelle Auswirkungen im Hinblick auf die Ausbildungsdauer und die Ausbildungsprüfungen noch nicht beurteilt werden. Die [IHK](#) hat aufgrund der fortschreitenden Ausbreitung des Coronavirus alle IHK-Prüfungen ab sofort bis zum 24.04.2020 abgesagt.

17. Welche Auswirkungen hat die Unterbrechung des Vorlesungsbetriebes bei der DHBW oder kooperativen Studienmodellen? (neu eingestellt: 13.03.2020)

Durch Erlass des Wissenschaftsministeriums wird der Vorlesungsbetrieb an den Hochschulen des Landes bis einschließlich 19. April 2020 ausgesetzt bzw. unterbrochen. Praxisphasen können grundsätzlich weiter im Betrieb stattfinden. Die Theoriephasen sind unseres Erachtens im Grundsatz für

das Selbststudium zu nutzen und nicht für Tätigkeiten im Betrieb (Bibliotheken und Labore sind aktuell weiterhin geöffnet) wobei es auf eine Einzelfallbetrachtung ankommt. Aktuelle Informationen finden Sie auf der [Website der DHBW](#).

Für Studierende in kooperativen Studiengängen empfehlen wir entsprechend der oben genannten Grundsätze für Auszubildende und Dual Studierende zu verfahren. Das heißt, für die Zeit des Ausfalls des Berufsschulunterrichts in der Ausbildungsphase kann der Dual-Studierende in kooperativen Studiengängen grundsätzlich im Betrieb ausgebildet werden. Die Zeit des Ausfalls der Theoriephasen an Hochschulen ist unseres Erachtens im Grundsatz für das Selbststudium zu nutzen und ist nicht für einen betrieblichen Einsatz vorgesehen. Jedoch kommt es auch hier auf den Einzelfall an.

18. Welche Folgen haben die Schulschließungen in Baden-Württemberg für Schüler- und Betriebspraktika? (neu eingestellt: 16.03.2020)

Schüler-, und Betriebspraktika entfallen in der Zeit der Schulschließung.

19. Kann der Arbeitgeber den Beschäftigten Verhaltensweisen vorschreiben?

Ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats („Ordnung des Betriebs“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) kann der Arbeitgeber den Beschäftigten gewisse Vorsichtsmaßnahmen vorschreiben, wie z. B. Tragen eines Mundschutzes (der dann vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen wäre), Verzicht auf Händeschütteln und ggf. weitere Maßnahmen, die von Behörden oder Gesundheitsexperten empfohlen werden.

20. Anordnung von Fiebermessungen (aktualisiert: 12.03.2020)

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Fiebermessungen vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fiebermessungen dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von den maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

Die Erhebung des Wertes der Körpertemperatur stellt auch eine Datenverarbeitung dar. Die Temperatur wird einem konkreten Beschäftigten zugeordnet, ein Personenbezug entsteht in der Regel durch das Zugangssystem, die Videoüberwachung oder eine konkrete Dokumentation durch denjenigen, der die Messung durchführt. Pauschale Messungen bei allen Beschäftigten sind auch datenschutzrechtlich unzulässig, es sei denn die betroffenen Beschäftigten haben aktiv nach Aufklärung eingewilligt. Anders kann es im Einzelfall aussehen, wenn die Fiebermessung kontextualisiert wird, also z. B. nur bei solchen Beschäftigten vorgenommen wird, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben.

21. Kann der Arbeitgeber gesunden Beschäftigten Aufgaben von erkrankten Beschäftigten zuweisen, auch wenn diese Tätigkeiten nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt sind?

Um den Betrieb aufrecht zu erhalten, können, aber nur für eine kurze Zeit, aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht – im Rahmen von „Notfallmaßnahmen“ – den gesunden Beschäftigten anderweitige Tätigkeiten zugewiesen werden. Im Einzelfall sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen. Ggf. ist der Betriebsrat gem. § 99 BetrVG (Versetzung/Umgruppierung) zu beteiligen.

22. Können gesunde Beschäftigte zu Mehrarbeit herangezogen werden?

Unter Berücksichtigung ggf. bestehender tarifrechtlicher, betrieblicher oder arbeitsvertraglicher Regelungen und des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats kommt die Anordnung von Mehrarbeit in Betracht. Im Einzelfall sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen.

23. Hat die Grenzschießung u. a. zu Österreich, der Schweiz und Frankreich arbeitsrechtliche Folgen? (aktualisiert: 18.03.2020)

Seit dem 16.03.2020, 8 Uhr, sind die Grenzen zu Österreich, der Schweiz, Frankreich, Luxemburg und Dänemark weitgehend geschlossen. Die Maßnahmen richteten sich nach den vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebieten. Ausnahmen soll es für den Warenverkehr und für Pendler geben. Hier bedarf es jedoch wohl weiterer Abstimmung mit den betroffenen Nachbarländern, um die Maßnahmen zu vereinheitlichen.

Insoweit gibt es derzeit noch keine klare Faktenlage. Soweit ein Unternehmen weiterhin Pendler aus den Risikogebieten beschäftigt und die Vorgaben beider Länder dies ermöglichen, ist dies rein arbeitsrechtlich weiterhin möglich. Um seine Pendlereigenschaft nachweisen zu können, sollte der Mitarbeiter an der Grenze einen Nachweis über seine Arbeitstätigkeit in Deutschland erbringen können. Das **Saarland** hat hierzu bereits Formulare für den Grenzübertritt erstellt (vgl. LV-RS. 17/2020).

Nunmehr haben auch **Baden-Württemberg** und **Rheinland-Pfalz** entsprechende Formulare zur Verfügung gestellt. Diese finden Sie unter folgenden Links:

- [Berechtigungsschein für die Einreise in die Bundesrepublik \(Baden-Württemberg\)](#)
- [Berechtigungsschein für die Einreise in die Bundesrepublik \(Rheinland-Pfalz\)](#)

Nach unseren aktuellen Informationen steht derzeit in Baden-Württemberg in der Diskussion, ob auf das Erfordernis der Gemeinde, die Richtigkeit der Angaben zu bestätigen, verzichtet wird. Diese

wäre zur Vermeidung unnötiger Bürokratie zu begrüßen. Wir gehen davon aus, dass das Formular bei der Abschaffung dieses Erfordernisses entsprechend geändert wird.

24. Können Arbeitgeber und/oder Beschäftigter einseitig einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen? (neu eingestellt: 18.03.2020)

Der Arbeitgeber kann einen bereits genehmigten Urlaub nicht mehr widerrufen. Das BAG hat offengelassen, ob es im Extremfall eine Ausnahme hiervon zulassen würde. Einvernehmliche Regelungen zur Änderung des Urlaubs sind möglich.

Auch der Beschäftigte kann einen vom Arbeitgeber genehmigten Urlaub nicht mehr einseitig abändern.

25. Kann der Arbeitgeber einseitig den Abbau eines Arbeitszeitkontos anordnen? (neu eingestellt: 18.03.2020)

Dies richtet sich nach den Regelungen der jeweiligen Betriebsvereinbarung. Gegebenenfalls kann mit dem Betriebsrat eine (zeitlich begrenzte) Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten für den Fall der aktuellen Pandemie vereinbart werden.

Besteht kein Betriebsrat kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich zum Abbau von "Plusstunden" unserer Einschätzung nach über sein Weisungsrecht in den Grenzen der Billigkeit gemäß § 106 GewO nur dann anordnen, wenn keine anderweitigen vertraglichen Regelungen/Abreden vorhanden sind.

26. Müssen Betriebskantinen geschlossen werden? (neu eingestellt: 18.03.2020)

Nach § 5 Abs. 2 der [CoronaVO](#) der Landesregierung Baden-Württemberg vom 17.03.2020 sind Schank- und Speisegaststätten sowie Mensen von dem grundsätzlichen Verbot, eine Gaststätte zu betreiben ausgenommen. Unseres Erachtens fallen auch Betriebskantinen unter diesen Ausnahmetatbestand. Allerdings ist sicherzustellen, dass ein Abstand von mindestens 1,5 Metern zwischen den Tischen gewährleistet ist.

II. Entsendung

1. Kann sich ein Beschäftigter weigern, in ein Gebiet zu reisen, für das eine Reisewarnung besteht?

Ja, auch wenn ein Beschäftigter nach seinem Arbeitsvertrag zu einer entsprechenden Dienstreise verpflichtet ist, kann er in diesem Fall wegen Unzumutbarkeit diese Dienstreise verweigern.

Von einer Unzumutbarkeit ist dann auszugehen, wenn die Arbeit mit einer erheblichen Gefahr für

Leib oder Gesundheit verbunden ist. Ein Recht des Beschäftigten zur Leistungsverweigerung besteht, wenn für das betreffende Gebiet eine ausdrückliche Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen wurde. Denn in diesen Fällen kann von einer erheblichen Ansteckungsgefahr ausgegangen werden.

2. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten andere, ggf. geringwertigere Aufgaben zuweisen?

Gleichwertige Arbeitsaufgaben kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten im Rahmen des Direktionsrechts zuweisen. Das gilt sowohl bei einer Weigerung des Beschäftigten, in ein Gebiet zu reisen, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, als auch für den Fall, dass der Arbeitgeber selbst davon absieht, den Beschäftigten ins Ausland zu schicken.

Eine geringwertigere Arbeitsaufgabe kann – auch für eine Übergangszeit und selbst, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die bisherige Vergütung weiterbezahlt – dem Beschäftigten grds. nur einvernehmlich übertragen werden.

3. Muss der Arbeitgeber das Entgelt trotzdem bezahlen?

Ja, soweit ein Beschäftigter den Einsatz in einem betroffenen Gebiet bzw. die Erbringung seiner Arbeitsleistung berechtigt verweigert. Er behält dann seinen Anspruch auf Zahlung der vertragsgemäßen Bezüge.

Auch wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine andere Arbeitsaufgabe zuweist, besteht der vertragliche Entgeltanspruch weiter.

4. Besteht ein Rückkehrrecht von Beschäftigten, die sich zurzeit aus dienstlichen Gründen in einem von einer Reisewarnung betroffenen Gebiet befinden?

Im Falle des Bestehens einer Reisewarnung für ein vom Coronavirus betroffenes Gebiet kann von einem Rückkehrrecht eines Beschäftigten ausgegangen werden.

5. Kann der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts Beschäftigte in Risikogebiete entsenden, für die keine Reisewarnungen ausgesprochen sind?

Grundsätzlich ja, in diesem Fall dürfte in der Regel von keiner Unzumutbarkeit eines Einsatzes auszugehen sein. Ist der Beschäftigte arbeitsvertraglich zu der entsprechenden Dienstreise verpflichtet, steht ihm kein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Der Arbeitgeber sollte dennoch bei der Prüfung eines konkreten Einzelfalls die Gesamtumstände auch unter dem Stichwort „billiges Ermessen“ berücksichtigen.

Für die Frage der Vergütungspflicht gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Weigert sich der Beschäftigte, die Dienstreise durchzuführen, obwohl ihm kein Recht dafür zusteht, muss der Arbeitgeber das Entgelt nicht leisten. Über weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen ist im Einzelfall zu entscheiden.

6. Besteht ein Rückkehrrecht von Beschäftigten, die sich zurzeit in einem Risikogebiet aufhalten, für das keine Reisewarnung ausgesprochen ist?

In der Regel kann mangels Reisewarnung nicht von einem Rückkehrrecht eines Beschäftigten ausgegangen werden. Im Rahmen der Ermessensentscheidung des Arbeitgebers ist jedoch der konkrete Einzelfall zu berücksichtigen.

III. Reaktionsmöglichkeiten bei Produktionsstörungen wegen Lieferschwierigkeiten (insb. Kurzarbeit)

1. Kann bei Produktionsstörungen Kurzarbeit gewährt werden?

Sollte es zu Produktionsstörungen kommen, weil z. B. die Lieferung bestimmter Teile aus der Region ausbleibt, kann grundsätzlich ein Arbeitsausfall im Sinne von §§ 95, 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III vorliegen. Voraussetzung zur Gewährung von Kurzarbeit ist insbesondere der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall. Zudem muss der Betrieb alles Mögliche tun, um die Kurzarbeit zu vermeiden.

2. Welche tariflichen Besonderheiten gibt es bei eventuellen Produktionsstörungen?

Hinweis: Bei eventuellen Produktionsstörungen können tarifliche Besonderheiten bestehen, die ggf. zu berücksichtigen sind.

IV. Datenschutz

1. Ist es datenschutzrechtlich zulässig, Beschäftigte zu fragen, ob sie sich seit 01.02.2020 in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben? (neu eingestellt: 12.03.2020)

Die Frage und die Verarbeitung der Antwort sind im Einzelfall datenschutzrechtlich gerechtfertigt, wenn aus dieser Information in Bezug auf die betroffenen Beschäftigten auch konkrete arbeitsrechtliche Maßnahmen abgeleitet werden sollen. Nicht zulässig ist die pauschale Frage nach dem Urlaub oder Aufenthaltsort.

2. Kann im Betrieb mitgeteilt werden, wer konkret aus der Belegschaft als Infektions-/Verdachtsfall gilt? (neu eingestellt: 12.03.2020)

Die Tatsache, dass ein Beschäftigter als Infektions- oder Verdachtsfall gilt, stellt ein besonders schützenswertes Gesundheitsdatum dar, welches in hohem Maße geeignet ist, den Betroffenen zu stig-

matisieren. Eine Bekanntgabe des Namens kann daher ausschließlich nach einer sorgfältigen Einzelfallprüfung erfolgen. Es muss geprüft werden, ob die Bekanntgabe des Namens im konkreten Fall erforderlich ist, um die Infektionskette zu unterbrechen. Dies ist nicht der Fall, wenn dies z.B. in der konkret betroffenen Einheit auch durch eine anonymisierte Mitteilung erreicht werden kann. Darüber hinaus muss klar abgegrenzt werden, wer die Information erhält. Daneben sollten diejenigen, die die Information erhalten, darüber aufgeklärt werden, dass sie sie aufgrund einer Ausnahmesituation erhalten und ihrerseits restriktiv damit umgehen müssen. Im nächsten Schritt muss sichergestellt werden, dass die Information über die Diagnose COVID-19 bzw. den Verdachtsfall, nur solange verarbeitet wird, wie das angesichts der zu treffenden Maßnahmen erforderlich ist.

3. Können private Kontaktdaten wie die Handynummer von den Beschäftigten erhoben werden, um diese im Falle von Maßnahmen informieren zu können? (neu eingestellt: 12.03.2020)

Die Verarbeitung von privaten Kontaktdaten kann im Kontext der COVID-19-Epidemie zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses gerechtfertigt sein. Man wird aber auch hier unterscheiden müssen: Gerechtfertigt kann es nur für diejenigen Beschäftigten sein, die nicht über ein Firmen-Handy oder einen Firmen-Laptop erreichbar sind. Zum anderen ist der Umfang der zu verarbeitenden Daten zu begrenzen: Statt Handynummer und Festnetznummer sollte nur eine Kontaktmöglichkeit erfasst werden. Hier kann der Betroffene diejenige Nummer angeben, über die er nach eigener Einschätzung zuverlässig zu erreichen ist. Zur Absicherung, dass Mitteilungen auch auf jeden Fall den Beschäftigten erreichen, scheint noch zusätzlich die Erfassung einer E-Mail-Adresse möglich. Hierbei ist aber darauf zu achten, dass es sich um eine personalisierte E-Mail-Adresse hat. Im nächsten Schritt ist sicherzustellen, dass die so erhobenen Daten nach Ende der COVID-19-Epidemie auch wiederum gelöscht werden.

4. Können Externe wie Lieferanten, Geschäftspartner etc. vor dem Einlass in das Betriebsgelände nach Ihrem Aufenthaltsort oder nach Symptomen gefragt werden? (neu eingestellt: 12.03.2020)

Nach bisheriger Sachlage ist ein generelles Fragerecht gegenüber Dritten nicht gerechtfertigt. Auch hier gelten besonders hohe Hürden, da Gesundheitsdaten betroffen sind. Möglich ist es, durch einen Aushang am Eingang darauf aufmerksam zu machen, dass zum Schutze aller nur Personen, die sich in einem definierten Zeitraum nicht in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben und keine Symptome aufweisen, das Betriebsgelände betreten dürfen. Ergänzend können Dienstleister und Geschäftspartner angeschrieben und darauf hingewiesen werden, dass diese wiederum sicherstellen, dass nur solche Arbeitnehmer entsandt werden sollen, die diese Kriterien erfüllen. Soweit die Sachlage durch Behörden oder das RKI aufgrund der fortschreitenden Entwicklung anders bewertet wird, könnte sich dies auch auf die Handhabung dieser Frage auswirken.

5. Gibt es Informationen des LfDI zum Datenschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus? (neu eingestellt: 17.03.2020)

Am 13. März 2020 wurde das Dokument „Häufig gestellte Fragen („FAQs“) zum Thema Corona“ veröffentlicht, das auf der Website des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit [abgerufen](#) werden kann.