



Corona-Update – Ihre To Dos nach dem 20. März 2022

Checkliste und FAQs

Die Anpassungen der Corona-Regelungen können Handlungsbedarf in den Personal-/HR-Abteilungen auslösen. In unserem [Newsflash](#) haben wir Ihnen die wichtigsten Änderungen zusammengefasst.

Um Sie fit für den 20. März 2022 zu machen, können Sie folgende Checkliste zur ersten Groborientierung benutzen. Falls Sie eine der nachfolgenden 10 Basics mit „(Eher) Nein“/„Weiß nicht“ beantworten, ist rechtlich in jedem Fall **Handlungsbedarf** geboten:

Quick-Check – Fit for 20.3.2022 in Five Minutes:

To Do erledigt?	Ja	Weiß nicht/ eher nein
1. Notfallpläne/Gefährdungsbeurteilung jeweils angepasst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Delegationsmodelle mit neuer Unterweisung vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vertragsmanagement bzgl. Homeoffice/Mobiles Arbeiten umfassend aufgesetzt und auch bezüglich Datenschutz, Verschwiegenheit, Geheimnisschutz, Lizenzen usw. überprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mitarbeiter-Schulung zu wichtigen Corona-Themen angeboten und geschulte Ansprechpartner erreichbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Personalplanung bei Quarantäne, Krankheitsausfällen sichergestellt (inklusive Schichtmodelle/Teamstrukturen usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Arbeitnehmervertretung und betriebliche Fachkräfte aktiviert und ein Regelprozess zur Partizipation aufgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kommunikation gegenüber Belegschaft/Kunden/Dritter (auch im Falle von Compliance-Vorfällen) durchdacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Fremdpersonal-Verträge mit Blick auf Kooperationspflichten zur Gefahrenabwehr aktualisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Beschaffungswege/Dienstleisterverträge bzgl. Corona-Risiken überprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Whistleblowing-Hotline für HR-Verstöße vorhanden und insgesamt (Arbeitnehmer-) Datenschutz beachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAQs

Bedarf es einer Anpassung der Gefährdungsbeurteilung?

Definitiv.

Achtung: Je nach Rechtslage der Länder sind konkrete Maßnahmen wie z.B. Maskenpflicht weiter beizubehalten. Wenn davon abgewichen werden kann, müssen Sie überzeugend die Gründe darlegen, warum im konkreten Betrieb eine Lockerung möglich ist. Sie sollten kommunizieren, dass die Gefährdungslage sich ändern kann. Bitte achten Sie nach wie vor auf konsistente Dokumentation. Falls Sie ein Delegationsmodell eingeführt haben, sollten Sie auch die Wirksamkeit der Delegation aufgrund der neuen Rechtslage überprüfen und ggf. Anpassungen vornehmen. Achten Sie auch auf entsprechende Unterweisung/Schulungen.

Kann man auf Masken/3G-Status-Kontrolle usw. verzichten?

Nach den geplanten Änderungen des Infektionsschutzgesetzes kann – außer in den bekannten sensiblen Bereichen der Daseinsvorsorge (Krankenhaus, Pflege, KiTa, Schulen usw.) – auf einige der Maßnahmen zwar verzichtet werden. Allerdings sollten Arbeitgeber die Rechtslage der Länder im Blick behalten. Auch hier gilt: Achten Sie auf die Gefährdungsbeurteilung. Im Falle einer „Lockerung“ sollte das Management diesen Schritt rechtlich umfassend abprüfen lassen. Bitte denken Sie auch an angrenzende Rechtsfragen wie z.B. Datenschutz (Stichwort: Löschung 3G-Status, usw.) – hier muss regelmäßig nun eine Neubewertung stattfinden.

Kann man weiterhin einen Test/Impfnachweis verlangen?

Diese Frage wird ebenfalls ab dem 20. März 2022 auf Länderebene zu beantworten und im Einzelfall zu prüfen sein. Testangebote sind jedenfalls möglich, für weitergehende Schritte empfehlen wir eine individuelle Beratung aufgrund der komplexen Rechtslage. Der Teufel steckt im Detail (Stichwort: Datenschutz; Gesundheitsschutz-Compliance).

Haben Mitarbeiter weiterhin einen Anspruch auf Homeoffice?

Ein gesetzliches Recht auf Homeoffice gab es und gibt es weiterhin nicht. Aber: Ein Anspruch kann sich – wie bisher – aus dem Vertrag/einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund betrieblicher Übung ergeben. Wir weisen auf die Regelungsbedürftigkeit auch mit Blick auf daten-, geheimnis-, vertraulichkeits- und arbeitsschutzrechtliche Gründe hin – jetzt erst recht. Wenn Sie eine Regelung betrieblich getroffen haben, wird zu entscheiden sein, ob und inwieweit diese weitergeführt werden sollte. Dies könnte z.B. auch mit Blick auf die Spritpreise oder den Umweltschutz eine interessante Lösung im Rahmen der ESG-/CSR-Diskussion sein. Denken Sie aber auch über den Tellerrand: Immer mehr Unternehmen führen ein europaweites Homeoffice ein. Warum nicht die Vorteile der Digitalisierung umfassender nutzen?

Was sollten Sie im Blick halten?

Das Corona-Arbeitsschutzrecht ist dynamisch, komplex und leider noch nicht zu Ende. Unser Newsletter fasst wichtige Punkte zusammen. Sie sollten ganzheitlich verschiedene Aspekte im Blick behalten, wie z.B.

Personalplanungsstabilität bei drohenden Quarantäne-Anordnungen/Unterstützung von Eltern, Mitarbeitermotivation (z.B. Corona-Bonus), Umgang mit Produktionsausfällen, Anpassungsbedarf bei Einsatz von Fremdpersonal, Dienstreisen usw. Auch müssen Sie antizipieren, wo und inwieweit Anpassungsbedarf besteht, wenn es zu verschärften Corona-Maßnahmen kommt. Die Notfallpläne müssen – wie bisher – flexible Reaktionsmöglichkeiten vorsehen und auch so ausgestaltet sein, dass das Management im Falle einer Lockerung vor Haftung weitgehend abgesichert ist. Die D&O hilft nur begrenzt, wenn es um Arbeitsrechtspflichtenerfüllung geht. Sollte eine Arbeitnehmervertretung bestehen, müssen Sie diese in aller Regel einbeziehen.

Ihre Ansprechpartner:innen



Dr. Michael Johannes Pils

Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-215
M.Pils@taylorwessing.com



Dr. Johannes Alexander Höft

Salary Partner, Hamburg
+49 40 36803-117
J.Hoeft@taylorwessing.com



Janine Krupa-Soltane, LL.M.

Salary Partner, München
+49 89 21038-317
J.Krupa-Soltane@taylorwessing.com