

Referentin



Dipl.-Ing. Cornelia von Quistorp **Sicherheitsingenieurin**

- Studium der Sicherheitstechnik, BUGH Wuppertal Fachrichtung Brand- und Explosionsschutz
- Langjährige Tätigkeit als beratende Ingenieurin im überbetrieblichen Dienst in Betrieben aller Branchen mit Schwerpunkt Gesundheitsdienst, Bildungseinrichtungen, Verwaltung
- Berufliche Schwerpunkte: Arbeitsschutzorganisation, Schulung und Unterweisung, Ergonomie, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Infektionsschutz

Referent



Christoph Tillmanns
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden
Württemberg, Kammern Freiburg

- Mitherausgeber des Kommentars Arnold/Tillmanns zum BUrlG
- Mitherausgeber des Kommentars Mutschler/Tillmanns zum MuSchG und BEEG
- Kommentierung des Befristungsrechts im HaKo ArbR
- Lehrbeauftragter der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



Inhaltsverzeichnis

Arbeitgeberpflichten und arbeitsrechtliche Konsequenzen	5
Masken und Maskenverweigerer	11
Testen im Unternehmen	17
Impfung	24
Branchenstandards, Praxistipps	28
Homeoffice – Angebotspflicht und Anspruch?	35
Anspruch der Arbeitnehmer	42
Homeoffice muss geregelt werden!	45
Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen zu Corona	57
Anspruch der Arbeitnehmer bei Kinderbetreuung	66
Entschädigung nach § 56 IFSG	70
Kurzarbeit und Urlaub	74



Arbeitgeberpflichten und arbeitsrechtliche Konsequenzen

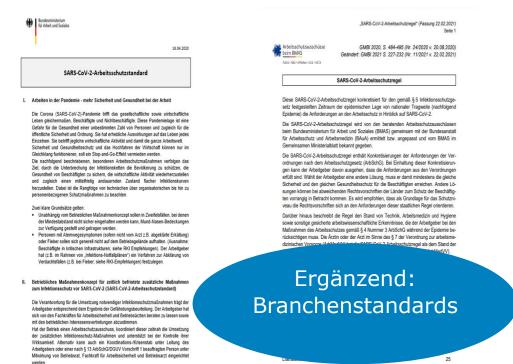


Corona-Arbeitsschutzbestimmungen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom 16. April 2020

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 in der Fassung vom 22. Januar 2021

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 27. Januar 2021/16. KW - April 2021





Verkündung

Veröffentlicht am Freitag, 22. Januar 2021 BAnz AT 22.01.2021 V1 Seite 1 von 3

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Vom 21. Januar 2021

Auf Grund des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBI. I S. 3334) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

3 1

Ziel und Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.
- (2) Die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und 2 des Arbeitsschutzgesetzes und abweichende Vorschriften der L\u00e4nder zum Infektionsschutz im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, weitergehende Vorschriften der L\u00e4nder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bielben unber\u00fchrt.

§ 2

Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb

- (1) Der Arbeitgeber hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.
- (2) Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnottwendige Minimum zu reduzieren.
- (3) Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit dusch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen. K\u00fcnnen solche betriebsnotwendigen Zusammenk\u00fcnfte nicht durch Informationstechnologie ersetzt werden, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzma\u00dfnahmen den gleichwertigen Schutz der Besch\u00e4ftigten sicherzustellen, insbesondere durch L\u00fcf-



Infektionsschutzmaßnahmen nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel/-standard

- Abstandsgebot einhalten 1,5 m!
- Abtrennungen
- Mund-Nase-Bedeckung
- Nutzung von Räumen entzerren, mobiles Arbeiten von zuhause/Homeoffice
- Lüftung
- Fernhalten von Personen mit ungeklärten Atemwegsymptomen oder Fieber
- Zutrittskontrollen, Kontaktdatenerfassung
- Maßnahmen zur Kontaktflächenhygiene
- Gefährdungsbeurteilung
- Beratung durch den Arbeitsschutzausschuss oder Krisenstab
- Unterweisung
- Arbeitsmedizinische Wunschvorsorge



Ergänzende Maßnahmen nach Corona-ArbSchV

- § 2 Maßnahmen zur Kontaktreduktion
 - Möglichst keine gleichzeitige Nutzung von Räumen
 - wenn doch erforderlich: mindestens 10 m² pro Person
 - wenn 10m² nicht möglich: Lüftung, Abtrennung, Tragen von MNS/ Atemschutz, u.a.
 - "Homeoffice!"
- § 3 Betriebliches Hygienekonzept
- § 4 Mund-Nase-Schutz, Atemschutz (FFP2-Maske)
 - Mund-Nase-Schutz tragen,
 - wenn die Raumbelegung (s.o.) nicht eingehalten werden kann,
 - wenn der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann oder
 - wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.
 - Atemschutz (FFP2-Masken) tragen
 - wenn mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, oder
 - wenn bei Kontakt zu anderen Personen (unter 1,5 m) eine anwesende Person einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen muss.



Testung nach Corona-ArbSchV

- § 5 Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2
 - (1) Zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos hat der Arbeitgeber Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erreger-nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten.
 - Keine Testpflicht Angebotspflicht
 - Nachweispflicht nur "über die Beschaffung von Tests nach Absatz 1 und Absatz 2 oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten" (4 Wochen Aufbewahrungsfrist)
 - Angebot 2 mal pro Woche bei besonderen Risiken:
 - Gemeinschaftsunterkünfte
 - infektionskritische klimatische Bedingungen in geschlossenen Räumen
 - personennahe Dienstleistungen mit direktem K\u00f6rperkontakt
 - Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen, die einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen,
 - häufig wechselnder Kontakt mit anderen Personen treten.

Achtung: ggf. ergänzende Bestimmungen aus Länderrecht!



Kontaktreduktion

RKI Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen Stand: 9. April 2021

Kontaktpersonen zu einem bestätigten COVID-19-Fall werden bei Vorliegen mindestens einer der folgenden Situationen als enge Kontaktpersonen (mit erhöhtem Infektionsrisiko) definiert:

- Enger Kontakt (< 1,5 m, Nahfeld) länger als 10 Minuten ohne adäguaten Schutz (adäquater Schutz = Fall und Kontaktperson tragen durchgehend und **korrekt** MNS [Mund-Nasen-Schutz] oder FFP2-Maske).
- Gespräch mit dem Fall (face-to-face-Kontakt, < 1,5 m, unabhängig von der Gesprächsdauer) **ohne** adäquaten Schutz (adäquater Schutz = Fall und Kontaktperson tragen durchgehend und korrekt MNS [Mund-Nasen-Schutz] oder FFP2-Maske).
- Gleichzeitiger Aufenthalt von Kontaktperson und Fall im selben Raum mit wahrscheinlich hoher Konzentration infektiöser Aerosole unabhängig vom Abstand für > 10 Minuten, auch wenn durchgehend und korrekt MNS (Mund-Nasen-Schutz) oder FFP2-Maske getragen wurde.

Achtung: Infektionsrisiko! Achtung: Quarantänerisiko!



Masken und Maskenverweigerer





Maskenpflicht

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung Corona-ArbschV:

MNS tragen,

- wenn die Raumbelegung (10 m² pro Person) nicht eingehalten werden kann,
- wenn der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann oder
- wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.

Atemschutz (FFP2-Masken) tragen

- wenn mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, oder
- wenn bei Kontakt zu anderen Personen (unter 1,5 m) eine anwesende Person einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen muss.

Tragebegrenzung nach DGUV:

MNS: 2 - 3 Stunden, 30 min Maskenpause

(Homepage DGUV "Fakten zu Mund-Nase-Bedeckungen)

FFP2 (ohne Ausatemventil): 75 min, 30 min Maskenpause

(DGUV Regel 112-190 "Benutzung von Atemschutz")



Maskenatteste und Maskenverweigerer

- Maskenverweigerer: Abmahnung, ggf. verhaltensbedingte Kündigung, bei Gefährdung anderer ggf. fristlose Kündigung
- Maskenattest
 - Anforderungen an Attest? Muss Einschränkung konkret erkennen lassen
 - Versetzung in Bereich ohne Notwendigkeit einer Maske
 - Anspruch auf Homeoffice wegen Maskenattest?
 - Bei fehlender Beschäftigungsmöglichkeit
 - unbezahlte Freistellung § 297 BGB kein Annahmeverzug
 - personenbedingte Kündigung? Überbrückungsmaßnahmen für die Dauer von 2 Jahren möglich?



Maskenatteste und Maskenverweigerer

Der Fall: ArbG Siegburg, Urteil vom 16. Dezember 2020, 4 Ga 18/20

- AG (Gemeinde) ordnet für Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung an.
- AN legt ärztliches Attest vor, das ihn ohne Angabe von näheren Gründen von der Maskenpflicht befreite.
- AG fordert AN auf, in gemeinschaftlich genutzten Räumen und Fluren des Rathauses ein Gesichtsvisier zu tragen.
- Neues Attest: ... Ist heute von mir untersucht worden. Aufgrund einer Erkrankung ist er vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder alternativen Gesichtsvisieren jeglicher Art befreit."
- AG lehnt Beschäftigung ohne Mund-Nasen-Schutz oder Gesichtsvisier ab.
- AN macht Beschäftigungsanspruch hilfsweise Beschäftigung im Homeoffice geltend.



Maskenpflicht am Arbeitsplatz?

Die Entscheidung: ArbG Siegburg, Urteil vom 16. Dezember 2020, 4 Ga 18/20

- AG darf aus Gründen des Gesundheits- und Infektionsschutzes das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung anordnen.
- Einem ärztlichen Attest kommt ein geringer Beweiswert zu, wenn es ohne jede weitere Ausführung die Befreiung von der Pflicht jedweder Gesichtsbedeckung bescheinigt.
- Verweigert ein AN das Tragen, muss er nicht beschäftigt werden.
- Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes besteht nicht.



Beweiswert eines "Maskenattestes"

BAG, Urteil vom 7. November 2007, 5 AZR 883/06

- 1. Der Beweiswert eines zunächst nicht näher begründeten ärztlichen Beschäftigungsverbots ist erschüttert, wenn die Arbeitnehmerin trotz Aufforderung des Arbeitgebers keine ärztliche Bescheinigung vorlegt, aus der hervorgeht, von welchen konkreten Arbeitsbedingungen der Arzt beim Ausspruch des Beschäftigungsverbots ausgegangen ist und welche Arbeitseinschränkungen für die Arbeitnehmerin bestehen. Nur wenn der Arbeitgeber diese Umstände kennt, kann er prüfen, ob er der Arbeitnehmerin andere zumutbare Arbeitsbedingungen zuweist, die dem Beschäftigungsverbot nicht entgegenstehen.
- 2. Ist der Beweiswert eines ärztlichen Zeugnisses erschüttert, muss die Arbeitnehmerin die Tatsachen darlegen und ggf. beweisen, die das Beschäftigungsverbot rechtfertigen.



Testen im Unternehmen





Testung – Praktische Durchführung

Schnelltests:

- tiefer Rachenabstrich oder Nasenabstrich,
- nur durch fachkundiges oder geschultes Personal,
- sofortige Selbstisolation und Meldung positiver Befunde an das Gesundheitsamt erforderlich, PCR-Test erforderlich,
- Bescheinigung negativer Ergebnisse zum Nachweis außerhalb des Betriebes möglich

Selbsttest:

- i.d.R. Abstrich im vorderen Nasenraum
- zur Selbstanwendung durch Laien,
- sofortige Selbstisolation bei positivem Befund erforderlich, verbindliche Meldung an das Gesundheitsamt nicht vorgesehen, PCR-Test erforderlich
- Bescheinigung negativer Ergebnisse zum Nachweis außerhalb des Betriebes eingeschränkt möglich (Durchführung unter Aufsicht)

Physisch sind es alles Antigenschnelltests, PoC-Tests.



Schnelltests

- Haftungsprobleme: Hersteller schreiben oft die Durchführung durch medizinisches Personal vor.
- Schulungsprobleme: Schulung von Testpersonal kann an Kapazitätsgrenzen stoßen
- Arbeitsschutzprobleme: Schnelltests mit tiefem Rachenabstrich sind eine "aerosolproduzierende Tätigkeit" -> hohe Anforderungen an Schutzausrüstung, grundsätzlich Impfindikation

Es spricht viel für Selbsttests im Unternehmen!



Bescheinigung ja oder nein?

- Aus Arbeitsschutz- und betrieblichen Gründen nicht erforderlich
- Aus politischen und privaten Gründen erwünscht (Öffnungsstrategien!)
- Erhöht die Akzeptanz und den Aufwand -> beaufsichtigte Selbsttests
 - -> länderspezifische Vorgaben zu Bedingungen und Art der Bescheinigung

Weitere Fragen:

- Zugriff auf Bürgertestung
 - Bei Angebots- oder Testpflicht nicht (teilweise Ausnahme für Selbstständige)!
- Beschaffungsvorbehalt in einigen Bundesländern (bei Testpflicht)



Umgang mit positiven Ergebnissen:

Meldung an Gesundheitsamt:

Selbsttest: nein

beaufsichtigter Selbsttest: nein

Schnelltest: eher ja!

Kenntnisnahme im Betrieb: am besten nur eine Stelle! (Datenschutz)

Achtung: Infektionsrisiko! Achtung: Datenschutzrisiko!



- Kann AG über die Corona-ArbSchV hinaus Tests anordnen?
 - schließt die Corona-ArbSchV nicht aus...
 - Abwägung zwischen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und betrieblichem Gesundheitsschutz
 - Art des Tests...
 - Art des Betriebs, Erforderlichkeit für den betrieblichen Gesundheitsschutz
 - Umgang mit dem Ergebnis?
 - Datenschutz, Gesundheitsdaten...
 - Erhebung i.O.; Speicherung nicht nötig
 - Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
 - Fragerecht nach privaten Testergebnissen? Insbesondere bei Honorarkräften etc.



- Testpflicht durch Anforderung des Kunden?
 - keine Testpflicht des AN, aber ggf. keine Einsatzmöglichkeit
 - Kunde hat Hausrecht
 - Annahmeverzug fraglich, wenn keine andere Beschäftigung möglich § 297 **BGB**



Impfung





Impfung aus Sicht des betrieblichen **Arbeitsschutzes**

Weil keine Impfpflicht vorgesehen ist, ist die Frage der Impfung rein individualmedizinisch zu entscheiden.

- Wenn eine Person das Risiko einer Erkrankung höher einschätzt als das der Impfung, wird sie sich impfen lassen.
- Wenn eine Person das Risiko einer Erkrankung als sehr gering einschätzt und/ oder das Risiko einer Impfung als höher, wird sie sich nicht impfen lassen
- Kriterien des Bevölkerungsschutzes sind gegeben ("Herdenimmunität"), müssen aber nicht in die individuelle Entscheidung eingehen.

Betriebliche Infektionsschutzmaßnahmen bleiben solange in Kraft, wie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gilt

 Solange, wie der Bundestag an der Feststellung der "epidemischen Lage nationaler Tragweite" (§5 IfSG) festhält.

Der Arbeitgeber hat keinen Grund/ keine Möglichkeit, unter Arbeitsschutzgesichtspunkten zwischen geimpften und nicht geimpften Beschäftigten zu unterscheiden!

Ausnahme: Verhütung nosokomialer Infektionen im Gesundheitswesen (§23a IfSG)

https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/aufsatz-geimpft-wie-ein-datum-ueberunsere-freiheit-entscheiden-koennte/



Impfpflicht?

Kann AG **Impfpflicht** anordnen?

- (wäre mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 7)
- Nein Grundrecht körperlich Unversehrtheit, auch nicht durch BV
- Fragerecht nach Impfung? nur § 23a IFSG...
- Privilegien nur für Geimpfte/Getestete (Zugang Kantine...) nur dann, wenn andere Schutzmaßnahmen unzureichend

Rechtliche Risiken Impfangebot:

- Aufklärung muss erfolgen und dokumentiert werden
- AG darf keine Anhaltspunkte dafür haben, dass Arzt ärztliche Sorgfaltspflichten und Aufklärungspflicht nicht einhält



Haftungsrisiko für den Arbeitgeber

- Schafft der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis eine Gefahrenlage gleich welcher Art -, muss er nach § 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen treffen, um eine Schädigung der Beschäftigten so weit wie möglich zu verhindern.
 - Schnelltests: geschultes Personal, Beachtung der Herstelleranweisungen!!
- Ruft ein Betriebsarzt im eigenen Namen zur Grippeschutzimpfung auf, deren Kosten der Arbeitgeber trägt, kommt kein Behandlungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zustande, aus welchem dann für den Arbeitgeber die Pflicht zur Aufklärung über Impfgefahren resultieren würde
- BAG, Urteil vom 21. Dezember 2017, 8 AZR 853/16



Branchenstandrads, Praxistipps





Weitere arbeitsrechtliche Fragen zum **Arbeitsschutz**

- Fragerecht des Arbeitgebers nach infektionsrelevanten Kontakten/Warnhinweis App?
- Beispiel: Infektionsfall im Betrieb; AN ist vermutlich Kontaktperson I, bestreitet das aber. Verhalten des AG? Heimschicken? Kein Vergütung zahlen, ggf. Entschädigung, Aufforderung, unverzüglich PCR Test zu machen
- Fragerecht/Offenbarungspflicht nach Anzeichen für Atemwegsinfektion
- Bekanntgabe von Infizierten im Betrieb? Macht das Gesundheitsamt...
- Fragerecht nach Gründen für Quarantäne?
- ja Abklärung, ob Entschädigungsanspruch besteht § 56 Abs. 1 IFSG
- Arbeitnehmer kommt trotz Quarantänepflicht in den Betrieb...



Information und Handlungshilfen

- Robert-Koch-Institut RKI www.rki.de Infektionsschutzinformationen: detailliert und spezifisch, für bestimmte Zielgruppen
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung www.bzga.de Infektionsschutzinformationen: eher allgemein, für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen aufbereitet, Aushänge, Filme, Bilder – auch Testung und Impfung
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS www.bmas.de Arbeitsschutzverordnung, -regel, -standard Arbeits- und Sozialrechtliches
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin baua www.baua.de Zulassungsrechtliche Fragen (Masken u.a. PSA, Desinfektionsmittel)
- Länderbehörden (Arbeit/Soziales/Gesundheit) Verfügungen, Erlasse und weiter rechtliche Regelungen Sozialrechtliches Arbeits- und Mutterschutz!
- Deutsche gesetzliche Unfallversicherung DGUV www.dguv.de praktische Arbeitsschutzinfos allgemein und branchenbezogen Lüftung, Maskentragen, Erste Hilfe, Versicherungsrechtliches Überblick über die Sonderseiten aller UVT www.dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-beschaeftigte/index.jsp
- Örtliches Gesundheitsamt/Landkreis/kreisfreie Stadt

Die Kunst ist nicht, gute Informationen zu finden, sondern nicht zu viele und die falschen Informationen aufzunehmen!



Spezifische Informationen der UV-Träger

- **VBG:** Bürobetriebe, Homeoffice, Bildungseinrichtungen
- **BGHW:** pragmatische Handlungshilfen, u.a. auch Büro
- **BGHM:** Film über den SARS-Arbeitsschutzstandard, Baustellen, Maschinenbedienung, Kundendienst
- **BGW:** sehr detaillierte Angaben zu Infektionsschutzmaßnahmen im Sozialund Gesundheitswesen, Erste Hilfe
- **BG RCI**: Verzögerung von Prüffristen
- **Unfallkassen:** Plakate, Aushänge, Kindertageseinrichtungen, Bildungseinrichtungen, Ehrenamtliche
- **SVLFG:** Betriebsanweisung Biostoffe



Spezifische Informationen der UV-Träger





Spezifische Informationen der UV-Träger

WZ 2008 Kode	WZ 2008 - Bezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Unfallversicherungsträger ▼	Verknüpfung zu speziellen branchenbezogenen Handlungshilfen des Unfallversicherungsträgers - hier: Konkretisierungen des SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards	Anmerkungen (z. B. zu in Planung befindlichen Handlungshilfen, Bearbeitung voraussichtliche Veröffentlichung, Verweis auf tätigkeitsbezog branchenübergreifende Handlungshilfen)
10.8	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln			
10.81	Herstellung von Zucker	BG RCI	kurz & bündig - KB 031 - Corona Pandemie	BG RCI Corona: Allg. Betriebsanweisung + Muster- Gefährdungsbeurteilung + Checkliste Infektionsschutz (diese I weitere in übergr. Konkr.)
			Merkblatt A 038 - Wegweiser Corona-Pandemie	Merkblatt A 038: Wegweiser Corona-Pandemie
			Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung des SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandards	Best-Practice-Beispiele
			Medienpaket MPK 008 - Pandemie	Sammlung zentraler Informationen im Rahmen der Corona-Pa Prävention
10.82	Herstellung von Süßwaren (ohne Dauerbackwaren)	BGN	BGN-Handlungshilfen für Betriebe	Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des SAR Arbeitsschutzstandards Branche: Backgewerbe Pandemieplan (beschreibbar) BGN-Handlungshilfen für Betriebe (Info-Blätter) A. Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden: Innerbetriebliche Maßnahmen Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden: Maßnahmen bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt C. Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden: Kundeninformati (Bedientheken) Verringerung des Infektionsrisikos in Sammelunterkünften Stilllegung der Trinkwasser-Installationen Betriebliche Maßnahmen Maßnahmen bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt Lüftungstechnische Maßnahmen in der Lebensmittelindustri
•				Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des SARS Arbeitsschutzstandards (+englisch) Research Mahmungsmittel und Gefränlich striebe.

Unfallversicherungsschutz bei SARS-CoV-2-Infektionen im betrieblichen **Umfeld**



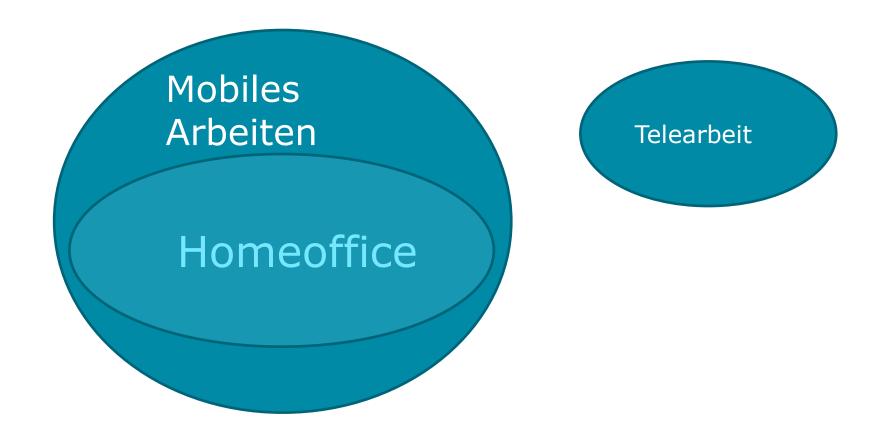
- Meldung als Berufskrankheit
 - Nur für Beschäftigte, die "im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt" waren: nach BK-Nr. 3101 der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) "Infektionskrankheiten" doppelte Meldung erforderlich:
 - über den diagnostizierenden Arzt
 - durch den Betrieb
- für alle anderen: ggf. **Unfallmeldung** "normales" Formular U10
- In beiden Fällen: Einzelfallprüfung durch die Berufsgenossenschaften, Anerkennung nur zu erwarten, wenn Infektion bei einer versicherten Tätigkeit unzweifelhaft ist. Nur relevant, wenn es zu einem erschwerten Verlauf kommt: selten, aber nicht ausgeschlossen.
- Wenn Arbeitsunfall, Haftungsausschluss für den AG nach § 104 SGB VII



Homeoffice – Angebotspflicht und Anspruch?



Betriebsstättenfernes Arbeiten -Begriffsklärungen nach Arbeitsstättenrecht





Corona-ArbSchV: "Pflicht zum Homeoffice"

§ 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV: Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Fragen...

- Was ist Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeit?
 - Muss nicht IT gestützt sein...
 - Maßgeblich ist, dass Tätigkeit von zu Hause ausgeübt werden kann
 - kann auch bei Produktionsbezug der Fall sein, wenn keine Anwesenheit im Betrieb erforderlich
- Einseitige Verpflichtung, ein Angebot zu unterbreiten Inhalt des Angebotes?
 - Regelung zu Datenschutz, Schutz von GeschGeh, Arbeitszeiterfassung und Arbeitsschutz erforderlich, Anforderungen an den Wohnraum, Kostenregelung
 - "Sie können jetzt zu Hause arbeiten" genügt nicht!!
- Kein Anspruch des AN auf Unterbreitung eines Angebotes (ggf. Einschaltung Gewerbeaufsichtsbehörden, auch durch Betriebsrat; Anordnung, dann ggf. Bußgeld)



Corona-ArbSchV: "Pflicht zum Homeoffice"

§ 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV: ..., wenn keine **zwingenden** betriebsbedingten Gründe entgegenstehen?

- Messlatte "dringend" = unabweisbar, nicht nur zweckmäßig
 - Anwesenheit im Betrieb ist unverzichtbar
 - Fehlende IT Ausstattung
 - kein ausreichender Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder unzureichende Gewährleistung Datenschutz
 - kein angemessener heimischer Arbeitsplatz vorhanden (Kellerraum…)
- Keine Pflicht zu Annahme, Arbeitnehmer entscheidet frei
- Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7, da unbestimmte Rechtsbegriffe – Maßnahme des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 1 ArbSchG
- Initiativrecht des Betriebsrats, ggf. Einigungsstelle



Einführung oder Anordnung von mobilem Arbeiten durch den AG?

- Beschäftigung in Telearbeit/mobilem Arbeiten wird nicht vom Weisungsrecht des AG erfasst – ausdrückliche Vereinbarung erforderlich
 - LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. November 2018, 17 Sa 562/18
 - Vereinbarung unterliegt AGB Kontrolle!
- Grundsätzlich Sache des AG, Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen
- allgemeine Versetzungsklausel nicht ausreichend
 - Schutz der Wohnung durch Art. 13 GG
- durch Änderungskündigung? nein, Art. 13 GG
- Ausnahme in Krisen- oder Notsituationen?



Einführung oder Anordnung von mobilem Arbeiten durch den AG?

- Anordnung mobiles Arbeiten Ausnahme in Krisenzeiten Pandemie Covid 19?
- Arbeitgeber greift mit Anordnung Homeoffice-Tätigkeit in Art 13 GG ein alleine wirtschaftliche Vorteile reichen dazu nicht aus
- Arbeitsschutz: §§ 3, 4 ArbSchG, § 618 I BGB, § 241 II BGB Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Arbeitgeber muss alle ihm möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergreifen,
- Wenn bestimmte Arbeitnehmer zu einschlägigen Risikogruppe gehören.
- Arbeitnehmern selbst haben nach § 15 I 1, 2 ArbSchG Pflicht, für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die anderer Arbeitnehmer Sorge zu tragen
- Bei erhebliche Gesundheitsrisiken kann Weisung, für die Dauer der akuten Gefährdungslage die Arbeit (teilweise) aus dem Homeoffice zu erbringen, billigem Ermessen iSv § 106 S. 1 GewO entsprechen
- anerkannt ist, dass AN in Gefahrensituationen u.U. geringerwertige, indes zumutbare Tätigkeiten verrichten müssen, um die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers zu schützen.
- Krieger/Rudnik/Povedano Peramato: Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, 473; Temming in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office)



Einführung oder Anordnung mobilem Arbeiten durch den AG?

- Aber: Billiges Ermessen muss auch in Krisenzeiten gewahrt werden:
 - Arbeitsschutz im Betrieb geht vor
 - Grundsätzlich hat AG Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen
 - Häusliche Verhältnisse müssen (mobile) Telearbeit ermöglichen
 - Übernahme mindestens der Zusatzkosten durch den AG
 - Im Zweifel zulässig, wenn AN bisher mobiles Arbeiten praktiziert hat.

Arbeitsrecht gilt auch in pandemischen Zeiten!



Anspruch der Arbeitnehmer





Anspruch des Arbeitnehmers auf mobiles Arbeiten

- Grundsätzlich kein Anspruch des AN oder des AG ohne besondere Grundlage
- § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX;
 - zu schwerbehinderten AN LAG Niedersachsen, Urteil vom
 Dezember 2010, 12 Sa 860/10, BeckRS 2011, 68917
- § 241 Abs. 2 BGB?
- Ausnahme in Krisensituationen für mobiles Arbeiten?
- Neuausübung des Weisungsrechtes nach § 241 Abs. 2 BGB?
 - Zugehörigkeit zu Risikogruppe
 - Kinderbetreuungs-Notstand

Arbeitsschutz geht vor!

- Quarantäne
- Fehlende Einhaltung des Arbeitsschutzstandards im Betrieb
- Nicht: allgemeine Angst vor Ansteckung



Anspruch des Arbeitnehmers auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

- Es besteht kein gesetzlicher Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erbringung der Arbeitsleistung an einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz (Homeoffice).
- Es obliegt allein dem Arbeitgeber, wie er seinen Verpflichtungen aus § 618 BGB gerecht wird und sie ermessensgerecht durch entsprechende Ausübung seines Leistungsbestimmungsrechtes umsetzt, um das Ziel zu erreichen, den hausärztlichen Empfehlungen des Arbeitnehmers zu entsprechen.
- Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Einzelbüro besteht nicht, es fehlt an einer gesetzlichen Regelung, welche den Anspruch stützen könnte.
- Auch insoweit ist jedoch der Arbeitgeber verpflichtet, die notwendigen und erforderlichen Schutzmaßnahmen zu Gunsten des Arbeitnehmers auf Grund § 618 BGB zu ergreifen, umso mehr eine entsprechende hausärztliche Empfehlung vorliegt. Dies kann auch ein Büro mit mehreren Personen sein, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden sind
- ArbG Augsburg, Urteil vom 7. Mai 2020, 3 Ga 9/20



Homeoffice muss geregelt werden!





Arbeitszeit

- ArbzG gilt uneingeschränkt, insbesondere § 16 Abs. 2 ArbZG
 - gilt auch bei Vertrauensarbeitszeit!
 - Informationsrecht des Betriebsrat über Arbeitszeit nach § 80 Abs. 2 BetrVG
- Vereinbarung oder Weisungsrecht des AG nach § 106 GewO zur Lage der Arbeitszeit
- Weisung des AG zur Arbeitszeiterfassung zulässig
 - ggf. MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG

Homeoffice ist kein rechtsfreier Raum



Kosten für den "Homeoffice Arbeitsplatz"

- Arbeiten am Küchentisch mit Firmen Laptop…
- "sowieso Kosten": Internetverbindung, Strom, Toilettenspülung, Nutzung von Küche und Küchentisch...
- Vereinbarung über Kostenpauschale, wenn "Homeoffice" auf Wunsch des AG erfolgt
- Ohne Vereinbarung? Kosten? § 670 BGB Aufwendungen überwiegend im Interesse des AG
 - Rechtsprechung siehe nächste Folie
- Vereinbarung zulässig, dass AG keine / nur zusätzlich entstehende Kosten trägt? AGB - Kontrolle § 307 Abs. 2 BGB



Kosten für den "Homeoffice Arbeitsplatz"

§ 670 BGB ist für Aufwendungsersatzansprüche im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis entsprechend anzuwenden.

Aufwendungen sind freiwillige Vermögensopfer für die Interessen eines anderen. Dies setzt nicht voraus, dass sich das Vermögen des Beauftragten rechnerisch mindert.

In der **Nutzung von privaten Räumlichkeiten allein** zur Erfüllung der Arbeitspflicht liegt ein Vermögensopfer im Interesse das Arbeitgebers.

hier häusliches Arbeitszimmer eine Außendienst-AN ohne Arbeitsstätte im Betrieb

(BAG, Urteil vom 14. Oktober 2003, 9 AZR 657/02, juris)



Beendigung des Homeoffice durch Weisung?





Mitbestimmungsrechte Betriebsrat

 Homeoffice - Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer des Betriebs § 5 Abs. 1 BetrVG

Beteiligung Betriebsrat:

- § 90 Abs. 1 Änderung der Arbeitsabläufe
- § 99, § 95 Abs. 3 Versetzung (in örtlicher Hinsicht)
 - nicht bei nur gelegentlicher Tätigkeit zu Hause
- Betriebsänderung § 111 S. 3 Nr. 4 grundlegend neue Arbeitsmethode
- ggf. auch § 87 Abs. 1
- Nr. 1 Pflicht zur Arbeitszeiterfassung
- Nr. 6 Überwachung durch Rechner
- Nr. 7 Gesundheitsschutz



Mitbestimmungsrechte Betriebsrat

Einführung Home Office wegen Corona mitbestimmungspflichtig?

- Es handelt sich um sog. Ordnungsverhalten im Betrieb und um Regelung des Gesundheitsschutzes.
- mitbestimmungspflichtig: § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG
 - Arbeitgeber darf Maßnahmen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen oder anordnen
 - Betriebsrat hat bei Gefährdungsbeurteilung und abgeleiteten Maßnahmen mitzubestimmen
 - Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung von Schutzmaßnahmen Erzwingbarkeit von Homeoffice?
- Notwendigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder zumindest einer formlosen Zustimmung des Betriebsrats (sog. Regelungsabrede)



Beendigung der Telearbeit – Beteiligung des Betriebsrats - auch für "Homeoffice"

- 1. Bei einem beabsichtigten Widerruf der alternierenden Telearbeit handelt es sich um eine Versetzung i.S.d. §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG, denn die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung ist auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit, so dass sich bei der Beendigung der Telearbeit das Bild der Tätigkeit grundsätzlich ändert. (Rn.35)
- 2. Mit der Verlagerung des Arbeitsplatzes vom Homeoffice zurück in den Betrieb ändern sich der individuelle Arbeitsort des Arbeitnehmers und selbst bei unveränderten Arbeitsaufgaben - in erheblicher Weise auch die Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

(Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 14. August 2020, 9 TaBV 11/20, juris; BAG Az. 1 ABR 34/20)



Datenschutz-Themen

- Regelungen zu einer strikten Zugangskontrolle, mindestens abschließbare Schränke, besser abschließbares Arbeitszimmer (einschließlich Sicherung sonstiger Zugänge, zB Fenster), zudem muss die gesamte Wohnung gegen unbefugten Zutritt gesichert sein,
- sichere Aufbewahrung von Datenträgern und deren Verschlüsselung sowie ggf. Vernichtung und Protokollierung der Vernichtung,
- Einrichtung von VPN-Tunneln und sonstigen Verschlüsselungssystemen einschließlich Passwortvergaben, Deaktivierung von Ports und Druckerfreigaben sowie von unautorisierten (WLAN)-Zugängen,
- klare Regelungen der Berechtigung von Zugriffen im System, Einhaltung der Passwort-Richtlinien, Protokollierung von Zugriffen auf jegliche dienstliche IT-Anwendungen,
- Nutzung aktueller Anti-Viren-Software und Firewalls auch im häuslichen Umfeld,
- striktes Verbot des Zugriffs Dritter (auch Familienangehöriger) auf die dienstliche Geräte, strikte Trennung von privater und dienstlicher Nutzung von Gerätschaften (Problem BYOD),
- klare Regelungen zum Transport von Unterlagen und Datenträgern von und zum Home Office,
- klares Konzept zur Sicherung dienstlicher Daten, um Datenverlust entgegen zu wirken,
- Lit.: Bertram/Walk/Falder, Arbeiten im Homeoffice, III. Rechtslage im Home Office 5. a) Rn., beckonline; https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Faltblaetter/Telearbeit.html?cms_templateQuery String=Telearbeit&cms sortOrder=score+desc)



Datenschutz in der Pandemie

Wer ist im Homeoffice verantwortlich?

- Nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO: der Arbeitgeber
- AG nimmt Verantwortung wahr über
 - Weisungen / Handreichungen / technische Maßnahmen
- AG kann AN vertraglich/per BV einbeziehen, aber Pflicht nicht abwälzen
- Für Verletzungen der DS-GVO haftet AG, Rückgriff auf AN erst ab grober FL
- Wie kontrolliert der AG?

Wie kontrolliert der Arbeitgeber im Homeoffice?

- kein Zutrittsrecht des AG in Privaträume des AN
- Kontrollvereinbarung möglich
- Betriebsvereinbarung sinnvoll



Unfallversicherungsschutz bei betriebsstättenfernem Arbeiten

Versicherungsschutz besteht generell bei:

einer versicherten Tätigkeit: sowohl Telearbeit und mobile Arbeit stellen versicherte Tätigkeiten dar

einem unfallauslösenden Ereignis: keine latenten Beanspruchungen, psychische Belastungen nur bei psych. Verletzung/ Trauma

Es ist davon auszugehen, dass bei betriebsstättenfernem Arbeiten der Versicherungsschutz eng auf die versicherte Tätigkeit ausgelegt wird.

- Bei Telearbeit ist der Unfallschutz auf den unmittelbaren Arbeitsplatz beschränkt
- Bei mobiler Arbeit (wenn der MA den Ort der Tätigkeit frei wählt!), gibt es wenige Versicherungsanlässe, weil es kaum unfallauslösende Ereignisse gibt, die unmittelbar mit nur mit der Tätigkeit verbunden sind



Unfallversicherungsschutz bei betriebsstättenfernem Arbeiten - Beispiele

MA stürzt beim Aufstehen über die offene Schreibtischschublade – Versicherungsschutz bei Telearbeit ja, bei mobiler Arbeit vielleicht

MA stürzt beim Aufstehen über den Hund -Versicherungsschutz eher nein

MA stürzt, weil der Schreibtischstuhl zusammenbricht – bei Telearbeit eher ja, bei mobiler Arbeit?

MA stolpert im Café – mobile Arbeit im Außendienst, wenn sonst kein geeigneter Aufenthalt, eher ja, bei eigener Ortswahl eher nein.



Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen zu Corona



Anspruch auf Entschädigung – Stand 31.3.21

- Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern
 - nicht als Kranker, § 2 Nr. 4 IFSG ("erkrankt ist")
- nach § 30, § 32, abgesondert wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Abs. 8 S. 1 Nr. 1 erlassenen **Rechtsverordnung** absondert
 - Quarantäne nach Einreise aus Risikogebiet
- und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.
- Entschädigung auch dann, wenn vorsorgliche Selbstabsonderung, wenn eine Anordnung einer Absonderung nach § 30 bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung hätte erlassen werden können.



Anspruch auf Entschädigung bei Absonderung nach § 56 Abs. 1 IFSG



 Fragerecht des Arbeitgebers – da Voraussetzung für Zahlung der Entschädigung geprüft werden müssen!



Verdienstausfallentschädigung bei Reiserückkehrern/Einreisenden

Grundsätze

- Anknüpfungspunkt ist die Rückkehr aus einem "Risikogebiet".
- **Definition in § 2 Nr. 17 IfSG** (seit 19. November 2020)
 - Risikogebiet: "ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit einer bestimmten bedrohlichen übertragbaren Krankheit festgestellt wurde; die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse https://www.rki.de/risikogebiete."



Verdienstausfallentschädigung bei Reiserückkehrern/ Einreisenden

§ 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG:

- "Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet [= 3. Pandemieschutzgesetz v. 18.11.2020] (...) eine Absonderung hätte vermeiden können.
- Eine Reise ist im Sinne des Satzes 3 vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen [= 3. Pandemieschutzgesetz v. 18.11.2020] "



Verdienstausfallentschädigung bei Reiserückkehrern/Einreisenden

Unvermeidbarkeit der Reise

Begründung des Gesetzentwurfs (BT-Drs. 19/23944 vom 3. November 2020):

- Einfügung in das Gesetz soll lediglich klarstellenden Charakter haben war angeblich immer schon so (??)
- Eine Reise ist nach Satz 4 dann vermeidbar, wenn aus Sicht eines verständigen Dritten keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für eine entsprechende Reise zum Zeitpunkt der Abreise vorlagen.
- Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen (soweit diese nicht schon einen vorgesehenen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen), wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes.
- Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen.



Berechnung der Entschädigung – Neufassung § 56 Abs. 3 IFSG seit 31. März 2021

Aus der Gesetzesbegründung

Aktuell besteht der unhaltbare Zustand, dass weder Softwarehersteller noch Arbeitgeber wissen, wie sich die Entschädigung konkret berechnet. Es besteht für Arbeitgeber die konkrete Gefahr, die in Vorleistung gezahlten Entschädigungen nicht vollumfänglich erstattet zu bekommen. Darüber hinaus besteht ein erhebliches Nachzahlungsrisiko für SV-Beiträge im Falle einer Betriebsprüfung.

(BT Drs 27291, S. 65f)



Berechnung der Entschädigung – Neufassung § 56 Abs. 3 IFSG seit 31. März 2021

Satz 1:

Als Verdienstausfall gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt).



Berechnung der Entschädigung – Neufassung § 56 Abs. 3 IFSG seit 31. März 2021

Satz 2:

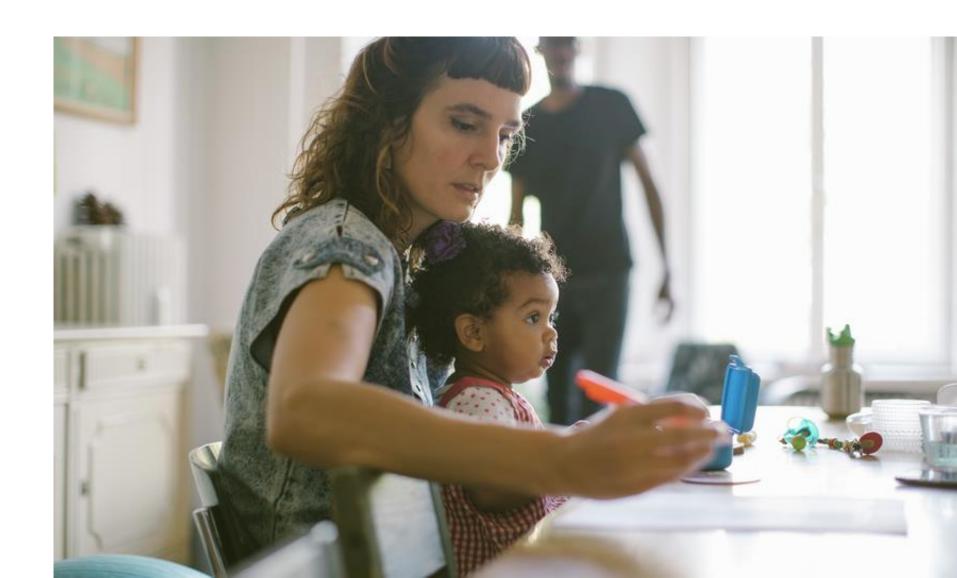
- Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts sind die Regelungen des § 4 Abs. 1, 1a und 4 **EntGFZG entsprechend** anzuwenden.
 - Endet der Gehaltfortzahlungsanspruch des Angestellten im Krankheitsfalle ... an einem Tage während des laufenden Monats, so ist der anteilige Gehaltsanspruch in der Weise zu berechnen, dass das monatliche Bruttogehalt durch die in dem betreffenden Monat tatsächlich anfallenden Arbeitstage geteilt der sich danach ergebende Betrag mit der Anzahl der krankheitsbedingt ausgefallenen Arbeitstage multipliziert wird (konkrete Berechnungsweise auf der Grundlage des Lohnausfallprinzips).
 - BAG, Urteil vom 14. August 1985, 5 AZR 384/84
 - Keine Einbeziehung von ausgefallenen Überstunden und -zuschlägen

Satz 3:

- Für die Berechnung des Verdienstausfalls ist die Netto-Entgeltdifferenz in entsprechender Anwendung des § 106 SGB III zu bilden.
 - nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§§ 153, 151 SGB III)!



Anspruch der Arbeitnehmer bei Kinderbetreuung





Betreuungsnotstand - Voraussetzungen für eine Entschädigung, § 56 Abs. 1a IfSG

Geltung ab 16.12.2020 bis 29.3.2021

- Eine erwerbstätige Person erhält eine Entschädigung in Geld, wenn
- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes
- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung (seit 19. November2020), untersagt wird,
- oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schuloder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird
- 2. die erwerbstätige Person ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann, und
- 3. die erwerbstätige Person dadurch einen Verdienstausfall erleidet.
- **4**.



Betreuungsnotstand - Voraussetzungen für eine Entschädigung, § 56 Abs. 1a IfSG

Weitere Voraussetzungen:

- Keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind, z. B. durch Geschwister oder anderen Elternteil
- Mobiles Arbeiten/Homeoffice nicht möglich
- Nicht für "arbeitsfreie" Zeit durch Kurzarbeit
- Nicht für Feiertage/Wochenende (wo die Einrichtungen sowieso geschlossen haben)
- Nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde
- Nicht bei Anspruch nach § 616 BGB (max. für 10 Tage)



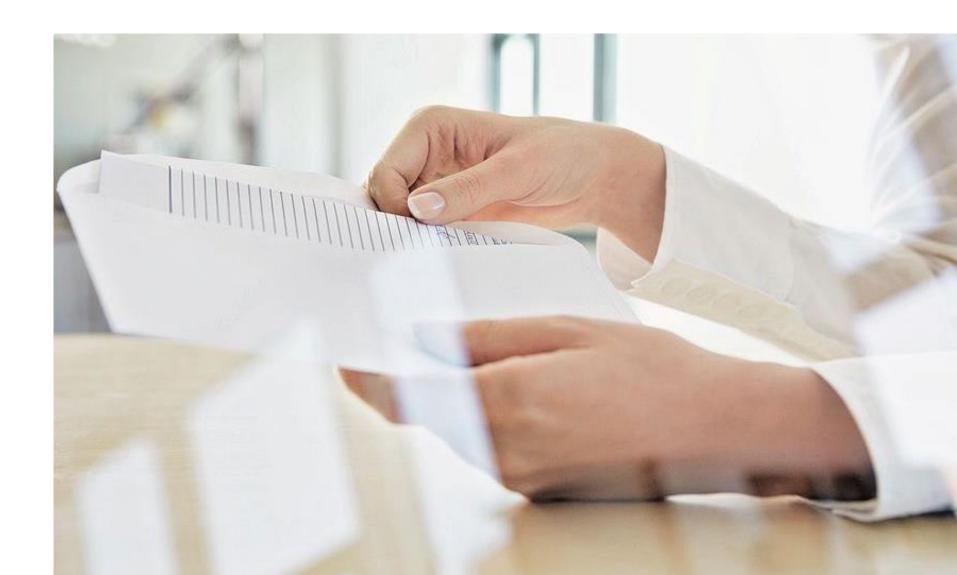
Kinderbetreuungsnotstand - Änderung § 56 Abs. 1 a IFSG seit 31.3.2021

Neu ab 31.3.2021

- Entfristung: Koppelung der Geltung an die epidemische Lage
- teilweise Angleichung an § 45 Abs. 2 SGB V:
 - Einschränkung des Zugangs zur Kinderbetreuung oder
 - behördliche Empfehlung, Einrichtung nicht zu besuchen
 - Anspruch von 10/20 Wochen pro Jahr (unabhängig von Zahl der Kinder)
 - Möglichkeit von Homeoffice schließt Anspruch nicht aus
 - für jede erwerbstätige Person (beide Elternteile, ggf. für privatversicherten Elternteil)
 - Auszahlung der Entschädigung für die gesamte Dauer des Anspruchs durch den AG
 - Fortbestehende Unterschiede zu § 45 SGB V: Dauer; Höhe der Entschädigung



Entschädigung nach § 56 IFSG





Verdienstausfallentschädigung

- Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG
- In den ersten 6 Wochen 100 % des Netto-Verdienstausfalls (Zeitraum der Vorleistungspflicht für den AG).
- Ab der 7. Woche 67 % des (Netto-) Verdienstausfalls; max. 2016 Euro pro Monat
- AG ist vorleistungspflichtig (§ 56 Abs. 5 IfSG)
- Erstattungsanspruch muss innerhalb von 2 Jahren (früher 3/12 Monate) nach dem Ende der Absonderung geltend gemacht werden (§ 56 Abs. 11 IfSG) -
- Rechtsweg ab 19. November 2020 Verwaltungsgerichtsbarkeit, vorher Zivilgerichtsbarkeit
- Achtung: Rechtskraft des Erstattungsbescheids nach einem Monat!!



Änderung beim Kinder-"Krankengeld"

§ 45 Abs. 2a und 2b SGB V

- Befristet vom 5. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (GWB-Digitalisierungsgesetz).
- Anspruch auf Kinder-KG hat jeder gesetzlich krankenversicherte AN für jedes versicherte Kind längstens für 20 AT (Alleinerziehende: 40 AT).
- Gesamtanspruch max. 45 AT (Alleinerziehende: 90 AT)
- Anspruch besteht auch ohne Erkrankung des Kindes bei
 - behördlicher Schließung der Einrichtung,
 - Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien,
 - Quarantäne des Kindes (behördliche Empfehlung ausreichend),
 - Aussetzung der Präsenzpflicht,
 - Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot,
- im Zusammenhang mit dem Coronavirus.
- Anspruch unabhängig davon, ob die geschuldete Arbeitsleistung nicht auch grundsätzlich im Homeoffice erbracht werden kann.
- Nachweis gegenüber der Krankenkasse erforderlich.
- Anspruch nach dem IfSG ruht für die Dauer des Bezugs des KiKG.



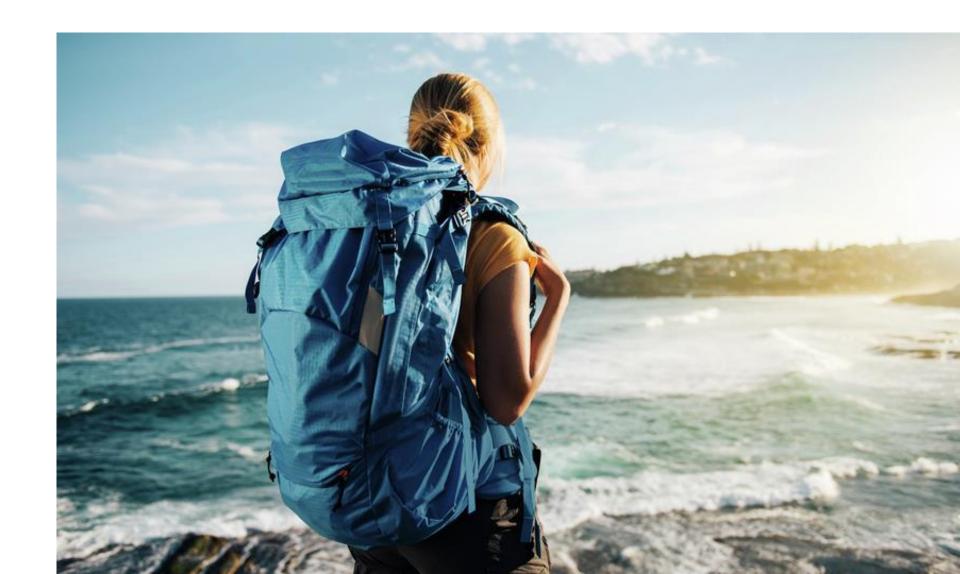
Höhe des Kinder-"Krankengeldes"



- 90 % (bei Einmalzahlungen in den letzten 12 Monate vor der Freistellung = 100 %) des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt für den Freistellungszeitraum.
- Höchstbetrag: 112,88 Euro kalendertäglich.
- vom so ermittelten Betrag werden Beiträge zur PV, RV und ALV (insgesamt 12,025 %) einbehalten.
- Zahlung erfolgt für Kalendertage. Die Höchstdauer orientiert sind an den Arbeitstagen.
- Problem: Rechtsgrundlage für Freistellungsanspruch gegen AG
- § 45 Abs. 3 SGB V gilt nur bei Erkrankung des Kindes. Fehler des Gesetzgebers???



Kurzarbeit und Urlaub





Kurzarbeit und Urlaubsanspruch

Der Fall: LAG Düsseldorf, Urteil vom 12. März 2021, 6 Sa 824/20

- AN ist als Verkaufshilfe mit Backtätigkeiten in einer 3-Tage-Woche beschäftigt.
- Urlaubsanspruch 14 Arbeitstage (= 28 Werktage in der 6-Tage-Woche)
- Ab dem 1. April 2020 bis Dezember wiederholt Kurzarbeit Null. Im Juni, Juli und Oktober 2020 durchgehend.
- Im August und September 2020 hatte der AG insgesamt 11,5 Arbeitstage Urlaub gewährt.
- Die Klägerin ist der Ansicht, die Kurzarbeit habe keinen Einfluss auf ihre Urlaubsansprüche.

Argumentation:

- Konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge nicht auf Wunsch des AN, sondern im Interesse des AG.
- Kurzarbeit sei auch keine Freizeit. So unterliege sie während der Kurzarbeit Meldepflichten.
- Auch könne der AG die Kurzarbeit kurzfristig vorzeitig beenden, weswegen es an einer Planbarkeit der freien Zeit fehle.



Kurzarbeit und Urlaubsanspruch

Die Entscheidung: LAG Düsseldorf, Urteil vom 12. März 2021, 6 Sa 824/20

- Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null war der Urlaub um 1/12 zu kürzen [was sogar eine Kürzung um 3,5 Arbeitstage ergeben würde.]
- Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus.
- Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte AN behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.
- Dies entspricht dem Europäischen Recht, weil nach der Rechtsprechung des EuGH während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht.
- Das BUrlG enthält dazu keine günstigere Regelung.
- Kurzarbeit Null ist nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen.
- [So bereits auch Rambach in Arnold/Tillmanns, BUrlG, § 3 BUrlG, Rz. 39a]



Betriebsratsarbeit in der Covid-19-Krise

gilt bis 30.6.2021

§ 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie

- Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats (und aller anderen Gremien einschl. Einigungsstelle) ... sowie die **Beschlussfassung** können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.
- Betriebs- und Abteilungsversammlungen können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können.
- Keine Pflicht des BR, davon Gebrauch zu machen; Vorsitzender entscheidet nach Ermessen.
- Ggf. hat AG ausreichend großen Tagungsraum zur Verfügung zu stellen.
- Kosten für Ausstattung der BR-Mitglieder zur Teilnahme nach § 129 BetrVG trägt der AG.

