

FAQ des Webinars "Arbeitsrecht und Arbeitsschutz: Corona-Update 2021"

Arbeitsrecht

Gilt die Homeoffice-Pflicht auch weiterhin, wenn sich durch die Inzidenzen Lockerungen ergeben?

Ja, die Homeoffice-Pflicht nach § 28b IFSG ist an den Fortbestand der epidemischen Lage geknüpft, nicht an die Inzidenzwerte.

Wenn ein Schnelltest ein positives Ergebnis aufweist, der Mitarbeiter sich im Urlaub befindet und dieses Ergebnis dem Betrieb nicht mitteilt. Welche Konsequenzen können die Betriebe/Arbeitgeber ziehen gegenüber diesem Mitarbeiter? Er befindet sich nicht in einem Einzelbüro und konnte u.U. bereits vor seinem Urlaubsantritt infiziert gewesen sein.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, das Ergebnis eines Schnelltests an seinen Arbeitgeber mitzuteilen.

Wer zahlt den Arbeitsausfall im Falle eines positiven Schnell- oder Selbsttests für die Wartedauer auf ein Ergebnis des PCR-Tests?

Hier hat der Arbeitnehmer regelmäßig einen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung nach § 616 BGB, sofern diese Vorschrift nicht tarif- oder arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist. Sollte der Arbeitnehmer tatsächlich infiziert sein und sich anschließend in Absonderung begeben müssen, hat er einen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz, wenn er erkrankt, hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Darf der Arbeitgeber anweisen, dass ein Arbeitnehmer die Corona-Warn-App installieren muss (Dienst- und/oder Privat-Gerät)?

Für das private Mobilgerät kann er das nicht anordnen. Für das Dienstgerät kann er das eventuell anordnen, darf aber nicht das Ergebnis erfragen.

Darf man offiziell Impfprämien zahlen?

Ja, das darf man.

Muss ich den Arbeitnehmer für den Impftermin während der Arbeitszeit freistellen (mit Lohnfortzahlung)?

Hier gilt dasselbe wie für einen Arztbesuch während der Arbeitszeit: Wenn sich der Termin nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen lässt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 616 BGB.

Wenn ein Mitarbeiter einem die Information gibt, dass er geimpft wurde (ohne aktive Nachfrage), darf man dies dann vermerken?

Derzeit darf man dies nicht, weil es für den Arbeitsschutz noch völlig gleichgültig ist, ob ein Mitarbeiter geimpft ist oder nicht.

Darf der Arbeitnehmer aufgefordert werden, eine Kopie der Anordnung zur Quarantäne vorzulegen (zumindest die Seite, aus der der Zeitraum für die Absonderung hervorgeht)?

Ja, das ist erlaubt.

Darf der Arbeitgeber Tests für den Arbeitnehmer in den Testzentren anordnen?

Nein. Er kann allenfalls die Tests in den Testzentren anbieten.

Homeoffice: Ist die Einarbeitung eines neuen Kollegen ein zwingender betrieblicher Grund, im Unternehmen anwesend zu sein und sogar noch das Büro mit demjenigen zu teilen?

Auch hier gilt als Maßstab, ob die Einarbeitung zwingend im Büro erfolgen muss. Wenn dem so ist, ist das ein Grund, Homeoffice abzulehnen.

Gibt es die Möglichkeit einer Erstattung für die dem Arbeitgeber (Industriebetrieb) entstehenden Kosten der anzubietenden Selbsttests?

Nein, das sind Kosten des Arbeitsschutzes, die der Arbeitgeber trägt.

Wäre denn tatsächlich eine Haftung des Arbeitgebers im Falle einer Infektion eines Arbeitnehmers, der sich auf der Arbeit ansteckt hat und einen langfristigen (Gesundheits-)Schaden erlitten hat, denkbar? Insbesondere unter dem Aspekt, dass der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen getroffen hat, der Arbeitnehmer diese aber vielleicht nicht immer eingehalten hat?

Da eine Infektion mit COVID am Arbeitsplatz ein Arbeitsunfall ist, haftet der Arbeitgeber nach § 104 SGB VII nur dann, wenn er den Unfall vorsätzlich verursacht hat. Solange der Arbeitgeber die Arbeitsschutzvorschriften weitgehend eingehalten hat, kann von Vorsatz und auch nicht von grober Fahrlässigkeit die Rede sein. Allerdings darf der Arbeitgeber nicht erkennbar dulden, dass Arbeitnehmer gegen Arbeitsschutzvorschriften zum Infektionsschutz verstoßen.

Unsere Firma befindet sich zur Zeit in Kurzarbeit. Wenn jetzt ein(e) Mitarbeiter(in) während Kurzarbeit in Quarantäne geschickt wird, erfolgt die Abrechnung der ausgefallenen Arbeitsstunden über die Kurzarbeit oder über das IFSG?

Das regelt § 56 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz: Der Arbeitnehmer erhält weiterhin Kurzarbeitergeld, die Agentur für Arbeit erhält dann über das entschädigungspflichtige Land Erstattung des Kurzarbeitergeldes.

Verstehe ich es richtig: Wenn der Arbeitnehmer nachweislich dem Arbeitgeber den Datenschutz nicht gewährleisten kann, ist kein Homeoffice möglich, bzw. was ist nötig, um den Nachweis zu tätigen?

So ist es. Als Nachweis dazu sollte der Arbeitnehmer genau beschreiben, warum er den Datenschutz bei dem Umgang mit personenbezogenen Daten im Homeoffice nicht gewährleisten kann. Auch der Arbeitgeber muss begründen, dass ein Homeoffice unter Beachtung von datenschutzrechtlichen Grundsätzen nicht möglich ist.

Arbeitsrecht ab Folie 56: Ist man dazu verpflichtet weiterhin zu arbeiten, wenn man mit der gesamten Familie in Quarantäne ist, auch wenn man in der Zeit seine Kinder unter 12 Jahren betreuen muss?

Auch hier gilt, dass das Homeoffice dem Arbeitnehmer zumutbar sein muss. Weiter zu arbeiten in Quarantäne geht schließlich nur im Homeoffice. Wenn gleichzeitig die Kinder zu Hause sind und betreut werden müssen, ist

das regelmäßig unzumutbar, so dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz hat.

Folie 65: Sagt das neue IfSG nicht, dass eine Entschädigungszahlung wegen Absonderung ab 1. April 2021 analog zum Kurzarbeitergeld berechnet werden muss?

Ja, das ist richtig und ergibt sich aus § 56 Abs. 3 Satz 3 Infektionsschutzgesetz durch den Verweis auf § 106 SGB III. Das gilt aber nur für die Berechnung des Verdienstaufalles zur Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz. Der Verdienstaufall selbst wird nach den Grundsätzen des Entgeltfortzahlungsgesetzes berechnet.

Arbeitsrecht ab Folie 56: Wenn ein Arbeitnehmer mit gesamter Familie in Quarantäne ist und alle erkrankt sind, welche Leistung hat Vorrang: Kinderkrankengeld oder Entgeltfortzahlung bei Krankheit des Arbeitnehmers, wenn dieser keinen Krankenschein für sich hat?

Wenn der Arbeitnehmer in der Absonderung erkrankt ist, erhält er grundsätzlich Entgeltfortzahlung, benötigt dafür aber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Wenn er diese nicht vorlegen kann, kann er einen Beweis der Arbeitsunfähigkeit auch in anderer Weise erbringen, z.B. durch eine Bescheinigung des Gesundheitsamtes, aus der sich ergibt, dass er auch erkrankt ist. Kinderkrankengeld kann er nur schlecht beantragen, da er wegen seiner Erkrankung das Kind ja kaum selbst betreuen kann.

Folie 66 (Entschädigung §56 IFSG): Gilt dies tatsächlich nur für nicht gesetzlich Versicherte? Was ist mit gesetzlich Versicherten?

Die gesetzlich Versicherten mit gesetzlich versichertem Kind haben vorrangig den Anspruch auf Kinderkrankengeld. Ist dieser aufgebraucht, können Sie immer noch darüber hinaus den Anspruch nach § 56 geltend machen. Das Kinderkrankengeld ist jedoch vorrangig. Die nicht gesetzlich Versicherten haben nur den Anspruch nach § 56. Dieser Anspruch ist derzeit bis zum 30. Juni 2021 befristet.

Der Arbeitgeber schickt seine Arbeitnehmer zu Schnellteststation: Sind Fahrt- und Testzeit Arbeitszeit?

Wenn der Arbeitgeber das anordnet oder dies anbietet im Rahmen seiner Testpflicht, ist es zu bezahlende Arbeitszeit.

Folie 70: Ab wann gilt die 100% Lohnfortzahlung im Quarantänefall? Müssen Lohnabrechnungen rückwirkend geändert werden?

Erkrankt der Arbeitnehmer erst im Laufe der Absonderung, erhält er weiter vom Arbeitgeber die Entschädigungszahlung. Der Arbeitgeber erhält dann allerdings vom Land hierfür keine Erstattung, weil das Land mit dem Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 7 Infektionsschutzgesetz verrechnet.

Ist es richtig, dass bei einem im Arbeitsvertrag fehlenden Passus zum § 616 BGB die Entgeltfortzahlung während der Absonderung des Mitarbeiters gezahlt werden muss und kein Anrecht auf Entschädigung für den Arbeitgeber besteht?

So ist es nicht ganz richtig. Es gilt folgendes: Wenn der Arbeitnehmer abgesondert wird und nicht erkrankt ist, hat er grundsätzlich einen Anspruch nach § 616 BGB auf Fortzahlung der Vergütung. Das gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer nur kurze Zeit unverschuldet verhindert ist. Als kurze Zeit wird ein Zeitraum von bis zu fünf Tagen angesehen. Ist er darüber hinaus – wie in den meisten Fällen der Absonderung – an der Arbeitsleistung verhindert, entfällt der Anspruch rückwirkend wieder und der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber keinen Vergütungsanspruch. Dann hat er aber von Anfang an einen Anspruch auf Entschädigungszahlung. Kurz zusammengefasst: Dauert die Quarantäne nur bis zu fünf Tage, zahlt der Arbeitgeber nach § 616 BGB die Vergütung fort. Dauert sie länger, braucht der Arbeitgeber gar nicht zu zahlen, auch nicht die ersten fünf Tage, sondern der Arbeitnehmer erhält von Anfang an die Entschädigung nach § 56 Abs. 1.

Wenn sich die Tageweche durch Kurzarbeit ändert, kann der Urlaub dann auch neu berechnet werden oder nur bei 100% Kurzarbeit?

Immer dann, wenn Kurzarbeit Null besteht, also der Arbeitnehmer weniger Arbeitstage in der Woche arbeiten muss als ursprünglich vorgesehen ist, kürzt sich der Urlaub „automatisch“. Wenn beispielsweise durch Kurzarbeit immer der Freitag über mehrere Monate frei ist, sind diese Monate für die Berechnung des Urlaubs so zu behandeln, als habe der Arbeitnehmer hier nur vier von fünf Tagen pro Woche in Teilzeit gearbeitet.

Wie verhält sich die Entschädigungszahlung nach IFSG (Absonderung als auch Kinderbetreuung) bei Auszubildenden? Gemäß § 19 BBiG ist für sechs Wochen Lohnfortzahlung zu leisten. Dementsprechend würde die Entschädigung erst nach diesen sechs Wochen greifen. Ist dies immer noch die gängige Rechtslage?

Ja, nach § 19 BBiG hat der Arbeitgeber bei unverschuldeten Unterbrechungen der Ausbildung – und dazu gehört auch eine Absonderung oder eine Verhinderung durch notwendige Kinderbetreuung – die Ausbildungsvergütung weiter zu bezahlen. Das ist eine Abweichung von § 616 BGB.

Gibt es, wenn nicht mehr aktiv gearbeitet wird und somit 100% Kurzarbeit besteht, Vorgaben des Arbeitgebers, wo sich der Mitarbeiter aufzuhalten hat? Muss z.B. für ein verlängertes Wochenende zum Verwandtschaftsbesuch während des Bezugs von Kurzarbeitergeld, offiziell Urlaub genommen werden, oder darf der Mitarbeiter "einfach so" in seiner Freizeit fahren, da er ja bis auf Weiteres wegen 100% KUG von der Arbeit freigestellt ist?

Der Mitarbeiter muss gerade keinen Urlaub nehmen, weil keine Arbeitspflicht besteht. Auf der anderen Seite führt Kurzarbeit Null wie im Seminar dargestellt zu einer Verringerung des Urlaubsanspruchs.

Ein Mitarbeiter ist wegen z.B. Schlafapnoe 14 Tage krankgeschrieben. In dieser Zeit kommt vom Gesundheitsamt eine Quarantäneanordnung. Was zählt: Weiter AU, oder Quarantäne, die wir abrechnen können?

In dem Fall besteht Einigkeit darüber, dass der Mitarbeiter weiterhin arbeitsunfähig erkrankt ist und einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Wird der § 616 BGB auf die Entschädigungshilfe § 56 IFSG angerechnet, wenn der Arbeitnehmer z. B. wegen fehlender Kinderbetreuung einzelne Tage zu Hause bleibt - muss somit der Arbeitgeber bis fünf Tage weiterzahlen, und § 56 greift erst ab Tag sechs?

Nein, das Verhältnis von § 616 BGB und der Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz ist ein „entweder-oder“. Bis zu fünf Tagen Verhinderung zahlt der Arbeitgeber nach § 616 BGB alles. Geht die Verhinderung länger, braucht der Arbeitgeber gar nichts zu zahlen, auch nicht für die ersten fünf Tage, sondern es gibt ausschließlich Entschädigung.

Ein Mitarbeiter hat Urlaub und muss in Quarantäne, hat aber keine Symptome. Verfällt der Urlaub?

Ja, der Urlaub ist erfüllt. Hindernisse für den Genuss des Urlaubs aus dem Risikobereich des Arbeitnehmers ändern daran nichts. Das hat das Bundesarbeitsgericht jüngst erst wieder entschieden.

Wenn ein Arbeitnehmer Corona-positiv getestet wird, ist das Gesundheitsamt dazu verpflichtet, den Arbeitgeber darüber zu informieren, ob Kontaktpersonen festgestellt werden, oder obliegt das der Informationen vom Arbeitnehmer gegenüber dem Gesundheitsamt.

Es ist Sache des Gesundheitsamtes, festzulegen wer Kontaktpersonen ersten Grades ist. Dazu wird es in erster Linie den Arbeitnehmer befragen, kann jedoch auch den Arbeitgeber befragen, der dann wahrheitsgemäß antworten muss.

Eine Arbeitnehmerin ist in der Verwaltung eines Unternehmens tätig und sollte eigentlich aufgrund ihrer Schwangerschaft ein betriebliches Beschäftigungsverbot erhalten. Einer der Chefs kippte die Entscheidung und verpflichtete sie zum Homeoffice. Ist das rechtens?

Dieses Vorgehen entspricht den Regelungen des Mutterschutzgesetzes. Nach § 13 MuSchG ist das betriebliche Beschäftigungsverbot das letzte Mittel. Vorher sind alle anderen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Schwangere doch noch beschäftigen zu können. Dazu gehört auch das Angebot von Homeoffice.

Reicht nach dem 30. Juni eine schriftliche Anweisung, dass das mobile Arbeiten sich ausschließlich auf die Pandemische Situation bezogen hat, und danach müssen alle wieder ins Büro?

Wenn in der Vereinbarung über Homeoffice klargestellt oder sich anderweitig ergibt, dass das nur zur Erfüllung der Pflicht aus dem Arbeitsschutz gemacht wurde, dann reicht eine Anweisung. Problematisch ist es, wenn eine schriftliche Vereinbarung ohne zeitliche oder sachliche Begrenzung getroffen wurde. Allerdings wird man hier – mangels gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen haben, dass das auch nur in Umsetzung der Anbieterspflicht nach § 28 Abs. 7 IFSG erfolgt.

Arbeitsschutz**Wenn man, aufgrund von Arbeitsschutz (Sturzgefahr), die Fenster nicht komplett öffnen kann, sondern nur auf "Kipp", was nicht als Lüften gilt, müssen dann die anderen Mitarbeiter in Quarantäne, sofern einer in dem Raum an Corona erkrankt? Wir können als Arbeitgeber ja nichts dafür!**

Nein, aber Infektionsrisiken haben ja auch nichts mit Schuld zu tun. Wer letztlich in Quarantäne muss, hängt von der Einschätzung des zuständigen Gesundheitsamtes ab. Je nach räumlicher sowie Wetter-/ Windsituation kann auch eine Kipplüftung einen Luftaustausch bewirken. Wenn das bei Ihnen der Fall ist, und der Betroffene das dem Gesundheitsamt klar machen kann, kommt es vielleicht auch nicht zu einer Quarantäne.

Wie verhält es sich mit eventuellen zusätzlichen Vorkehrungen für Schwangere?

Schwangere dürfen keiner unverantwortbaren Gefährdung ausgesetzt sein (MuSchG). Unter Corona wird angenommen, dass dann eine unverantwortliche Gefährdung vorliegt, wenn das Infektionsrisiko der Schwangeren im Unternehmen höher ist als im allgemeinen Alltagsleben. In der Folge müssen alle Tätigkeiten mit Abstandsunterschreitung und/oder häufigem oder wechselndem Kundenkontakt vermieden werden (ggf. durch betriebliches Beschäftigungsverbot). Sie können das hier nachlesen auf https://www.bafza.de/fileadmin/Programme_und_Foerderungen/Unterstuetzung_von_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/Informationapapier_Mutterschutz_und_SARS-CoV_2.pdf oder in den entsprechenden Regeln der Ländern (Bundesland, Mutterschutz, Corona eingeben).

Darf man auch ein Gesichtsvisionär tragen und mit anderen Kollegen in einem Raum sitzen?

Wenn man den Abstand hält und nicht weniger als 10 m² pro Person zur Verfügung stehen, braucht man auch bei Mehrfachbelegung am Arbeitsplatz gar nichts zu tragen. Aber Visiere zählen nicht als Ersatz für Gesichtsschutz/Masken, die getragen werden müssen - siehe Corona Arbeitsschutzregel 4.2.13 (1).

Folie 17(Testung): Gab es hier eine Änderung mit Tests zweimal pro Woche, statt letztem Stand mindestens einmal pro Woche?

Ja, die CoronaArbSchV ist Ende April direkt nach Inkrafttreten wieder dahingehend geändert worden (Stand 21. April).

Folie 18: Bescheinigung bei Testung im Betrieb - wie wird das in Bayern gehandhabt?

In Bayern gibt es nach meiner Kenntnis bisher keine ausgeschriebene Regelung zur beaufsichtigten Selbsttestung. Man kann also eine solche Testung wahrheitsgemäß bescheinigen, ob diese Bescheinigung außerhalb des Unternehmens Akzeptanz finden würde, ist aber offen.

Folie 23: Wenn im Unternehmen aber 100 % Geimpfte sind, kann ich davon abweichen?

Nein. Impfungen zählen im Arbeitsschutz (anders als im allgemeinen Bereich) nicht. Das ist schwer nachzuvollziehen, hat aber formale Gründe darin, dass die Impfung eine rein persönliche durch den Arbeitnehmer zu entscheidende Frage ist, an der der Arbeitgeber keine Schutzpflichten ausrichten kann.

https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaefts-fuehrung-von-Ausschuessen/AfAMed/pdf/Stellungnahme-Geimpfte.pdf?__blob=publication-File&v=2

Gibt es Probleme, wenn man als Unternehmen an Besucher die Anforderung stellt ein negatives Testergebnis vorzulegen oder vor Ort einen Selbsttest zu machen und zusätzlich für Besucher eine FFP2-Maskenpflicht ausspricht? (Tests bei vollständig geimpften ausgenommen)

Wenn Sie über die CoronaArbSchRegeln hinausgehen, muss das verhältnismäßig sein. Wenn Sie stichhaltige Gründe anführen können, dass Sie einen erhöhten Infektionsschutz im Unternehmen benötigen, dann geht das. Wenn Sie es aber z.B. einen Fremdhandwerker, der im Unternehmen eine Woche lang täglich acht Stunden tätig ist, jeden Tag testen wollen und die ganze Zeit mit FFP2-Maske herumlaufen lassen wollen, könnte das unverhältnismäßig sein.

Wie ist mit Honorarkräften zu verfahren, die in Einrichtungen der Prio-Gruppe 2 oder 3 tätig sind? Kann hier eine Bescheinigung erstellt werden?

Meist ist dies nicht der einzige Arbeitgeber. Bescheinigen Sie einfach genau das, was der Arbeitnehmer bei Ihnen macht. Wenn es sich um einen offiziellen Bescheinigungsvordruck handelt, auf dem Sie eine treffende Kategorie finden, dann sollten Sie es auch so bescheinigen, wenn nicht, dann nicht – oder Sie stellen eine formlose Bescheinigung aus, auf der steht, was die Honorarkraft macht – und der Betroffene muss dann selber sehen, ob er mit einer solchen formlosen Bescheinigung geimpft werden kann.

Wenn im Büro die Raumgröße von 10 qm pro Person nicht eingehalten werden kann, welche Anforderungen bestehen an Lüftung (wie oft, wie lange) und Abtrennung (wie groß), und ist das Tragen von MNS dann verpflichtend? Oder kann der Arbeitgeber wählen zwischen Lüften, Abtrennung oder Schutzmaske?

Nach § 2 ArbSchV müssen, wenn das Raummaß nicht eingehalten werden kann, Ersatzmaßnahmen betroffen werden:

„...hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch:

1. Lüftungsmaßnahmen,
2. geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen,
3. Tragepflicht von Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken für alle anwesenden Personen,
4. sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen.“

Sie können das an der Stelle als „Auswahl“ verstehen, besser aber als Ersatzoptionen, die Sie möglichst. umfangreich nutzen sollten.

In § 4 heißt es dann

„(1) Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) zur Verfügung zu stellen, wenn die Anforderungen an die Raumbelastung nach § 2 nicht eingehalten werden können, ...“

also immer, nicht nur als eine von mehreren Ersatzoptionen.

Fazit: Sie können formal, wenn es gar nicht anders geht, die Mitarbeiter mit Maske und ohne weitere Schutzmaßnahmen in einen engen Raum setzen, aber nicht mit anderen Schutzmaßnahmen und ohne Maske.

Wie lange müssen Mitarbeitern nach erfolgreicher Impfung Selbsttests angeboten werden (wenn die Impfung bekannt ist): Bis zwei Wochen nach der zweiten Impfung, oder kann es auch danach nicht schaden?

Sie müssen es einstweilen weiter anbieten.

Kann die Maske nach negativem Selbsttest im Betrieb abgenommen werden?

Nein. Selbsttests sind nur Momentaufnahmen – die Infektion kann am selben Arbeitstag ausbrechen, und es können dann auch Erreger ausgeschieden werden.

Wenn die qm-Anzahl im Büro für zwei Mitarbeiter nicht gewährleistet werden kann, und ein Mitarbeiter dadurch im Homeoffice ist, wie sieht es nach einer vollständigen Impfung der beiden Mitarbeiter aus? Können die beiden dann wieder in einem Raum sitzen, ggf. auch ohne Maske?

Nein, die Impfung ist nicht maßgeblich.