

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

Arbeitsrecht

Bezüglich eines Selbsttests, den ein Arbeitnehmer mit einem vom Arbeitgeber gestellten Testkit durchführt, gibt es keinerlei Aussage zu Haftung. Wer haftet also, wenn sich ein Mitarbeiter beim Selbsttest in der Nase unglücklich verletzt und erkrankt?

Der Arbeitgeber jedenfalls nicht, weil er mit der Zurverfügungstellung der Testkits nur seine gesetzliche Pflicht erfüllt – es sei denn er hat irgendwelche bedenklichen Testkits gekauft.

Wer muss das Maskentest bezahlen: Der Arbeitgeber, wenn er es verlangt?

Nein, der Arbeitnehmer hat die Maske grundsätzlich zu tragen – und wenn der davon befreit werden will, muss er die Voraussetzungen nachweisen. Alternative: Besuch beim Betriebsarzt.

Gilt die Zeit für den Corona-Test als Arbeitszeit?

Im Betrieb ja, zu Hause nur dann, wenn der Arbeitgeber den Test zu Hause vorschreibt und im Betrieb keine Möglichkeit besteht.

Wer trägt bei positivem Selbsttest die Kosten eines PCR-Tests, und wie ist das Prozedere?

Der PCR-Test wird vom Testzentrum bezahlt, jedenfalls nicht vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Um den PCR-Test hat sich der Arbeitnehmer selbst unverzüglich zu bemühen.

Können wir den Arbeitnehmer zum Test "zwingen"?

Unklar und streitig.

Muss der Arbeitgeber eine Aufstellung führen über die getesteten Mitarbeiter als Nachweis des Testangebots?

Nein. Er muss nur nachweisen, dass er die Tests angeboten hat. Das geschieht durch den Beschaffungsnachweis.

Positiver Schnelltest oder Selbsttest – negativer PCR-Test: Wer bezahlt die ausgefallene Arbeitszeit, bis das Ergebnis des PCR-Tests vorliegt?

Das kommt darauf an, wie der PCR-Test ausfällt: ist der auch positiv, muss der Arbeitnehmer vermutlich 14 Tage in Quarantäne, dann besteht ein Anspruch auf Entschädigung nach dem IFSG. Ist der negativ, besteht für die wenigen Tage (nicht mehr als 5) ein Anspruch nach § 616 BGB gegen den Arbeitgeber.

Die IHK bietet für ihre Mitgliedsunternehmen an, die Mitarbeiter zu dem Corona-Schnelltest-Bus kostenfrei zu schicken. Dieser Bus steht jeden Werktag an verschiedenen Standorten. Können wir als kleines Unternehmen dieses Angebot als unsere Testangebotspflicht nutzen? Oder müssen wir unbedingt noch Selbsttests kaufen? Eigentlich bestimmt der Arbeitgeber Ort und Zeit für die Testung.

Ich meine, dass sie dieses Angebot nutzen und damit ihre Pflicht erfüllen können. Das ist ja keine öffentliche Teststelle, sondern ein Service der IHK für Mitglieder.

Was passiert bei einer Verweigerung der Anordnung zum Selbsttest, Stichwort: Lohnfortzahlung?

Wenn der Arbeitgeber den Selbsttest nicht angeordnet hat (s.o), dann muss der Arbeitnehmer ihn auch nicht machen. Hat er ihn (zulässigerweise) angeordnet, dann ist das noch kein Grund, den Arbeitnehmer heim zu schicken (oder der Arbeitgeber zahlt die Vergütung weiter, denn der Arbeitnehmer ist ja nicht krank), sondern ein Grund für eine Abmahnung.

Ab Folie 17 - Testen im Unternehmen: Müssen bei einer Arbeitnehmerüberlassung Zeitarbeitsfirmen Schnelltests zur Verfügung stellen oder ist hier der Entleiher in der Angebotspflicht?

Beide müssen die Tests zur Verfügung stellen, nach § 11 Abs. 6 AÜG auch der Entleiher.

Darf der Arbeitgeber später einen Arbeitnehmer fragen, ob er geimpft ist?

Streitig außerhalb des § 23 a IFSG – jedenfalls dann, wenn sich daraus für den Arbeitgeber ein konkreter Gewinn an Sicherheit ergibt. Das dürfte derzeit aber noch nicht der Fall sein, weil noch nicht geklärt ist, ob auch Geimpfte ansteckend sind. Ansonsten darf der Arbeitgeber jedenfalls dann fragen, wenn der Arbeitnehmer Erleichterungen für Geimpfte haben möchte.

Wie soll der Arbeitgeber das Bereitstellen von Selbsttests an die Arbeitnehmer dokumentieren, um rechtssicher zu sein?

Es reicht, den Anschaffungsbeleg aufzuheben.

Folie 26: Gibt es arbeitsrechtliche Probleme beim Angebot einen Impfbonus zu zahlen, wenn der Mitarbeiter seine Corona-Schutzimpfung bei Vorlage des Impfausweises nachweist?

Nein, Impfbonus wird allgemein für zulässig gehalten.

Was tun, wenn der Arbeitnehmer beantragt, das mobile Arbeiten kurzzeitig ins Ausland zu verlagern (Urlaubsverlängerung)?

Das müssen Sie nicht gestatten, denn er soll von zu Hause aus arbeiten! Zudem kann es datenschutzrechtliche Probleme geben außerhalb der EU.

Würden Sie empfehlen, eine Homeoffice-Vereinbarung generell auch für vorübergehende Homeoffice-Zeiten bedingt durch die aktuelle Pandemie zu schließen (mit entsprechender soeben genannter Einschränkung), oder wäre eine solche Vereinbarung grundsätzlich entbehrlich? Wie verhält sich das dann mit den ganzen Auflagen?

Ich würde angesichts der vielen zu regelnden Punkte immer eine Vereinbarung schließen – auch wenn das Homeoffice nur für die Pandemie gilt (wer weiß wie lange noch...).

Funktioniert es auch andersherum: Der Arbeitnehmer tritt an den Arbeitgeber heran und sagt, dass er zu Hause nicht mehr arbeiten kann und zurück ins Büro möchte/muss? Muss der Arbeitgeber das dann ermöglichen?

Ja – jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer dafür nachvollziehbare Gründe hat.

Wie ist der Anspruch auf Entschädigung bei Azubis geregelt?

§ 19 Abs. 2 BBiG – die Unterbrechung der Ausbildung ist unverschuldet. Es gilt nicht das IfSG, sondern sechs Wochen Fortzahlung.

Das Anordnungsschreiben des Gesundheitsamtes zur Quarantäne darf somit auch nicht in der elektronischen Personalakte des Mitarbeiters abgelegt werden?

Das sind Gesundheitsdaten, die besonders verwahrt werden müssen und nach Erhalt der Entschädigung zu löschen sind, beachte § 22 BDSG. Daher erfolgt die Aufbewahrung nicht in der Personalakte, sondern gesondert und nur zum Zwecke der Abrechnung der Entschädigung.

Folie 58: Braucht ein Ansteckungsverdächtiger, der in Quarantäne ist, eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamts als Nachweis für den Arbeitgeber?

Ja und die bekommt er auch. Sollte die Anordnung nur mündlich getroffen worden sein, kann sich der Arbeitgeber auf eine entsprechende Erklärung des Arbeitnehmers gegenüber dem Land berufen (ist aber nicht gesichert).

Wenn sich ein Arbeitnehmer nicht an Kontaktbeschränkungen (innerhalb Deutschlands) hält und dann in Quarantäne muss, muss der Arbeitgeber in Vorleistung für die Entschädigungszahlung gehen?

Gute Frage – die selbstverschuldete Quarantäne ist nur bei Reiserückkehrern ein Ausschlussgrund, daher hat der Arbeitgeber wohl die Entschädigung zu zahlen – er bekommt sie dann auch vom Land zurück.

Gilt der Anspruch Verdienstaufschlag ab der siebten Woche auf nur 67 % für zusammenhängende Wochen (ein Quarantänezeitraum) pro Jahr oder nur für die aktuelle Pandemie?

Der gilt pro Absonderung – also ggf auch mehrmals in der Pandemie oder im Jahr.

Entsteht Urlaubsanspruch in Quarantäne? Wie weit kann der Urlaubsanspruch reduziert werden, auch unter den gesetzlichen Mindestanspruch?

Auch für die Zeiten der Quarantäne entsteht ein Urlaubsanspruch, der nicht reduziert werden kann, weil der Arbeitnehmer durch die Quarantäne nicht seine vertragliche Arbeitszeit verringert.

Wenn das Kind als Kontaktperson 1 eingestuft wurde und in Quarantäne muss, bekommt der Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber, die er sich zu 100% von der anordnenden Behörde zurückholen kann, oder muss der Arbeitnehmer Kinderkrankentage über die Krankenkasse geltend machen?

Gesetzlich versicherte Eltern und(!) Kind müssen vorrangig erst einmal das Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen. Ist das aufgebraucht, können sie vom Arbeitgeber nach § 56 Abs. 1a IFSG anschließend die Entschädigung in Anspruch nehmen.

Folie 58: Es gibt keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn der Arbeitnehmer während der Quarantäne im Homeoffice / durch „mobiles Arbeiten“ arbeiten kann?

Ja, das ist korrekt.

Wenn unsere Mitarbeiter ohnehin am Morgen im Testzentrum waren, gilt dieses Testdokument dann trotzdem nicht? Sie sagten, dass wir als Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von uns einen Test anbieten müssen.

Ja – aber dann bieten Sie ihm den Test an einem anderen Tag an – das bringt mehr Sicherheit!

Kann die Kürzung des Urlaubsanspruchs bei KUG 0 auch rückwirkend vorgenommen werden?

Der Urlaub kürzt sich von alleine! Der ist schon reduziert bei KUG 0 – automatisch, wie bei einem Wechsel in Teilzeit.

Habe ich das richtig verstanden, dass der § 616 BGB im Fall von angeordneter Quarantäne nicht anwendbar ist, also der Arbeitgeber bekommt alles?

Wenn die Quarantäne länger als 5 Tage dauert, dann erfolgt ausschließlich Entschädigung. Wenn nicht mehr als 5 Tage, dann ausschließlich Vergütungsfortzahlung – es gibt keinen „Selbstbehalt“ des Arbeitgebers!

Dürfen die Daten und Ergebnisse der Testungen kurzfristig schriftlich dokumentiert werden?

Ja – solange wie nötig (wer hat schon einen Test gemacht – einer pro Woche reicht) und ggf. ein positives Ergebnis bis zur Klärung über

den PCR Test. Da es sich hier um Gesundheitsdaten handelt, sind besondere Vorkehrungen zu treffen nach § 22 BDSG.

Arbeitsschutz

Folie 12: Wie ist das in einer KITA? Die Maskenpflicht gilt dort ja. Aber die Kinder müssen ja beaufsichtigt werden. Wie geht da eine Maskenpause?

Das ändert aus meiner Sicht nichts an den grundsätzlichen Bedingungen. Es ist klar, dass man in der Betreuung wie auch in der Pflege im Moment mehr Maskenstunden zusammenbringen muss als man erzielen kann, wenn alle nach 75 Minuten 30 Minuten Maskenpause machen. Aber es ist in der Praxis doch weniger problematisch als man denkt:

Wer feststellt, dass er/ sie nicht länger als 75 Minuten mit Masken am Stück arbeiten kann, muss das seinem/ ihrem Vorgesetzten kommunizieren (auch, wenn es sogar nur noch kürzer geht), und man muss sehen, wie man das organisieren kann.

Können Bescheinigungen nur ausgestellt werden, wenn der Selbsttest unter Aufsicht stattfindet? Welche Anforderungen werden an die Bescheinigung gestellt?

Länderrecht: In Sachsen kann man „Selbstauskünfte“ abgeben. In den weiteren Ländern, in denen es überhaupt Vorgaben zu Bescheinigungen gibt (aus der CoronaArBSchV gibt es die nicht!) können nur beaufsichtigte Selbsttests bescheinigt werden, und die Anforderungen sind länderspezifisch unterschiedlich.

Muss nur nach positivem PCR-Test das Personal informiert werden, wenn sie ggf. mit der betroffenen Person in Kontakt war?

Man kann das (unter Datenschutzgesichtspunkten) sicher soweit machen, wie es zur unmittelbaren Gefahrenabwehr dient, also z.B. die Personen nach Hause schicken, bei denen man mit einiger Sicherheit davon ausgehen muss, dass sie Kontaktpersonen Kat 1. sind (siehe dazu Infos beim RKI). Aber Vorsicht: eigentlich sollen die Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb genau dazu dienen, dass es nicht zu Ansteckungen kommt, und wenn das geklappt hat, dann sollten die anderen geschützt gewesen sein. Das rechtfertigt also nicht, dass man den Namen des Infizierten im Intranet veröffentlicht. Außerdem kann der Arbeitgeber keine Quarantäne verhängen, das kann letztlich nur das Gesundheitsamt. Wenn die vermuteten Kontaktpersonen nach Hause geschickt werden, zahlt zunächst der Arbeitgeber.

Wie sieht es aus z.B. bei Handwerkern, die zur Reparatur eines Geräts ins Unternehmen kommen? Kann ich von diesen einen negativen Corona-Test verlangen, oder kann ich diesen einen "Selbsttest in die Hand drücken"?

Das kann grundsätzlich ein Weg sein, das Hausrecht auszuüben. Es muss aber Gründe dafür geben, z.B. eine besondere Infektionsgefahr oder Gründe, warum andere Arbeitsschutzmaßnahmen nicht umsetzbar sind. Wenn der Handwerker im Keller gar keinen Kontakt zu anderen hat, könnte das unangemessen sein, und dann kann der Arbeitgeber des Handwerkers u.U. Schadenersatz verlangen, weil er die Arbeitsleistung des Mitarbeiters (falls dieser sich nicht testen ließe) nicht umsetzen konnte, wenn er ihn kurzfristig nicht woanders einsetzen konnte. Aber anbieten kann man es natürlich, und wenn es Gründe gibt, muss es auch akzeptiert werden.

Trägt der Betriebsarzt die durchgeführten Impfungen (z. B. auch Gripeschutzimpfungen) auch in den persönlichen Impfpass ein?

Er darf es auf jeden Fall, und die meisten werden es sicher auch tun.

Besteht das verpflichtende Testangebot auch bei einer Putzfrau (Minijob), die ausschließlich außerhalb der Geschäftszeiten, ohne weiteren Kontakt ihrer Tätigkeit nachkommt?

Ja, weil sie sich auf den Weg gemacht hat. Dabei hat sie auch ein Infektionsrisiko.

Wenn in einem Büro eine interne mündliche Vereinbarung besteht, keine Masken zu tragen, kann das so akzeptiert werden?

Nein – das ist eine gesetzliche Vorgabe! Man kann sich auch nicht darüber verständigen, in einer Arbeitsstätte auf die Feuerlöscher zu verzichten oder im Auto keinen Gurt anzulegen.

Wie kann der Arbeitgeber, wenn er dem Arbeitnehmer in der Corona-Phase Homeoffice anbietet, den privaten Arbeitsplatz auf Ergonomie und Sicherheit kontrollieren? Reicht es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Stuhl, Monitore und Laptops anbietet oder muss er mehr tun? Reicht es auch, wenn Arbeitgeber eine Mail mit Tipps und Tricks für die richtige Gestaltung eines Arbeitsplatzes verschickt?

Es kommt darauf an, worum es sich handelt: bei Telearbeit (fester AP in der Wohnung, mit vertraglicher Vereinbarung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber) stattdessen der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit Mobiliar aus – das ist klar geregelt.

Wenn es aber (und die Frage geht dahin) mobiles Arbeiten ist, dann muss der Arbeitgeber die Ausstattung nur insoweit übernehmen, wie es nötig ist, damit es mit der mobilen Arbeit überhaupt geht. Wenn der Arbeitnehmer selber eine Ausstattung hat, dann ist das gut und der Arbeitgeber muss gar nichts zur Verfügung stellen, wenn er das nicht hat, kann der Arbeitgeber prüfen, ob er etwas beisteuern kann, ob z.B. der Arbeitnehmer seinen Stuhl oder seinen Bildschirm aus dem Büro mit nach Hause nehmen kann. Wenn das auch nicht geht und der Arbeitgeber die nötige Ausstattung (Laptops, die vielleicht vergriffen sind) auch nicht schnell beschaffen kann, dann ist Homeoffice unter Umständen auch aus betrieblichen Gründen nicht möglich.

Homeoffice (mobiles Arbeiten von zuhause aus) ist etwas improvisiert – das ist hier charakteristisch, und das verlangt, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich abstimmen, ohne dass es dazu klare Regeln gäbe.

Eine Unterweisung sollte es für mobile Arbeit, erstreckt wenn sie bis dahin nicht gemacht wurde, schon geben. Die DGUV hat dazu z.B. nette Vorlagen.

Wie sieht es aus, wenn eine Schwangere im Unternehmen arbeitet? Muss diese verpflichtend ins Homeoffice bzw. kann sie dies ausdrücklich verlangen, oder gibt es etwas Besonderes, was zu beachten ist bei Schwangeren?

Es gibt dazu Leitlinien des Ausschusses Mutterschutz (bundesweit), die von den allermeisten Bundesländern länderspezifisch übernommen worden sind (unter Corona Mutterschutz und dem Bundesland im Internet suchen, dann kommt man meist gleich dahin). Es läuft darauf hinaus, dass eine Schwangere keiner unzumutbaren Gefahr nach MuSchG ausgesetzt sein soll, und das wird unter Corona so verstanden, dass das Risiko nicht höher ist als im Lebensalltag anzunehmen. Das Risiko ist höher, wenn sie häufige oder wechselnde Personenkontakte hat. Das ist dann Definitionssache, dazu gibt es in den betreffenden Leitlinien ein paar Beispiele. Meistens läuft es kurzgefasst darauf hinaus, dass Schwangere nur in Einzelarbeitsräumen und ohne Kundenkontakt o.ä. beschäftigt werden können, sonst Homeoffice oder betriebliches Beschäftigungsverbot.

Bei uns im Betrieb werden Spucktests angeboten als Selbsttests, sind diese denn noch als ausreichend anzusehen?

Auf der Seite des BfArM unter dem Stichwort Antigenschnelltests nachsehen (auch die Selbsttests sind ja Schnelltests). Da sind alle zugelassenen Tests gelistet.

Ist der Arbeitgeber zur GBU bei mobilen Arbeitsplätzen verpflichtet, und wenn ja, in welchem Umfang?

Eine GBU muss es geben, denn es handelt sich um eine versicherte Tätigkeit. Sie muss z.B. dokumentieren, dass und in welchem Umfang mobil gearbeitet wird, dass es dadurch nicht zu unzumutbaren Belastungen kommt, dass die Schnittstellen funktionieren, die Endgeräte in Ordnung und geeignet sind, der Infofluss läuft, es nicht zu untragbaren psychischen Belastungen kommt, das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird usw. Wie und wo genau der Arbeitnehmer arbeitet, gehört nicht dazu. Beim mobilen Arbeiten bestimmt der Arbeitnehmer, wo er arbeitet, und trägt dafür auch die Verantwortung.

Selbsttest unter Aufsicht: Muss die Aufsichtsperson geschult sein?

Im Grunde ja, aber die Länder formulieren das unterschiedlich. Bitte informieren Sie sich auf den Internetseiten Ihres Bundeslandes.

Wenn der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nachkommt und die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht geschützt ist, kann der Arbeitnehmer seine Arbeit einstellen, bis der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nachbessert? Wie muss der Arbeitnehmer vorgehen, damit er rechtlich abgesichert ist? Muss die Bemängelung schriftlich erfolgen? Was ist eine angemessene Frist zur Nachbesserung (wie lange soll der Arbeitgeber Zeit haben)?

Das geht schwer ins Arbeitsrecht. Zunächst mal muss man wie immer, wenn etwas schief läuft, dem Vorgesetzten Bescheid sagen, und wenn das nicht klappt, ggf. dem nächst höheren Vorgesetzten, und auch beim BR/ MAV kann sich ein Mitarbeiter melden, wenn es Probleme gibt.

Wenn der Arbeitgeber gegen seine Schutzpflichten mehr als nur geringfügig (Einzelfallentscheidung) verstößt, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung – aber nur insoweit – einstellen und sich auf ein Zurückbehaltungsrecht berufen. Er behält seine Vergütung! Das muss

er aber ausdrücklich tun – er kann nicht einfach wegbleiben.

Kann der Arbeitgeber zur Bereitstellung von FFP2-Masken verpflichtet werden, wenn es im Arbeitsalltag immer wieder zu Situationen kommt, die das Tragen einer FFP2-Maske verlangen?

Ja, auf jeden Fall. Das ist eine Schutzausrüstung, die nach den Vorgaben in der Coronaarbeitsschutzregel und der -verordnung zu stellen ist, und Schutzausrüstung zahlt der Arbeitgeber.