

ARBEITSRECHT UND CORONA

AKTUELLE FRAGESTELLUNGEN

1

FLASHLIGHT IFSF UND HOME-OFFICE

- Neuer § 28b Abs. 7 IFSG in Kraft getreten
- „Der Arbeitgeber **hat** den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder **vergleichbaren Tätigkeiten** anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine **zwingenden** betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten **haben** dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine **Gründe** entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.“
-

FLASHLIGHT IFSG UND HOME-OFFICE

- Neu: **Angebotspflicht** und **Angebotsannahme**
- Neu: quasi **Regel-Ausnahme-Prinzip**
- Neu: auch **AN** werden „in die Pflicht genommen“
- **Keine** gesonderten **Dokumentationspflichten** hinsichtlich Angebot/Ablehnung/Begründung
- Typische **Störfälle** werden sein „Connectivity“ und Möglichkeit, geschuldete Arbeitsleistung „ordentlich“ zu erbringen (technisch/räumlich)
- Ferner **Abgrenzungsschwierigkeiten** wegen „vergleichbarer Tätigkeiten“
- Wirkung in der Praxis to be seen

FLASHLIGHT IFSG UND HOME-OFFICE

- **Zwingende betriebsbedingte Gründe** – einige Beispiele aus der Praxis
- Hohe Datenschutzanforderungen im Home-Office nicht sicherzustellen
- Tätigkeit nicht ins Home-Office exportierbar etwa stationäre Betriebssysteme
- Erkennbarer **Streitpunkt** Kreativität und Innovation im Team und in der Kollaboration in virtueller Welt geringer?! Lösung von Konflikten langsamer?
- **Meetings? Besprechungen?**

FLASHLIGHT IFSG UND HOME-OFFICE

- Gründe aus Sicht des **ablehnenden** AN etwa
- Räumliche Gegebenheiten/ungestörtes Arbeiten
- Diverse **technische Gegebenheiten** von Internet bis hin zu „großem“ Bildschirm
- **Gesundheitliche Aspekte** wie etwa Ergonomie
- **Kostenargumente** (Strom, Reinigung etc.)
- Im Grunde kaum wirkliche **Prüffähigkeit** gegeben
- Eher „urgent call for action“

FLASHLIGHT IFSG UND HOME-OFFICE

- Rolle des **BR** spannend
- Da gesetzliche Verpflichtung (IFSG) wohl **kein MBR**
- Ferner wohl auch keine Beteiligung nach § 99 BetrVG – Versetzung da Umsetzung Bundesgesetz
- Denkbar etwa **Auswahlkriterien** für Home-Office „Verpflichtete“ (welche Tätigkeit erfordert aus zwingenden betriebsbedingten Gründen Präsenz?)
- Denkbar bei rollierenden Modellen § 87 BetrVG – etwa Mitbestimmung Arbeitszeit
- Im Positivfall BR als Promotor gewinnen

FLASHLIGHT CORONA-ARBSCH-VO

- Frühere Angebotspflicht des AG für das Arbeiten von zu Hause ersetzt durch **§ 28b IFSG!** S. zuvor
- Grundsatz **Kontaktreduktion** (§ 2 Abs. 2, 3)
- Ansonsten **Mindestfläche** 10 qm pro Person § 2 Abs. 4 oder „Kompensation“
- Bildung kleiner Arbeits-Gruppen (§ 2 Abs. 5)
- Ermöglichen des zeitversetzten Arbeitens (§ 2 Abs. 5)
- **Maskentragung** (§ 4)
- Beteiligungsrechte des BR?! Insbes.
Gefährdungsbeurteilung

FLASHLIGHT CORONA-ARBSCH-VO

- Einige „Problemstellungen“ rund um die VO
- § 22 ArbSchG – behördliche **Prüfung**
- Praxistipp daher: Dokumentation!
- Vereinbarung mit **BR** notwendig/sinnvoll?
- **Leistungsverweigerungsrecht** des AN wenn **AG** seinen Pflichten nicht nachkommt?
- **Annahmeverzug?**
- **Schadensersatzrisiken?**

FLASHLIGHT CORONA-ARBSCH-VO

- In „Analogie“ zum Angebot von „Home-Office“ verpflichtendes Angebot zum **Testen**
- AG hat **Testangebot** zu unterbreiten (mindestens 2 x wöchentlich)
- **Keine Testpflicht** des AN; Folgen der Ablehnung in Teilen unklar – Suspendierung?
- Kostentragung AG
- Keine übertriebene Dokumentationspflicht, **nur** Beschaffungsnachweis/Leistungsnachweis

KUG UND ARBEITSRECHT

- Herausforderung **Probezeit** und Kurzarbeit „Null“; mangels Beschäftigung keine Erprobung
- Lösungen streitig und wenig praxistauglich
- **Betriebsbedingte Beendigungskündigung** trotz Kurzarbeit? Ja, aber ...
- KUG und **Urlaubsanspruch**: bei Kurzarbeit „Null“ Kürzung um 1/12 je vollem Monat (s. LAG Düsseldorf, 12.3.2021, 6 SA 84/20)

FRAGEN ZUM HOME-OFFICE

- Praxisrelevanter Exkurs – **Kündigung** wegen „low oder „no“ Performance im Home-Office
- **Hintergrund** häufig „Vermutung“, AN tut nichts .. (keine Sichtbarkeit/keine Kontrolle/Kontrollverlust
- Keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten
- Konsolidierte Rechtsprechung des BAG zur **verhaltensbedingten Kündigung** greift
- Praxisrelevant insbesondere Wahrnehmungsfehler vs. **belegbare** low- oder no-Performance und rechtskonforme Leistungsmessung

CORONA UND URLAUB

- **Kurzarbeit „Null“** führt zur Kürzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub
- Je vollem Monat 1/12 Kürzung
- Grund: Urlaub ist bezahlte Erholung von der Arbeit
- Ohne Arbeit (Kurzarbeit „Null“) kein Bedarf an Erholung
- **LAG Düsseldorf, 12.3.2021, 6 Sa 84/20**

CORONA UND ENTGELT - INTRO

Multiple Fallgestaltungen und Rechtsgrundlagen zu beachten; die Relevantesten sind:

- **Grundsatz** § 611a Abs. 2 BGB – Vergütungspflicht
- Bei **Erkrankung** des AN §§ 3,4, EFZG
- Bei **Urlaub** des AN § 11 BUrlG
- Bei **kurzfristiger Verhinderung** § 616 BGB
- Bei **Erkrankung** von **Kindern** bzw. **Betreuungsbedarf** etwa durch Ausfall von Betreuungseinrichtungen, s. § 45 Abs. 2 a und b SGB V in jeweiliger Fassung
- Bei „**Quarantäne**“ u.a. § 56 IFSG

CORONA UND ENTGELT - § 45 SGB V

- **Kinderkrankengeld** nach § 45 SGB V
- Sachverhalte Erkrankung des Kindes und hierdurch ausgelöster **Betreuungsbedarf** oder durch etwa Kita oder Schulschließung ausgelöster Betreuungsbedarf
- Subsidiär zu § 616 BGB u.a, (§ 45 Abs. 3 S. 1 SGB V)
- Inhalt für bestimmte Zeitdauer Anspruch auf bis zu 90% des Nettoarbeitsentgelts, max. aber 70% der BBG
- „Fallstricke“ **Altersgrenze** Kind und Anspruch nur **X Tage pro Jahr**

CORONA UND ENTGELT - § 45 SGB V

- Umgang mit § 45 SGB V in der Praxis
- **Freistellungsanspruch** gegenüber dem Arbeitgeber aus § 45 Abs. 3 SGB V
- Praxishinweis: **Einvernehmliche Lösungen** oft besser (Aspekte der Sicherung notwendiger Fähigkeiten, Unternehmenskultur und Führung)
- Ausgestaltung etwa in Form von mehr **Arbeitszeitflexibilität** (Urlaub, Zeitkonten, Reduktion Arbeitszeit oder auch Zuschüssen für Betreuung)

CORONA UND ENTGELT - § 56 IFSG

- Bei **Quarantäne**-Sachverhalten oder auch **Betreuungsfragen** § 56 IFSG
- Voraussetzungen s. Gesetzestext
- Primär relevant § 56 Abs. 1 a IFSG bei Bedarf an **Betreuung**
- Achtung **Subsidiarität** ggü. § 45 SGB V, s. Abs. 2 b
- Achtung tatbestandlich bei Betreuung deutlich **enger** als § 45 SGB V
- Achtung **geringere Anspruchshöhe**, 67% des Nettoarbeitsentgelts (max. 2016 € im Monat)

CORONA UND ENTGELT - § 615 BGB

- Folgen einer angeordneten Betriebsschließung streitig
- **Annahmeverzug** des AG (§ 615 BGB) oder Fall des allgemeinen Lebensrisikos
- LAG Düsseldorf, 30.3.2021, 8 Sa 674/20): pro Annahmeverzug da Betriebsrisiko AG
- ArbG Dortmund, 24.11.2020, 5 Ca 2057/20: contra da Lebensrisiko
- Sonderfall: AG schließt **vorsorglich** aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen

IMPFPLICHT/IMPFANREIZ

- In der Regel eher „wann kann ich mich impfen lassen“
- Undisputed: kein direkter **Impfzwang** per Direktionsrecht oder BV!
- **Mittelbarer Impfzwang**? Stichwort § 612a BGB
- Zuvörderst kulturelle und weniger rechtliche Frage
- Diverse pros und cons in der betrieblichen Praxis
- Rechtlich vielleicht machbar etwa „Kantine nur wenn ..“
- Grundvoraussetzung Impfstoff vorhanden (str.)
- Diverse Detailfragen