

Corona und Arbeitsrecht im Jahr 2021



Roswitha Kranefuß
Referentin



Babette Kusche
Referentin

BR-Infonachmittag vom 2. Februar 2021
15:30 bis 17:00 Uhr

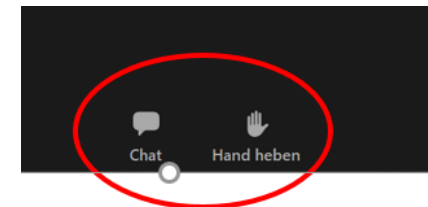
Digitaler BR-Infonachmittag



1. Die Mikrophone sind am Anfang auf „stumm“ geschaltet. Die Dozentinnen und die Präsentation sind „groß“ zu sehen.
2. Fragen, die während des Vortrages auftauchen, können über die Funktion „Chat“ an den Moderator geschrieben werden.
3. Nach jedem Abschnitt wird der Moderator die gesammelten Fragen an die Dozentinnen adressieren.
4. Nach Ende der Präsentation (ca. 1,5 Stunden) werden die Mikrophone freigeschaltet und es können direkte Fragen an die Dozentinnen gestellt werden.
5. Wer einen Beitrag zur Diskussion hat, nutzt bitte die Funktion „Hand heben“



Tobias Schliemann
Moderator



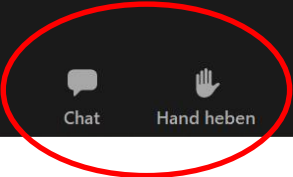


Zu Vollbildmodus wechseln



Tobias Schliemann

Audio-Einstellungen ^



Verlassen

Übersicht

I. Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld

II. Arbeitsschutz und Homeoffice

III. Gefährdungsbeurteilung

IV. Homeoffice vs. Datenschutz

V. Verlängerung des § 129 BetrVG

VI. Verlängerung der Zugangserleichterung Kurzarbeit (und trotzdem Kündigung?)

VII. Urlaub in Risikogebieten – Folgen für die Entgeltfortzahlung

VIII. Verlängerung der steuerfreien Corona-Zulage

I. Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld

Anspruch gemäß § 45 Abs. 1 SGB V bei:

- Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld
- Attest, dass Versicherte*r zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben muss
- Keine andere Person im Haushalt kann das übernehmen
- Das Kind ist unter 12 *oder* hat eine Behinderung *oder* ist auf Hilfe angewiesen



Jedes Elternteil hat pro Kalenderjahr für jedes Kind max. 10 Arbeitstage Anspruch auf Kinderkrankengeld. Insgesamt höchstens 25 Tage.

Alleinerziehende erhalten 20 Arbeitstage pro Kind, insgesamt höchstens 50 Tage.

I. Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld

Erweiterung des § 45 SGB V um den Absatz 2 a:

- Für das Kalenderjahr 2021 je Elternteil für jedes Kind auf bis zu 20, max. 45 Arbeitstage. Für Alleinerziehende auf bis zu 40 Arbeitstage, max. 90 Arbeitstage
- Im Jahr 2021 besteht der Anspruch auch ohne Krankheit, wenn eine Betreuung des Kindes erforderlich ist, weil eine Einrichtung geschlossen wurde oder ein beschränkter Zugang besteht und von der Präsenzpflcht befreit wurde
- Nachweis muss bei Krankenkasse und Arbeitgeber eingereicht werden
→ das Bundesministerium hat online eine Musterbescheinigung für Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen bereitgestellt.

Seit 19.01.2021
rückwirkend
zum 05.01.2021
in Kraft

Wer Kinderkrankengeld bezieht
erhält keine Entschädigung nach
§ 56 Infektionsschutzgesetz

Privat Krankenversicherte haben nur
Anspruch auf unbezahlte
Freistellung

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

a. Struktur Arbeitsschutzrecht Covid-19



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



SARS-CoV-2

- [Arbeitsschutzverordnung](#)
(20.01.2021)
- [Arbeitsschutzregel](#)
(20.08.2020)
- [Arbeitsschutzstandard](#)
(16.04.2020)



branchenspezifischen
Handlungshilfen der
Unfallversicherungsträger



**Betriebliche Umsetzung des
Arbeitsschutzgesetzes unter
Beteiligung des Betriebsrates**

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

a. Struktur Arbeitsschutzrecht Covid-19

§ 3 Abs. 1 ArbSchG: Grundpflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zutreffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls **sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. (...)**


§ 4 Abs. 1 ArbSchG: Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine **Gefährdung** für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit **möglichst vermieden** und die verbleibende Gefährdung **möglichst gering** gehalten wird;
2. **Gefahren** sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der **Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse** zu berücksichtigen; (...)
5. spezielle Gefahren für **besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen** sind zu berücksichtigen;

§ 5 Abs. 1 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.



SARS-CoV-2
[Arbeitsschutzverordnung](#)
[Arbeitsschutzregel](#)
[Arbeitsschutzstandard](#)

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

a. Struktur Arbeitsschutzrecht Covid-19

Permanente Aufgabe: Vorsorge- und Hygienemaßnahmen

Erzwingbares Mitbestimmungsrecht des BR aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für die Ausgestaltung des Arbeitsschutzkonzeptes im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz



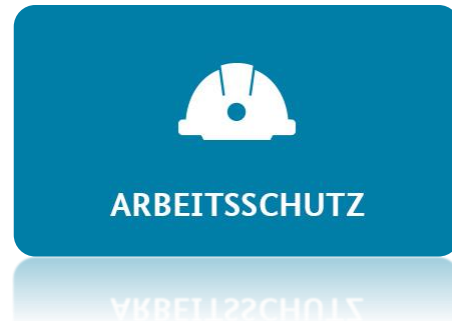
- **§ 3 Arbeitsschutzgesetz:** Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern.
- **Initiativrecht** der BR, das bei Untätigkeit oder unzureichenden Maßnahmen des Arbeitgebers genutzt werden kann
- **Starke Eingriffsmöglichkeit in die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers:** Bildung betrieblicher Arbeitsgruppen, Erstellung eines Pandemieplans, Festlegung und Überwachung der erforderlichen Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

b. SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



SARS-CoV-2

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- RVO nach § 18 III ArbSchG
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

b. SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung

1. Technische und organisatorische Maßnahmen zur Kontaktvermeidung

- Betriebliche Kontakte durch Informationstechnologie ersetzen
- Home-Office ermöglichen und anbieten
- Einzelbüros bzw. Einzelbürobelegung

2. Technische und organisatorische Maßnahmen zur Kontaktreduzierung

- Arbeit in Kleingruppen bei Betrieben mit mehr als 10 AN
- Zeitversetztes Arbeiten ermöglichen

3. Schutzmaßnahmen bei unvermeidbaren Kontakten

- Abtrennungen zwischen den Mitarbeitern
- Mindestbürofläche von 10 qm pro Mitarbeiter
- Lüftungsmaßnahmen
- Maskenpflicht (insb. medizinische Gesichtsmasken und FFP2)

Gefährdungsbeurteilung ist hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren!



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- RVO nach § 18 III ArbSchG
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

c. Homeoffice

Anspruch auf Home-Office / Mobile Arbeit?

“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.“

„Zwingende betriebliche Gründe“

- wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten
- **Beispiele:** mit einer Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs, Schalter- und Kassendienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z.B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, unter Umständen auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb.
- **Nur vorübergehende Gründe:** Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i.d.R. nur vorübergehend bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrunds angeführt werden.
- **besondere** Anforderungen des Datenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

c. Homeoffice

Anspruch auf Home-Office / Mobile Arbeit?

“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.“

Prüfpflicht des Arbeitgebers

- Zuständige Arbeitsschutzbehörde kann vom Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte verlangen und Anordnungen zur Erfüllung der Arbeitgeberpflicht treffen.
- Wird eine derartige Anordnung nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit nach § 22 ArbSchG untersagen.
- Liegen nach Meinung des Arbeitgebers zwingende betriebliche Gründe dafür vor, dass kein Homeoffice-Angebot gemacht werden kann, so muss der Arbeitgeber diese Gründe gegenüber der Arbeitsschutzbehörde auf deren Verlangen nachweisen.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

c. Homeoffice

Anspruch auf Home-Office / Mobile Arbeit?

“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.**“

- Anders als im Entwurf des Mobile-Arbeit-Gesetzes ist ein subjektives Klagerecht von Beschäftigten auf „Home-Office“ oder „Mobile Arbeit“ ausdrücklich nicht vorgesehen
- **keine** Verpflichtung zur Annahme des Angebots durch Beschäftigte (Art. 13 GG!)
- Für die Umsetzung ist es erforderlich, dass die **räumlichen und technischen Voraussetzungen** in der Wohnung der Beschäftigten gegeben sind und dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine Vereinbarung bezüglich Homeoffice getroffen wurde, beispielsweise auf dem Wege einer arbeitsvertraglichen Regelung oder durch eine Betriebsvereinbarung.
- Die Ausgestaltung dieser Vereinbarungen ist den Vertragsparteien freigestellt, insbesondere besteht **keine Vorgabe, einen Tlearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten.**



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

c. Homeoffice

Anspruch auf Home-Office / Mobile Arbeit?

“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.“

- Mitbestimmungsrechte des BR aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG beachten
- **Kein** Homeoffice ohne Zustimmung des BR
- **Kein** Homeoffice gegen den Willen der Beschäftigten
- Bei Streitigkeiten können Beschäftigte das Beschwerderecht aus § 17 ArbSchG nutzen. Hilft das nicht kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde oder die Unfallversicherung mit einbezogen werden.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

c. Homeoffice

Kostentragung beim Homeoffice

- Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen dürfen nicht auf die Beschäftigten umgelegt werden
- Der Arbeitgeber hat sämtliche Ausstattung für die Arbeit von zu Hause zur Verfügung zu stellen
- Erstattung von Mehrkosten durch die Arbeit von zu Hause (Strom, Wasser, Getränke...) ist aktuell schwierig

Homeoffice-Pauschale:

- 5,00€ pro Homeoffice-Tag, maximal 600€ pro Jahr
- Teil der Werbungskostenpauschale → bringt nur etwas, wenn daneben noch mindestens 400€ geltend gemacht werden können
- Weniger strenge Anforderungen für die Geltendmachung des heimischen Arbeitsplatzes als üblich (kein echtes Arbeitszimmer notwendig)



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

d. Maßnahmen zur Kontaktreduzierung (§ 2)

Pflicht des Arbeitgebers:

- die **Gefährdungsbeurteilung** hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu **überprüfen und zu aktualisieren**.
- alle geeigneten **technischen** und **organisatorischen Maßnahmen** zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren.
- Die **gleichzeitige Nutzung von Räumen** durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren
- **Betriebsbedingte Zusammenkünfte** mehrerer Personen sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen. Können solche betriebsnotwendigen Zusammenkünfte nicht durch Informationstechnologie ersetzt werden, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch **Lüftungsmaßnahmen** und **geeignete Abtrennungen** zwischen den anwesenden Personen.
- 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.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

d. Maßnahmen zur Kontaktreduzierung (§ 2)

Pflicht des Arbeitgebers:

- Ist die **gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich** so darf eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Lassen die auszuführenden Tätigkeiten dies nicht zu, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind die Beschäftigten **in möglichst kleine Arbeitsgruppen** einzuteilen. Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen im Betriebsablauf sowie Änderungen dieser Einteilung sind auf das betriebsnotwendigen Minimum zu reduzieren. **Zeitversetztes** Arbeiten ist zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ARBEITSSCHUTZ

SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung** (22.01.2021)
- bis 15.03.2021 befristete zusätzliche Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Reaktion auf die Virusmutationen und hohen Infektionszahlen

II. Arbeitsschutz & Homeoffice

e. Mund-Nasen-Schutz (§ 3)

Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder in der Anlage bezeichnete vergleichbare Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen, wenn

1. die Anforderungen an die Raumbelugung nach § 2 nicht eingehalten werden können (10 qm pro Mitarbeiter), oder
2. der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, oder
3. bei ausgeführten Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. **Die Beschäftigten haben die nach Satz 1 vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken zu tragen.**



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



SARS-CoV-2 22CH015

- **Arbeitsschutzverordnung**
(20.01.2021)



Medizinische Maske:
EN 14683:2019-10



FFP2-Maske
KN95

- Die möglicherweise erhöhte Belastung durch das Tragen von Atemschutzmasken im Vergleich zu Mund-Nase Schutz ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.
- Beschäftigte sind im An- und Ablegen des MNS beziehungsweise der Atemschutzmaske zu unterweisen, um eine Kontamination der Hände oder der Maske zu vermeiden.
- Dienstlich zur Verfügung gestellter MNS bzw. ASM müssen nach Verwendung entsorgt werden.

III. Gefährdungsbeurteilung

a. ArbSchG

§ 3 ArbSchG: Grundpflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zutreffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. (...)

§ 5 Abs. 1 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

§ 6 Abs. 1 ArbSchG: Dokumentation

Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.



III. Gefährdungsbeurteilung

b. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

§ 2 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Der Arbeitgeber hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.

- Technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte durch die Verwendung von Informationstechnologie ersetzen
- Ist das unmöglich, so hat der Arbeitgeber einen gleichwertigen Schutz sicherzustellen, bspw. durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen
- Bei gleichzeitiger Nutzung von Innenräumen bedarf es einer Mindestfläche von 10m², wenn das die Tätigkeit zulässt
- Einteilung von möglichst kleinen Arbeitsgruppen
- Zeitversetztes Arbeiten
- Kann der Mindestabstand oder die Vorgaben zur Raumbellegung nicht eingehalten werden, muss der Arbeitgeber einen medizinischen Mund-Nasen-Schutz kostenlos zur Verfügung stellen.

III. Gefährdungsbeurteilung

b. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Mögliche Folgen der Nichtbeachtung

Einstweilige Verfügung des BR

Untersagung der Tätigkeit im Betrieb

Bei Verstoß gegen vollziehbare Anordnung: Geldbuße
bis 30.000€

Keine flächendeckende Kontrolle der Behörden
möglich → nur Reaktion auf Beschwerden

III. Gefährdungsbeurteilung

c. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Bei Streit über Gefährdung

→ zunächst Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG

- kann Betriebsrat über Initiativrecht verlangen; Ausgestaltung unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrat
- Festlegung zu untersuchender Arbeitsplätze und Tätigkeiten,
- Ermittlung, ob und ggf. welche Gefährdungen mit der Arbeit einhergehen,
- Methode der Bewertung nach der Schwere und dem Risiko ihrer Realisierung,
- Untersuchungsmethoden, die Qualifikation der die Gefährdungsbeurteilung durchführenden Personen sowie ergänzende Verfahrensregelungen
- nicht: **Bewertung** der Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung. Diese obliegt allein dem AG (BAG 28.3.2017 NZA 2017, 1132)

III. Gefährdungsbeurteilung

c. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Beispiel Maskenpflicht: BV zur Maskenpflicht?

- 1. Gesetzliche Pflicht** des Arbeitgebers aus § 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung jedenfalls medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) bereitzustellen:
 - bei Tätigkeiten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen (geringere Raumbelastung, Abstandsregelung, Trennwände) möglich sind,
 - bei körperlich anstrengende Tätigkeiten
 - oder bei denen aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich ist und in der Folge verstärkt evtl. virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden
- 2. BV Maskenpflicht**
 - Anordnung einer Maskenpflicht sowie Regelungen zum Tragen eines MNS unterliegen der Mitbestimmung des BR gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG
 - Kostentragung des Arbeitgebers: § 3 III ArbSchG
 - Einsetzung einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Tragen von Mund-Nasen-Schutz“: ArbG Hamburg Az: 10 BV 16/20

III. Gefährdungsbeurteilung

c. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG



Beispiel: Pflicht zur Anpassung der Gefährdungsbeurteilung

ArbG Hamburg vom 22.12.2020 (Az.: 9 BVGa 3/20)

- Bereits Pflicht des Arbeitgebers zur Anpassung der Gefährdungsbeurteilung aus der **Arbeitsschutzregel** vom 20.08.2020 aus § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG iVm § § 3,5 ArbSchG
- Anspruch kann mittels e.Vfg. durchgesetzt werden: Die Dringlichkeit ergibt sich aus dem deutschlandweit bestehenden Lock-Down seit dem 16.12.2020
- **Jetzt:** Anspruch aus § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG iVm § 2 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

IV. Homeoffice vs. Datenschutz

a. Schutz betrieblicher Daten

Auch im Homeoffice werden
personenbezogene Daten verarbeitet
→ Datenschutz muss beachtet werden

Weniger unmittelbare
Kontrolle durch
Arbeitgeber →
organisatorische und
technische
Schutzmaßnahmen



Private Nutzung der IT-
Infrastruktur kann
untersagt werden

Nutzung privater IT-
Infrastruktur kann
untersagt werden

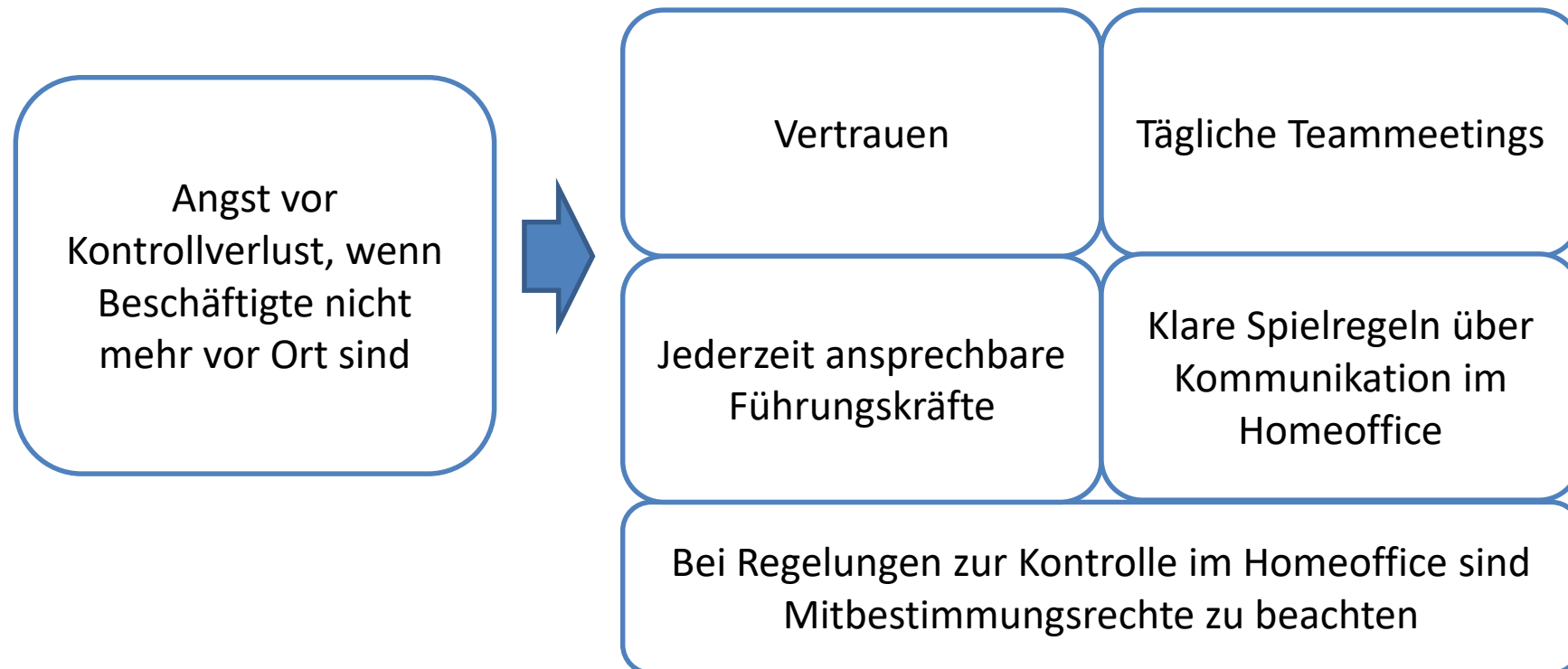
Passworte und
Zugangswege dürfen
nicht an Dritte gegeben
werden

Die Arbeit sollte
möglichst
medienbruchfrei
erfolgen

Mitbestimmungsrechte beachten, ansonsten sind
diesbezüglich Anweisungen unwirksam

IV. Homeoffice vs. Datenschutz

b. Führen auf Distanz



IV. Homeoffice vs. Datenschutz

c. Arbeitszeiterfassung im Homeoffice

Arbeitszeitgesetz gilt auch im Homeoffice

→ Arbeitszeit ist auch im Homeoffice zu erfassen

- Arbeitgeber können die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit auf ihre Beschäftigten übertragen
 - Beschäftigte müssen die Aufzeichnung regelmäßig vorlegen
 - Birgt Missbrauchsgefahren
- Alternative: Login-Daten überwachen
 - Datenschutzrechtlich sensibler
 - Nur stichprobenartige Überwachung durch Arbeitgeber zulässig

IV. Homeoffice vs. Datenschutz

d. Einsicht in Email-Kommunikation

Grundsatz: Kein Mitlesen von E-mailkommunikation. Bei berechtigtem Interesse darf der Arbeitgeber aber Einsicht verlangen:

- Vorlage konkreter Emails bei konkretem Anlass/Vorfall
- Krankheit wenn die Einsicht für den Betrieb notwendig ist
- Urlaub wenn die Einsicht für den Betrieb notwendig ist

Ein dauerhaftes und anlassloses Mitlesen ist unzulässig, auch im Homeoffice

Einsicht ist nur möglich, wenn die private Nutzung der betrieblichen Emailadresse ausgeschlossen wurde

Ausnahmsweise zulässig bei konkretem Verdacht auf Straftat oder schwere Pflichtverletzung

V. Verlängerung des § 129 BetrVG

Die Sondervorschrift des § 129 BetrVG wurde bis zum 30.06.2021 verlängert
→ Digitale Beschlussfassung und virtuelle Betriebsversammlungen bleiben möglich

Es gilt:

- Vorrang der Präsenzsitzung
- Für Wahlen des Gremiums gilt die Regelung nicht → Wahlen immer in Präsenz
- Vor der Nutzung: Geschäftsordnung des BR anpassen
- BR-Vorsitzende*r trifft die Entscheidung über das Sitzungsformat
- Technische Voraussetzungen müssen erfüllt sein
- Aufzeichnung der Sitzung muss ausgeschlossen werden, nur befugte Personen dürfen anwesend sein
- Beschlussfassung besser in Video- als in Telefonkonferenzen

Zeitlich und inhaltlich bleibt § 129 BetrVG eine Ausnahmeregelung!

VI. Verlängerung der Zugangserleichterung Kurzarbeit (und trotzdem Kündigung?)

a. Erleichterter Zugang

- Absenken des Quorums der vom Arbeitsausfall Betroffenen auf bis zu 10%
- Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsolden
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge
- Verlängerung der Bezugsdauer auf 24 Monate
- Erhöhte Zahlungen ab dem 4. Monat (70%/77%) und ab dem 7. Monat (80%/87%)

VI. Verlängerung der Zugangserleichterung Kurzarbeit (und trotzdem Kündigung?)

a. Kurzarbeit vs. Betriebsbedingte Kündigung

Vorübergehender Arbeitsmangel

vs.

Dauerhafter Entfall von Arbeitsbedarf

- Arbeitgeber muss bei Kündigung darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragsschwankung vorliegt
- Wenn im Betrieb Kurzarbeit geleistet wird spricht das gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf → Situation müsste sich gegenüber der Anzeige der Kurzarbeit nochmal verschlechtern haben

Beachte: Beschäftigte müssen nach der Kündigung aus der Kurzarbeit geholt werden; die Arbeitsagentur zahlt Gekündigten kein Kurzarbeitergeld

VII. Urlaub in Risikogebieten – Folgen für die Entgeltfortzahlung

Eigentlich ist Urlaub Privatsache, aber wegen des Ansteckungsrisikos haben Beschäftigte eine **Mitteilungspflicht** bezüglich Ansteckungsgefahr und Gesundheitsgefährdung anderer, wenn sie:

- Sich in den letzten 10 Tagen im Risikogebiet aufgehalten haben
- Kontakt zu einer Person hatten, die unter Infektionsverdacht steht oder infiziert ist

Bezüglich **Lohnfortzahlung** gilt:

- Bei Quarantäne + Homeoffice: Alles normal
- Bei Quarantäne + Verdienstaussfall:
→ Entweder Lohnfortzahlung nach § 616 BGB oder Entschädigung nach § 56 IfSG
- Bei Urlaub im Risikogebiet: je nach dem, ob bei Einreise schon als Risikogebiet ausgewiesen

Wird ein Reiseland nach der Einreise zum Risikogebiet, so gilt nach der Rückreise eine Pflicht zur häuslichen Quarantäne
→ Lohnfortzahlung während Quarantäne

Aber: Reisen Beschäftigte wissentlich in ein definiertes Risikogebiet, so handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlung
→ Quarantäne, aber weder Lohnfortzahlung nach § 616 BGB noch Entschädigung nach § 56 IfSG

VIII. Verlängerung der steuerfreien Corona-Zulage

Die Möglichkeit zur Gewährung einer steuerfreien Corona-Zulage in Höhe von bis zu 1.500€ wurde bis zum 30.06.2021 verlängert.

Das schafft noch keine
Zulage, aber begünstigt
die Gewährung einer
Zulage durch den
Arbeitgeber

Die Zulage muss zwischen dem 01.03.2020 und dem 30.06.2021 zusätzlich zum Entgelt und zum Ausgleich der besonderen Belastungen im Zusammenhang mit Covid gewährt werden.

Diskussion / Fragen / Kommentare





**Kanzlei Gaidies Heggemann und Partner
Mönckebergstraße 17
20095 Hamburg**

**Tel.: 040 – 280 886 14
sitek@gsp.de
www.gsp.de.de**