

Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell VIII



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Kurzarbeit

Die erleichterten Zugangsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld

- Ein Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt grundsätzlich bei 30 %.
- Auf den Aufbau von Minusstunden wird vollständig verzichtet.
- Auch Leiharbeiter:innen haben Zugang zum Kurzarbeitergeld.

wurden bis zum 31.12.2021 auf alle Betriebe ausgeweitet. Bisher war der erleichterte Zugang auf Betriebe begrenzt, welche die Kurzarbeit bis zum 30.09.2021 einführen.

Zusätzlich wurde die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber bis zum Ende dieses Jahres verlängert.

Corona-Arbeitsschutzverordnung

Auch die zuletzt bis einschließlich 10.09.2021 befristete Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde mit Wirkung ab dem 10.09.2021 ergänzt und bis zunächst einschließlich 24.11.2021 verlängert.

Verpflichtend bleibt weiterhin die Umsetzung folgender Maßnahmen für Arbeitgeber:innen:

- Verpflichtung für Arbeitgeber:innen, allen in Präsenz arbeitenden Beschäftigten zweimal pro Woche einen Schnell- oder Selbsttest anzubieten, wenn deren Schutz nicht anderweitig sichergestellt ist (z.B. durch den Nachweis über einen vollständigen Impfschutz oder einer Genesung von einer Covid-19-Erkrankung). Die Beschäftigten sind nach der Verordnung aber weder verpflichtet, ein solches Testangebot anzunehmen oder Auskunft über ihren Impfstatus zu erteilen.
- Begrenzung der Beschäftigtenanzahl in geschlossenen Arbeits- und Pausenräumen;
- Bildung von festen Arbeitsgruppen;
- Das Tragen von Mund-Nasen-Schutz bei unvermeidbarem Kontakt;
- Die Erstellung und Umsetzung von betrieblichen Hygienekonzepten.

Zusätzlich sollen Arbeitgeber:innen ihre Mitarbeiter:innen dabei unterstützen, Impfangebote wahrzunehmen, indem

- über die Risiken einer Covid-19-Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informiert wird,
- eine Freistellung für Impftermine erfolgt und
- Betriebsärzt:innen, die im Betrieb Impfungen durchführen, hierbei organisatorisch und personell unterstützt werden.

Die Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 06.09.2021 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/dfEbdxYWIRMMmt7bn5z/content/dfEbdxYWIRMMmt7bn5z/BAnz%20AT%2009.09.2021%20V1.pdf?inline>

Auskunftsrecht zu Corona-Impf- und Genesungsstatus

Auch in der aktuellen Fassung der Corona-Arbeitsschutzverordnung weiterhin nicht vorgesehen, ist ein Auskunftsrecht von Arbeitgeber:innen gegenüber ihren Beschäftigten bezüglich deren Impf- bzw. Serostatus (SARS-CoV-2-Virus). Ein solches ist ausschließlich in dem neuen § 36 Abs. 3 Infektionsschutzgesetz (IfSG) für die Dauer der Feststellung einer epidemischen Notlage von nationaler Tragweite beschränkt auf bestimmte Beschäftigungsgruppen geregelt. Mit der am 07.09.2021 durch den Bundestag kurzfristig beschlossenen Änderung, welcher der Bundesrat am 10.09.2021 zugestimmt hat, sollen Arbeitgeber:innen in bestimmten Bereichen mit vulnerablen Personengruppen die Arbeitsorganisation so ausgestalten können, dass ein sachgerechter Einsatz des Personals möglich ist.

Quarantäne und Urlaub

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrUG) nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Dass im Gegensatz hierzu, eine während des Urlaubs angeordnete behördliche Quarantäne ohne Erkrankung, der wirksamen Urlaubsgewährung nicht entgegensteht, haben übereinstimmend das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn mit Urteil vom 07.07.2021 – 2 Ca 504/21 und das ArbG Neumünster mit Urteil vom 03.08.2021 – 3 Ca 362 b/21 klargestellt. Die Ausnahmenvorschrift des § 9 BUrUG sei auf die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer tatsächlichen Erkrankung beschränkt.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 07.07.2021 – 2 Ca 504/21 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arb_g_bonn/j2021/2_Ca_504_21_Urteil_20210707.html

Das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 03.08.2021 – 3 Ca 362 b/21 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/portal/t/2o3m/page/bsshopprod.psml;jsessionid=C7DDBE0C3F649416A2D2BE582B113E12.jp14?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Tref ferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE210013998%3Ajuris-r02&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1

Quarantäne und Entschädigung/Entgeltfortzahlung

Spätestens am dem 01.11.2021 erhalten Beschäftigte, die nicht geimpft sind, keine Entschädigung mehr, wenn das Gesundheitsamt eine Quarantäne anordnet, weil sie beispielsweise direkte Kontaktpersonen von Corona-Infizierten waren oder aus einem Risikogebiet im Ausland nach Deutschland zurückkehren, und sie deshalb ihrer Arbeit nicht mehr nachkommen können. Dies gilt allerdings nicht für Arbeitnehmer:innen, die sich nachweislich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, für die noch keine

Impfempfehlung vorliegt oder zumindest bis zu acht Wochen vor der Absonderungsanordnung noch nicht vorgelegen hat.

Keine Entschädigung mehr für Ungeimpfte in Quarantäne gibt es in Baden-Württemberg schon ab dem 15.09.2021 und in Rheinland-Pfalz ab dem 01.10.2021.

Einen Anspruch auf gesetzliche Entgeltfortzahlung haben Ungeimpfte hingegen nach wie vor, wenn sie an Corona erkranken und deshalb arbeitsunfähig sind.

Dass eine gegenüber einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer angeordnete Quarantäne dessen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht ausschließt, hat das Arbeitsgericht (ArbG) Aachen in seiner Entscheidung vom 30.03.2021 – 1 Ca 3196/20 klargestellt, die über den nachfolgenden Link abgerufen werden kann:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arb_g_aachen/j2021/1_Ca_3196_20_Urteil_20210311.html

Maskenpflicht am Arbeitsplatz

Nach wie vor beschäftigten Arbeitnehmer:innen, die sich der Anordnung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes an ihrem Arbeitsplatz widersetzen, die Arbeitsgerichte. In zwei aktuellen Entscheidungen wurde jeweils die Kündigung von Mitarbeiter:innen, die sich geweigert hatten, den diesbezüglichen Weisungen ihrer Arbeitgeber:innen nachzukommen, für rechtmäßig befunden. In allen drei Fällen hatten die Arbeitsrichter die hierzu vorgelegten ärztlichen Atteste für unzureichend befunden.

In dem Fall, den das Arbeitsgerichts (ArbG) Köln am 17.06.2021 – 12 Ca 450/21 entschieden hat, lag lediglich ein Attest auf Blankopapier mit folgendem Wortlaut vor:

„Hiermit bestätige ich, dass es für Patient/Patientin

Name:

Aus medizinischen Gründen unzumutbar ist, eine nicht medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-COV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen.“

Das ArbG beanstandete insbesondere, dass dieses formularmäßige Attest keinerlei Begründung enthält, aufgrund welcher gesundheitlicher Gründe das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht möglich bzw. zumutbar sein soll. Es fehle an der konkreten Diagnose eines Krankheitsbildes. Ein derartiges Attest sei nicht hinreichend aussagekräftig und zur Glaubhaftmachung gesundheitlicher Gründe, die eine Befreiung von der Maskenpflicht rechtfertigen, nicht ausreichend. Hierfür bedürfe es vielmehr ärztliche Bescheinigungen, die konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten. Anderenfalls bestehe die Gefahr, dass gegebenenfalls durch Gefälligkeitsatteste die angeordnete Maskenpflicht unterlaufen und ihre Wirksamkeit verlieren würde.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 17.06.2021 – 12 Ca 450/21 kann über den nachfolgenden Link heruntergeladen werden:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arb_g_koeln/j2021/12_Ca_450_21_Urteil_20210617.html

Ebenfalls vom 17.06.2021 stammt die Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Cottbus (Az.: 11 Ca 103920/20). Auch in diesem Fall wurde das angeordnete Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (MSN) aufgrund eines ärztlichen Attests verweigert, in dem lediglich festgestellt worden war, dass aus gesundheitlichen Gründen eine Befreiung von der Maskenpflicht geboten sei. Dies hielt das ArbG nicht für hinreichend aussagekräftig und zur Glaubhaftmachung gesundheitlicher Gründe, die eine Befreiung von der Maskenpflicht rechtfertigen, ausreichend. Derjenige, dem das Attest vorgelegt werde, müsse vielmehr aufgrund konkreter nachvollziehbarer Angaben in die Lage versetzt werden, das Vorliegen der jeweiligen

Voraussetzungen prüfen zu können. Es müsse deshalb aus dem Attest hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund des MSN zu erwarten sind und woraus dies im Einzelnen resultiere. Zudem müsse erkennbar sein, auf welcher Grundlage der attestierende Arzt zu seiner Einschätzung gekommen ist.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Cottbus vom 17.06.2021 – 11 Ca 10390/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://gerichtsentscheidungen.brandenburg.de/gerichtsentscheidung/19106>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht