

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarkregion



Corona und kein Ende

23. November 2021 | Jens Nupnau

Corona und Rechtssicherheit

Corona in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Bisher eine Entscheidung: Urteil vom 13. Oktober 2021 – 5 AZR 211/21 –

Der Fall:

- Erster Lockdown ab 22. März 2020 - Betriebsschließung
- Die geringfügig Beschäftigte erhält weder Lohn noch KuG für April und klagt
- Urteil des ArbG vom 29. September 2020: AG muss zahlen
- Urteil des LAG vom 23. März 2021: AG muss zahlen
- Urteil des BAG vom 13. Oktober 2021: AG muss nicht zahlen! Die Folgen eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage muss allenfalls der Staat, nicht aber der einzelne AG adäquat ausgleichen, was durch den erleichterten Zugang zum KuG geschehen ist. Schutzlücken gehen nicht zulasten des AG (PM 31/21).

24.11.2021 | Jens Nupnau

2

Corona und kein Ende

Ende der epidemischen Lage nationaler Tragweite am 25.11.21

Folge:

- Rechtsgrundlage im IfSG für Eindämmungsverordnung u. a. entfällt
- Notwendigkeit einer neuen Rechtsgrundlage

Lösung:

- Änderung des IfSG durch Schaffung einer Rechtsgrundlage für Eindämmungsverordnungen geringerer Eingriffstiefe außerhalb einer epidemischen Lage nationaler Tragweite bis 19. März 2022
- Homeofficepflicht soweit möglich
- Einführung 3G in öffentlichen Verkehrsmitteln
- Einführung 3G in Arbeitsstätten, Zugangskontrolle und Dokumentation
- Datenverarbeitung hinsichtlich Status zulässig

24.11.2021 | Jens Nupnau

3

Corona und kein Ende

Homeoffice-PFLICHT

Pflicht des AG:

- Angebot Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten zuhause auszuführen
- Ausnahme: zwingende betriebliche Gründe (z. B. Postbearbeitung / Verteilung, Warenein- und -ausgang, Schaltdienste, Reparatur- und Wartungsarbeiten, Notdienste, Ersthelfer)
- Empfehlung: Ausdrücklich nur „für die Zeit und im Umfang der gesetzlichen Homeofficepflicht“ anbieten

Pflicht der Beschäftigten:

- Annahme des Angebots
- Ausnahme: entgegenstehende Gründe

24.11.2021 | Jens Nupnau

4

3G in öffentlichen Verkehrsmitteln

Betroffene Verkehrsmittel:

- Luftverkehr, ÖPNV, ÖPFV, Ausnahme: Taxen

Betroffene Personen:

- Fahr- und Fluggäste, sowie Kontroll- und Servicepersonal
- Ausnahme: Schülerinnen und Schüler
- Weiterhin Maskenpflicht

Nachweise:

- Nach COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung

3G in Arbeitsstätten

Für welchen Personenkreis gilt 3G in Arbeitsstätten:

- Nur für Arbeitgeber und Beschäftigte (incl. Auszubildende, Zeitarbeitskräfte und Werkstättenbeschäftigte)
- Nicht für „Dritte“, außer Einrichtungen nach § 28b Abs. 2 IfSG

Wo gilt 3G:

- Arbeitsstätten, „in denen physische Kontakte von AG und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können“
- Sammeltransporte von und zur Arbeitsstätte
- **Keine Arbeitsstätten sind:** Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln

3G in Arbeitsstätten

Was bedeutet 3G:

- Zutrittsverbot mit **Ausnahmen**:
 - Mit Nachweis: Einrichtungen nach § 28b Abs. 2 IfSG: Getestete (3G+)
 - Mit Nachweis: Geimpfte, Genesene und Getestete
 - Zur Annahme eines Impfangebots des AG
 - Zur Annahme eines Testangebots des AG vor Arbeitsaufnahme

Welche Pflichten hat der AG:

- Bei Bedarf: Information über die betrieblichen Zugangsmöglichkeiten
- Überwachung durch tägliche Nachweiskontrolle
- Dokumentation der Nachweiskontrolle

Geeignete Nachweise

Nach COVID-19-Schutzmaßnahmenausnahmeverordnung:

- Geimpfte: Impfnachweis, mindestens 14 Tage nach letzter erforderlicher Einzelimpfung, oder genesen mit einer Impfdosis (§ 2 Ziffer 3)
- Genesen: PCR-Nachweis einer Infektion vor mindestens 28 Tagen und maximal 6 Monaten (§ 2 Ziffer 5)
- Getestet: verkehrsfähiger Test (CE-Kennzeichnung oder Sonderzulassung) vor maximal 24 Stunden (Ausnahme PCR-Test: maximal 48 Stunden)
 - Selbsttest vor Ort unter Aufsicht des „Schutzmaßnahmeunterworfenen“
 - im Rahmen einer betrieblichen Testung durch geschultes Personal
 - Durch Leistungserbringer nach § Abs. 1 Coronavirus-Testverordnung
 - **Maßgebender Zeitpunkt: Zugangskontrolle (BMA)**

Geeignete Nachweise

Ausnahme: Selbsttests ausreichend:

- Bei 3G+ nach § 28b Abs. 2 Satz 4 IfSG: Eigentest ohne Überwachung für Geimpfte oder Genesene möglich, Nachweisart ungeklärt, vermutlich Eigenbescheinigung
- **Nicht** mehr nach § 24 oder 25 Abs. 2 Satz 2 SARS-CoV-2-EindV Brandenburg, wo eine selbst unterschriebene Erklärung über einen Eigentest in Schulen oder sonstigen Weiterbildungseinrichtungen ausreichte, da Bundesrecht vorgeht

Testangebotspflicht des AG und Nachweisbeschaffung

§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV:

- Mindestens **zweimal pro Woche**, sofern nicht gleichwertiger Schutz durch andere geeignete Sicherheitsmaßnahmen (z.B. bei Geimpften oder Genesenen bei 3G)
- Kostenfrei
- Test/Testungsangebot, Erfüllung möglich durch
 - Selbsttestkit oder
 - Selbsttest unter Aufsicht oder
 - Test durch geschultes Personal oder
 - Test durch zugelassene Testanbieter
- Verweis auf „Bürgertest“ nicht zulässig

Nachweiskontrolle und Dokumentation

Bei Nachweis als Geimpfter

- Einmalig, aber Beschäftigter muss weiterhin täglich Nachweis bei sich führen, freiwillige Hinterlegung bei AG zulässig

Bei Nachweis als Genesener

- Einmalig, bis zum Ablauf des MHD, aber Beschäftigter muss weiterhin täglich Nachweis bei sich führen, freiwillige Hinterlegung bei AG zulässig

Bei Nachweis als Getesteter

- täglich

Dokumentation der Zugangskontrolle und Verarbeitung

Mindestanforderungen

- Name
- Datum (und sinnvoll: Uhrzeit bei Getesteten)
- Nachweis erfolgt/nicht erfolgt („Haken“)

Datenverarbeitung

- Besonders geschützte Gesundheitsdaten: Datensicherheit sicherstellen
- Verarbeitung zulässig
 - Zum Zweck der Nachweiskontrolle
 - Zur Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts

Konsequenzen bei fehlendem Nachweis**Für AG**

- Zugang zum Betrieb muss verweigert werden, sonst Bußgeld für AG + **AN**
- Beschäftigter kann nicht eingesetzt werden (sofern nicht Homeoffice möglich ist; müsste aber ohnehin vorrangig angeboten werden)
- Arbeitsleistung/Kapazität fehlt

Für Beschäftigte

- Arbeitsleistung kann nicht erbracht werden
 - Grundsatz: Ohne Arbeit kein Entgelt
 - Abmahnung möglich
 - Kündigung als „ultima ratio“ denkbar, Befristung 3G berücksichtigen!