

Skript:

Hallo, liebe Fauista,
Hallo liebe Interessierte,

diese Schulung ist der zweite Teil einer von uns, der FAU Düsseldorf, langfristig geplanten Reihe. Wir wollen hier keine langen Vorträge halten sondern nur einen kurzen Input geben und dann in die Diskussion einsteigen, die FAUD1 moderieren wird. Obwohl diese Schulung für alle Menschen offen ist, geht es uns vor allem Anwendung des Arbeitsrechts in der gewerkschaftlichen Beratung. Diesmal das Thema „Von KUG bis Quarantäne - Pandemie im Arbeitsrecht“, in der die wichtigsten Punkte der Covid-Krise am Arbeitsplatz angerissen werden sollen.

Nochmal kurz die Themen:

- die Fürsorgepflicht der Firmen im Bezug zur Pandemie, samt der erweiterten Pflichten
- die Covid-Prämie
- KUG in der Pandemie
- Sonderpunkt. Anspruch auf Masken (HartzIV)

1. Die Fürsorgepflichten ergeben sich insbesondere aus folgenden Rechtsquellen:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG),
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und
- dem Regelwerk der Berufsgenossenschaften.

Der Arbeitgeber hat demnach eine besondere Fürsorgepflicht für seine ArbeitnehmerInnen.

§ 618 BGB schreibt vor, dass er dafür sorgen muss, dass sie arbeiten können, ohne sich in gesundheitliche Gefahr zu begeben. Diese Fürsorgepflicht kann nicht aufgehoben oder beschränkt werden, auch nicht durch eine Klausel im Arbeitsvertrag – das schreibt § 619 BGB vor.

Ganz grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber hat u.a. auch darauf zu achten, dass sich die ArbeitnehmerInnen nicht gesundheitsschädigend überanstrengen. Ist dem Arbeitgeber eine gesundheitlich bedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers bekannt, muss er dies unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht berücksichtigen.

- Der Arbeitgeber darf dem Arbeitenden z. B. keine Arbeiten zuweisen, die dieser aufgrund eines vorgelegten ärztlichen Attests nicht ausüben darf.
- Je gravierender ein möglicher Schaden für Arbeitnehmer sein kann, umso stärkere Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen, um einen etwaigen Schadenseintritt zu verhindern.

Während der Pandemie gilt:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sich ihre Mitarbeiter nicht anstecken.
- Dazu gehört das Bereitstellen von Desinfektionsmittel, Atemschutzmasken und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für die möglichen Ansteckungswege.
- Schon bei dem Verdacht auf eine Ansteckung müssen Arbeitgeber das Gesundheitsamt informieren und seine Anweisungen befolgen.
- Im schlimmsten Fall droht die vorübergehende Stilllegung Ihres Betriebs.

- Ab dem 27.01.2021 gilt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ihren Mitarbeitern in das Arbeiten im Homeoffice anzubieten (Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.01.2021 sieht vor, dass jeder Arbeitgeber gehalten ist, jeden einzelnen Arbeitsplatz dahingehend zu überprüfen, ob dieser auch in der Form des Home-Office von dem Mitarbeiter erfüllt werden kann. Dies besagt § 2 Abs. 4 der Verordnung, nach dem den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Arbeit im Home-Office anzubieten ist, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.)

Die Einhaltung der Verordnung soll von den Arbeitsschutzbehörden der Länder kontrolliert werden. Laut Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) muss der Arbeitgeber auf Verlangen der Behörden Gründe darlegen, weshalb Homeoffice nicht möglich sei. Im "allergrößten Notfall" seien auch Bußgelder von theoretisch 30.000 Euro möglich. Aber **der Mitarbeiter hat kein Klagerecht auf Home-Office!**

Was muss passieren, wenn der Verdacht einer Covid-Erkrankung vorliegt:

- Der betroffene Mitarbeiter muss sich getrennt von seinen Kollegen aufhalten.
- Der AG muss mit dem zuständigen Gesundheitsamt Kontakt aufnehmen. Es informiert über die örtlichen Teststellen in Ihrer Nähe und vergibt einen Testtermin für den Mitarbeiter.
- Bis das Untersuchungsergebnis eingetreten ist, ist der AG verpflichtet, die ArbeiterIn bezahlt freizustellen. Bereits wenn ein Verdacht auf eine Ansteckung besteht, ist das Gesundheitsamt berechtigt, eine Quarantäne für die betroffenen Mitarbeiter anzuordnen.
- **Auch die Kontaktpersonen müssen getestet werden**
- Als Nächstes muss durch Befragungen ermittelt werden, welche anderen ArbeiterInnen unmittelbaren Kontakt zu dem betroffenen Mitarbeiter hatten. Aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr des Coronavirus sollten diese ebenso bei der Gesundheitsbehörde gemeldet werden und auf dessen Anweisungen warten.
- Hat sich eine ArbeiterIn, bei dem ein Ansteckungsverdacht bestand, tatsächlich angesteckt und wird positiv getestet, wird das Gesundheitsamt zusätzlich eine Quarantäne für seine Kontaktpersonen anordnen.
- Ist die Arbeit im Homeoffice für den Betrieb nicht möglich, sind der AG gezwungen, den Betrieb vorübergehend zu schließen bis die Gefahr für die AN vorüber ist. Die **AN sind dann nicht verpflichtet, die ausgefallenen Arbeitsstunden nachzuarbeiten.**

Kann ein AG einen Coronavirus-Test für eine/n ArbeiterIN anordnen?

Nein. Diese Berechtigung hat nur das Gesundheitsamt. Dem AN kann ein Test nahegelegt werden. Verpflichtet werden kann niemand, sofern keine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht (Pflegeberufe).

Wichtig: Sanktionen bei nicht Einhaltung der genannten Pflichten:

Bei Verstoß kommen seitens der Arbeitenden grundsätzlich folgende Reaktionsmöglichkeiten in Betracht:

- Recht auf Zurückbehaltung der Arbeitsleistung
- Klage auf Herstellung eines ordnungsgemäßen Zustands,
- Anzeige bei der zuständigen Aufsichtsbehörde,
- Inanspruchnahme des allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Entfernungsrechts bei unmittelbarer erheblicher Gefahr.

Kommt es wegen Verletzung der Fürsorgepflicht oder einer Schutzvorschrift zu einem Unfall besteht Anspruch auf Ersatz des Personenschadens, wenn die Gesundheit oder das Leben des Arbeitenden verletzt ist.

Selbstverständlich können die **Arbeitenden auf Verstöße des Arbeitgebers auch durch eine eigene Kündigung** reagieren. Ob insoweit ggf. sogar eine außerordentliche fristlose Kündigung ohne voran gegangene Abmahnung durch den Arbeitnehmer in Betracht kommt, muss im Einzelfall geprüft werden. Entsprechendes gilt für die Frage, ob der Arbeitnehmer durch seine Eigenkündigung ggf. sozialversicherungsrechtliche Nachteile erleidet (z. B. Verhängung einer Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld durch die Agentur für Arbeit).

Verletzung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers - Besonderheiten bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, besteht der Anspruch auf Grund eines gesetzlichen Haftungsausschlusses (§ 104 SGB VII) regelmäßig gegenüber der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Etwas anderes gilt jedoch, wenn der Arbeitgeber den Schaden vorsätzlich herbei geführt hat. In diesem Fall gilt der Haftungsausschluss nicht. Der Arbeitgeber haftet unmittelbar.

Zur Fürsorgepflicht gehört auch die Vorbildfunktion der AGInnen und der Führungskräfte

Es ist Aufgabe der ArbeitgeberInnen und der von ihnen benannten Führungskräfte, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Gesundheit der Beschäftigten nicht zu beeinträchtigen, sondern möglichst noch zu fördern. Sichere Maschinen und Unterweisungen reichen alleine nicht. Dauerhafte Verbesserungen können nur erreicht werden, wenn die MitarbeiterInnen aktiv in den Prozess "Arbeitsschutz" integriert werden. Das funktioniert nur, wenn Vorgesetzte Vorbilder sind, die die Inhalte aus Schulungen, Unterweisungen oder Anweisungen glaubhaft "vorleben".

Beispiel: Ein Geschäftsführer fährt jeden Morgen mit ca. 50 km/h über das Firmengelände, obwohl an der Zufahrt ein Schild mit der max. Höchstgeschwindigkeit von 10 km/h aufgestellt ist. In der Unterweisung wird explizit auf die max. Höchstgeschwindigkeit hingewiesen, da es umfangreichen Personen-, Fahrrad- und Staplerverkehr gibt.

2. Kurzarbeitergeld (KUG)

Betriebe müssen bei mindestens 10 Prozent Ihrer Beschäftigten einen Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.

Alle Beschäftigten erhalten **60 Prozent des Netto-Entgelts** als Kurzarbeitergeld (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 67 Prozent).

Für Beschäftigte, deren Entgelt **im jeweiligen Kalendermonat mindestens die Hälfte** verringert ist, gilt:

- Ab dem **4. Bezugsmonat** beträgt das Kurzarbeitergeld **70 Prozent** des Netto-Gehaltes (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 Prozent).
- Ab dem **7. Bezugsmonat** beträgt das Kurzarbeitergeld **80 Prozent** des Netto-Gehaltes (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 Prozent).

KUG wird maximal 24 Monate bezahlt.

Wichtig: Seit dem 1. Januar 2021 muss Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III).

Nebenbeschäftigung:

Wurde die **Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit** durchgeführt, hat das keine Auswirkungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes. Der Nebenverdienst wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Nehmen Beschäftigte **während des Bezugs von Kurzarbeitergeld** eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Für 03.-04.2020: Bei Aufnahme / Ausübung einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich (zum Beispiel Gesundheitswesen, Landwirtschaft, Lebensmittelbranche) bleibt das Nebeneinkommen **im April 2020 anrechnungsfrei**, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Ist-Entgelt, einem eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Für die Zeit **vom 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020** wird diese Hinzuverdienstmöglichkeit auf **alle Berufe** ausgedehnt. Das Nebeneinkommen ist weiterhin **anrechnungsfrei**, soweit die Summe aus dem Nebeneinkommen plus einem gegebenenfalls verbliebenen Ist-Entgelt, einem eventuellen Aufstockungsbetrag und dem Kurzarbeitergeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt.

Soll-Entgelt, Ist-Entgelt, Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung sind bei der Berechnung pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umzurechnen.

Ein **Minijob (450 Euro / Monat)** bleibt bis zum 31. Dezember 2021 vollständig anrechnungsfrei.

Das Kurzarbeitergeld erhöht sich **ab dem vierten Bezugsmonat** auf 70 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 Prozent). **Ab dem 7. Bezugsmonat** erhöht es sich nochmals auf 80 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 Prozent).

Die **Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen**. Das bedeutet: Unterbrechungen der Kurzarbeit (auch über 3 Monate) lösen keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer aus. Als Bezugsmonat zählt auch ein Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld. Sofern in einem Monat lediglich **Krankengeld** in Höhe von Kurzarbeitergeld gezahlt wird, wird dieser Monat dagegen nicht berücksichtigt.

Voraussetzung für diese Erhöhung des Kurzarbeitergeldes: Im jeweiligen Bezugsmonat lag infolge des Arbeitsausfalls ein Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent vor.

Sofern in einem Monat **Krankengeld** in Höhe von Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitergeld bezogen wird, wird lediglich das Kurzarbeitergeld beim Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent berücksichtigt

3. Corona-Prämie

Hier sind 3 Arten der Prämie zu unterscheiden.

1. Prämie für Pflegekräfte
2. Prämien die im Tarifvertrag festgelegt werden
3. freiwillige Prämien

zu 1. Bereits im vergangenen Jahr gab es für Klinikpersonal entsprechende Prämien von bis zu 1.000 Euro betragen. Zudem hatten Gewerkschaften und Arbeitgeber eine einmalige Corona-Sonderzahlung für alle Beschäftigten sowie eine Pflegezulage von 70 Euro ab März 2021 beschlossen. Ab Juni 2021 soll es nochmal eine Auszahlung geben, aber wer zu den coronabedingt „besonders belasteten“ Beschäftigten zählt, sollen die **Kliniken selbst bestimmen** und die Prämie entsprechend verteilen. Dabei sollen aber **nicht nur Pflegekräfte, sondern etwa auch Reinigungskräfte** berücksichtigt werden können.

2. hier als Beispiel der öffentliche Dienst

3. Damit die Steuerbefreiung unbürokratisch bleibt, muss der Arbeitgeber nicht, wie sonst üblich, prüfen, ob die in den **Lohnsteuer-Richtlinien** genannten Bedingungen für Beihilfen und Unterstützungen erfüllt sind. Auch die sonst gültige **Grenze** für steuerbefreite Unterstützungen von **600 Euro** kann ignoriert werden. Denn: Aufgrund der **Corona-Pandemie** wird pauschal angenommen, dass eine **die Unterstützung rechtfertigende Situation vorliegt**. Die Aufzeichnungspflicht ist aber nach wie vor zu beachten: Die steuerfreien Leistungen müssen im **Lohnkonto des Beschäftigten dokumentiert** werden, ist aber bis € 1.500 steuer- und sozialversicherungsfrei.

Sonderthema:

Hartz-IV-Empfänger haben laut einem Urteil des Sozialgerichts (SG) Karlsruhe Anspruch auf wöchentlich 20 FFP2-Masken - als Sachleistung durch das Jobcenter oder als Geldleistung in Form eines um 129 Euro erhöhten monatlichen Regelsatzes durch die Behörde. Das Gericht gab damit dem Eilantrag eines Arbeitssuchenden auf Gewährung eines im Epidemie-bedingten Einzelfall unabweisbaren Hygienebedarfs an FFP2-Masken bis zum Sommeranfang am 21. Juni 2021 statt (Az.: S 12 AS 213/21 ER).

Nähere Infos dazu auf unserer homepage, mit Widerspruchsformular