

# Fragen über Fragen

---

Rechtsberatung in Pandemiezeiten

# Ablauf

- Alltag in der Rechtsberatung in Pandemiezeiten
  - Neue MAVO-Regelungen
  - Kurzarbeit
  - Home-Office
  - Urlaub
- Rechtsquellen
- vorhandene Rechtsprechung

# Alltag in der Rechtsberatung in Pandemiezeiten

**„In Pandemiezeiten gilt das Arbeitsrecht nicht!“**

- Kurz gesagt:

Zu Beginn der Pandemie ging es drunter und drüber!

Es wurden in einigen Einrichtungen Maßnahmen angeordnet (teilweise ohne rechtliche Grundlagen) und die Mitarbeitervertretungen nicht beteiligt.

# Rechtsberatung in Pandemiezeiten

- Aufgrund der sich überschlagenden Ereignisse und oft undurchdringlichen Rechtslage entstanden die sog. FAQs:
  - Rundschreiben Corona – Antworten auf Fragen zu Urlaub, Überstunden, Arbeitsleistung und Betriebsschließung
  - Gesundheitsschutz und MAV
  - Kurzarbeit und Corona
  - Entschädigung bei Verdienstausfall durch Kinderbetreuung
  - Fragenkatalog: „Corona, Urlaub und die AVR/KAVO“
  - Corona-Update – neuer Fragenkatalog
  - Fragenkatalog „Impfung/Testung wegen Covid19“



# Rechtsberatung in Pandemiezeiten

Um den MAV neben den FAQs weitere Arbeitsmaterialien an die Hand geben zu können erarbeiteten wir:

- Musterdienstvereinbarung zur Kurzarbeit mit dem dazugehörigen Merkblatt
- Musterdienstvereinbarung Home-Office
- Musterdienstvereinbarung Online-Schulungen

\*DiAG Münster, Berufsverband der KAB Münster, bilieb health care consult

# Neue MAVO-Regelungen

- Mit Einführung der CoronaArbSchV und der CoronaSchVO war eine Anpassung der MAVO notwendig
- Inkrafttreten: 01.04.2020
- Außerkrafttreten: 31.03.2022
- § 14 Abs. 4 MAVO: MAV-Sitzungen mittels neuer Informations- & Kommunikationsmittel
- § 36 Abs. 1 Nr. 14 MAVO: vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere KUG
- § 38 Abs. 1 Nr. 16 MAVO: DV zur vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsüblichen Arbeitszeit

# Neue MAVO-Regelungen

- Änderung der Wahlordnung
- Inkrafttreten: 01.01.2021
- Außerkrafttreten: 31.12.2021
- § 10 Abs. 1 MAVO: Wahlversammlung mittels neuer Informations- & Kommunikationsmittel
  - Ist dies technisch nicht möglich, ist DG verpflichtet, unverzüglich einen Wahlausschuss zu bestellen
- § 11a Abs. 3 MAVO: MAV kann spätestens 6 Wochen vor dem einheitlichen Wahlzeitraum die Wahl nach §§ 9 – 11 MAVO beschließen (u.a. Briefwahl)
  - Alternativ: Bestellung eines Wahlausschusses

# Kurzarbeit

Typische Fragen:

- Kann der DG den Urlaub anteilig kürzen wegen Kurzarbeit?
- Wirkt sich die Kurzarbeit eigentlich auf meine Zulagen und den Zusatzurlaub für Schichtarbeit aus?
- Der DG will keine Dienstvereinbarung mit der MAV abschließen, statt dessen Kurzarbeit einzelvertraglich regeln. Geht das?

# Home-Office

Typische Fragen:

- Haben Mitarbeiter Anspruch auf Home-Office (2020)?
- Kann der DG Home-Office anordnen?
- Kann der DG für Home-Office Urlaub und Überstunden anrechnen, weil er nicht genug Tätigkeiten hat, die er übertragen kann?

# Urlaub

## Typische Fragen:

- Kann der DG kurzfristige Urlaubssperren verhängen, um im Sommer (2020) flexibel zu bleiben?
- Kann der DG verlangen, den gesamten Urlaub auf einmal zu nehmen, damit die MA den Rest des Jahres voll geplant werden können?
- Kann der DG unbezahlten Urlaub anordnen, wenn er keine Arbeit mehr hat?
- Kann ich meinen Urlaub für 2021 aufsparen, weil ich nicht fahren kann aufgrund der Reiseverbote?
- Kann der Urlaub ausbezahlt werden?



# Rechtsquellen

---

Bekanntes und Neues 😊

# Rechtsquellen

- Die Arbeitsgesetze, wie
  - Arbeitszeitgesetz
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz
  - Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsschutzverordnungen
  - Kündigungsschutzgesetz
  - ...
- sind durch die Corona-Pandemie nicht außer Kraft gesetzt (gewesen)
- Zusätzlich gibt es weitere Verordnungen und Gesetzesänderungen (teilweise befristet)

# SGb III - Kurzarbeit

Bis zum 31. Dezember 2021 gilt:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld: mindestens 10 % der Beschäftigten haben einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 %
- Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden pauschal zu 100 % erstattet
- Bis Ende 2021 gilt unter bestimmten Voraussetzungen eine Bezugsdauer von längstens 24 Monaten
- Leiharbeitnehmer\*innen haben Anspruch auf Kug
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten wird verzichtet.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kug behalten ihre Gültigkeit.
- § § 95 ff. SGB III



# Infektionsschutzgesetz (IfSG)

- epidemischer Lage von nationaler Tragweite
- mindestens alle drei Monate entscheidet der Deutsche Bundestag über die Fortdauer
- von ihr hängt die Geltung der Coronavirus-Testverordnung, der Coronavirus-Impfverordnung & der Coronavirus-Einreiseverordnung ab
- Im neuen § 28a IfSG sollen die dann den Ländern zur Verfügung stehenden Maßnahmen aufgelistet werden

# Corona-Schutzverordnung (CoronaSchVO NRW)



- Vom 17.08.2021
- Maskenpflicht
  - Bussen, Bahnen, Taxen, Schiffe, Flugzeuge usw.
  - Innenräumen
  - Warteschlangen
  - Sport-, Kultur- und sonstigen Veranstaltungen im Freien mit mehr als 2 500 Besuchern
- Zugangsbeschränkungen, Testpflicht
  - Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe
  - Veranstaltungen
  - Körpernahe Dienstleistungen usw.

# Corona-Arbeitsschutzverordnung (CoronaArbSV)



- epidemischen Lage nationaler Tragweite bis einschließlich 24. November 2021
- Maßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb (Aufhebung der Home-Office-Pflicht)
- Betriebliche Hygienekonzepte
- Zur Verfügung stellen von Mund-Nase- & Atemschutz
- Testangebot des AG, 2x wöchentlich
- Betriebliche Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft: Information, Impfangebote durch Betriebsärzte, Freistellung für Impfung

## ...und was kommt danach?

- Auslaufen der pandemischen Lage von nationaler Tragweite zum 24.11.2021
- Neue Regelungen auf Länderebene: Verordnungen zum Schutz gegen die pandemische Lage
- Änderung des IfSG geplant
- Am 18.11.2021 hatte der Bundestag bereits die von SPD, Grünen und FDP geplanten Corona-Neuregelungen beschlossen
- Das Gesetz der Ampel-Parteien soll bereits in drei Wochen evaluiert und gegebenenfalls nachgebessert werden

# Vorhandene Rechtsprechung

---

Urteile im Zusammenhang mit Corona

# Homeoffice: Kein erzwingbarer Anspruch trotz Corona



Arbeitsgericht Augsburg 7.5.20, 3 Ga 9/20

- Der ArbN hat keinen Anspruch auf einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz (Homeoffice)
- Keinen Anspruch auf ein Einzelbüro
- Umsetzung der ArbG-Pflichten aus § 618 BGB ist Ermessensentscheidung
- ArbG muss die notwendigen und erforderlichen Schutzmaßnahmen treffen
- Auch in einem Büro mit Mehrfachbesetzung möglich

# Urlaubsanspruch verringert sich bei Kurzarbeit „Null“

LAG Düsseldorf, 12.03.2021, 6 Sa 824/20

- In den Monaten mit Kurzarbeit „Null“ erwirbt der ArbN keine Urlaubsansprüche
- der gesetzliche Anspruch auf Urlaub verringert sich um 1/12 für jeden vollen Monat Kurzarbeit „Null“
- während der Kurzarbeit sind die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben
- Kurzarbeiter werden wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist

# Ausstattung für digitale Sitzung des Betriebsrats



## LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 14.04.2021

- Der Betriebsrat kann keinen Kostenvorschuss vom ArbG verlangen, um die Sachmittel selbst zu erwerben
- Der ArbG hat dem Betriebsrat für Sitzungen und laufende Geschäftsführung, in erforderlichem Umfang, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen
- Demnach hat jedes BR-Mitglied, bei häufigen Verhinderungssituationen auch die Ersatzmitglieder, Anspruch auf ein entsprechendes Gerät

# Keine Gutschrift von Urlaub bei behördlicher Quarantäneanordnung



AG Bonn, Urteil vom 07.07.2021, 2 Ca 504/21

- Behördliche Quarantäneanordnung bei nachgewiesener Coronainfektion reicht nicht aus, um die Regelungen des § 9 BUrlG anzuwenden
- Es bedarf einer ärztlichen Krankschreibung für die Gutschrift von Urlaub
- Berufung ist zugelassen

# Keine Vergütung für Minijobberin bei behördlicher Ladenschließung in der Pandemie



BAG, Urteil vom 13.10.2021, 5 AZR 211/21

- Keine Kurzarbeit bei geringf. Beschäftigten
- Vergütungsanspruch kann bestehen, wenn die Schließung des Betriebes in den Risikobereich des Arbeitgebers fällt ( § 615 Satz 3 BGB)
- Betriebsschließung durch hoheitlichen Eingriff, zur Bekämpfung gesellschaftlicher Gefahrenlage, ist kein Betriebsrisiko im Sinne des § 615 Satz 3 BGB
- Keine Vergütungsverpflichtung des Arbeitgebers

# Kündigung wegen Weigerung des Tragens einer Gesichtsmaske



AG Cottbus, Urteil vom 17.06.2021, 11 Ca 10390/20

- In einem Dienstleistungsbetrieb kann der Arbeitgeber das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes verpflichtend anordnen
- In Attest zur Befreiung von der Pflicht zum Tragen eines MNS müssen die zu erwartenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen benannt werden
- Besteht aufgrund einer wirksamen Befreiung von der MNS-Pflicht oder aufgrund der Weigerung des Tragens keine andere Möglichkeit des Einsatzes im Betrieb, ist eine Kündigung i. d. R. gerechtfertigt

# Kurzarbeit als Indiz gegen dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

LAG München, Urteil vom 05.05.2021, 5 Sa 938/20

- Zur Begründung einer betriebsbedingten Kündigung muss der AG darlegen, dass sich ein voraussichtlich dauerhafter Personalüberhang in dem Bereich ergibt, in dem der gekündigte Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war
- für den anderen Reiseleiter und Stadtführer beantragte der AG im März 2020 Kurzarbeit
- Anordnung von Kurzarbeit lässt auf einen nur vorübergehenden Wegfall von Arbeitsbedarfen schließen
- Die betriebsbedingte Kündigung war unwirksam

# Digitale Betriebsratsitzung während der Corona-Krise



AG Köln, Beschluss vom 24.03.2021, 18 BVGa 11/21.

- BR-Mitglieder sind berechtigt, an BR-Sitzungen per Viko von zuhause teilzunehmen, wenn die Corona-ArbSchV nicht eingehalten werden kann
- Anweisung von Präsenzsitzungen ist in dem Fall unzulässig
- Unzulässige Behinderung der BR-Arbeit, wenn Abmahnungen oder Gehaltskürzungen angedroht werden
- AG hat Beschwerde beim LAG Köln eingelegt

# Mitbestimmung bei coronabedingtem Besuchskonzept im Krankenhaus

LAG Köln, Beschluss vom 22.01.2021, 9 TaBV 58/20

- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen
- Mitbestimmung setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und die Ausgestaltung betrieblicher Regelungen verlangt
- Entscheidet sich der Krankenhausträger für die Zulassung von Besuchen, trifft ihn die entsprechende Verpflichtung zur Erstellung eines betrieblichen Besuchskonzepts

Sind noch Fragen  
offen?



Vielen Dank für  
Ihre  
Aufmerksamkeit  
und Mitarbeit!



Berufsverband der KAB im Bistum Münster e.V.

Marion Stichling-Isken

[marion.stichling-ischen@kab-muenster.de](mailto:marion.stichling-ischen@kab-muenster.de)

Margret Nowak [margret.nowak@kab-muenster.de](mailto:margret.nowak@kab-muenster.de)

Benedikt Kemper [benedikt.kemper@kab-muenster.de](mailto:benedikt.kemper@kab-muenster.de)

Verena Ingenleuf

[verena.ingenleuf@kab-muenster.de](mailto:verena.ingenleuf@kab-muenster.de)