

Coffee@EMPLAWYERS

Corona und kein Ende

Tagesaktuelle Meldungen mit Verfallsdatum

München, 4. Mai 2021

Coronabonus

§ 3 Ziffer 11a EStG:

Steuerfrei sind „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 01. März 2020 bis zum 30. Juni 2021 aufgrund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro“.

Coronabonus

- relevanter Zeitraum
- max. 1.500 EUR
- Gewährung von Sachbezügen zulässig
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
→ keine Umschichtung von ohnehin geschuldeten Arbeitgeberleistungen
- Aufgrund der Corona-Krise

Coronabonus

Problemfälle:

- Dokumentation / Vertrag?
- Anspruch / Diskriminierung?
- Trennung / Abfindung?

Testpflicht

Zur Historie

- 03.03.2021: Bund-Länder-Konferenz: Verpflichtung zu Testangeboten
- Zwei Wochen später: abgeschwächt zu Selbstverpflichtung
- 15.04.2021: Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: Verpflichtung zu Testangeboten
- 23.04.2021: Dritte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: 2 Test pro Woche für alle

Testpflicht

Zum Inhalt:

- Der Arbeitgeber hat Corona-Tests anzubieten
- allen Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten
- zweimal pro Woche
- bis 30.06.2021

Testpflicht

Praktische Umsetzung:

- Welcher Test? PCR / Selbsttest?
- Wer / Wo / Wie?
- Arbeitszeit?
- Dokumentation / Fragerecht?
- Was tun, wenn ...? /
 - Meldepflicht?
 - Verpflichtung pcr-Test? (je nach Bundesland: von Empfehlung bis zu §§ 13 und 14 der Corona-Test-und-Quarantäneverordnung NRW)
 - Annahmeverzug?

Testpflicht

Testpflicht

- Jedenfalls nicht aus Arbeitsschutzverordnung
- Vertragliche Nebenpflicht? / Direktionsrecht?
- allgemeines Persönlichkeitsrecht
- körperliche Unversehrtheit
- Abwägung / Begründung (ArbG Offenbach, 04.02.2021, 4 Ga 1/21, Rz. 28)
- Anreizsystem?



Fragerecht des
Arbeitgebers?

Impfpflicht

Impfpflicht?

- Gesetz?
- Vertrag?
- Anreizsystem?
- Fragrecht des Arbeitgebers?

Home-Office

Zur Historie

- 21.01.2021: § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
- 23.04.2021: Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite: § 28 b IfSG

Home-Office

§ 28 b VII IfSG

- 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.
- Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.
- Gilt für die Dauer der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag, längstens bis zum 30. Juni 2021.

Home-Office

§ 28 b VII IfSG

- Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten
- keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen
→ Angebotspflicht für den Arbeitgeber

- Prüfung und Dokumentation!

Home-Office

§ 28 b VII IfSG

- soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen
→ Annahmepflicht für die Arbeitnehmer
- Es reicht praktisch jeder „Grund“ aus. Keine Prüfmöglichkeit für Arbeitgeber.
- Merke: „zwingende betriebsbedingte Gründe“ versus „Gründe“
→ Für den Arbeitgeber: Dokumentation bei Ablehnung oder wenn der Arbeitnehmer später wieder ins Büro zurückkehrt!

Home-Office

Einzelfragen:

- Rechtsnatur § 28 b VII IfSG?
- Annahmeverzug?
- Auslagenersatz?
- Mitbestimmung?
- Sanktionen?

Update Kurzarbeit

Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

- für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert, längstens bis zum 31.12.2021
- Für „Nachzügler“ derzeit nur max. 12 Monate, § 104 I SGB III

Update Kurzarbeit

- Die Zugangserleichterungen (10 % / 10 %, negative Arbeitszeitsalden) werden bis zum 31.12.2021 verlängert für Betriebe, die bis zum 30.06.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes (auf 70 bzw. 77% ab dem vierten Monat und 80 bzw. 87% ab dem siebten Monat) bei min. 50 % Entgeltausfall wird bis zum 31.12.2021 verlängert für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.03.2021 entstanden ist.

Update Kurzarbeit

Urlaubskürzung bei Kurzarbeit 0?

→ EuGH vom 08.11.2012 (Az.: C-229/11)

→ LAG Düsseldorf v. 12.3.2021 - 6 Sa 824/20

Aber Vorsicht: keine Harmonisierung mit Sozialrecht! Es besteht die Gefahr, dass die Arbeitsagenturen im Umfang der eigentlich gekürzten Urlaubsansprüche kein KUG gewähren! (fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit vom 20.12.2018, Ziffer 2.7.2, Absatz 7)

→ das erscheint rechtswidrig – notfalls klagen!

Corona ...

... to be continued ...

Coffee@EMPLAWYERS

Update Arbeitsrecht

Neue Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung

München, 4. Mai 2021

I. Gesetzgebung

1. Betriebsrätemodernisierungsgesetz
2. Änderung des Befristungsrechts

II. Aktuelle Rechtsprechung

1. Urlaubsgewährung durch auftragsmangelbedingte Freistellung?
2. Muss AG auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hinweisen?

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Die wichtigsten Neuregelungen:

- Neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit
- Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des AG
- Digitale BR-Sitzungen und Beschlussfassungen
- BR-Wahl: Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens
- Ausweitung des Kündigungsschutzes für Wahlinitiatoren

Änderung des Befristungsrechts

Änderung des Befristungsrechts

Die wichtigsten Änderungen:

- Quote für sachgrundlose Befristungen
- Zitiergebot
- Neue Grenzwerte
 - Für sachgrundlos befristete Verträge
 - Für alle befristeten Verträge

Änderung des Befristungsrechts

Quote für sachgrundlose Befristungen

- Unternehmen mit regelmäßig mehr als 75 AN
- Quote: maximal 2,5% der AN
- Ermittlung der Quote kann sich schwierig gestalten
- Regelmäßige Mitteilung der Quote an Betriebsrat

Änderung des Befristungsrechts

Zitiergebot:

- Sachgrundlose Befristungen sind zukünftig im Arbeitsvertrag zu nennen
- Relevant v.a. im Fall einer gerichtlichen Überprüfung:
 - Fehlt diese Angabe, soll die Befristung nicht auf diese Rechtsgrundlage gestützt werden können
 - Wird auf eine sachgrundlose Befristung hingewiesen, ist ein Rückgriff auf die Sachgrundbefristung unzulässig

Änderung des Befristungsrechts

Neue Grenzwerte - Für sachgrundlos befristete Verträge

- Verkürzung der Befristungshöchstdauer

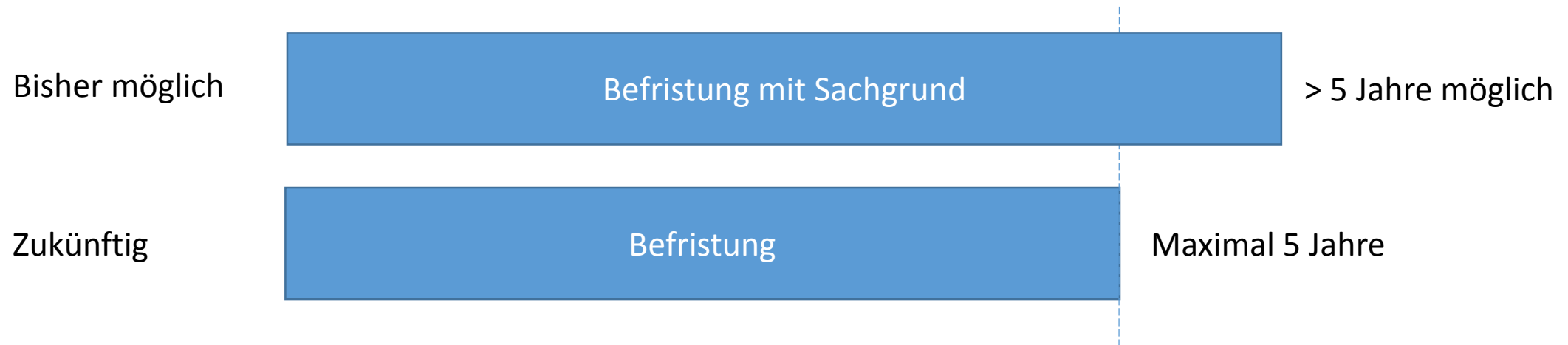


- Nur noch eine Verlängerung möglich (statt bisher drei)

Änderung des Befristungsrechts

Neue Grenzwerte - Für alle befristeten Verträge

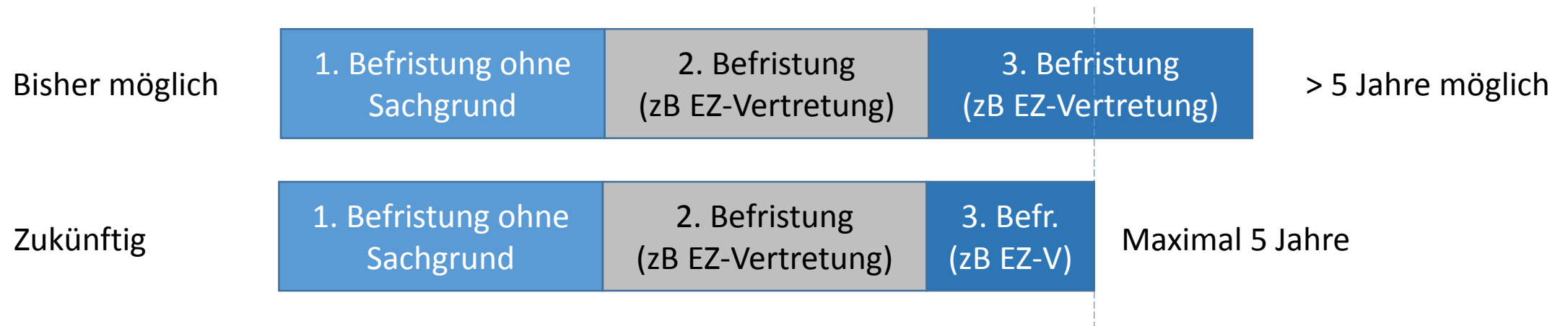
- Zeitliche Obergrenze von fünf Jahren



Änderung des Befristungsrechts

Neue Grenzwerte - Für alle befristeten Verträge

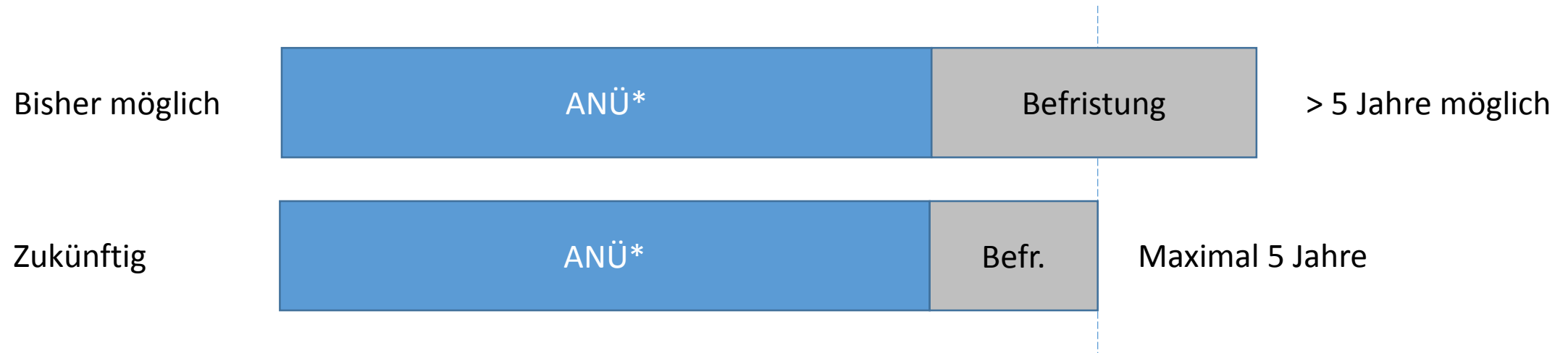
- Zeitliche Obergrenze von fünf Jahren



Änderung des Befristungsrechts

Neue Grenzwerte - Für alle befristeten Verträge

- Zeitliche Obergrenze von fünf Jahren



* Bei entsprechendem TV oder BV

Aktuelle Rechtsprechung

Aktuelle Rechtsprechung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.10.2020 (12 Sa 602/20)

Sachverhalt:

- AN macht Urlaubsabgeltungsansprüche geltend
- Argumentation des AG:
 - Urlaub wurde vollständig gewährt
 - AN konnte mehrere Wochen aufgrund schlechter Auftragslage nicht eingesetzt werden
 - Verrechnung der Abwesenheitszeiten mit Urlaubsanspruch

Aktuelle Rechtsprechung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.10.2020 (12 Sa 602/20)

Entscheidung:

- AN kann Urlaubsabgeltung verlangen
- Urlaub wurde nicht gewährt
 - auftragsmangelbedingte Freistellung war keine Urlaubsgewährung
 - für den AN stand vor Urlaubsantritt nicht fest, dass er für einen bestimmten Zeitraum unwiderruflich freigestellt ist

Aktuelle Rechtsprechung

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.01.2021 (5 Sa 267/19)

Sachverhalt:

- AN ist von 2016 bis 2019 bei der Beklagten beschäftigt
- AN ist schwerbehindert, AG hat hiervon keine Kenntnis
- Bei seinem Ausscheiden Anfang 2019 macht er die Abgeltung von Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen für die Jahre 2016 bis 2018 geltend
 - Anspruch sei nicht verfallen, da der AG ihn nicht auf den Urlaub hingewiesen und ihn nicht aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen

Aktuelle Rechtsprechung

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.01.2021 (5 Sa 267/19)

Entscheidung:

- Gesetzlicher Mindesturlaub verfällt nur dann am Ende des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraumes, wenn der AG den AN in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen
- AG muss AN auf Urlaubsansprüche hinweisen und auffordern, den Urlaub zu nehmen
- Gilt grundsätzlich auch für Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
- Voraussetzung: AG hat Kenntnis von der Schwerbehinderung

Revision beim BAG anhängig!

Coffee@EMPLAWYERS

Vielen Dank!