

EMPLAWYERS

Coffee@EMPLAWYERS

Corona und immer noch kein Ende

München, 5. Oktober 2021

Coronabonus

§ 3 Ziffer 11a EStG:

Steuerfrei sind „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 01. März 2020 bis zum **31. März 2022** 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 - verlängert bis Ende März 2022
- max. 1.500 EUR
 - kann auf mehrere Zahlungen aufgeteilt werden
 - Aber nur bis max. 1.500 EUR für den gesamten Zeitraum
- Gewährung von Sachbezügen zulässig
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
- Aufgrund der Corona-Krise

Home-Office

Entwicklung

- 21.01.2021: § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
- 23.04.2021: Viertes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite: § 28 b IfSG
 - Regelung ausgelaufen Ende Juni 2021
 - Keine Nachfolgeregelung / keine neuen Regelungen in Arbeitsschutzverordnung
 - Derzeit keine generelle Pflicht zum Angebot von Home Office
- Achtung: generell nun Mitbestimmung der Betriebsräte bei „Ausgestaltung mobiler Arbeit“, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

Test(angebots)pflcht

Entwicklung

- 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
- Seit 10.09.2021: „Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung“: Angebotspflicht bis 24.11.2021 verlängert.

Test(angebots)pfllicht

Zum Inhalt:

- Der Arbeitgeber hat Corona-Tests anzubieten
- allen Beschäftigten,
- Ausnahmen:
 - soweit diese ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten
 - soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt
- zweimal pro Woche

Aufklärungspflicht

§ 5 Abs. 2 CoronaArbSchV:

„Die Beschäftigten sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.“

- Aufklärungspflicht über allgemeine Gesundheitsgefahren - ohne Bezug zu Betrieb?
- Unterweisung im Sinne von § 12 Abs. 1 ArbSchG?

Impfungen

- Nach wie vor keine Impfpflicht
- Aber: „*Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen*“, § 5 Abs. 1 CoronaArbSchV
- Impfangebote überall verfügbar, Regelung nur mäßig relevant.
- Entgeltanspruch?
 - Wohl keine Regelungsbefugnis des Verordnungsgebers
 - 616 BGB?
 - Auch hier praktische Relevanz fraglich

Impfungen

Frage nach dem Impfstatus?

- Wer ist überhaupt geimpft?
 - § 2 Nr. 3 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung: Impfnachweis mit in DE zugelassenem Impfstoff
- Impfstatusabfrage in bestimmten Berufsgruppen, § 36 III IfSG
 - Fragerecht oder nur datenschutzrechtliche Ermächtigungsgrundlage?
- Impfstatusabfrage für Mitarbeiter in Krankenhäusern etc in § 23 III, § 23 a IfSG
- Allgemeines Fragerecht des Arbeitgebers versus Persönlichkeitsrecht?

Impfungen

Grundsatzfrage: was bringt die Frage nach dem Impfstatus?

- Bekomme ich wirklich eine wahrheitsgemäße Antwort?
- Was ist diese Antwort wert (wie lange hält der Impfschutz)?
- Ist der Geimpfte tatsächlich nicht / weniger ansteckend?
- Macht es vor diesem Hintergrund überhaupt Sinn, (vermeintlich) Geimpfte anders zu behandeln als den Rest der Belegschaft?

Quarantäne (oder auch nicht)

- Aufhebung der Quarantänenpflicht für
 - Geimpfte und
 - Genesene

gem. Ziff 2.1.1.2 der Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 31. August 2021, vom 9. September 2021, und vom 15. September 2021 (AV Isolation)

- Nur Meldepflicht, falls Symptome auftreten
- Was bedeutet das für den Arbeitgeber?

Quarantäne (oder auch nicht)

- Was tun, wenn ein Arbeitnehmer mit bekanntem Kontakt den Betrieb aufsucht?
 - Hausrecht
 - Die anderen Arbeitnehmer abschirmen?
 - Den potentiell Infizierten anweisen, bestimmte Sicherheitsmaßnahmen zu beachten

Quarantäne und Entschädigung

- § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG: „Eine Entschädigung (...) erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung (...), die (...) im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde (...) eine Absonderung hätte vermeiden können.“
- Regelung soll laut MPK spätestens zum 1. November umgesetzt werden (einige Bundesländer starten deutlich früher)
- Gut gemeint, schlecht gemacht:
 - Impfstatus -Abfrage? Durch wen?
 - Berücksichtigung / Nachweis Kontraindikationen?
 - Kausalität des Vermeiden-Könnens? Wer soll wie beweisen, dass mit Impfung keine Krankheitsanzeichen (→ Anlass für Quarantäne auch bei Geimpften!!) entstanden wären?

Quarantäne und Entschädigung

- Wie kann man als Arbeitgeber damit umgehen?
- Variante 1: Entgeltzahlung (contra legem) bei jeder Quarantäne stoppen und Entschädigung erst nach positivem Bescheid auszahlen

Pro: - unnötige Ausgaben werden vermieden / Impfstrategie wird konsequent verfolgt

Contra: - Papierkrieg

- Unstimmigkeiten im Betrieb

- Schaffung ungünstiger Anreize: Ungeimpfte werden aus Sorge vor dem Entgeltausfall Kontakte zu Infizierten nicht freiwillig zugeben bzw. Symptome verheimlichen und dadurch erst Recht die Kollegen gefährden. Andere werden versuchen, sich in die Arbeitsunfähigkeit zu flüchten.

Quarantäne und Entschädigung

- Wie kann man als Arbeitgeber damit umgehen?
- Variante 2: Ungeachtet etwaiger Ausschlussgründe Entschädigung an Mitarbeiter auszahlen und das auch offen kommunizieren

Pro: - keine Verlagerung der „Schuldfrage“ in den Betrieb
- Vermeidung von Anreizen, Kontakte bzw. Symptome aus Angst zu verheimlichen

Contra: - In einzelnen Fällen wird die ausgezahlte Entschädigung nicht vom Staat erstattet
- Es wird (weiterhin) ein Anreiz dafür gesetzt, großzügig angebliche Kontakte zu behaupten und sich so absichtlich eine Quarantäne auszulösen um nicht arbeiten zu müssen.

Quarantäne und Entschädigung

Wie werden Sie entscheiden?

Quarantäne und Entschädigung

Falls Sie der offiziellen Herangehensweise folgen:

- Fragerecht des Arbeitgebers?
 - Extra Formular mit Erklärung des AN bei Antragstellung
 - Aber Fragerecht für vorab Auszahlung durch den Arbeitgeber?
- Wie soll der Arbeitgeber prüfen, ob Ausnahmetatbestände und Kausalität vorliegen?
- Fazit: warum musste man (auch) dieses Thema auf die Arbeitgeber verlagern??
- Formalien:
 - In 13 Bundesländern: ifsg-online.de
 - In Bayern: formularserver.bayern.de → Antrag herunterladen und ausfüllen