

Arbeitsschutz nach der Krise

Online-Vortrag

IHK Saarland, 28.09.2020

Referent: RA Frank Gust

Arbeits- und Gesundheitsschutz im bzw. bei Rückkehr in den Betrieb

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter

§ 618 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

[...]

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter

§ 3 ArbSchG - Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

[...]

➔ Aktuell ergänzt u. konkretisiert durch sog. Arbeitsschutzstandard COVID 19 und weitere Regelungen

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter

Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Schutzpflichten:

Schadensersatz; Bußgelder; rechtmäßige Verweigerung der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts

Nachweis für Arbeitgeber, dass nicht verschuldet: Dokumentation der umgesetzten Schutzmaßnahmen

Der Arbeitsschutzstandard Covid 19

Erstellt vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) in Kooperation mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie mit den Arbeitsschutzverwaltungen der Länder.

Zielsetzung:

Was beim Corona-Arbeitsschutz zu tun ist, hängt vom konkreten Betrieb ab. Um Arbeitgebern die notwendigen Maßnahmen zu erleichtern, wurden die Arbeitsschutzstandards als *Orientierungshilfe* für den Umgang mit der Coronakrise erarbeitet.

Die wichtigsten Regelungen des Arbeitsschutzstandards Covid 19

- Sicherheitsabstand 1,5 m
- Kontaktlose Abläufe
- Zusätzliche Hygienemaßnahmen

Die wichtigsten Regelungen des Arbeitsschutzstandards Covid 19

- Zusätzlicher Schutz bei unvermeidlichen Kontakten – Mund-Nasen-Schutz
 - Lassen sich Kontakte vermeiden, z.B. durch Einzelbüros, müssen keine Masken getragen werden.
 - Besteht Maskenpflicht im Betrieb und kommt der Mitarbeiter dieser nicht nach, darf der Arbeitgeber den Betroffenen grundsätzlich nicht weiter arbeiten lassen



Aktuelle Corona-spezifische Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Was ist im Umgang mit sog. Risikogruppen zu beachten?

Als Risikogruppen gelten Raucher, ältere Personen, stark adipöse Menschen und Arbeitnehmer mit bestimmten Vorerkrankungen (Herz-Kreislauf-System; chronische Lungen- oder Lebererkrankungen; Krebserkrankungen; Diabetes; geschwächtes Immunsystem).



Aktuelle Corona-spezifische Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Was ist im Umgang mit sog. Risikogruppen zu beachten?

Kein Fragerecht des Arbeitgebers bzgl. Vorerkrankungen etc. – die Mitwirkung der Betroffenen ist freiwillig.

Der Covid-19- Arbeitsschutzstandard sieht vor, dass Risikogruppen eine Beratung durch den Betriebsarzt ermöglicht oder angeboten werden soll.

Juli 2020: arbeitsmedizinische Empfehlung „Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“

Was ist im Umgang mit sog. Risikogruppen zu beachten?

Angehörige von Risikogruppen sollten, wenn möglich, in das Homeoffice.

Aber:

Auch sie können verpflichtet sein, ihre Tätigkeit (wieder) im Betrieb auszuüben.

Voraussetzung: Angemessener Schutz vor Ansteckung am Arbeitsplatz (z. B. bei Zuweisung eines Einzelbüros; in einem Büro mit mehreren Personen, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen getroffen sind).

Hilfreich: Nachweis, dass Anforderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel eingehalten werden.

Rechtliche Wirkungen des Standards

Keine unmittelbare Gesetzeskraft - aber indirekte Wirkung wegen Konkretisierung von Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Er ist als Maßstab für den betrieblichen Arbeitsschutz etabliert und umzusetzen.

Die Missachtung dieser Regelungen kann wegen der Verletzung der Fürsorgepflicht nach § 618 BGB ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 273 I BGB) und haftungsrechtliche Folgen haben.

Weitere wichtige Regelungen zur Konkretisierungen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel der Arbeitsschutzausschüsse, 20.08.2020

Vorteil: Hält der Arbeitgeber diese Konkretisierungen ein, darf er davon ausgehen, dass die Anforderungen an den spezifischen Arbeitsschutz erfüllt sind.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen:

technische - organisatorische - personenbezogene Maßnahmen



Zentrale Pandemie-Fragen in der betrieblichen Praxis

Besteht eine Einstandspflicht der Unfallversicherung bei Corona-Infektion?

Voraussetzung: Ausgeschlossen bzw. sehr unwahrscheinlich, dass die Ansteckung in privatem Umfeld erfolgt ist.

Einstandspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung setzt einen Versicherungsfall i.S.v. § 7 Abs. 1 SGB VII voraus (Arbeitsunfall, § 8 SGB VII oder Berufskrankheit, § 9 SGB VII). Sachlicher Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem Versicherungsfall erforderlich.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) lehnt eine Einstandspflicht für Personenschäden für „Normalbetriebe“ ab.

Zentrale Pandemie-Fragen in der betrieblichen Praxis

Wann können Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern?

Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen treffen.

Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitnehmer nach § 618 i.V.m. § 273 Abs. 1 BGB die Erbringung der Arbeitsleistung verweigern.

Der Arbeitgeber kommt dann in sog. Annahmeverzug, weil er einen sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen muss.

Damit bleibt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des Arbeitsentgelts gem. § 615 Satz 1 BGB bestehen.

Zentrale Pandemie-Fragen in der betrieblichen Praxis

Was ist bei Corona-Verdachtsfällen zu tun?

Der *Arbeitgeber* hat die Belegschaft auch vor Gesundheitsgefährdungen durch andere Arbeitnehmer schützen.

Er muss einen Pandemieplan aufstellen, anhand dessen Arbeitnehmer mit Krankheitssymptomen aufgefordert werden, nicht zur Arbeit zu erscheinen bzw. diese zu verlassen.

Zentrale Pandemie-Fragen in der betrieblichen Praxis

Was ist bei Corona-Verdachtsfällen zu tun?

Arbeitnehmer sind gem. § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 15, 16 ArbSchG zur Kooperation beim Arbeitsschutz verpflichtet. Sie müssen also die angeordneten Schutzmaßnahmen mittragen.

Gem. § 16 Abs. 1 ArbSchG unterliegen Arbeitnehmer zudem einer Meldepflicht bei einer Infektion oder dem Verdacht einer solchen.

Es besteht auch eine Auskunftspflicht bei Kontakt mit Infizierten oder bei Rückkehr aus Risikogebieten.

Zentrale Pandemie-Fragen in der betrieblichen Praxis

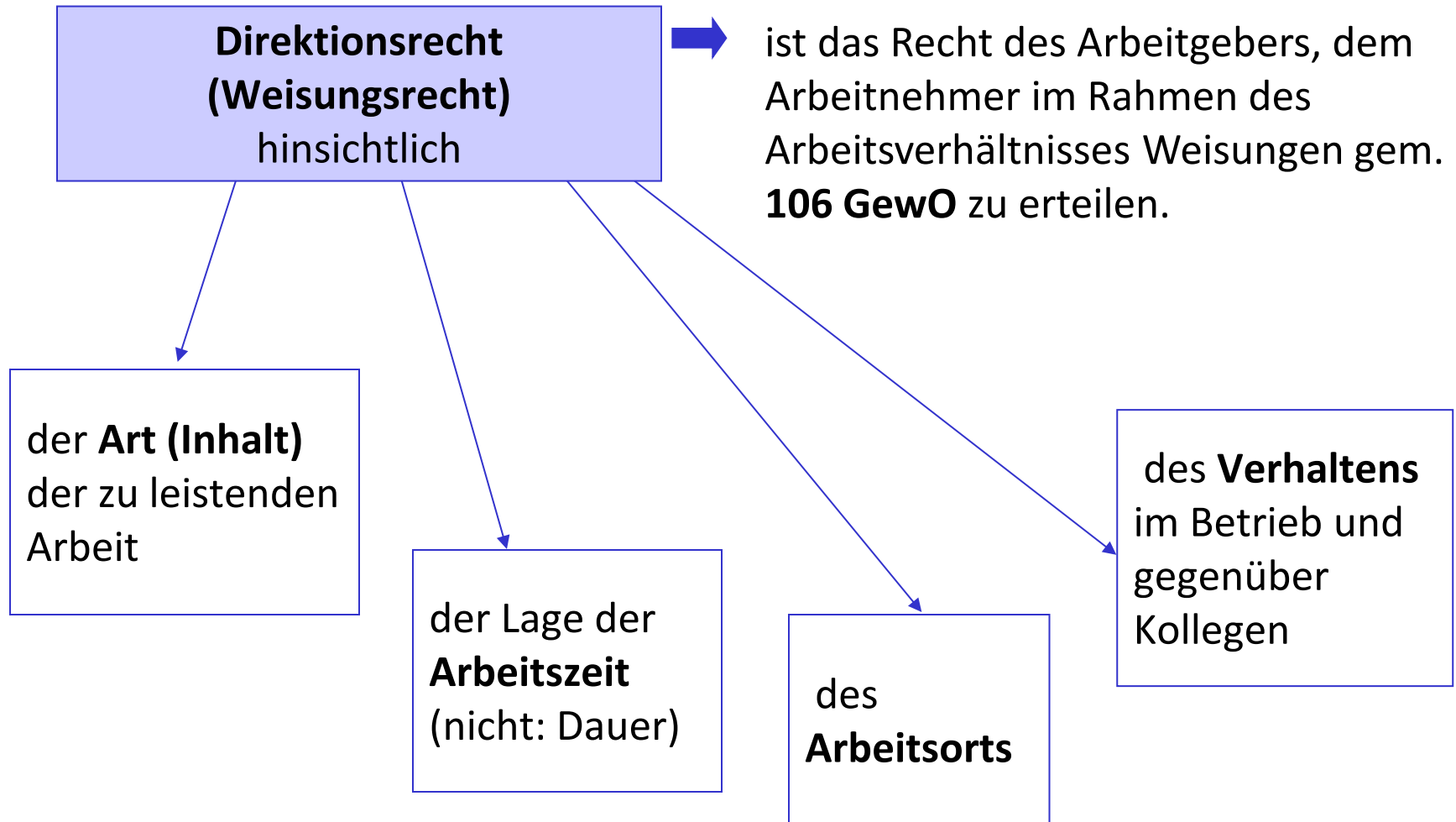
Was gilt für Reiserückkehrer aus Corona-Risikogebieten?

Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers

Entgeltanspruch bei Quarantäne?

Homeoffice – akut und mittelfristig

Weisungsrecht des Arbeitgebers



Darf der Arbeitgeber Homeoffice einseitig anweisen?

Eine gesetzliche Regelung besteht dazu (noch) nicht.

Bisherige Rechtsprechung:

„Der Arbeitgeber ist nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen.“

Existiert eine vertragliche Regelung dazu? Nur wenn der Arbeitsvertrag dies vorsieht, kann der Arbeitgeber Arbeit im Home Office anordnen.

Der Arbeitgeber kann sich mit seinen Mitarbeitern natürlich auf freiwilliger Basis darauf einigen.

Darf der Arbeitgeber Homeoffice einseitig anweisen?

Pandemiebedingte Ausnahmen?

Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB:

Aus diesem Gesichtspunkt kann der Arbeitnehmer im Einzelfall verpflichtet sein, die einseitige Anordnung des Arbeitgebers zur Ableistung seiner Arbeit im Home Office - vorübergehend - hinzunehmen.

Darf der Arbeitgeber Homeoffice einseitig anweisen?

Pandemiebedingte Ausnahmen?

Allerdings nur vertretbar, wenn die technischen, rechtlichen und räumlichen Voraussetzungen für Arbeiten im Home-Office grundsätzlich gegeben sind (technisches Equipment, Connectivity; Befugnis des Arbeitnehmers, seine Wohnung zum Arbeiten verwenden zu dürfen etc.).

Die Gegebenheiten beim Arbeitnehmer – z.B. bei beengten Verhältnissen oder fehlenden technischen Voraussetzungen – können zu einer Unzumutbarkeit der Anordnung von Home Office führen.

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice?

Momentan (noch) keine gesetzliche Regelung dazu.

Grundsätzlich besteht kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Einräumung von Arbeit im Homeoffice.

Pandemiebedingte Ausnahme:

Im Einzelfall kann der Arbeitgeber nach § 618 BGB verpflichtet sein, den Arbeitnehmer ins Home Office zu schicken, wenn ansonsten der Gesundheitsschutz nicht gewährleistet wäre.

Homeoffice und Betriebsrisiko

Konstellation 1:

Die Arbeit im Home Office ist nicht möglich (oder dem Arbeitnehmer unzumutbar). Der Arbeitgeber beschäftigt den Arbeitnehmer nicht im Betrieb, obwohl der Arbeitnehmer dies anbietet.

Folge: Der Arbeitnehmer behält grundsätzlich seinen Gehaltsanspruch (Betriebsrisiko bzw. Annahmeverzug).

Homeoffice und Betriebsrisiko

Konstellation 2:

Der Arbeitnehmer lehnt die - ausnahmsweise - berechtigte Anordnung der (vorübergehenden) Arbeit im Home Office ab, obwohl ihm diese zumutbar ist.

In diesem Fall verliert der Arbeitnehmer seinen Gehaltsanspruch.

Dies gilt, obwohl der Arbeitgeber grundsätzlich das Betriebsrisiko und das Annahmeverzugsrisiko trägt, denn:

Der Arbeitnehmer muss sich dasjenige anrechnen lassen, was er in dieser Zeit zu erwerben böswillig unterlässt (§ 615 Satz 2 BGB) – genau dies ist der Verdienst für die (zumutbare) Arbeit im Home Office.

Regelungen zum Homeoffice

Für den „Normalbetrieb“ sollten insbesondere über folgende Punkte vertragliche Regelungen getroffen werden:

- Festlegung der Art der Arbeit außerhalb des Betriebs:

Teleheimarbeit = Arbeitnehmer arbeitet in Vollzeit vom Homeoffice aus

Alternierende Telearbeit (häufigste Form) = Dem Arbeitnehmer steht sowohl ein Arbeitsplatz im Unternehmen als auch ein Homeoffice zur Verfügung

Mobile Telearbeit = das ortsungebundene Arbeiten von jedem denkbaren Arbeitsplatz (zB in der Bahn, im Café, im Park etc.). Hier entscheidet der Arbeitnehmer weitgehend autonom, wo er seine Arbeitsleistung erbringt.

Regelungen zum Homeoffice

- Bedingungen für die Einräumung von Homeoffice bzw. auch für dessen Anordnung
- Bedingungen für die Beendigung von Homeoffice und Ankündigungsfristen
- Festlegung des Personenkreises, der für Homeoffice in Betracht kommt
- Präsenzpflcht des Arbeitnehmers am Firmensitz; insbesondere auch bei Ausfall von Infrastruktur im Home-Office
- Zeiten der Präsenz/Erreichbarkeit im Home-Office
- Aufzeichnung der Arbeitszeiten
- ...

Datenschutz und Datensicherheit

Der Arbeitgeber muss den Datenschutz auch bei Home-Office selbst sicherstellen. Daher sind Regelungen zu treffen für Einschränkungen des Zugangs zu Geräten, Daten und/oder Unterlagen:

- passwortgeschützte Zugriffe auf Geräte; dies hat der Arbeitnehmer nachzuweisen
- Lokale Speicherung von Daten minimieren
- abschließbare Schränke bzw. Bürozimmer im Home-Office
- Aktenvernichter

Datenschutz und Datensicherheit

Notwendige vertragliche Regelungen:

- Nutzung Arbeitsgeräte des Arbeitgebers und Herausgabepflicht
- Rückgabe der Arbeitsmittel (ansonsten Holschuld des Arbeitgebers)
- Betretungsrecht der Wohnung für Arbeitgeber, zuständige Behörde

Arbeitsschutz im Homeoffice

Anforderungen an Home-Office gem. ArbStättVO (neu gefasst 2016):

- Vom Arbeitgeber im Privatbereich des Arbeitnehmers eingerichtete Arbeitsplätze
- Dauer der Einrichtung des und die wöchentliche Arbeitszeit im Home-Office festgelegt
- Bedingungen der Telearbeit sind arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung geregelt
- Gefährdungsbeurteilung liegt vor

Vielen Dank!