

Kanzlei Stähle – Newsletter



Impfpflicht für Pflegeberufe – 2G für Veranstaltungen und Gastro – 3G am Arbeitsplatz – Änderung des Infektionsschutzgesetzes und die Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis

Die Änderungen des Infektionsschutzgesetzes haben erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.

In Anbetracht hoher Inzidenzwerte und der Überlastung der Krankenhäuser müssen Arbeitgeber die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen ergreifen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zurückzuführen (§ 3 der SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung). Das heißt **Home-Office** ist das Gebot der Stunde.

Arbeitgeber sind aufgefordert, zertifizierte (CE-Kennzeichnung) **Coronatests** anzubieten. Nachweise über die Beschaffung von Tests müssen aufbewahrt werden (§ 4 der SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung).

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork
Rechtsanwalt

Belziger Straße 74
10823 Berlin
Tel.: (030) 853 50 65
Fax: (030) 853 44 33
E-Mail:
info@kanzlei-staehle.de
www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Die Anspruchsdauer für das Krankengeld bei der **Erkrankung eines jeden Kindes** beträgt für das gesamte Jahr 2022 nunmehr 30 Tage und für Alleinerziehende längstens 60 Arbeitstage (§ 45 SGB V). Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn schulische oder Kinderbetreuungsangebote coronabedingt eingeschränkt oder gar nicht mehr zur Verfügung stehen, jedoch im Unterschied zum Krankengeld längstens bis zum 19.03.2022.

Maßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb können unterbleiben, wenn der Impf- und Genesenenstatus bekannt ist. Die Vorgabe, dass am Arbeitsplatz die **3G-Regelung** gilt, führt dazu, dass Arbeitgeber abfragen müssen, ob ihre Mitarbeiter*innen geimpft, genesen oder getestet sind. Da Arbeitgeber ohnehin gehalten sind, Tests anzubieten, kann bei jenen, die ihren Impf- und Genesenenstatus nicht offenbaren oder verneinen, die regelmäßige Testung verlangt werden. Bisher war der Test freiwillig. Mit der verbindlichen 3G-Regelung können sich Arbeitnehmer*innen der Testung nicht mehr entziehen, so besteht **Testpflicht** (es sei denn, die Arbeitnehmer*innen sind geimpft oder genesen).

Wer sich nicht testen lässt und weder geimpft noch genesen ist, kann von der Erbringung der Arbeitsleistung suspendiert werden. Die **Suspendierung** führt dazu, dass keine Vergütung zu zahlen ist. Da die Entbindung von der Arbeitsleistung keine Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist, muss der Betriebsrat zuvor nicht angehört werden. Denn es wird keine neue Tätigkeit übertragen (§ 95 Abs. 3 i. V. m. § 99 Abs. 1 BetrVG).

Weigert sich ein zum Test verpflichteter (ungeimpfter) Arbeitnehmer den Test durchzuführen, gilt: Ein verhaltensbedingter Grund (fehlende Mitwirkung oder Bereitschaft zum Test) kann eine **Kündigung** begründen. Verhaltensbedingte Gründe erfordern zuvor eine **Abmahnung**, mit welcher dem/der betroffenen Arbeitnehmer*in vor Augen geführt werden soll, was im weiteren Weigerungsfall droht, nämlich die Kündigung. Weigert sich der Arbeitnehmer weiter, kann die Kündigung ausgesprochen werden. Aber Achtung: Eine Kündigung ist unverhältnismäßig, wenn im Home-Office weitergearbeitet werden kann.

Kommt wie von den Bundesländern verlangt die **2G-Pflicht für die Pflegeberufe**, helfen weder im Krankenhaus noch im Seniorenheim die zusätzlich dort verlangten täglichen Tests (die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden müssen). Ist jemand nicht geimpft und nicht genesen in einer Tätigkeit im Umgang mit vulnerablen Menschen im Seniorenheim

oder in einem Krankenhaus beschäftigt, kann der Betreffende wegen eines in seiner Person liegenden Grundes (nicht geimpft und nicht genesen) gekündigt werden. Eine solche Kündigung ist auch ohne Abmahnung möglich. Aus Gründen der Fairness sollte aber zunächst abgemahnt werden, eine Suspendierung erfolgen und z. B. binnen einer gesetzten Frist von ein oder zwei Wochen der Nachweis der ersten Impfung verlangt werden. Im Zeitraum der Suspendierung entfällt die Lohnzahlungspflicht, bis der Mitarbeiter vollständig geimpft ist. Ob der Gesetzgeber Übergangsfristen einräumern wird, ist noch nicht bekannt (Stand 23.11.2021).

2G im Gastronomie- und Veranstaltungsbereich kann letztlich auch für die Beschäftigten nur dazu führen, dass auch von diesen der Nachweis der Impfung bzw. dass sie genesen sind, verlangt wird. Das heißt überall dort, wo Gäste, Kunden und Besucher unter der strengen 2G-Regelung Angebote nutzen können, gilt für die dort Beschäftigten dasselbe wie für die Pflegeberufe. Wer sich nicht impfen lassen will oder nicht nachweisen kann, von Corona genesen zu sein, riskiert aus personenbedingten Gründen den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Betroffenen können nicht nur suspendiert, sondern auch sozial gerechtfertigt gekündigt werden. Da der Grund in der Person des betroffenen Mitarbeiters liegt, ist eine Abmahnung nicht erforderlich. Dennoch kann, wie bereits oben ausgeführt, vor Ausspruch einer Kündigung zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden, als letzter Apell, sich impfen zu lassen.

Apropos: Wer sein Arbeitsverhältnis riskiert und selbstverschuldet arbeitslos wird, hat, wenn er Leistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen will, das Problem, dass bei einer verhaltensbedingten Kündigung eine **Arbeitslosengeldsperre** droht, die bis zu 12 Wochen dauern kann. Wer aus ethisch vertretbaren Gründen die Impfung verweigert und deshalb „personenbedingt“ gekündigt wird, dürfte aber nicht gesperrt werden.

Arbeitgeberverbände und der DGB haben daher gemeinsam an die Beschäftigten appelliert, sich impfen zu lassen. Wir schließen uns diesem Apell an.

Seminare

1. Seminar zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz am 06.12.2021 online von 09:00 – 11:30 Uhr:

Im Betriebsrätemodernisierungsgesetz, welches im Juni 2021 in Kraft trat, ist nicht nur das starke Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Einführung von mobilem Arbeiten geregelt, sondern auch die Anforderungen für die Onlinesitzungen des Betriebsrats neu gefasst worden. Deshalb muss die Geschäftsordnung des Betriebsrats angepasst werden. Ansonsten sind Onlinetagungen anfechtbar und Beschlüsse möglicherweise auch unwirksam. Im Seminar werden die neuen betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen einschließlich auch jener zum Wahlalter (nunmehr ab dem 16. Lebensjahr aktives Wahlrecht) und die sonstigen Regelungen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes einschließlich jener zu den Unfällen im häuslichen Bereich beim mobilen Arbeiten besprochen.

Das Seminar wird mittels Zoom durchgeführt. Eine verbindliche Anmeldung ist unter Benennung einer E-Mail-Adresse erforderlich. Die Kosten belaufen sich auf 150,00 € zzgl. Mehrwertsteuer. Die Teilnehmer erhalten ein Manuskript einschließlich Regelungsvorschlägen zu einer den neuen Anforderungen angepassten Geschäftsordnung des Betriebsrats.

2. Wahlvorstandsschulung als Präsenz- und Onlineseminar

Wir bieten eintägige und zweitägige Wahlvorstandsschulungen zur Betriebsratswahl an. Zur Auffrischung dient unsere eintägige Schulungsveranstaltung. Sie eignet sich für Wahlvorstandsmitglieder, die entweder schon Erfahrung in der Durchführung von Betriebsratswahlen oder zumindest über Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht verfügen.

Die zweitägige Wahlvorstandsschulung ist ausführlicher und für jene geeignet, in deren Betrieb erstmalig ein Betriebsrat gewählt wird oder für Wahlvorstandsmitglieder, die selbst über keine Vorkenntnisse zur Durchführung einer Betriebsratswahl und über keine Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes verfügen.

Sollten Sie also Ihren Wahlvorstand bestimmt haben, bieten wir für Sie im Januar 2022 eine eintägige Wahlvorstandsschulung und im Februar 2022 eine zweitägige Wahlvorstandsschulung an. Darüber hinaus können Sie für Ihr komplettes Wahlvorstandsteam auch eine Inhouse-Schulung buchen. Setzen Sie sich einfach mit uns in Verbindung und besprechen die Modalitäten (ein- oder zweitägig) und das Datum.

Seminartermine

Am Donnerstag, 20.01.2022 von 09:00 – 16:00 Uhr findet das eintägige Präsenzseminar zur Auffrischung der Kenntnisse statt. Es wird von Rechtsanwalt Filip Bork durchgeführt. Die Kosten belaufen sich auf 250,00 € zzgl. MwSt pro Person.

Am Mittwoch/Donnerstag, den 16./17.02.2022 von 09:00 – 16:00 Uhr findet das zweitägige Präsenzseminar statt, welches ebenfalls von Rechtsanwalt Filip Bork durchgeführt werden. Die Kosten belaufen sich auf 450,00 € zzgl. MwSt pro Person.

Das **Online-Seminar** findet am Montag/Dienstag, den 13./14.12.2021 als Zwei-Tages-Seminar und als Tagesseminar am Dienstag, den 11.01.2022 statt.

Die Kosten verstehen sich jeweils einschließlich der Seminarunterlagen (kurz gefasstes Skript, ausführliches Handbuch, Wahlkalender und eine CD zum Ausdrucken von Vorlagen) sowie Pausengetränken und Mittagessen (selbstverständlich nur bei Präsenz).

Die Teilnehmer*innenzahl ist coronabedingt auf 5 Personen begrenzt. Veranstaltungsort: Kanzlei Stähle

Im Übrigen führen wir auch Inhouse-Seminare für Sie auch an Ihrem Betriebssitz durch. Auf Wunsch finden die Inhouse-Seminare online statt.

Achtung: Für die Präsenzseminare gilt für alle Teilnehmer*innen der Nachweis der vollständigen Immunisierung (per Impfpass oder App). Zur Wahrung des Mindestabstands von 1,5 m ist die Teilnehmerzahl auf max. 5 Personen beschränkt. Lüftungsgeräte werden im Seminarraum eingesetzt. Für Nichtimmunisierte bieten sich die Online-Seminare an.

Anmeldung

Für eine verbindliche Anmeldung nutzen Sie bitte das beiliegende Anmeldeformular, welches Sie uns postalisch oder per Telefax übersenden können oder gehen Sie auf unsere Internetseite (www.kanzlei-staehle.de), um das dortige Online-Formular für die Anmeldung zu verwenden. Sind Sie Mitglied eines Wahlvorstands und wollen sich zum Seminar anmelden, so müssen Sie entsprechende Beschlüsse fassen, vor der Beschlussfassung hierzu ordnungsgemäß eingeladen haben und die Zustimmung Ihres Arbeitgebers zur Entsendung des jeweiligen Wahlvorstandsmitglieds einholen.

Sollte die Mindestteilnehmer*innenzahl von 5 Personen nicht erreicht werden, so werden wir das Seminar spätestens 14 Tage vor dessen Beginn absagen. Sollte ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin eines Betriebsrats, Personalrats, Wahlvorstands oder Mitarbeitervertretung kurzfristig verhindert sein, so kann dieser in Abstimmung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. der Dienststelle bzw dem Dienstgeber auch ausgetauscht werden. Eine Stornierung bis einen Monat vor Seminaredurchführung ist kostenlos. Eine Stornierung bis 14 Tage vor Beginn des Seminars führt zu Kosten in hälftiger Höhe, es sei denn, die Kanzlei hat noch andere Interessenten/Interessentinnen auf der Nachrückerliste. Eine kurzfristigere Absage führt zu Kosten in voller Höhe, es sei denn, es gibt noch eine(n) Nachrücker*in.



gez. Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

23.11.2021

KANZLEI STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht

FAX: (030) 8534433

Belziger Straße 74, 108123 Berlin,
Tel.: (030) 8535065

www.kanzlei-staehle.de

ANMELDEFORMULAR

Wir möchten Sie bitten – sollten Sie sich zu mehreren Seminaren anmelden wollen – dieses Anmeldeformular zu kopieren und für jedes Seminar eine Anmeldung zu verwenden.

Ich möchte mich zu folgendem Seminar anmelden:

Seminar-Nr.: Datum:

Titel:

1. Teilnehmer

Frau () Herr ()

Name: Vorname:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon priv.: Telefon dienstl.:

Fax: E-Mail:

BR () PR () MAV () SchwbV () JAV () WW ()

Wir möchten Sie bitten, uns Ihre Privatanschrift usw. – wie oben – mitzuteilen, damit wir Sie im Falle von eventuellen Änderungen rechtzeitig erreichen können.

2. Adresse des BR, MAV, PR, SchwbV, JAV oder WW

Firma: Branche:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Telefon: Fax:

E-Mail:

Rechnungsadresse

wie oben 2. JA () NEIN () wie oben 1. JA () NEIN ()

wenn oben beides NEIN – Rechnung an ArbeitgeberIn:

Firma:

Straße/Nr.: PLZ Ort:

Beschlussdatum über die Entsendung

ArbeitgeberIn erteilt eine Kostenzusage JA () NEIN ()

Die Bestätigung über Ihre Teilnahme erhalten Sie spätestens 14 Tage nach Ihrer Anmeldung. Mit der Bestätigung ist Teilnahme verbindlich. Sollten Sie am Seminar nicht teilnehmen können, so können Sie einen anderen Teilnehmer benennen. Sie müssen bei der Entsendung eines Ersatzmitglieds die entsprechenden Gremienbeschlüsse fassen und dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Erfolgt 7 Tage vor dem Seminar eine Absage, ohne dass ein Ersatz entsandt wird, fallen dennoch Kosten in Höhe der hälftigen Seminargebühr an, es sei denn, es gelingt uns, aus der Zahl der abgelehnten Teilnehmer einen Ersatz für Sie zu finden. Wir behalten uns vor, die Veranstaltung 14 Tage vor dem Veranstaltungstermin abzusagen, falls nicht die Mindestteilnehmerzahl erreicht ist. Mit der Anmeldung erkennen Sie die aus dem Anmeldeformular und der Einladung ersichtlichen Teilnahmebedingungen an.

Ort/Datum,

Unterschrift