



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

Sondernewsletter Corona

Wichtige Änderungen beim Arbeitsschutz; außerdem Kurzarbeit vs. Urlaubsanspruch

Wir möchten Sie auf folgende, aus Arbeitgebersicht besonders bedeutsame Änderungen im Rahmen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie hinweisen. Außerdem: Kein Urlaubsanspruch während „Kurzarbeit Null“!

1. Änderung der SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung

Bekanntlich ist zum 27.01.2021 eine neue SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft getreten. Diese wurde nun wie folgt geändert:

Verlängerung

Die Regelungen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung gelten bis 30.04.2021.

Angebot Homeoffice

Arbeitgeber müssen auch weiterhin unverändert den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Kontaktreduzierung

Der Arbeitgeber muss gemäß der Corona-ArbSchV alle geeigneten und technischen Maßnahmen treffen, betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das „betriebsnotwendige Minimum“ zu reduzieren. Klargestellt wird nun, dass dies auch für Pausenbereiche gilt.

Raumnutzung durch mehrere Personen

Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person auch weiterhin mindestens 10 m² zur Verfügung stehen. Etwas strenger sind nun die Vorgaben, wenn zwingende betriebsbedingte Gründe

(insbesondere die auszuführenden Tätigkeiten oder die baulichen Verhältnisse) die Einhaltung dieser Mindestflächen nicht zulassen: Dann muss der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Arbeitnehmer sicherstellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen, Tragepflicht von Mund-Nasen-Schutz oder Atemschutzmasken für alle anwesenden Personen oder sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen.

Erstellung Hygienekonzept

Nunmehr muss der Arbeitgeber auf der Grundlage einer anzustellenden Gefährdungsbeurteilung und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festlegen und umsetzen. Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können insbesondere die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

Das betriebliche Hygienekonzept ist in der Arbeitsstätte den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

Gesichtsmasken

Durch eine weitere Änderung wird klargestellt, dass im Regelfall medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssen. FFP2-Atemschutzmasken und vergleichbare Typen sind erforderlich, wenn Beschäftigte aufgrund spezifischer Anforderungen zusätzlich geschützt werden müssen.

2. Kein Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit Null

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 12.03.2021 (Az.: 6 Sa 824/20 – Revision zugelassen) über die umstrittene Frage entschieden, welches Schicksal Urlaubsansprüche während vom Arbeitgeber wirksam angeordneter „Kurzarbeit Null“ nehmen:

Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null ist der Urlaub um 1/12 zu kürzen. Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub eine Erholung bezweckt, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist. Dies entspricht, so

das Landesarbeitsgericht, dem Europäischen Recht, weil nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht. Das deutsche Recht enthält dazu keine günstigere Regelung. Weder existiert diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergibt sich etwas anderes aus den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Insbesondere ist Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen. An alledem hat der Umstand, dass die Kurzarbeit der Klägerin durch die Corona-Pandemie veranlasst ist, nichts geändert.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

Bei Fragen sprechen Sie uns gern an.

Stand: 15.03.2021

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht

E-Mail: tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0



Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

