

Nr. 11 / Dezember 2020



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Corona im Unternehmen	2
Brexit und Arbeitsrecht	4
Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2021	4
BMF-Schreiben zum Thema Reisekosten neu veröffentlicht	4
Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“	4
Rechtsweg für Streitigkeiten des Geschäftsführers einer GmbH im Zusammenhang mit seinem Anstellungsverhältnisses	6
VERANSTALTUNGEN	8
Early Bird Reihe: Rechtssicherer Onlineshop	8
„Impressum: Wie mache ich es richtig?“	8
„Die Datenschutzerklärung im Onlineshop“	8
„Das Widerrufsrecht im Onlinehandel“	8
„Die Pflichtinformationen des Onlinehändlers“	9
„Betriebsbedingt kündigen“	9

Corona im Unternehmen

Was muss der Arbeitgeber tun, wenn ein Mitarbeiter positiv auf das Corona-Virus getestet wurde? Was ist, wenn er (direkten) Kontakt zu einem Infizierten hatte? Und welche arbeitsrechtlichen Folgen hat das? Im Folgenden möchten wir Ihnen einen Überblick geben.

Der Mitarbeiter wurde positiv getestet. Was ist zu tun?

Bei einer bestätigten Corona-Infektion wird der Mitarbeiter in der Regel krankgeschrieben. Zudem wird das örtlich zuständige Gesundheitsamt eine Quarantäne verhängen. Der Arbeitgeber ist weiter zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Er kann jedoch nach § 56 IfSG eine Entschädigung verlangen. Die Anträge finden Sie [hier](#). Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag und wird für maximal sechs Wochen geleistet.

Das Gesundheitsamt wird in einem weiteren Schritt die Kontaktpersonen/Mitarbeiter ermitteln und für diese eine Quarantäne anordnen.

Aufgrund der steigenden Fallzahlen sind die Gesundheitsämter überlastet, sodass nicht immer eine zeitnahe Ermittlung der Kontaktpersonen möglich ist. Aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers muss dieser auch selbst prüfen, ob Mitarbeiter im Betrieb als Kontaktpersonen in Betracht kommen.

Das Robert-Koch-Institut stellt auf seiner Seite Informationen zur Verfügung, wie [Kontaktpersonen](#) eingeordnet und ermittelt werden können.

Sofern sich ergibt, dass ein Mitarbeiter als Kontaktperson infrage kommt, sollte der Arbeitgeber den betroffenen Mitarbeiter auch ohne behördliche Anordnung nach Hause schicken. Sofern Home-Office möglich ist, sollte auf diese Möglichkeit zurückgegriffen werden. Mehr zum Thema Home-Office finden Sie [hier](#).

Was gilt für die Vergütung?

Sofern der Mitarbeiter im Home-Office ist, hat er selbstverständlich weiterhin Anspruch auf seine Vergütung. Doch was ist mit Mitarbeitern, die nicht im Home-Office arbeiten können?

Beachten Sie: Wenn Sie Ihren Mitarbeiter ohne behördliche Anordnung nach Hause schicken, handelt es sich dabei um eine bezahlte Freistellung. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Eine Fortzahlung der Vergütung kommt dann nach § 616 BGB in Betracht. Danach behält der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden nicht arbeiten kann. Nach überwiegender Ansicht liegt ein solcher Fall hier vor.

Der Anspruch auf Vergütung ist jedoch nicht unbegrenzt, sondern besteht nur für eine „verhältnismäßig kurze Zeit“. Nicht erheblich sind auch im Falle der Quarantäne zwei bis fünf Tage.

Praxishinweis: § 616 BGB ist nicht zwingend. Im Arbeitsvertrag (oder in einem Tarifvertrag) kann die Anwendung von § 616 BGB ausgeschlossen werden, mit der Folge, dass kein Lohn zu zahlen ist.

Wann wird keine Entschädigung nach § 56 IfSG gezahlt?

Eine Entschädigung wird nicht gezahlt,

- wenn die Quarantäne (noch) nicht amtlich angeordnet wurde,
- wenn der Arbeitnehmer auch in häuslicher Quarantäne weiterarbeitet,
- wenn der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist und daher Entgeltfortzahlung erhält.

Nach Ansicht der Behörden ist § 616 BGB vorrangig anzuwenden, sodass der Entschädigungsanspruch grundsätzlich erst nach Ablauf der Lohnzahlung gemäß § 616 BGB geltend gemacht werden kann.

Eine Entschädigung nach § 56 IfSG wird auch dann nicht gezahlt, wenn der Mitarbeiter in Quarantäne ist, weil er wissentlich in ein Risikogebiet eingereist ist, ohne dass ein triftiger Reisegrund vorlag. In diesem Fall beruht die Quarantäne auf einem Verschulden des Mitarbeiters.

Was gilt, wenn ein Mitarbeiter eine Warnung der Corona-App wegen einer Risiko-Begegnung erhält?

Wenn die Corona-Warn-App dem Nutzer mitteilt, dass er in den letzten 14 Tagen mindestens eine Risiko-Begegnung mit einer Corona-positiv getesteten Person hatte, erhält der Nutzer die Aufforderung, das weitere Vorgehen mit Arzt oder Gesundheitsamt abzusprechen, sich möglichst nach Hause zu begeben und Kontakte zu reduzieren. Die Warnung und Aufforderung durch die App selbst ist allerdings noch keine behördliche Quarantäne-Anordnung.

Auch hier sollte der Mitarbeiter nach Hause geschickt werden. Es gilt das oben Gesagte.

Der Mitarbeiter kann nicht zur Arbeit kommen, weil die KiTa/Schule geschlossen wurde und der Mitarbeiter sein Kind betreuen muss. Was gilt?

Wenn die Schule oder die KiTa aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen wurde oder deren Betreten untersagt wird und keine andere Betreuung zur Verfügung steht, kann bei Kindern unter 12 Jahren ein Elternteil die Betreuung übernehmen. Da in der Regel die Kinder für diesen Zeitraum nicht krankgeschrieben werden, wurde in § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein Entschädigungsanspruch neu eingefügt. Der Antrag finden Sie [hier](#).

Der Anspruch auf Entschädigung beträgt 67 % des Nettoentgelts.

Ausgeschlossen ist der Anspruch u.a. dann, wenn eine anderweitige geeignete Betreuungsperson zur Verfügung steht, die Schließung/Quarantäne in den Urlaub des Mitarbeiters fällt oder ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB besteht.

Was gilt, wenn die Schule/KiTa nicht geschlossen wurde, für das Kind jedoch Quarantäne angeordnet wurde?

Dieser Fall war bislang nicht eindeutig geregelt. Mit dem „Drittes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ wurde nunmehr in § 56 IfSG mitaufgenommen, dass auch ein Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn für das betreuungsbedürftige Kind eine Quarantäne angeordnet wurde.

Brexit und Arbeitsrecht

Am 25.11.2020 ist das "Gesetz zur aktuellen Anpassung des Freizügigkeitsgesetzes/EU und weiterer Vorschriften an das Unionsrecht" in Kraft getreten. Es enthält die für Deutschland geltenden Ausführungsvorschriften für den weiteren Aufenthalt britischer Staatsangehöriger und deren Familienangehörigen ab dem 1. Januar 2021.

Durch das Gesetz erhalten britische Staatsangehörige, die bereits vor dem 31. Dezember 2020 in Deutschland gewohnt und gearbeitet haben, einen gesicherten Aufenthaltsstatus. Die Betroffenen müssen bis zum 30.06.2021 bei ihrer für den Wohnort zuständigen Ausländerbehörde ihren Aufenthalt anzeigen. Eine Anmeldung beim Einwohnermeldeamt genügt nicht. Nach der Anzeige ihres Aufenthalts wird ihnen die Ausländerbehörde ein Aufenthaltsdokument ausstellen.

Britische Staatsangehörige, die bis zum 31.12.2020 nicht von ihrem Freizügigkeitsrecht in Deutschland Gebrauch machen oder erst ab dem 01.01.2021 nach Deutschland einreisen, werden dann als Drittstaatsangehörige behandelt: Für längere Aufenthalte oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Deutschland benötigen sie eine Erlaubnis der Ausländerbehörde. Für andere als Kurzaufenthalte und bestimmte Arbeitsaufenthalte im Schengen-Raum brauchen sie ab dem neuen Jahr vor der Einreise ein Visum.

[Weitere Informationen](#) stellt das Bundesinnenministerium zur Verfügung.

Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1. Januar 2021

Das BMF hat mit Schreiben vom 3.12.2020 die Pauschalen für Auslandsreisen bekannt gegeben. Die Änderungen sind wie immer im Fettdruck hervorgehoben. Die neuen Pauschalen gelten für alle Auswärtstätigkeiten im Ausland ab 1.1.2021.

Das Schreiben finden Sie [hier](#).

BMF-Schreiben zum Thema Reisekosten neu veröffentlicht

Das BMF hat mit Schreiben vom 25. November 2020 das Schreiben vom 24. Oktober 2014 zum Thema steuerliches Reisekostenrecht überarbeitet und neu veröffentlicht. Insbesondere wurden die Beispiele an die neuen Verpflegungspauschalen 2020 angepasst. Zudem wurde die aktuelle Rechtsprechung u. a. zu den Themen ersten Tätigkeitsstätte und Mahlzeitengestellung eingearbeitet.

Das Schreiben finden Sie [hier](#).

Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“

Die tatsächliche Durchführung von Kleinstaufträgen durch Nutzer einer Online-Plattform auf der Grundlage einer mit deren Betreiber getroffenen Rahmenvereinbarung kann ergeben, dass die rechtliche Beziehung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. Dies hat das BAG entschieden.

Die Beklagte kontrolliert im Auftrag ihrer Kunden die Präsentation von Markenprodukten im Einzelhandel und an Tankstellen. Die Kontrolltätigkeiten selbst lässt sie durch Crowdworker ausführen. Deren Aufgabe besteht insbesondere darin, Fotos von der Warenpräsentation anzufertigen und Fragen zur Werbung von Produkten zu beantworten. Auf der Grundlage einer „Basis-Vereinbarung“ und allgemeiner Geschäftsbedingungen bietet die Beklagte die „Mikrojobs“ über eine Online-Plattform an. Über einen persönlich eingerichteten Account kann jeder Nutzer der Online-Plattform auf bestimmte Verkaufsstellen bezogene Aufträge annehmen, ohne dazu vertraglich verpflichtet zu sein. Übernimmt der Crowdworker einen Auftrag, muss er diesen regelmäßig binnen zwei Stunden nach detaillierten Vorgaben des Beklagten erledigen. Für erledigte Aufträge werden ihm auf seinem Nutzerkonto Erfahrungspunkte gutgeschrieben.

Der Kläger führte für die Beklagte zuletzt in einem Zeitraum von elf Monaten 2978 Aufträge aus. Im Februar 2018 teilte die Beklagte mit, dem Kläger zur Vermeidung künftiger Unstimmigkeiten keine weiteren Aufträge mehr anzubieten. Mit seiner Klage hat er zunächst beantragt festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Im Verlauf des Rechtsstreits kündigte die Beklagte am 24. Juni 2019 ein etwaig bestehendes Arbeitsverhältnis vorsorglich. Daraufhin hat der Kläger seine Klage, mit der er außerdem u.a. Vergütungsansprüche verfolgt, um einen Kündigungsschutzantrag erweitert. Die Vorinstanzen haben das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses der Parteien verneint.

Die Revision des Klägers hatte teilweise Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat erkannt, dass der Kläger im Zeitpunkt der vorsorglichen Kündigung in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten stand.

Die Arbeitnehmereigenschaft hängt nach § 611a BGB davon ab, dass der Beschäftigte weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. Zeigt die tatsächliche Durchführung eines Vertragsverhältnisses, dass es sich hierbei um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. Die dazu vom Gesetz verlangte Gesamtwürdigung aller Umstände kann ergeben, dass Crowdworker als Arbeitnehmer anzusehen sind.

Für ein Arbeitsverhältnis spricht es, wenn der Auftraggeber die Zusammenarbeit über die von ihm betriebene Online-Plattform so steuert, dass der Auftragnehmer infolge dessen seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann. So liegt der entschiedene Fall. Der Kläger leistete in arbeitnehmertypischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Zwar war er vertraglich nicht zur Annahme von Angeboten der Beklagten verpflichtet. Die Organisationsstruktur der von der Beklagten betriebenen Online-Plattform war aber darauf ausgerichtet, dass über einen Account angemeldete und eingearbeitete Nutzer kontinuierlich Bündel einfacher, Schritt für Schritt vertraglich vorgegebener Kleinstaufträge annehmen, um diese persönlich zu erledigen. Erst ein mit der Anzahl durchgeführter Aufträge erhöhtes Level im Bewertungssystem ermöglicht es den Nutzern der Online-Plattform, gleichzeitig mehrere Aufträge anzunehmen, um diese auf einer Route zu erledigen und damit faktisch einen höheren Stundenlohn zu erzielen. Durch dieses Anreizsystem wurde der Kläger dazu veranlasst, in dem Bezirk seines gewöhnlichen Aufenthaltsorts kontinuierlich Kontrolltätigkeiten zu erledigen.

Das BAG hat die Revision des Klägers gleichwohl überwiegend zurückgewiesen, da die vorsorglich erklärte Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam beendet hat. Hinsichtlich der vom Kläger geltend gemachten Vergütungsansprüche wurde der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Geschuldet ist die übliche Vergütung iSv § 612 Abs. 2 BGB, deren Höhe das Landesarbeitsgericht aufzuklären hat.

Praxistipp: Stellt sich im Nachhinein heraus, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, kann der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres Vergütungszahlung nach Maßgabe seiner bisher als vermeintlich freier Mitarbeiter bezogenen Honorare verlangen. In der Regel kann nicht davon ausgegangen werden, die für den freien Mitarbeiter vereinbarte Vergütung sei der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet.

BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020, 9 AZR 102/20

Quelle: PM des BAG vom 1. Dezember 2020

Rechtsweg für Streitigkeiten des Geschäftsführers einer GmbH im Zusammenhang mit seinem Anstellungsverhältnisses

§ 5 ArbGG definiert, wer unter den Begriff des Arbeitnehmers im Sinne des Gesetzes fällt. Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG gelten Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind, nicht als Arbeitnehmer. In einem aktuellen Fall hat sich das Hessische LAG mit der Frage auseinandergesetzt, ob für eine Klage eines ehemaligen Geschäftsführers einer GmbH der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist.

Nach Kündigung des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages des Klägers und Freistellung von den Pflichten des Dienstvertrages kündigte die GmbH fristlos das bestehenden Anstellungsverhältnisses. Der Geschäftsführer hat sich mit der Klage vor dem Arbeitsgericht gegen die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung gewandt.

Die Vorinstanz hat entschieden, dass der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet sei. Das LAG sah dies anders. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen sei zwar nicht schon nach § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG ausgeschlossen, da der Kläger bereits im Zeitpunkt der Klageerhebung als Organvertreter abberufen war. Entscheidend sei vielmehr, ob der Kläger die Voraussetzungen für ein Arbeitsverhältnis schlüssig dargelegt habe. Dies sei hier nicht der Fall. Bei einem Geschäftsführer kann nur in einem Ausnahmefall davon ausgegangen werden, es sei in Wirklichkeit ein Arbeitsverhältnis gewollt.

Dass der Kläger früher mal Geschäftsführer war und jetzt nicht mehr, führt nicht automatisch zu der Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Der rechtliche Charakter des Anstellungsverhältnisses eines Organvertreters ändert sich nicht allein dadurch, dass er abberufen wird. Das Anstellungsverhältnis wird durch den Abberufungsakt nicht zum Arbeitsverhältnis und der Organvertreter nicht zum Arbeitnehmer oder zur arbeitnehmerähnlichen Person.

LAG Hessen, Beschluss 28. Februar 2020, 10 Ta 434/19

Praxistipp: Ob ein abberufener Geschäftsführer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben kann, hängt davon ab, ob er als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist. Grundsätzlich gilt, dass das einer Geschäftsführerbestellung zugrunde liegende Vertragsverhältnis in aller Regel ein freies Dienstverhältnis und nur in einem extremen Ausnahmefall als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist.

VERANSTALTUNGEN

Early Bird Reihe: Rechtssicherer Onlineshop

Wie mache ich meinen Onlineshop rechtssicher? Eine Frage, die sich viele Unternehmen stellen. Wir wollen Ihnen im Rahmen unserer unentgeltlichen Webinar-Reihe darauf Antworten geben. Ihre Referentinnen sind: **Frau Ass. iur. Heike Cloß und Frau Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland**. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an den einzelnen oder allen Terminen.

„Impressum: Wie mache ich es richtig?“

Mittwoch, 20. Januar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Jedes Unternehmen ist verpflichtet, sich im Impressum zu „outen“: Jeder muss jederzeit feststellen können, wer sich hinter einer Webseite verbirgt. Das Impressum ist noch immer eines der am meisten abgemahnten Bestandteile eines Onlineshops. Wir informieren Sie an diesem Termin, wie ein korrektes Impressum aussieht.

Anmeldungen bis 19.01.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Die Datenschutzerklärung im Onlineshop“

Mittwoch, 27. Januar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Eine weitere Pflichtangabe neben dem Impressum ist die Datenschutzerklärung. Viele Unternehmen haben 2018 mit Einführung der DSGVO angefangen, eine Datenschutzerklärung in ihre Webseite aufzunehmen. Was in eine Datenschutzerklärung gehört, zeigen wir Ihnen im Rahmen dieses Termins auf.

Anmeldungen bis 26.01.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Das Widerrufsrecht im Onlinehandel“

Mittwoch, 3. Februar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

Gleichgültig, ob Sie Waren verkaufen oder Dienstleistungen anbieten - ist Ihr Kunde ein Verbraucher, hat er grundsätzlich ein Widerrufsrecht, es sei denn, es ist kraft Gesetzes ausgeschlossen. Über dieses Widerrufsrecht haben Sie ihn korrekt zu belehren. Wie das funktioniert, erklären wir Ihnen an diesem Termin.

Anmeldungen bis 02.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Die Pflichtinformationen des Onlinehändlers“

Mittwoch, 10. Februar 2021, 8.30 bis 9.30 Uhr

Der Onlinehandel ist auf Grund einiger gesetzlicher Vorgaben verpflichtet, ganz bestimmte Informationen an den potenziellen Käufer zu geben. Angefangen von den Abwicklungsmodalitäten wie Bezahlung, Versand usw. bis hin zu Informationen über die vertriebenen Produkte: Auch hier lohnt es, das eigene Wissen immer wieder aufzufrischen. Das ist Inhalt dieses Termins.

Anmeldungen bis 09.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder über den [Direktlink](#).

„Betriebsbedingt kündigen“

Dienstag, 02. Februar 2021, 14.00 – 16:00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird uns aufzeigen, welche unternehmerischen Entscheidungen Sie treffen und welche alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten Sie als Arbeitgeber ausschließen müssen, um die betriebsbedingte Kündigung aussprechen zu können. Ganz wichtig: Die Sozialauswahl der Mitarbeiter. Denn: Es können in der Regel nur diejenigen Mitarbeiter gekündigt werden, die sozial am wenigsten schutzbedürftig sind.

Das Webinar beinhaltet einen ca. ein- bis anderthalbstündigen Vortrag und anschließende Fragemöglichkeit per Chat.

Anmeldungen bis 01.02.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020