

# Corona-Praxisseminar

Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz und Corona-Arbeitsschutzverordnung

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

Abteilungen Arbeitsrecht & Soziale Sicherung

# Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 19. Januar 2021



- **Hotspot-Strategie**
- **Maskenpflicht**
- **Maßnahmen im beruflichen Kontext**  
Corona-Verordnung zum mobilen Arbeiten | Arbeitsschutz
- **Finanzielle Unterstützungsmaßnahmen**  
Überbrückungshilfe III | Insolvenzantragspflicht

# Änderung des SGB V

## Ausweitung der Kinderkrankentage



- Ausweitung um zehn weitere Arbeitstage pro Elternteil und zwanzig weitere Arbeitstage für Alleinerziehende
- Befristet für das Jahr 2021 – Rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft

### Geltungsbereich

Pandemiebedingte Schließungen von Betreuungseinrichtungen, Betretungsverbote, Verlängerung der Ferien, Aussetzung der Präsenzpflcht. Nachweis

### P: Verhältnis zum Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG

Während des Bezugs von Kinderkrankengeld ruht der Anspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG

➡ Ansprüche bestehen parallel nebeneinander – Wahlrecht?

### P: Anrechnung Kindkranktage auf IfSG-Entschädigung

➡ Ansprüche bestehen parallel nebeneinander – Keine Anrechnung

### P: Verhältnis zu § 616 BGB

# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

## Allgemein



- Vorlage und Beschluss im Kabinett der Bundesregierung am 20.01.2021
- Veröffentlichung voraussichtlich im Bundesanzeiger (noch nicht erfolgt)
- Soll voraussichtlich am 27.01. In Kraft treten und ist gültig bis 15.03.2021

### Inhalte:

- Mindestfläche pro Person
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen
- Ermöglichen von zeitversetztem Arbeiten
- Verpflichtendes Tragen von med. Gesichtsmasken (MNS) oder FFP2- Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken
- Angebotspflicht für Homeoffice

### Kurzbewertung (siehe Rundschreiben VI/011/21 20.01.2021)

- Corona-Arbeitsschutzverordnung ist kontraproduktiv, es gibt bereits klare Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Die VO bringt den Unternehmen keinen Mehrwert.
- Erfreulich sind jedoch Verbesserungen zur vorherigen Fassung: Keine Bußgelder, keine Maßnahmenableitung an Inzidenzwerten, keine bürokratischen Vorgaben zur Testung, keine Einschränkung in der Nutzung von Kantinen und Pausenräumen

# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

## § 2 Abs. 5 Mindestfläche für Beschäftigte



- Mindestfläche von 10 Quadratmetern pro Person gefordert
- Mindestfläche wurde weder im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard noch in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gefordert
- 10 Quadratmeter orientieren sich an Angaben für Verkaufsflächen pro Person im Groß- und Einzelhandel (Beschluss der MPK vom 25.11.2020)
- Bislang war das Kriterium in den Betrieben ein Mindestabstand von 1,5 m, welcher sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen orientiert.

### **Bewertung**

- Fehlende wissenschaftlichen Begründung für 10 Quadratmeter
- Vorgabe bedeutet Prüfung, Organisationsaufwand, Berücksichtigung in der GBU
- Positiv: Abtrennungen und regelmäßiges Lüften sind Schutzmaßnahmen, sollte die angegebene Mindestfläche von 10 Quadratmetern unterschritten werden
- Positiv: Bestimmung ist auf die Arbeitsplätze beschränkt ist, erstreckt sich nicht auf Unterkünfte, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden

# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

## § 2 Abs. 6 Bildung kleiner Arbeitsgruppen



- Beschäftigten in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind **möglichst** in kleine Arbeitsgruppen einzuteilen
- zeitversetztes Arbeiten soll ermöglicht werden, sofern die betrieblichen Gegebenheiten dies erlauben

### **Bewertung**

- Unklar: Was sind "kleine Gruppen" (C-ASR sieht hier 15 Personen vor, wenn Arbeitsabläufe und Prozesse dies erfordern)
- Ein zeitversetztes Arbeiten, etwa in zwei statt wie üblich in drei Schichten, kann nur ermöglicht werden, wenn auch hier wie im Frühjahr des vergangenen Jahres durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung wieder Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz ermöglicht werden.
- Insbesondere bedarf es der vorübergehenden Möglichkeit zur Anhebung der Höchstarbeitszeit, zur Verkürzung der Ruhezeiten und zum erleichterten Einsatz von Beschäftigten an Sonn- und Feiertagen.
- Mit einer flexiblen Handhabung kann auch eine Entzerrung in den Betrieben erreicht werden, wie sie die Corona-Arbeitsschutzverordnung vorsieht.

# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

## § 3 Mund-Nasen-Schutz



- Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder FFP2- Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken (siehe Anhang der VO) zur Verfügung zu stellen, wenn
  - die Anforderungen an die Raumbelastung nach § 2 (Mindestabstand und andere Schutzmaßnahmen) nicht eingehalten werden können,
  - wenn der Mindestabstand generell von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, oder
  - wenn bei ausgeführten Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist.
  - Die Beschäftigten haben die Masken zu tragen.
  - Verordnung enthält Auflistung zu einsetzbarem Atemschutz.

### **Bewertung**

- widerspricht der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, in der Arbeitsschutzexperten explizit die Verwendung von Mund-Nase-Bedeckung (Alltagsmasken) als ausreichend beschrieben haben
- bei FFP2-Masken müssen Tragezeitbegrenzungen, Unterweisungen der Beschäftigten und eine entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorge berücksichtigt werden
- Gut: keine generelle Maskenpflicht im Betrieb, sondern nur unter bestimmten Umständen

# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

## Homeoffice



### § 2 Abs. 4 Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb

*Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.*

### Verordnungsbegründung

- Die Regelung **verpflichtet** Arbeitgeber bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen.
- Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe **erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen** verlangen.
- Wird eine **Anordnung nicht** innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort **ausgeführt**, kann die **zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit untersagen** (§ 22 Arbeitsschutzgesetz).
- **Für die Beschäftigten besteht keine Verpflichtung** zur Annahme und Umsetzung des Angebots.
- Für die Umsetzung ist es erforderlich, dass die **räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten** gegeben sind und dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine **Vereinbarung bezüglich Homeoffice** getroffen wurde, beispielsweise auf dem Wege einer **arbeitsvertraglichen Regelung** oder durch eine **Betriebsvereinbarung**.
- Die **Ausgestaltung** dieser Vereinbarungen ist den Vertragsparteien **freigestellt**, insbesondere besteht **keine Vorgabe, einen Telearbeitsplatz** gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten.
- Liegen **betriebliche Gründe** dafür vor, dass die Homeoffice-Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, so muss der Arbeitgeber nach § 22 Absatz 1 ArbSchG **auf Verlangen der zuständigen Behörde diese Gründe darlegen**.
- **Kein subjektives Klagerecht von Beschäftigten**, wie im Arbeitsschutzrecht üblich. Die **Arbeitsschutzbehörden der Länder** sowie die **Unfallversicherungsträger** kontrollieren die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben. **Beschäftigte und Arbeitgeber können sich bei Problemfällen an diese wenden**.



# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

## Homeoffice – Wichtige Fragen



### Kein Klagerecht, aber Leistungsverweigerungsrecht?

- *Nein!*
- Für ein Leistungsverweigerungsrecht müsste der Arbeitnehmer die Unzumutbarkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung im Betrieb darlegen.
- Ein Leistungsverweigerungsrecht dürfte in der Praxis fast nie bestehen, weil dafür konkrete Gesundheitsrisiken benannt werden müssten, die der Arbeitgeber nicht durch geeignete anderweitige Schutzmaßnahmen reduziert.

### Aufwendungsersatzansprüche des Beschäftigten?

- *Ohne entsprechende Vereinbarung: Nein!*
- Die Ausgestaltung ist den Vertragsparteien freigestellt!
- Ausführungen der Entwurfsbegründung zum Erfüllungsaufwand: *Die anfallenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung eines Homeoffice-Angebotes durch die Beschäftigten kann aufgrund der jeweiligen betrieblichen Vereinbarung und Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause nicht quantifiziert werden und hängt von der unternehmerischen Entscheidung im Einzelfall ab.*

### Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?

- *Sofern kollektiver Tatbestand vorliegt: Ja!*
- Relevant sind insbesondere § 87 Abs. 1 Ziff. 1 (Ordnung des Betriebs), 2 (tägl. Arbeitszeit), 3 (vorübergehende Verkürzung/Verlängerung betriebsübliche Arbeitszeit), 6 (techn. Überwachungseinrichtungen) und 7 (Arbeitsschutz)
- § 99 BetrVG (Versetzung)?

# SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Homeoffice | Auszug FAQ des BMAS

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>



**Keine Pflicht der Beschäftigten** Angebot anzunehmen, weil das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht.

**Zwingende betriebliche Gründe** liegen vor, wenn der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. **Dies umfasst insbesondere mit der Bürotätigkeit verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs, Schalterdienste bei erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z.B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, u.U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.**

**Technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden.** Im Einzelfall können auch **besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes** Verhinderungsgründe sein.

**Für die Bereitstellung sicherer Arbeitsmittel** hat der Arbeitgeber auch bei der Arbeit im Homeoffice grds. zu sorgen. Er hat die Arbeitsbedingungen im Rahmen **einer Gefährdungsbeurteilung zu bewerten und entsprechende Schutzmaßnahmen** zu treffen. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln kann **auch durch den Beschäftigten** erfolgen. Hierzu bietet sich an, entsprechende Regelungen im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung zu treffen.

**Die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das Homeoffice geeignet ist, trifft der Arbeitgeber.** Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten im Homeoffice ausgeübt werden können. Ist dies möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten.

**Arbeitszeit:** Es sollte eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten getroffen werden. **Die Erreichbarkeit während der Arbeitszeit aber auch die Nicht-Erreichbarkeit nach Ende der vertraglich geregelten Arbeitszeit sollte darin geregelt werden.**

**Als zur Büroarbeit vergleichbare Tätigkeiten** sind in der Regel alle Tätigkeiten zu verstehen, die geeignet sind, unter Verwendung von Informationstechnologie aus dem Privatbereich der Beschäftigten durchgeführt werden zu können. Im Einzelfall können hierunter auch Tätigkeiten fallen, die ohne Informationstechnologie von zu Hause erbracht werden können.



**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**

11054 Berlin

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de  
www.arbeitgeber.de



[twitter.com/dieBDA](https://twitter.com/dieBDA)



[facebook.com/dieBDA](https://facebook.com/dieBDA)



[youtube.com/user/diearbeitgeber](https://youtube.com/user/diearbeitgeber)

# Ausweitung Kinderkrankentage

## Praktische Hinweise



- Beantragung über Krankenkasse.
- Erforderliche Angaben auf dem Antrag der Versicherten bei pandemiebedingter Betreuung des Kindes sind von den Krankenkassen einheitlich abgestimmt worden.
- Auf die Nachfrage zum Anspruch auf Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber ist bewusst verzichtet worden, mit dem Hinweis auf Vertrauensvorschuss und Vereinfachung, zumal unklar ist wie in diesen Fällen die Tarifverträge aussehen.
- Muster für Bescheinigung Kita/Schule: <https://bit.ly/3o9QBoC>.
- Ein Anspruch auf Kinderverletztengeld besteht für die Dauer nach § 45 Abs. 2 SGB V. Nach Abstimmung mit der DGUV gilt die in § 45 Abs. 2a Satz 1 und 2 SGB V verlängerte Anspruchsdauer des Kinderkrankengeldes für das Kalenderjahr 2021 auch für den Anspruch auf Kinderverletztengeld mit Wirkung ab dem 5. Januar 2021.
- Erforderlichen Daten über den elektronischen Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) nach § 107 SGB IV mithilfe des Datenbausteins DBFR „Angaben zur Freistellung bei Erkrankung/Verletzung des Kindes“ melden
- Keine Differenzierung der Ausfallgründe in „Erkrankung des Kindes“ und „pandemiebedingte Betreuung“.