

Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell VI



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (vgl. Newsletter Ausgabe 54 vom 01.02.2021: „Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell III“ und Newsletter Ausgabe 56 vom 01.04.2021: „Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell V“) wurde zwischenzeitlich nicht nur bis zunächst 30.06.2021 verlängert, die erst mit der Zweiten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 15.04.2021 eingeführte Pflicht für Arbeitgeber:innen, Mitarbeiter:innen, die nicht ausschließlich von zu Hause aus arbeiten, mindestens einmal wöchentlich einen kostenlosen Corona-Test anzubieten, wurde durch die Dritte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung am 23.04.2021 auch dahingehend verschärft, dass aktuell - ungeachtet der Berufs- und Personengruppe - mindestens zweimal wöchentlich zwei Corona-Tests angeboten werden müssen (vgl. § 5 Abs. 1).

Nachweise über die Beschaffung der erforderlichen Tests müssen Arbeitgeber:innen zunächst bis einschließlich 30.06.2021 aufbewahren (vgl. § 5 Abs. 2).

Zumindest aus der Verordnung ergibt sich keine Verpflichtung von Arbeitnehmer:innen, diese Testangebote auch anzunehmen. Ob eine solche Testpflicht arbeitsrechtlich durch Arbeitgeber:innen wirksam angeordnet werden kann, ist in der Rechtsprechung bislang noch nicht geklärt.

Die aktuelle Fassung der Corona-Arbeitsschutzverordnung kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.gesetze-im-internet.de/corona-arbschv/BJNR602200021.html>

Homeoffice-Pflicht

Die bisher in der Corona-Arbeitsschutzverordnung geregelte Verpflichtung von Arbeitgeber:innen, es Arbeitnehmer:innen zu ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn dem keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegen stehen, findet sich nun in § 28b Abs. 7 Satz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG):

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.“

Ergänzend hierzu ist in § 28b Abs. 7 Satz 2 IfSG nun auch eine Verpflichtung von Arbeitnehmer:innen vorgesehen, dieses Angebot anzunehmen, „soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen“.

Die Anforderungen an diese „Gründe“ sind nicht allzu hoch. Nach der Gesetzesbegründung beispielsweise, aber nicht abschließend, kommen in Betracht: räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung.

Lediglich die grundlose Verweigerung des Homeoffice-Angebots soll nicht mehr möglich sein.

Die Neuregelung zur Homeoffice-Pflicht im IfSG ist am 23.04.2021 befristet bis zunächst 30.06.2021 in Kraft getreten.

Kinderkrankengeld

Mit der am 23.04.2021 in Kraft getretenen Ergänzung des IfSG wurde auch der bereits Anfang dieses Jahres erweiterte Anspruch auf Kinderkrankengeld während der Corona-Pandemie (vgl. hierzu Newsletter Ausgabe 54 vom 01.02.2021: „Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell III“) nochmals ausgeweitet.

Damit steigt das Kinderkrankengeld je gesetzlich krankenversichertem Kind für das Jahr 2021 wie folgt:

- **pro Elternteil von 20 Tagen auf 30 Tage;** bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt Anspruch auf maximal 65 Arbeitstage.
- **für Alleinerziehende von 40 Tagen auf 60 Tage;** bei mehreren Kindern haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch auf maximal 130 Arbeitstage.

Wie bisher beträgt das Kinderkrankengeld bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettoarbeitslohns und kann nicht nur in Anspruch genommen werden, wenn das Kind krank ist, sondern auch, wenn Kitas und Schulen geschlossen sind, die Präsenzbetreuung untersagt ist oder einzelne Klassen oder Kitagruppen in Quarantäne sind. Der Kinderkrankengeldanspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeitsleistung grundsätzlich auch im Homeoffice erbracht werden kann.

Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer ärztlichen Bescheinigung nachgewiesen werden. Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt in der Regel eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung. Ein Musterformular hierfür wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über den nachfolgenden Link bereitgestellt:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/165074/1e80532939e8b08fb8401aac6078cc2a/20210120-musterbescheinigung-data.pdf>

Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind unter zwölf (12) Jahre alt ist. Bei Kindern, die eine Behinderung aufweisen, besteht der Anspruch auf über das zwölfte Lebensjahr hinaus. Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann.

Entschädigung bei Verdienstausschlag wegen Betreuungserfordernis

Privatversicherten und beihilfeberechtigten Eltern steht unter Umständen ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG zu (vgl. Newsletter Ausgabe 44 vom 24.03.2020: „Update Arbeitsrecht: Erste Hilfe „Corona“ und Newsletter Ausgabe 45 vom 01.05.2020: „Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell“). Gezahlt werden hier 67 % des Nettoeinkommens, aber maximal 2.016,00 EUR im Monat. Der Bezugszeitraum wurde zwischenzeitlich je Elternteil auf zehn (10) Wochen und für Alleinerziehende auf 20 Wochen verlängert. Der Entschädigungsanspruch richtet sich nach dem Zeitraum der epidemischen Lage und der Anspruch beginnt jährlich (erstmalig zum 29.03.2021) neu. Er ruht jedoch für beide Elternteile, wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht.

Für die Entschädigung gelten insbesondere folgende Voraussetzungen:

- Die Betreuungseinrichtung oder Schule des Kindes wurde auf behördliche Anordnung geschlossen.

- Es ist ein Betreuungserfordernis entstanden, da eine Behörde die Absonderung (Quarantäne) des Kindes bzw. Menschen mit Behinderung angeordnet hat.
- Es fallen keine gesetzlichen Feiertage oder Ferien der Schule bzw. der Betreuungseinrichtung in den Betreuungszeitraum, während derer die Einrichtungen ohnehin geschlossen gewesen wären.
- Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder benötigt besondere Hilfe (zum Beispiel aufgrund einer Behinderung).
- Es gab keine Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen (zum Beispiel durch ältere Geschwister oder eine Notbetreuung in der Schule oder Betreuungseinrichtung).
- Der Antrag auf Entschädigung muss innerhalb von 24 Monaten nach Ende der Schließung bzw. Untersagung des Betretens der Schule oder Betreuungseinrichtung gestellt werden.

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt in den ersten sechs (6) durch die Arbeitgeber:innen, die hierfür bei den zuständigen Landesbehörden einen Antrag stellen müssen.

Die Antragstellung kann online hier erfolgen:

<https://www.ifsg-online.de/antrag-bei-einem-betreuungserfordernis.html>

Kündigung wegen Quarantäne

Die aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne ausgesprochene Kündigung führt nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Köln vom 15.04.2021 – 8 Ca 7334/20 auch dann nicht zu einer wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der betroffene Mitarbeiter keinen Anspruch auf Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hat und es damit eigentlich überhaupt keines Kündigungsgrundes bedarf. Eine solche Kündigung sei sittenwidrig und treuwidrig. Der Arbeitnehmer habe sich lediglich an die behördliche Quarantäneanordnung erhalten. Erschwerend zu Lasten des Arbeitgebers berücksichtigt hat das ArbG bei seinem Urteil auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich aufgefordert hatte, entgegen der Quarantäneanweisung im Betrieb zu erscheinen.

Der Volltext der Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln vom 15.04.2021 – 8 Ca 7334/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arb_g_koeln/j2021/8_Ca_7334_20_Urteil_20210415.html

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht