

Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell III



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

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

Kinderkrankengeld 2021

Rückwirkend zum 05.01.2021 hat nur wenige Tage nach dem Bundestag auch der Bundesrat am 18.01.2021 abschließend die Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld während der Corona-Pandemie gebilligt.

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

- **pro Elternteil von zehn (10) Tagen auf 20 Tage;** bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 45 Arbeitstage.
- **für Alleinerziehende von 20 Tagen auf 40 Tage;** bei mehreren Kindern haben Alleinerziehende insgesamt einen Anspruch auf maximal 90 Arbeitstage.

Der Kinderkrankengeldanspruch gilt nicht nur wie bisher bei Krankheit des Kindes, sondern auch, wenn Kitas, Schulen oder Betreuungseinrichtungen pandemiebedingt geschlossen sind bzw. die örtlichen Behörden Eltern trotz geöffneter Kitas darum bitten, ihre Kinder möglichst von zu Hause aus zu betreuen.

Er besteht unabhängig davon, ob die Arbeitsleistung grundsätzlich auch im Homeoffice erbracht werden kann.

Für die Finanzierung wurden vom Bund 300 Millionen EUR an Liquiditätsreserven des Gesundheitsfonds zur Verfügung gestellt.

Corona-Arbeitsschutzverordnung

Am 20.01.2021 hat das Bundeskabinett eine die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) beschlossen, die am 27.01.2021 – zunächst befristet bis zum 15.03.2021 – in Kraft getreten ist.

Danach müssen Arbeitgeber:innen überall dort Homeoffice anbieten, wo es möglich ist. Außerdem enthält die Verordnung Schutzmaßnahmen für diejenigen Beschäftigten, deren Anwesenheit im Betrieb unverzichtbar ist.

Grundlage der Arbeitsschutzverordnung ist die zum Jahresbeginn durch das „Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz“ vom 22.12.2020 erfolgte Ergänzung des Gesetzes über die Durchführung des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG) um eine Verordnungsermächtigung speziell für epidemische Lagen von nationaler Tragweite.

Gezielte Maßnahmen sollen dazu beitragen, das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz weiter zu reduzieren, ohne dass die wirtschaftliche Aktivität eingestellt oder beschränkt werden muss. Im Einzelnen:

- Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV. Arbeitnehmer:innen sind aber nicht verpflichtet, Homeoffice zu nutzen.
- Für Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten können, haben Arbeitgeber:innen durch geeignete Maßnahmen den gleichwertigen Schutz sicherzustellen.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf ein Minimum zu reduzieren, § 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV.
- Müssen Räume von mehreren Beschäftigten gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person mindestens 10 qm zu Verfügung stehen, § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV.
- In Betrieben mit mehr als zehn (10) Arbeitnehmer:innen sollen möglichst kleine feste Arbeitsgruppen gebildet und wenn möglich zeitversetzt gearbeitet werden, § 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV.
- Für Arbeiten im Betrieb müssen Arbeitgeber:innen zumindest medizinische Gesichtsmasken (OP-Masken) zur Verfügung stellen, wenn Anforderungen an Räume und Abstand aus bestimmten Gründen nicht eingehalten werden können, § 3 Corona-ArbSchV.

Bei einem Verstoß kann das zuständige Amt für Arbeitsschutz die Tätigkeit im Betrieb gemäß § 22 ArbSchG untersagen. Bußgeldbewehrt sind die Regelungen nicht. Auch ein subjektives Klagerecht von Beschäftigten ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Betroffene Arbeitnehmer müssen sich an die zuständige Aufsichtsbehörde oder Unfallversicherungsträger wenden.

Aufgrund der Neuregelungen ist die Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 ArbSchG durch Arbeitgeber:innen hinsichtlich „zusätzlicher und erforderlicher Maßnahmen“ des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren, § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV. Die Überprüfung muss dokumentiert werden. Die Einhaltung von Prüf- und Dokumentationspflichten kann von den zuständigen Arbeitsschutzbehörden überprüft werden.

Die im Bundesanzeiger veröffentlichte Verordnung kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXXKeln/BAanz%20AT%202022.01.2021%20V1.pdf?inline>

Zudem gelten auch die derzeitigen Arbeitsschutzregelungen aus dem sog. Sars-CoV2-Arbeitsschutzstandard (vgl. Newsletter Ausgabe 49 vom 01.09.2020: „Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell II) weiter, insbesondere:

- Betriebe müssen die Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen gewährleisten, auch in Kantinen- und Pausenräumen.
- Wo Begegnungen stattfinden, müssen Beschäftigte Mund-Nasen-Schutz tragen, soweit die möglich ist.
- In Sanitärräumen müssen Arbeitgeber:innen auch Flüssigseife und Handtuchspender bereitstellen.
- Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht