

Newsletter Januar 2021

In dieser Ausgabe:

- 1 Homeoffice-Pflicht während der Corona-Pandemie
- 3 Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld im Jahr 2021
- 4 Neuer Mindestlohn / Hartz-4-Regelsatz 2021

Homeoffice-Pflicht während der Corona-Pandemie

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 20.01.2021 per Rechtsverordnung eine Homeoffice-Pflicht bis einschließlich 15.03.2021 eingeführt.

Wir haben uns die Rechtsverordnung des BMAS angesehen und wollen diese nachfolgend (rein juristisch) untersuchen und bewerten.

Inhalt der Verordnung:

Das BMAS hat die Verordnung auf Grundlage von § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) erlassen. Dieses Gesetz hat das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu sichern und zu verbessern (§ 1 ArbSchG). Es richtet sich daher an Arbeitgeber (§ 3 ArbSchG).

Das ist der Grund, weshalb die Homeoffice-Pflicht nur Arbeitgeber trifft. Das Arbeitsschutzgesetz ist nicht an Arbeitnehmer adressiert, sodass der Verordnungsgeber diesen gegenüber keine Homeoffice-Pflicht anordnen konnte (zumindest nicht auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes).

Die Verordnung selbst besteht lediglich aus vier Paragraphen: „§ 1 Ziel und Anwendungsbereich“, „§ 2 Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb“, „§ 3 Mund-Nasen-Schutz“ und „§ 4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten“.

Zunächst fällt auf, dass die Verordnung **keine Bußgeldregelung** enthält. Ein Verstoß gegen die Verordnung kann daher nicht unmittelbar mit einem solchen sanktioniert werden (Vgl. § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG).

Ein Bußgeld kann erst dann anfallen, wenn gegenüber dem Arbeitgeber behördliche Maßnahmen angeordnet werden und sodann *gegen diese Anordnung* verstoßen wird (§ 25 Abs. 1 Nr. 2a ArbSchG).

Anders als ursprünglich geplant und teilweise bereits kommuniziert, enthält die finale Fassung der Verordnung zudem **keine Pflicht, wöchentliche Corona-Tests anzubieten**.

Hinweis:

Unsere Analyse der Verordnung stellt eine rein juristische Bewertung dar.

Sie ist weder einen Appell zur Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen noch ein Aufruf zum Verstoß gegen die Verordnung.

Außerdem **fehlt ein ausdrückliches Verbot, welches das gemeinsame Verzehren von Speisen und Getränken in Kantinen oder Speiseräumen untersagen würde.**

Kern der Verordnung ist damit § 2, der die eigentliche Homeoffice-Pflicht enthält. Gem. § 2 Abs. 4 hat der Arbeitgeber „im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten“ Homeoffice **anzubieten**, es sei denn, es stehen „zwingende betriebliche Gründe“ entgegen.

Daraus lässt sich zunächst ableiten, dass der Verordnungsgeber jede Form der Büroarbeit als Tätigkeit ansieht, die im Homeoffice erbracht werden kann.

Leider enthält weder die Verordnung noch deren Begründung eine Definition, was entgegenstehende „zwingende betriebliche Gründe“ sind. In anderen arbeitsrechtlichen Regelungen wird an solche Gründe allerdings ein strenger Prüfungsmaßstab angelegt.

Für das Vorliegen dieser betrieblichen Gründe ist der Arbeitgeber beweispflichtig, aufgrund der Regelungssystematik des Arbeitsschutzgesetzes allerdings nicht gegenüber Mitarbeitenden, sondern gegenüber Aufsichtsbehörden. Diese können, wenn sie einen Verstoß gegen die Verordnung als gegeben ansehen, bestimmte Anordnungen (z.B. Arbeit im Homeoffice) treffen und äußerstenfalls die Arbeit untersagen (Vgl. § 22 ArbSchG).

In der Begründung der Verordnung wird schließlich ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Mitarbeitende kein persönliches Klagerecht haben, um einen Homeoffice-Arbeitsplatz durchzusetzen. Betroffene sollen sich lediglich an die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden können.

Fazit:

Ob vor diesem Hintergrund tatsächlich von einer echten Homeoffice-Pflicht gesprochen werden kann, ist fraglich.

Immerhin stellt die Verordnung nochmals klar, dass Arbeitgeber medizinische Masken oder FFP2-Masken **kostenlos** zur Verfügung stellen müssen, wenn sie Homeoffice nicht anbieten können und bestimmte Anforderungen an Abstände und Raumbelagung nicht eingehalten werden (§ 3 der Verordnung).

Außerdem müssen (und sollten) Arbeitgeber dokumentieren und begründen, weshalb sie ggf. keine Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten können.

Bei Verstößen droht in einem ersten Schritt kaum mehr als eine „gelbe Karte“, denn bevor eine bestimmte Maßnahme angeordnet werden kann, ist (auch nach der Verordnungsbegründung) regelmäßig Gelegenheit zur Nachbesserung zu geben.

Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld im Jahr 2021

Die Corona-Pandemie erschwert Eltern die Sicherstellung der Kinderbetreuung mitunter deutlich. Diesem Umstand trägt der Gesetzgeber mit einer Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld gem. § 45 Abs. 1 SGB V Rechnung.

Gesetzlich Versicherte haben je Elternteil grundsätzlich für zehn Tage Anspruch auf Kinderkrankengeld. Für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruchszeitraum. Bei mehreren Kindern kann sich der Anspruchszeitraum auf bis zu 25 Tage bzw. 50 Tage (Alleinerziehende) verlängern.

Der Anspruch setzt gem. § 45 Abs. 1 SGB V voraus, dass a) das zu betreuende Kind unter 12 Jahre alt ist, b) keine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann und c) ein Arzt attestiert, dass die versicherte Person zur Pflege des erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.

Aufgrund der Corona-Pandemie ist § 45 SGB V im einen Absatz 2a ergänzt worden. Dieser verdoppelt zum einen die Anzahl der Tage, für die ein Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht. Zum anderen besteht ein solcher Anspruch auch dann, wenn die häusliche Betreuung des Kindes aufgrund von Kita- oder Schulschließungen erforderlich wird. Diese Regelung tritt mit Ablauf des 31.12.2021 außer Kraft.

Der Anspruch besteht bereits dann, wenn die Präsenzpflicht ausgesetzt worden ist oder eine behördliche Empfehlung vorliegt, wonach die Betreuungseinrichtung nicht besucht werden sollte.

Kinderkrankengeldansprüche gem. § 45 SGB V gehen Ansprüchen gem. § 56 Infektionsschutzgesetz vor. Befinden sich die gem. § 45 SGB V anspruchsberechtigten Eltern also zeitgleich in Quarantäne, haben sie keinen Anspruch auf die Entschädigung gem. § 56 Infektionsschutzgesetz.

Die gesetzlichen Krankenkassen haben sich auf ein einheitliches Antragsverfahren verständigt. Es werden einheitliche Antragsformulare zur Verfügung gestellt.

Wenn ein Elternteil seinen Anspruchszeitraum ausgeschöpft hat, kann der Anspruch des anderen Elternteils übertragen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber, der die (zusätzliche) Freistellung gewähren muss, sich damit einverstanden erklärt.

Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Kinderkrankengeld gem. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ruht, solange Arbeitseinkommen erzielt wird.

Aufgrund von § 45 Abs. 2a SGB V haben gesetzlich Versicherte im Jahr 2021 einen doppelt so langen Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Der Anspruch besteht auch bei pandemiebedingten Kita- und Schulschließungen.

In Betracht kommt diesbezüglich vor allem § 616 BGB. Hiernach behalten Dienstverpflichtete ihren Vergütungsanspruch, wenn sie aus persönlichen Gründen der Arbeit fernbleiben müssen. Dieser Anspruch umfasst allerdings einen Zeitraum von nur sieben bis maximal zehn Tagen und ist häufig tarif- oder arbeitsvertraglich ausgeschlossen.

Da § 616 BGB abdingbar ist, besteht für die Arbeitsvertragsparteien also die Möglichkeit, diesen (ggf. nachträglich durch Änderungsvereinbarung) auszuschießen oder zu begrenzen und so corona-bedingte Entgeltfortzahlungskosten teilweise zu solidarisieren.

Neuer Mindestlohn / Hartz-4-Regelsatz 2021

Mit dem Jahreswechsel ist der Mindestlohn auf **9,50 €** (brutto) / Stunde angehoben worden. Ab dem 01.07.2021 wird der Mindestlohn auf **9,60 €** (brutto) / Stunde ansteigen.

Der Hartz-4-Regelsatz für alleinstehende Erwachsene (sog. „Eckregelsatz“) wurde zum 01.01.2021 auf 446,00 € (zuvor: 432,00 €) monatlich erhöht.