

Sondernewsletter Corona

Wichtige Änderungen beim Arbeitsschutz, Verdienstausfall/Kinderkrankgeld und Corona-Bonus

Wir möchten Sie auf folgende, aus Arbeitgebersicht besonders bedeutsame Neuregelungen im Rahmen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie hinweisen:

1. **Neue Arbeitsschutzverordnung – Pflicht zum Anbieten von Homeoffice u.a.**

Zur Eindämmung der Corona-Pandemie tritt am kommenden **Mittwoch, 27.01.2021** eine neue SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft.

Angebot Homeoffice

Der Entwurf der neuen Arbeitsschutzverordnung sieht – zunächst befristet bis zum 15.03.2021 – u.a. vor, dass Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten müssen, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Danach soll der Arbeitgeber nun verpflichtet sein, seinen Beschäftigten weitgehend eine häusliche Tätigkeit zu ermöglichen. Durch diese Maßnahme soll der erhöhten Infektionsgefahr durch Kontakte in der Arbeit, aber auch durch notwendige Fahrten in öffentlichen Verkehrsmitteln auf dem Arbeitsweg, begegnet werden.

Diese Formulierung geht sehr weit. Insbesondere ist derzeit unklar, was unter zwingenden betriebsbedingten Gründen zu verstehen ist. Nicht jede Büroarbeit kann von zu Hause wahrgenommen werden, so dass beispielsweise Tätigkeiten wie die Verarbeitung eingehender Post vor Ort stattfinden muss. Unklar dürfte derzeit insbesondere sein, wie zu verfahren ist, wenn die Tätigkeit als solche zwar außerhalb des Büros erledigt werden könnte, es aber an den technischen Voraussetzungen fehlt.

Möchte der Arbeitnehmer kein Home-Office durchführen – was er nicht begründen muss –, kann der Arbeitgeber dies nicht erzwingen, er muss es nur anbieten. Das Angebot und ggf. die Ablehnung des Angebots durch den Arbeitnehmer sollten Arbeitgeber sinnvollerweise dokumentieren.

Wird gegen die Verpflichtung zum Angebot des Home-Office-Arbeitsplatzes verstoßen, können die Arbeitsschutzbehörden nach § 22 ArbSchG anordnen, dass den Arbeitnehmern ein solches Angebot zu unterbreiten ist. Wenn keine Gefahr im Verzug ist, wird dazu zuvor eine angemessene Frist zur Ausführung der Anordnung gesetzt. Kommt der Arbeitgeber der Anordnung nicht nach, können die Arbeitsschutzbehörden die Tätigkeit im Betrieb untersagen.

Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber müssen außerdem die Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 ArbSchG hinsichtlich „zusätzlicher und erforderlicher Maßnahmen“ des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und dies dokumentieren. Die Dokumentationspflicht ist in der Praxis zu beachten, denn es ist davon auszugehen, dass dies von den Arbeitsschutzbehörden überprüft werden wird.

Weitere Maßnahmen jenseits „Homeoffice“

Der Arbeitgeber muss gemäß der Corona-ArbSchV alle geeigneten und technischen Maßnahmen treffen, betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das „betriebsnotwendige Minimum“ zu reduzieren. Daneben soll, wenn möglich, „Informationstechnologie“ für interne Abstimmungen und betriebsbedingte Zusammenkünfte genutzt werden (so § 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV). Ist das nicht möglich, muss der Arbeitgeber andere Schutzmaßnahmen einsetzen, die einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen. Das können beispielsweise Lüftungsmaßnahmen oder geeignete Abtrennungen sein. Daneben gilt:

- Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen. Lassen die auszuführenden Tätigkeiten dies nicht zu, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- Arbeitgeber müssen medizinische Gesichtsmasken oder aber FFP2/KN95-Masken zur Verfügung stellen, wenn die 10 m-Regel oder der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann oder mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. Dann müssen die Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Masken tragen. Die Beschäftigten sind im An- und Ablegen der Maske zu unterweisen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, andere Maßnahmen zu treffen, wenn diese mindestens genauso wirkungsvoll sind.

-

2. Änderung des § 56 IfSG: Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung

Die Neuregelung des § 56 IfSG sieht eine erweiterte Entschädigung für Verdienstaufschläge von Eltern, die ihre Kinder zu Hause betreuen müssen, vor. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG sind:

- Infektionsschutzbedingte Schließung der Einrichtung zur Betreuung des Kindes bzw. Schule, oder die zuständige Behörde hat aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angekündigt bzw. verlängert oder die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben;
- das zu betreuende Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behinderungsbedingt auf Hilfe angewiesen;
- die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erfolgt nun durch ein erwerbstätiges Elternteil, weil keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann;
- die erwerbstätige Person erleidet hierdurch einen Verdienstaufschlag.

Ein Anspruch auf Entschädigungszahlung besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der regulären Schulferien oder Ferienschlusszeiten der Kita erfolgen würde.

Die Höhe der Entschädigung beträgt dann 67 % des entstandenen Nettoverdienstaufschlags, maximal EUR 2.016,00 pro Monat. Die Entschädigung wird längstens für zehn Wochen pro betreuendem (und somit vom Verdienstaufschlag betroffener) Elternteil gewährt. Für Alleinerziehende besteht die Möglichkeit zu einer Entschädigung für einen Zeitraum von bis zu 20 Wochen (bezogen auf die Dauer der Maßnahme, z.B. der Schulschließung).

Generell wird die Entschädigung durch den Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt. Dieser macht die Entschädigung gegenüber der zuständigen Behörde geltend.

3. Erweiterung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld bis 31. Dezember 2021

Zusätzlich zu der Erweiterung der Entschädigung für Verdienstaufschlag von Eltern nach § 56 IfSG wurde rückwirkend ab dem 05.01.2021 auch der Anspruch auf sog. Kinderkrankengeld erweitert.

Zum einen wurde die Anspruchsdauer befristet verlängert. Im Jahr 2021 besteht der Anspruch nach dem neu eingefügten § 45 Abs. 2a SGB V je Elternteil für jedes Kind bis zu 20 Arbeitstage (anstatt 10) und für Alleinerziehende bis zu 40 Arbeitstage (anstatt 20). Dieser Anspruch besteht aber für insgesamt nicht mehr als 45 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden für nicht mehr als 90 Arbeitstage.

Zum anderen hat der Gesetzgeber noch eine zusätzliche Erweiterung in die neue Regelung aufgenommen. Danach besteht der Anspruch auf Kinderkrankengeld in 2021 auch dann, wenn

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten aufgrund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden,
- Schulferien angeordnet oder verlängert werden,
- die Präsenzplicht in den Schulen aufgehoben wird,
- das Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind aufgrund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wegen notwendiger Betreuung eines Kindes besteht auch dann, wenn der Elternteil bereits im Homeoffice arbeitet oder die Tätigkeit im Homeoffice verrichten könnte. Die Eltern sollen nicht verpflichtet sein, ihr Kind/ihre Kinder neben ihrer Arbeit im Homeoffice zu betreuen. Ein Anspruch entfällt nur, wenn die Betreuung durch eine andere im Haushalt lebende Person sichergestellt ist.

Während des Bezugs von Kinderkrankengeld muss der Arbeitgeber den betreuenden Arbeitnehmer unbezahlt von der Arbeit freistellen. Als Nachweis sollte der Arbeitgeber eine Bescheinigung der Einrichtung oder Schule verlangen. Das Kinderkrankengeld erhält der Arbeitnehmer direkt von der Krankenkasse.

Sobald das Kind privatversichert ist, scheidet ein solcher Anspruch aber aus.

4. Verlängerung der Sonderregelungen über Videokonferenzen des Betriebsrats nach § 129 BetrVG

Die Regelung des § 129 BetrVG, nach der Sitzungen des Betriebsrats und anderer betriebsverfassungsrechtlicher Organe in Form von Video – oder Telefonkonferenzen durchgeführt werden können, galt ursprünglich nur bis zum 31.12.2020. Ihre Geltung wurde nun bis zum 30.06.2021 verlängert. Zuvor konnten solche Sitzungen nur als Präsenzveranstaltungen erfolgen, was aus § 33 Abs.1 Satz 1 BetrVG abgeleitet wurde.

Die Möglichkeit der Verlagerung der Sitzungen in den virtuellen Bereich trägt dem neuen Arbeitsalltag in Pandemiezeiten mit Abstandsregelungen, Homeoffice und reduzierten physischen Kontakten Rechnung, in der dennoch die Funktionsfähigkeit solcher Gremien sichergestellt werden muss.

5. Aktueller Stand der Regelungen zur Kurzarbeit

Da wir hierzu immer wieder angefragt werden, stellen wir nachfolgend den aktuellen Stand der Regelungen zum Kurzarbeitergeld dar:

- Die Zugangserleichterung, nach der nur mindestens 10% der Beschäftigten des Betriebes (oder einer Betriebsabteilung) von Entgeltausfall betroffen sein müssen (im Gegensatz zu den sonst erforderlichen 30% der betroffenen Beschäftigten), gilt für alle Betriebe, die bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben, und zwar verlängert bis zum 31.12.2021.
- Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 70% (bzw. 77% für betroffene Beschäftigte mit Kindern) ab dem 4. Bezugsmonat und auf 80% (bzw. 87% für betroffene Beschäftigte mit Kindern) ab dem 7. Bezugsmonat wurde ebenfalls bis zum 31.12.2021 verlängert. Sie gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.03.2021 entstanden ist.
- Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes für Arbeitnehmer von Betrieben, die bis zum 31.12.2020 mit der Kurzarbeit begonnen haben, wurde von 12 Monaten auf bis zu 24 Monate verlängert, jedoch derzeit längstens bis zum 31.12.2021.
- Die erweiterten Hinzuverdienstregelungen wurden ebenfalls verlängert. Das in einer geringfügigen Beschäftigung erzielte Entgelt, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurde, ist bis zum 31.12.2021 anrechnungsfrei.
- Für Sozialversicherungsbeiträge erfolgt eine vollständige Erstattung bis zum 30.06.2021. Danach wird weiterhin die Hälfte der Beiträge für alle Betriebe, die bis zum 30.06.2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben, bis zum 31.12.2021 erstattet.
- Die Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld bleibt ebenfalls bis zum 31.12.2021 bestehen.
- Auch Leiharbeiter können, soweit sie in einem Verleihbetrieb beschäftigt sind, der bis zum 31.03.2021 mit der Kurzarbeit begonnen hat, Kurzarbeitergeld beziehen. Diese Regelung gilt ebenfalls bis zum 31.12.2021.

6. Zeitraum für Corona-Bonus verlängert

Im Jahr 2020 hat der Gesetzgeber in Anbetracht der Belastung durch die Corona-Krise die Möglichkeit geschaffen, nach der Arbeitgeber ihren Mitarbeitern einen einmaligen, steuer- und sozialversicherungsfreien Bonus bis zu einer Höhe von EUR 1.500,00 durch finanzielle Zuschüsse oder auch in Sachbezügen gewähren konnten (§ 3 Nr. 11a EStG). Ursprünglich bis 31.12.2020 befristet, gilt dies nun bis 30.06.2021.

Sonderleistungen, die zwischen dem 01.03.2020 bis zum 30.06.2021 an die Mitarbeiter zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, sind bis EUR 1.500,00 (Freibetrag) steuer- und sozialversicherungsfrei. Zu achten ist auf das sog. Zusätzlichkeitserfordernis: Es darf keine Entgeltumwandlung darstellen, z.B. von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder durch Anrechnung auf das Gehalt des Mitarbeiters.

Zu beachten ist allerdings, dass die Verlängerung bis Juni 2021 nicht dazu führt, dass in diesem Jahr *erneut* ein weiterer Bonus bis EUR 1.500,00 steuerfrei bezahlt werden darf. Es wird nur der Zeitraum für die Gewährung dieser einmaligen Corona-Sonderzahlung verlängert. Wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Mitarbeiter bereits im Jahr 2020 die maximal steuerfreie Höhe des Corona-Bonus von EUR 1.500,00 ausgereizt hat, führt die Verlängerung nicht dazu, dass erneut ein steuerfreier Bonus gewährt werden kann.

Bei Fragen zum Thema sprechen Sie uns gern an.

Stand: 25.01.2021



Tobias Schwartz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.
Handels- u. Gesellschaftsrecht
tobias.schwartz@lkc.de
Telefon: 089 2324169-0

Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.