



05. Februar 2021
Tel.: 069 247747-51
b.kuenzel@zveh.de
kü

Die Regelungswut betreffend die Corona-Pandemie

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Kampf gegen das SARS-CoV-2 Virus geht auch im Jahr 2021 weiter. Praxisrelevant ist die neue Corona-ArbSchV, welche den Arbeitgebern aufgibt, die Gefährdungsbeurteilungen neu zu prüfen und der weiter andauernde erleichterte Bezug von Kurzarbeitergeld.

I. die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

1. Das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz mit SARS-CoV-2 muss weiter verringert werden. Deshalb wurde die verbindliche „[Corona-Arbeitsschutzverordnung](#)“ vom BMAS auf Grundlage des § 18 Abs. 3 ArbSchG erlassen. Sie trat am 27.01.2021 - zunächst bis zum 15.03.2021 befristet – in Kraft.

Arbeitgeber sind jetzt dazu verpflichtet, u.a.

- Homeoffice anzubieten,
- pro Person 10 m² zur Verfügung zu stellen, sofern mehrere Personen einen Raum nutzen,
- bei Betriebsgrößen von mehr als 10 Beschäftigten kleine, feste Arbeitsgruppen zu bilden und
- ggf. medizinische Gesichts- bzw. FFP2-Masken zur Verfügung zu stellen (§ 3 ArbSchV). Beim medizinischen MNS handelt es sich um Medizinprodukte der Risikoklasse I (gemäß der Medizinprodukterichtlinie 93/42/EWG). Sie entsprechen außerdem der europäischen Norm EN 14683:2019-10 (tiefergehend: siehe [Bundesamt für Arzneimittel und Medizinprodukte](#)). Geeignete FFP2-Masken erkennt man an bestimmten Merkmalen wie der vierstelligen CE-Kennzeichnung. Die ergänzenden Buchstaben R (reusable = wiederverwendbar) bzw. NR (non reusable = nicht wiederverwendbar) sind für die Häufigkeit der Nutzung am Arbeitsplatz relevant.



Zudem sind Herstellername und Produktbezeichnung wichtig. Und auch die Angabe der Europäischen Norm EN 149, nach der die Maske hergestellt wurde, darf nicht fehlen (tiefergehend: siehe [Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)).

2. Mit der Einführung der Corona-ArbSchV müssen Arbeitgeber jetzt ihre **Gefährdungsbeurteilungen** nach [§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV](#) i.V.m. §§ 5, 6 ArbSchG hinsichtlich „zusätzlicher und erforderlicher Maßnahmen“ zum betrieblichen Infektionsschutz nochmals überprüfen, aktualisieren und dokumentieren. Die Gefährdungsbeurteilungen haben dabei den Stand der Technik und der Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (§ 4 Nr. 3 ArbSchG). Die Einhaltung dieser Pflicht kann von den Arbeitsschutzbehörden überprüft werden.

Die Anwälte Dr. Detlef Grimm und Dr. Jonas Singraven von [Loschelder Rechtsanwälte](#) haben eine **Mustergefährdungsbeurteilung gratis** (s. Anlage) zur Verfügung gestellt, die auch eine Checkliste zur neuen „Homeoffice-Pflicht“ enthält. Die Weiterverbreitung des Dokuments in unveränderter Form ist unter Angabe der Urheberschaft zulässig.

Das BMAS hat außerdem eine Liste mit [FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) erstellt.

3. Neben der neuen Corona-ArbSchV gelten die Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz und vor allem die SARS-CoV-2 [Arbeitsschutzregelungen](#), die von den beim BMAS eingerichteten Arbeitsschutzausschüssen erstellt wurden, ergänzend weiter und damit u. a.:

- die Gewährleistung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zu anderen Personen, auch in Kantinen- und Pausenräumen,
- die Belüftung von Räumen (unter Hinweis auf die Arbeitsstättenverordnung und die DGUV Regel 109-002 „Arbeitsplatzlüftung-Lufttechnische Maßnahmen“) und
- die Bereitstellung von Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen.

II. Weitere Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld im Jahr 2021

Trotz Impfungen wird es noch weit in das Jahr 2022 dauern, ehe das wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Niveau vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie wieder erreicht ist. Betroffene Unternehmen und ihre Arbeitnehmer(innen) bekommen in dieser besonderen Situation auch im Jahr 2021 weitere Unterstützungen, um betriebsbedingte Entlassungen möglichst zu vermeiden.

Bereits am 13.03.2020 beschloss der Bundestag das [Gesetz zu Erleichterungen der Kurzarbeit](#), der durch die „neuen“ § 109 Abs. 5 SGB III und § 11a AÜG die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnungen erleichterte Zugangsbedingungen zum Kurzarbeitergeld zu schaffen. Hierauf basierend schuf die Regierung die [Kurzarbeitergeldverordnung](#) (KugV) vom 25.03.2020, die mit der [Verordnung vom 21.10.2020](#) (1. KugVÄndV) mit Geltung ab dem 01.01.2021 abgeändert wurde.



Mit dem [Gesetz zur Beschäftigungssicherung](#) (BeschSiG) infolge der COVID-19-Pandemie vom 03.12.2020 wurden weitere Änderungen zum Kurzarbeitergeld beschlossen. Das Gesetz trat partiell am 01.01.2021 in Kraft.

1. Allgemein gilt zunächst, dass Betriebe Kurzarbeit nur auf Grundlage einer tariflichen Regelung, einer Betriebsvereinbarung oder einer individuellen Abrede unter den Arbeitsvertragsparteien einführen können.

Die erleichterten Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld (KuG), dass nur 10 Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung von Kurzarbeit betroffen sein müssen und einen Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent erleiden, gilt bis 31.12.2021, sofern der betroffene Betrieb bis zum 31.03.2021 Kurzarbeit eingeführt hat (Art. 1 Nr. 11 BeschSiG; § 421c i.V.m. § 105 SGB III). Minusstunden müssen dabei nicht zuvor aufgebaut werden. Überstunden und positive Zeitguthaben müssen aber abgebaut werden.

Auch Leih-Arbeitnehmer(innen) können weiter KuG beziehen, sofern der Verleihbetrieb bis zum 31.03.2021 Kurzarbeit eingeführt hat (§ 3 KugV i.d.F. von Art. 1 Nr. 31 KuGV-ÄndV).

Bei der Höhe des KuG bleibt es dabei, dass Arbeitnehmer(innen) in Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent ab dem 4. Bezugsmonat – gerechnet ab März 2020 – KuG in Höhe von 70 Prozent (mit Kind: 77 Prozent) erhalten und das KuG ab dem 7. Monat auf 80 Prozent (mit Kind: 87 Prozent) ansteigt. Das gilt bis zum 31.12.2021, sofern der Anspruch auf KuG bis zum 31.03.2021 entstanden ist.

2. § 2 KugV i.d.F. der Ersten KugV-ÄndV regelt, dass die vom Arbeitgeber während des Bezugs von KuG allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsausfälle

- vom 01.01. bis zum 30.06.2021 in voller Höhe und
- vom 01.07. bis zum 31.12.2021 in Höhe von 50 Prozent

auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Form erstattet werden.

3. Betriebe, die ab dem 01.07.2021 nur noch eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten, können aber in den Genuss der vollen Erstattung über eine **berufliche Weiterbildung** ihrer Arbeitnehmer kommen (Art. 1 Nr. 3 BeschSiG; § 106a Abs. 1 SGB III).

Voraussetzung ist, dass die während der Kurzarbeitsphase begonnene berufliche Weiterbildung mehr als 120 Stunden beträgt und Träger und Maßnahme nach dem SGB III zugelassen sind.

Nach § 106a Abs. 2 SGB III werden bis zum 31. Juli 2023 außerdem auch die Lehrgangskosten für Betriebe < 10 Beschäftigten zu 100 Prozent, mit 10 bis 249 Beschäftigten zu 50 Prozent und mit 250 und weniger als 2 500 Beschäftigten zu 25 Prozent pauschal für die Zeiten der Teilnahme von der Agentur für Arbeit auf Antrag hin erstattet.



Dauert die Maßnahme über die Bezugsdauer von KuG hinaus an, werden die Lehrgangskosten bis zum Ende der Maßnahme erstattet.

Sozialversicherungsbeiträge werden nach § 106a Abs. 1 Nr. 2b SGB III ebenso für Maßnahmen hälftig erstattet, die nach § 2 Abs. 1 des [Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes](#) (AFBG) auf ein förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten und von einem dazu geeigneten Träger nach [AZAV](#) durchgeführt werden.

Ausgeschlossen von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sind Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist, § 106a Abs. 3 SGB III.

Mit den Förderungen hat der Gesetzgeber starke Anreize gesetzt, die Kurzarbeit für die Weiterbildung der kurzarbeitenden Arbeitnehmer(innen) zu nutzen.

Mit freundlichen Grüßen

RA Beate Künzel
Referat Tarif- und Sozialpolitik

Anlage