



Liebe Leserin,
lieber Leser,

nach dieser herausfordernden Zeit der 3. „Welle“ möchten wir uns heute mit einem Newsletter zurückmelden. Wir hoffen sehr, dass Sie die Coronapandemie bisher gut und gesund überstanden haben.

Wie Sie sicherlich der Presse entnommen haben, endete die Pflicht der Arbeitgeber aus § 28 b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Demnach müssen die Betriebe ihren Mitarbeitern die Arbeit im Homeoffice nun nicht mehr zwingend anbieten. Dies geschah am 30.06.2021, 24:00 Uhr. Dies bedeutet grundsätzlich also wieder Präsenzarbeit für alle Beschäftigten ohne ausdrückliche Homeoffice-Vereinbarung ab dem 01.07.2021. Doch was bedeutet dies im Detail? Gibt es vielleicht auch gute Nachrichten im Kontext zum Homeoffice?

Hiermit beschäftigt sich unser heutiger Newsletter:

1. Arbeitsschutz am Arbeitsplatz

Grundsätzlich gilt § 3 Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-Arbeitsschutz-VO) unverändert weiter. Dies bedeutet, dass die Kontakte auch weiterhin auf das Notwendigste reduziert werden müssen, es besteht also durchaus ein Apell, auch weiterhin ein Homeoffice oder mobiles Arbeiten zur Verfügung zu stellen. Nur hat der Arbeitnehmer aktuell keinen Rechtsanspruch mehr darauf. Dies bedeutet wiederum für die Arbeit im Betrieb, dass weiterhin die Covid-Maßnahmen umgesetzt

werden müssen. Das heißt, wenn *Abstände* nicht eingehalten werden können, muss der Arbeitgeber weiterhin zumindest *medizinische Gesichtsmasken* zur Verfügung stellen.

Auch die *Testangebotspflicht* für Arbeitnehmer gilt weiter. Den Beschäftigten müssen also, auf Kosten des Unternehmens zwei Tests pro Woche, weiter angeboten werden. Es bleibt aber auch dabei, es ist nur eine Angebotspflicht und keine Verpflichtung der Beschäftigten, den Test durchzuführen.

Auch weiterhin besteht für Arbeitgeber nur ein Auskunftsrecht im Rahmen des Gesundheitswesens, ob ein Arbeitnehmer geimpft ist. Allerdings kann er Gemeinschaftsräume z.B. Kantine oder ähnliches aufgrund seines „Hausrechts“ davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer nachweist, dass er geimpft ist oder einen negativen Schnelltest vorlegt – ähnlich wie in einem Restaurant.

2. Entschädigungszahlungen und Kinderkrankengeld

Nunmehr noch zu einem sehr wichtigen Thema für Familien:

Die Sondervorschriften für Entschädigungszahlungen aus dem Infektionsschutzgesetz oder für das Kinderkrankengeld sind weiterhin in Kraft. Dies bedeutet, wenn Kindergärten oder Schulen aus Pandemiegründen geschlossen sind und eine Betreuung ansonsten nicht sichergestellt ist, können Elternteile weiterhin zu Hause bleiben. Sie



erhalten weiter Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz oder ein sog. Kinderkrankengeld.

***ACHTUNG:** Fehlzeiten aufgrund von anderen Gründen (z.B. Ferienschließung) sind weiterhin hiervon nicht abgedeckt.*

3. Erweiterter Arbeitsschutz im Homeoffice:

Und auch für die Arbeitnehmer, die weiterhin im Homeoffice sind, gibt es gute Nachrichten: Der Unfallversicherungsschutz wurde nämlich erweitert und infolgedessen viele Fragen, die während der Pandemie auftauchten, geklärt.

Zum Beispiel schützt der neue § 8 Abs. 2 a SGB VII („Gesetzliche Unfallversicherung“) nunmehr auch *den Weg zur Kita!* Mit dieser Ergänzung wird der Unfallversicherungsschutz auf Personen erstreckt, die ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben und wegen ihrer Kinder oder der Kinder des Partners (männlich/weiblich/divers) Wege zur außerhäuslichen Betreuung zurücklegen. Bislang war nur der Weg unfallversichert, den Eltern zurücklegten, wenn sie das Kind auf dem Weg zur Arbeitsstelle fortgebracht und abgeholt haben.

Wenn die Tätigkeit im Homeoffice ausgeführt wird, werden nunmehr *auch mit einer Kinderbetreuung zusammenhängende Wege* vom Versicherungsschutz erfasst.

Und eine weitere gute Nachricht für im Homeoffice ganz oder teilweise Beschäftigte:

§ 8 Abs. 1 SGB VII *erweitert den*

Versichertenschutz auch innerhalb der Wohnung. Hier gilt nun der Versichertenschutz im gleichen Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit in einer Betriebsstätte. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes wurden Wege, die im eigenen Haushalt z.B. zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang zurückgelegt unterschiedlich zu Wegen im Büro angesehen. Es bestand also ein erheblicher Unterschied des gesetzlichen Versicherungsschutzes, je nachdem, ob der Arbeitnehmer im Büro oder zu Hause gearbeitet hat.

Nunmehr soll eine Gleichbehandlung beim gesetzlichen Unfallversicherungsschutz auch im Homeoffice erreicht werden. Das bedeutet, der Weg z.B. zur Küche, um sich dort einen Kaffee zu kochen, ist versichert. Das Kaffeekochen an sich jedoch nicht!

4. Ausblick

In diesem Zusammenhang können wir auch Arbeitgebern ebenso wie Arbeitnehmern nur empfehlen, jegliche Form der Arbeit im Homeoffice/mobiles Arbeiten über den 01.07.2021 hinaus nicht einfach „geschehen zu lassen“, sondern schriftlich zu regeln, damit zumindest eine Vielzahl der weiteren Rechtsfragen für beide Seiten klar geregelt sind.

Dies bedeutet insbesondere *auch im Homeoffice Art und Ausmaß des Arbeitsschutzes zu bestimmen und dessen Umsetzung festzulegen ebenso wie Regelungen im Hinblick auf eine mögliche Beendigung des Homeoffice* und vieles mehr.



Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung und unterstützen Sie selbstverständlich auch bei der Umsetzung neuer digitaler Arbeitsformen.

Mit besten Grüßen aus Heidelberg

Ihr Arbeitsrechtsteam



Im Breitspiel 9
69126 Heidelberg
Tel 06221 311362
arbeitsrecht@tiefenbacher.de
www.tiefenbacher.de