**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Schnelltests für Arbeitnehmer und verlängertes Homeoffice**

**Arbeitsrechtliche Auswirkungen des Beschlusses der Videoschaltkonferenz vom 03.03.2021**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

**Am 03.03.2021 stimmte sich die Bundeskanzlerin wieder mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder in ihrer regelmäßigen Videoschaltkonferenz ab. In arbeitsrechtlicher Hinsicht steht mit der Einführung verpflichtender Schnelltests für Unternehmen eine neue Maßnahme bevor, während bestehende Vorgaben wie z.B. das Recht auf Homeoffice verlängert werden soll. Über eine Erweiterung des erst kürzlich eingeführten Kinderkrankengelds ist hingegen noch nicht entschieden.**

**Pflicht zum Angebot von Schnelltests durch Unternehmen**

Arbeitgeber trifft eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter. Nach dem aktuellen Beschluss sollen Unternehmen zur Gewährleistung eines umfassenden Infektionsschutzes als gesamtgesellschaftlichen Beitrag den vor Ort Beschäftigten pro Woche das Angebot von mindestens einem kostenlosen Schnelltest machen. Über das Ergebnis soll dazu nach Möglichkeit eine Bescheinigung erfolgen.

„Ob diese Pflicht für Unternehmen jeder Größe zu gelten hat, ist bislang unklar. Der Beschluss enthält dazu keine Aussagen“, so Prof. Dr. Fuhlrott. „Auch ist nicht geklärt, wer die Schnelltests durchführen soll. Sinnvoller Ansprechpartner wäre dafür natürlich der Betriebsarzt. Der Beschluss macht auch keine Aussagen, wer die Kosten für die Tests zu tragen hat und wie die Beschaffung der Tests zu erfolgen hat. Es ist davon auszugehen, dass dies jeweils der Arbeitgeber sein wird“, fürchtet der Arbeitsrechtler.

Der Beschluss der Videoschaltkonferenz gibt dazu lediglich an, dass die Bundesregierung mit der Wirtschaft zu diesen Themen noch in dieser Woche abschließend beraten wird.

**Verlängerung des Rechts auf Homeoffice bis 30.04.2021**

Derzeit gilt die bis zum 15.03.2021 befristete Corona-Arbeitsschutzverordnung (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung). Hiernach haben Beschäftigte u.a. ein Recht darauf, von Arbeitgebern zur Verfügung gestellte FFP2-Masken oder medizinische Masken zu erhalten, die im Betrieb bei Nicht-Wahrung des Mindestabstands oder Arbeit in nicht ausreichend großen Großraumbüros getragen werden müssen (§ 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung).

Ebenfalls steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 2 Abs. 4 der Verordnung „im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten“ das Recht zu, die Tätigkeit im Homeoffice zu erbringen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. „Die Corona-Arbeitsschutzverordnung soll bis zum 30.04.2021 verlängert werden“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott. „Weitere Verschärfungen oder Änderungen der Arbeitsschutzverordnung sind dem Beschluss nicht zu entnehmen, so dass von einer Verlängerung der bisherigen Regelung in Form 1:1 auszugehen ist“, glaubt der Hamburger Fachanwalt.

**Keine abschließende Einigung über Ausweitung des Kinderkrankengelds**

Die im Vorfeld der Videoschaltkonferenz diskutierte Erweiterung des „neuen“ Kinderkrankengelds gem. § 45 Abs. 2a SGB V kommt zunächst nicht. Dieses war erst Mitte Januar 2021 rückwirkend zum 5. Januar 2021 eingeführt worden. Es gibt gesetzlich versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf Kinderkrankengeld durch die Krankenkasse von 20 Tagen pro Elternteil. Voraussetzung dafür ist insbesondere, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es zu Hause betreut wird, weil Schule oder KiTa pandemiebedingt geschlossen sind oder die Präsenzpflicht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde.

„Im Vorfeld der Videoschaltkonferenz war von Länderseite teilweise gefordert worden, dieses Kinderkrankengeld um weitere 10 Tage zu erweitern. Diese Forderung hat sich nicht durchsetzen lassen. Stattdessen soll laut Beschluss darüber erst dann entschieden werden, wenn absehbar ist, wie zügig Schulen und KiTas wieder in einen verlässlichen Betrieb zurückkehren“, so Prof. Dr. Fuhlrott zu dem Ergebnis dazu im Beschlusspapier.

Fuhlrott empfiehlt Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei Fragen zur betrieblichen Umsetzung der dargestellten Maßnahmen Rechtsrat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de) – verweist.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

FHM Rechtsanwälte

Rothenbaumchaussee 5

20148 Hamburg

Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33

fuhlrott@fhm-law.de [www.fhm-law.de](http://www.fhm-law.de)