

AWV Jade - Newsletter Corona – 28_08_2020

1. Verbandsaktion: Präventives Testen von Mitarbeitern

Wir hatten Sie mit Rundschreiben vom 07.08.2020 (dort Ziffer 8.) über das Angebot der DNW von Corona-Tests für die Norddeutsche Wirtschaft informiert.

Durch dieses Angebot können Sie Ihre Mitarbeiter vor Ort testen lassen und Ihr Hygienekonzept erweitern. Die Kosten pro Test liegen zwischen 45,00€ ab 200 Tests und 55,00 € zzgl. USt. *(bei Individuellen Lösungen maximal 69,00 € zzgl. USt.)*.

Was sind die Vorteile des Testkonzeptes?

- Frühzeitige Erkennung von Infektionsherden (auch asymptomatisch) zur Reduktion drohender Einschränkungen durch Quarantänemaßnahmen
- Geringe Ausfallzeiten der Mitarbeiter, da die Tests vor Ort vorgenommen werden
- Günstige Preise durch Verbandskonditionen für hochwertige Tests
- Medizinisch geschultes Personal für den Abstrich
- Einfache und sichere Abwicklung durch die DNW und deren Partner aus dem Verbandsnetzwerk
- Auf den Bedarf des Unternehmens fokussiert
- Schnelle Rückmeldung des Ergebnisses

Darüber hinaus können Sie die Testungen bei Bedarf in der Außendarstellung und in der Mitarbeiterbindung nutzen.

Wie ist der Ablauf?

1. Festlegen des Testregimes
2. Festlegen der Anzahl der zu testenden Personen je Standort (mindestens 25 pro Testtermin)
3. Festlegen eines Termins für die Testungen
4. Zusammenstellen der notwendigen Daten der zu testenden Personen
5. Testung vor Ort durch medizinisch geschultes Personal
6. Mitteilung der Ergebnisse individuell an die Probanden, (i.d.R.) am nächsten Werktag
7. Mitteilung des Gesamtergebnisses an das Unternehmen

Weitere Informationen erhalten Sie über den Anmeldelink. Hier können Sie auch eine Kontaktaufnahme durch die DNW anfordern.

<https://anmeldung.dnw-online.de/654793>

2. Veröffentlichung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel

Die verbindliche Regel beschreibt Maßnahmen, mit denen das Infektionsrisiko für Beschäftigte gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden kann und verbessert deutlich die Handlungssicherheit für Unternehmen im Arbeitsschutz.

Auf Basis des aktuellen Stands der Technik, Hygiene und Arbeitsmedizin wurden in der **SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel differenzierte Umsetzungsmaßnahmen für die Betriebe entwickelt**. Dabei werden neben Arbeitgebern auch die Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes wie Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner angesprochen und die Instrumente des Arbeitsschutzes, wie zum Beispiel die arbeitsmedizinische Vorsorge in Bezug genommen. Die **Maßnahmen umfassen zentrale technische Aspekte des Infektionsschutzes** wie Lüftung und Abtrennungen und **organisatorische Maßnahmen** wie die Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten sowie die Arbeit im Homeoffice.

Für Arbeitsbereiche, in denen technische und organisatorische Maßnahmen keinen hinreichenden Infektionsschutz bieten können, werden **personenbezogene Maßnahmen** formuliert, zum Beispiel die Nutzung von Mund-Nase-Bedeckungen.

Neben der Fokussierung auf Maßnahmen der sicheren Gestaltung und Prävention, umfasst die Regel auch **Handlungsoptionen zum Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten**.

Gleichwertige oder strengere Regeln, zum Beispiel aus der Biostoffverordnung oder aus dem Bereich des Infektionsschutzes, müssen jedoch weiterhin beachtet werden.

Die Empfehlungen der Berufsgenossenschaften zur SARS-CoV-2, die sich ebenfalls am Arbeitsschutzstandard des BMAS orientieren, werden zusätzlich für branchenspezifische Konkretisierungen empfohlen.

Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel ist verbindlich in das System des Arbeitsschutzes eingebunden und gilt bundesweit übergreifend. Am 20. August 2020 wurde die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel offiziell im Gemeinsamen Ministerialblatt (Nr. 24, S. 484 ff.) veröffentlicht. Durch diese Veröffentlichung erhält die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel mit den enthaltenen Maßnahmen nun die sogenannte Vermutungswirkung:

Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind (Vermutungswirkung). Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Die Regel finden Sie als **Anlage_1_Arbeitsschutzregel**. Sie kann bereits jetzt auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) abgerufen werden:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html>

In Bezug auf das Verhältnis zwischen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel und den branchenspezifischen Konkretisierungen der Unfallversicherungsträger (UVT), möchten wir Sie auf folgende Pressemitteilung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hinweisen, die letzte Woche veröffentlicht wurde:

www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_3/details_3_401025.jsp

In dieser wird den Unternehmen empfohlen, zunächst eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und bei der Ableitung der Maßnahmen die Arbeitsschutzregel und Handlungshilfen der UVT zu nutzen. Sollten UVT-Empfehlungen mit den Forderungen der Gesundheitsbehörden kollidieren, sollte man sich an den zuständigen Unfallversicherungsträger wenden.

3. Fragen und Antworten zum Bundesprogramm Ausbildungsplätze sichern

Die erste Richtlinie des Förderprogramms "Ausbildungsplätze sichern" ist aktiv.

Häufig gestellte Fragen der Ausbildungsbetriebe zu den Beantragungsmodalitäten werden von der Bundesagentur für Arbeit sukzessive auf der entsprechenden Homepage (im unteren Bereich der Website) beantwortet und gepflegt. Diese finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

4. Landesregierung beschließt, dass es keine weiteren Lockerungen der Corona-Maßnahmen vor dem 15. September geben wird

Angesichts der in den letzten Tagen und Wochen gestiegenen Infektionszahlen und den derzeit nicht vollständig absehbaren Folgen des Endes der Urlaubszeit und des Schulbeginns auf das Infektionsgeschehen in Niedersachsen hat die Landesregierung beschlossen, die derzeit geltenden Regelungen der Corona-Verordnung mindestens bis Mitte September aufrecht zu erhalten.

Ministerpräsident Stephan Weil erklärte dazu, dass die Verschiebung der siebten Stufe des niedersächsischen Stufenplans vor dem Hintergrund der derzeitigen Infektionslage der richtige Weg sei.

Weitere Lockerungen der Corona-Maßnahmen könnten erst wieder in den Blick genommen werden, wenn die Folgen des Schulstarts und der Rückkehr vieler Reisenden auf das Infektionsgeschehen absehbar seien, sagt auch Gesundheitsministerin Dr. Carola Reimann. Es sei auch nicht auszuschließen, dass

es in der Zwischenzeit punktuelle Verschärfungen der geltenden Regeln geben müsse. „Bisher sei die Lage in Niedersachsen stabil und gut unter Kontrolle, aber es bestehe Sorge vor allem über die Folgen privater Feiern und der Rückkehr der vielen Reisenden auf das Infektionsgeschehen. Die Sozialministerin appellierte, die Pandemie weiter ernst zu nehmen und sich an die Abstands-, und Hygieneregeln zu halten und Mund-Nasen-Bedeckungen zu tragen.

5. Beschluss des Koalitionsausschusses vom 25. August 2020

Der Koalitionsausschuss hat am 25. August 2020 folgende wesentliche Beschlüsse zur Arbeitsmarktpolitik und zum Kurzarbeitergeld (Kug) gefasst (**Anlage_2_Beschluss 25.08.2020**):

I. Kurzarbeitergeld

- **Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate** für Betriebe, die bis zum 31. Dezember 2020 Kurzarbeit eingeführt haben, längstens bis zum 31. Dezember 2021.
- **Verlängerung der Sonderregelungen über den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld** (Betroffenheit von mind. 10 % der Belegschaft und Verzicht auf Aufbau negativer Arbeitszeitsalden) jeweils bis zum 31. Dezember 2021 für alle Betriebe, die bis zum 31. März 2021 mit der Kurzarbeit begonnen haben.
- **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge:**
 - **Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** bis zum 30. Juni 2021
 - **Hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** ab dem 1. Juli 2021 bis längstens zum 31. Dezember 2021, für alle Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- In der Zeit, in der nach den Krisen-Kurzarbeitergeldregelungen eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt, ist im Falle einer Weiterbildung auch eine **vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** möglich (offenbar additive hälftige Erstattung nach § 106a SGB III). Voraussetzung ist ein Mindeststundenumfang der Weiterbildung von über 120 Stunden sowie eine Zulassung von Träger und Qualifizierungsmaßnahme. Auf die Voraussetzung, dass die Weiterbildung mindestens 50 % der Ausfallzeit umfassen muss (§ 106a SGB III), wird damit offenbar verzichtet.
- **Verlängerung der Erhöhung des Kurzarbeitergelds** (auf 70/77 % ab dem 4. Monat und 80/87 % ab dem 7. Monat) bis zum 31. Dezember 2021 für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kug bis zum 31. März 2021 entstanden ist.

- **Verlängerung der Hinzuverdienstmöglichkeiten:** Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs bis 450 €) sollen bis 31. Dezember 2021 generell anrechnungsfrei bleiben, die übrigen Hinzuverdienstregelungen sollen Ende 2020 auslaufen.
- **Verlängerung der Öffnung des Zugangs zum Kurzarbeitergeld für Beschäftigte in Zeitarbeit** für die Verleihbetriebe bis zum 31. Dezember 2021, die bis zum 31. März 2021 in Kurzarbeit gegangen sind.
- Verlängerung der derzeit geltenden **Steuererleichterungen für Arbeitgeberzuschüsse** auf das Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2021.
- **Verzicht** des Bundes auf mögliche Rückforderung der **Bundeshilfen**, die der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** gewährt werden, in der Höhe der Kosten, die durch das **so verlängerte Kurzarbeitergeld zusätzlich** entstehen.

II. SGB II und Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG)

- **Verlängerung des erleichterten Zugangs in die Grundsicherung nach SGB II** (weitgehender Verzicht auf die Vermögensüberprüfung und Prüfung über die Angemessenheit des Wohnraums) um drei Monate bis zum 31. Dezember 2020.
- **Verlängerung** des Ende September auslaufenden SodEG bis Ende 2021.

Bewertung:

Eine Verlängerung der Kurzarbeitergeldregelungen bis Ende 2021 sichert Arbeitsplätze und schafft für Beschäftigte und Unternehmen wertvolle Planungssicherheit.

Mit der Ermöglichung einer vollständigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis 30. Juni 2021 und einer anschließenden hälftigen Erstattung wird eine "harte Abbruchkante" vermieden. Insbesondere Branchen, die erst zeitverzögert von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen sind, können länger durch eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge unterstützt werden. Das in der Presse diskutierte Konzept des Bundesarbeitsministeriums sah bereits zum 1. April 2021 ein Zurückfahren auf eine hälftige Erstattung vor. Da erst im Laufe des Jahres 2022 mit einer wirtschaftlichen Erholung auf die Zeit vor Corona-Ausbruch gerechnet wird, kann auch in 2022 partiell in einer Reihe von Branchen noch mit Corona verursachter Kurzarbeit zu rechnen sein. In diesem Fall muss rechtzeitig durch die vorhandene Verordnungsermächtigung durch die Bundesregierung nachgesteuert werden.

Nicht für alle Kurzarbeitenden ist eine Qualifizierung überhaupt praktisch umzusetzen und auch nicht sinnvoll. Deswegen ist es richtig, dass die Verlängerung der Krisen-Kurzarbeitergeldregelungen nicht an einen Zwang zur Qualifizierung geknüpft wird.

Zentral ist die Zusage der Koalition, die BA mit einem Zuschuss zu unterstützen. Es ist notwendig, dass Ende 2021 das Defizit der BA ausgeglichen ist. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten brauchen wir eine handlungs- und leistungsfähige BA.

Die BDA hatte die Erhöhung des Kurzarbeitergelds auf bis zu 87 % des Nettoeinkommens kritisiert, da so Erwartungshaltungen an den Sozialstaat befeuert werden, die ihn langfristig finanziell völlig überfordern werden. Die Koalition konnte sich hier nicht zu einem Abschmelzen der Regelungen durchringen.

Die Verlängerung des SodEG ist mit Blick auf Leistungsanbieter von Arbeitsmarktdienstleistungen vertretbar. Wichtiger ist allerdings, die aktive Arbeitsmarktpolitik und das Maßnahmegeschäft wieder hochzufahren bzw. alternative und hybride Lernangebote zukünftig weiter anbieten zu können.

Eine Verlängerung des erleichterten Zugangs in die Grundsicherung insbesondere mit Blick auf Selbstständige und Künstler ist nachvollziehbar.

6. Neue Förderung für mittelständische Unternehmen in Niedersachsen - noch bis zum 31.12.2020

Die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) hilft kleinen und mittleren Unternehmen in der aktuellen Krise mit einem Beteiligungsprogramm. Im Rahmen des „MBG Stabilitätsfonds 2020“ werden insgesamt 10 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Der neue Fonds der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) hilft kleinen und mittleren Unternehmen dabei, sich jetzt zu stabilisieren – ohne sich weiter zu verschulden.

Eigenkapitalquote erhöhen und Liquiditätssituation verbessern

Gefragt seien jetzt vor allem finanzielle Mittel, die die Eigenkapitalquote der Unternehmen erhöhen. Diese hat jetzt in Kooperation mit der KfW und dem Land Niedersachsen den „MBG Stabilitätsfonds 2020“ aufgelegt. Bis zum 31.12.2020 stehen insgesamt 10 Millionen Euro bereit, um kleine und mittlere Unternehmen in Niedersachsen bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie zu unterstützen. Das durch die Beteiligung zufließende Kapital kann flexibel eingesetzt werden. Zum Beispiel für die Anschaffung von Anlagevermögen, für die Mitfinanzierung aller laufenden Kosten wie Miete, Gehälter und Warenlager oder auch für bilanzstärkende Maßnahmen.

Entscheidungsfähigkeit behalten

Nehmen Unternehmen die Beteiligung in Anspruch, bleiben die Entscheidungen dennoch in ihrer Hand. Denn die MBG investiert in der Regel in Form von stillen Beteiligungen, den sogenannten Mezzaninkapitalbeteiligungen, wobei auch offene Beteiligungen eingegangen werden können. Das heißt, die MBG erhält keine

Unternehmensanteile für ihr Investment, sondern eine vertraglich definierte und über die Laufzeit konstante Beteiligungsvergütung, bezogen auf ihr Investment. Das von der MBG investierte Kapital steht den Unternehmen nicht nur als Liquidität zur Verfügung, sondern zählt insbesondere bilanziell zum wirtschaftlichen Eigenkapital – ein klares Plus für die Bilanzstruktur. Der Beteiligungsprozess selbst ist kostengünstig und unkompliziert. Prüfungskosten fallen nicht an. Auch eine notarielle Beurkundung ist nicht notwendig. Und bereits vier Wochen, nachdem die Unterlagen eingereicht wurden, stehen die Verträge.

Weitere Informationen:

<https://www.mbg-hannover.de/ueber-uns/mbg-stabilitaetsfonds-2020/>

Andreas Schramm

Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) mbH

Leiter Beteiligungsmanagement

Tel.: 0511 / 33 70 5 - 42

E-Mail: schramm@mbg-hannover.de

Hildesheimer Straße 6 | 30169 Hannover

www.mbg-hannover.de

www.stabilitaetsfonds2020.de

7. Beschlussvorlage zur gestrigen Telefonkonferenz der Kanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder

Anliegend als **Anlage_3_Beschlussvorlage 27.08.2020** erhalten Sie die Beschlussvorlage zur gestrigen Telefonkonferenz der Kanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder. Die Vorlage enthält Aussagen über Lockerungspolitik, Teststrategie, Umgang mit Reiserückkehrern, Schulbetrieb, wirtschaftliche und soziale Maßnahmen.

Über verschiedene der genannten Punkte besteht noch keine Einigkeit der Regierungschefinnen und Regierungschefs.

8. Bundesministerium für Gesundheit äußert sich zu Quarantäneobliegenheiten nach Rückkehr aus Risikogebieten

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat gestern eine in Teilen zumindest fragwürdige Einschätzung zu Quarantäneobliegenheiten für Reiserückkehrer aus Risikogebieten und der Anwendung des Infektionsschutzgesetzes abgegeben.

"Der Arbeitnehmer muss auf Grund behördlicher Anordnung für den Zeitraum der Quarantäne zu Hause bleiben. Deshalb besteht für ihn weder die Pflicht, dafür Urlaub zu nehmen, noch muss er einen Verdienstausschlag befürchten. Jemand der

Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaussfall erleidet, erhält eine Entschädigung. Der Staat kommt auch dann für den Verdienstaussfall auf, wenn jemand in ein Gebiet reist, bei dem schon vor der Reise feststeht, dass dies ein Risikogebiet ist."

Diese Einschätzung des BMG an einigen Stellen zu korrigieren.:

1. Kann der Arbeitnehmer während einer Quarantäne seine Arbeitsleistung im sogenannten Homeoffice - also mobil - erbringen, bleiben seine Leistungspflichten ebenso wie die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bestehen.
2. Ist die Arbeit im Homeoffice nicht möglich, erlischt in diesen Fällen die Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nicht mehr vertragsgemäß anbieten. Es tritt auch kein Fall von § 616 BGB ein (soweit dieser nicht ohnehin einzel- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist). Wird die Quarantäne aufgrund einer pandemischen Situation angeordnet, handelt es sich nicht um ein persönliches Leistungshindernis, sondern ein allgemeines Lebensrisiko. Darüber hinaus ist eine Quarantäne - selbst wenn sie nach sieben Tagen aufgrund einer (zweiten) Testung beendet werden kann - nicht kurzfristig, so dass auch insoweit von vornherein kein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB erhalten bleibt. Nach ganz h. M. entfällt der Lohnanspruch bei Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle auch von nur wenigen Tagen vollständig.
3. Der Arbeitnehmer kann das Erlöschen seines Entgeltanspruchs z. B. durch den Einsatz von Urlaub oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten abwenden. Dies setzt eine einvernehmliche Abrede mit dem Arbeitgeber voraus.
4. Begibt sich der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet, liegt insoweit ein "Verschulden gegen sich selbst" vor. § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG lässt erkennen (auch wenn die Regelung Verstöße gegen Prophylaxe- und Impfbefehle erfasst und daher nicht unmittelbar Anwendung findet), dass in solchen Fällen ein Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz nicht entstehen soll.
5. Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, entsprechend § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG in Vorleistung zu gehen und die Entschädigung für die Dauer von längstens sechs Wochen anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen.
6. Zu begrüßen ist demgegenüber, dass das Gesundheitsministerium ganz offenbar richtigerweise davon ausgeht, dass die Entschädigungspflicht nach § 56 IfSG generell auch durch eine Quarantäne kraft Rechtsverordnung ausgelöst werden kann. Bisher haben einige Landesbehörden für den Fall einer Quarantäne auf Grund Rechtsverordnung (teilweise sogar bei einem Verwaltungsakt in Gestalt einer Allgemeinverfügung) dies abweichend bewertet. Die BDA hat immer den Standpunkt vertreten, dass Quarantäneanordnungen auf der Grundlage von Rechtsverordnungen oder Allgemeinverfügungen solchen durch Verwaltungsakt gegenüber einer einzelnen oder mehreren Personen gleichstehen.

Die BDA wird sich an das BMG wenden und um Klarstellung seiner Position bitten. Zumindest muss das Ministerium auf eine einheitliche Anwendung von § 56 Abs. 1 IfSG in diesem Kontext hinwirken. Wenn es meint, § 56 IfSG auch in diesen Fällen anwenden zu wollen, muss sichergestellt sein, dass Landesbehörden betroffene Arbeitgeber nicht zuvor auf § 616 BGB verweisen.

Über die weitere Entwicklung werden wir Sie auf dem Laufenden halten.