

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



Am 19.01.2021 einigte sich die Bundeskanzlerin mit den Landesregierungen auf weitere Corona-Beschränkungen. Es werden zusätzliche und zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Beiträge zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten von Seiten der Bundesregierung als unbedingt notwendig erachtet.

Arbeitgeber müssen sich nun in den kommenden Wochen stärker darum bemühen, ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Mit Hilfe der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wird der Gesundheitsschutz von Beschäftigten insoweit ausgeweitet. Durch gezielte Maßnahmen soll das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz reduziert werden, ohne dass die wirtschaftliche Aktivität des Unternehmens eingestellt oder beschränkt werden muss.

Die neue Corona-ArbSchV ergänzt insoweit den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und die dazugehörige SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Die Corona-Arbeitsschutzverordnung gilt ab 27.01.2021 (vorerst) befristet bis zum 15.03.2021. Sie verpflichtet die Arbeitgeber folglich zu einem schnellen Handeln.

1. Gefährdungsbeurteilung

Die neue Corona-ArbSchV ergänzt und erweitert die bereits bestehende Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG.

Nach § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber zu beurteilen, ob eine Gefährdung für die Beschäftigten bei ihrer Arbeit besteht und zu ermitteln welche Arbeitsschutzmaßnahmen zu deren Vermeidung erforderlich sind.

Hinweis:

Die Gefährdungsbeurteilung ist vom Arbeitgeber gemäß § 6 ArbSchG zu dokumentieren.

§ 2 Corona-ArbSchV verpflichtet die Arbeitgeber ihre Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlicher und erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und anzupassen. Ziel ist es dabei, die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Nach der Corona-ArbSchV sind betriebsbedingte Zusammenkünfte auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken.

Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel galten bereits schon vor dem 27.01.2021 folgende Hygienemaßnahmen:

- Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen;
Tragen von Mund-Nasen-Bedeckung, wenn dies nicht möglich ist.
- Der Mindestabstand von 1,5 m ist auch in Kantinen. und Pausenräumen einzuhalten.

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



- Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen bereitstellen.
- Regelmäßiges Lüften ist zu gewährleisten.

Bis 15.03.2021 sind ergänzend noch folgende befristete Arbeitsschutzmaßnahmen sicherzustellen:

- Arbeitgeber sind verpflichtet bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmer sollen das Angebot, soweit sie können, annehmen.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf ein Minimum zu reduzieren. Müssen mehrere Personen einen Raum gleichzeitig nutzen, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind kleine Arbeitsgruppen zu bilden, die nach Möglichkeit zeitversetzt arbeiten.
- Für das Arbeiten im Unternehmen müssen Arbeitgeber den Arbeitnehmern medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn die Anforderungen an Räume oder der Mindestabstand nicht eingehalten werden können.

Handlungsbedarf des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung gemäß der §§ 5 und 6 ArbSchG in Verbindung mit § 2 Corona-ArbSchV nun hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und anpassen.

Arbeitgebern ist dringend angeraten die Angebote und Vereinbarungen etc. zum Homeoffice und auch etwaige Ablehnungen der Arbeitnehmer diesbezüglich schriftlich zu dokumentieren.

Durch die neue Corona-ArbSchV ergibt sich im Ergebnis ein erhöhter Dokumentationsaufwand für den Arbeitgeber.

Hinweis:

Welche Vorkehrungen im konkreten Einzelfall zu treffen sind, kann pauschal nicht gesagt werden – das ist abhängig von der „individuellen Gefährdung“ vor Ort. Wichtig ist allerdings, dass die Maßnahmenhierarchie des Arbeitsschutzes eingehalten wird. Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen.

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



2. Homeoffice

Durch die neue Corona-ArbSchV werden Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beschäftigten Homeoffice anzubieten, sofern die Tätigkeit dazu geeignet ist. Dies ist regelmäßig im Fall von „Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten“ - sofern nicht zwingende betriebsbedingte Gründe dem entgegenstehen - gegeben. Vergleichbare Tätigkeiten sind in der Regel solche, die unter Verwendung von Informationstechnologien von zu Hause aus erledigt werden können. Damit scheidet Arbeitsorte wie das Fließband oder Supermarktkasse aus.

2.1 Zwingende betriebsbedingte Gründe

Zu der Frage, welche zwingenden betriebsbedingten Gründe einer Tätigkeit „in der Wohnung des Beschäftigten“ konkret entgegenstehen können, schweigt die Corona-ArbSchV. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geht lediglich in seinen FAQs auf die Frage ein und deklariert viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. zu Tätigkeiten, die eine Ausführung im Homeoffice nicht zulassen. Auch in anderen Bereichen können nachvollziehbare betriebstechnische Gründe vorliegen, die gegen eine Verlagerung ins Homeoffice sprechen. Dies kommt in Betracht, wenn die Betriebsabläufe erheblich eingeschränkt oder überhaupt nicht aufrechterhalten werden könnten.

Beispiele: Nicht für Homeoffice eignen sich u. a., die Bearbeitung der Eingangspost und Postverteilung, Bearbeitung von Wareneingang und -ausgang, Schalter- und Kassendienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben, Hausmeisterdienste, Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebs, etc.

Nach dem BMAS können technische oder organisatorische Gründe, wie die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten i. d. R. nur bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrunds angeführt werden.

Hinweis:

Eine Verpflichtung zur Qualifizierung der Beschäftigten, der Anschaffung von IT-Ausstattung und Änderung der Arbeitsorganisation kann hieraus aber nicht automatisch gefolgert werden. Es besteht keine Pflicht, einen Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV zu vereinbaren und einzurichten. Eine derartige Anordnung könnten allenfalls die Arbeitsschutzbehörden im Rahmen des § 22 Abs. 3 ArbSchG gegenüber den Arbeitgebern anordnen. Die Rechtmäßigkeit einer derartigen Anordnung ist aber bei der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anschaffung von Informationstechnik oder zur Umstellung seiner Arbeitsorganisation durchaus in Frage zu stellen.

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



Gegen die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice sprechen auch Anforderungen des Datenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen. In diesem Zusammenhang sind zwingende betriebliche Gründe immer dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer in seiner Privatwohnung die datenschutzrechtlichen Vorgaben nicht einhalten kann, weil etwa Familienmitglieder oder sonstige Personen Zugriff auf Daten und Informationen haben könnten. Vor allem Arbeitnehmer, die mit besonders sensiblen Daten (z. B. Mandantendaten) Kontakt haben und an ihrem Heimarbeitsplatz keine, dem betrieblichen Datenschutzniveau entsprechende Sicherheitsstufe gewährleisten können, haben regelmäßig „kein Recht“ auf Homeoffice.

Hinweis:

Die Entscheidung über die Eignung der Tätigkeit bzw. möglicherweise entgegenstehende Gründe trifft allein der Arbeitgeber. Arbeitgeber sind jedoch gut beraten, bei Zweifeln über das Vorliegen derartiger Gründe frühzeitig Kontakt zu den zuständigen Arbeitsschutzbehörden aufzunehmen. Gemäß § 22 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber den zuständigen Behörden auf Verlangen die Entscheidungsgründe darzulegen. Angesichts dieser Darlegungspflicht wird dringend empfohlen, die Entscheidung schriftlich zu dokumentieren.

2.2 Homeoffice-Vereinbarung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die Tätigkeit im Homeoffice einvernehmlich zu vereinbaren. Die Vereinbarung kann etwa durch eine arbeitsvertragliche Regelung oder durch Betriebsvereinbarung erfolgen. Selbst wenn der Arbeitgeber es aus Gründen des Infektionsschutzes für angebracht hält, dass alle Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten, bedarf es hierzu immer der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers also grundsätzlich für Homeoffice geeignet und sprechen keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Homeoffice anzubieten. Da die Tätigkeit im Homeoffice nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden kann, steht es dem Arbeitnehmer frei, ob er das Angebot annimmt. Die Beschäftigten sind also nicht verpflichtet, Homeoffice auch tatsächlich zu nutzen.

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



Hinweis:

Arbeitgeber sollten den Arbeitnehmern ein schriftliches Angebot einer (befristeten) Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vorlegen, das die üblichen Regelungen zum Homeoffice und weitere Konditionen (z. B. zum Datenschutz, Schutz von Betriebsgeheimnissen...) beinhaltet. Das Angebot des Arbeitgebers sowie die Ablehnung des Homeoffice-Angebots seitens des Arbeitnehmers ist unbedingt schriftlich zu dokumentieren und aufzubewahren, um diese auf Verlangen den Aufsichtsbehörden vorlegen zu können.

2.3 Recht auf Homeoffice gerichtlich durchsetzbar?

Die Corona-ArbSchV gibt Arbeitnehmern kein subjektives Klagerecht auf Tätigkeit im Homeoffice. Arbeitnehmer haben lediglich die Möglichkeit sich an die Arbeitsschutzbehörden der Länder sowie die Unfallversicherungsträger zu wenden. Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden können die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße notfalls auch mit einem Bußgeld ahnden.

Hinweis:

Ob hierfür aber tatsächlich Kapazitäten vorhanden sind und ob Arbeitnehmer überhaupt diesen Weg gegenüber ihren Arbeitgebern beschreiten, bleibt abzuwarten.

Etwas anderes kann in einem Unternehmen mit Betriebsrat gelten. Der Betriebsrat kann nach § 87 Abs.1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG verlangen, dass eine Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede zur Ausgestaltung der Homeoffice-Pflicht getroffen wird. Können sich die Parteien allerdings nicht einigen und kommt deshalb keine Vereinbarung zustande, kann wegen der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung zunächst auch keine individuelle Vereinbarung zum Homeoffice wirksam getroffen werden. Und weil die Verordnung zunächst lediglich befristet bis zum 15.03.2021 gilt, dürfte auch keine Vereinbarung über eine Einigungsstelle erzielt werden können.

2.4 Überwachung/Bußgeld

Nach § 22 ArbSchG sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder für die Einhaltung der Corona-ArbSchV zuständig. Ihre Aufgabe ist es die Betriebe zu beraten, auf erforderliche Schutzmaßnahmen hinzuweisen und deren Umsetzung zu überwachen.

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



Arbeitgeber sind gegenüber den Arbeitsschutzbehörden auskunftspflichtig. Sie haben auf Verlangen den Arbeitsschutzbehörden die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen auszuhändigen. Sofern dies unter Einhaltung der Infektionsschutzmaßnahmen (z. B. Kontaktbeschränkungen, ...) möglich ist, kann die Behörde das Unternehmen gegebenenfalls auch besichtigen. Gemäß § 17 SGB VII haben auch die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger auf die Einhaltung der Verordnung zu achten und können so bei der Umsetzung der Verordnung in den Betrieben unterstützen.

Hinweis:

Wegen der bestehenden Auskunfts- und Vorlagepflicht gegenüber den Aufsichtsbehörden sind vom Arbeitgeber alle im Zusammenhang mit der Corona-ArbSchV getroffenen Maßnahmen und Vereinbarungen zu dokumentieren und aufzubewahren.

Bei Verstößen gegen die Corona-ArbSchV drohen Bußgelder. Voraussetzung ist allerdings, dass zuvor eine vollziehbare behördliche Anordnung ergangen ist, gegen die verstoßen wird. Die Höhe des Bußgeldes hängt von Art und Umfang des Verstoßes ab. Das Arbeitsschutzgesetz sieht Bußgelder bis maximal 30.000 Euro vor.

3. Fazit

Mindestabstände, Maskenpflicht und regelmäßiges Lüften gehören weiterhin zu den wesentlichen Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, werden nun aber durch verbindlichere Vorgaben zum Homeoffice ergänzt. Verbunden mit der neuen Corona-ArbSchV resultiert in der Praxis daraus in erster Linie ein erhöhter Dokumentationsaufwand. Arbeitgeber sind gut beraten sowohl die Gefährdungsbeurteilung als auch die Angebote, Vereinbarungen und nicht zuletzt Ablehnungen der Arbeitnehmer bezüglich der Tätigkeit im Homeoffice schriftlich zu dokumentieren.

Ein Anspruch oder gar ein subjektives Klagerecht auf Arbeiten im Homeoffice besteht für den Arbeitnehmer auch nach der neuen Corona-ArbSchV nicht. Die Position des Arbeitnehmers in Bezug auf einen Anspruch auf Homeoffice wird dennoch gestärkt, da der Arbeitgeber nunmehr dazu verpflichtet ist, bei geeigneter Tätigkeit seinen Beschäftigten Homeoffice anzubieten. Der Arbeitgeber hat die Nichteignung der Tätigkeit insoweit zu begründen.

Auch wenn die Mitarbeiter nicht zum Homeoffice gezwungen werden können und Arbeitgeber auch nicht in jedem Fall verpflichtet sind, das Arbeiten von zu Hause zu ermöglichen, bietet Homeoffice bei geeigneter Tätigkeit durchaus Vorteile für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Mit einem weiteren Anstieg von Homeoffice-Tätigkeiten wird daher zu rechnen sein.

Kurzinfo

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Was Arbeitgeber beachten müssen



© 2021 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Kawee/www.stock.adobe.com

Stand: Januar 2021

E-Mail: literatur@service.datev.de