

NEUE CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG: „HOME-OFFICE-PFLICHT LIGHT“

Date: 22. Januar 2021

German Labor, Employment, and Workplace Safety Alert

By: Nils Neumann, LL.M., Lara Wengenmayr

Bereits im April und August 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Regelungen für den Infektionsschutz am Arbeitsplatz während der Corona-Pandemie eingeführt. Heute hat das BMAS die *SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung* (Corona-ArbSchV) erlassen, die am 27. Januar 2021 in Kraft tritt. Diese nimmt Bezug auf den bereits geltenden *SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard* und die *SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel*, stellt aber gleichzeitig klar, dass die darin enthaltenen Regelungen noch nicht für ausreichend befunden werden. Vielmehr treten mit der Corona-ArbSchV darüber hinaus zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus in Kraft.

Bislang galten Abstandsregeln, Hygienevorschriften und Mund-Nasen-Bedeckungen als die wichtigsten Instrumente zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und zur Unterbrechung von Infektionsketten. Nun kommen weitere, zeitlich befristete Maßnahmen hinzu - insbesondere der verpflichtende Ausbau von Home-Office-Angeboten durch die Arbeitgeber.

IM EINZELNEN SIEHT DIE CORONA-ARBSCHV FOLGENDE ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN VOR:

- Arbeitgeber haben ihre *Gefährdungsbeurteilung* hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren. Die Gefährdungsbeurteilung umfasst als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes die systematische Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen durch Arbeitgeber. Sie bildet damit eine wesentliche Grundlage für die Ableitung zielgerichteter Arbeitsschutzmaßnahmen.
- Arbeitgeber haben alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen (z.B. Besprechungen) sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Nach Möglichkeit sind sie durch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen. Ist dies nicht möglich, so haben Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen (z.B. durch regelmäßiges Lüften und/oder Installation geeigneter Abtrennungen).
- Arbeitgeber haben Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten von zu Hause aus (Home-Office) zu ermöglichen. Nur wenn *zwingende betriebsbedingte Gründe* entgegenstehen, kann der Arbeitgeber darauf verzichten, den Beschäftigten eine Tätigkeit aus dem Home-Office heraus anzubieten.

- Wann solche zwingenden betriebsbedingten Gründe vorliegen, lässt die Verordnung offen. Das BMAS geht offenbar davon aus, dass solche Gründe vorliegen können, wenn die Fortführung des Betriebs ansonsten erheblich beeinträchtigt wird (z.B. IT-Service, Bearbeitung von Eingangspost, u.ä.). Das Fehlen benötigter IT-Ausstattung und ähnliche erforderliche organisatorische Maßnahmen sind nach Ansicht des BMAS hingegen allenfalls temporäre Gründe, die der Arbeitgeber zu beseitigen hat. Die Hinweise des BMAS sind aber letztlich nicht rechtsverbindlich, sondern der Arbeitgeber wird etwaige Gründe im Streitfall beweisen müssen.
- *Eine Verpflichtung zur Nutzung von Home-Office-Angeboten durch die Beschäftigten sieht die Verordnung aber ausdrücklich nicht vor.* Verbindliche Home-Office-Tätigkeiten setzen vielmehr weiterhin eine Vereinbarung mit den Beschäftigten voraus (z.B. durch arbeitsvertragliche Regelung oder Betriebsvereinbarung). Eine echte Home-Office-Pflicht begründet die Verordnung deshalb nicht.
- Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich (etwa bei Produktionsräumen), so darf eine Mindestfläche von 10m² für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Ist dies nicht möglich, so haben Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen.
- In Betrieben mit *mehr als zehn Beschäftigten* sind möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden. Personenkontakte zwischen den einzelnen Gruppen sowie Änderungen dieser Einteilung sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Zeitversetztes Arbeiten ist zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen.
- Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten grundsätzlich medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn (i) Anforderungen an die Raumbelegung nicht eingehalten werden können, (ii) der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, oder (iii) bei den ausgeführten Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. *Beschäftigte sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Masken zu tragen.* Beschäftigte sind durch den Arbeitgeber im An- und Ablegen der Masken zu unterweisen.

In der Corona-ArbSchV selbst wurden (entgegen eines ursprünglichen Entwurfs) keine Sanktionen geregelt. Die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde kann vom Arbeitgeber aber die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen. Dazu gehört auch die Nennung etwaiger zwingender betriebsbedingter Gründe, die Home-Office-Tätigkeiten vermeintlich entgegenstehen. Kommen Arbeitgeber dieser Anordnung nicht nach, drohen letztlich doch Sanktionen nach dem Arbeitsschutzgesetz wie beispielweise Bußgelder bis zu EUR 30.000 oder gar die Untersagung von Betriebstätigkeiten.

Arbeitgeber sollten vor dem Hintergrund der neuen *Corona-ArbSchV* überprüfen, ob die bestehende Gefährdungsbeurteilung einer Aktualisierung bedarf und ob bereits ergriffene Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes angepasst bzw. ausgeweitet werden müssen. In diesem Zusammenhang sind auch die zwingenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (falls vorhanden) zu beachten.

KEY CONTACTS



NILS NEUMANN, LL.M.
PARTNER

BERLIN
+49.30.220.029.309
NILS.NEUMANN@KLGATES.COM



LARA WENGENMAYR
ASSOCIATE

BERLIN
+49.30.220.029.308
LARA.WENGENMAYR@KLGATES.COM

This publication/newsletter is for informational purposes and does not contain or convey legal advice. The information herein should not be used or relied upon in regard to any particular facts or circumstances without first consulting a lawyer. Any views expressed herein are those of the author(s) and not necessarily those of the law firm's clients.