

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Am 27. Januar 2021 ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft getreten. Sie enthält bis zu ihrem Außerkrafttreten am 15. März 2021 verschärfte Regelungen zum Arbeits- und Infektionsschutz. Aufgrund der weiterhin hohen SARS-CoV-2-Infektionszahlen, der Angst vor der Ausbreitung neuer Coronavirusvarianten (z. B. aus Großbritannien) und auch weil die Maßnahmen in anderen Bereichen größtenteils ausgeschöpft scheinen, hat die Bundesregierung per Verordnung weitere verschärfte Arbeitsschutzregelungen in Kraft gesetzt.

Zusammenfassung und Überblick über verschärfte Regelungen:

- **Angebotspflicht für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten:** Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beschäftigten die Ausführung ihrer Tätigkeit in ihrer Wohnung anzubieten soweit diesem Angebot keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können. Das gilt nur für Büroarbeit und vergleichbare Tätigkeiten.
- **Mindestfläche pro Person:** Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen. Wenn die Anforderungen an die Raumbelagung nicht eingehalten werden können, müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt werden.
- **Bildung kleiner Arbeitsgruppen:** In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- **Ermöglichen von zeitversetztem Arbeiten:** Als arbeitsorganisatorische Maßnahme soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.
- **Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP-2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken:** Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wenn
 - die Anforderungen an die begrenzte Raumbelagung nicht eingehalten werden,
 - der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann und
 - bei den Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß (z. B. lautes Sprechen) zu rechnen ist.

Die verschärften Maßnahmen der Corona-ArbSchV gelten ab dem 27. Januar 2021 und treten am 15. März 2021 außer Kraft.

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 bleiben weiterhin bestehen. Sie werden nur für einzelne Bereiche durch die SARS-CoV-2-

Arbeitsschutzverordnung verschärft, die am 15. März 2021 außer Kraft tritt. Dazu zählen insbesondere:

- Angebotspflicht für die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten
- Mindestfläche pro Person
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen und zeitversetztes Arbeiten
- Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbaren Masken

In § 2 Abs. 1 der Corona-ArbSchV steht, dass der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlicher erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und aktualisieren muss. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument im Betrieb, um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes abzuleiten. Eine Gefährdungsbeurteilung ist je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Gleichartige Tätigkeiten und Arbeitsplätze können bei der Beurteilung zusammengefasst werden. Gesetzliche Grundlage für die Betriebe zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist das Arbeitsschutzgesetz. Auch die DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention) aus dem Bereich der Unfallversicherung fordert eine Gefährdungsbeurteilung.

Die Betriebe haben einen breiten Spielraum zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und speziell auch zur Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Betriebe haben relativ freie Hand, wie sie die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung umsetzen.

Es wird empfohlen, dass der Betrieb ein Konzept zur Gefährdungsbeurteilung entwickelt und im Betrieb implementiert. Teil dieses Konzepts sind z. B.:

- Welche Tätigkeiten und Arbeitssysteme gibt es im Betrieb?
- Wer hat welche Aufgaben bei der Gefährdungsbeurteilung (Übertragung konkreter Aufgaben auf Führungskräfte und Beschäftigte)?
- Wie müssen Führungskräfte und Beschäftigte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung qualifiziert und sensibilisiert werden?
- Welche Mittel stellt der Betrieb bereit (z. B. Zeiten, Personal, Geld) für die Maßnahmen?
- Wie kann der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll gestaltet werden? In welchen Schritten läuft die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb ab?
- Wann sind Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt einzubinden? Welche weiteren Experten werden benötigt?
- Zu welchen Anlässen (z. B. neue Gesetze, Veränderung von Arbeitsabläufen, Einführung von Schichtarbeit) muss eine Gefährdungsbeurteilung ausgeführt werden?

- Einbeziehung des Betriebsrats soweit Mitbestimmungsrechte, insbesondere nach § 87 Abs. 1 BetrVG, bestehen.
- Wie wird die Maßnahmenumsetzung dokumentiert und kontrolliert? Von wem?
- Welche Maßnahmen zur Verbesserung werden abgeleitet?

Der Arbeitgeber muss nach der Corona-ArbSchV überprüfen, ob seine bisherigen Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb die neuen Anforderungen erfüllen. Betriebe sollten also ermitteln, insbesondere

- ob die Anforderungen aus § 2 und § 3 der Corona-ArbSchV umgesetzt sind und falls nicht
- welche Maßnahmen abgeleitet werden zur Umsetzung von insbesondere der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten, Kontaktreduzierung, Personenbegrenzung, Bildung kleiner Arbeitsgruppen, zeitversetztem Arbeiten und Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbarem Atemschutz.

Die Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung sollte sofort durchgeführt und auch dokumentiert werden, selbst wenn nicht alle Maßnahmen sofort umgesetzt werden können.

Die Ableitung der Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig (BAG 30. September 2014, 1 ABR 106/12). Es wird empfohlen, den Betriebsrat möglichst frühzeitig in den Prozess einzubinden.

Aufsicht und Überwachung der Betriebe erfolgt durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die auch auf die Einhaltung der Anforderungen aus der Corona-ArbSchV achten. Bei der Beratung und Überwachung der Verordnung werden die Arbeitsschutzbehörden von den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger unterstützt.

Betriebsbedingte Kontakte sind auf ein Minimum zu reduzieren. Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von 10 qm pro Person nicht unterschritten werden, wenn die Tätigkeiten dies zulassen.

Wenn trotzdem mehrere Personen zusammenkommen und diese Mindestflächen nicht eingehalten werden können, weil die Tätigkeiten es nicht zulassen (z. B. in der Produktion), muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen, die einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen. Diese Regelungen zur Personenbegrenzung gelten auch für Sanitär- und Pausenräume.

Es ist nicht näher beschrieben, was in dem konkreten Fall ein gleichwertiger Arbeits- und Infektionsschutz bedeutet, allerdings bietet hier die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel einen umfangreichen Maßnahmenkatalog mit Vermutungswirkung. Die Aussage meint, dass die Infektionsrisiken durch andere Schutzmaßnahmen auf ein gleiches Risiko minimiert werden

müssen. Es darf kein geringerer Schutzstandard entstehen. Mit welchen Maßnahmen der Arbeitgeber dieses Ziel erreicht, ist ihm freigestellt, so lange er sich an geltendes Recht und Gesetz hält. Weicht der Arbeitgeber von der Raumbelagung nach § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV ab, muss er dies gut begründen können und die Maßnahmen zum gleichwertigen Schutz der Beschäftigten umsetzen, dokumentieren und kontrollieren.

Bestimmte Tätigkeiten können nicht in der Wohnung der Beschäftigten ausgeführt werden oder erfordern den Kontakt zu anderen Menschen. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in der Produktion, manuellen Montage, der Postbearbeitung oder die Pflege von älteren Mitmenschen. Insbesondere bei solchen Tätigkeiten ist das Personal in diesen Bereichen auf das notwendige Minimum zu reduzieren. Es müssen weitere Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen, beispielsweise das Tragen von Mund-Nase-Schutz und Lüftungsmaßnahmen, getroffen werden.

In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Der Gesetzgeber will damit erreichen, dass Personenkontakte im Betrieb so weit wie möglich reduziert werden. Wie klein die Arbeitsgruppe tatsächlich sein kann, hängt von den Tätigkeiten und der Gefährdungsbeurteilung ab. Es gilt das Prinzip: Je kleiner die Arbeitsgruppe, desto besser. Darüber hinaus ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.

Nach der neuen Corona-ArbSchV müssen Arbeitgeber mindestens medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbaren Atemschutz bereitstellen, wenn Sie die Abstände oder die Raumbelagung nicht einhalten können oder bei der Tätigkeit ein erhöhter Aerosolausstoß zu erwarten ist.

Die Kosten für die Masken hat der Arbeitgeber nach der Corona-ArbSchV zu übernehmen. Es dürfen alle Maskenarten verwendet werden, die in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgeführt sind. Grundlage für die Ableitung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Mit der neuen Corona-ArbSchV sind mindestens medizinische Gesichtsmasken bzw. „OP-Masken“ zur Verfügung zu stellen. Sog. „Community-Masken“ (Stoffmasken) sind mit der neuen Verordnung im Betrieb oder bei der Arbeit nicht mehr ausreichend.

Auch bei den FFP-Masken gibt es Unterschiede. Es gibt FFP-Masken ohne Ausatemventil (Eigen- und Fremdschutz) und mit Ausatemventil (kein Fremdschutz). Die maximale Tragezeit von FFP-Masken beträgt grundsätzlich längstens 2 Stunden mit anschließender Mindesterholungsdauer von 30 Minuten. Bei einer FFP-Maske ohne Ausatemventil beträgt die maximale Tragezeit längstens 75 Minuten mit anschließender Mindesterholungsdauer von 30 Minuten. Bei diesen FFP-Masken ist dieser Einsatz pro Arbeitsschicht höchstens 5-mal möglich (also maximal 6,25 Stunden pro Tag).

Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten in der Wohnung des Beschäftigten ausgeübt werden können. Ist dies möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten. Die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das „Homeoffice“ geeignet ist, trifft allein der Arbeitgeber. Diese Bewertung ist daher auch nicht mitbestimmt.

Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten nicht an, obwohl er es könnte, kann die zuständige Aufsichtsbehörde in letzter Konsequenz die betroffene Arbeit gem. § 22 ArbSchG untersagen.

Um sich vor dieser Folge abzusichern, sollten Arbeitgeber dokumentieren, dass das Angebot unterbreitet wurde und wie die Antwort der jeweiligen Beschäftigten ausgefallen ist.

Checkliste für die Dokumentation:

- Welche Arbeitsplätze sind für die Ausführung im Homeoffice geeignet?
- Hinsichtlich welcher der grundsätzlich geeigneten Arbeitsplätze stehen der Ausführung im Homeoffice zwingende betriebliche Gründe entgegen?
- Ggf. Dokumentation zwingender betrieblicher Gründe dafür, dass Homeoffice nur in einem bestimmten zeitlichen Umfang möglich ist.
- Ggf. Abstimmung mit dem Betriebsrat und Dokumentation dieser Abstimmung. Welchen Beschäftigten wird konkret ein Angebot unterbreitet?
- Wie wurde das Angebot übermittelt (z. B. E-Mail, Einschreiben, Übergabe etc.)?
- Wie lautet die Rückmeldung der Beschäftigten bis zu einer vom Arbeitgeber gesetzten kurzen Frist?
- Erfolgt keine Reaktion des Beschäftigten: Dokumentieren, dass dies Nichtannahme des Angebots entspricht.

Welche Regelungen sollten in die Vereinbarung aufgenommen werden?

- Klare Regelung, dass Homeoffice im Sinne der Arbeitsschutzverordnung zum Zweck der Pandemiebekämpfung befristet bis zum 15. März 2021 vereinbart wird und keine Telearbeit.
- Im Wesentlichen Bezugnahme auf bestehende arbeitsvertragliche Regelungen ausreichend – „für die Arbeit im Homeoffice gelten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag vom... unverändert“.
- Regelung des Umfangs: Ständig im Homeoffice oder aus zwingenden betriebsbedingten Gründen an bestimmten Tagen.
- Regelung der Widerruflichkeit, falls nachträglich zwingende betriebliche Gründe eintreten.
- Ggf. abweichende Regelungen zu Arbeitszeit und Erreichbarkeit, ggf. in Abstimmung mit dem Betriebsrat.
- Ggf. Regelungen zur Integration privater Endgeräte in das Netzwerk des Unternehmens.

- Ggf. Regelungen zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit.
- Hinweis auf Unterweisung zum Arbeitsschutz und Eigenpflichten des Beschäftigten nach §§ 12, 15, 16 ArbSchG.

Grundsätzlich müssen keine Regelungen zur Erreichbarkeit/Nichterreichbarkeit bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten getroffen werden, weil die generellen arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Regelungen auch im Pandemie-„Homeoffice“ gelten. Soweit Sonderregelungen zur Erreichbarkeit z. B. für Kunden, während der Arbeit im „Homeoffice“ seitens des Arbeitgebers getroffen werden müssen, sind diese möglich und unterliegen ggf. der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Ohne entsprechende Vereinbarung bestehen keine Aufwendungsersatzansprüche des Arbeitnehmers. Die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten ist den Vertragsparteien freigestellt. In der Entwurfsbegründung wird zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausgeführt, dass die anfallenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung eines Homeoffice-Angebotes durch die Beschäftigten von der unternehmerischen Entscheidung im Einzelfall abhängen. Zur Gewährleistung von Rechtssicherheit sollten Aufwendungsersatzansprüche in der Vereinbarung im Zweifel ausdrücklich ausgeschlossen werden.

Liegt – wie dies häufig der Fall sein wird – ein kollektiver Tatbestand vor, können insbesondere folgende Tatbestände des § 87 BetrVG zu berücksichtigen sein:

- § 87 Abs. 1 Ziff. 1 (Ordnung des Betriebs)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 2 (tägl. Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 3 (vorübergehende Verkürzung/Verlängerung betriebsübliche Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 6 (techn. Überwachungseinrichtungen)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 7 (Arbeitsschutz)

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Abgabe eines Angebots dürfte auch jenseits dieses Mitbestimmungsrechts bestehen, sollte sich allerdings im Rahmen bestehender Betriebsvereinbarungen bewegen. Soweit eine Pflicht des Arbeitgebers besteht, ein Angebot zu unterbreiten, dürften weitere Mitbestimmungsrechte ausgeschlossen sein. Mitbestimmungsrechte beziehen sich auf die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung, nicht aber auf die Frage, welche Arbeitsplätze zur Ausführung im „Homeoffice“ geeignet sind und zur Frage ob der Ausführung der Tätigkeit im „Homeoffice“ zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Arbeiten von zu Hause ist auch in der Pandemie an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Der Grund hierfür ist, dass Arbeitgeber nicht auf den privaten Wohnraum des Beschäftigten, als ausgelagerte "Bürofläche"

zurückgreifen können und das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der „Homeoffice“-Verpflichtung ist dies zumindest zweifelhaft und eine Abwägung des Rechts auf Unverletzlichkeit der Wohnung mit dem Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ist in Betracht zu ziehen. Ferner können zahlreiche weitere Sachgründe (kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge), einer solchen Verpflichtung der Beschäftigten entgegenstehen. Dabei kann der Arbeitgeber auch die Voraussetzungen für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten in seine Entscheidung, ob Arbeit im „Homeoffice“ geleistet werden kann, einfließen lassen. Fehlt es daran, kann dies einer Arbeit von daheim entgegenstehen. Der Beschäftigte ist insoweit zur Auskunft verpflichtet.

Klar ist, dass viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. nicht im „Homeoffice“ ausgeführt werden können. Angesprochen sind hier daher vor allem solche Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung im „Homeoffice“ eignen, die aber aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden können, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. Dies umfasst insbesondere mit der Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und ausgangs, Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z. B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, u. U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.

Technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z. B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten, können, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden. Dies ist weder nachvollziehbar, noch vom Wortlaut der Vorschrift des § 2 Abs. 4 gedeckt. Unternehmen, denen bisher die technische Infrastruktur fehlt, um das Arbeiten im „Homeoffice“ zu ermöglichen, was insbesondere bei kleineren Unternehmen der Fall sein kann, können aufgrund der Arbeitsschutzverordnung nicht verpflichtet werden, diese Infrastruktur in kürzester Zeit einzukaufen und zu installieren. Dies macht auch die Begründung der Verordnung deutlich, die in den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausführt, dass anfallende Sachkosten von der unternehmerischen Entscheidung zur Bereitstellung eines „Homeoffice“-Angebots abhängen. Vollkommen unverhältnismäßig wäre es, Unternehmen Investitionen in eine „Homeoffice“-Infrastruktur aufzuzwingen, die Sie nach Ablauf der Geltung der Verordnung nach ihrer unternehmerischen Planung gar nicht benötigen.

Richtig dagegen ist die Einschätzung des BMAS dahingehend, dass im Einzelfall auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden können, die z.B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.

Auch gibt es keine Pflicht des Arbeitgebers Auszubildende technisch "aufzurüsten" damit sie am Online-Berufsschulunterricht teilnehmen können. Dienen Ausbildungsmittel nur der

Unterstützung des Berufsschulunterrichtes (und nicht gleichzeitig auch der innerbetrieblichen Ausbildungsarbeit) fallen sie nicht unter § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG. Vielmehr ist es Aufgabe der Berufsschulen die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme am Online-Unterricht zu schaffen. Wurde dem Auszubildenden für die betriebliche Ausbildungsarbeit ein Laptop oder ein Tablet bereits zur Verfügung gestellt, kann es sich anbieten, dem Auszubildenden die Nutzung des Geräts auch für Online-Berufsschulunterricht zu erlauben, um den Schulbesuch und damit die erfolgreiche Ausbildung zu unterstützen.

Auch wenn das „Homeoffice“ kein Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist, ist der Arbeitgeber für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach den Möglichkeiten seiner Einflussnahme verantwortlich. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten beispielsweise unterweisen. Den Arbeitnehmern kommt hier eine besondere Rolle zu. Die Beschäftigten haben auch im „Homeoffice“ die Pflicht, gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie müssen dem Arbeitgeber auch die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mitteilen (§ 16 ArbSchG). Das ist insofern beim „Homeoffice“ besonders wichtig, da der Arbeitgeber keinen Zutritt zum Privatbereich der Beschäftigten hat.