

CBH EXTRABLATT | ARBEITSRECHT

AUSGABE 1/2021 - CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG -

Am 27.01.2021 tritt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft.

Besteht eine Pflicht zum Home-Office? Muss der Arbeitgeber Masken zur Verfügung stellen? Haben Arbeitgeber Corona-Tests durchführen?

Antworten auf diese Fragen und mehr finden Sie in dieser Ausgabe des **CBH EXTRABLATTS** | ARBEITSRECHT.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

1. Welche Inhalte hat die Verordnung?

Die Verordnung umfasst nur vier Paragraphen. Im Wesentlichen werden Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb und Pflichten zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutz geregelt.

2. Wann tritt die Verordnung in Kraft?

Die Verordnung tritt mit dem 27.01.2021 in Kraft.

3. Bedarf es einer Umsetzung durch die Bundesländer?

Nein, die Verordnung ist mit Inkrafttreten als Bundesverordnung wirksam, da die Arbeitsgesetze und der Arbeitsschutz im Rahmen der sog. konkurrierenden Gesetzgebung in die Kompetenz des Bundes fallen (können).

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

4. Das meistdiskutierte Thema: Besteht eine Home-Office-Pflicht?

- Die Antwort lautet wohl „Ja, aber...“
- § 2 Abs.4 der Verordnung regelt, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten (hat), diese Tätigkeiten in deren Wohnung (Homeoffice) auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

4. Das meistdiskutierte Thema: Besteht eine Home-Office-Pflicht?

- Die Home-Office-Pflicht gilt nur für Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten, *aber*
 - der Arbeitgeber kann sich auf zwingende betriebsbedingte Gründe, die entgegenstehen, berufen
 - Beschäftigte sind nicht verpflichtet, das Home-Office-Angebot anzunehmen
 - Beschäftigten steht kein subjektives Klagerecht zu

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

4. Das meistdiskutierte Thema: Besteht eine Home-Office-Pflicht?

- Zwingende betriebsbedingte Gründe, die der Verpflichtung entgegenstehen sind nach BMAS
 - Tätigkeiten, die aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht in das Home-Office verlagert werden können, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann; z.B. 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.
 - Im Einzelfall können auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden, die z.B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.
 - Technische oder organisatorische Gründe, Versäumnisse oder mangelnde Qualifizierung sind maximal ein temporäres Hindernis.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

5. Welche Voraussetzungen müssen sonst noch erfüllt sein?

Es muss eine Vereinbarung über die Tätigkeit im Home-Office getroffen werden, individual- oder kollektivrechtlich. Zudem müssen die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung gegeben sein.

6. Wer überprüft die Home-Office-Pflicht?

Die Arbeitsschutzbehörden der Länder und Unfallversicherungsträger kontrollieren die Einhaltung. Beschäftigte können sich in Problemfällen an sie wenden.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

7. Welche Maßnahmen und Sanktionen drohen Arbeitgebern?

- Zunächst ist zu beachten, dass die zuständige Behörde vom Arbeitgeber oder der verantwortlichen Person Auskünfte und Dokumente verlangen kann, um ihre Überwachungsaufgabe zu erfüllen. Dies betrifft auch die *zwingenden betriebsbedingten Gründe*, falls der Arbeitgeber kein Home-Office anbietet.
- Eine Betriebsuntersagung wäre möglich (§ 22 ArbSchG). Fraglich ist allerdings ob die zuständigen Behörden ausreichend Kapazitäten für derartige Maßnahmen haben.
- Ein Verstoß gegen eine Anordnung der zuständigen Behörde kann nach dem BMAS mit einem Bußgeld geahndet werden.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

8. Müssen Arbeitgeber Masken zur Verfügung stellen ?

- § 3: Arbeitgeber haben eine **Pflicht zur Zurverfügungstellung** von Masken in folgenden Fällen:
 - Anforderungen an Raumbelagung nach § 2 können nicht eingehalten werden
 - Mindestabstand von 1,5 m kann nicht eingehalten werden
 - Bei Tätigkeiten ist mit erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen
- ABER: Der Arbeitgeber kann andere, ebenso wirksame, Maßnahmen treffen (§ 3 Abs.3)

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

9. Müssen Beschäftigte Masken tragen?

- Ja, Beschäftigte haben eine **Maskentragepflicht**, wenn Arbeitgeber Masken zur Verfügung stellen müssen und dies auch tun.
- Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Siegburg (16.12.2020 - 4 Ga 18/20) bedarf es für die *Befreiung von der Maskentragepflicht* eines Attestes mit konkreten und nachvollziehbaren Angaben.

10. Welche Masken sind zulässig?

Medizinische Masken und FFP2-Masken sind zulässig, ebenso die in der Anlage zur Verordnung aufgeführten Masken.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

11. Welche weiteren Inhalte hat die Verordnung?

- Pflicht zur Überprüfung und Aktualisierung von **Gefährdungsbeurteilungen**
- Pflicht alle **technischen und organisatorischen Maßnahmen** zu treffen, um **betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren**.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf das Notwendige zu reduzieren und nach Möglichkeit **durch Informationstechnologie zu ersetzen**. Ist dies nicht möglich sind gleichwertige Schutzmaßnahmen, wie Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen, zu treffen.
- Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen für mehrere Personen notwendig, braucht es einer **Mindestfläche von 10 qm pro Person**. Sofern dies nicht möglich ist, sind gleichwertige Schutzmaßnahmen zu treffen (siehe oben).
- Verfügt ein Betrieb über mehr als 10 Beschäftigte sind diese in **möglichst kleine Gruppen aufzuteilen** und **Kontakte zwischen den Gruppen sind zu vermeiden**.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

12. Welche Pflichten werden Arbeitgebern nicht auferlegt?

Der erste Entwurf der Verordnung, der häufig zirkuliert wurde, enthielt noch einige Inhalte, die es nicht in die finale und verbindliche Verordnung geschafft haben:

- Keine Staffelung nach Inzidenzwerten am Betriebssitz, die zu verschiedenen intensiven Maßnahmen führen sollten (mehr als 50/mehr als 200)
- Keine Pflicht zur wöchentlichen Testung der Beschäftigten
- Kein ausdrückliches Verbot des gemeinsamen Essens in Kantinen und Pausenräumen
- Streichung der Ordnungswidrigkeitsvorschrift

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

13. Und nun? Was muss ich als Arbeitgeber tun?

- Für Büroarbeit und vergleichbare Tätigkeiten: **Home-Office-Möglichkeit prüfen**
 - Home-Office möglich? Ja, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen
 - Bereitschaft des Beschäftigten und seine häuslichen technisch-organisatorischen Gegebenheiten abfragen; sofern keine Vereinbarung existiert, (befristete) Vereinbarung abschließen. Auch Kollektivvereinbarungen möglich.
 - Home-Office nicht möglich und/oder keine Bereitschaft des Beschäftigten und/oder mangelnde häusliche Ausstattung - **Dokumentation** der Umstände, um diese nachweisen zu können!

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

13. Und nun? Was muss ich als Arbeitgeber tun?

- **Aktualisierung und ggf. Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung** hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes.
- **Umsetzung der Maßnahmen**, die sich aus der aktualisierten Gefährdungsbeurteilung ergeben.
- **Bauliche/technische Maßnahmen** zum Beispiel:
 - bauliche Trennung von Mehrpersonen- in Einzelbüros;
 - Einbau Lüftungstechnischer Anlagen mit Hepa 13/14-Filtern;
 - Einsatz mobiler Luftreinigungsgeräte mit Hepa 13/14-Filtern.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG

13. Und nun? Was muss ich als Arbeitgeber tun?

- **Betrieblich-organisatorische Maßnahmen**, zum Beispiel:
 - Anordnung, persönliche Kontakte durch die Nutzung von Informationstechnologie zu ersetzen.
 - Anordnung, alle nicht betriebsnotwendigen physischen Zusammentreffen zu unterlassen.
 - Anschaffung geeigneter Masken.
 - Anordnung, in bestimmten Betriebsbereichen und bei bestimmten Betriebsabläufen geeignete Masken zu tragen.
- **Unterweisung der Beschäftigten**
- **Kontrolle der Beachtung der betrieblichen Infektionsschutzregeln**

FÜR SIE DA.



Volker Werxhausen

*Rechtsanwalt | Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator (DAA)*

Schwerpunkt: Personal & Sozialwesen

T +49 221 95 190-75
E v.werxhausen@cbh.de



Kamil Niewiadomski

*Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht*

Schwerpunkt: Personal & Sozialwesen

T +49 221 95 190-75
M +49 160 80 78 668
E k.niewiadomski@cbh.de



Astrid Helene Ternes

*Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht*

Schwerpunkt: Personal & Sozialwesen

T +49 221 95 190-75
E a.ternes@cbh.de



René Scheurell

*Rechtsanwalt | Counsel
Hauptbrandmeister*

Schwerpunkt: Sicherheitsrecht

T +49 221 95 190-80
M +49 151 61 13 88 34
E r.scheurell@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

STANDORTE

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Bismarckstraße 11-13
50672 Köln (Innenstadt/Neustadt-Nord)

T +49 221 95 190-0
F +49 221 95 190-90
E koeln@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Tesdorpfstraße 8
20148 Hamburg

T +49 40 4142 99-0
F +49 40 4142 99-22
E hamburg@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Franklinstraße 28/29
10587 Berlin

T +49 30 88 67 25-60
F +49 30 88 67 25-99
E berlin@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ismaninger Straße 65a
81675 München

T +49 89 24 88 200-50
F +49 89 24 88 200-55
E muenchen@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Avenue de Cortenberg 52
1000 Brüssel | Belgien

T +32 2 808 69-41
E brussels@cbh.de

