



ARBEITGEBERINFORMATION

Corona-Arbeitsschutzverordnung

Stand: 25.01.2021

1. Grundsätzliches

Am 20.01.21 hat die Bundesregierung den vom Bundesminister für Arbeit und Soziales eingebrachten Entwurf der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung behandelt und beschlossen. Am 22.01.21 wurde die Verordnung verkündet und tritt damit am 27.01.21 in Kraft. Die Arbeitsschutzverordnung ergänzt den Arbeitsschutzstandard und die Arbeitsschutzregel, die bereits im vergangenen Jahr eingeführt wurden. Obwohl in Berichterstattung der Medien und Pressemitteilungen des Ministeriums stets die Möglichkeit zu „Home Office“ als wesentlicher Regelungsinhalt dargestellt wurde, beinhaltet die Verordnung eigentlich konkrete Maßnahmen, um die Kontakte innerhalb eines Betriebes zu reduzieren und so das Infektionsrisiko zu minimieren.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „Home Office“ in medialer Berichterstattung und Pressemitteilungen aus Sicht des Arbeitsschutzes untechnisch verwendet wurde. Unter „Home-Office“ ist eigentlich die Telearbeit im Sinne von § 2 Abs. 7 ArbStättV zu verstehen, d. h. ein fest eingerichteter, vom Arbeitgeber ausgestatteter Bildschirmarbeitsplatz auf Grundlage einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

2. Rechtliche Würdigung

Die Arbeitsschutzverordnung ergeht in der Regelungshoheit des Bundesministeriums mit dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu minimieren, § 1 Abs. 1 Corona-ArbSchV. Sie regelt Maßnahmen zur Kontaktreduktion und zum Mund-Nasen-Schutz und ist befristet bis zum 15.03.2021. Die Regelungen sind im Vergleich zur Arbeitsschutzregel strenger (zB. Flächenregelungen pro Arbeitsplatz) und konkreter (zB. Pflichten bereitstellen von Mund-Nasen-Schutz in bestimmten Fällen).

Neu ist die Pflicht des Arbeitgebers, Beschäftigten im Falle von Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten zu müssen, diese in deren Wohnung auszuführen, § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV.

Hinsichtlich der entscheidungskritischen Begriffe, insbesondere Betriebsnotwendigkeit und Betriebsbedingung, bleiben Verordnung, deren Begründung und die FAQ-List des Bundesministeriums vage.

Angesichts der konsequenten Verwendung eines untechnischen Begriffs ("Home-Office") und damit unklare Zielvorstellung in der Begründung der Verordnung ist fraglich, welcher Zweck tatsächlich verfolgt werden soll.

In der Begründung der Verordnung wird ausgeführt, dass ein Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV nicht einzurichten sei. Dem Arbeitnehmer entsteht außerdem weder eine Pflicht zur Annahme des Angebots auf Ausübung seiner Tätigkeit von zu Hause aus, noch ein subjektives Klagerecht, diese durchzusetzen.

Zwar entfallen in der Folge für den Arbeitgeber in der Regel die strengen Verpflichtungen der ArbStättV, jedoch ist der Arbeitsschutz auch bei anderen Formen der Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus zu beachten.

Die konkreteren Regelungen der Verordnung treffen im wesentlichen Büroarbeitsplätze. Wurden die Anforderungen aus Arbeitsschutzstandard und Arbeitsschutzregel konsequent umgesetzt, ruft die Arbeitsschutzverordnung nur wenig Handlungsbedarf hervor. Ein Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze in seinem Unternehmen aktualisieren und bezüglich der Handlungsverpflichtungen aus der Verordnung (insbesondere Angebotspflicht zur Heimarbeit, Teamgrößenreduktion, Reduktion von betriebsbedingten Zusammenkünften) seine Entscheidungskriterien dokumentieren.

Im Falle der Überprüfung durch die Aufsichtsbehörde sind diese darzulegen; es droht bei Nichtbefolgung einer behördlichen Anordnung Untersagung der Tätigkeit.



3. Weitergehende Informationen (keine Haftung für Links)

FAQ-Seite des BMAS zur Corona-Arbeitsschutzverordnung:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>

4. Handlungsempfehlung

4.1 Grundsatz

Die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer sichert die Arbeitsfähigkeit des Unternehmens und damit dessen Fortbestand. Daher ist angesichts der Infektionslage und der Ausbreitung von stärker infektiösen Virusmutationen zu einer konsequenten Umsetzung der Regelungen zu raten. Es ist dabei zu beachten, dass nur das Zusammenspiel aller Hygienemaßnahmen, insbesondere auch Reinigung und häufiges gründliches Händewaschen, ein hohes Schutzniveau bietet. In das korrekte Tragen der gemäß § 3 Corona-ArbSchV bereitzustellenden Gesichtsmasken sind die Arbeitnehmer einzuweisen.

4.2 Gefährdungsbeurteilung

Eine Verpflichtung zum Tragen von Atemschutz ist bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen (vgl. Arbeitgeberinformation „FFP 2 Masken als Corona Schutzmaßnahme“).

Bei der Gefährdungsbeurteilung der einzelnen Arbeitsplätze und der Bewertung, ob die Möglichkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus gegeben ist, sollten auch die persönlichen Gefährdungsfaktoren jedes Arbeitnehmers Berücksichtigung finden, zum Beispiel Alter, Vorerkrankungen, verwendete Verkehrsmittel.

4.3 Arbeitserbringung aus der Wohnung des Arbeitnehmers

- Ein betriebsbedingter Grund, der der Arbeit von der Wohnung aus entgegensteht, liegt dann vor, wenn der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrecht erhalten werden kann. Liegt dies an technischen oder bloß organisatorischen Gründen, muss der Arbeitgeber diese beheben und kann sich nur befristet darauf berufen. Sind jedoch beim Arbeitnehmer technische Aspekte nicht behebbar, etwa räumliche Trennung des Arbeitsbereichs (Daten- und Geheimnisschutz), stabile Internetverbindung, muss die Arbeit weiterhin in Präsenz erbracht werden.

- Der Arbeitsschutz ist auch in der Wohnung des Arbeitnehmers zu beachten. Mit den Arbeitnehmern sollte eine Vereinbarung darüber getroffen werden, wann die Arbeit zu erbringen, und wie die Erreichbarkeit gesichert ist. Dazu gehören Verpflichtungen auf die Einhaltung der Höchstarbeitszeit und der vorgeschriebenen Pausenzeiten. Richtet der Arbeitgeber einen Telearbeitsplatz im Sinne von § 2 Abs. 7 ArbStättV ein, muss er die Regelungen der ArbStättV beachten.

- Der Arbeitgeber sollte außerdem die besonderen Anforderungen an den Datenschutz regulieren und Vorkehrungen zu Unfallschutz und Haftung treffen. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser mitbestimmungspflichtig.

5. Kontakt

coronavirus@carl-korth-institut.de

arbeitssicherheit@carl-korth-institut.de

arbeitsmedizin@carl-korth-institut.de

09131 9779 58 - 0

RETURN ON PREVENTION ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ ZAHLT SICH AUS