

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork
Rechtsanwalt

Belziger Straße 74
10823 Berlin
Tel.: (030) 853 50 65
Fax: (030) 853 44 33
E-Mail:
info@kanzlei-staehle.de
www.kanzlei-staehle.de

Kanzlei Stähle - Newsletter



Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) und ihre Bedeutung für den Arbeitgeber

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie sicher den Medien entnommen haben, hat die Bundesregierung im Rahmen der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) u. a. Maßnahmen zur verstärkten Nutzung von mobiler Arbeit („Homeoffice“) beschlossen. Die aktuelle Corona-ArbSchV gilt zunächst befristet bis zum 15. März 2021.

Nachfolgend informieren wir Sie über die Auswirkung bzw. die Bedeutung dieser Verordnung für Arbeitgeber:



Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Nach der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmer/innen im Bereich der Büroarbeit oder ähnlichen Tätigkeiten die Möglichkeit der mobilen Arbeit („Homeoffice“) anzubieten, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe dem entgegenstehen.

Wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlichte, **galt bisher:**

- *„Es gelten die derzeitigen Arbeitsschutzregelungen fort:*
- *Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen; Tragen von Mund-Nasen-Schutz, wo dies nicht möglich ist.*
- *In Kantinen und Pausenräumen muss ebenfalls der Mindestabstand von 1,5 m eingehalten werden.*
- *Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen bereitstellen.*
- *Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.“*

Neu gilt zunächst befristet bis zum 15. März 2021 zusätzlich:

- *„Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können.*
- *Es gelten strengere betriebliche Arbeitsschutzregelungen für Abstände und Mund-Nasen-Schutz:*
- *Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.*
- *In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.*
- *Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen.“*

Was bedeutet das für den Arbeitgeber – welche Fragen treten in diesem Zusammenhang häufig auf:

1. Welchen Arbeitnehmer/innen hat der Arbeitgeber Homeoffice anzubieten?

Das BMAS definiert nicht genauer die Begrifflichkeiten „*Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten*“. Man wird hier alle Tätigkeiten, welche digital von zu Hause aus erledigt werden können, verstehen. Dabei handelt es sich um solche Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung im Homeoffice **eignen**.

Hierzu zählen alle Tätigkeiten, durch die Informationen erzeugt, bearbeitet, ausgewertet, empfangen und weitergeleitet werden, wie etwa Verwaltungs- und Kommunikationstätigkeiten, Planungs- und Entwicklungstätigkeiten, aber auch Beratungstätigkeiten.

2. Welche „*zwingenden Gründe*“ können der Arbeit im Homeoffice entgegenstehen?

Zwingende Gründe liegen vor, wenn zwar die Tätigkeit grundsätzlich für die Arbeit im Homeoffice geeignet ist, die Ausübung aber aus belegbaren; nachvollziehbaren und betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden kann, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann.

Dazu gehören insbesondere mit der Bürotätigkeit verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung eingehender Post, die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs oder auch Reparatur- und Wartungsarbeiten. Zudem dürften zwingende Gründe vorliegen, wenn in der Wohnung des Arbeitnehmers keine ausreichenden Arbeitsmöglichkeiten bestehen und diese auch nicht mit zumutbarem Aufwand hergestellt werden können oder aber der Datenschutz und der betriebliche Geheimnisschutz nicht gewährleistet werden können.

3. Besteht die Pflicht zur Arbeit im Homeoffice, wenn die Möglichkeit nachweislich besteht?

Nein – eine solche Pflicht besteht nicht. Der Arbeitgeber ist lediglich dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Arbeit im Homeoffice anzubieten. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, das Angebot anzunehmen. Auch kann aus der Pflicht zum Angebot der Arbeit im Homeoffice kein individueller Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice hergeleitet werden.

4. Wer hat anfallende Kosten für das Homeoffice zu tragen?

Eine Regelung hierzu findet man in der Corona-ArbSchV nicht. Einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Jedoch ist der Arbeitgeber zumindest dazu verpflichtet zu prüfen, ob im Betrieb geeignete Arbeitsmittel vorhanden sind, welche dem Arbeitnehmer zur Arbeit im Homeoffice zur Verfügung gestellt werden können. Weiterhin dürfte es dem Arbeitgeber zumutbar sein, geeignete Arbeitsmittel für die Arbeit im Homeoffice anzuschaffen.

5. Bedarf es einer individuellen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag?

Eine individuellen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag über die Arbeit im Homeoffice sieht die Corona-SchV nicht vor. Zu berücksichtigen ist eine solche bei sog. „Telearbeit“. Dabei arbeitet der Arbeitnehmer im Privatbereich an einem vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz. Diesen stellt und installiert der Arbeitgeber mit der benötigten Ausstattung wie Mobiliar, Arbeitsmittel und Kommunikationseinrichtung zur Verfügung.

Die Corona-ArbSchV stellt klar, dass es keine Vorgabe gibt, Telearbeit zu vereinbaren oder einen Arbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers einzurichten.

6. Anwendung des Arbeitszeitgesetzes – gilt im Homeoffice auch das ArbZG?

Wichtig ist zu berücksichtigen, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie die arbeitszeitbezogenen Aufzeichnungspflichten auch im Homeoffice uneingeschränkt gelten.

7. Besteht eine Mitbestimmungspflicht der Personalvertretung im Betrieb?

Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es keinen eigenständigen Mitbestimmungstatbestand für die Einführung von Homeoffice-Arbeit. Die Corona-ArbSchV knüpft das Angebot für Homeoffice auch nicht an die Zustimmung des Betriebsrates. Allerdings kann mobile Arbeit Mitbestimmungstatbestände im Bereich der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), der Durchführung der arbeitszeitschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung (87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) oder auch der Verteilung der Arbeitszeit (§87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) sowie die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates gem. § 90 Abs. 1 und 2 BetrVG berühren. Aus diesen Gründen ist der Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ratsam, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung mobiler Arbeit über die Corona-Pandemie hinaus.

Mit freundlichen Grüßen



Filip Bork

Rechtsanwalt