

## Die Corona-Arbeitsschutzverordnung

Stand: Februar 2021

Seit dem 27.01.2021 gilt die Corona-Arbeitsschutzverordnung. Diese Verordnung dient dem Ziel, das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

In der Corona-Arbeitsschutzverordnung hat das **Bundesministerium** für Arbeit und Soziales neben Regelungen zu Hygiene und Abstand im Arbeitsbereich auch Regelungen über die Gewährung von Homeoffice getroffen. Diese Verordnung soll vorerst bis zum 15. März 2021 gelten.

Gemäß § 2 Abs.6 der Corona-ArbSchV soll die Belegschaft möglichst in kleine, örtlich beziehungsweise zeitlich voneinander getrennt arbeitende, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden. Dadurch soll eine schnelle Kontaktnachverfolgung ermöglicht werden. Die Bildung von festen Arbeitsgruppen ist ab einer Beschäftigtenanzahl von zehn Beschäftigten verpflichtend.

In § 2 Abs. 4 der Corona-ArbSchV ist der wohl in der Praxis relevanteste Teil der Verordnung geregelt. Arbeitgeber müssen den Beschäftigten im Falle von Bürotätigkeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anbieten. Ausnahmsweise kann von einer Verlagerung der Tätigkeit in das Homeoffice abgesehen werden, wenn zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen.

Der Arbeitgeber ist zunächst zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten im Homeoffice 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 daher der Arbeitgeber. In einem vermögensverwaltenden Institut werden sehr viele Arbeitsplätze im Wege des Home Office ausgeübt werden können. Das gilt sowohl für die Kundenbetreuung als auch das Backoffice. Für Analysten und Asset Manager mag es Ausnahmen geben, wenn zum Beispiel Bloomberg Terminals nicht nach Hause gespiegelt werden können oder dürfen.

Liegen betriebliche Gründe dafür vor, dass die Homeoffice-Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen der zuständigen Behörde diese Gründe darlegen. Zu diesen zwingenden betrieblichen Gründen zählen zum Beispiel die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und -ausgangs etc. Ein zwingender betrieblicher Grund, der gegen die Tätigkeit im Homeoffice spricht, ist außerdem anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer in seiner privaten Wohnung die datenschutzrechtlichen Vorgaben nicht einhalten kann. Kommt für bestimmte Arbeitnehmer aus zwingenden betrieblichen Gründen ein Arbeiten im Homeoffice nicht in Betracht, so sollten die Arbeitgeber zwingend die Gründe hierfür dokumentieren, so dass diese im Zweifel auf Verlangen der

zuständigen Behörde dargelegt werden können.

Die Beschäftigten müssen das Angebot nicht annehmen, d.h. es besteht keine Verpflichtung für sie, ihre Tätigkeit im Homeoffice zu erbringen. Es ist lediglich Pflicht des Arbeitgebers, die Tätigkeit im Homeoffice anzubieten. Der Arbeitgeber kann die Tätigkeit im Homeoffice allerdings nicht einseitig anordnen. Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist erforderlich. Zum Nachweis, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht, die Tätigkeit im Homeoffice anzubieten, nachgekommen ist, sollte den Arbeitnehmern eine schriftliche Vereinbarung zum Homeoffice vorgelegt werden.

Für die Umsetzung des Homeoffice ist es erforderlich, dass die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten gegeben sind und dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine Vereinbarung bezüglich Homeoffice getroffen wurde, beispielsweise auf dem Wege einer arbeitsvertraglichen Regelung oder durch eine Betriebsvereinbarung.

Eine Vereinbarung zum Homeoffice sollte u.a. folgende Regelungen beinhalten:

- Regelungen zur Erreichbarkeit des Arbeitnehmers
- Weisungsrecht des Arbeitgebers
- Anforderungen an das Homeoffice (abschließbarer Raum, notwendiges Mobiliar etc.)
- Regelungen bezüglich erforderlicher Arbeitsmittel: Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch bei der Arbeit im Homeoffice für die Bereitstellung sicherer Arbeitsmittel z. B. Laptop, Handy zu sorgen. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln kann auch durch den Beschäftigten erfolgen. Für diesen Fall sollten entsprechende Regelungen getroffen werden, v.a. im Hinblick auf den Datenschutz.
- Aufwendungsersatz für die Tätigkeit im Homeoffice
- Regelungen zu Datenschutz: u.a.
  - gesicherter Zugang zum Homeoffice
  - gesicherter Zugang zum Datennetzwerk des Arbeitgebers
  - Verschluss von Dokumenten
  - keine private Hard-/ Software
- Zugangsrechte des Arbeitgebers zum Homeoffice
- Beendigung der Vereinbarung von Seiten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers

Um keinen Anspruch der Arbeitnehmer für die Zeit nach der Corona-Pandemie zu begründen, sollte die Vereinbarung zunächst für die Geltungsdauer der Verordnung (derzeit 15.03.2021) befristet werden.

Die zuständigen Aufsichtsbehörden kontrollieren die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben und sind berechtigt, vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen zu verlangen.

Die Bestimmungen der Verordnung können von den zuständigen Arbeitsschutzbehörden grundsätzlich auf dem Wege einer Anordnung durchgesetzt werden. Verstöße gegen solche Anordnungen können mit Bußgeldern von bis zu 30.000.- € geahndet werden. Wird eine Anordnung nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit untersagen.

Mit den besten Grüßen verbleibe ich

Ihr  
Dr. Christian Waigel  
Rechtsanwalt