

CORONA- ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG – NEUE BEFRISTETE „HOMEOFFICE“- REGELUNG

25 JANUARY 2021 • ARTICLE



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales („BMAS“) hat am 22. Januar 2021 die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung („Corona-ArbSchV“) verkündet. Diese tritt am Mittwoch, den 27. Januar 2021 in Kraft und gilt (zunächst) befristet bis einschließlich den 15. März 2021, wobei eine anschließende Verlängerung, abhängig von der weiteren Entwicklung des Infektionsgeschehens, nicht ausgeschlossen sein dürfte.

Die Verordnung sieht unter anderem eine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Ermöglichung der Arbeit im Homeoffice vor, deren Missachtung empfindliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN KANN DIE ARBEIT IM HOMEOFFICE ABGELEHNT WERDEN?

In der Corona-ArbSchV ist geregelt, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten haben, diese Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Auch wenn die unbestimmten Rechtsbegriffe der mit Büroarbeit „vergleichbaren Tätigkeiten“ und der „zwingenden betrieblichen Gründe“ keine trennscharfe Abgrenzung ermöglichen und entsprechende Anhaltspunkte in der Verordnung selbst fehlen, wird angesichts der Ausführungen des BMAS klar, dass die Pflicht umfassend gelten soll:

- Auf einer ersten Stufe sollen nur solche Tätigkeiten ausgenommen werden, die offensichtlich nicht im Homeoffice ausgeführt werden können (insbesondere Tätigkeiten in Produktion und Handel).
- Auf einer zweiten Stufe ist zu prüfen, ob zwingende betriebliche Gründe einer – grundsätzlich im Homeoffice ausführbaren – Tätigkeit entgegenstehen. Dies setzt entsprechende belegbare und nachvollziehbare betriebstechnische Gründe voraus. Der Arbeitgeber hat etwa vorzuweisen, dass der übrige Betrieb im Falle der Ermöglichung der Arbeit aus dem Homeoffice nicht oder nur eingeschränkt aufrechterhalten werden kann. Beispielhaft führt das BMAS hierzu folgende notwendige Nebentätigkeiten einer Büroarbeit aus:

– Postverteilung;

– Durchführung des Warenein- und ausgangs bzw. Materialausgabe;

- Schaltdienste;
 - Reparatur-, Wartungs- und Hausmeisterdienste;
 - Notdienste inklusive der Sicherstellung von Erster Hilfe.
- Technische Hindernisse wie eine nicht verfügbare IT-Ausrüstung, erforderliche Änderungen des Datenschutzkonzepts oder der Arbeitsorganisation hat der Arbeitgeber zu beseitigen. Diese Gründe sollen gegen eine Arbeit im Homeoffice allenfalls befristet (bis zur Beseitigung) geltend gemacht werden können.

ÜBERPRÜFUNG DER ABLEHNUNG

Für die Kontrolle der Einhaltung der neuen Vorgaben sind die Arbeitsschutzbehörden der Länder sowie die Unfallversicherungsträger zuständig. Diese können vom Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte verlangen. Sofern der Arbeitgeber zwingende betriebliche Gründe nicht vorweisen kann und eine daraufhin durch die zuständige Behörde erlassene Anordnung nicht fristgerecht ausführt, droht gemäß § 22 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine behördliche Untersagung der von der Anordnung betroffenen Arbeit. Im Übrigen kann die Missachtung einer durch die zuständige Behörde erlassenen Anordnung gemäß § 25 ArbSchG mit einem Bußgeld von bis zu EUR 30.000 geahndet werden.



Der einzelne Arbeitnehmer hat demgegenüber ausweislich der Begründung der Corona-ArbSchV kein subjektives Klagerecht. Sofern der Arbeitgeber einer Beschwerde nicht abhilft, ist der Arbeitnehmer jedoch gemäß § 17 ArbSchG berechtigt, die zuständige Behörde zu informieren. Diese kann, wie bereits dargestellt, vom Arbeitgeber die Darlegung der Gründe für die Weigerung verlangen und ggf. Konsequenzen anordnen.

Spiegelbildlich hat auch der Arbeitgeber selbst die Möglichkeit, im Falle von Unsicherheit frühzeitig mit der zuständigen Behörde in Kontakt zu treten, um sicherzustellen, dass die von ihm gegen eine Tätigkeit im Homeoffice vorgebrachten Erwägungen geprüft und als zwingende betriebliche Gründe akzeptiert werden. Weil die Behörde auch die Überlassung von Unterlagen anfordern kann, empfiehlt sich im Falle einer Ablehnung der Tätigkeit im Homeoffice überdies die Anfertigung einer Aktennotiz, in der die Gründe, die der Tätigkeit im Homeoffice aus Arbeitgebersicht entgegenstehen, niedergelegt werden.

WAS MUSS DER ARBEITGEBER AKTIV UNTERNEHMEN?

Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten im Homeoffice ausgeübt werden können. Für die Umsetzung der neuen Pflicht ist es ausweislich der Begründung der Verordnung erforderlich, dass die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten gegeben sind. Sind diese Voraussetzungen gegeben, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten. Jedoch ist das Arbeiten von zu Hause auch weiterhin an die Zustimmung des Beschäftigten geknüpft.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber auch bei der Arbeit im Homeoffice für die Bereitstellung sicherer Arbeitsmittel zu sorgen. Er hat die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu bewerten und entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen. Hierbei ist auch die notwendige Ausstattung des Arbeitsplatzes im heimischen Bereich des Beschäftigten zu bestimmen.

Die konkrete Ausgestaltung der Homeoffice-Regelung ist grundsätzlich den Vertragsparteien freigestellt. Es sollten jedoch insbesondere Regelungen zu Arbeitszeiten im Homeoffice, der Erreichbarkeit der Beschäftigten, zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln und von Hard- und Software, zur Kostenübernahme und zu haftungsrechtlichen Themen sowie zu Fragen des Arbeits- und Datenschutzes getroffen werden.

Bei den vorgenannten Regelungsinhalten sind verschiedene zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats berührt, bei denen ihm ein Initiativrecht zukommt. Der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ist in der Regel auch im Interesse des Arbeitgebers. Wenn gemeinsam mit dem Betriebsrat eine auf die besonderen Anforderungen des Betriebs angepasste Lösung gefunden wird, lässt sich die Akzeptanz der Umsetzung der Corona-ArbSchV stärken und eine Gleichbehandlung der Arbeitnehmer sicherstellen.

Wenden Sie sich jederzeit gern an unser Employment Team, sofern Sie Rückfragen zur Umsetzung der Homeoffice-Anforderungen der Corona-ArbSchV haben.

KEY CONTACTS



DR NIKOLAUS KRIENKE
LL.M.

PARTNER • GERMANY

T: +49 40 800 084 432 / +49
89 237 086 175

M: +49 176 180 81 044

nkrienke@wfw.com

DISCLAIMER

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.