

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030. 20075593-20
Fax: 030. 20075593-29

info@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Arbeitshilfe

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Stand: Januar 2021

Inhalt

I.	Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb.....	3
II.	Pflicht zum Mund-Nasen-Schutz	5
III.	Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung.....	6
IV.	Sanktionen bei Verstößen.....	6

Voraussichtlich am 27. Januar 2021 wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft treten. Diese gilt für alle Betriebe ungeachtet der Branche.

Um die Verbreitung des Coronavirus zum Schutz der Beschäftigten zu begrenzen, werden befristet – zunächst bis zum 15. März 2021 - zusätzliche besondere Arbeitsschutzmaßnahmen eingeführt. Betriebsbedingte Personenkontakte sollen auf ein Minimum reduziert werden. Für Fälle der Büroarbeit wird daher die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zum Angebot des Home-Office eingeführt. Wo sich betriebliche Personenkontakte nicht vermeiden lassen, sind vom Arbeitgeber verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, die im Folgenden dargestellt werden.

Zu beachten ist, dass die bereits bestehenden Arbeitsschutzverordnungen (z.B. Arbeitsstätten-VO, Biostoff-VO etc.), weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel weiterhin und zusätzlich zu beachten sind. Insbesondere sind die für die Einrichtungen und Dienste in der Pflege und Betreuung hilfebedürftiger Menschen geltenden strengeren Arbeitsschutz- und Hygieneanforderungen weiterhin verbindlich. Von Bedeutung ist die Corona-ArbSchV damit also in erster Linie für Tätigkeiten in der Verwaltung der Einrichtungen und Dienste.

I. Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb

Grundsätzlich sollen nach § 2 Corona-ArbSchV betriebliche Personenkontakte auf das betriebsnotwendige Maß reduziert werden. Dabei hat der Arbeitgeber alle technischen und organisatorischen Mittel einzusetzen, die ihm zur Verfügung stehen. Im Einzelnen sind Maßnahmen für folgende Fälle vorgegeben.

1. Betriebsbedingte Zusammenkünfte und gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen

- Die gleichzeitige Nutzung von Räumen, insbesondere im Rahmen der auszuführenden Tätigkeiten durch mehrere Personen, ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Dies gilt auch für sonstige betriebsbedingte Zusammenkünfte, die nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologie wie Telefon- oder Videokonferenzen zu ersetzen sind.
- Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich, darf eine Mindestfläche von 10 m² für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen.
- Können erforderliche Zusammenkünfte mehrerer Personen nicht „virtuell“ (bspw. im Rahmen von notwendigen Übergaben, Fallbesprechungen) erfolgen oder kann aufgrund der auszuführenden Arbeiten die Mindestfläche nicht eingehalten werden, muss der Arbeitgeber den Schutz der Beschäftigten durch andere Maßnahmen sicherstellen, insbesondere durch intensives und fachgerechtes Lüften und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen. Wo bspw. Abtrennungen als technisch-organisatorische Maßnahmen nicht möglich sind, ist mindestens medizinischer Mund-Nasen-Schutz vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und von den Mitarbeitern zu tragen. Im Bereich von Pflege und Betreuung durch die Mitgliedseinrichtungen und -dienste ist dies ohnehin selbstverständlich, für den Bereich der Verwaltung s. hierzu auch unter II.

2. Bürotätigkeiten: Arbeitgeber muss grundsätzlich Home-Office anbieten

Die Verordnung sieht ferner vor, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern in Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten müssen, die Tätigkeit in deren Wohnung auszuüben. Nur wenn zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen, kann der Arbeitgeber davon absehen (hierzu s. unten).

Der Arbeitnehmer muss dieses Angebot nicht annehmen. Eine Pflicht zur Arbeit in der eigenen Wohnung besteht für den Arbeitnehmer damit nicht. Andererseits besteht auf Grundlage der Corona-ArbSchV auch kein einklagbarer Anspruch des Arbeitnehmers auf die Ermöglichung von Home-Office (zu den möglichen Sanktionen bei Verstoß gegen die Corona-ArbSchV s. unten IV.).

Nach der Verordnungsbegründung ist explizit nicht gemeint, dass ein sog. Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten ist. Ein solcher Telearbeitsplatz wäre ein dauerhafter, fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz, bei dem hinsichtlich der Ausstattung mit Arbeitsmitteln, Mobiliar und Technik der Arbeitgeber in der Pflicht wäre. Eine unkomplizierte Umsetzung des Home-Office wäre damit von vornherein unmöglich. Vielmehr soll auch die Möglichkeit eröffnet werden, unter Berücksichtigung sicherer Arbeitsbedingungen eine Bereitstellung der Arbeitsmittel durch den Beschäftigten zu vereinbaren.

Was „zwingende betriebliche Gründe“ sind, die gegen die Erledigung der Bürotätigkeiten in der Wohnung sprechen, bestimmt sich jeweils im Einzelfall. Die Formulierung legt allerdings nahe, dass ein strenger Maßstab gilt.

Das Bundesarbeitsministerium führt hierzu in seinen „[FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung](#)“ aus:

„Angesprochen sind hier daher vor Allem solche Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung im Homeoffice eignen, die aber aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden können, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. Dies umfasst insbesondere 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.

Technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden. 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.“

In der Verwaltung können neben den technischen Gesichtspunkten besondere strukturelle Gegebenheiten vorhanden sein, die ein Arbeiten von zu Hause aus unmöglich machen. Zentrale Verwaltungsaufgaben etwa in der Pflege, die Grundlage der Versorgung bzw. Leistungserbringung sind (bspw. unverzügliche Bearbeitung von ärztlichen Verordnungen, Genehmigungen von Krankenkassen, Bescheiden etc.), können nicht ins Home-Office verlagert werden. Soweit dies nachvollziehbar begründet werden kann, muss kein Angebot zum Home-Office gemacht werden. Der Arbeitgeber muss diese zwingenden betrieblichen Gründe allerdings auf Verlangen der zuständigen Behörde offenlegen.

Sind alle Arbeitnehmer in Bürotätigkeit technisch so ausgestattet, dass sie damit auch von zu Hause aus arbeiten können und lässt die betriebliche Organisation dies zu, wird der Arbeitgeber das Home-Office-Angebot machen müssen. Es ist aber davon auszugehen, dass die wenigsten Einrichtungen eine komplette IT-Abdeckung aufweisen können.

Ist es also notwendig, dass der Arbeitgeber erst die technischen Voraussetzungen für die Arbeit in der Wohnung des Arbeitnehmers ermöglichen muss, sieht die Verordnung keine Regelung dafür vor. Der

bpa Arbeitgeberverband vertritt die Ansicht, dass keine Pflicht zur Beschaffung einer kompletten IT-Abdeckung in einem Unternehmen herrscht. Insbesondere im Hinblick auf die Laufzeit der Verordnung, wäre eine damit einhergehende umfassende Investition des Arbeitgebers unverhältnismäßig. Jedenfalls zählt die IT-Ausstattung von Homeoffice-Arbeitsplätzen nicht zu den erstattungsfähigen Mehraufwänden im Rahmen des Pflege-Rettungsschirms nach § 150 SGB XI.

Es obliegt also dem Arbeitgeber, die Entscheidung zu treffen, die notwendige Technik anzuschaffen. Ist dies finanziell nicht zu stemmen oder würde es einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeuten, kann ein zwingender betrieblicher Grund vorliegen. Es ist aber erneut darauf hinzuweisen, dass es immer einer Einzelfallprüfung bedarf.

Auch wenn die Tätigkeit als solche von zuhause aus zu erledigen wäre und der Mitarbeiter selbst bereit ist, die Arbeitsmittel wie Laptop, PC, Telefon etc. zur Verfügung zu stellen, ist insbesondere zu berücksichtigen, dass – je nach Tätigkeitsbereich – ggf. sensible insbesondere gesundheitsbezogene Daten zu verarbeiten sind. Vor diesem Hintergrund ist in Abstimmung mit der IT zu klären, ob mit verhältnismäßigen Mitteln unerlässliche Sicherheitsvorkehrungen und Standards möglich und einzuhalten sind.

In jedem Fall empfiehlt sich, Mitarbeitern im Home-Office die Rahmenbedingungen für die möglichst sichere Gestaltung der Arbeit in Bezug auf Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Geheimnis- und Datenschutz vorzugeben und auch darauf hinzuweisen, dass die derzeitige Erbringung der Tätigkeit aus dem Home-Office vorübergehend und angesichts der Corona-Pandemie ausschließlich aus Gründen des Infektionsschutzes erfolgt, hieraus aber kein genereller Anspruch auf eine Tätigkeit im Home-Office nach Ende der Krisenlage erwächst.

3. Einteilung in möglichst kleine Arbeitsgruppen bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten

Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine Arbeitsgruppen einteilen. Personenkontakte zwischen den Gruppen sowie Änderungen der Einteilung sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen, ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.

Dies soll betriebsbedingte Personenkontakte weiter verringern und eine schnelle Kontaktnachverfolgung in Betrieben ermöglichen. Die zeitliche Entzerrung von betrieblichen Abläufen soll Menschenansammlungen bei der Nutzung von Kantinen, Pausenräumen, Umkleieräumen sowie Warteschlangen bei Arbeitsbeginn und Arbeitsende vermeiden helfen. In Fällen, in denen bspw. eine Tagespflege und ein ambulanter Dienst desselben Trägers in einem Gebäude betrieben werden, kann sich die Frage stellen, ob es sich um einen Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten handelt oder ob zwei Betriebe mit z.B. 6 und 8 Beschäftigten vorliegen. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Zielsetzung der Regelung dürfte für die Beantwortung dieser Frage ausschlaggebend sein, ob betriebliche Personenkontakte zwischen den Mitarbeitern beider Einrichtungen ohnehin nicht bestehen oder Mitarbeiter in beiden Einrichtungen eingesetzt werden. Im letztgenannten Fall dürfte eine Gruppenbildung zur Kontaktvermeidung erforderlich sein.

II. Pflicht zum Mund-Nasen-Schutz

Die Verordnung verpflichtet Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen, den Beschäftigten Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen. Die Beschäftigten wiederum sind verpflichtet, diese zu tragen.

Bei Tätigkeiten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen (geringere Raumbelastung, Abstandsregelung, Trennwände) möglich sind, bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten oder bei denen aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich ist und in der Folge verstärkt evtl. virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden, muss der Arbeitgeber die Beschäftigten entweder mit medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder in der Anlage zur Verordnung aufgeführten vergleichbaren Atemschutzmasken ausstatten.

Die Anforderungen an die persönliche Schutzausrüstung und die Qualität der einzusetzenden Atemschutzmasken in der Pflege und Betreuung von Personen durch die Einrichtungen bestehen davon unabhängig selbstverständlich fort. Auswirkungen wird diese Regelung in diesen Bereichen daher kaum haben. Allerdings ist zu beachten, dass Verwenden von Alltagsmasken in Büroräumen, in denen technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen ausnahmsweise nicht möglich sind, demnach nicht den Anforderungen entspricht. Auch hier sind mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung zu stellen und einzusetzen.

III. Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung

Mit Blick auf die nach der Corona-ArbSchV zu ggf. zusätzlich zu treffenden Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und zu aktualisieren.

IV. Sanktionen bei Verstößen

Die Verordnung selbst sieht für Verstöße keine Bußgeldvorschriften vor. Allerdings kann die zuständige Behörde vom Arbeitgeber die für die Überwachung der Einhaltung der Vorgaben erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen und bei festgestellten Verstößen eine entsprechende Anordnung erlassen. Bei Verstößen gegen derartige Anordnungen können Bußgelder verhängt werden und verweist die Verordnungsbegründung insbesondere im Zusammenhang mit der Home-Office-Regelung auf die Möglichkeit der zuständigen Behörde, die von der Anordnung betroffene Arbeit untersagen

**Sollten Sie weitere Fragen zum Thema SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung haben,
kommen Sie bitte auf uns zu.**

Diese Arbeitshilfe kann eine persönliche Beratung nicht ersetzen.

Impressum

Herausgeber:
bpa Arbeitgeberverband e.V. – Hauptstadtbüro - Friedrichstraße 147 - 10117 Berlin

V.i.S.d.P.:
Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer bpa Arbeitgeberverband

Alle Rechte vorbehalten. Diese Arbeitshilfe dient der Information der Mitgliedsunternehmen des bpa Arbeitgeberverbands e.V. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbands e.V. nicht gestattet. Die Vervielfältigung dieser Arbeitshilfe oder von Teilen daraus ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbands e.V. nicht gestattet.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte und fachkundige Einzelfallberatung oder Auskunft dienen.