

Kanzlei Stähle, Belziger Straße 74, 10823 Berlin



Newsletter der Kanzlei Stähle zu **SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung vom 20.01.2021**

Corona-ArbSchV verlangt von Arbeitgebern, dass alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen ergriffen werden, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren (§ 2 Abs. 2 S. 1). Im Vordergrund stehen Home-Office und mobiles Arbeiten durch die Verwendung von Informationstechnologie (§ 2 Abs. 3). Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten, diese auch von ihrer Wohnung aus durchzuführen, wenn dem keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen (§ 2 Abs. 4).

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



Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Daneben postuliert die Corona-Arbeitsschutzverordnung, dass für Räume, die durch mehrere Personen genutzt werden, jedem eine Mindestfläche von 10 m² zur Verfügung steht, im Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten möglichst in kleinen Arbeitsgruppen gearbeitet wird und der Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellt (§ 2 Abs. 5, 6, § 3 Abs. 1).

Ein subjektives Klagerecht, so in der Gesetzesbegründung, sei damit nicht verbunden. Meines Erachtens spricht aber der Wortlaut von § 2 Abs. 4 der Verordnung durchaus für einen Anspruch. Zur Überwachung berufen sind jedenfalls die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger, an die sich auch der einzelne Arbeitnehmer individuell wenden kann, wenn der Arbeitgeber ihm kein entsprechendes Home-Office-Angebot unterbreitet. Bei Verletzung der Verordnung sind Bußgelder bis maximal 30.000,00 € möglich, angeordnet durch die Arbeitsschutzbehörden.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einrichtung von Home-Office und der Ermöglichung von mobilem Arbeiten bestehen in mehrfacher Hinsicht.

Da Home-Office-Arbeitsplätze unter Verwendung technischer Einrichtungen in der Regel auch Mitarbeiter überwachen können und deren Verhalten und Leistung kontrollieren können, ist der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Mitbestimmung aufgefordert. Da im Home-Office eine arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung gefordert ist, man denke an den ungeeigneten Küchenstuhl, die schlechten Lichtverhältnisse etc., ist der Betriebsrat auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit präventivem Gesundheitsschutz gefordert. Besonders heikel ist die Frage der Arbeitszeit, die im Home-Office auch gerne zu Tätigkeiten in „Randzeiten“ führt und mit Blick auf Ruhezeiten, Zeiten an Sonn- und Feiertagen oder gar zur Nacht Regelungsbedürftiges enthält (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG).

Soll gar jemand dauerhaft ins Home-Office geschickt werden, Arbeitsverträge geben dies heute meistens nicht her, neu abgeschlossene Arbeitsverträge aber vielleicht durchaus, ist der Entsprechende Antrag auf Versetzung dem Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 BetrVG zur Mitbestimmung vorzulegen. Auch der Widerruf der Home-Office-Möglichkeit, zum Beispiel wenn der Arbeitgeber meint, der Mitarbeiter wäre zu Hause nicht fleißig genug gewesen, ist eine Versetzung gem. § 95 Abs. 3 i. V. m. § 99 Abs. 1 BetrVG und bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Regelungsbedürftig ist auch, ob der Arbeitgeber die für das Home-Office erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, etwa Laptop und die schnelle Datenverbindung, in der Regel auch verbunden mit einem entsprechenden Smartphone. Nutzen Mitarbeiter ihre eigenen Gerätschaften und ihr häusliches W-LAN-Netz, so wird möglicherweise ein Ausgleich für den Aufwand zu vereinbaren sein.

Auch wird man zur Regelung von Haftungsfragen, etwa bei Beschädigungen, Verlust der Geräte aber auch bei der privaten Nutzung der gestellten Geräte gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG mitbestimmungsrechtlich Relevantes bemerken.

Betriebsräte können Regelungen zum mobilen Arbeiten im Rahmen von Betriebsvereinbarungen einfordern, können Home-Office auch als Anspruch ausgestalten und können betriebsbezogen auflisten, wer überhaupt für Home-Office und mobiles Arbeiten in Betracht kommt, welche Aufgaben, welche Tätigkeiten und welche Funktionen von zu Hause aus erledigt und ausgeführt werden können. Über Einigungsstellen kann der Abschluss einer Regelung erzwungen werden.

Für die Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten verweisen wir auf unsere Homepage unter www.kanzlei-staehle.de. Hier finden Sie eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die Sie als Word-Datei herunterladen und für Ihre Zwecke anpassen können. Sie können sich auch gerne bei der näheren Ausgestaltung von uns beraten lassen.

Direkter Link:

<https://www.kanzlei-staehle.de/page/Betriebsvereinbarung%20mobiles%20Arbeiten.pdf>

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung finden Sie auf der Seite des BMAS:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>

Mit freundlichen Grüßen

Klaus Stähle

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht