



Praxisinfo Arbeitsrecht: Corona-Arbeitsschutz und verlängerte „Homeoffice-Pflicht“ – Update für die Praxis

08. March 2021

In unseren Praxisinfos vom **> 11.09.2020** und vom **> 26.01.2021** haben wir bereits über die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie über die befristete Corona-Arbeitsschutzverordnung berichtet. Nun das Update!



Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die zunächst bis zum 15.03.2021 befristete Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wurde, durch die Beschlüsse in der Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den

Regierungschefinnen und -chefs der Länder vom 03.03.2021, bis **zum 30. April verlängert**. Zu beachten sind daher weiterhin folgende **Arbeitsschutzregeln**:

- **Mindestabstands** von 1,5 m zu anderen Personen
- Tragen von **Mund-Nasen-Schutz** (wo Abstand nicht eingehalten werden kann)
- Arbeitgeber müssen **medizinische Gesichtsmasken, FFP2-Masken** oder in der **Anlage bezeichnete vergleichbare Atemschutzmasken** zur Verfügung stellen
- Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitarräumen bereitstellen
- **Regelmäßiges Lüften**
- Arbeitgeber sind verpflichtet **Homeoffice** anzubieten, wenn **zwingende betriebsbedingte Gründe** nicht entgegenstehen
- **Kontaktreduzierung** und **geeignete Schutzmaßnahmen** (z.B. wo Kontakte nicht vermieden werden können)
- Wenn **mehrere Beschäftigte** gleichzeitig Räume nutzen, dann müssen **pro Person 10 m² zur Verfügung** stehen
- Beschäftigte sollen in Betrieben mit **mehr als zehn Beschäftigten** in möglichst **kleine, feste Arbeitsgruppen** eingeteilt werden

Bei **Verstößen** drohen **Bußgelder** von bis zu **30.000,- EUR**.

Rechtsprechungs-Info

Vor dem Hintergrund der nunmehr bis zum 30. April 2021 verlängerten „Homeoffice-Pflicht“ ist auch das nachfolgende Urteil erwähnenswert. Das Arbeitsgericht Berlin (ArbG Berlin, Urteil vom 10.08.2020 - **> 19 Ca 13189/19**) hatte entschieden:

Selbst wenn **kein Anspruch auf Homeoffice** besteht, ist die Möglichkeit des Homeoffice als **milderes Mittel gegenüber einer Änderungskündigung** anzusehen.

Sachverhalt

- Stilllegung einer Niederlassung in Berlin und Änderungskündigung gegenüber Klägerin, dass Tätigkeit in Wuppertal fortgesetzt werden könne
- Klägerin gab an, dass Ihre Tätigkeit vollkommen digitalisiert und die technische Infrastruktur zu Hause vorhanden sei

Entscheidungsgründe

- Änderungskündigung aus Sicht des Arbeitsgericht Berlin unwirksam
- Zwar gebe es **keinen** grundsätzlichen **Anspruch** auf einen **häuslichen Arbeitsplatz**, doch

kann die Änderung der Arbeitsbedingungen im Einzelfall auch darin bestehen, dass der Arbeitnehmer zukünftig seine Tätigkeit von zu Hause erbringt

- Die **Beklagte** hatte aus Sicht des Gerichts – trotz Hinweises – **nicht dargelegt**, warum eine **physische Präsenz** der Klägerin zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben **notwendig** sei
- Die **Klägerin** hingegen hatte aus Sicht des Gerichts substantiiert vorgetragen, dass ihre **Tätigkeit** insoweit **digitalisiert** sei, dass sie diese auch von zu Hause aus erbringen könnte und die technische Infrastruktur vorhanden sei.
- Auch sei das häusliche Arbeiten aufgrund einer „Rahmenrichtlinie“ üblich

Hinweise

- Gegen das Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt, die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg bleibt abzuwarten
- Arbeitgeber müssen jedoch damit rechnen, dass die Arbeitsgerichte vermehrt das Homeoffice als milderes Mittel zur Änderungskündigung prüfen werden (insbesondere vor dem Hintergrund der derzeitig bestehenden „Homeoffice-Pflicht“)
- Um dem entgegenzutreten sind vom Arbeitgeber konkrete Argumente vorzutragen, welche die Homeoffice-Möglichkeit ausschließen

Für Rückfragen steht Ihnen die **Praxisgruppe Arbeitsrecht** gerne zur Verfügung!

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** aktualisiert und am 22.02.2021 veröffentlicht. Im Wesentlichen sind folgende **Änderungen** vorgenommen worden:

Abtrennungen (Ziffer 4.2.1. Abs. 4)

- Die **Höhe** von **Abtrennvorrichtungen** (z.B. **Plexiglasscheiben**) **muss** mindestens
 - **1,50 m** zwischen sitzenden Personen,
 - **1,80 m** zwischen sitzenden und gegenüberstehenden Personen und
 - **2,00 m** zwischen stehenden Personen betragen
- Hinsichtlich der **Breite** soll ein **Sicherheitsaufschlag von 30 cm** erfolgen

Lüftung (Ziffer 4.2.3)

- **Grundsatz:** Es muss **ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft**, in der Regel in

Außenluftqualität, vorhanden sein

- **CO²-Konzentration** kann zur **Bewertung** der Luftqualität herangezogen werden, dabei kann die Konzentration auf zwei Wegen ermittelt werden:
 - **Messgeräte**: bis **1.000 ppm** ist noch Akzeptabel oder
 - **Berechnung**: Lüftungsintervalle anhand von **Raumvolumen, Personenbelegung, körperlicher Aktivität** und **Luftwechsel** bestimmen
- **Lüftungsdauer** (Stoßlüften) soll im **Sommer mindestens zehn Minuten** und im **Winter mindestens drei Minuten**
- **Besprechungsräume** sind **vor der Benutzung zusätzlich** zu lüften
- **Geringes Risiko** bei **sachgerechter** Einrichtung **raumluftechnischer Anlagen** (RLT-Anlagen) und
 - **ausreichend hoher Außenluftanteil** zugeführt wird oder
 - die RLT-Anlagen **geeignete Filter** oder andere Einrichtungen zur Verringerung der Viruskonzentration verfügen
- **Umluftbetrieb** bei RLT-Anlagen soll, sofern diese nicht über geeignete Einrichtungen zur Verringerung einer möglichen Konzentration von virenbelasteten Aerosolen im Raum verfügen, vermieden werden
- **RLT-Anlagen** sollen **während der Arbeitszeit nicht abgeschaltet** werden und dabei vor sowie nach der Nutzungszeit der Räume **vor- und nachlaufen** (z.B. je etwa zwei Stunden)
- Bei **Sekundärluftgeräten**, die lediglich die Raumluft umwälzen (z.B. Ventilatoren, mobile Klimageräte etc.), muss ein **ausreichender Luftaustausch mit Außenluft** sichergestellt sein
- **Luftreiniger** dürfen **nur ergänzend** zu den Lüftungsmaßnahmen eingesetzt werden

Gesichtsschutzschilde (Ziffer 4.2.13)

- **Mund-Nase-Bedeckungen** werden durch Gesichtsschutzschilde sowie durch Klargesichtsmasken **nicht ersetzt**

Für Rückfragen steht Ihnen die **Praxisgruppe Arbeitsrecht** gerne zur Verfügung!