



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Homeoffice nach § 28b Abs. 7 IfSG

Informationen des Ausschusses Arbeitsrecht der BRAK – Stand: April 2021

1. Grundlegendes

1.1 Corona-ArbSchV

- 27.01.2021: Inkrafttreten der Corona-ArbSchV (BAnz AT 22.01.2021 V1)
- 13.03.2021: Inkrafttreten der Ersten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 11.03.2021 (BAnz AT 12.03.2021 V1)
- 20.04.2021: Inkrafttreten der Zweiten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 14.04.2021 (BAnz AT 15.04.2021 V1)
- 23.04.2021: Inkrafttreten der Dritten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.04.2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1)
- 30.06.2021 bzw. Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Abs. 1 Satz 2 IfSG: Außerkrafttreten (vgl. § 6 Corona-ArbSchV)
- Unberührt bleiben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (April 2020), die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (August 2020) sowie abweichende bzw. weitergehende Vorschriften der Länder und branchenspezifische Regelungen (§ 1 Abs. 2 Corona-ArbSchV).

1.2 § 28b Abs. 7 IfSG

- 23.04.2021: Inkrafttreten des § 28b Abs. 7 IfSG (Homeoffice), eingefügt durch Art. 1 Nr. 2 des Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BGBl. I 2021, 802 v. 22.04.2021)
- 30.06.2021 bzw. Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Abs. 1 Satz 2 IfSG: Außerkrafttreten (§ 28b Abs. 10 IfSG)

2. Quellen

Corona-ArbSchV: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitschutzverordnung.html> (abgerufen am 23.04.2021)

(ausführliche) FAQ des BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (Stand 15.04.2021)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und -Arbeitschutzregel: <https://www.bmas.de/DE/Corona/arbeitschutz-massnahmen.html> (Stand 24.02.2021)

Synopse: <https://www.buzer.de/gesetz/14429/l.htm> (abgerufen am 23.04.2021)

3. Wesentlicher Inhalt

| | |
|---|--|
| Ziel: (§ 1 Abs. 1 Corona-ArbSchV) | <ul style="list-style-type: none"> – Minimierung des Risikos einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit – Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten |
| Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> – Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb (§ 2 Corona-ArbSchV) – Betriebliche Hygienekonzepte (§ 3 Corona-ArbSchV) – Mund-Nasen-Schutz (§ 4 Corona-ArbSchV) – Bereitstellung von Tests für Beschäftigte (§ 5 Corona-ArbSchV) |
| Geltungsbereich: | <ul style="list-style-type: none"> – Alle Beschäftigte (§ 2 Abs. 2 ArbSchG), d. h. sämtliche in einer Rechtsanwaltskanzlei angestellten Personen, inkl. der Auszubildenden zur/m Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten – unabhängig von der Unternehmensgröße (Ausnahme: § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV) |
| Überwachung der Einhaltung: | Arbeitschutzbehörden der Länder (§ 22 ArbSchG); Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII) |

3.1 Regelungen der Corona-ArbSchV

Beachte: Viele Punkte sind bereits im SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard und -regel angelegt bzw. folgen mittelbar aus der Gefährdungsbeurteilung.

Was gilt es für Arbeitgeber zu beachten?

- **Gefährdungsbeurteilung:** Eine solche ist auch für das Home-Office vorzunehmen, bestehende sind zu überprüfen, zu aktualisieren und zu dokumentieren; Beschäftigte sind zu unterweisen und die Einhaltung ist zu überwachen (vgl. § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV; siehe auch 4.2.14 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel; § 12 ArbSchG)

– **Raumnutzungskonzept:**

- Reduzierung der gleichzeitigen Raumnutzung durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Corona-ArbSchV): Mindestfläche von 10m²/Person zwingend einzuhalten. Dies gilt auch für Pausenbereiche (§ 2 Abs. 2 Satz 3 Corona-ArbSchV).
- Reduzierung betriebsbedingter Zusammenkünfte auf das betriebsnotwendige Minimum durch Nutzung von Informationstechnologie (§ 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV), bspw. durch Vermeidung von gemeinsamen Pausentreffen, Vermeidung von Treffen über verschiedene Stockwerke hinweg zur Reduzierung des Quarantänerisikos.
- Sofern nicht möglich: Vornahme anderer geeigneter Schutzmaßnahmen (wie Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen, Tragepflicht von Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken oder durch geeignete Maßnahmen des Hygienekonzepts nach § 3 Corona-ArbSchV) (§ 2 Abs. 3 und 4 Corona-ArbSchV; vgl. 4.2.1 ff. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).
- Klein-Arbeitsgruppen ab 10 Beschäftigte pro Betrieb (§ 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV):
 - Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen im Betriebsablauf sowie Änderungen dieser Einteilung sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.
 - Zeitversetztes Arbeiten ist zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Gegebenheiten sowie die Anforderungen an die Bearbeitung des Mandates dies zulassen.

– **Betriebliche Hygienekonzepte** (§ 3 Corona-ArbSchV):

- Der Arbeitgeber hat in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen (§ 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV).
- Grundlage hierfür sind:
 - Gefährdungsbeurteilung nach § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV
 - SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
- Die Beschäftigten sind über die im Hygienekonzept festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen.
- Das betriebliche Hygienekonzept muss in der Arbeitsstätte in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden (§ 3 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

– **Mund-Nase-Schutz, Atemschutz** (§ 4 Corona-ArbSchV):

- § 4 ArbSchV enthält eine zweistufige Pflicht, Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen:
 - Der Arbeitgeber hat nach § 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV (zunächst) medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) zur Verfügung zu stellen, soweit
 - Raumbelagung nach § 2 Abs. 2, 5 Corona-ArbSchV nicht umsetzbar,
 - Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern nicht möglich,

- Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden.
 - Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass ein solcher Schutz über Mund-Nasen-Schutz nicht ausreichend ist und Masken mit der „Funktion des Eigenschutzes“ notwendig sind, hat der Arbeitgeber diese bereitzustellen (§ 4 Abs. 1a Corona-ArbSchV).
 - Die zulässigen Atemschutzmasken sind in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgelistet.
 - Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen (§ 4 Abs. 1b Corona-ArbSchV).
- **Bereitstellung von Tests für Beschäftigte** (§ 5 Corona-ArbSchV):
- Testangebotspflicht der Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV).
 - Der Arbeitgeber muss die Tests mindestens 2x pro Woche anbieten.
 - Welche Tests muss der Arbeitgeber anbieten?
 - Alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2: PCR-Test oder professionell/selbst angewendete Antigen-Schnelltests
 - Liste der Tests: https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html
 - Nachweise über die Beschaffung der Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber bis zum 30.06.2021 aufzubewahren (§ 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV).
 - Beschäftigte sollten den Test möglichst vor Aufnahme ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Werden Selbsttests zur Verfügung gestellt, bietet es sich an, dass diese von den Beschäftigten jeweils schon in der Wohnung vor dem Weg zur Arbeit durchgeführt werden. Die Testung unter Aufsicht des Arbeitgebers ist nicht vorgegeben. Die Wahrnehmung von Testangeboten ist den Beschäftigten freigestellt.
 - Arbeitgeber sind grds. nicht verpflichtet, den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen; ggf. bestehen weitergehende Länderbestimmungen.
 - Die Kosten für die Tests haben Arbeitgeber zu tragen.
 - Information der Beschäftigten durch Arbeitgeber:
 - Das Testangebot sollte allen Beschäftigten schriftlich (zum Beispiel per E-Mail oder per Aushang) gemacht werden.
 - Das Angebot sollte folgende Informationen beinhalten:
 - Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist und weder die Annahme noch die Ablehnung des Testangebots zu Nachteilen für die Beschäftigten führt.
 - Die Bestätigung, dass den Beschäftigten durch den Test keine Kosten entstehen.
 - Den Appell, die angebotenen Tests regelmäßig wahrzunehmen, um die Kolleginnen und Kollegen und auch andere Personen vor Infektionen zu schützen.
 - Wie, wo und zu welchen Zeiten die Tests jeweils durchgeführt werden.

- Bei Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung Hinweise zur bestimmungsgemäßen Anwendung.
 - Vorgehen im Falle positiver Testergebnisse
- Im Übrigen entbindet das Testen nicht von der Einhaltung der AHA+L-Regel, der sonstigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie notwendigen Hygienevorkehrungen im Betrieb und der Beachtung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

3.2 Was gilt zum sog. Homeoffice?

§ 28b Abs. 7 IfSG:

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.“

Die Regelung nach § 28b Abs. 7 Satz 1 IfSG war ursprünglich in der Corona-ArbSchV (§ 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV a. F.) enthalten und ist nunmehr in das IfSG übernommen worden.

3.2.1 Was haben Arbeitgeber konkret zu tun?

- Arbeitgeber müssen bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice anbieten (Anbietungspflicht). → Homeoffice-Vereinbarung aktualisieren bzw. abschließen.
- Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, sofern ihrerseits keine Gründe dagegenstehen. → Ablehnung gilt es ebenfalls zu dokumentieren (siehe auch Ziff. 3.2.2)
- Für Umsetzung erforderlich: Räumliche und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten müssen gegeben sein. → Gefährdungsbeurteilung bei Homeoffice (§ 2 ArbSchG)
- Begründung von etwaigen entgegenstehenden „*zwingenden betriebsbedingten Gründen*“. → Darlegungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer und Dokumentationspflicht gegenüber der Behörde
 - Dies kann in Betracht kommen, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Beispiel: Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, tagesaktuelle Pflege einer physischen Präsenzaktenverwaltung sowie Originaldokumente.
 - Technische oder organisatorische Gründe, wie z. B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, Pflege und Wartung der technischen Infrastruktur in der Kanzlei; notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten können i. d. R. nur vorübergehend bis zur Beseitigung des Verhinderungsgrunds angeführt werden.
 - Ggf. können auch besondere Anforderungen des Datenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen sowie des Mandatsgeheimnisses gegen die Ausführung von

Tätigkeiten im Homeoffice sprechen, insbesondere wenn der Mandantenschutz nicht zweifelsfrei gewährleistet werden kann.

- Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das ArbSchG und das Arbeitszeitgesetz. → Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollten getroffen werden.¹
- Unterweisung² der Beschäftigten bzgl.
 - einzuhaltender Arbeitszeiten, Arbeitspausen und darüber notwendiger Dokumentation sowie
 - ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der Arbeitsmittel.
- Im Übrigen muss im Homeoffice ebenfalls sichergestellt werden, dass die Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung sorgfältig eingehalten werden.³

3.2.2 Welche Rechte und Pflichten haben Beschäftigte?

- Beschäftigte sind verpflichtet, das Angebot von Homeoffice anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (§ 28b Abs. 7 Satz 2 IfSG).
- Gründe sind z. B. räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung.
- Eine Mitteilung des Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, reicht zur Darlegung aus.

Die BRAK übernimmt keine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben.

* * *

¹ Vgl. Ziff. 4.2.4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

² Ebenda.

³ https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Cyber-Sicherheit/Themen/empfehlung_home_office.pdf?__blob=publicationFile