

FAQ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

3. Februar 2021
 (aktualisierte Fassung der Version vom 27. Januar 2021)

Inhalt

Inhalt.....	1
Vorwort	1
Zusammenfassung und Überblick zu verschärften Regelungen.....	2
Maßnahmenableitung mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung.....	3
Konkrete Arbeitsgestaltungsmaßnahmen nach Corona-Arbeitsschutzverordnung im Betrieb	5
Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung.....	7
Maskenauswahl und Verwendung	7
Beschaffung von Masken.....	9
Medizinische Vorsorge, Maskenatteste und Sicherheit der Masken.....	10
Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten	12

Vorwort

Aufgrund der weiterhin hohen SARS-CoV-2-Infektionszahlen, der Angst vor der Ausbreitung neuer Coronavirusvarianten (z. B. aus Großbritannien) und auch weil die Maßnahmen in anderen Bereichen (z. B. im öffentlichen Leben) größtenteils ausgeschöpft scheinen, hat die Bundesregierung per Verordnung weitere verschärfte Arbeitsschutzregelungen in Kraft gesetzt.

Wir möchten Ihnen mit den FAQ erste Hinweise zum Umgang mit den neuen Vorgaben geben und aufkommende Fragen beantworten.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat am 20. Januar 2021 die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, kurz: Corona-ArbSchV, vorgestellt. Die Corona-ArbSchV ist am Mittwoch, 27. Januar 2021 (mit Veröffentlichung im Bundesanzeiger vom 22. Januar 2021, BAnz AT 22. Januar 2021 V1), in Kraft getreten.

Die Corona-ArbSchV können Sie hier herunterladen:

www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html

Bereits im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist alles Erforderliche für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit dem



SARS-CoV-2 Virus geregelt. Betriebe müssen unabhängig von der Corona-ArbSchV demnach sowieso schon umfassende und umfangreiche Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Infektionsschutz umsetzen. Dazu zählen beispielsweise Abstandsregelungen, Lüftungsmaßnahmen, Hygieneregeln und technische Maßnahmen zur Trennung der Atembereiche. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel finden Sie hier: www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html

Repräsentative Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), zeigen, dass die Betriebe dies vorbildlich tun und eine Vielzahl der Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen erfolgreich umsetzen. Eine kompakte Übersicht über die Studienergebnisse finden Sie hier: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Betrieblicher-Arbeitsschutz-Corona.html

Zusammenfassung und Überblick zu verschärften Regelungen

- **Angebotspflicht für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten:** Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beschäftigten die Ausführung ihrer Tätigkeit in ihrer Wohnung anzubieten soweit diesem Angebot keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können. Das gilt nur für Büroarbeit und vergleichbare Tätigkeiten.
- **Mindestfläche pro Person:** Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen. Wenn die Anforderungen an die Raumebelegung nicht eingehalten werden können, muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen, die einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen.
- **Bildung kleiner Arbeitsgruppen:** In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- **Ermöglichen von zeitversetztem Arbeiten:** Als arbeitsorganisatorische Maßnahme soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.
- **Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP-2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken:** Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wenn
 - die Anforderungen an die begrenzte Raumebelegung nicht eingehalten werden, oder
 - der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, oder
 - wenn bei den Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß (z. B. lautes Sprechen) zu rechnen ist.

Ab wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden? Bis wann gelten die Maßnahmen?

Die verschärften Maßnahmen der Corona-ArbSchV gelten ab dem 27. Januar 2021 und treten am 15. März 2021 außer Kraft.

Was gilt: Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel?

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 bleiben weiterhin bestehen. Sie werden nur für einzelne Bereiche durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verschärft, die am 15. März 2021 außer Kraft tritt. Dazu zählen insbesondere:



- Angebotspflicht für die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten
- Mindestfläche pro Person
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen und zeitversetztes Arbeiten
- Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbaren Masken

Was hat Vorrang: Die neue Corona-ArbSchV oder die Corona-Landesverordnung des jeweiligen Bundeslandes?

Nach § 1 Abs. 2 der Corona-ArbSchV bleiben die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes und abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unberührt.

Was gilt: Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 oder die vorveröffentlichte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 18. Dezember 2020?

Es gilt weiterhin die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020. Die Maßnahmen nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in den Betrieben sind vor dem Hintergrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, die am 27. Januar 2021 in Kraft trat und am 15. März 2021 außer Kraft tritt, zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Bei der vorveröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 18. Dezember 2020 handelt es sich um eine Entwurfsfassung und eine Vorabversion, die beim Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL) eingereicht wurde und erst mit Veröffentlichung dort in Kraft tritt. Erst nach der Veröffentlichung im GMBL tritt die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 18. Dezember 2020 in Kraft.

Maßnahmenableitung mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung

In § 2 Abs. 1 der Corona-ArbSchV steht, dass der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlicher erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und aktualisieren muss.

Was ist die Gefährdungsbeurteilung?

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument im Betrieb, um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes abzuleiten. Eine Gefährdungsbeurteilung ist je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Gleichartige Tätigkeiten und Arbeitsplätze können bei der Beurteilung zusammengefasst werden. Gesetzliche Grundlage für die Betriebe zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist das Arbeitsschutzgesetz. Auch die DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention) aus dem Bereich der Unfallversicherung fordert eine Gefährdungsbeurteilung.

Die Betriebe haben einen breiten Spielraum zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und speziell auch zur Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Betriebe haben relativ freie Hand, wie sie die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung umsetzen. Es gibt keinen „one best way“, stattdessen je nach den betrieblichen Gegebenheiten unterschiedliche Vorgehensweisen.



Es wird empfohlen, dass der Betrieb ein Konzept zur Gefährdungsbeurteilung entwickelt und im Betrieb implementiert. Teil dieses Konzepts sind z. B.:

- Welche Tätigkeiten und Arbeitssysteme gibt es im Betrieb?
- Wer hat welche Aufgaben bei der Gefährdungsbeurteilung (Übertragung konkreter Aufgaben auf Führungskräfte und Beschäftigte)?
- Wie müssen Führungskräfte und Beschäftigte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung qualifiziert und sensibilisiert werden?
- Welche Mittel stellt der Betrieb bereit (z. B. Zeiten, Personal, Geld) für die Maßnahmen?
- Wie kann der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll gestaltet werden? In welchen Schritten läuft die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb ab?
- Wann sind Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt einzubinden? Welche weiteren Experten werden benötigt?
- Zu welchen Anlässen (z. B. neue Gesetze, Veränderung von Arbeitsabläufen, Einführung von Schichtarbeit) muss eine Gefährdungsbeurteilung ausgeführt werden?
- Einbeziehung des Betriebsrats soweit Mitbestimmungsrechte, insbesondere nach § 87 Abs. 1 BetrVG, bestehen.
- Wie wird die Maßnahmenumsetzung dokumentiert und kontrolliert? Von wem?
- Welche Maßnahmen zur Verbesserung werden abgeleitet?

Weitere hilfreiche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung erhalten Betriebe hier: www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8703478

Was muss der Arbeitgeber bei der neuen Corona-ArbSchV im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüfen und aktualisieren?

Der Arbeitgeber muss nach der Corona-ArbSchV überprüfen, ob seine bisherigen Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb die neuen Anforderungen erfüllen. Betriebe sollten also ermitteln, insbesondere

- ob die Anforderungen aus § 2 und § 3 der Corona-ArbSchV umgesetzt sind und falls nicht
- welche Maßnahmen abgeleitet werden zur Umsetzung von insbesondere der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten, Kontaktreduzierung, Personenbegrenzung, Bildung kleiner Arbeitsgruppen, zeitversetztem Arbeiten und Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbarem Atemschutz.

Die Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung sollten sofort durchgeführt und auch dokumentiert werden, selbst wenn nicht alle Maßnahmen sofort umgesetzt werden können.

In welcher Form ist der Betriebs-/Personalrat bei den Maßnahmen zu beteiligen?

Die Ableitung der Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig. Es wird empfohlen, die Beschäftigten und den Betriebs-/Personalrat möglichst frühzeitig in den Prozess der Maßnahmenumsetzung einzubinden.



Wer kontrolliert die Umsetzung der Maßnahmen aus der neuen Corona-ArbSchV?

Aufsicht und Überwachung der Betriebe erfolgt durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die auch auf die Einhaltung der Anforderungen aus der Corona-ArbSchV achten. Bei der Beratung und Überwachung der Verordnung werden die Arbeitsschutzbehörden von den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger unterstützt.

Konkrete Arbeitsgestaltungsmaßnahmen nach Corona-Arbeitsschutzverordnung im Betrieb

Wie viele Personen dürfen nun noch in einem Raum im Betrieb zusammenarbeiten?

Betriebsbedingte Kontakte sind auf ein Minimum zu reduzieren. Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von 10 qm pro Person nicht unterschritten werden, wenn die Tätigkeiten dies zulassen.

Beispiel: In einem Büroraum mit 26 qm dürfen sich maximal 2 Personen aufhalten und zusammenarbeiten.

Ausnahmen: Wenn trotzdem mehrere Personen zusammenkommen und diese Mindestflächen nicht eingehalten werden können, weil die Tätigkeiten es nicht zulassen (z. B. in der Produktion), muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen, die einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen.

Gilt diese Regelung zur Personenbegrenzung auch für Sanitär- und Pausenräume?

Die Verordnung spricht nur allgemein von Räumen und unterscheidet nicht nach verschiedenen Raumarten (wie in der Arbeitsstättenverordnung). Aus der Begründung zum Kabinettsentwurf geht jedoch hervor, dass es bei der 10 qm-Regelung nach § 2 Abs. 5 zum einen um die Vermeidung von Kontakten geht, wobei Kurzzeitkontakte nicht gemeint sind. Zum anderen wird in der Begründung klargestellt, dass sich § 2 Abs. 5 auf Arbeitsplätze beschränkt. Da in Sanitärräumen nur Kurzzeitkontakte erfolgen und es sich hier nicht um Arbeitsplätze handelt, werden diese von der 10 qm-Regelung nicht erfasst. Auch bei Pausenräumen greift die 10 qm-Regelung nicht, da es sich nicht um Arbeitsplätze handelt. Unterkünfte werden laut Begründung zur Verordnung ausdrücklich nicht erfasst. Für Pausenräume, Sanitärräume und Unterkünfte gelten jedoch weiterhin die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Die Begründung zu § 2 Abs 5 aus dem Kabinettsentwurf lautet wie folgt: „Das Infektionsrisiko steigt mit der Anzahl und Dauer der Kontakte. Ein gleichzeitiger, nicht nur kurzzeitiger Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum, ist möglichst zu vermeiden. Die in Satz 1 festgelegte Angabe zur Mindestfläche pro Person dient der Kontaktreduzierung. Sie orientieren sich an den Angaben für Verkaufsflächen pro Person im Groß- und Einzelhandel, die im Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 25. November 2020 festgelegt wurden. Der letzte Halbsatz von Satz 1 (Hinweis: [„..., wenn die Tätigkeiten es zulassen.“] verdeutlicht, dass diese Bestimmung auf die Arbeitsplätze beschränkt ist und sich insbesondere nicht auf Unterkünfte erstreckt, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.“



Was muss bei der Arbeitsplatzgestaltung sonst noch beachtet werden?

- Wesentlich konkretere Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung macht die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, die auch weiterhin gültig ist. Link: www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Vorgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen:
Weitere branchenspezifische Konkretisierungen bieten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Diese finden Sie hier: www.dguv.de/de/praevention/corona/sonderseiten-corona/index.jsp

Wenn die auszuführenden Tätigkeiten die Raumebelegung nach § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV nicht zulassen, hat der Arbeitgeber durch andere Schutzmaßnahmen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen, einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen. Was heißt „gleichwertiger“ Schutz der Beschäftigten“?

Die Aussage meint, dass die Infektionsrisiken durch andere Schutzmaßnahmen auf ein gleiches Schutzniveau minimiert werden müssen. Es darf kein geringerer Schutzstandard entstehen. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bietet hier einen umfangreichen Maßnahmenkatalog für alternative Schutzmaßnahmen.

Was kann der Arbeitgeber tun, wenn bei bestimmten Tätigkeiten der Mindestabstand oder die Personenbegrenzung nicht sichergestellt werden kann?

Hier geben die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenspezifischen Empfehlungen der Unfallversicherungsträger zahlreiche Maßnahmen vor, die bei Nicht-Einhaltung des Mindestabstands eingesetzt werden können. Dazu gehört beispielsweise die Installation von Trennwänden, infektionsschutzgerechtes Lüften und das Tragen von Mund-Nasen-Schutz.

In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Was sind „möglichst kleine Arbeitsgruppen“?

Der Gesetzgeber will auch hier erreichen, dass Personenkontakte im Betrieb so weit wie möglich reduziert werden. Der Begriff „klein“ ist nicht näher definiert, d.h. der Arbeitgeber kann anhand seiner Gefährdungsbeurteilung ableiten, wie klein eine Arbeitsgruppe sein soll, sodass die Betriebsabläufe noch aufrechterhalten werden können. Darüber hinaus ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.

In Bezug auf die Schichtplangestaltung kann Folgendes Beachtung finden:

- feste Schichten installieren
- kein Tausch und Wechsel der Schichten
- keine Begegnung der Personen bei Schichtübergabe (technisch oder organisatorisch)

Was ist in Bezug auf den Infektionsschutz beim Lüften von Räumen zu beachten?

SARS-CoV-2 wird hauptsächlich über Tröpfchen und kleinste Partikel in der Luft, sogenannte Aerosole, übertragen. Tröpfchen und Aerosole werden besonders freigesetzt beim Niesen, Sprechen, Husten und sogar beim Ausatmen. Lüftungsmaßnahmen können eine weitere effektive Maßnahme sein, um eine potenzielle Viruslast in der Luft zu senken.



Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zeigt verschiedene Maßnahmen zum infektionsschutzgerechten Lüften in Punkt 4.23 „Lüftung“ auf Seite 10 der Veröffentlichung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Zum richtigen Lüften gibt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hilfreiche Tipps und Empfehlungen: Pressemitteilung „Richtig Lüften in der Pandemie“ vom 25. September 2020 www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quarteral_3/details_3_405890.jsp

„SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“ vom 12. Oktober 2020: <https://publikationen.dguv.de/detail/index/sArticle/3932>

Einige Berufsgenossenschaften geben branchenbezogene Tipps und Empfehlungen zum richtigen Lüften und anderen Corona-Maßnahmen. Eine Übersicht über die Corona-Sonderseiten finden Sie hier: <https://dguv.de/de/praevention/corona/sonderseiten-corona/index.jsp>

Das BMAS hat Empfehlungen zum infektionsschutzgerechten Lüften durch die Bundesregierung veröffentlicht: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/infektionsschutzgerechtes-lueften.html

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat zum Lüften eigene FAQs veröffentlicht: www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/03-FAQ_node.html

Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung

Maskenauswahl und Verwendung

Welche Maske brauche ich für welche betriebliche Situation?

Nach der neuen Corona-ArbSchV müssen Arbeitgeber mindestens medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbaren Atemschutz bereitstellen, wenn Sie die Abstände oder die Raumbelastung nicht einhalten können oder bei der Tätigkeit ein erhöhter Aerosolausstoß zu erwarten ist. Eine Mund-Nase-Bedeckung aus Stoff ist in diesen Fällen nicht mehr ausreichend. Grundsätzlich reicht das Angebot eines medizinischen Mund-Nasen-Schutzes (OP-Maske, medizinische Gesichtsmaske), hier gibt es auch keine Tragezeitbegrenzung o.ä. FFP2 und höherwertige Masken können v.a. bei einem hohen Infektionsrisiko erforderlich sein, z. B. im Gesundheitsdienst oder Labortätigkeiten. Die Gefährdungsbeurteilung gibt Aufschluss in Bezug auf das Infektionsrisiko und damit auch dazu, welche Maskenart angemessen ist.

Bei der Auswahl der geeigneten Masken kann der „Masken-Kompass“ der BGW helfen: www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Hygiene_und_Infektionsschutz/Masken/Masken-Kompass.html



Welche Empfehlungen gibt es zur Tragezeitbegrenzung?

Bei medizinischem Mund-Nase-Schutz gibt es (OP-Maske) keine Tragezeitbegrenzung. Bei FFP2 und höherwertigen Masken sollen Tragezeitbegrenzungen eine Überbeanspruchung des Gerätträgers vermeiden. Die Arbeitsbedingungen beeinflussen die Einsatzdauer, die erforderliche Erholungsdauer sowie die Anzahl der Einsätze pro Schicht. Die Festlegung konkreter Tragezeiten erfordert eine tätigkeitsorientierte Gefährdungsbeurteilung.

Anhaltswerte für Tragedauern werden im Anhang der DGUV-Regel 112-190 beschrieben.

Beispiel: Für partikelfiltrierende Halbmasken ohne Ausatemventil wird eine Tragedauer von 75 Minuten mit einer anschließenden Erholungsdauer von 30 Minuten in der DGUV-Regel angesetzt. Möglich sind dann 5 Einsätze pro Arbeitsschicht mit 4 Schichten in der Woche (2 Tage Arbeit, 1 Tag Erholung, 2 Tage Arbeit). Am Tag der Erholung können andere Tätigkeiten verrichtet werden, die keine Maske erfordern oder das Tragen einer anderen Maskenart erlauben (MNS ohne Tragezeitbegrenzung). Alternativ wären auch Masken mit Ausatemventil denkbar, diese sind jedoch nur zulässig, wenn alle Personen im Betrieb (und auch Kunden) diese Maske tragen. Zudem sind Masken mit Ausatemventil nicht für den Gesundheitsdienst geeignet.

Anhaltspunkte, wann man den MNS wechseln sollte, findet man auch in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: MNS sollte spätestens dann gewechselt werden, wenn er durchfeuchtet ist (unter Punkt 15).

Wie sind Gesichtsmasken sowie partikelfiltrierende Halbmasken (FFP-Masken) korrekt anzuwenden?

Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) gibt Empfehlungen zur richtigen Anwendung der Masken ab: www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat Hinweise zur richtigen Verwendung von FFP2-Masken in einer Pressemitteilung veröffentlicht: www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_418252.jsp

Können FFP2-Masken gereinigt und wiederverwendet werden?

Nach dem Robert-Koch-Institut handelt es sich bei FFP2-Masken grundsätzlich um Einmalprodukte. Aber es gibt auch FFP2-Masken, die mehrmals verwendet werden können.

Wichtig: Nur FFP2-Masken mit der Kennzeichnung „FFP2 R“ (reusable) sind wiederverwendbar. Masken mit der Kennzeichnung „FFP2 NR“ (not reusable) müssen nach der Verwendung im Betrieb entsorgt werden. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) gibt Tipps zur Benutzung und Wiederverwendung der Atemschutzmasken. Folgendes Plakat kann im Betrieb aufgehängt werden und hilft dabei, die richtige FFP2-Maske auszuwählen: <https://publikationen.dguv.de/forschung/ifa/allgemeine-informationen/4000/check-x-5-maske-ohne-makel-plakat-din-a3>



Beschaffung von Masken

Wie erkennt man, ob es sich um eine zugelassene und EU-konforme Atemschutzmaske handelt?

Hersteller verpflichten sich vor dem Inverkehrbringen von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) auf den europäischen Markt durch eine EU-Konformitätsbewertung, ob die Gesundheitsschutz- und Sicherheitsanforderungen an PSA der EU eingehalten werden. Die entsprechende EU-Verordnung (EU) 2016/425 regelt das Inverkehrbringen von FFP-Masken. Diese Verordnung wird durch die EN 149 "Atemschutzgeräte – Filtrierende Halbmasken zum Schutz gegen Partikel – Anforderungen, Prüfung, Kennzeichnung" konkretisiert, welche drei Typen unterscheidet: FFP1, FFP2 und FFP3. FFP2-Masken stellen nach aktueller Auffassung einen geeigneten Schutz vor infektiösen Aerosolen, einschließlich Viren, dar. Ohne Ausatemventil wird auch die Ausatemluft wirksam gefiltert und sie dienen sowohl dem Eigenschutz als auch dem Schutz Dritter.

Durch Versorgungsengpässe und der Anforderung zur Ausstattung der Bevölkerung mit ausreichend Masken wurde auch PSA aus anderen Ländern mit vereinfachten Prüfgrundsätzen der Zentralstelle für Sicherheitstechnik (ZLS) geprüft und bereitgestellt. Hierbei handelte es sich insbesondere um halbfiltrierende Gesichtsmasken mit der Bezeichnung „KN95“ aus China. Nach erfolgreicher Prüfung durften diese Masken ohne Konformitätsbewertung und ohne CE-Kennzeichen auf dem deutschen Markt bereitgestellt werden. Sie wurden als Corona-Virus Pandemie Atemschutzmaske (CPA) oder als Pandemie-Atemschutzmaske gekennzeichnet.

Weitere Hilfestellung beim Erkennen konformer Atemschutzmasken bietet die BAuA an: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Atemschutzmasken.html>

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthält in der Anlage weitere für Deutschland verkehrsfähige Maskentypen aus anderen Ländern (z. B. N95=USA/Kanada, P2=Australien/Neuseeland, DS2=Japan), die nach der Verordnung mit FFP2-Masken vergleichbar sind.

Wo kann ich Schutzausrüstung beschaffen?

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) stellt auf seiner Matching-Plattform Schutzausrüstung (MAPS) den Unternehmen, öffentlichen Stellen und weiteren Einrichtungen Informationen zum Bezug von zertifizierten Masken und Melt-blown-Vliesstoff, ein Material für die Maskenproduktion, zur Verfügung. Als Nachfragende können Sie sich hier über Produktionsangebote im Bereich Persönliche Schutzausrüstung informieren: www.bmwi.de/matching-plattform

Muss der Arbeitgeber die Kosten für die Masken übernehmen?

Ja, der Arbeitgeber hat nach der Corona-ArbSchV den Beschäftigten die in der Anlage aufgeführten Masken zur Verfügung zu stellen, wenn technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb nicht möglich sind. Welche Maskentypen es sind, entscheidet der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung.



Stehen ausreichend Masken zur Verfügung?

Nach Erkenntnissen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind medizinische Gesichtsmasken am Markt ausreichend vorhanden. Die inländische Produktion wird gestärkt. Das Bundeswirtschaftsministerium legt Förderprogramme auf, um die Maskenproduktion in Deutschland zu unterstützen. Es dürfen alle Maskenarten verwendet werden, die in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgeführt sind.

Es liegen unserem Verband jedoch bereits Erfahrungen einzelner Unternehmen vor, dass es bei der Beschaffung bestimmter Maskentypen bereits Engpässe gibt.

Kann ich auch selbst Schutzausrüstung importieren? Wenn ja, was ist dabei zu beachten?

Alle Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Import von Schutzausrüstungen oder Medizinprodukten und der Prüfung von entsprechenden Zertifikaten sowie Prüfberichten sind den fachlich und örtlich zuständigen Behörden vorbehalten. Es handelt sich immer um Einzelfallprüfungen und -entscheidungen der für Sie zuständigen Behörden.

Eine Liste der Marktüberwachungsbehörden finden Sie hier:

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/40022/attachments/1/translations/en/renditions/native>

Die zuständige Behörde finden Sie hier:

<https://webgate.ec.europa.eu/icsms/public/authoritySearch.jsp?locale=de>

Wo finde ich Informationen zu nicht-konformer oder unsicherer Schutzausrüstung?

Auf dem Markt finden sich aktuell zum Teil falsch deklarierte, irreführend gekennzeichnete, nicht geprüfte oder nicht zertifizierte Produkte, die als Schutzausrüstung verkauft werden und nur über eine verminderte oder keine Schutzleistung verfügen können.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht in ihrer Datenbank "Gefährliche Produkte" ihr bekannt gewordene Produktrückrufe, Produktwarnungen, Untersagungsverfügungen und sonstige Informationen zu gefährlichen Einzelprodukten, die in Deutschland u.a. durch das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) geregelt sind. Hier werden auch Informationen zu nicht konformer oder unsicherer Schutzausrüstung veröffentlicht. Zur Datenbank gelangen Sie hier: [BAuA - Datenbank "Gefährliche Produkte in Deutschland" - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)

Medizinische Vorsorge, Maskenteste und Sicherheit der Masken

Fallen Beschäftigte, die während ihrer Tätigkeit eine medizinische Gesichtsmaske tragen müssen, unter den Vorsorgeanlass der ArbMedVV "Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern"?

Mund-Nase-Schutz (MNS) ist kein Atemschutzgerät, weil sie dem Fremdschutz dienen (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.3). Daher fallen Tätigkeiten, die das Tragen von MNS erfordern, nicht unter den Anlass für Angebotsvorsorge gemäß ArbMedVV Anhang Teil 4 Absatz



2 Nummer 2 oder Absatz 1 Nummer 1 ("Tätigkeiten die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1/der Gruppen 2 oder 3 erfordern").

Einige Beschäftigte tragen aus eigener Entscheidung bei ihrer Tätigkeit ein Atemschutzgerät (z. B. eine FFP2-Maske), obwohl sich aus der Gefährdungsbeurteilung dafür keine Notwendigkeit ergibt. Diese Beschäftigten fallen nicht unter den genannten Vorsorgeanlass. Dies gilt unabhängig davon, ob das Atemschutzgerät vom Arbeitgeber oder vom Beschäftigten selbst beschafft wurde.

Wie sicher sind medizinische Gesichtsmasken, FFP2-Masken und vergleichbare Masken?

Medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbarer Atemschutz sind ergänzende Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen, die zum Einsatz kommen, wenn technische und organisatorische Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung ausgeschöpft sind. Schutzmasken oder Atemschutz können als Ergänzung eine gute Wirksamkeit entfalten. Da es sich allerdings nur um individuelle Schutzmaßnahmen handelt, gibt es durch die Masken keine hundertprozentige Sicherheit vor SARS-CoV-2. FFP2-Masken filtern 94 % der Aerosole. FFP3-Masken filtern 99 % der Aerosole in der Luft.

Weitere Informationen zu den Maskentypen und zur Wirksamkeit erhalten Sie beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte: www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html

Was ist zu tun, wenn die Beschäftigten durch ein ärztliches Attest von der Maskenpflicht befreit werden? Welche Anforderungen werden an ein ärztliches Attest gestellt?

Legen Beschäftigte ein ärztliches Attest vor, dass sie von dem Tragen einer Maske befreit, stellt sich die Frage, wie darauf reagiert werden kann.

Ein ärztliches Attest setzt voraus, dass die Befreiung von der Maskenpflicht medizinisch indiziert ist. Das ärztliche Attest muss mindestens folgende Anforderungen erfüllen:

- Medizinisch indiziert, keine Blanko-Atteste
- Nennung konkreter Gründe und relevanter Vorerkrankungen erforderlich (so mehrere Verwaltungsgerichte und auch ArbG Siegburg, Urt. v. 16. Dezember 2020 - 4 Ga 18/20)
- Anders allerdings OVG Berlin-Brandenburg: Attest müsse keine konkrete Diagnose enthalten (Beschl. v. 4. Januar 2021, Az. 11 S 132/20)

Der Arbeitgeber hat nun mehrere Möglichkeiten, z. B. kann er prüfen, ob die Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung des Arbeitnehmers ausgeführt werden kann oder ob eine Versetzung möglich ist und der Arbeitnehmer weiterhin seine Arbeitsleistung bringen kann. Wenn eine Versetzung nicht möglich ist, wird die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich und die Lohnzahlungspflicht entfällt nach § 326 Abs. 1 BGB. Nach unserer Auffassung besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dem Arbeitnehmer ist die Erbringung der Arbeitsleistung nicht infolge einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit unmöglich geworden.

Bzgl. der Befreiung von der Maskenpflicht sind landesspezifische Regelungen zu beachten.



Steht den Beschäftigten eine Erschwerniszulage für das Tragen einer FFP2-Maske zu?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung einer Erschwerniszulage für das Tragen einer FFP 2-Maske ergibt sich nicht aus der Corona-ArbSchV. Erschwerniszulagen werden kraft kollektiv- oder einzelvertraglicher Vereinbarung gezahlt. Regelmäßig werden Erschwerniszulagen für Arbeiten unter besonders erschwerenden oder gesundheitsgefährdenden Umständen vereinbart. Ein Anspruch auf die Vereinbarung einer Erschwerniszulage besteht nicht. Mit der Verpflichtung, FFP 2-Masken zu tragen, wird ein umfassender Gesundheitsschutz der Beschäftigten bewirkt, da Ansteckungsgefahren durch Eigen- und Fremdschutz vermieden werden. Eine Erschwerniszulage kann aber jederzeit einvernehmlich im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine solche vereinbarte Erschwerniszulage ist nach § 850a Nr. 3 ZPO pfändungsfrei.

Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten

Wer entscheidet, ob die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten möglich ist?

Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten in der Wohnung des Beschäftigten ausgeübt werden können. Ist dies möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten. Auch die FAQ's des BMAS bestätigen, dass die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das „Homeoffice“ geeignet ist, allein der Arbeitgeber trifft. Diese Bewertung ist daher auch nicht mitbestimmt.

Wie kann der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommen und eine Untersagung der betroffenen Arbeit gem. § 22 ArbSchG ausschließen?

Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten nicht an, obwohl er es könnte, kann die zuständige Aufsichtsbehörde in letzter Konsequenz die betroffene Arbeit gem. § 22 ArbSchG untersagen.

Um sich vor dieser Folge abzusichern, sollten Arbeitgeber dokumentieren, dass das Angebot unterbreitet wurde und wie die Antwort der jeweiligen Beschäftigten ausgefallen ist.

Checkliste für die Dokumentation:

- Welche Arbeitsplätze sind für die Ausführung im Homeoffice geeignet?
- Hinsichtlich welcher der grds. geeigneten Arbeitsplätze stehen der Ausführung im Homeoffice zwingende betriebliche Gründe entgegen?
- Ggf. Dokumentation zwingender betrieblicher Gründe dafür, dass Homeoffice nur in einem bestimmten zeitlichen Umfang möglich ist.
- Ggf. Abstimmung mit dem Betriebsrat und Dokumentation dieser Abstimmung. Welchen Beschäftigten wird konkret ein Angebot unterbreitet?
- Wie wurde das Angebot übermittelt (z.B. E-Mail, Einschreiben, Übergabe etc.)
- Wie lautet die Rückmeldung der Beschäftigten bis zu einer vom Arbeitgeber gesetzten kurzen Frist?
- Erfolgt keine Reaktion des Beschäftigten: Dokumentieren, dass dies Nichtannahme des Angebots entspricht.



Welche Regelungen sollten in die Vereinbarung aufgenommen werden?

- Klare Regelung, dass Homeoffice im Sinne der Arbeitsschutzverordnung zum Zweck der Pandemiebekämpfung befristet bis zum 15. März 2021 vereinbart wird und keine Telearbeit
- Im Wesentlichen Bezugnahme auf bestehende arbeitsvertragliche Regelungen ausreichend – „für die Arbeit im Homeoffice gelten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag vom... unverändert“.
- Regelung des Umfangs: Ständig im Homeoffice oder aus zwingenden betriebsbedingten Gründen an bestimmten Tagen
- Regelung der Widerruflichkeit, falls nachträglich zwingende betriebliche Gründe eintreten
- Ggf. abweichende Regelungen zu Arbeitszeit und Erreichbarkeit, ggf. in Abstimmung mit dem Betriebsrat.
- Ggf. Regelungen zu BYOD
- Ggf. Regelungen zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit
- Hinweis auf Unterweisung zum Arbeitsschutz und Eigenpflichten des Beschäftigten nach §§ 12, 15, 16 ArbSchG

Müssen Regelungen zur Erreichbarkeit/Nichterreichbarkeit bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten getroffen werden?

Grundsätzlich nein, weil die generellen arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Regelungen auch im Pandemie-„Homeoffice“ gelten. Soweit Sonderregelungen zur Erreichbarkeit z. B. für Kunden, während der Arbeit im „Homeoffice“ seitens des Arbeitgebers getroffen werden müssen, sind diese möglich und unterliegen ggf. der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Empfehlung des BMAS in dessen FAQs, dass auch die Nicht-Erreichbarkeit nach Ende der vertraglich geregelten Arbeitszeit geregelt werden sollte, kann nicht gefolgt werden. Eine solche Regelung ist weder erforderlich noch geboten, weil grds. keine Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit besteht.

Besteht trotz fehlenden Klagerechts des Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht?

Nein - Für ein Leistungsverweigerungsrecht müsste der Arbeitnehmer die Unzumutbarkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung im Betrieb darlegen. Ein Leistungsverweigerungsrecht dürfte in der Praxis fast nie bestehen, weil dafür konkrete Gesundheitsrisiken benannt werden müssten, die der Arbeitgeber nicht durch geeignete anderweitige Schutzmaßnahmen reduziert.

Bestehen Aufwendungsersatzansprüche des Beschäftigten?

Ohne entsprechende Vereinbarung: Nein - Die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten ist den Vertragsparteien freigestellt. In der Entwurfsbegründung wird zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausgeführt, dass die anfallenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung eines Homeoffice-Angebotes durch die Beschäftigten von der unternehmerischen Entscheidung im Einzelfall abhängen. Zur Gewährleistung von Rechtssicherheit sollten Aufwendungsersatzansprüche in der Vereinbarung im Zweifel ausdrücklich ausgeschlossen werden.



Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten?

Liegt – wie dies häufig der Fall sein wird – ein kollektiver Tatbestand vor, können insbesondere folgende Tatbestände des § 87 BetrVG zu berücksichtigen sein

- § 87 Abs. 1 Ziff. 1 (Ordnung des Betriebs)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 2 (tägl. Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 3 (vorübergehende Verkürzung/Verlängerung betriebsübliche Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 6 (techn. Überwachungseinrichtungen)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 7 (Arbeitsschutz)

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Abgabe eines Angebots dürfte auch jenseits dieses Mitbestimmungsrechts bestehen, sollte sich allerdings im Rahmen bestehender Betriebsvereinbarungen bewegen.

Soweit eine Pflicht des Arbeitgebers besteht, ein Angebot zu unterbreiten, dürften weitere Mitbestimmungsrechte ausgeschlossen sein.

Mitbestimmungsrechte beziehen sich auf die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung, nicht aber auf die Frage, welche Arbeitsplätze zur Ausführung im „Homeoffice“ geeignet sind und zur Frage ob der Ausführung der Tätigkeit im „Homeoffice“ zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. In den FAQ's des BMAS wird richtigerweise ausgeführt: Die Entscheidung über die Eignung bzw. evtl. entgegenstehende Gründe trifft der Arbeitgeber.

Können Beschäftigte zur Ausführung der Tätigkeit in ihrer Wohnung verpflichtet werden?

Arbeiten von zu Hause ist auch in der Pandemie an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf nach den Ausführungen der FAQs des BMAS einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Die FAQs des BMAS führen als Grund hierfür aus, dass Arbeitgeber nicht auf den privaten Wohnraum des Beschäftigten, als ausgelagerte "Bürofläche" zurückgreifen können und das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der „Homeoffice“-Verpflichtung ist dies zumindest zweifelhaft und eine Abwägung des Rechts auf Unverletzlichkeit der Wohnung mit dem Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ist in Betracht zu ziehen. Das BMAS führt in seinen FAQs außerdem aus, dass zahlreiche weitere Sachgründe (kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge), einer solchen Verpflichtung der Beschäftigten entgegenstehen können. Dabei kann der Arbeitgeber auch die Voraussetzungen für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten in seine Entscheidung, ob Arbeit im „Homeoffice“ geleistet werden kann, einfließen lassen. Fehlt es daran, kann dies einer Arbeit von daheim entgegenstehen. Der Beschäftigte ist insoweit zur Auskunft verpflichtet.

Was sind zwingende betriebsbedingte Gründe, die gegen die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten sprechen?

Klar ist, dass viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. nicht im „Homeoffice“ ausgeführt werden können. 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 nach den Ausführungen der FAQs des BMAS 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.

Die weiteren Ausführungen des BMAS, dass technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten, i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden können, sind weder nachvollziehbar, noch vom Wortlaut der Vorschrift des § 2 Abs. 4 gedeckt. Unternehmen, denen bisher die technische Infrastruktur fehlt, um das Arbeiten im „Homeoffice“ zu ermöglichen, was insbesondere bei kleineren Unternehmen der Fall sein kann, können aufgrund der Arbeitsschutzverordnung nicht verpflichtet werden, diese Infrastruktur in kürzester Zeit einzukaufen und zu installieren. Dies macht auch die Begründung der Verordnung deutlich, die in den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausführt, dass anfallende Sachkosten von der unternehmerischen Entscheidung zur Bereitstellung eines „Homeoffice“-Angebots abhängen. Vollkommen unverhältnismäßig wäre es, Unternehmen Investitionen in eine „Homeoffice“-Infrastruktur aufzuzwingen, die sie nach Ablauf der Geltung der Verordnung nach ihrer unternehmerischen Planung gar nicht benötigen.

Richtig dagegen ist die Einschätzung des BMAS dahingehend, dass im Einzelfall auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden können, die z.B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.

Gibt es eine Pflicht des Arbeitgebers Auszubildende technisch "aufzurüsten" damit sie am Online-Berufsschulunterricht teilnehmen können?

Nein, eine solche Pflicht besteht nicht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Auszubildenden Lernmaterialien für den Berufsschulunterricht zur Verfügung zu stellen und er muss sie dementsprechend auch nicht mit Computern oder Tablets ausstatten, damit diese am Online-Unterricht teilnehmen können. Dienen Ausbildungsmittel nur der Unterstützung des Berufsschulunterrichtes (und nicht gleichzeitig auch der innerbetrieblichen Ausbildungsarbeit) fallen sie nicht unter § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG. Vielmehr ist es Aufgabe der Berufsschulen die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme am Online-Unterricht zu schaffen. Wurde dem Auszubildenden für die betriebliche Ausbildungsarbeit ein Laptop oder ein Tablet bereits zur Verfügung gestellt, kann es sich anbieten, dem Auszubildenden die Nutzung des Geräts auch für Online-Berufsschulunterricht zu erlauben, um den Schulbesuch und damit die erfolgreiche Ausbildung zu unterstützen.

Was ist bezüglich der Arbeitszeit bei zeitversetztem Arbeiten zu beachten?

Nach § 2 Abs. 6 Corona ArbSchV sind in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten diese in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Darüber hinaus soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen. Dies führt dazu, dass Betriebe in kleineren Teams arbeiten und unter Umständen von einem Drei-Schicht- auf ein Zwei-Schicht-System umstellen müssen.



Auch für die nach § 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV vorgesehenen entzerrten Betriebsabläufe sind die Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz, die im Frühjahr 2020 durch die COVID-19-ArbZVO vorgesehen waren, existieren derzeit nicht.

Wer ist für den Arbeitsschutz bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten verantwortlich?

Auch wenn das „Homeoffice“ kein Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist, ist der Arbeitgeber für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach den Möglichkeiten seiner Einflussnahme verantwortlich. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten beispielsweise unterweisen. Den Arbeitnehmern kommt hier eine besondere Rolle zu. Die Beschäftigten haben auch im „Homeoffice“ die Pflicht, gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie müssen dem Arbeitgeber auch die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mitteilen (§ 16 ArbSchG). Das ist insofern beim „Homeoffice“ besonders wichtig, da der Arbeitgeber keinen Zutritt zum Privatbereich der Beschäftigten hat.

Weiterführende Informationen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de > Themen > Arbeitsgestaltung im Betrieb > Umgang mit dem Coronavirus 2 > SARS-CoV-2 FAQ

Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte www.bfarm.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales www.bmas.de > FAQs zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1600/1200

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.