



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales v. 21.01.2021

Informationen des Ausschusses Arbeitsrecht der BRAK – Stand: Februar 2021

1. Grundlegendes

- 22.01.2021: Verkündung der Corona-ArbSchV im Bundesanzeiger
- 27.01.2021: Inkrafttreten (vgl. § 4 Corona-ArbSchV: am 5. Tag nach Verkündung)
- 15.03.2021: Außerkrafttreten (vgl. § 4 Corona-ArbSchV)
- § 18 Abs. 3 ArbSchG: Ermächtigungsgrundlage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
- 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).

2. Quellen

Corona-ArbSchV: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html> (Stand 03.02.2021)

(ausführliche) FAQ des BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (Stand 03.02.2021)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und -Arbeitschutzregel: <https://www.bmas.de/DE/Corona/arbeitsschutz-massnahmen.html> (Stand 03.02.2021)

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) – Mund-Nasen-Schutz (§ 3 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. 6 Corona-ArbSchV)
Überwachung der Einhaltung	Arbeitsschutzbehörden der Länder (§ 22 ArbSchG); Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII)

3.1 Was gilt zum sog. Homeoffice?

§ 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV:

„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.“

Was haben Arbeitgeber konkret zu tun?

- Arbeitgeber müssen bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice anbieten (Anbietungspflicht). → Homeoffice-Vereinbarung aktualisieren bzw. abschließen.
- Für die Beschäftigten besteht keine Verpflichtung zur Annahme und Umsetzung des Angebots. → Ablehnung gilt es ebenfalls zu dokumentieren.
- 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 Weitere 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 SARSCoV-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
 - 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 und geeignete Abtrennungen) (§ 2 Abs. 3 und 5 Corona-ArbSchV; vgl. bereits 4.2.1 ff. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel)

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

- Klein-Arbeitsgruppen ab 10 Beschäftigte pro Betrieb (§ 2 Abs. 6 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.
- **Mund-Nasen-Schutz** (§ 3 Corona-ArbSchV):
 - Der Arbeitgeber hat Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen, soweit
 - Raumbelagung nach § 2 Abs. 2, 5 Corona-ArbSchV nicht umsetzbar,
 - Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern nicht möglich,
 - erhöhter Aerosolausstoß besteht.
 - Zulässige Atemschutzmasken sind in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgelistet.

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

* * *