

Fragen und Antworten zur Erfüllung der arbeitgeberseitigen Obliegenheit nach § 2 Abs. 4 Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Themenübersicht – Inhaltsverzeichnis

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Erster Themenkomplex: Reichweite der arbeitgeberseitigen Obliegenheit gemäß § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV | S. 2 |
| Zweiter Themenkomplex: Anspruch der Arbeitnehmer auf Ausführung von Tätigkeiten in ihrer Wohnung | S. 5 |
| Dritter Themenkomplex: Durchführung oder Überarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung und/oder Unterweisung des Beschäftigten vor Ausführung von Tätigkeiten in der Woh- nung | S. 6 |
| Vierter Themenkomplex: Keine Notwendigkeit zur Einrichtung eines Telearbeitsplatzes | S. 7 |
| Fünfter Themenkomplex: Verpflichtung zur Zurverfügungstellung von bestimmten Arbeitsmitteln | S. 8 |
| Sechster Themenkomplex: Form und Inhalt eines arbeitgeberseitigen Angebotes sowie sein Verfahrensab- lauf | S. 9 |
| Siebter Themenkomplex: Angebotsobliegenheit bei gewerblichen Tätigkeiten und Angebotsobliegenheit bei bereits bestehender „Homeofficetätigkeit“ | S. 11 |
| Achter Themenkomplex: Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Zuweisung von Tätigkeiten in den Wohnungen der Beschäftigten | S. 13 |
| Neunter Themenkomplex: Kontrolle der Ausführung der Tätigkeiten in den Wohnungen der Beschäftigten | S. 16 |
| Zehnter Themenkomplex: Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten der Kontrollbehörden | S. 17 |

Fragen und Antworten zur Erfüllung der arbeitgeberseitigen Obliegenheit nach § 2 Abs. 4 Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Nach Erlass der Corona-ArbSchV sucht der Arbeitgeber Rechtsrat und stellt diverse Fragen zur Umsetzung der Vorgaben der Verordnung in die betriebliche Praxis.

Ausgangsfall (Beispiel 1)

Im Betrieb des Unternehmens A werden 40 Arbeitnehmer in der Produktion eingesetzt und 30 Arbeitnehmer in der Verwaltung. Seit Oktober 2020 arbeiten bereits zehn Angestellte aus dem Verwaltungsbereich mit mobilen Arbeitsmitteln von ihrer Wohnung aus.

1. Erster Themenkomplex:

Reichweite der arbeitgeberseitigen Obliegenheit gemäß § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV

Frage 1

Welchem Personenkreis müssen Arbeitgeber ab dem 27. Januar 2021 eine Tätigkeit in der Wohnung anbieten?

Antwort:

Nach § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von **Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten** anzubieten, Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Zunächst müssen Arbeitgeber deshalb prüfen, ob eine Büroarbeit oder eine vergleichbare Tätigkeit vorliegt.

a. Vorliegen von Büroarbeiten

Im Beispielfall 1 üben die Angestellten in der Verwaltung Büroarbeiten aus. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu prüfen, ob und inwieweit die Angestellten von Zuhause arbeiten können.

b. Vorliegen vergleichbarer Tätigkeiten

Zahlreiche Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. können i.d.R. nicht in der Wohnung der Beschäftigten ausgeführt werden. In Einzelfällen können aber auch solche gewerblichen Tätigkeiten auch außerhalb des Betriebes durchgeführt werden. Aus diesem Grund ist vom Arbeitgeber zu bewerten, ob und welche einzelnen gewerblichen Tätigkeiten der Arbeitnehmer mit Bürotätigkeiten vergleichbar sein können.

Unter mit Bürotätigkeiten vergleichbaren Tätigkeiten dürften in der Regel solche Tätigkeiten zu verstehen sein, die grundsätzlich geeignet sind, unter Verwendung von Informationstechnologie aus dem Privatbereich der Beschäftigten durchgeführt zu werden.

Aufgrund des technologischen Wandels können ausnahmsweise Arbeitstätigkeiten auch außerhalb des Betriebes, also auch in der Wohnung der Beschäftigten, ausgeübt werden (z.B. Steuerung von Maschinen, Roboter und Anlagen über mobile Endgeräte – wie zum Beispiel Netbook, iPad, Smartphone etc.). Gleiches gilt für Kommissionierer, die logistische Prozesse – z.B. in Hochregallagern – mit entsprechenden mobilen Endgeräten beeinflussen können.

In diesen Fällen müssen Arbeitgeber prüfen, ob die gewerblichen Arbeitnehmer ihre Tätigkeit auch aus ihrer Wohnung ausführen können.

Ist dies der Fall und erscheint dem Arbeitgeber die Ausübung dieser Tätigkeiten in der Wohnung der gewerblichen Arbeitnehmer dennoch nicht sinnvoll, so kann er allenfalls – wie bei Bürotätigkeiten der Angestellten – prüfen, ob der Ausführung der Tätigkeiten in der Wohnung der Beschäftigten zwingende betriebsbedingte („betriebliche“) Gründe entgegenstehen.

Frage 2

Welche betriebsbedingten („betrieblichen“) Gründe können Arbeitgeber anführen, wenn sie einzelnen Beschäftigten kein Angebot auf eine Tätigkeit in ihrer Wohnung geben möchten?

Falls Arbeitgeber einzelnen Angestellten oder auch gewerblichen Arbeitnehmern kein Angebot auf Ausführung ihrer Tätigkeit in deren Wohnung unterbreiten möchten, müssen sie auf Nachfrage gegenüber den Arbeitsschutzbehörden belegen und nachweisen können, dass diesen Angeboten zwingende betriebsbedingte („betriebliche“) Gründe entgegenstehen. Der Ordnungsgeber verwendet die Begriffe „betriebsbedingte Gründe“ und „betriebliche Gründe“ in der Verordnung und in der Begründung der Verordnung synonym, ohne die beiden Begriffe konkret zu beschreiben oder zu definieren.

Es ist daher auszulegen, in welchen Fällen Arbeitgeber unter Berufung auf betriebsbedingte bzw. betriebliche Gründe dem Beschäftigten kein Angebot auf Ausführung einer Tätigkeit in ihrer Wohnung anbieten müssen, obwohl sie eine Bürotätigkeit oder vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

Zwingende betriebsbedingte Gründe können nach Arbeitgeberauffassung zum Beispiel vorliegen, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung in der Wohnung der Beschäftigten z.B. aus folgenden Gründen ausscheidet:

- Tätigkeit ist im Betrieb zur Aufrechterhaltung der Arbeits- und Betriebsorganisation notwendig
- Erbringung der Tätigkeit ist im Betrieb zur Verhinderung von Störungen der Arbeits- und Betriebsabläufe erforderlich
- Bei der Beschaffung von moderner Informationstechnologien entstehen für das Unternehmen belegbare unverhältnismäßig hohe Kosten
- Fehlende oder kurzfristig nachweisbar marktbedingt nicht zu beschaffende Informationstechnologien
- Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit/Gesundheit der Beschäftigten
- Datensicherheit und Datenschutz und/oder Schutz von Geschäftsgeheimnissen kann nur bei Erbringung der Tätigkeit im Betrieb gewährleistet werden

Die Verordnung lässt zudem offen, ob sich die „betriebsbedingten Gründe“ bzw. „betrieblichen Gründe“ auf den Betrieb oder das Unternehmen beziehen müssen. Es ist aber zu vermuten, dass der Ordnungsgeber insoweit als Bezugsgröße auf den Betrieb und nicht auf das Unternehmen abstellen wollte.

a. Aufrechterhaltung der Betriebsorganisation durch zwingend erforderliche Mindestbesetzung in einzelnen Betriebsbereichen

Soweit für das Unternehmen A **im Beispielfall 1** aufgrund eines arbeitgeberseitigen Konzeptes beispielsweise eine bestimmte und nachvollziehbare Mindestbesetzung in einzelnen Bereichen des Betriebs bzw. in den einzelnen Betriebsabteilungen notwendig ist, kann es nur einen Teil der Beschäftigten (z.B. einzelnen Verwaltungsangestellten) ein Angebot für eine Tätigkeit in ihren Wohnungen unterbreiten und gleichzeitig anderen Beschäftigten aus dem gleichen Arbeitsbereich (z.B. einzelnen Verwaltungsangestellten) ein solches Angebot nicht unterbreiten.

Im Beispielfall 1 sollte das Unternehmen A die Begründung für das Vorliegen der zwingenden betriebsbedingten Gründe, die einer Ausführung von Tätigkeiten in den Wohnungen der Beschäftigten entgegenstehen, in das Unternehmenskonzept aufnehmen, da es die Plausibilität der entgegenstehenden betriebsbedingten („betrieblichen“) Gründe auf Verlangen der Arbeitsschutzbehörden erklären und belegen können muss.

b. Erforderlichkeit der Erbringung der Tätigkeit im Betrieb zur Verhinderung von Störungen der Betriebsabläufe

Einzelne Bürotätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung in der Wohnung der Beschäftigten eignen, können zudem ggf. von Unternehmen aus anderen nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht in die Wohnungen der Beschäftigten verlagert werden.

Eine Verlagerung kann z.B. ausgeschlossen sein, wenn ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nennt in diesem Zusammenhang u. a. mit der Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten, wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Wareneingangs und des Warenausgangs, Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, die Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z.B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes sowie u. U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.

Frage 3

Können Arbeitgeber einwenden, dass etwaige mobile Endgeräte oder andere Arbeitsmittel (Bürostuhl, Telefone, Licht) entweder nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen oder ihre Beschaffung kurzfristig nicht möglich oder für das Unternehmen mit nicht hinzunehmenden unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist?

Antwort:

Das BMAS hat zunächst die Auffassung vertreten, Arbeitgeber seien verpflichtet, kurzfristig die notwendigen technischen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen,

um eine Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten zu ermöglichen. Inzwischen hat das BMAS insoweit seinen Standpunkt abgeschwächt und insoweit Folgendes festgestellt:

„Grundsätzlich ist der Arbeitgeber auch für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Homeoffice verantwortlich. Das heißt aber nicht, dass er den Beschäftigten umfassend alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss.“

Im Einzelfall ist deshalb arbeitgeberseitig zu prüfen, ob

- überhaupt mobile Endgeräte für eine Tätigkeit im häuslichen Umfeld der Beschäftigten vorhanden sind oder kurzfristig beschafft werden können,
- die Kosten für die Beschaffung der mobilen Endgeräte noch im Bezug zu der möglicherweise nur befristeten Nutzungsmöglichkeit der Geräte bis zum 15. März 2021 nicht unverhältnismäßig ist.

Sind keine mobilen Endgeräte in ausreichendem Umfang vorhanden oder für den Arbeitgeber kurzfristig zu beschaffen oder wäre der Kostenaufwand im Verhältnis zu der zeitlich befristeten Nutzungsmöglichkeit der Geräte unverhältnismäßig, so ist das Unternehmen nicht verpflichtet, solche Geräte zu beschaffen und den Beschäftigten für eine Tätigkeit in ihren Wohnungen zur Verfügung zu stellen. Falls sich ein Unternehmen auf diese Begründung berufen möchte, sollte die entsprechende Argumentation möglichst nachvollziehbar und plausibel dokumentiert werden.

2. Zweiter Themenkomplex

Anspruch der Arbeitnehmer auf Ausführung von Tätigkeiten in ihrer Wohnung

Frage 4

Können Arbeitnehmer einen Anspruch auf Durchführung ihrer beruflichen Tätigkeiten in ihren eigenen Wohnungen gerichtlich durchsetzen?

Antwort:

Ein solcher Rechtsanspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV.

Auch das BMAS erkennt einen solchen Anspruch in der Begründung zu der Corona-ArbSchV nicht an. Andererseits wird vereinzelt auch die Auffassung vertreten, dass sich ein solcher Anspruch in Verbindung mit der Vorschrift des § 618 BGB ergeben kann. Nach arbeitgeberseitiger Auffassung ist dies jedoch nicht der Fall.

3. Dritter Themenkomplex

Durchführung oder Überarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung und/oder Unterweisung des Beschäftigten vor Ausführung von Tätigkeiten in der Wohnung

Frage 5

Müssen Arbeitgeber vor Ausführung der Tätigkeiten der Beschäftigten in der Wohnung eine Gefährdungsbeurteilung durchführen?

Nach § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber gemäß §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.

Arbeitgeber müssen daher prüfen, ob auf Basis der bisherigen Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes die Ausübung der bisherigen Tätigkeit im Betrieb möglich ist, ohne dass die Gesundheit der Beschäftigten gefährdet wird.

Ist eine Ausführung der Tätigkeiten mit einer Infektionsgefahr verbunden, so sind nach entsprechender Analyse vom Arbeitgeber Schutzmaßnahmen zu ergreifen (z.B. Anordnung von Maskentragungspflicht für einzelne Betriebsbereiche, Einteilung in Arbeitsgruppen und Anordnung von zeitversetztem Arbeiten, Angebote auf Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten etc.).

Arbeitgeber müssen aber keine vollständig neue Gefährdungsbeurteilung erstellen, sondern die bestehenden Gefährdungsbeurteilungen ergänzen.

Arbeitgeber können allerdings nicht ohne Weiteres die Gefährdungslage nach Aufnahme der Tätigkeiten in der häuslichen Umgebung der Beschäftigten überprüfen. Die Durchsetzung und Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen ist insoweit faktisch und rechtlich beschränkt. Arbeitgeber haben kein Zutrittsrecht zu den verfassungsrechtlich besonders geschützten Wohnungen ihrer Beschäftigten (Art. 13 GG), wenn ein solches nicht zwischen den Parteien vereinbart ist. Selbst bei einer Zutrittsmöglichkeit hätte der Arbeitgeber auf sämtliche „häuslichen“ Gefahren keine dauerhaften Einflussmöglichkeiten.

Die Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers verdichten sich somit zu Organisations- und Hinweispflichten. Er muss sich bei den Beschäftigten erkundigen, ob und unter welchen Rahmenbedingungen sie von zu Hause arbeiten können. Die Beschäftigten müssen aufgrund der ihnen obliegenden Mitwirkungspflichten sowohl bei der Telearbeit als auch bei mobiler Arbeit auf Nachfrage ihrem Arbeitgeber entsprechende Auskünfte geben. Dies gilt insbesondere für die Pflicht des Arbeitnehmers zum Eigenschutz (§ 15 ArbSchG) sowie die Pflicht zur Meldung unmittelbarer erheblicher Gefahren (§ 16 ArbSchG).

Kann der Arbeitgeber den konkreten Arbeitsort nicht vorhersehen und ggf. auch nicht betreten, so dürfte im Regelfall eine allgemeine Gefahrenbewertung anhand der Angaben der Beschäftigten ausreichend sein, bei der lediglich typische Gefahren bei Ausführung der Tätigkeit identifiziert werden. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Gefährdungsanalyse, die gem. § 6 ArbSchG in geeigneter Weise zu dokumentieren sind, hat der Arbeitgeber zu entscheiden, welche arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen durchzuführen

sind. Er sollte sodann die Beschäftigten über etwaige Gefahren vor Aufnahme ihrer Tätigkeiten in ihrer Wohnung informieren und gemäß § 12 ArbSchG entsprechend unterweisen. In diesem Zusammenhang kann der Arbeitgeber Hinweise zur Minimierung etwaiger Belastungen durch ungünstige ergonomische Arbeitshaltung und etwaigen Bewegungsmangel, zur Reduzierung negativer Folgen ungünstiger Bedingungen bei Ausübung von Bildschirmarbeit (Beleuchtung, Bildschirmbeschaffenheit und -größe), zur Einschränkung von Belastungen durch störende äußerliche Einflüsse (Geräusche, Temperatur) und zu den Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes etc. geben und auch über mögliche konkrete Schutzmaßnahmen (ergonomische Sitzhaltung, richtige Ausrichtung des PC bzw. mobilen Endgerätes, hinreichende Beleuchtung etc.) informieren.

4. Vierter Themenkomplex

Keine Notwendigkeit zur Einrichtung eines Telearbeitsplatzes

Frage 6

Sind Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern einen Telearbeitsplatz anzubieten?

Die Verordnung enthält für Arbeitgeber in § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV keine Verpflichtung, den Beschäftigten einen sogenannten Telearbeitsplatz („Homeoffice-Arbeitsplatz“) anzubieten bzw. einrichten zu müssen.

Die Ausübung einer Tätigkeit auf einem Telearbeitsplatz ist nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbeitsStättV) an bestimmte Bedingungen geknüpft. Nach § 2 Abs. 7 S. 1 ArbeitsStättV sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze** im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Derartige Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit durch eine Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist (§ 2 Abs. 7 S. 1 ArbeitsStättV).

Da auch das BMAS einräumt, dass Arbeitgeber den Beschäftigten nicht umfassend alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen müssen, ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber den Beschäftigten auch keine fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplätze zur Verfügung stellen und somit auch keinen Telearbeitsplatz einrichten müssen.

In der Verordnung selbst ist zudem weder von der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes oder Homeofficearbeitsplatzes, sondern lediglich von einer Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten die Rede. Insofern könnten Arbeitgeber Beschäftigten auch die Ausführung von Tätigkeiten ohne Zurverfügungstellung von Informationstechnologie anbieten. Ob dies sinnvoll ist oder nicht, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab.

5. Fünfter Themenkomplex

Verpflichtung zur Zurverfügungstellung von bestimmten Arbeitsmitteln

Frage 7

Welche Arbeitsmittel muss ich den Beschäftigten anbieten, damit sie ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung durchführen können?

Die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für die Ausführung in der Wohnung des Beschäftigten ist den Vertragsparteien freigestellt.

Ein Anspruch auf Zurverfügungstellung etwaiger mobiler Endgeräte oder Internetverbindungen etc. ergibt sich auch nicht unmittelbar aus der Corona- ArbSchV. Allerdings sollten Arbeitgeber die Beschäftigten so ausstatten, dass diese ihre Arbeitsleistung in ihrer Wohnung erbringen können. Etwaige anfallenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung von mobilen Endgeräten etc. hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Einseitig kann der Beschäftigte nicht bestimmte Arbeitsmittel (Arbeitsstuhl, Büroleuchte etc.) auf Kosten des Arbeitgebers bestellen.

Arbeitgeber werden in aller Regel diejenigen Beschäftigten, denen sie die Ausführung ihrer Tätigkeit in deren Wohnung anbieten, selbstverständlich mit solchen Arbeitsmitteln ausstatten, die für die Durchführung der Tätigkeit geeignet und zweckmäßig sind. Hierzu können neben der Zurverfügungstellung von mobilen Endgeräten einschließlich der auf diesen Geräten installierten Software ggf. auch weitere Arbeitsmittel (z.B. Bürostuhl zur Vermeidung etwaiger dauerhafter orthopädischer Schäden etc.) gehören. Vielfach werden Unternehmen dafür Sorge tragen, dass diese Beschäftigten eine entsprechende belastbare digitale Verbindung erhalten, die einen stabilen Kommunikationsaustausch mit dem Unternehmen ermöglicht (z.B. über VPN-Tunnel oder andere Software wie z.B. Teamviewer etc.). Im Einzelfall können aber bestimmte Bürotätigkeiten auch nicht nur in digitaler Form durchgeführt werden, sondern auch noch in Form klassischer Aktenarbeit anhand von Papierordnern etc..

Vor Aufnahme einer Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten sollten diese jedoch vom Unternehmen im Hinblick auf etwaige Datenschutz- bzw. Datensicherheitsregeln und bestehende Arbeitsschutzvorgaben nach § 12 ArbSchG unterwiesen werden.

6. Sechster Themenkomplex

Form und Inhalt eines arbeitgeberseitigen Angebotes sowie sein Verfahrensablauf

Frage 8

In welcher Form sollte ich das Angebot abgeben (schriftlich oder mündlich)?

Antwort:

Die Corona-ArbSchV enthält keine Formvorgabe für die Abgabe der Angebote. Allerdings ist es sinnvoll, das Angebot in Text- oder Schriftform den Beschäftigten zuzuleiten. Hierdurch ist eine Dokumentation und der Nachweis der Abgabe des Angebotes erleichtert. Im Streitfall werden Unternehmen auf den Zugang des Angebotes bei den Beschäftigten belegen müssen.

Frage 9

Sollten Arbeitgeber die Angebote zeitlich befristeten, und falls ja, auf welche Art und Weise?

Antwort:

Es ist in jedem Falle sinnvoll, das Angebot im Hinblick auf den Zeitraum der Ausführung von Tätigkeiten in den Wohnungen der Beschäftigten in Form einer zeitlichen Befristung oder einer Zweckbefristung zu befristen.

Bei einer zeitlichen Befristung könnte zunächst auf die Laufzeit der Corona-ArbSchV bis zum 15. März 2021 abgestellt werden. Falls die Verordnung jedoch verlängert würde, müssten die Unternehmen die entsprechenden vertraglichen Regelungen voraussichtlich an die Vorgaben der Verordnung anpassen. Alternativ können die Unternehmen die Laufzeit des Vertragsangebotes dahingehend (zweck-)befristen, dass die Beschäftigten ihre Tätigkeiten in den Wohnungen so lange ausüben können, wie die Regelung des § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV inhaltlich fortgeschrieben wird. Das Angebot könnte auch eine Kombination einer Zweckbefristung mit einer Zeitbefristung vorsehen. Jedenfalls hat das BAG eine solche Kombination bei dem Abschluss eines befristeten Vertrages mit einer Vertretungskraft für eine/n Elternzeitler/in auch als zulässig angesehen (BAG vom 20.04.2009 – 7 AZR 768/07, AP Nr. 4 zu § 14 TzBfG Vertretung).

Ein Angebot könnte etwa wie folgt formuliert werden:

„Wir bieten Ihnen die Änderung der Arbeitsbedingungen auf Ausführung Ihrer Tätigkeiten in Ihrer Wohnung bis zu dem Zeitpunkt an, an dem die in § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV für Arbeitgeber bestehende Obliegenheit endet, längstens jedoch bis zum (z. B.: 30.09.2021).“

Frage 10

Ist es zweckmäßig, vor Abgabe des Angebotes ein Gespräch mit den Beschäftigten zu führen?

Antwort:

Da Arbeitgeber möglicherweise nicht sämtlichen Beschäftigten des Betriebes eine Tätigkeit in ihren Wohnungen anbieten können und andererseits die Beschäftigten nicht verpflichtet sind, ein entsprechendes Angebot ihres Arbeitgebers anzunehmen, kann es zweckmäßig sein, vor Abgabe des Angebotes in (informellen) Gesprächen zu klären, ob und wie viele Beschäftigte in den jeweiligen Betriebsbereichen eine Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben möchten.

Nach den Gesprächen können Arbeitgeber gegebenenfalls besser planen, welche Beschäftigte ein konkretes Angebot voraussichtlich annehmen werden und welche nicht. Soweit sie aufgrund ihres unternehmerischen Konzeptes nicht allen Beschäftigten Angebote unterbreiten wollen, können sie zielgerichtet die Angebote zunächst nur an die Beschäftigten adressieren, die hierzu ihre Bereitschaft erklärt haben. Allerdings müssen die Unternehmen auf Nachfrage der Arbeitsschutzbehörden plausibel begründen und belegen, warum sie nur einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten entsprechende Angebote unterbreitet haben.

Beispiel 2

In einem Unternehmen B sind in einem Betrieb 100 Arbeitnehmer beschäftigt. Hiervon arbeiten 60 gewerbliche Arbeitnehmer in der Produktion und 20 Angestellte im Vertrieb und 20 Angestellte in der Verwaltung. Die Produktionsmitarbeiter können ihre Tätigkeit nicht von Zuhause ausüben. Die 20 Vertriebsmitarbeiter erhalten vom Unternehmen ein zeitlich befristetes Angebot auf Ausführung ihrer Tätigkeiten in ihren Wohnungen. Von den 20 Verwaltungsangestellten sollen 15 Personen ein Angebot des Unternehmens erhalten.

Der Verwaltungsleiter bespricht mit den 20 Verwaltungsangestellten informell, wer sich vorstellen kann, seine Tätigkeit Zuhause auszuführen. Zwölf Angestellte würden ein solches Angebot gerne annehmen. Das Unternehmen bietet auf der Grundlage der Vorbereitungen diesen zwölf Angestellten ein entsprechendes Angebot.

Lösungshinweis:

Im Beispielfall 2 kann das Unternehmen B den zwölf Angestellten, die gerne von Zuhause arbeiten, ein entsprechendes Vertragsangebot zuleiten. Es muss allerdings aufgrund seines im Vorfeld erstellten Konzeptes drei weiteren Angestellten ein Angebot auf Ausübung ihrer Tätigkeit in ihrer eigenen Wohnung unterbreiten.

Im Hinblick auf die fünf verbleibenden Angestellten müsste das Unternehmen unter Berufung auf sein erstelltes Konzept auf Nachfrage der Arbeitsschutzbehörden begründen können, warum sie aus zwingenden betriebsbedingten Gründen ihre Tätigkeit im Unternehmen ausüben müssen.

Etwas Anderes würde gelten, wenn von den 15 Angestellten, die ein Angebot erhalten haben, einzelne Angestellte das Angebot nicht annehmen. Sollten beispielsweise je zwei Angestellte das Angebot ablehnen, müsste das Unternehmen auf Grundlage des erstellten Konzeptes zwei anderen Angestellten ein Angebot auf Ausübung der Tätigkeit in ihrer Wohnung unterbreiten. Dieses Prozedere würde im Falle einer erneuten Ablehnung durch einen Angestellten solange fortgesetzt werden, bis entweder die Zahl von 15 Angestellten erreicht würde, die eine Tätigkeit auf Basis der Angebote in ihrer Wohnung ausüben wollen oder allen in Betracht kommenden Angestellten ein entsprechendes Angebot unterbreitet worden ist.

7. Siebter Themenkomplex

Angebotsobliegenheit bei gewerblichen Tätigkeiten und Angebotsobliegenheit bei bereits bestehender „Homeofficetätigkeit“

Beispiel 3

Ein Großhändler betreibt ein Unternehmen C mit 70 Beschäftigten. Davon sind 30 Arbeitnehmer (Lageristen) im Warenlager eingesetzt. Der Arbeitgeber hat ein modernes Hochregalsystem angeschafft, in denen ein Großteil der Waren mittels digitaler Steuerungssysteme durch die Lageristen ein- und ausgeräumt werden. 12 Arbeitnehmer liefern die Ware mit Lastkraftwagen aus. 16 Angestellte sind im Vertrieb beschäftigt und 12 Angestellte sind in der Verwaltung eingesetzt. Von den Vertriebsmitarbeitern sind 10 Beschäftigte im Außendienst eingesetzt und verfügen zur Ausführung ihrer Tätigkeiten bereits über mobile Endgeräte.

Fünf Verwaltungsangestellte arbeiten dauerhaft in Vollzeit auf einem Telearbeitsplatz von Zuhause aus. Vier weitere Verwaltungsangestellte erbringen ihre Tätigkeit an drei Tagen in der Woche in ihren Wohnungen.

Frage 11

Muss das Unternehmen B den Lageristen und Lastkraftwagenfahrern die Ausführung ihrer Tätigkeit in ihren Wohnungen anbieten?

Antwort:

Die Lastkraftwagenfahrer können ihre Tätigkeiten nicht von Zuhause erbringen.

Bei den Lageristen hängt die Beurteilung der Frage davon ab, ob sie den Warentransport im Hochregalsystem mittels mobiler Endgeräte ausschließlich von Zuhause aus steuern können. Dies kann, muss aber nicht so sein. Ebenso ist es möglich, dass ein Teil der Lageristen mittels digitaler Steuerung die Warenein- und auslagerung aus einer Wohnung steuern kann. Es kann aber auch zwingend notwendig sein, dass eine bestimmte Anzahl von Lageristen sich im Betrieb aufhalten muss, um etwaige Störungen zu beseitigen. Andererseits kann es auch erforderlich sein, dass alle Lageristen zwangsläufig ihre Tätigkeit ausschließlich im Betrieb verrichten müssen, um etwaige betriebliche Störungen zu verhindern. Der Arbeitgeber sollte nach Prüfung der Sachlage festlegen und dokumentieren, ob und wie viele Lageristen zwingend im Betrieb benötigt werden.

Frage 12

Ist das Unternehmen C verpflichtet, den fünf Verwaltungsangestellten, die bereits an fünf Tagen auf einem Telearbeitsplatz von Zuhause arbeiten, ein Angebot nach § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV zu unterbreiten?

Antwort:

Nein, das wäre widersinnig und würde dem Verordnungstext zuwiderlaufen. Der Arbeitgeber muss aber prüfen, ob diejenigen Angestellten, die nach wie vor im Betrieb arbeiten, ein entsprechendes Angebot bekommen müssen.

Frage 13

Ist das Unternehmen C nach Inkrafttreten der Corona-ArbSchV verpflichtet, den vier Verwaltungsangestellten, die bisher alternierend drei Tage Zuhause und zwei Tage im Betrieb gearbeitet haben, nunmehr die Ausführung ihrer Tätigkeit an 5 Tagen in ihren Wohnungen anzubieten?

Antwort:

Komplizierter stellt sich die Sachlage bei den Verwaltungsangestellten, die bisher schon an drei Tagen ihre Tätigkeiten in ihren Wohnungen ausführen, dar.

Grundsätzlich können die Beschäftigten ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausführen. Dies ergibt sich bereits aus dem Umstand, dass derzeit bereits insgesamt 9 Verwaltungsangestellte in ihrer Wohnung arbeiten.

Eine andere Frage ist jedoch, ob eine bestimmte Personenzahl aus betrieblichen Gründen im Betrieb anwesend sein muss. Ggf. könnten einer Tätigkeit der Beschäftigten an zwei Tagen in ihren Wohnungen aufgrund des unternehmerischen Konzepts des Arbeitgebers (Stichwort: Mindestbesetzung einzelner Arbeitsplätze) dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber den vier Verwaltungsangestellten kein entsprechendes Angebot unterbreiten. Sollte dies der Fall sein, müsste der Arbeitgeber diese organisatorische Konzeption darlegen und Falle einer Nachfrage der Arbeitsschutzbehörde plausibel belegen können.

Der Arbeitgeber muss deshalb prüfen, ob er den verbleibenden drei Verwaltungsangestellten ebenfalls die Ausführung ihrer Tätigkeiten in ihrer Wohnung anbieten muss oder ob er sich insoweit auf entgegenstehende betriebsbedingte Gründe berufen kann.

Frage 14

Kann der Arbeitgeber einzelnen Verwaltungsangestellten auch nur die tageweise oder stundenweise Ausführung der Tätigkeit in ihrer Wohnung anbieten, um seine aus § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV folgenden Obliegenheit zu erfüllen?

Antwort:

Grundsätzlich ist in diesem Fall den Beschäftigten die Verrichtung der betrieblichen Tätigkeit ihren Wohnungen möglich.

Dies ergibt sich bereits aus dem bisherigen Unternehmenskonzept. Aufgrund des Schutzzwecks der Corona-ArbSchV, die Beschäftigten vor etwaigen Infektionen mit dem Corona-Virus zu schützen, müsste der Arbeitgeber grundsätzlich allen diesen Beschäftigten die Ausübung der Tätigkeiten in ihren Wohnungen, bezogen auf die gesamte Arbeitswoche, anbieten.

Etwas Anderes kann sich aus dem Konzept des Unternehmens ergeben. Soweit betriebsbedingte Gründe der Ausführung der Tätigkeit in den Wohnungen des der Beschäftigten entgegenstehen, kann sich der Arbeitgeber darauf berufen. Er könnte deshalb auch ein Konzept entwickeln, wonach beispielsweise ein Teil der Beschäftigten an einzelnen Tagen notwendigerweise die Tätigkeiten im Betrieb verrichten muss. Insofern könnte er einzelnen Arbeitnehmern auch eine stundenweise, tageweise oder wochenweise Tätigkeit im Wechsel mit anderen Arbeitnehmern anbieten. Voraussetzung hierfür wäre jedoch, dass ein vollständiger Arbeitseinsatz für alle Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist.

Der Arbeitgeber sollte in diesem Fall sein organisatorisches Konzept sorgfältig begründen und dokumentieren.

Frage 15

Muss das Unternehmen C allen Vertriebsmitarbeitern anbieten, ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung auszuführen?

Antwort:

Die Außendienstmitarbeiter des Unternehmens C sind im Beispiel 3 bereits mit entsprechenden mobilen Endgeräten ausgestattet. Grundsätzlich können alle Vertriebsmitarbeiter ihre Tätigkeit auch in ihren Wohnungen ausführen und müssen nicht bzw. nicht jeden Tag in den Betrieb kommen. Etwaige Außendiensttätigkeiten können bzw. müssen sie ohnehin außerhalb des Betriebes erbringen. Soweit die sechs Vertriebsmitarbeiter im Innendienst noch nicht mit entsprechenden mobilen Endgeräten ausgestattet sind, könnte der Arbeitgeber ggf. einwenden, dass die Anschaffung solcher Geräte für diesen Personenkreis kurzfristig nicht möglich oder mit einem unverhältnismäßigen finanziellen Aufwand für das Unternehmen verbunden ist oder auch, dass eine bestimmte Mindestbesetzung im Betrieb notwendig ist. Er müsste den sechs Vertriebsmitarbeitern dann kein entsprechendes Vertragsangebot unterbreiten. Die Begründung für diese Bewertung sollte der Arbeitgeber in seinem Unternehmenskonzept plausibel schriftlich niederlegen und damit dokumentieren.

8. Achter Themenkomplex

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Zuweisung von Tätigkeiten in den Wohnungen der Beschäftigten

Frage 16

Müssen sich Arbeitgeber vor Abgabe der Angebote an die Beschäftigten mit ihrem Betriebsrat darüber verständigen, welche Arbeitsplätze im Betrieb zwingend besetzt werden

müssen und welche Beschäftigte ein Angebot für die Ausführung von Tätigkeiten in deren Wohnung erhalten sollen?

Antwort:

Diese Frage ist umstritten.

Grundsätzlich besteht bei der Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmer hinsichtlich des „ob“ kein Mitbestimmungsrecht zu Gunsten des Betriebsrats.

Ebenso besteht kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, wenn eine gesetzliche Regelung zur Durchführung einer Maßnahme besteht, die für den Arbeitgeber keinen Regelungsspielraum eröffnet. Inwieweit die Vorschrift des § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV bei der Bewertung der Frage, ob und inwieweit eine Tätigkeit als eine der Büroarbeit vergleichbare Tätigkeit darstellt und inwieweit einer möglichen Angebotsabgabe zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eröffnet, ist unklar.

Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrates bietet sich allerdings bereits deswegen an, weil dieser im Rahmen der nach § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV vom Arbeitgeber zu bearbeitenden Gefährdungsbeurteilung ohnehin gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen ist. Soweit Arbeitgeber Beschäftigten die Möglichkeit zur Ausführung einer Tätigkeit in ihren Wohnungen eröffnen, sind in diesem Zusammenhang außerdem weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten (zum Beispiel zur Verteilung der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG oder bei Einsatz von technischen Einrichtungen (Laptops inkl. deren Software), die zur Kontrolle der Leistungen der Arbeitnehmer geeignet sind, nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Im Übrigen ist der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG über die Umsetzung der Vorgaben der Corona-ArbSchV im Betrieb zu unterrichten.

Es ist sinnvoll und zweckmäßig, wenn Arbeitgeber in diesem Kontext überprüfen, ob die bestehenden Betriebsvereinbarungen (zum Beispiel zur Verteilung der Arbeitszeit oder zum Einsatz von betrieblichen Kommunikationseinrichtungen) entsprechend angewendet oder an die Bedingungen der Corona-ArbSchV angepasst oder überarbeitet werden müssen.

Frage 17

Müssen Arbeitgeber vor Zuweisung einer Tätigkeit in den Wohnungen der Beschäftigten die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einholen?

Antwort:

Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob die Zuweisung einer Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG darstellt. Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG liegt eine nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vor, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Der Arbeitsbereich wird durch die Aufgabe und die Verantwortung des Arbeitnehmers

sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs gekennzeichnet. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den Platz der Tätigkeit in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist (BAG vom 09.04.2019 – 1 ABR 25/17, AP Nr. 160 zu § 99 BetrVG 1972).

Voraussetzung für die Annahme einer Versetzung i. S. v. § 95 Abs. 3 BetrVG ist bei einer kurzzeitigen Zuweisung von weniger als einem Monat eines anderen Arbeitsbereichs zwingend die erhebliche Änderung der äußeren Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Diese liegt nur vor, wenn diese Änderung aus objektiver Sicht bedeutsam und für den betroffenen Arbeitnehmer gravierend ist. Hierbei kann auch von Bedeutung sein, wie lange der Arbeitnehmer den mit den äußeren Faktoren der Arbeit einhergehenden Belastungen ausgesetzt ist (BAG vom 29.09.2020 – 1 ABR 21/19, BB 2021, 179).

Soweit Arbeitgeber Beschäftigte in Umsetzung der Vorgaben der Corona-ArbSchV eine Tätigkeit in ihrer Wohnung auf vertraglicher Grundlage zuweisen, dürfte dieser Arbeitsinsatz in aller Regel mehr als einen Monat betragen. Bereits aus diesem Grund dürfte eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmungspflichtige betriebsverfassungsrechtliche Versetzung im Sinne von § 95 Abs. 3 BetrVG vorliegen. Soweit der Betriebsrat die Zustimmung zu der Versetzung gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG verweigert, könnte der Arbeitgeber die geplante Maßnahme nach § 100 Abs. 1 S. 1 BetrVG vorläufig durchführen und anschließend den Betriebsrat gemäß § 100 Abs. 2 S.1 BetrVG hierüber unterrichten.

Frage 18

Wie sieht es aus, wenn im Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung von mobiler Arbeit besteht, die bereits allen Angestellten einen Anspruch auf eine Tätigkeit mit mobiler Arbeit oder gegebenenfalls Telearbeit (Homeoffice) einräumt?

Antwort:

In diesem Fall muss der Arbeitgeber in einem ersten Schritt prüfen, ob er sämtlichen Beschäftigten im Betrieb ein Angebot auf Ausführung der beruflichen Tätigkeit in deren häuslichen Umfeld unterbreitet hat. Ist dies der Fall, so muss er in einem zweiten Schritt prüfen, ob einzelne Arbeitnehmer dieses Angebot nicht angenommen haben. Sollte dies der Fall sein, müsste der Arbeitgeber an diese Beschäftigten unter Bezugnahme auf die bereits bestehende Betriebsvereinbarung erneut – und unter Hinweis auf die Corona-ArbSchV – ein Angebot adressieren, sofern solchen Angeboten keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Im Übrigen sollte der Arbeitgeber dokumentieren, welche Arbeitnehmer bereits eine Tätigkeit mit mobiler Arbeit im häuslichen Umfeld oder Telearbeit (Homeoffice) verrichten. Ebenso sollte er dokumentieren, zu welchem Zeitpunkt er einzelnen Beschäftigten erneut ein Angebot auf eine Tätigkeit in deren Wohnung unterbreitet hat.

9. Neunter Themenkomplex**Kontrolle der Ausführung der Tätigkeiten in den Wohnungen der Beschäftigten****Frage 19*****Können Arbeitgeber die Arbeitsleistung der Beschäftigten kontrollieren?***

Die Vorgesetzten können die Beschäftigten telefonisch oder per E-Mail kontaktieren und zum Fortgang ihrer Arbeiten und zum Stand der von ihnen erbrachten Arbeitsergebnisse befragen. Da es sich hierbei lediglich um eine Kontrolle des Arbeitsverhaltens durch den Arbeitgeber handelt, greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht. Die Rechtslage ist anders zu bewerten, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, das Arbeitsverhalten der Beschäftigten unter Einsatz einer von ihm eingesetzten Software zu kontrollieren. In diesem Fall kann der Betriebsrat sich bereits dann auf sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG berufen, wenn sich der Arbeitgeber einer technischen Einrichtung (hier: Software) bedient, die zur Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens geeignet ist.

Frage 20***Kann der Arbeitgeber zu diesem Zweck die Wohnung der Beschäftigten betreten?*****Antwort**

Im Betrieb kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhalten und Arbeitsergebnisse der Beschäftigten kontrollieren. Bei einer Arbeitstätigkeit der Beschäftigten in ihrer Wohnung besteht das Problem, dass die Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützt ist. Ohne Zustimmung des Beschäftigten dürfen daher weder der Arbeitgeber noch Betriebsratsmitglieder die Wohnung des Beschäftigten betreten. Andererseits besteht für den Arbeitgeber ein nachvollziehbares Interesse daran, die Erbringung der außerbetrieblichen Tätigkeiten der Beschäftigten zu überprüfen.

Arbeitgeber können daher mit den Beschäftigten die Vereinbarung über ein vertragliches Zutrittsrecht treffen (vergleiche hierzu Müller, Home-Office in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2018, Rdz. 280).

Mustervorschlag für vertragliches Zutrittsrecht zu der Wohnung des Beschäftigten:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber bzw. von diesem Beauftragte sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Zugang zu einem in der Wohnung des Arbeitnehmers eingerichteten Arbeitsplatz haben müssen (z.B. beauftragte Ärzte zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge/beauftragte Betriebsratsmitglieder/betriebliche Datenschutzbeauftragte), Zutritt zu der Wohnung des Beschäftigten zu gewähren.

Dem Arbeitgeber bzw. einem von diesen Beauftragten ist der Zugang vor Aufnahme einer Tätigkeit in der Wohnung auf Verlangen der Arbeitgeberseite zu gewähren, wenn dies aus sachlichen Gründen erforderlich ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere dann vor,

- *geprüft werden soll, ob die vertraglich vereinbarten Anforderungen an den Arbeitsplatz auch insbesondere bezüglich Arbeitsschutz und/oder Datenschutz bzw. Datensicherheit) eingehalten werden,*
- *wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitsplatz nicht den Anforderungen (zum Beispiel bezüglich des Arbeitsschutzes und/oder Datenschutzes/Datensicherheit) genügt oder*
- *wenn aus sonstigen Gründen (zum Beispiel im Schadensfall) ein Zugang zu den Arbeitsmitteln (zum Beispiel Akten, Unterlagen, Datenträgern, mobilen Endgeräten) im überwiegenden Arbeitgeberinteresse liegt. Unabhängig hiervon kann der Arbeitgeber bzw. ein von diesem Beauftragter mindestens einmal im Kalendervierteljahr auch ohne sachlichen Grund den Zutritt zu der Wohnung verlangen.*

Der Zugang wird mindestens 4 Stunden vor Betreten der Wohnung angekündigt und mit dem Beschäftigten abgestimmt.

Der Beschäftigte sichert zu, dass auch die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen die vorstehende Zugangsregelung kennen und mit dieser einverstanden sind

Hinweis:

Die letzte Klausel im Mustervorschlag bindet die in Gemeinschaft lebende Personen nicht, sofern der Beschäftigte das Einverständnis dieser Personen nur „behauptet“ hat. Notfalls muss sich der Arbeitgeber eine entsprechende schriftliche Erklärung dieser Personen vorlegen lassen. Zusätzlich benötigt der Arbeitgeber von diesen Personen dann auch noch eine Einwilligungserklärung, dass ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden dürfen.“

10. Zehnter Themenkomplex

Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten der Kontrollbehörden

Frage 21

Können die Arbeitsschutzbehörden die Einhaltung der Vorgaben der Corona-ArbSchV kontrollieren, wenn ja, auf welche Art und Weise?

Antwort:

Die Arbeitsschutzbehörden können die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen (§ 22 Abs. 1 S. 1 ArbSchG). Sie sind auch befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich (§ 22 Abs. 2 S. 1 ArbSchG).

Frage 22

Können die Arbeitsschutzbehörden Sanktionen gegen Arbeitgeber verhängen, wenn sie Vorgaben der Corona-ArbSchV nicht einhalten bzw. nicht ordnungsgemäß umsetzen?

Antwort:

Die für die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften zuständigen Arbeitsschutzbehörden können Unternehmen zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist setzen. Wird eine Anordnung der Arbeitsschutzbehörden nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit weitergehend untersagen (§ 22 Abs. 3 S. 3 ArbSchG).

Falls eine Arbeitsschutzbehörde eine Anordnung nach § 22 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbSchG für sofort vollziehbar erklärt hat, kann die Behörde gegen den Arbeitgeber bzw. gegen die verantwortliche Person für die Zuwiderhandlung gegen die Anordnung ausnahmsweise nach § 25 Abs. 1 ArbSchG ein Bußgeld bis zu einer Höhe von dreißigtausend Euro verhängen.

Frage 23

Wie sollten Unternehmen reagieren, wenn eine Arbeitsschutzbehörde Auskunft zur Umsetzung bzw. Einhaltung der Bestimmungen der Corona-ArbSchV abfragt?

Die Unternehmen sollten in diesem Falle den Arbeitsschutzbehörden grundsätzlich die notwendigen Auskünfte geben und insbesondere ihr Schutzkonzept darlegen, um etwaige weitere Nachfragen oder Betriebsbesichtigungen der Behörden zu vermeiden.

Soweit die Unternehmen bisher kein Schutzkonzept entwickelt haben oder dieses unzureichend in der Praxis umgesetzt haben, sollten sie kurzfristig das Schutzkonzept erstellen bzw. überarbeiten – ggf. nach Einholung entsprechender Rechtsberatung – und anschließend dokumentieren. Zudem sollten die im Schutzkonzept niedergelegten Maßnahmen mit der im Betrieb „gelebten Praxis“ übereinstimmen.

unternehmer nrw