















satorische Gründe und Versäumnisse diesem entgegenstehen.

#### Beispiel

In einem Malerbetrieb „auf dem platten Land“ ist eine Buchhaltungskraft beschäftigt, sodass für deren Tätigkeit grundsätzlich Homeoffice in Betracht käme. Aufgrund der nicht ausreichenden Internetanbindung lässt sich dies jedoch nicht umsetzen.

### 10.2.2 Wann drohen Bußgelder?

Eine einfache Erklärung, dass „Homeoffice nicht geht“ wird nicht ausreichend sein, wenn Sie Ihre Mitarbeiter lieber vor Ort wissen. Die Corona-ArbSchV sieht **nur triftige Gründe als ausreichend für eine Verweigerung** an. Wenn ein Mitarbeiter einen Homeoffice-Arbeitsplatz verlangt und dieser ohne nähere Begründung verweigert wird, steht dem Mitarbeiter ein Beschwerderecht bei den Aufsichtsbehörden zu.

Wenn gegenüber der Aufsichtsbehörde nicht nachgewiesen werden kann, dass berechtigte Gründe gegen eine Einrichtung der Homeoffice-Arbeitsplätze sprechen, kann durch die Behörde ein Bußgeld von bis zu 30.000 € festgesetzt werden.

#### Hinweis

Ein subjektives Klagerecht der Mitarbeiter, wie es allgemein im Arbeitsschutzrecht üblich ist, ist hier jedoch nicht gegeben.

### 10.2.3 Beschäftigung vor Ort

Wenn kein Homeoffice-Arbeitsplatz eingerichtet werden kann, sind Arbeitgeber laut Corona-ArbSchV verpflichtet, Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb vorzunehmen.

#### Maßnahmen zur Kontaktreduktion

Folgende Maßnahmen zur Kontaktreduktion sind in der Corona-ArbSchV aufgeführt:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Dazu gehört auch, die **gleichzeitige Nutzung von Räumen** durch mehrere Personen auf das **betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren**.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf ein Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch telefonische oder Online-Meetings zu ersetzen.

#### Hinweis

Können betriebsbedingte Zusammenkünfte nur persönlich stattfinden, sind Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, durch andere Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz Ihrer Beschäftigten sicherzustellen.

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten.
- Bei einer gleichzeitigen Nutzung von Räumen durch mehrere Personen darf eine Mindestfläche von **zehn Quadratmetern pro Person** nicht unterschritten werden.

#### Hinweis

Ist eine Mindestfläche von zehn Quadratmetern auf Grund der Tätigkeit der Mitarbeiter nicht realisierbar, müssen Sie als Arbeitgeber durch andere Schutzmaßnahmen den Schutz Ihrer Beschäftigten sicherstellen.

- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind diese in möglichst **kleine Arbeitsgruppen** einzuteilen. Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen sowie Änderungen der Einteilung sind auf ein Minimum zu reduzieren. Außerdem ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.

### Mund-Nasen-Schutz

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitern **medizinische Gesichtsmasken, FFP2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken** zur Verfügung zu stellen, sobald eine oder mehrere der aufgeführten Gegebenheiten **nicht eingehalten** werden können:

1. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen kann nicht auf das betriebsnotwendige Minimum reduziert werden.
2. Der Mindestabstand von 1,5 Metern kann nicht eingehalten werden.
3. Bei der ausgeführten Tätigkeit ist mit einem erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen.

Laut Corona-ArbSchV sind Arbeitnehmer dazu verpflichtet, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Masken zu tragen!

### Bereitstellung von Tests

Als Arbeitgeber sind Sie auch verpflichtet, allen Mitarbeitern mindestens zweimal pro Woche Corona-Tests anzubieten. Hierbei kann es sich um PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests in Eigenanwendung handeln.

## 10.3 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

### 10.3.1 Keine Verpflichtung zum Homeoffice

Wünscht ein Mitarbeiter einen Homeoffice-Arbeitsplatz, wird ihm dies jedoch durch seinen Arbeitgeber verwehrt, kann er sich an die Mitarbeitervertretung (Betriebs- oder Personalrat) wenden oder auch im Rahmen



eines Beschwerdeverfahrens an die Aufsichtsbehörde. Ein eigenständiges Klagerecht wird ihm jedoch nicht zustehen.

Auf der anderen Seite kann ein Mitarbeiter **nicht gezwungen** werden, seine Tätigkeit im Homeoffice auszuüben, da die Verpflichtung aus der Verordnung nur den Arbeitgeber trifft.

Ein Mitarbeiter kann daher **frei entscheiden**, ob er das Angebot seines Arbeitgebers, im Homeoffice zu arbeiten, annehmen möchte oder nicht.

#### Hinweis

Gemäß Infektionsschutzgesetz (IfSG) gilt jedoch eine Sonderregelung, wenn die Sieben-Tage-Inzidenz je 100.000 Einwohner an drei aufeinanderfolgenden Tagen den Wert von 100 überschreitet. Dann sind Arbeitnehmer nach § 28b Abs. 7 Satz 2 IfSG verpflichtet, das Homeoffice-Angebot anzunehmen, wenn ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (z.B. kein angemessener Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung).

#### 10.3.2 Unfallversicherungsschutz

Die Tätigkeit im Homeoffice ist mit einer „regulären“ Tätigkeit im Betrieb vergleichbar, so dass auch zu Hause des Mitarbeiters ein Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung besteht, soweit der Arbeit nachgegangen wird.

#### Beispiel

Der Mitarbeiter A genießt das Homeoffice, da er so endlich die Möglichkeit hat, jeden Morgen Frühstücksfernsehen zu schauen. Auf dem Weg von der Kaffeemaschine zum Sofa stolpert er und bricht sich das Bein.

Hier handelt es sich um eine Freizeittätigkeit, sodass kein Unfallversicherungsschutz besteht.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: April 2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.