

Sonderinformation

zu den am 23. April 2021 in Kraft getretenen arbeitsschutzrechtlichen Änderungen im Hinblick auf die COVID-19-Pandemie: Verschärfungen bei Homeoffice-Pflicht und Testpflicht

Am 23. April 2021 sind sowohl Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) als auch Änderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft getreten. Diese Änderungen sollen nach jetzigem Stand für die Dauer der festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2021 gelten.

Die in § 28b IfSG eingeführte so genannte „Bundesnotbremse“ hat die öffentliche Diskussion und Berichterstattung stark geprägt. Weniger berichtet wurde jedoch über die sehr bedeutsamen Änderungen im Arbeitsschutz für Arbeitgeber und ihre Beschäftigten, die wir nachfolgend kurz darstellen möchten:

Verschärfte Homeoffice-Pflicht

Mit der Corona-ArbSchV wurde zunächst mit Wirkung zum 27. Januar 2021 eine grundsätzliche Pflicht für Arbeitgeber eingeführt, ihren Beschäftigten „im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten“ anzubieten, die Arbeit von ihrer Wohnung aus zu erbringen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Eine Mindestbetriebsgröße gibt es dabei nicht, so dass selbst bei lediglich einem Beschäftigten die grundsätzliche Pflicht besteht, die Arbeit von Zuhause aus zu ermöglichen.

Kurz vor der Verabschiedung der Gesetzesänderung zu § 28b IfSG am 23. April 2021 kam es noch zu zwei kurzfristigen Änderungen: Die Pflicht Homeoffice anzubieten befindet sich jetzt nicht mehr in der Corona-ArbSchV, sondern nun in § 28b Abs. 7 IfSG. Und gänzlich neu ist die Pflicht von Beschäftigten, dieses Angebot annehmen zu müssen, wenn ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Bereits der Unterschied zwischen „zwingenden betriebsbedingten Gründen“ einerseits und „keinen Gründen“ andererseits zeigt, dass die Hürde für Beschäftigte zur Ablehnung des Arbeitens von Zuhause aus niedriger liegt als die Hürde für die Nichtermöglichung von Homeoffice seitens des Arbeitgebers.

Gleichwohl ist jedoch sicherlich nicht jeder Grund, den Beschäftigte anführen können, ausreichend, damit sie nicht von Zuhause aus arbeiten müssen, wenn der Arbeitgeber ihnen dies anbietet.

Nach der Begründung der Gesetzesänderung durch den Bundestags-Ausschuss für Gesundheit sollen folgende Gründe ausreichen:

- Räumliche Enge
- Störungen durch Dritte



- Unzureichende technische Ausstattung

Nicht ausreichend dürften jedoch beispielsweise der bloße Wunsch sein, möglichst oft viele Kolleginnen und Kollegen zu sehen oder aber auch, dass das Arbeiten von zu Hause aus gewisse Unannehmlichkeiten verursacht.

Falls der Arbeitgeber sich auf zwingende betriebsbedingte Gründe beruft, aus denen er das Arbeiten von Zuhause aus nicht anbieten kann, muss er diese gegenüber der zuständigen Behörde darlegen. Aufgrund der verschärften Regelungen empfehlen wir daher, dort, wo das Arbeiten von Zuhause aus bislang nicht ermöglicht worden ist, die Möglichkeit ernsthaft zu prüfen und möglichst vielen Beschäftigten das Arbeiten von Zuhause aus zu ermöglichen.

Zur Darlegung, dass das Arbeiten von Zuhause aus nicht möglich ist, soll nach der Gesetzesbegründung eine Bestätigung des Beschäftigten an den Arbeitgeber auf dessen Verlangen ausreichen.

Eine unmittelbare Sanktionsmöglichkeit bei Verletzung der Angebotspflicht durch Arbeitgeber sowie bei Verletzung der Pflicht für Beschäftigte, von Zuhause aus zu arbeiten, ist derzeit im IfSG nicht ersichtlich. Nachdem eine Verletzung der in der Corona-ArbSchV geregelten Pflicht zur Ermöglichung von Arbeit zuhause jedoch mit einem Bußgeld geahndet werden konnte, handelt es sich hier vermutlich um ein offensichtliches Versehen des Gesetzgebers bei Überführung der Homeoffice-Pflicht für Arbeitgeber von der Verordnung in das IfSG. Wir gehen davon aus, dass es hier zeitnah zu einer „Korrektur“ kommen dürfte. Unabhängig hiervon ist es zu empfehlen, dass Arbeitgeber die Pflicht ernst nehmen, da ihre Verletzung im Falle eines Infektionsgeschehens im Betrieb oder Unternehmen Sanktionen rechtfertigen bzw. sogar verschärfen könnten.

Ob seitens der Beschäftigten eine Verpflichtung besteht, den Arbeitgeber über das Arbeiten in der Firma zu informieren, ob die dafür vorgetragenen Gründe mitgeteilt werden müssen und welche Konsequenzen – und für wen – es haben wird, wenn der Beschäftigte ohne Gründe nicht von zu Hause arbeitet, ist ebenfalls noch unklar.

Unseres Erachtens ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, bei jedem Beschäftigten, der das Angebot von Zuhause aus zu arbeiten, nicht annimmt, nachzufragen und sich die Gründe nennen zu lassen. Hierfür spricht die Gesetzesbegründung, in der ausgeführt wird, dass die Beschäftigten (nur) auf Verlangen des Arbeitgebers mitteilen müssen, dass sie nicht von Zuhause aus arbeiten können. Wir gehen aber davon aus, dass auch hierzu eine kurzfristige Ergänzung des IfSG kommen kann, über die wir natürlich zeitnah informieren werden.

Pflicht zum Testangebot seitens der Arbeitgeber und seines Nachweises

Nach § 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV sind Arbeitgeber nun verpflichtet, allen Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal in der Woche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten. Diese Testpflicht kann



sowohl durch vom Arbeitgeber für die Beschäftigten bereitgestellte Selbsttests als auch durch die Durchführung von Testungen im Auftrag des Arbeitgebers, etwa durch den Betriebsarzt oder einen anderen Dienstleister, erfüllt werden.

Eine Pflicht der Beschäftigten, sich testen zu lassen, gibt es bislang nach der Corona-ArbSchV nicht. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass es hier noch zu einer Verschärfung kommen könnte.

Nachweise über die Beschaffung von Tests oder die Beauftragung von Dritten mit der Durchführung von Testungen sind vom Arbeitgeber bis zum 30. Juni 2021 aufzubewahren.

Für ein Bußgeld unmittelbar aufgrund Verletzung der Pflicht von Arbeitgebern, Tests anzubieten, gibt es derzeit keine Rechtsgrundlage. Dies ändert aber nichts daran, dass die Verletzung der Testangebotspflicht gerade bei einem größeren Ausbruchsgeschehen in einem Betrieb sicherlich anderweitig (mittelbar) sanktioniert bzw. etwaige Sanktionen deshalb sogar verschärft werden könnten.

Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei auch hier zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.

Augsburg.



Michael Zayoz

Rechtsanwalt

michael.zayoz@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Andreas Katzer

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

andreas.katzer@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Martin Jost

Rechtsanwalt (LL.M.)

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Ulm.



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 – 0



Reinmar Hagner

Rechtsanwalt

reinmar.hagner@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Nürnberg.



Natalie Ehrhardt

Rechtsanwältin

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 911 81511-0

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen.

An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 380 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten – ab.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung, IT Consulting und digitale Steuerberatung.



Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>