

Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) erlassen, die am 27. Januar 2021 in Kraft tritt und bis zum 15. März 2021 gilt.

Die Corona-ArbSchV verschärft die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom August 2020 in einigen Bereichen. Dies hat Konsequenzen für Ihren betrieblichen Arbeitsschutz, die Sie hier nachlesen können:

Arbeitgeberpflichten:

- Die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und aktualisieren.

Empfehlungen:

Zusätzliche Maßnahmen auf einem Einlegeblatt zur Gefährdungsbeurteilung ergänzen

Arbeitgeber sind verpflichtet, die in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom August 2020 beschriebenen Hygienemaßnahmen einzuhalten, um Beschäftigte, Kundinnen und Kunden sowie Lieferanten vor einer COVID-19-Infektion zu schützen.

Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang vor persönlichen Schutzmaßnahmen (TOP-Prinzip).

- Personenkontakte im Betrieb reduzieren.

Empfehlungen:

Prüfen, ob Arbeitsplätze räumlich entzerrt werden können, z.B. durch Verlagerung von Arbeitsplätzen. Räume möglichst nur mit einer Person besetzen.

- Besprechungen, Schulungen etc. vermeiden bzw. auf das Mindestmaß beschränken.

Empfehlungen:

Zusammenkünfte möglichst unpersönlich (z.B. Telefon oder Video) abhalten. Sind Meetings unbedingt notwendig, Teilnehmerzahl auf das Mindestmaß begrenzen, Abtrennungen installieren und regelmäßig lüften.

- Den Beschäftigten Homeoffice anbieten, sofern die Art der Tätigkeit dies zulässt.

Empfehlungen:

Prüfen welche Tätigkeiten von zu Hause aus erledigt werden können und ggf. Homeoffice anbieten, sofern nicht dringende betriebliche Gründe dagegensprechen. Gemeint sind Büroarbeiten und vergleichbare Tätigkeiten.

Der Arbeitgeber muss im Fall einer Überprüfung durch die staatliche Arbeitsschutzbehörde oder durch die Berufsgenossenschaft beweisen können, dass sich eine Tätigkeit nicht vom Homeoffice aus bewältigen lässt. Es ist ratsam, schriftlich festgehalten werden, warum Homeoffice nicht machbar ist.

- Wenn mehrere Personen einen Raum nutzen, muss für jede Person mindestens eine Fläche von zehn Quadratmetern zur Verfügung stehen.

Empfehlungen:

Wenn die zehn Quadratmeterregel nicht eingehalten werden kann, müssen technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen ergriffen werden, die einen gleichwertigen Schutz der

Beschäftigten gewährleisten. Lüftungsplan erstellen. Räumliche Abtrennungen zwischen Arbeitsplätzen einrichten, z.B. Plexiglasscheiben oder andere Barrieren.

- Unternehmen, in denen mehr als zehn Personen beschäftigt sind, sollen die Belegschaft in möglichst kleine Arbeitsgruppen einteilen.

Empfehlungen:

Feste Arbeitsgruppen bilden. Änderungen der Arbeitsgruppeneinteilung und Personenkontakte zwischen den Arbeitsgruppen soweit möglich vermeiden. Zeitversetztes Arbeiten möglichst zulassen.

- Dort, wo im Betrieb Abstände nicht eingehalten werden können und auch keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen möglich sind oder wo mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist, müssen den Beschäftigten medizinische Masken oder FFP 2-Masken oder gleichwertige Masken (vgl. Anlage zur Corona-ArbSchV) an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgegeben werden. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Masken zu tragen.

Empfehlungen:

Ausreichende Anzahl Mund-Nase-Schutz beschaffen → Termin 27.01.2021.

Beschäftigte zum Anlegen und Tragen des Mund-Nase-Schutzes unterweisen und die Unterweisung durch Unterschrift bestätigen lassen. Der Mund-Nase-Schutz muss spätestens nach jeder Arbeitsschicht ersetzt werden. Bei FFP2-Masken ist die Tragezeitbegrenzung zu beachten. Die DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“ bietet hierfür einen Anhaltspunkt. Die maximale Tragedauer von FFP2-Masken ohne Ausatemventil beträgt danach 75 Minuten mit anschließender 30-minütiger Pause.

Zwang zum Homeoffice:

Der Arbeitgeber ist zwar verpflichtet zu prüfen, ob Homeoffice möglich ist und wenn ja, muss er Homeoffice anbieten. Aber: Zwingen kann der Arbeitgeber Beschäftigte nicht. Es sei denn, im Arbeitsvertrag ist eine entsprechende Option freigehalten. Dann wäre die Anordnung von Homeoffice durch ein Direktionsrecht gedeckt.

Empfehlungen:

Arbeitsverträge mit betroffenen Beschäftigten bezüglich Homeoffice anpassen oder Betriebsvereinbarung treffen.

Ratgeber für Arbeiten im Homeoffice

Das BSI hat einen Ratgeber mit Empfehlungen zum sicheren mobilen Arbeiten im Homeoffice herausgegeben: <https://www.bmi.bund.de>.

Tipp:

Für Homeoffice-Tage können Ihre Beschäftigten in den Jahren 2020 und 2021 in ihrer Steuererklärung 5 EUR pro Tag und maximal 600 EUR pro Jahr als Werbungskosten geltend machen. Ein häusliches Arbeitszimmer muss der oder dem Beschäftigten nicht zur Verfügung stehen.

Eingeschränkter Bewegungsradius

Bislang dürfen sich in Hotspots, also Kreisen mit einer Inzidenz von über 200, Menschen nur noch in einem Radius von 15 Kilometern bewegen. Künftig kann diese Regel auch für Kreise mit einer niedrigeren Inzidenz gelten.

Formal ist der eingeschränkte Bewegungsradius beruflich nicht von Belang. Ausnahmen sind aus „triftigem Grund“ möglich. Beim Arbeitsweg ist ein triftiger Grund gegeben.

Empfehlung:

Beschäftigte für etwaige Kontrollen mit einer schriftlichen Bestätigung ausstatten, dass es unabdingbar ist, den Weg zur Arbeitsstätte auf sich zu nehmen.

Arbeitszeit

Um voll besetzte Busse und Bahnen während der Rushhour zu vermeiden, sollen Arbeitgeber die Arbeitszeiten möglichst flexibel gestalten. Damit sollen die Stoßzeiten des Berufsverkehrs entzerrt werden.

Corona-Prämie

Ursprünglich konnte eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung von bis zu 1.500 € nur in der Zeit vom 1.3. bis zum 31.12.2020 im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezahlt werden. Wer diese Möglichkeit bislang nicht genutzt hat, kann das noch bis zum 30.6.2021 nachholen.

Kinderkrankengeld (rückwirkend ab 5.1.2021)

Das Kinderkrankengeld gesetzlich Versicherter steigt für das Jahr 2021 von 10 auf 20 Arbeitstage pro Elternteil und von 20 auf 40 Tage für Alleinerziehende, damit diese ihre Kinder zu Hause betreuen können. Der Anspruch gilt auch, wenn Kitas, Schulen oder Betreuungseinrichtungen pandemiebedingt geschlossen oder nur eingeschränkt geöffnet sind.

Was Sie noch wissen sollten:

Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden können die Einhaltung der Anforderungen der Verordnung im Einzelfall durch behördliche Anordnungen durchsetzen und Verstöße notfalls auch mit einem Bußgeld bis zu einer Höhe von 30.000 EURO ahnden.

Berlin, 22. Januar 2021