

Neues vom Gesetzgeber

BMAS aktualisiert Corona-Arbeitsschutzverordnung

Das Bundeskabinett hat am 23. Juni 2021 die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung („Corona-ArbSchV“) verabschiedet, die vom 1. Juli 2021 bis längstens zum 10. September 2021 gelten soll. Aufgrund der rückläufigen Neuinfektionszahlen und des stetigen Impffortschritts verbleiben nur noch grundlegende Vorgaben, wie Kontaktreduzierung, Testangebotspflicht sowie die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygieneschutzkonzepte in der Corona-ArbSchV.

Die neue Fassung Arbeitsschutzverordnung tritt gemäß ihrem § 5 am **1. Juli 2021** in Kraft. Sie tritt am **Tag der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite** durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 IfSG, **spätestens** jedoch mit Ablauf des **10. September 2021** außer Kraft.

Während dieses Zeitraums gilt Folgendes:

- **Mittelpunkt** der neuen Verordnung sind die **Gefährdungsbeurteilung** und das betriebliche **Hygienekonzept** als „sich ergänzende Bestandteile des betrieblichen Infektionsschutzes“. Arbeitgeber müssen die Gefährdungsbeurteilung i.S.v. § 5 ArbSchG laufend auf zusätzlich erforderliche Maßnahmen **überprüfen und aktualisieren** und auf dieser Grundlage ein Hygienekonzept festlegen und umsetzen (**§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV**). Als wichtigste Grundlage für die Erstellung des Hygienekonzepts nennt die Verordnungsbegründung nach wie vor die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** sowie – als branchenspezifische Konkretisierungen – die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger.
- Folgt aus der Gefährdungsbeurteilung, dass ein Schutz der Beschäftigten durch **technische und organisatorische Schutzmaßnahmen** (z.B. geringe Raumbelastung, Abstandsregelung, Aufstellen von Trennwänden) **nicht ausreichend** ist, sind weiterhin **medizinische**

Gesichtsmasken zu tragen und vom Arbeitgeber **bereitzustellen**. Die Verordnungsbegründung nennt darüber hinaus **körperlich anstrengende Tätigkeiten** und Tätigkeiten, bei denen aufgrund lauter Umgebungsbedingungen **lautes Sprechen** erforderlich ist und daher verstärkt potentiell virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV).

- Arbeitgeber müssen weiterhin alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen treffen, um **betriebsbedingte Kontakte zu reduzieren**. Insbesondere ist die **gleichzeitige Nutzung von Räumen** durch mehrere Personen auf das **betriebsnotwendige Minimum** zu reduzieren (§ 3 Corona-ArbSchV).

Der derzeit noch in § 2 Abs. 2 Satz 3 Corona-ArbSchV vorhandene Hinweis, dass dies auch für **Pausenbereiche** gilt, ist entfallen. Da eine Unterscheidung zwischen Besprechungs- und Pausenräumen aus unserer Sicht nicht viel Sinn macht, im Gegenteil, in Pausenräumen das Ansteckungsrisiko höher sein dürfte, ist nicht auszuschließen, dass es sich um ein Redaktionsversehen handelt. Arbeitgeber sollten die **Pausenraumregelungen also nicht vorschnell lockern**, zumal eine Pflicht, entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen, auch aus den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften i.V.m. mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel folgen kann. Zudem sind die Maßnahmen des Hygienekonzepts nach § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV ausdrücklich auch in den Pausenbereichen umzusetzen.

Die strenge **Mindestflächenvorgabe von 10 qm pro Person** bei gleichzeitiger Raumnutzung wird hingegen **entfallen**. Auch muss **keine Einteilung** in möglichst kleine **Arbeitsgruppen** mehr erfolgen. Aber auch hier gilt: Solche Regelungen können gleichwohl weiterhin sinnvoll und geboten sein.

- Die **Testangebotspflicht bleibt bestehen**. Arbeitgeber müssen den Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, also weiterhin mindestens zweimal pro Woche kostenfrei einen Corona-Test anbieten (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Neu ist, dass die Verordnung ausdrücklich klarstellt, dass die vom Arbeitgeber angebotenen **Tests vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte**

zugelassen sein müssen (die entsprechenden Listen finden Sie [hier](#)).

Neu ist ferner, dass Arbeitgeber **im Einzelfall auf Testangebote verzichten** dürfen. Ein Testangebot ist nicht erforderlich, soweit der Arbeitgeber **durch andere geeignete Schutzmaßnahmen** einen **gleichwertigen Schutz** der Beschäftigten **sicherstellt** oder einen **bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen** kann. Letzteres kann etwa bei **vollständig geimpften oder genesenen Personen** der Fall sein; dies stellt die Verordnungsbegründung ausdrücklich klar.

Oftmals werden Arbeitgeber allerdings nicht wissen, welche Arbeitnehmer geimpft oder genesen sind und es dürfte grundsätzlich auch kein dahingehender Auskunftsanspruch bestehen. Die Verordnungsbegründung stellt klar, dass durch die Verordnung auch **kein neues Auskunftsrecht begründet** werden soll. Denkbar wäre, dass Arbeitgeber überflüssigen Testangeboten z.B. durch einen **Aufruf zur freiwilligen Mitteilung des Impfstatus** begegnen. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass auch ein Testangebot an vollständig Geimpfte oder Genesene im Einzelfall sinnvoll sein kann, da auch diese Personen nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft das Coronavirus übertragen können. Angesichts der vielen Lockerungen, der anstehenden Ferienzeit und der neuen Virusvarianten dürfte z.B. ein **Testangebot an Reiserückkehrer** durchaus **sinnvoll** sein.

Die **Aufbewahrungsfrist für Nachweise** über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten läuft mit dem Außerkrafttreten der Verordnung zum 10. September 2021 aus. **Achtung:** Dies gilt auch für Nachweise über die Beschaffung von Tests und den Abschluss von Vereinbarungen **bis zum 30. Juni 2021** unter Geltung der früheren Fassungen der Corona-ArbSchV.

- Die **Homeoffice-Angebotspflicht** – und die Pflicht der Beschäftigten, dieses Angebot anzunehmen – folgten schon zuletzt nicht mehr aus der Corona-ArbSchV, sondern aus **§ 28b Abs. 7 IfSG**. Auch diese Regelung **läuft jedoch zum 30. Juni 2021** – gemeinsam mit den weiteren Regelungen der „Bundesnotbremse“ – **aus**.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de