

Auszug aus dem Tagesbrief 159/21 vom 24.06.2021 zum Corona-Virus

Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verabschiedet

In unserem Tagesbrief Nr. 136/2021 vom 14. April 2021 haben wir zuletzt zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung berichtet, die bis zum 30. Juni 2021 gilt.

Ab 1. Juli 2021 wird eine neue Fassung der Arbeitsschutzverordnung in Kraft treten, die das Bundeskabinett gestern verabschiedet hat. Diese wird in Kürze auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht werden:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html>

Bislang ist nur der Referentenentwurf veröffentlicht. Die Arbeitsschutzverordnung tritt am Tag der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, spätestens jedoch mit Ablauf des 10. September 2021 außer Kraft.

Mit den Neuregelungen der Verordnung sollen die Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz der positiven Entwicklung eines bundesweit rückläufigen Infektionsgeschehens angepasst werden.

§ 1: Ziel und Anwendungsbereich

Mit der Verordnung soll den tätigkeitsbedingten Infektionsgefahren weiterhin wirksam begegnet werden. Daher sollen nur noch grundlegende Vorgaben wie die Kontaktreduzierung, die Testangebotspflicht sowie die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verbleiben.

Der Verweis auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Fassung vom 7. Mai 2021 – GMBI. 2021, Seiten 622-628 [Nummer 27/2021 vom 07.05.2021] und die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger sollen beibehalten werden. Abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz, insbesondere im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, sowie weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bleiben unberührt.

Insbesondere die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält detaillierte Vorgaben und Informationen zur Gefährdungsbeurteilung und zu den jeweiligen Schutzmaßnahmen in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung, besondere Betriebsräume, Maßnahmen zur Lüftung, Homeoffice, Sicherstellung von ausreichenden Schutzabständen, Gestaltung von Pausen- und Arbeitszeit, Berücksichtigung psychischer Belastungen,

Atemschutzmasken und Mund-Nase-Schutz, arbeitsmedizinische Prävention einschließlich Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten, Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie die besonderen betrieblichen Einrichtungen wie Baustellen, Unterkünfte, Land- und Forstwirtschaft sowie schließlich Außen- und Lieferdienste und den Öffentlichen Personennahverkehr.

Damit steht ein umfangreiches Maßnahmenportfolio zur Verfügung, das die erforderliche flexible Anpassung der betrieblichen Hygienekonzepte an das jeweilige regionale oder branchenspezifische Infektionsgeschehen sowie auch den Impfstatus der Belegschaft ermöglicht und zugleich einen wirkungsvollen Vollzug sicherstellt.

§ 2: Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Hygienekonzepte

a. Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat gemäß §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren.

b. Hygienekonzept

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ergibt sich gemäß Ziff. 4.1 der Arbeitsschutzregel auch für Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes aus den Grundsätzen des § 4 ArbSchG. Demnach haben – dem TOP-Prinzip folgend – technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und diese wiederum Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Die verschiedenen Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 Absatz 4 ArbSchG). Welche dieser Maßnahmen in der konkreten betrieblichen Situation sinnvoll und angezeigt sind, ist abhängig von der Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen.

Geeignete Maßnahmen hierfür sind beispielsweise die Einhaltung der Abstandsregel, Reduzierung der Raumbelastung, Arbeiten in festen Teams, die Trennung der Atembereiche durch technische Maßnahmen, die Nutzung von Fernkontakten, die verstärkte Lüftung, die Isolierung Erkrankter, eine intensivere Oberflächenreinigung und zusätzliche Handhygiene.

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und ein Schutz der Beschäftigten durch technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend ist, müssen die Beschäftigten einen Mund-Nasen-Schutz (MNS) zum gegenseitigen Schutz tragen. Ergibt die Beurteilung, dass ein Schutz der Beschäftigten durch MNS nicht ausreichend ist, haben Beschäftigte eine in der Arbeitsschutzregel vorgeschriebene Maske zu tragen. Müssen MNS oder Atemschutzmasken getragen werden, sind diese vom Arbeitgeber in ausreichender Menge bereitzustellen.

§ 3: Regelungen zur Kontaktreduktion

Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Kann dies nicht oder nur zum Teil umgesetzt werden, sind nach der Begründung des Entwurfs weitere Schutzmaßnahmen erforderlich. Insbesondere durch intensives und fachgerechtes Lüften kann demnach eine Verringerung der Konzentration ausgeschiedener Viren bewirkt und damit das Infektionsrisiko in Räumen gesenkt werden.

Der Entwurf enthält keinen Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten. Mit dem Außerkrafttreten von § 28b Abs. 7 IfSG zum 30. Juni 2021 erlischt sowohl die arbeitgeberseitige gesetzliche Angebotspflicht zur mobilen Arbeit als auch die arbeitnehmerseitige Verpflichtung, dieses Angebot anzunehmen.

§ 4: Vorgaben zu Testangeboten

Es bleibt grundsätzlich dabei, dass der Arbeitgeber Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche kostenfrei einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten hat.

Ein Testangebot ist aber nicht erforderlich, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann. Die Testangebotspflicht kann der Verordnungsbegründung nach aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung beispielsweise entfallen bei Beschäftigten, bei denen ein Nachweis der vollständigen Impfung oder Genesung von einer COVID-19-Erkrankung vorliegt. Mit der Verordnung wird nach der expliziten Ausführung in der Begründung des Entwurfs kein gesondertes arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten geschaffen. Vielmehr sind die bestehenden arbeits-, datenschutz- und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben maßgeblich.

Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten, hat der Arbeitgeber bis zum 10. September 2021 aufzubewahren.