BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Informationen des Ausschusses Arbeitsrecht der BRAK – Stand: Juli 2021

1. Grundlegendes

1.1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

- 27.01.2021: Inkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (BAnz AT 22.01.2021 V1)
- 13.03.2021: Inkrafttreten der Ersten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 11.03.2021 (BAnz AT 12.03.2021 V1)
- 20.04.2021: Inkrafttreten der Zweiten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 14.04.2021 (BAnz AT 15.04.2021 V1)
- 23.04.2021: Inkrafttreten der Dritten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.04.2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1)
- 01.07.2021: Inkrafttreten der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25.06.2021 (BAnz AT 28.06.2021 V1; § 5 Corona-ArbSchV)
- 10.09.2021 bzw. vorherige Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Abs. 1 Satz 2 IfSG: Außerkrafttreten (§ 5 Corona-ArbSchV)
- Unberührt bleiben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (Februar 2021), die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Mai 2021) sowie abweichende bzw. weitergehende Vorschriften der Länder und branchenspezifische Regelungen (§ 1 Abs. 2 Corona-ArbSchV).

1.2 § 28b Abs. 7 IfSG (Homeoffice) – außer Kraft

- 23.04.2021: Inkrafttreten des § 28b Abs. 7 IfSG (Homeoffice), eingefügt durch Art. 1 Nr. 2 des Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BGBl. I 2021, 802 v. 22.04.2021)
- 30.06.2021: Außerkrafttreten (§ 28b Abs. 10 IfSG)

Bundesrechtsanwaltskammer
The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus
Littenstraße 9
10179 Berlin
Deutschland
Tel. +49.30.28 49 39 - 0
Fax +49.30.28 49 39 -11
Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel
Avenue des Nerviens 85/9
1040 Brüssel
Belgien
Tel. +32.2.743 86 46
Fax +32.2.743 86 56
Mail brak.bxl@brak.eu

2. Quellen

Corona-ArbSchV: https://www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtliche-veroeffentlichung?6

BMAS:https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html (abgerufen am 30.06.2021)

(ausführliche) FAQ des BMAS: https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html (Stand 15.04.2021)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und -Arbeitsschutzregel: https://www.bmas.de/DE/Corona/arbeitsschutz-massnahmen.html (Stand 24.02.2021)

3. Wesentlicher Inhalt

Ziel: **(§ 1 Abs. 1 Corona-ArbSchV)**	– Minimierung des Risikos einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit – Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
Inhalt:	– Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept (§ 2 Corona-ArbSchV) – Kontaktreduktion im Betrieb (§ 3 Corona-ArbSchV) – Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 (§ 4 Corona-ArbSchV)
Geltungsbereich:	– Alle Beschäftigte (§ 2 Abs. 2 ArbSchG), d. h. sämtliche in einer Rechtsanwaltskanzlei angestellten Personen, inkl. der Auszubildenden zur/m Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten – unabhängig von der Unternehmensgröße
Überwachung der Einhaltung:	– Arbeitsschutzbehörden der Länder (§ 22 ArbSchG) – Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII)

Was gilt es für Arbeitgeber zu beachten?

Beachte: Viele Punkte sind bereits im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und -regel angelegt bzw. folgen mittelbar aus der Gefährdungsbeurteilung.

- **Betriebliches Hygienekonzept** (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Corona-ArbSchV)
    - Der Arbeitgeber hat in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen.
    - Grundlage hierfür ist die **Gefährdungsbeurteilung** nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Corona-ArbSchV:
        - Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren (Ziff. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel; § 5 ArbSchG).
        - Dabei hat der die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu berücksichtigen.
        - Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG).

- Die Beschäftigten sind über die im Hygienekonzept festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen (siehe Ziff. 4.2.14 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel; § 12 ArbSchG). Die Unterweisung ist bei aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig zu wiederholen.

- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.

- Das betriebliche Hygienekonzept muss in der Arbeitsstätte in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden (§ 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

– **Mund-Nase-Schutz, Atemschutz** (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV)

- Der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen die erforderlichen medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) bzw. Atemschutzmasken mit der „Funktion des Eigenschutzes“ zur Verfügung zu stellen.

- Entscheidend dafür ist, wenn nach der Gefährdungsbeurteilung ein Schutz der Beschäftigten durch technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend ist (siehe Ziff. 4.2.13 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel). In diesen Fällen ist das Tragen von Masken erforderlich.

  - Beispiele: körperlich anstrengende Tätigkeiten oder Tätigkeiten, bei denen aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich ist und in der Folge verstärkt eventuell virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden.

- Die zulässigen Atemschutzmasken sind in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgelistet.

- Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.

- Der Arbeitgeber hat die Kosten für die geeigneten Masken zu tragen (siehe auch § 3 Abs. 3 ArbSchG).

– **Raumnutzungskonzept: entfallen**

- Die Reduzierung der gleichzeitigen Raumnutzung durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum (Mindestfläche von 10m²/Person) ist durch die Neufassung der Corona-ArbSchV entfallen.

– **Kontaktreduktion im Betrieb (§ 3 Corona-ArbSchV)**

- 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 (geringe Raumbelegung).

- Betriebsbedingte Zusammenkünfte sind z. B. durch die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken – auch wenn die Pflicht des Arbeitgebers, Homeoffice anzubieten sowie die Pflicht der Beschäftigenten, dieses Angebot

anzunehmen, seit 01.07.2021 durch das Außerkrafttreten von § 28b Abs. 7 IfSG nicht mehr gilt; siehe zum Homeoffice auch Ziff. 4.2.4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

- Kann die Kontaktreduktion nicht oder nur zum Teil umgesetzt werden, sind auf Grund des hohen Infektionsrisikos weitere Schutzmaßnahmen erforderlich, wie z. B. Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen, Abstandsregelungen etc.

– **Bereitstellung von Tests für Beschäftigte** (§ 4 Corona-ArbSchV)**:**

- Testangebotspflicht der Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten.

- Der Arbeitgeber muss die Tests mindestens 2x pro Woche anbieten.

- Welche Tests muss der Arbeitgeber anbieten?
  - Alle Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2: PCR-Test oder professionell/selbst angewendete Antigen-Schnelltests.
  - Liste der Tests: https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html

- Das Testangebot ist entbehrlich, wenn der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt.

  - Beispiele: Bei Beschäftigten liegt ein Nachweis der vollständigen Impfung vor oder über eine vorangegangene Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die mind. 28 Tage sowie max. sechs Monate zurückliegt.

  - Wichtig: Mit der Corona-ArbSchV wird kein 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 der Tests oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber bis zum Ablauf des 10.09.2021 aufzubewahren.

- Beschäftigte sollten den Test möglichst vor Aufnahme ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Werden Selbsttests zur Verfügung gestellt, bietet es sich an, dass diese von den Beschäftigten jeweils schon in der Wohnung vor dem Weg zur Arbeit durchgeführt werden. Die Testung unter Aufsicht des Arbeitgebers ist nicht vorgegeben. Die Wahrnehmung von Testangeboten ist den Beschäftigten freigestellt.

- Arbeitgeber sind grds. nicht verpflichtet, den Beschäftigten eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen; ggf. bestehen weitergehende Länderbestimmungen.

- Die Kosten für die Tests haben Arbeitgeber zu tragen, da es sich um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes i. S. d. § 3 Abs. 3 ArbSchG handelt.

- Information der Beschäftigen durch Arbeitgeber:

  - Das Testangebot sollte allen Beschäftigten schriftlich (zum Beispiel per E-Mail oder per Aushang) gemacht werden.

- Das Angebot sollte folgende Informationen beinhalten:
  - Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist und weder die Annahme noch die Ablehnung des Testangebots zu Nachteilen für die Beschäftigten führt.
  - Die Bestätigung, dass den Beschäftigten durch den Test keine Kosten entstehen.
  - Den Appell, die angebotenen Tests regelmäßig wahrzunehmen, um die Kolleginnen und Kollegen und auch andere Personen vor Infektionen zu schützen.
  - Wie, wo und zu welchen Zeiten die Tests jeweils durchgeführt werden.
  - Bei Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung Hinweise zur bestimmungsgemäßen Anwendung.
  - Vorgehen im Falle positiver Testergebnisse

- Im Übrigen entbindet das Testen nicht von der Einhaltung der AHA+L-Regel, der sonstigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie notwendigen Hygienevorkehrungen im Betrieb und der Beachtung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Die BRAK übernimmt keine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben.

*** * ***