

2021-09-13

## Änderungen der Corona-ArbeitsschutzV

Sehr geehrte Damen und Herren,

die „Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ wurde durch den Bundestag zuletzt bis zum 24.11.2021 verlängert. In der Folge gelten auch die bereits eingeführten besonderen Regeln zum Arbeitsschutz im Wesentlichen fort. Zum 10.09.2021 sind jedoch einige Änderungen der Corona-ArbeitsschutzV eingetreten, auf die wir gerne hinweisen möchten. Die Verordnung finden Sie wie gewohnt auf unserer Homepage.

### Neu gilt ab 10.09.2021:

- Arbeitgeber haben den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der **Arbeitszeit** gegen das Coronavirus **impfen** zu lassen.
- Die Beschäftigten sind im Rahmen der **Unterweisung** über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer **Schutzimpfung** zu informieren.
- Bei der Durchführung von betrieblichen Corona-Schutzimpfungen sollen Arbeitgeber organisatorisch und personell unterstützen.
- Es wird hervorgehoben, dass bei der Umsetzung der Corona-ArbSchV die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) zu beachten ist.  
Bei der Festlegung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen soll der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen können. Allerdings weist die Begründung zur Corona-ArbSchV ausdrücklich darauf hin, dass hiermit **kein Auskunftsrecht** des Arbeitgebers begründet wird.

### Weiterhin gilt:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche den Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, **Coronatests** (Schnell- oder Selbsttests) **anzubieten**.
- Die **Aufbewahrungsfrist** für die Nachweise über die Beschaffung der Coronatests wurde bis 24.11.2021 verlängert.  
**Wichtig:** Diese verlängerte Aufbewahrungsfrist gilt auch für Nachweise über bereits bis zum 30.06.2021 beschaffte Tests bzw. bis zum 30.06.2021 geschlossene Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten.
- Im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilung** ist innerbetrieblich zu ermitteln, ob das Tragen medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder der in der Anlage zur

Seite 2 zum Schreiben vom 13. September 2021

Corona-ArbSchV bezeichneten Atemschutzmasken durch die Beschäftigten erforderlich ist.

- Die Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes sind auch für **Pausenräume** und Pausenzeiten umzusetzen.
- 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.

### **Impf- und Genesungsstatus im betrieblichen Arbeitsschutz**

Zum Impf- und Genesungsstatus formuliert die Verordnung:

*„Bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes kann der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen.“*

Wie die Berücksichtigung aussehen kann und wie der Arbeitgeber zur Kenntnis des Status gelangt, lässt die Verordnung offen. Aus der Begründung ergeben sich aber folgende Hinweise:

„Die Hygienekonzepte können den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden und für die [Gestaltung von] Arbeitsbereichen oder [Bildung] fester Teams differenzierende Maßnahmen enthalten.“ Also könnte sich in Ihrem Konzept z.B. ergeben, dass geimpfte wieder in mehreren Teams wechselseitig eingesetzt werden können.

Basis sollen die „freiwilligen Auskünfte“ der Beschäftigten sein und dem Arbeitgeber müssen für die Berücksichtigung „Nachweise [...] vorliegen“. Aus der Regelung ergibt sich also ein Fragerecht des Arbeitgebers und das Recht ggf. Nachweise zu dokumentieren und zu verarbeiten. Eine Auskunftspflicht der Beschäftigten besteht aber nicht. Gibt der Beschäftigte keine Auskunft ist von einem nicht geimpften/genesenen Beschäftigten auszugehen.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum