



Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt – Stand 23. September 2022

Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Oktober 2022

Die Geltungsdauer der bisherigen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) endete mit Ablauf des 25.5.2022. Damit entfielen zahlreiche Arbeitsschutzpflichten, mit denen die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten geschützt wurde bzw. werden sollte. Nun rechnet die Bundesregierung für den kommenden Herbst und Winter allerdings erneut mit steigenden Infektionszahlen. Um hierdurch verursachte krankheitsbedingte Fehlzeiten von Beschäftigten zu reduzieren, die Funktion von kritischen Infrastrukturen zu schützen und besonderen Belastungen des Gesundheitswesens vorzubeugen, hat das Bundeskabinett eine Neufassung der Corona-ArbSchV beschlossen. Diese tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft und wird aller Voraussicht nach bis zu 7. April 2023 gelten.

Infektionsschutz am Arbeitsplatz – Hygienekonzept im Fokus

Auch die neue Verordnung verpflichtet den Arbeitgeber dazu, die erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen in einem **betrieblichen Hygienekonzept** festzulegen und umzusetzen (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Insgesamt wurde das Anforderungsniveau der Verordnung jedoch deutlich abgeschwächt. Während ihre Vorgängerversionen verschiedene Corona-Schutzmaßnahmen für verbindlich erklärten und ihre Umsetzung dadurch obligatorisch machten, legt die Neufassung der Verordnung **besonderes Augenmerk auf den Prozess der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung** gem. §§ 5 und 6 ArbSchG. Konkret wird der Arbeitgeber durch § 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV lediglich darauf verpflichtet, die Erforderlichkeit von Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu prüfen.

Diese Maßnahmen müssen mindestens geprüft werden

Die neue Corona-ArbSchV enthält bewährte Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung insbesondere zu prüfen und ggf. mit dem Betriebsrat zu vereinbaren sind. Dazu gehören

- ▶ die Einhaltung eines **Mindestabstands** von 1,5 Metern zwischen zwei Personen,
- ▶ die Sicherstellung der **Handhygiene**,
- ▶ die Einhaltung der **Hust- und Niesetikette**,
- ▶ das infektionsschutzgerechte **Lüften** von Innenräumen,
- ▶ die Verminderung von betriebsbedingten **Personenkontakten**, etwa durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen
- ▶ das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete **Tätigkeiten in ihrer Wohnung** auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen sowie
- ▶ die Unterbreitung von **Testangeboten** für alle Beschäftigten, die in Präsenz arbeiten.



Darüber hinaus wird durch die Verordnung klargestellt, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten **medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder geeignete Atemschutzmasken** bereitstellen muss, wenn technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nicht ausreichen - etwa, weil sich in Innenräumen die Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern nicht verhindern lässt (§ 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

Unabhängig von der Gefährdungsbeurteilung sollen Arbeitgeber die Beschäftigten außerdem erneut dabei unterstützen, sich **während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen** zu lassen (§3 Corona-ArbSchV)

Corona-Prävention bleibt Thema für betriebliche Mitbestimmung

Die Liste der zu prüfenden Präventionsmaßnahmen stellt ausdrücklich keinen abgeschlossenen Pflichten-Katalog dar. Sie formuliert vielmehr inhaltliche Mindestanforderungen an den Prozess der Aktualisierung des Hygienekonzeptes, die der Arbeitgeber in jedem Fall zu erfüllen hat. Ob und inwieweit aufgrund der **besonderen Gegebenheiten im Betrieb** (z. B. den Anforderungen des Arbeitssystems, den Tätigkeitszuschnitten oder der Arbeitsorganisation) weitere Maßnahmen angezeigt sind, muss laut Verordnung vor Ort ermittelt werden (vgl. § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV).

In Hinblick auf die Frage, mit welchen Maßnahmen die Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimiert werden können und müssen, lässt die Neufassung der Verordnung dem Arbeitgeber durchaus Handlungsspielräume. Folglich kommt dem Betriebsrat bei der Beurteilung und Durchsetzung der notwendigen Präventionsmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ein **erzwingbares Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu.

Die **Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates** eröffnen weitreichende **Einflussmöglichkeiten**. Mit deren Hilfe kann er dafür Sorge tragen,

- ▶ dass im Hygienekonzept alle Maßnahmen enthalten sind, die seiner Meinung nach für den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erforderlich sind,
- ▶ die Beschäftigten in ausreichendem Umfang über die getroffenen Präventionsmaßnahmen unterwiesen werden und
- ▶ die Kosten für die gewählten Arbeitsschutzmaßnahmen allein vom Arbeitgeber getragen werden.

Um dem Betriebsrat die Arbeit zu erleichtern, aber auch bei Uneinigkeit mit dem Arbeitgeber, kann es sinnvoll sein, die in den letzten beiden Jahren festgelegten und erfolgreich umgesetzten Maßnahmen daraufhin zu überprüfen, ob sie nicht auch in der kommenden Phase der Pandemie hilfreich zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten sein könnten.

Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird noch erarbeitet

Ergänzend zu den Maßgaben der neuen Verordnung wird bei ihrer Umsetzung zukünftig auch eine Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu berücksichtigen sein (§ 1 Abs. 3 Corona-ArbSchV). Sie soll die Regelungen der Verordnung weiter konkretisieren und die betrieblichen Arbeitsschutzakteure dabei unterstützen, angemessene Hygienekonzepte zu entwickeln.

Die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel befindet sich derzeit allerdings noch in Bearbeitung durch die staatlichen Arbeitsschutzausschüsse. Wir werden informieren, sobald sie veröffentlicht ist. Bis dahin können z.B. [Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#), [Informationen der Unfallversicherungsträger](#) oder [die FAQ des Bundesarbeitsministeriums \(BMAS\)](#) zur weiteren Orientierung herangezogen werden. Einen allgemeinen Überblick über geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen sowie Mitbestimmungsmöglichkeiten bei ihrer Umsetzung liefern Handlungshilfen der IG Metall.

