



## Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt – Stand 10. September 2021

# Corona-Arbeitsschutzverordnung erneut geändert

Die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) (Corona-ArbSchV) ist erneut überarbeitet worden. Die neue Fassung gilt ab dem 10. September bis 24. November 2021. Mit dieser Information ergänzen wir unsere Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen zur Corona-Prävention und fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Mit der aktualisierten Corona-ArbSchV nimmt die Bundesregierung eine weitere **Anpassung der generell vorgeschriebenen Präventionsmaßnahmen in den Betrieben** an das Infektionsgeschehen vor. Im Zentrum steht die Gewährleistung eines weiterhin hohen Schutzniveaus durch eine **Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzeptes auf der Basis der Gefährdungsbeurteilung**. Hierfür dient die verbindliche [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) mit ihren vielfältigen Maßnahmen als Leitfaden. Diese gilt für die Dauer der epidemischen Lage, also zunächst bis zum 24. November 2021.

Für Betriebsräte ergibt sich weiterhin die Aufgabe, ihre **Mitbestimmungsrechte** zu nutzen, um den Präventionsauftrag in den Betrieben umzusetzen. Dabei gilt es, die Schutzziele der Verordnung mit Hilfe der sie konkretisierenden Arbeitsschutzregel zu verfolgen, um die Beschäftigten vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen. Denn für die IG Metall steht in dem Zusammenhang weiterhin fest: **Der Schutz der Kolleginnen und Kollegen hat oberste Priorität.**

### Das Wichtigste in Kürze

- ▶ Die **Gefährdungsbeurteilung** nach dem Arbeitsschutzgesetz ist zu überprüfen und zu aktualisieren. Grundlage für die zu treffenden Schutzmaßnahmen sind die geänderte Verordnung und insbesondere die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Diese lösen das erzwingbare Mitbestimmungsrecht im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz aus.
- ▶ **Bei der Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen hat der Arbeitgeber die jeweilige Gefährdungslage zu berücksichtigen.** Dabei kann er den Impf- oder Genesungsstatus von Beschäftigten berücksichtigen, wenn er davon Kenntnis hat. Für die Beschäftigten besteht aber nach wie vor **keine Verpflichtung zur Auskunft über ihren Impfstatus.**
- ▶ Arbeitgeber haben auch weiterhin alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um **betriebsbedingte Personenkontakte zu minimieren.**
- ▶ Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, für alle in Präsenz Arbeitenden **mindestens zweimal pro Woche die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests** anzubieten.
- ▶ Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten eine **Impfung während der Arbeitszeit zu ermöglichen.** Er muss Betriebsärzte und überbetriebliche Betriebsarztendienste bei der Durchführung von Impfungen unterstützen. Außerdem muss im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdungen einer Covid-19-Infektion sowie die Möglichkeit einer Schutzimpfung informiert werden.



## Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept – TOP-Prinzip beachten

Corona-Schutzmaßnahmen im Betrieb sind vor dem Hintergrund der aktuellen Infektionslage und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einem betrieblichen Hygienekonzept die Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Dabei ist die **Maßnahmenhierarchie des Arbeitsschutzes (TOP-Prinzip)**, wie sie in § 4 des Arbeitsschutzgesetzes festgelegt ist, zu berücksichtigen: **technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang** vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen. Bei der Auswahl der Maßnahmen können die [branchenbezogenen Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften](#) herangezogen werden.

Zur Einordnung:

**Technische Maßnahmen** umfassen beispielsweise Bodenmarkierungen zur Kennzeichnung notwendiger Sicherheitsabstände, Trennwände oder Schutzscheiben sowie ausreichende und regelmäßige Lüftung.

**Organisatorische Maßnahmen** ermöglichen einen Infektionsschutz etwa durch Veränderungen von Arbeitsabläufen in Produktion und Büro (digitale Besprechungen, Homeoffice), die Einrichtung innerbetrieblicher Verkehrswege oder die Bereitstellung zusätzlicher Arbeitsmittel und Werkzeuge zur getrennten Nutzung.

**Personenbezogene Schutzmaßnahmen** beschreiben zum einen individuelle Verhaltensanforderungen, insbesondere aber den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung. Hierzu gehört auch das Tragen von Schutzmasken.

Die überarbeitete Verordnung eröffnet die Möglichkeit, bei der Überprüfung der Hygienekonzepte auch Kenntnisse über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten einzubeziehen. Liegen darüber keine Nachweise vor, „ist von keinem vollständig vorhandenen Impf- oder Genesungsstatus auszugehen“ (Begründung zur Corona-Arbeitsschutzverordnung, Art. 1 Nr. 2 b). Welche Anpassungen für betriebliche Hygienekonzepte konkret abzuleiten sind, muss betrieblich ermittelt werden.

Das Robert-Koch-Institut betont in seiner [„Vorbereitung auf den Herbst/Winter 2021/22“](#): „AHA+A+L (Abstand, Hygiene, Alltag mit Maske, Corona-Warn App, Lüften) gelten weiter auch im Herbst“. Auch wird die Bedeutung kontaktreduzierender Maßnahmen hervorgehoben. In diesem Sinne bleibt die Minderung betriebsbedingter Kontakte auch in der geänderten Verordnung eine zentrale Pflicht des Arbeitgebers (§ 3 Corona-ArbSchV).

Aus der Möglichkeit, den Impf- oder Genesungsstatus bei der Anpassung des Hygienekonzeptes zu berücksichtigen, ist **keine Auskunftspflicht der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber** abzuleiten. Das wird in der Begründung zur Verordnung ausdrücklich ausgeführt. Dort, wo Betriebschaften und Betriebsrat diese Möglichkeit nutzen wollen, sollten die Betriebsräte eine Regelung vereinbaren, die den Schutz der Gesundheitsdaten der Beschäftigten gewährleistet. Mithilfe der ärztlichen Schweigepflicht bzw. einer Verschwiegenheitserklärung können Betriebsärzt\*innen bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit Informationen über den Impf-/Genesenenanteil in Arbeitsbereichen ermitteln und für die Anpassung der Hygienekonzepte nutzbar machen,



ohne dabei direkte personenbezogene Daten weiterzugeben. Die IG Metall lehnt in diesem Zusammenhang eine 2-G-Regelung im Arbeitsleben ab und hat sich ausführlich zur Debatte um Impfstatus und Auskunftspflicht der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber positioniert und auch ihr FAQ – Schnelltest und Schutzimpfung im Kontext des Arbeitsverhältnisses entsprechend aktualisiert (Das Positionspapier und das FAQ stehen im Extranet zur Verfügung).

### **Kontakte im Betrieb reduzieren**

Kontaktreduktion bleibt auch in der aktuellen Infektionslage das **adäquate Mittel zur Vermeidung von Infektionen**. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Virus-Varianten und die noch zu geringe Impfquote. Die Verordnung fordert, **alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Kontaktreduktion zu nutzen und die gleichzeitige Nutzung von Räumen weiterhin auf ein betriebsnotwendiges Minimum zu beschränken** (§ 3 Corona-ArbSchV). Wenn Kontakte im Betrieb notwendig sind, müssen aufgrund des weiterhin bestehenden Infektionsrisikos Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Dem TOP-Prinzip folgend sind dies etwa eine regelkonforme Lüftung oder transparente Abtrennungen. Nähere Angaben hierzu finden sich in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Die Pflicht zum Angebot von Homeoffice sowie die Annahmepflicht durch die Beschäftigten nach dem Infektionsschutzgesetz ist zum 30. Juni 2021 entfallen. Das bedeutet aber nicht, dass Homeoffice als Maßnahme des Infektionsschutzes gänzlich an Bedeutung verliert. Es bleibt weiterhin eine **effektive Möglichkeit, Kontakte im Betrieb zu reduzieren**. Letzteres ist nach wie vor eine zentrale Maßnahme des Infektionsschutzes, wie § 3 Corona-ArbSchV unmissverständlich vorschreibt. Die Homeoffice-Option sollte weiterhin im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüft werden (siehe hierzu auch SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel 4.1 Abs. 5 Nr. 3 und 4.2.4). Hierbei sind auch die Gestaltung der Arbeitsumgebung (etwa die Anordnung der Arbeitsplätze), die Lüftungssituation, die Raumgröße und die Belegung der Büros zu berücksichtigen. Die **alternierende Nutzung von Büros und Homeoffice** stellt weiterhin eine sinnvolle Maßnahme dar.

Wichtig: Auch bei (alternierendem) Homeoffice gelten die Regelungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Entsprechend ist auch hier **eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen**. Beschäftigte im Homeoffice sind im Hinblick auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitsabläufe, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel zu **unterweisen**. Vorgaben dazu finden sich auch in der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#). Hilfreich ist hierbei die [Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice](#) der DGUV.

### **Arbeitgeber müssen weiterhin zwei Schnell- oder Selbsttests anbieten**

Die Testungen spielen im Betrieb weiterhin eine entscheidende Rolle. Die Arbeitgeber sind **verpflichtet**, Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **mindestens zwei Tests pro Woche** anzubieten (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Begründet wird dies mit der großen Bedeutung, die der Betrieb als Infektionsort in der Pandemie spielt. Zudem zeigen erste Studien, dass die im April eingeführte Testangebotspflicht zu einer vermehrten Entdeckung von positiven Fällen und in der Folge einer Reduzierung von Ausbrüchen in Betrieben geführt haben dürfte.

Die Kosten für die Umsetzung hat der Arbeitgeber zu tragen. Entsprechende Nachweise über die Beschaffung von Tests oder Vereinbarungen über die Beschäftigtentestung durch Dritte sind vom



Arbeitgeber zu dokumentieren und können durch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder die zuständige Berufsgenossenschaft geprüft werden (§ 4 Abs. 3 Corona-ArbSchV).

Zur Einordnung:

**PCR-Tests** gelten als „Goldstandard“ unter den Corona-Tests. Die Probenentnahme erfolgt durch medizinisches Personal und die Auswertung durch Labore.

**Antigen-Schnelltests** werden ebenfalls durch geschultes Personal durchgeführt. Das Test-Ergebnis liegt bereits rund 15 Minuten nach der Entnahme der Probe vor und der Test kann direkt vor Ort ausgewertet werden.

**Selbsttests** sind ebenfalls Schnelltests, die jedoch zur (Eigen-) Anwendung durch medizinische Laien geeignet sind.

Schnell- und Selbsttests haben gegenüber PCR-Tests tendenziell eine höhere Fehlerrate. Eine aktuelle Übersicht zugelassener Schnelltests findet sich auf den Seiten des [Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte](#).

In der überarbeiteten Corona-ArbSchV wird in § 4 Abs. 2 erläutert, dass Testangebote nicht notwendig sind, wenn andere geeignete Maßnahmen einen gleichwertigen Schutz sicherstellen (z.B. Arbeit im Homeoffice) oder ein bestehender gleichwertiger Schutz nachgewiesen werden kann, etwa durch Impfungen gegen das Corona-Virus. Gleichzeitig wird in der Begründung zur Verordnung durch das BMAS betont, dass damit **keinesfalls eine Verpflichtung zur Offenlegung des Impfstatus für Beschäftigte** verbunden ist.

#### ***Tests am Arbeitsplatz: Ein sinnvolles zusätzliches Werkzeug***

Eine Verpflichtung, sich auch tatsächlich testen zu lassen, besteht weiterhin nicht. Dennoch sollten die Beschäftigten die Testangebote umfassend nutzen. Denn wirksam wird das Präventionswerkzeug der Corona-Tests erst, wenn häufig genug und mit einer sinnvollen Strategie getestet wird (z. B. Gruppen/ Cluster definieren und regelmäßig gemeinsam testen). Denn die derzeit marktgängigen Schnell- und Selbsttests sind – anders als PCR-Tests - oft noch nicht in der Lage, eine Infektion in der Anfangs-Phase nachweisen. So kann ein Testergebnis negativ ausfallen, obwohl bereits eine Infektion vorliegt, die Viruslast im Rachenraum aber noch gering ist. Daher **halten führende Virologen regelmäßige Tests (mindestens zwei Tests pro Woche) für geboten**. Infektionen, die bei einer ersten Testung nicht entdeckt werden, können so durch einen Folgetest nach zwei oder drei Tagen mit höherer Wahrscheinlichkeit erkannt werden. Deutlich wird in diesem Zusammenhang, dass Testungen **nur als zusätzliche Maßnahme des betrieblichen Infektionsschutzes, nicht aber als Ersatz für Schutzmaßnahmen** wie die Einhaltung des Mindestabstandes, ausreichende Lüftung oder auch das Tragen von Schutzmasken fungieren können.

#### ***Mitbestimmung auch bei der Ausgestaltung der Teststrategie***

Die in der Verordnung ausdrücklich als Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes formulierte **Pflicht zum Testangebot lässt dem Arbeitgeber Spielräume bei ihrer Umsetzung**. Wie genau die betriebliche Teststrategie auszugestaltet ist, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Neben der Frage, wie häufig Tests angeboten werden, ist unter anderem zu klären, welche Tests konkret genutzt werden sollen und wo sie durchgeführt werden. So ist die Test-Form selbst in der Verordnung nicht vorgeschrieben - grundsätzlich können alle zugelassenen PCR-Tests, Schnelltests und Selbsttests verwendet werden.



Die [DGUV](#) empfiehlt, **wenn möglich Antigen-Schnelltests** für den professionellen Gebrauch einzusetzen. In diesem Zusammenhang ist auch zu klären, wie die Umsetzung im Betrieb organisiert werden soll. Die Zahl der Betriebsärzte und des medizinischen Personals wird in der Regel nicht ausreichen, die Tests durchzuführen. Zu überlegen wäre daher, Ersthelfer\*innen oder Sicherheitsbeauftragte entsprechend zu schulen, damit diese unterstützend tätig werden. Alternativ können geeignete Dienstleister mit der Durchführung von Tests beauftragt werden. Wenn all das nicht realisiert werden kann, sind zugelassene Selbsttests anzuwenden. Letztere können im Betrieb als auch zuhause vor dem Weg zur Arbeit durchgeführt werden.

Die genaue Anzahl der wöchentlich konkret durchzuführenden Tests der einzelnen Beschäftigten wiederum ist in der **Gefährdungsbeurteilung** zu ermitteln. Insbesondere ist hierbei die Lüftungssituation, die Häufigkeit der Kontakte oder die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften zu beachten. Die Durchführung von Corona-Tests im Betrieb sind eine **Maßnahme des Arbeitsschutzes** und als solche ist die hierfür erforderliche Zeit durch den Arbeitgeber zu vergüten. Wird der Test als Selbsttest zuhause vor der Arbeit durchgeführt, sind über Fragen der Vergütung betriebliche Regelungen herbeizuführen.

### ***Was tun bei positivem Testergebnis?***

Die Corona-ArbSchV enthält keine Hinweise darüber, wie im Fall eines positiven Testergebnisses zu verfahren ist. Auch das Infektionsschutzgesetz trifft hierzu keine konkrete Aussage. Teilweise fordern entsprechende Landesverordnungen eine unverzügliche Quarantäne (Absonderung, Isolation o.ä.) nach einem positiven Schnell- oder Selbsttestergebnis. In jedem Fall sollten sich positiv getestete Beschäftigte auch ohne Krankheitssymptome umgehend in **Selbstisolation** begeben und einen verlässlicheren **PCR-Test** z. B. beim Hausarzt oder in einem Corona-Testzentrum machen lassen. Sofern es die Tätigkeit zulässt kann bis dahin die Arbeitsleistung, wenn man nicht erkrankt ist, von zuhause aus erbracht werden. Ist dies, etwa aufgrund der konkreten Tätigkeit, nicht möglich, kann dennoch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Im Grundsatz handelt es sich um einen Fall der vorübergehenden Verhinderung aus persönlichen Gründen, so dass § 616 BGB dem Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung verschafft. Ob § 616 BGB anwendbar ist oder nicht, bedarf jedoch in der Regel einer Einzelfallprüfung. Dabei sind einschlägige Regelungen im Tarifvertrag sowie ggf. in Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag zu beachten. Weitere Hinweise gibt das FAQ „Schnelltests und Schutzimpfungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses“ im Extranet der IG Metall.

### **Masken richtig auswählen**

Auch in der überarbeiteten Verordnung wird medizinischen Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken (FFP2-Masken oder vergleichbar) besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Masken sind vom Arbeitgeber auch weiterhin zur Verfügung stellen, wenn die Gefährdungsbeurteilung ergeben hat, dass der Schutz durch technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichend ist (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV). Weitere Informationen zur Auswahl der geeigneten Maske und weiteren wichtigen Aspekten finden sich in der Handlungshilfe „Corona-Prävention im Betrieb“.

Grundsätzlich gilt: Um eine sachgerechte Auswahl des Maskentyps zu treffen, ist die Gefährdungsbeurteilung ausschlaggebend. Kommt diese zu dem Ergebnis, dass Mund-Nase-Schutz



nicht ausreicht, da der **Eigenschutz** der Beschäftigten notwendig ist, müssen Atemschutzmasken bereitgestellt und getragen werden. Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Einvernehmen herzustellen; die konkrete **Auswahl der Masken ist mitbestimmungspflichtig**. Ein wesentlicher Faktor hierbei ist die Schutzwirkung des jeweiligen Masken-Typs.

Angesichts der weiterhin bestehenden Infektionsgefahr und der deutlich ansteckenderen Delta-Variante werden Masken vermutlich ein wichtiger Baustein in der Corona-Prävention bleiben. Dies muss bei der Ausgestaltung des betrieblichen Schutzkonzeptes berücksichtigt werden: Immer dann, wenn etwa mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist oder die Lüftungsbedingungen nicht ausreichend sind, sollte die Bereitstellung von Atemschutzmasken geprüft werden.

### **Impfungen während der Arbeitszeit ermöglichen**

Seit Beginn des Jahres 2021 steht in der gesellschaftlichen Pandemiebekämpfung mit dem Impfen ein weiteres effektives Mittel zur Verfügung. Die Immunisierung der Bevölkerung ist für die erfolgreiche Bekämpfung der Pandemie von zentraler Bedeutung. Mit Fortschreiten der Kampagne konnten im Juni 2021 auch die Betriebsärzt\*innen einbezogen werden. Darüber hinaus haben viele die Angebote in Impfzentren und bei niedergelassenen Ärzt\*innen genutzt, um sich impfen zu lassen.

Mit dem neuen § 5 der CoronaArbSchV wird sichergestellt, dass Arbeitgeber Schutzimpfungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen haben. Diese Regelung beruht auf Erkenntnissen, nach denen ein Teil der bisher ungeimpften, aber impfwilligen Personen zeitliche Organisationsprobleme als Hinderungsgrund betrachtet. Zudem hat der Arbeitgeber Betriebsärzt\*innen sowie betriebsärztliche Dienste bei der Durchführung von Impfungen zu unterstützen. Weitere Informationen zur Umsetzung der Regelung aus juristischer Sicht finden sich im „FAQ – Schnelltest und Schutzimpfung im Kontext des Arbeitsverhältnisses“ im Extranet.

Außerdem muss künftig im Rahmen der Unterweisung eine Information und Aufklärung sowohl über die Gesundheitsgefährdungen bei einer Erkrankung mit Covid-19 als auch die Möglichkeiten der Schutzimpfung erfolgen.

**Weitergehende Informationen** zu notwendigen Schutzmaßnahmen sowie zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten finden sich in der [Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung zur Corona-Prävention](#) der IG Metall.