



Corona - Arbeitsschutz (Stand 25.05.2022)

Was gilt?

Am 25. Mai 2022 ist die Corona-Arbeitsschutzverordnung ausgelaufen. Regional können zwar noch Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz bestanden haben, auf Bundesebene gilt noch das Infektionsschutzgesetz. Auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes bestehen verbindliche Vorgaben zum Infektionsschutz nur noch für bestimmte Branchen und Tätigkeiten. Jene Branchen sind hauptsächlich in den Bereichen der medizinischen Versorgung, Betreuung und Pflege.

Wer ist gefordert?

Gefordert ist nun auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 ArbSchG der Arbeitgeber. Er muss abhängig vom jeweiligen arbeitsbedingten Infektionsrisiko Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes festlegen. Ziel soll es sein eine mögliche Beeinträchtigung der Gesundheit der Mitarbeiter auf der Arbeit vorzubeugen. Hierzu muss der Arbeitgeber auf Basis von § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung für den Betrieb durchführen und auf deren Grundlage dann konkrete Maßnahmen bestimmen.

Bei dieser Gefährdungsbeurteilung sollte vom Arbeitgeber auch berücksichtigt werden, ob es ihm bekannt ist, dass im Unternehmen Mitarbeiter beschäftigt sind, die ein gesundheitliches Risiko für einen schweren Verlauf haben. Sollte dies der Fall sein, so können für jene eventuell zusätzlich individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich werden.

Welche Maßnahmen sind möglich?

Aufgrund der entfallenen Rechtsgrundlagen ist der Arbeitgeber nicht mehr berechtigt, für den Zugang zur Arbeitsstätte von den Mitarbeitern einen 3G-Nachweis zu fordern. Auch besteht weder eine Pflicht zur Annahme von Testangeboten für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber die Pflicht eines Angebots von Home-Office. Jedoch kann das Anordnen und Durchsetzen einer Maskenpflicht in bestimmten Bereichen oder für bestimmte Tätigkeiten grundsätzlich zulässig sein.

Auch kann der Arbeitgeber darüber hinaus im Rahmen seines Hausrechts Vorgaben für Kunden, Geschäftspartner sowie Besucher machen, um bei Maßnahmen des Infektionsschutzes beispielsweise bei dem Betrieb angehörigen und fremden Personen eine Ungleichbehandlung zu vermeiden. Darin kann er zum Beispiel den Zugang zur sowie das Verhalten in der Arbeitsstätte zu regeln.

Alle Maßnahmen zum Gesundheitsschutz müssen, da sie nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung unterliegen, immer mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.



Was heißt das konkret für Masken?

Rechtlich wird die Anordnung des Tragens von Masken als relativ geringer Eingriff in die Persönlichkeit der Beschäftigten bewertet. Die Anordnung einer betrieblichen Maskenpflicht als Maßnahme des Arbeitsschutzes wird daher in der Regel verhältnismäßig sein.

Die wesentlichen Kriterien im Fall der Anordnung einer betrieblichen Maskenpflicht sind:

1. Besteht bei Aufenthalt beziehungsweise Tätigkeiten in dem bestimmten Bereich, in welchem die Maskenpflicht gelten soll, immer noch eine relevante Ansteckungsgefahr?
2. Sind technische beziehungsweise organisatorische Maßnahmen nicht ausreichend oder unmöglich zu realisieren und daher die betriebliche Maskenpflicht als Arbeitsschutzmaßnahmen immer noch notwendig?

Was heißt das konkret für Tests?

Eine Testpflicht wird im Gegensatz zu einer betrieblichen Maskenpflicht rechtlich als massivere Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten bewertet. Hier ist daher die Verhältnismäßigkeit ist sehr genau zu prüfen.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht erst im Juni in einem aktuellen Urteil das Recht des Arbeitgebers, von seinen Mitarbeitern die Einhaltung einer Testpflicht fordern zu können, bestätigt. Jedoch handelte es sich bei der Entscheidung zu einem Sachverhalt aus Corona-Hochzeiten und noch bevor flächendeckend Impfungen gegen Corona verfügbar waren. Es ist daher fraglich, ob angesichts der derzeitigen niedrigen Infektionszahlen eine derartige Maßnahme im jetzigen Moment noch möglich ist. wären, muss man jeweils genau unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation prüfen.

Eine entsprechende Anordnung wahrscheinlich dort möglich sein, wo es im Betrieb zu Kontakt mit vulnerablen Personen kommt. Sollte ein solches, besonderes Gefahrenpotential jedoch fehlen, wird dem Persönlichkeitsinteresse der Beschäftigten wahrscheinlich das stärkere Gewicht beigemessen werden müssen.

Gibt es noch eine Pflicht zur häuslichen Isolation?

Jeder mit einem positiven Corona-Test muss sich unverzüglich in häusliche Isolation begeben. Das gilt unabhängig von Symptomen und Impfstatus. Selbst wenn ein anschließender Corona-Test – egal ob Schnell- oder Selbsttest – negativ ist, hebt jener den ersten Corona-Test nicht auf.

Enden tut die Isolation neuerdings schon automatisch ohne weiteren Test nach dem fünften Tag. Das Bundesgesundheitsministerium empfiehlt jedoch auf freiwilliger Basis die Isolation bis zu einem negativen Testergebnis fortzusetzen. Untersagt sind in der Isolation der Empfang von Besuch.

Quelle: BMAS, Betrieblicher Infektionsschutz. Empfehlungen des BMAS zum Betrieblichen Infektionsschutz nach Auslaufen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung vom 25.Mai 2022.