

Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (7/2021)

SARS-CoV-2-Pandemie

Verlängerung der Corona-Arbeitsschutzverordnung und Mitbestimmung bei Umsetzung der Corona-Testpflicht

Ein Beitrag von Rechtsanwältin Laura Redmer



SARS-CoV-2-Pandemie

Verlängerung der Corona-Arbeitsschutzverordnung und Mitbestimmung bei der Umsetzung der Corona-Testpflicht

Corona-Arbeitsschutzverordnung bis einschließlich 10.09.2021 verlängert

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wird für die Dauer der Feststellung der epidemischen Lage, (vorerst) längstens bis einschließlich dem **10. September 2021** verlängert. Seit Beginn der Pandemie hat das Bundeskabinett die Regelungen zum Arbeitsschutz immer wieder angepasst. Auf diese Weise konnten viele Betriebe offengehalten werden. Die auslaufende Corona-Arbeitsschutzverordnung wird nun über den 30. Juni 2021 hinaus verlängert. Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales braucht es auch weiterhin Kontaktbeschränkungen und regelmäßige Testangebote in den Unternehmen und Betrieben. Eine vierte Welle und die Ausbreitung der besonders ansteckenden Delta-Variante sollen somit vermieden werden (Referentenentwurf des BMAS zur Anpassung der Corona-ArbSchV vom 17.06.2021, S. 1.)

Anpassungen in der Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurden an die Entwicklung des rückläufigen Infektionsgeschehens angepasst und geben den Betriebsparteien mehr eigenen Regelungsspielraum. Grundlegende Vorgaben, wie die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte, die Verpflichtung zur Kontaktreduzierung sowie die Testpflicht, bleiben.

- **Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept (§ 2)**

Die Regelung soll sicherstellen, dass bei Aufhebung infektionsschutzrechtlicher Ge- und Verbote nach dem Infektionsschutzgesetz wegen sinkender Inzidenzwerte der Betrieb und die Wiederöffnung von Betrieben durch betriebliche Hygienekonzepte flankiert werden.

Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung weiterhin hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren. Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einem Hygienekonzept gemeinsam mit dem Betriebsrat die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Die festzulegenden Maßnahmen sind auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten umzusetzen.

Wichtigste Grundlage für die Erstellung des betrieblichen Hygienekonzepts bleibt die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#), die detaillierte Vorgaben und Informationen zu wesentlichen Fragestellungen des betrieblichen Infektionsschutzes enthält. Als branchenspezifische Konkretisierung können zusätzlich die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

Weiterhin sind medizinische Mund-Nase-Masken bei Tätigkeiten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen wie eine geringere Raumbelastung, Abstandsregelung oder Trennwände möglich sind, bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten oder bei Tätigkeiten, bei denen aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich ist, vorgeschrieben (RefE des BMAS zur Anpassung der Corona-ArbSchV vom 17.06.2021, S. 10). Diese sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

- **Kontaktreduktion im Betrieb (§ 3)**

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.

Weggefallen ist die verbindliche Vorgabe der Mindestfläche von 10 m² bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen durch mehrere Personen.

Das Bundesministerium verzichtet nunmehr auf konkrete Vorgaben und überlässt es den Betriebsparteien, geeignete Maßnahmen auf den jeweiligen Betrieb zuzuschneiden. Betriebsbedingte Zusammenkünfte sollen beispielsweise durch die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause auf das absolute betriebsnotwendige Maß beschränkt werden. Kann dies nicht oder nur zum Teil umgesetzt werden, sind auf Grund des hohen Infektionsrisikos weitere Schutzmaßnahmen erforderlich. Insbesondere durch intensives und fachgerechtes Lüften kann eine Verringerung möglicher Viren bewirkt und damit das Infektionsrisiko in Räumen gesenkt werden. Die Installation von Abtrennungen, kann einen Schutz für Tröpfcheninfektion bieten, wenn der Abstand nicht eingehalten werden kann (RefE des BMAS zur Anpassung der Corona-ArbSchV vom 17.06.2021, S. 11).

Da die in der Bundes-Notbremse verankerte Homeoffice-Pflicht am 30.06.2021 gemeinsam mit der Notbremse ausläuft und hier keine Verlängerung geplant ist, werden Betriebsräte und Arbeitnehmer*innen sich gegenüber Arbeitgebern künftig auf § 3 der Corona-Arbeitsschutzverordnung stützen müssen.

- **Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis (§ 4)**

Die seit dem 20.04.2021 geltende Angebotspflicht von Corona-Tests besteht weiterhin für die Arbeitgeber. Die Pflicht der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten zweimal pro Kalenderwoche Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten, soll dabei helfen, Infektionsketten zu durchbrechen. Die Testung stellt ein niederschwelliges Mittel dar, um frühzeitig Infektionen zu erkennen, die zu einer erneuten, schnellen Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 führen können. Das Angebot an die Arbeitnehmer*innen ist verpflichtend. Dabei können zum Beispiel PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen oder zur Selbstanwendung angeboten werden.

Neu ist die Aufnahme von Voraussetzungen, unter denen die Pflicht des Arbeitgebers, seinen Beschäftigten zweimalig pro Kalenderwoche einen Corona-Test anzubieten, entbehrlich ist. Die Testangebotspflicht kann aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung beispielsweise für Beschäftigten entfallen, bei denen ein Nachweis der vollständigen Impfung vorliegt oder über eine vorangegangene Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt. Mit der Verordnung wird aber kein neues arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten geschaffen (Frowein, Arbeitsschutz und Mitbestimmung 3/2021, S. 9).

Die Änderungen treten am 01.07.2021 in Kraft.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Umsetzung der Corona Testpflicht

Dem Betriebsrat stehen erzwingbare Mitbestimmungsrechte bzgl. der Umsetzung der Corona Testpflicht im Betrieb zu gemäß [§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG](#). Die konkreten Rahmenbedingungen der Testpflicht sind in einer gemeinsamen Betriebsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien zu regeln.

Das Verfahren zur Verteilung und Durchführung von Corona-Tests bei Arbeitnehmer*innen betrifft Regelungen des Gesundheitsschutzes im Betrieb. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Woche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Corona-Virus anzubieten (s.o.). Die Corona-Arbeitsschutzverordnung lässt dabei offen, welche Tests, in welcher Menge, auf welche Weise, wann, wo oder wie ausgegeben werden oder wo die Testung erfolgen kann (ArbG Frankfurt am Main, Beschluss vom 17.06.2021 – Az.: 20 BV 167/21 (noch nicht rechtskräftig)). Auf die Ausfüllung dieses Regelungsspielraums bezieht sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG](#) (BeckOK ArbSchR/Teuscher, 5. Ed. 20.04.2021, Corona-ArbSchV § 5 Rn. 3-31).

Nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#) hat der Betriebsrat außerdem in allen Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen im Betrieb mitzubestimmen. Das verpflichtende Testangebot soll es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, sicher und geschützt ihrer Tätigkeit nachzugehen und das Risiko einer Infektion aufgrund von Kontakten zu Kund*innen und Mitarbeiter*innen zu minimieren. Wie dieses Angebot konkret ausgestaltet und umgesetzt wird, berührt Fragen des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Mitarbeiter*innen im Betrieb. Es sind Fragen zu regeln, wo die Tests zu machen sind, was bei einem positiven Ergebnis passiert und wer über das Ergebnis zu informieren ist. Diese Fragen betreffen nicht das Arbeitsverhalten, da sie in keinem Bezug zu der konkret von den Arbeitnehmer*innen zu verrichtenden Tätigkeit stehen, sondern sollen vielmehr das sonstige Verhalten der Arbeitnehmer*innen im Betrieb regeln (Müller/Becker, ArbRAktuell 2021, 201 (204)).

Praxistipp

- Betriebsräte können die Umsetzung und Ausgestaltung der Angebotspflicht von Corona-Tests vollumfassend und als gleichberechtigte Partner aktiv mitbestimmen und mitgestalten.
- Der Betriebsrat sollte sein Initiativrecht hierbei nicht ungenutzt lassen und in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über eine Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung der Testpflicht treten.
- Mitbestimmungsrechte bestehen außerdem bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung nach § 2 Corona-Arbeitsschutzverordnung und dem daraus abzuleitenden Hygienekonzept.

Bei der Umsetzung steht Ihnen und Euch die Kanzlei gerne beratend zur Seite.

Rechtsanwältin Laura Redmer

BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB
Danziger Straße 56
10435 Berlin / Prenzlauer Berg
E-Mail: redmer@bghp.de

Telefon: 030-440 330-29
Telefax: 030-440 330-22
www.bghp.de

Die Autoren sind Rechtsanwälte der Berliner Kanzlei BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB. Wir vertreten im Arbeitsrecht ausschließlich Betriebsräte, Personalräte und Beschäftigte. Dabei legen wir Wert auf Individualität und den persönlichen, vertrauensvollen Kontakt. Unser Ziel ist es, lösungsorientiert gemeinsam mit unseren Betriebs- und Personalräten Strategien zu erarbeiten, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer spürbar zu verbessern oder vor Verschlechterungen zu bewahren. Wir treten mit unserer Arbeit aktiv für einen sozialen, demokratischen Rechtsstaat ein, in dem Recht nicht nur das Recht des (Finanz-)Stärkeren ist. Unsere handlungsleitenden Grundsätze sind Solidarität, Stärkung von demokratischen (Teilhabe-)Rechten und wirtschaftlicher Mitbestimmung in Unternehmen.

Thomas Berger*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Johannes Groß M.A.*	Fachanwalt für Sozialrecht
Sebastian Höhmann*	Fachanwalt für Erbrecht
Thomas Ebinger, LL.M.*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Uwe Nawrot*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Karin Büchling*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Stefanie Kirschner, LL.M.*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Wolf Klimpe-Auerbach	Rechtsanwalt, Richter am Arbeitsgericht a. D.
Priyanthan Thilagaratnam*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Elisabeta Schidowezki*	Fachanwältin für Erbrecht
Christian Lunow*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Nele Marie Kliemt*	Fachanwältin für Erbrecht
Dr. Katharina Wandscher*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Sirkka Schrader*	Rechtsanwältin im Arbeitsrecht
Friedrich Pehnert	Rechtsanwalt im Arbeitsrecht
Laura Redmer	Rechtsanwältin im Arbeitsrecht

(*Partner)

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de
www.pflegerechtsberater.de
www.erbrechtsberater-berlin.de