

Sonderinformation | zum Arbeitsschutz im Hinblick auf die COVID-19-Pandemie ab dem 1. Juli 2021

Mit Ablauf des 30. Juni 2021 treten die Regelungen im Rahmen der so genannten Bundesnotbremse, sowie die bisherige Corona-Arbeitsschutzverordnung außer Kraft. Dies heißt jedoch nicht, dass ab dem 1. Juli 2021 keine Regelungen des Arbeitsschutzes mehr im Hinblick auf das Coronavirus zu beachten wären.

Tatsächliche Ausgangslage

Zwar fallen derzeit die Inzidenzen der Infektionen mit dem Corona-Virus. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Inzidenzen durchaus höher liegen als vor einem Jahr. Zwar gibt es einerseits mittlerweile Impfstoffe gegen das Coronavirus; andererseits sind im Gegensatz zum Vorjahr Mutationen des Virus Realität geworden und es ist derzeit unklar, welche Auswirkungen diese Mutationen in den nächsten Wochen und Monaten haben. Insbesondere scheinen Mutationen deutlich ansteckender zu sein, was die Gefahrenlage wieder deutlich erhöhen könnte. Zudem ist zu befürchten, dass jedenfalls nicht alle bislang zugelassenen Impfstoffe ausreichend wirksam gegen die Mutationen schützen.

Nicht ohne Grund wurde durch den Deutschen Bundestag am 11. Juni 2021 daher das Fortbestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite festgestellt. Diese Feststellung ist rechtliche Basis für die nachstehend kurz dargestellte neue Corona-Arbeitsschutzverordnung.

Wegfall bisheriger Regelungen

Die im April 2021 eingefügten Regelungen des § 28b IfSG fallen mit Ablauf des 30. Juni 2021 weg. Dies bedeutet, dass beispielsweise die bisherige ausdrückliche gesetzliche Pflicht von Arbeitgebern, ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, ebenso wie die korrespondierende Pflicht der Beschäftigten, dieses Angebot anzunehmen, wegfallen.

Auch die bisherige Corona-Arbeitsschutzverordnung entfällt mit Ablauf des 30. Juni 2021.

Was gilt jetzt?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine am 1. Juli 2021 in Kraft tretende neue Corona-Arbeitsschutzverordnung, die nach aktuellem Stand spätestens am 10. September 2021 außer Kraft treten soll, erlassen.

Diese neue Arbeitsschutzverordnung ist deutlich weniger präzise als die bisherigen Regelungen und enthält insbesondere folgende Vorgaben:



- Arbeitgeber haben ihre Gefährdungsvorgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz im Hinblick auf die erforderlichen zusätzlichen Maßnahmen zum Infektionsschutz unter Berücksichtigung der weiterhin geltenden Corona-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren;
- In einem Hygienekonzept auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind die erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen. Dieses Konzept muss sich auch auf die Pausenbereiche und -zeiten beziehen;
- Soweit nach dem Konzept medizinische Masken oder bestimmte Atemschutzmasken zu tragen sind, sind diese vom Arbeitgeber bereitzustellen;
- Es sind alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das notwendige Maß zu beschränken;
- Es sind weiterhin den Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, wöchentlich mindestens zwei Testmöglichkeiten anzubieten.

Diese ab 1. Juli geltende neue Corona-Arbeitsschutzverordnung verweist somit ausdrücklich auf die Corona-Arbeitsschutzregel, in der die Grundpflicht des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, mit Bezug zur COVID-19-Pandemie näher konkretisiert wird. Konkretisierung ist dabei relativ zu verstehen, da es dort eher um Leitlinien als um konkrete Vorgaben geht.

Diese Leitlinien sehen im Hinblick auf die Kontaktreduzierung in Betrieben als geeignete Maßnahmen weiterhin beispielsweise das Arbeiten von Zuhause aus oder die Reduzierung von Raumbelagungen vor.

Denkbare Maßnahmen sind darüber hinaus Maskenpflicht auf Verkehrsflächen wie etwa Fluren und überall dort, wo der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann und nicht durch Vorkehrungen wie Trennwände der Infektionsschutz ausreichend gewährleistet ist, Doppelnutzung von Büros nur bei ausreichender Größe (die bisherige 10-Quadratmeter-Regel fällt zwar weg, bildet aber weiterhin eine Orientierung bei der gleichzeitigen Nutzung von Büros durch mehrere Mitarbeitende), regelmäßiges Lüften von Räumen usw.

Trotz des Auslaufens der unmittelbaren gesetzlichen „Homeofficepflicht“ wird das Arbeiten ganz oder teilweise von Zuhause aus ab 1. Juli 2021 aus der Wirklichkeit in vielen Betrieben nicht verschwinden. Auch Desinfektionsspender werden weiter zum Alltag in Betrieben gehören.

Starre Vorgaben gibt es praktisch nicht (mehr). Es ist deshalb umso wichtiger, die konkrete Situation im Unternehmen genau zu prüfen und die betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen darauf abzustellen.





Was ist zu tun?

Wir raten Arbeitgebern dazu, ab dem 1. Juli 2021 die abstrakteren Vorgaben näher zu prüfen und in ihrer Gefährdungsbeurteilung und ihrem Hygienekonzept ausreichend abzubilden; dies aus zwei Gründen: Zum einen, um bestmöglichen Schutz für die Gesundheit der Beschäftigten zu erzielen und zugleich den Ausbruch eines Infektionsgeschehens im Betrieb zu vermeiden, so dass es zu keinen Erkrankungen oder Ausfällen von Mitarbeitern bzw. Betriebsschließungen kommt. Zum anderen ist es sehr unwahrscheinlich, dass bei einem Infektionsgeschehen im Betrieb der Arbeitgeber und/oder seine Verantwortlichen dann zivil- oder strafrechtlich in Haftung genommen werden können, wenn die Vorgaben ausreichend umgesetzt werden. Restlose Sicherheit wird es weiterhin voraussichtlich nicht geben können.

Was gilt jetzt nicht?

Zu beachten ist, dass es derzeit keine Erleichterungen im Arbeitsschutz für Genesene und vollständig Geimpfte gibt.

Ebenso gibt es derzeit grundsätzlich kein Fragerecht des Arbeitgebers dahingehend, ob seine Beschäftigten (vollständig) geimpft sind oder dies vorhaben. Eine Ausnahme gilt für viele Einrichtungen/Betriebe im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe. Diese sind jedoch kraft Gesetzes berechtigt, einen Impfstatus abzufragen.

Gerne unterstützen wir Sie auch hier bei der Umsetzung der in Kürze erforderlich werdenden Maßnahmen sowie bei der Beantwortung der zahlreich sich in der jeweils konkreten Situation Ihres Unternehmens ergebenden Fragen.

Wichtiger Hinweis

Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen.

Ihre Ansprechpartner: Augsburg.



Dr. Andreas Katzer

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

andreas.katzer@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Michael Zayoz

Rechtsanwalt

michael.zayoz@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 – 0





Martin Jost

Rechtsanwalt (LL.M.)

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Ulm.



Maurice Moure

Rechtsanwalt

maurice.moure@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Reinmar Hagner

Rechtsanwalt

reinmar.hagner@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Nürnberg.



Natalie Ehrhardt

Rechtsanwältin

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 911 81511-0

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen.

An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 380 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten – ab.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung, IT Consulting und digitale Steuerberatung.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter

<https://www.sonntag-partner.de/>

