

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

01.06.2022
Fe/Sc

RS 56-2022

Sonderrundschreiben:

Corona:

- **Hinweise zum betrieblichen Infektionsschutz**
- **Aktualisierung des Fragen- und Antworten-Katalogs (FAQs) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**
- **Hinweise der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Rundschreiben informieren wir Sie darüber, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 27. Mai 2022 nach Auslaufen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und -regel einen aktualisierten FAQ-Katalog veröffentlicht hat. Das BMAS erklärt in den FAQ, dass angesichts des beständigen Abklingens der Infektionszahlen und der zumeist mildereren Krankheitsverläufe derzeit kein Anlass bestanden habe, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung über den 25. Mai 2022 hinaus zu verlängern. Relevante regionale und betriebliche Infektionsausbrüche seien jedoch immer möglich. Vor diesem Hintergrund seien Arbeitgeber entsprechend der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, ihre Gefährdungsbeurteilung stetig an das Infektionsgeschehen anzupassen und daraus abgeleitete Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen.

In den FAQs des BMAS, die unter dem Link <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> abrufbar sind, werden Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes empfohlen, die den betrieblichen Akteuren Orientierung zur Verhinderung und Eingrenzung von Ausbrüchen des Coronavirus in Betrieben und Einrichtungen geben sollen. Hierzu sollen insbesondere auch Maßnahmen zur Umsetzung der AHA+L-Regel gehören, die sich zur Verhinderung von Einträgen in den Betrieb und Verminderung des Ansteckungsrisikos bei der Arbeit bewährt hätten.

Bei den FAQs des BMAS handelt es sich nicht um verbindliche Vorgaben des Verordnungsgebers, sondern nur um Empfehlungen und Ratschläge, die nicht rechtsverbindlich sind. Das BMAS hebt ausdrücklich in den FAQs hervor, dass Arbeitgeber aufgrund der entfallenen Rechtsgrundlagen (§ 28b des Infektionsschutzgesetzes in der Fassung bis zum 19. März 2022) nicht mehr berechtigt sind, den Zugang der Beschäftigten zur Arbeitsstätte von der Vorlage eines 3G-Nachweises abhängig zu machen. Eine Pflicht zur Annahme von Testangeboten oder des Angebots von Homeoffice besteht ebenfalls nicht. Des Weiteren erklärt das BMAS, dass Arbeitgeber abhängig vom jeweiligen arbeitsbedingten Infektionsrisiko Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 ArbSchG festlegen können, um damit einer möglichen Beeinträchtigung der Gesundheit der Be-

schäftigten bei der Arbeit vorzubeugen. Dazu sollen sie auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) geeignete Maßnahmen auswählen und umsetzen, wobei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beachten sei. Das BMAS meint, die Anordnung und Durchsetzung einer Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche sei jedoch grundsätzlich zulässig, wenn die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen beziehungsweise nicht möglich sind. Als mögliche Infektionsschutzmaßnahmen kommen danach u. a. folgende Maßnahmen in Betracht:

- Einhaltung von Infektionsschutz- und Hygienemaßnahmen
- Lüftungsmaßnahmen
- Vorgaben zu Abstandsregelungen
- Zugangsbeschränkungen in Innenräumen
- Freiwillige Testangebote
- Anordnung einer Maskentragungspflicht

Das BMAS erläutert allerdings nicht hinreichend, auf welcher Rechtsgrundlage Arbeitgeber solche Anordnungen treffen können sollen. Die Verordnung selbst enthält jedenfalls keine Ermächtigung für Arbeitgeber. Da die Anordnung einer Maskentragungspflicht zumindest mit einem geringen Grundrechtseingriff verbunden ist, bedarf es für diese Regelungen einer gesetzlichen Grundlage, die der Gesetzgeber nicht mehr ausdrücklich zur Verfügung stellt. Inwieweit Arbeitgeber sich insoweit auf ihr aus § 106 GewO folgendes Direktionsrecht bzw. auf die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes berufen können, ist rechtlich ungeklärt.

In Betrieben mit Betriebsrat könnten Betriebsparteien Betriebsvereinbarungen zur Maskentragungspflicht, Einhaltung von Abstandsregeln etc. abschließen, um die Maßnahmen zusätzlich abzusichern. Inwieweit die entsprechend angeordneter Einzelmaßnahmen bzw. die in den Betriebsvereinbarungen vorgegebenen Schutzmaßnahmen verhältnismäßig und damit verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sind, werden im Streitfall Gerichte entscheiden. Insofern verbleibt für Arbeitgeber bei Durchsetzung der einzelnen Maßnahmen ein gewisses Restrisiko. Dieses Risiko kann für Arbeitgeber insbesondere relevant werden, wenn einzelne Beschäftigte das Tragen von Masken verweigern und gleichwohl ihre Arbeitsleistung ausdrücklich anbieten. In diesen Fällen entsteht für die jeweiligen Arbeitgeber jedenfalls ein nicht völlig auszuschließendes Annahmeverzugsrisiko. Gleiches gilt für den Fall, dass Arbeitgeber Maskenverweigerern nach vorheriger Abmahnung kündigen. Arbeitgeber sollten daher vor Anordnung etwaiger Schutzmaßnahmen die einzelnen Maßnahmen nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sorgfältig begründen und im Zweifel vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung entsprechenden Rechtsrat einholen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat sich ebenfalls zum weiteren Infektionsschutz im Betrieb geäußert. Sie erklärt, dass es auch weiterhin wichtig bleibe, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu prüfen und ggf. zu veranlassen. Die entsprechende Pressemitteilung der DGUV finden Sie [hier](#). Zur Ableitung von Maßnahmen helfen die branchenspezifischen Konkretisierungen.

Eine Übersicht finden Sie unter dem nachfolgenden Link:

<https://www.dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-spezifische-branchen/index.jsp>

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team