



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

(in der am 20.03.2022 geltenden Fassung)

Informationen des Ausschusses Arbeitsrecht der BRAK – Stand: März 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Grundlegendes	2
2.	Quellen	2
3.	Wesentlicher Inhalt der Corona-ArbSchV	3
4.	Was haben Arbeitgeber konkret zu tun?	3
4.1	Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV)	4
4.2	Näheres zu den in § 2 Abs. 2 Satz 2 Corona-ArbSchV aufgezählten Basisschutzmaßnahmen:	5
4.2.1	§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Corona-ArbSchV: Bereitstellung von Tests für Beschäftigte	5
4.2.2	§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Corona-ArbSchV: Kontaktreduktion im Betrieb	6
4.2.3	§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Corona-ArbSchV: „insb“ Mund-Nase-Schutz, Atemschutz	6
4.3	Schutzimpfungen (§ 3 Corona-ArbSchV)	6
5.	Was gilt zum sog. Homeoffice?	7
6.	3G am Arbeitsplatz	8

Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9 Tel. +49.30.28 49 39 - 0
10179 Berlin Fax +49.30.28 49 39 -11
Deutschland Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9 Tel. +32.2.743 86 46
1040 Brüssel Fax +32.2.743 86 56
Belgien Mail brak.bxl@brak.eu

1. Grundlegendes

Corona-ArbSchV

- 27.01.2021: Inkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (BAnz AT 22.01.2021 V1)
- 13.03.2021: Inkrafttreten der Ersten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 11.03.2021 (BAnz AT 12.03.2021 V1)
- 20.04.2021: Inkrafttreten der Zweiten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 14.04.2021 (BAnz AT 15.04.2021 V1)
- 23.04.2021: Inkrafttreten der Dritten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.04.2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1)
- 01.07.2021: Inkrafttreten der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25.06.2021 (BAnz AT 28.06.2021 V1)
- 10.09.2021: Inkrafttreten der Ersten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 06.09.2021 (BAnz AT 09.09.2021 V1)
- 24.11.2021: Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 Abs. 1 Satz 2 IfSG; Fortgeltung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung über § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) durch Entkopplung von der Feststellung der epidemischen Lage
- 24.11.2021: Inkrafttreten der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 22.11.2021 (BGBl. I 2021, Nr. 79 v. 23.11.2021, Seite 4906) bis zum 10.03.2022 (§ 7 Corona-ArbSchV a.F.)
- 20.03.2022: Inkrafttreten der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (BAnz AT 18.03.2022 V1) bis zum 25.05.2022 (§ 5 Corona-ArbSchV n.F.)

2. Quellen

BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html> (Stand 25.03.2022)

(ausführliche) FAQ des BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (Stand 25.03.2022)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und -Arbeitsschutzregel: <https://www.bmas.de/DE/Corona/arbeitschutz-massnahmen.html> (Stand 25.03.2022)

3. Wesentlicher Inhalt der Corona-ArbSchV

Ziel: (§ 1 Abs. 1 Corona-ArbSchV)	<ul style="list-style-type: none"> – Minimierung des Risikos einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit – Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none"> – Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz (§ 2 Corona-ArbSchV) – Schutzimpfungen (§ 3 Corona-ArbSchV) – Beratung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und Konkretisierung der Anforderungen dieser Verordnung (§ 4 Corona-ArbSchV)
Geltungsbereich:	<ul style="list-style-type: none"> – Alle Beschäftigte (§ 2 Abs. 2 ArbSchG), d. h. sämtliche in einer Rechtsanwaltskanzlei angestellten Personen, inkl. der Auszubildenden zur/m Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten – unabhängig von der Unternehmensgröße
Inkrafttreten, Außerkrafttreten	<ul style="list-style-type: none"> – tritt am 20. März 2022 in Kraft – tritt mit Ablauf des 25. Mai 2022 außer Kraft (§ 5 Corona-ArbSchV)
Überwachung der Einhaltung:	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsschutzbehörden der Länder (§ 22 ArbSchG) – Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII)

4. Was haben Arbeitgeber konkret zu tun?

Beachte: Die Neufassung der Corona-ArbSchV ist am 20.03.2022 in Kraft getreten. Sie enthält jedoch keine grundlegend neuen Anforderungen an den Arbeitgeber. Sofern das betriebliche Hygienekonzept den bisherigen Anforderungen der Corona-ArbSchV genügt und die dort beschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden, besteht bis auf den Wegfall betrieblicher 3G-Nachweis- und Kontrollpflichten grundsätzlich kein Anpassungsbedarf.

Beachte: Von der Corona-ArbSchV bleiben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sowie abweichende bzw. weitergehende Vorschriften der Länder und branchenspezifische Regelungen unberührt (§ 1 Abs. 2 Corona-ArbSchV).

Bei der Umsetzung der Anforderungen der Corona-ArbSchV ist die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** (in der jeweils geltenden Fassung) zu berücksichtigen (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Corona-ArbSchV).

Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie branchenspezifische Handlungshilfen der Unfallversicherer herangezogen werden (§ 1 Abs. 3 Satz 2 Corona-ArbSchV).

4.1 Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV)

- Der Arbeitgeber hat in einem **Hygienekonzept** die weiterhin noch erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen, ggf anzupassen und umzusetzen.
- Grundlage hierfür ist die **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 ArbSchG):
 - Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren (Ziff. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel; § 5 ArbSchG).
 - Der Arbeitgeber hat dabei **insbesondere** zu prüfen, ob und welche der folgenden Maßnahmen erforderlich sind, um die Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten (sog. **Basisschutzmaßnahmen**) (§ 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV):
 - Nr. 1: Anbieten von Tests für Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten,
 - Nr. 2 Kontaktreduktion im Betrieb, insb. Prüfung, ob Möglichkeit des Homeoffice besteht
 - Nr. 3 zur Verfügung Stellung von Gesichtsmasken, Atemschutzmasken
 - **Beachte:** Die Basisschutzmaßnahmen werden nicht mehr in der Corona-ArbSchV unmittelbar vorgeschrieben, sondern werden beispielhaft („insbesondere“) als mögliche Schutzmaßnahmen aufgezählt
 - Der Arbeitgeber trifft die Entscheidung über erforderliche Maßnahmen eigenverantwortlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und hat diese anschließend im betrieblichen Hygienekonzept festzulegen.
 - Zu berücksichtigen hat er dabei das örtliche Infektionsgeschehen und die tätigkeitsspezifischen Infektionsgefahren.
 - Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bleiben unberührt.
 - Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG).
- Die Beschäftigten sind über die im Hygienekonzept festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen (siehe Ziff. 4.2.14 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel; § 12 ArbSchG). Die Unterweisung ist bei aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen regelmäßig zu wiederholen.
- Die festzustellenden Maßnahmen sind auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen umzusetzen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Corona-ArbSchV).
- Das betriebliche Hygienekonzept muss in der Arbeitsstätte in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV).

4.2 Näheres zu den in § 2 Abs. 2 Satz 2 Corona-ArbSchV aufgezählten Basisschutzmaßnahmen:

4.2.1 § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Corona-ArbSchV: Bereitstellung von Tests für Beschäftigte

- Es besteht keine generelle Testangebotsverpflichtung mehr für den Arbeitgeber. In jedem Fall hat er aber zu prüfen, ob betriebliche Testangebote vor Ort weiterhin erforderlich sind.
- Das Testangebot des Arbeitgebers sollte gegenüber den Beschäftigten erfolgen, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten.
- Der Arbeitgeber sollte den Test zweimal pro Woche anbieten.
- Welche Tests sollte der Arbeitgeber anbieten?
 - Alle Tests durch In-vitro-Diagnostika, die für den direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 bestimmt sind und die aufgrund ihrer CE-Kennzeichnung oder aufgrund einer gemäß § 11 Abs. 1 des Medizinproduktegesetzes in der am 25.05.2021 geltenden Fassung erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind: PCR-Test oder professionell/selbst angewendete Antigen-Schnelltests.
 - Liste der Tests: https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Aufgaben/Spezialthemen/Antigentests/_node.html
- Die Kosten für die Tests haben grundsätzlich die Arbeitgeber zu tragen, da es sich um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes i. S. d. § 3 Abs. 3 ArbSchG handelt.
- Information der Beschäftigten durch Arbeitgeber:
 - Das Testangebot sollte allen Beschäftigten schriftlich (zum Beispiel per E-Mail oder per Aushang) gemacht werden.
 - Das Angebot sollte folgende Informationen beinhalten:
 - Die Zusicherung, dass die Annahme des Angebots freiwillig ist und weder die Annahme noch die Ablehnung des Testangebots zu Nachteilen für die Beschäftigten führt.
 - Die Bestätigung, dass den Beschäftigten durch den Test keine Kosten entstehen.
 - Den Appell, die angebotenen Tests regelmäßig wahrzunehmen, um die Kolleginnen und Kollegen und auch andere Personen vor Infektionen zu schützen.
 - Wie, wo und zu welchen Zeiten die Tests jeweils durchgeführt werden.
 - Bei Antigen-Schnelltests zur Selbstanwendung Hinweise zur bestimmungsgemäßen Anwendung.
 - Vorgehen im Falle positiver Testergebnisse

4.2.2 § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Corona-ArbSchV: Kontaktreduktion im Betrieb

- Der Arbeitgeber hat zu prüfen, welche geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen werden können, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren.
- Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren (geringe Raumbelugung), sofern nicht durch andere Maßnahmen ein gleichwertiger Schutz sichergestellt werden kann.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte sind z. B. durch die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken.
- Zu prüfen ist insbesondere, ob die Beschäftigung im Fall von Büroarbeit und vergleichbaren Tätigkeiten in der Wohnung des Beschäftigten ausgeführt werden kann.
- Kann die Kontaktreduktion nicht oder nur zum Teil umgesetzt werden, sind auf Grund des hohen Infektionsrisikos bei Personenkontakten weitere Schutzmaßnahmen erforderlich, wie z. B. Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen, Abstandsregelungen etc.

4.2.3 § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Corona-ArbSchV: „insb“ Mund-Nase-Schutz, Atemschutz

- Der Arbeitgeber hat in bestimmten Fällen die erforderlichen medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) bzw. Atemschutzmasken mit der „Funktion des Eigenschutzes“ zur Verfügung zu stellen.
- Entscheidend dafür ist, wenn nach der Gefährdungsbeurteilung ein Schutz der Beschäftigten durch technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend ist (siehe Ziff. 4.2.13 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel). In diesen Fällen ist das Tragen von Masken erforderlich.
 - Beispiele: körperlich anstrengende Tätigkeiten oder Tätigkeiten, bei denen aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich ist und in der Folge verstärkt eventuell virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden. So auch wenn in Innenräumen der Mindestabstand von 1,50 Meter zwischen anwesenden Personen nicht eingehalten werden kann oder bei gleichzeitiger Anwesenheit mehrerer Personen eine ausreichende Lüftung nicht möglich ist.
- Die zulässigen Atemschutzmasken sind in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgelistet.
- Der Arbeitgeber hat die Kosten für die geeigneten Masken zu tragen (siehe auch § 3 Abs. 3 ArbSchG).

4.3 Schutzimpfungen (§ 3 Corona-ArbSchV)

- Freistellung zur Impfung (§ 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV)
 - Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen.

- Der Arbeitgeber hat die Betriebsärzte, die Schutzimpfungen im Betrieb durchführen, organisatorisch und personell zu unterstützen, insbesondere durch die Bereitstellung von erforderlichem Hilfspersonal sowie von Räumen, Einrichtungen, Geräten und Mitteln für Schutzimpfungen.
- Information und Aufklärung (§ 3 Abs. 2 Corona-ArbSchV)
 - Die Regelung bezieht grundlegende Impfinformationen in die Pflicht zur arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung ein.
 - Die Beschäftigten sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an der COVID-19-Krankheit aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.
 - Die Unterweisung kann z. B. erfolgen durch
 - eine Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin (Ziff. 4.2.14 Abs. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel),
 - ärztliche Schulung der Personen, die die Unterweisung durchführen oder
 - durch Mitwirkung bei der Erstellung geeigneter Unterweisungsmaterialien.

5. Was gilt zum sog. Homeoffice?

Die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers zum Anbieten des Homeoffice für Beschäftigte im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist am 20.03.2022 aufgehoben worden.

Sollte sich der Arbeitgeber dazu entscheiden, seine Beschäftigten ins Homeoffice zu schicken, sollte er u. a. das Folgende beachten:

- Die Homeoffice-Vereinbarung aktualisieren bzw. abschließen.
 - Für Umsetzung erforderlich: Räumliche und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten müssen gegeben sein
 - Gefährdungsbeurteilung bei Homeoffice (§ 2 ArbSchG)
 - Bei der Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen sowie des Mandatsgeheimnisses zu beachten und zu gewährleisten.
 - Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das ArbSchG und das Arbeitszeitgesetz.
 - Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollten getroffen werden (Ziff. 4.2.4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).
- Unterweisung (Ziff. 4.2.4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel) der Beschäftigten bzgl.
 - einzuhaltender Arbeitszeiten, Arbeitspausen und darüber notwendiger Dokumentation sowie
 - ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der Arbeitsmittel.

- Im Übrigen muss im Homeoffice ebenfalls sichergestellt werden, dass die Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung sorgfältig eingehalten werden.¹

6. 3G am Arbeitsplatz

Die bundesweite gesetzliche Verpflichtung zu 3G am Arbeitsplatz aus dem IfSG ist am 20.03.2022 ebenfalls aufgehoben worden. Diese besteht lediglich noch in Einrichtungen der medizinischen Versorgung, Pflege und Betreuung zum Schutz vulnerabler Personen weiter.

Die Bundesrechtsanwaltskammer übernimmt keine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben;

auf etwaig bestehende Beteiligungsrechte von Betriebsräten bzw. Mitarbeitervertretungen sei zudem hingewiesen.

* * *

¹ https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Cyber-Sicherheit/Themen/empfehlung_home_office.pdf?__blob=publicationFile