



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Possartstraße 21  
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0  
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de  
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A world wide network of independent accounting firms and business advisers.

## Sondernewsletter Corona

### Ab 01.07.2021: Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Nach aktueller Aussage von Kanzleramtschef Helge Braun wird die in § 28b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz verankerte und bis 30.06.2021 befristete Home-Office-Regelung (Angebotspflicht der Arbeitgeber sowie Annahmepflicht der Arbeitnehmer) nicht verlängert, sondern ersatzlos wegfallen.

Hingegen wird die Corona-Arbeitsschutzverordnung ab dem 01.07.2021 in abgeschwächter Form weitergelten: Der am 23.06.2021 im Bundeskabinett beschlossene Referentenentwurf der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) ist verfügbar unter

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-neufassung-sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-neufassung-sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=1). Die Auswirkungen fassen wir für Sie nachfolgend zusammen.

#### Was bleibt unverändert?

- Nichts ändert sich an der Pflicht der Arbeitgeber, die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren. Auf der Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung ist weiterhin ein betriebliches Hygienekonzept festzulegen und umzusetzen.
- Ebenfalls unverändert soll es ab dem 01.07.2021 heißen:  
*„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.“*
- Auch die Pflicht des Arbeitgebers, Beschäftigten zwei Corona-Schnelltests pro Woche anzubieten, bleibt im Grundsatz bestehen.  
Zu Ausnahmen vgl. „Was ist neu?“.

#### Was ist neu?

- Die starre Höchstbegrenzung von Beschäftigten bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen (konkret: Mindestfläche von 10 m<sup>2</sup> für jede im Raum befindliche Person) entfällt.
- Die expliziten Vorgaben zu den Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb („Lüftungsmaßnahmen“, „geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen“ etc.) fallen weg; v.a. auch die Pflicht des Arbeitgebers, „betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren“.
- Die bislang sehr weitgehende Pflicht zur Bereitstellung und zum Tragen von Gesichtsmasken (also immer, „wenn Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden“) entfällt in dieser Pauschalität. ABER: Die Pflicht bleibt (vgl. § 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV n. F.) bestehen, wenn eine Gefährdungsbeurteilung ergibt, *„dass ein Schutz der Beschäftigten durch technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend ist und das Tragen medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder der in der Anlage bezeichneten Atemschutzmasken durch die Beschäftigten erforderlich ist“*.

- Die Angebotspflicht von wöchentlich zwei Corona-Schnelltests gilt nicht (mehr) in Bezug auf Beschäftigte, die sich dauerhaft im Homeoffice befinden (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV n. F.).

Ein Testangebot kann auch entfallen, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann. Was hinter dieser kryptischen Formulierung steckt, ergibt sich in erfrischender Klarheit aus der Verordnungsbegründung:

*„Die Testangebotspflicht kann aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung beispielsweise entfallen bei Beschäftigten, 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 kein neues arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten geschaffen. Vielmehr sind die bestehenden arbeits-, datenschutz- und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben maßgeblich, etwa § 23a des Infektionsschutzgesetzes.“*

#### Alle Mitarbeiter zurück ins Büro?

Das kommt darauf an, was man aus dem Wörtchen *geeignet* in der verordnungsgeberischen Anordnung zum Treffen „aller geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren“ macht. Denn bei Ausfüllung des Begriffs *geeignet* muss auf das in § 1 Abs. 1 Corona-ArbSchV verankerte Ziel der Verordnung abgestellt werden: Einerseits Infektionsminimierung, andererseits Schutz

Stand: 24.06.2021

### Tobias Schwartz

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht u.  
Handels- u. Gesellschaftsrecht

E-Mail: tobias.schwartz@lkc.de  
Telefon: 089 2324169-0



der Gesundheit der Beschäftigten. Hier darf nicht aus den Augen verloren werden, dass eine konsequente Home-Office-Pflicht und die Verlagerung sämtlicher betrieblicher Aktivitäten in die virtuelle Welt für einen erheblichen Zeitraum – für viele Beschäftigte ist die eigene Wohnung seit über 15 Monaten ihr ausschließlicher Arbeitsplatz – nachteilhaft für die (psychische) Gesundheit sein kann.

Da erklärtermaßen die gesetzliche Home-Office-Pflicht ab 01.07.2021 wegfallen wird, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die nächsten Monate ein angemessenes Mittelmaß zwischen der Tätigkeit im Home-Office und der Tätigkeit im Betrieb finden.

Sind die Betriebe ab Anfang Juli wieder komplett maskenfrei?

Wohl überwiegend nicht, wenn die Anordnungen des Verordnungsgebers ernst genommen werden. Denn wenn der Schutz der Beschäftigten nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen ausreichend gewährleistet werden kann, muss der Arbeitgeber geeignete Gesichtsmasken zur Verfügung stellen und von den Beschäftigten getragen werden. Wann ein Schutz als „nicht ausreichend“ gilt, ergibt sich aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, die abrufbar ist unter

[https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=15).

Wichtig: Die allgemeinen Corona-Verordnungen der jeweiligen Länder gelten neben der Corona-ArbSchV!

#### Geltungsdauer der Corona-ArbSchV

Die neue Corona-ArbSchV gilt bis zur Aufhebung der Feststellung der „epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ durch den Bundestag, längstens jedoch bis zum 10. September 2021.

Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.