

# Hier kurz erklärt Aktuelle Corona-Regeln im Arbeitsrecht

Bis zum Schluss der Gesetzgebung blieb es spannend: Welche Corona-Regeln gelten seit dem 20.03.2022 im Arbeitsrecht? Was müssen Arbeitnehmer beachten? Welche Aufgaben haben Arbeitgeber? Was sollten Betriebs- und Personalräte jetzt tun?



## Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert

Trotz steigender Inzidenzen hat der Bundestag am Freitag, 18.03.2022, das neue Infektionsschutzgesetz beschlossen. Danach gibt es nur noch wenige allgemeine Auflagen zur Sicherstellung eines Basisschutzes – zum Beispiel Maskenpflicht in Einrichtungen wie Krankenhäusern, Pflegeheimen und Altenheimen und im öffentlichen Nahverkehr (Busse und Bahnen) sowie eine Testpflicht in Einrichtungen wie Krankenhäusern, Schulen und Kitas. Alle anderen Regelungen fallen weg – im privaten Bereich, im öffentlichen Bereich wie auch am Arbeitsplatz!

## Situation auf Landesebene

Um Schutzlücken zu vermeiden, können die Bundesländer die alten Regelungen wie Maskenpflicht und 2G bzw. 3G noch für eine Übergangszeit von 2 Wochen bis zum 02.04.2022 verlängern. Viele Länder haben bereits angekündigt, davon Gebrauch zu machen.

In sogenannten Hotspots können die Bundesländer darüber hinaus Beschränkungen wie Maskenpflicht oder Abstandsregeln und Zugangsregeln (3G, 2Gplus oder 2G) anordnen - für eine bestimmte Stadt bzw. Gemeinde, eine bestimmte Region oder das gesamte Bundesland.

## Grundlage der neuen Regelungen

Die Basisschutzmaßnahmen werden nun nicht mehr unmittelbar in der seit 16.03.2022 geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vorgeschrieben, sondern sind nach dem Infektionsschutzgesetz durch die Betriebe als Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung in betrieblichen Hygienekonzepten festzulegen. Die abgeänderte und „entschärfte“ CoV-2-ArbSchV gilt weiter bis einschließlich 25.05.2022.

## Aufgaben für Arbeitgeber

Arbeitgeber ohne Interessenvertretungen entscheiden selbst, welche Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz gelten sollen. Existiert eine Interessenvertretung, ist diese zwingend zu beteiligen.

Dabei sollen eine Gefährdungsanalyse in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz erfolgen und die Inzidenzwerte in der Region des Arbeitgebers sowie die tätigkeitsspezifischen Infektionsgefahren, z.B. räumliche Begebenheiten, berücksichtigt werden. Somit hängt es vom jeweiligen Arbeitgeber und dessen Einschätzung der Situation ab, welche Pflichten es gibt und ob weiter kostenlose Tests zur Verfügung gestellt werden.

**Achtung:** Bei der Festlegung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes im Rahmen des Hygienekonzeptes darf der Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt werden!

Aus datenschutzrechtlicher Sicht sind bislang gespeicherte Nachweise zwingend zu löschen. Eine erneute Speicherung ist nur mit aktualisiertem Hygienekonzept und individueller Zustimmung des Arbeitnehmers bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässig. Weiterhin müssen Arbeitgeber über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung und die Impfmöglichkeiten informieren und letztere während der Arbeitszeit ermöglichen.

Die Homeofficepflicht wurde zum 19.03.2022 beendet!

## Rechte der Arbeitnehmer

Wenn der Arbeitgeber, mit oder ohne Interessenvertretungen, neue Hygienekonzepte beschließt, gelten diese zwingend für jeden Arbeitnehmer. Eine andere Einschätzung der betrieblichen Infektionslage durch den einzelnen Arbeitnehmer berechtigt nicht zur Arbeitsverweigerung. Eine gerichtliche Klärung bleibt möglich. Bis zu einer Entscheidung ist die Arbeitsleistung weiter zu erbringen. Beim Thema Homeoffice kommt es auf individuelle Vereinbarungen an, sofern es keine Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gibt.

## Wichtig: Interessenvertretungen!

Da nun die jeweilige betriebliche Situation für Covid19-Schutzmaßnahmen ausschlaggebend ist, sind die Interessenvertretungen wichtiger denn je!

Betriebs- und Personalräte üben ihre Mitbestimmungsrechte für die neuen Hygienekonzepte und Gefährdungsbeurteilungen voll aus – in allen Bereichen wie z.B. Maskenpflicht, Testangebote, 3G-Regelungen, etc.. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sollten dringend im Hinblick auf die neue Rechtslage aktualisiert werden oder, falls noch nicht geschehen, abgeschlossen werden. Die Entscheidung über die spezifische Infektionslage und deren Folgen für Arbeitnehmer dürfen die Interessenvertretungen nicht allein dem Arbeitgeber überlassen!

**Übrigens:** Die für den Gesundheits- und Pflegesektor in § 20a IfSG seit 16.03.2022 neu eingeführte Impfpflicht bleibt bestehen und damit auch einhergehende Kontroll- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber.

**Stand: März 2022**