

FAQ zu Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Juli 2021

Welchen Inhalt muss das Hygienekonzept bzw. Infektionsschutzkonzept zwingend haben?

Regelungen zum Mindestinhalt und zur Verantwortlichkeit für das Infektionsschutzkonzept (betriebliche Hygienekonzept) sind [in § 5 der Thüringer Corona-Verordnung](#) enthalten. Zur konkreten Erstellung finden Sie auf unserer [IHK-Internetseite](#) Handlungsempfehlungen und Branchenhinweise.

Muss das aktuell im Unternehmen bestehende Hygienekonzept bzw. Infektionsschutzkonzept ab 1. Juli 2021 erneut angepasst und geändert werden?

Das bestehende Hygienekonzept ist regelmäßig zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren, so auch jetzt. Anpassungsbedarf kann z.B. wegen des Wegfalls der Ausnahmeregelung zum Anspruch auf Homeoffice / mobile Arbeit sowie des Wegfalls der Mindestfläche von 10 Quadratmeter pro Person in mehrfach belegten Räumen, bestehen. Formuliert das aktuelle Hygienekonzept beispielsweise einen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten auf Homeoffice, so sollte eine Anpassung im Hinblick auf eine mögliche freiwillige Umsetzung erfolgen.

Gelten die Hygieneregeln der Arbeitsschutzverordnung auch für geimpfte, genesene oder getestete Personen?

Ja. Die [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) und die damit in Zusammenhang stehenden Regelungen (beispielsweise die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) oder die [Branchenregelungen](#)) regeln keine Ausnahmen für geimpfte, genesene oder getestete Beschäftigte. Damit gelten z.B. die Maskenpflicht oder das Abstandsgebot im Hygienekonzept auch für diese Beschäftigten gleichermaßen. Allein die Testangebotspflicht kann gegenüber vollständig geimpften bzw. genesenen Mitarbeitern entfallen.

Gelten die Hygieneregeln der Arbeitsschutzverordnung auch in Pausenzeiten?

Ja. Da die Regelungen der [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) und das hieraus abgeleitete Hygienekonzept Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind, gelten diese auch während der Pausenzeiten im Betrieb. So gilt das Abstandsgebot oder eine etwaige Maskenpflicht beispielsweise auch während der Pausenzeiten der Beschäftigten in der Betriebskantine.

Wie hoch ist der Abstand der "Abstandspflicht" es gibt Angaben von 1-2 Meter?

Die Abstandspflicht wird in der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) des Bundesministeriums für Arbeit beschrieben. Danach ist generell ein Abstand von mindestens 1,5 m zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und anderen Personen (zum Beispiel Kunden, Lieferanten, Beschäftigte anderer Arbeitgeber) zu berücksichtigen. Bei bestimmten

FAQ zu Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Juli 2021

Tätigkeiten mit erhöhtem Aerosolausstoß, zum Beispiel beim professionellen Singen, können nach der Regelung auch größere Abstände notwendig sein.

Welche Bedingungen gelten derzeit bei Dienstreisen mehrerer Beschäftigter in einem Fahrzeug?

Entsprechend der Handlungsanweisungen aus der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) sollen Betriebsfahrzeuge im Allgemeinen zusätzlich mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion sowie mit Papiertüchern und verschließbaren Müllbeuteln ausgestattet werden. Die gleichzeitige Nutzung von Fahrzeugen durch mehrere Beschäftigte sollte möglichst vermieden werden. Insoweit wird empfohlen, den Personenkreis, der ein Fahrzeug gemeinsam – gleichzeitig oder nacheinander – benutzt, möglichst zu beschränken und die Innenräume der betrieblich genutzten Fahrzeuge regelmäßig zu reinigen.

Da regelmäßig sonstige technische Maßnahmen, wie Trennwände, in Fahrzeugen nicht getroffen werden können und auch die Abstandsregelung nicht eingehalten werden kann, muss generell auf die Maskenpflicht bei der gleichzeitigen Nutzung der Betriebsfahrzeuge zurückgegriffen werden.

Können Verstöße gegen das Hygienekonzept arbeitsrechtlich abgemahnt werden?

Ja. Das Hygienekonzept nach der [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) ist Teil der betrieblichen Unfallverhütungs- und Arbeitssicherheitsvorschriften. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich für Beschäftigte das Gebot zur Rücksichtnahme als vertragliche Nebenpflicht. Verstößt ein Beschäftigter gegen die Regelungen des Hygienekonzepts liegt hierin auch regelmäßig ein Verstoß gegen das Rücksichtnahmegebot und kann im Einzelfall eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung rechtfertigen.

Sieht die Corona-Arbeitsschutzverordnung weiterhin eine Maskenpflicht vor?

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung sieht auch weiterhin eine Maskenpflicht vor, soweit keine anderweitigen technischen oder organisatorischen Maßnahmen, wie Abstandsregelung geringere Raumebelegung oder Trennwände, möglich sind. Die Maskenpflicht ist allerdings insoweit gelockert, als dass eine verbindliche Vorgabe zur Maskenpflicht bei Unterschreitung der Mindestfläche pro Person von 10 Quadratmeter in Räumen mit Mehrfachbelegung in der aktuellen Fassung der Verordnung nicht mehr enthalten ist.

Welche Masken sind zulässig, um die betriebliche Maskenpflicht zur erfüllen?

Sofern eine Maskenpflicht besteht, muss der Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) – auch als OP-Masken bezeichnet - der Risikoklasse 1 zur Verfügung stellen. Alternativ dazu können auch Atemschutzmasken, wie beispielsweise FFP2-Masken zur Verfügung gestellt werden. Eine Liste der generell zugelassenen Atemschutzmasken befindet sich im Anhang der [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#). Nicht ausreichend sind hingegen die als „Alltagsmaske“ bekannten Stoffmasken.

FAQ zu Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Juli 2021

Muss ein Arbeitgeber die Beschäftigten zur Nutzung der zur Verfügung gestellten Masken unterweisen?

Nach den Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften müssen Arbeitgeber die Beschäftigten in der richtigen Verwendung, der Tragedauer sowie der Pflege des Mund-Nasen-Schutzes (OP-Masken) und der Atemschutzmasken (z.B. FFP 2-Masken) unterweisen. Im Falle der Atemschutzmasken (z.B. FFP 2-Masken) ist die [DGUV-Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“](#) der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften) zu berücksichtigen. Hierin werden beispielsweise für die Filtrierende Halbmaske ohne Ausatemventil auch konkrete Tragezeitbegrenzungen aufgeführt.

Sind Outdoor-Teamveranstaltungen möglich – und wenn ja: Mit oder ohne Maske?

Die [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) sieht vor, dass nach wie vor betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren sind. Verboten sind Teamveranstaltungen aber nicht. Dennoch sollte der Arbeitgeber Nutzen und Risiken vor der Durchführung gründlich abwägen. Im Freien besteht keine Maskenpflicht, wenn die allgemeinen Infektionsschutzregeln wie Mindestabstand, Hygiene, Husten- und Niesetikette eingehalten werden.

Wer trägt die Kosten für die Testangebotspflicht und besteht für Arbeitgeber die Möglichkeit einer Erstattung der Kosten für die Beschaffung der Tests?

Die Kosten für die Beschaffung und Durchführung der Tests im Rahmen der Testangebotspflicht hat generell der Arbeitgeber zu tragen, da die Testangebotspflicht eine Maßnahme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist.

Die Möglichkeit einer Erstattung besteht ausschließlich im Bereich der medizinischen Versorgung und der Pflege sowie bei der Betreuung von Kindern oder Menschen mit Beeinträchtigungen auf Basis der [Corona-Testverordnung](#).

Wer darf PoC-Antigen-Schnelltests durchführen und wie sind diese im Betrieb zu lagern?

Antigen-Schnelltests müssen von geschulten oder eingewiesenen Personen durchgeführt werden, da es sich bei PoC-Antigen-Schnelltests um Medizinprodukte handelt. Zwischenzeitlich bieten diverse Anbieter, unter anderem Wohlfahrtsverbände, entsprechende Testerschulungen an.

Hinsichtlich der Lagerung von PoC-Antigen-Schnelltests sollte zwingend zuvor die Produktbeschreibung geprüft werden. Regelmäßig können PoC-Antigen-Schnelltests allerdings bei Raumtemperatur gelagert werden und unterlegen damit keinen besonderen Anforderungen an die Lagerung.

FAQ zu Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Juli 2021

Kann ein Arbeitgeber Beschäftigte zur Durchführung eines PCR-Test verpflichten?

Nein. Grundsätzlich besteht kein Recht des Arbeitgebers, einen Beschäftigten zur einem Test zu verpflichten.

Muss ein Arbeitgeber wöchentlich zwei Tests ausgeben oder ist es ausreichend die Tests vorzuhalten?

Die [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) regelt die Testangebotspflicht. Insoweit haben Arbeitgeber zwei Tests zwingend anzubieten, sofern Mitarbeiter in Präsenz arbeiten. Auf der anderen Seite ist dieses Testangebot des Arbeitgebers für die Beschäftigten freiwillig und muss nicht wahrgenommen werden. Wenn Mitarbeiter das Testangebot nicht annehmen, ist der Arbeitgeber daher nicht verpflichtet diese Tests an diese herauszugeben. Es müssen allerdings zu jedem Zeitpunkt genügend Tests vorgehalten werden, damit alle berechtigten Mitarbeiter das Testangebot wahrnehmen können.

Bestehen Ausnahmen zur Testangebotspflicht für geimpfte oder genesene Beschäftigte?

Eine Einschränkung der Testangebotspflicht kann der Arbeitgeber aktuell gegenüber Beschäftigten vornehmen, soweit ein gleichwertiger Schutz sicherstellt oder nachwiesen werden kann. Hierunter versteht die [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) Fälle, in denen dem Arbeitgeber ein Nachweis über die vollständige Impfung des Beschäftigten vorliegt oder dieser nachweislich genesen ist.

Eine entsprechende Einschränkung ist eine Entscheidung des Arbeitgebers und ist als Maßnahme im Hygienekonzept zu dokumentieren.

Hat der Arbeitgeber ein Auskunftsrecht über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten?

Nein. Der Arbeitgeber hat generell kein Auskunftsrecht gegenüber den Beschäftigten, ob diese vollständig geimpft oder genesen sind. Die durch die [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) nun bestehende Ausnahme von der Testangebotspflicht begründet auch kein arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten. Insoweit können diese Informationen nur mit einer freiwilligen Auskunft des Beschäftigten in Erfahrung gebracht werden.

Wie muss ein Arbeitgeber die Testangebotspflicht dokumentieren und nachweisen?

Als Nachweis lässt das Gesetz entsprechende Rechnungen etwaiger Lieferanten oder Verträge und Abrechnungen mit den zur Durchführung beauftragten Dienstleistern ausreichen. Auch sollte formlos notiert werden, wann und in welcher Form die Beschäftigten

FAQ zu Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Juli 2021

über das Testangebot informiert wurden. Diese Nachweise müssen bis 11. September 2021 aufbewahrt werden.

Da die Angebotspflicht bei vollständig geimpften bzw. genesenen Beschäftigten generell entfallen kann, sollte auch hier zum einen das Hygienekonzept angepasst werden und die Nachweise zur Dokumentation entsprechend aufbewahrt werden. Gleichfalls sollte sicherheitshalber dokumentiert werden, soweit Beschäftigte das Testangebot nicht wahrnehmen möchten und daher keine Tests in Anspruch nehmen.

Wie sollten Arbeitgeber bei Verdachtsfällen einer Corona-Infektion in der Belegschaft handeln?

Entsprechend der Handlungsanweisungen aus der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) sollten Arbeitgeber Beschäftigte bei Symptomen mit Verdacht auf eine Corona-Infektion darauf hinweisen, dem Betrieb fern zu bleiben bzw. umgehend zu verlassen und sich gegebenenfalls in ärztliche Behandlung zu begeben. Ein Schnelltest bietet regelmäßig keine ausreichende Sicherheit, um einen Verdachtsfall zu klären. Die möglichen Symptome einer Corona-Infektion sind nach Angaben des Robert-Koch-Instituts (RKI) unspezifisch und lassen sich nicht ohne weiteres festlegen. Eine Übersicht der möglichen Symptome hat das RKI auf seiner [Homepage](#) veröffentlicht.

Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen, wenn er Beschäftigte bei einem Verdacht auf eine Corona-Infektion nach Hause schickt?

Ja. Sofern der Arbeitgeber einen Beschäftigten wegen eines Verdachts auf eine Corona-Infektion freistellt, sprich „nach Hause schickt“, bleibt er zur Zahlung des Lohns verpflichtet. Objektiv ist der Arbeitnehmer in solchen Fällen regelmäßig arbeitsfähig und auch arbeitsbereit. Die Vergütungspflicht besteht generell, solange der Verdacht und eine Infektion nicht bestätigt wurde und die zuständige Behörde eine Quarantäneverfügung gegenüber dem Beschäftigten erlassen hat.

Bei einem Verdachtsfall kann allerdings die Weigerung des Beschäftigten sich einem Test oder weiteren Maßnahmen zur Klärung des Verdachts zu unterziehen im Einzelfall dazu führen, dass der Lohnanspruch des Beschäftigten im Rahmen einer hierauf folgenden Freistellung entfällt.