



Corona und Arbeitsschutz

17. Dezember 2021



www.igmetall-sprockhoevel.de

VIRUSVARIANTE OMIKRON (B.1.1.529)

Stand 15.12.2021

- ▶ ungewöhnlich hohe Zahl von Aminosäureänderungen
- ▶ Scheinbar höhere Übertragbarkeit, für das Immunsystem schlechter zu erkennen
- ▶ Aber: Daten u.a. zur Wirksamkeit von Impfstoffen, Übertragbarkeit... liegen noch nicht vor

Quelle: Stand 2.Dezember.2021 [RKI - Coronavirus SARS-CoV-2 - Information des RKI zur neuen besorgniserregenden Virusvariante Omikron \(B.1.1.529\)](#)

- ▶ Infektion mit Omikron durch die gängigen SARS-CoV-2-PCR-Tests nachweisbar

Quelle: Stand 2.Dezember.2021 [Omicron SARS-CoV-2 variant: What we know and what we don't , Anaesthesia Critical Care & Pain Medicine](#) 10 December 2021

Test ist nicht gleich Test

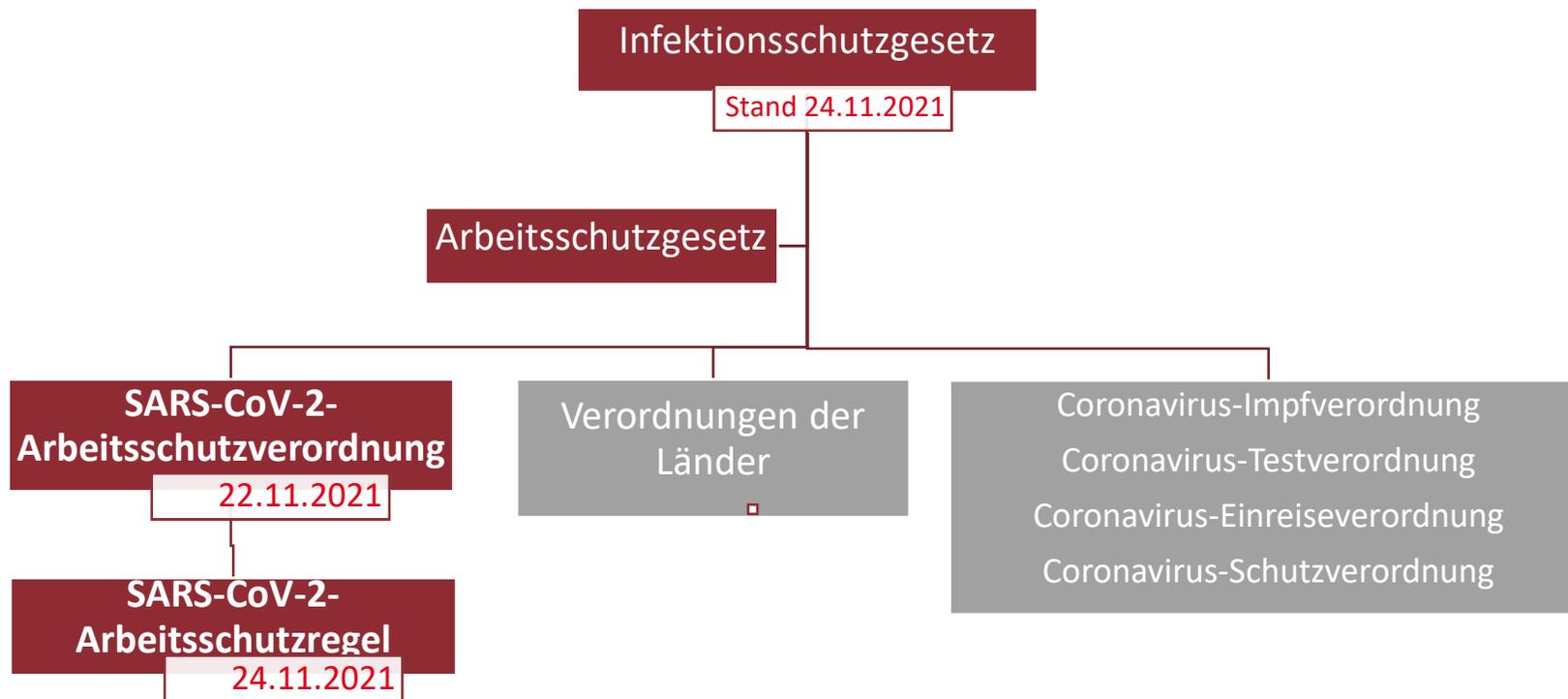
- ▶ Von **122 Sars-CoV-2-Antigenschnelltests**
- ▶ haben 96 der Tests den geforderten Kriterien entsprochen,
- ▶ **26 Schnelltests** haben versagt.

[Scheiblaue H, u.a. Comparative sensitivity evaluation for 122 CE-marked rapid diagnostic tests for SARS-CoV-2 antigen](#)

[Liste der Antigen-Tests](#)



CORONA RECHTSVORSCHRIFTEN



► [Alle Rechtsvorschriften im Überblick](#)

SARS-COV-2- ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG



- ▶ Gefährdungsbeurteilung überprüfen
- ▶ Hygienekonzept auf Grundlage der GfB vorgeschrieben
- ▶ Technische, organisatorische, persönliche Schutzmaßnahmen
z.B. Räume alleine nutzen, IT-Lösungen, Lüftung, Abtrennungen
- ▶ Mund-Nase-Schutz nachrangige Maßnahme – aber wenn dann
Tragepflicht
- ▶ Kontaktreduktion auf das betriebsnotwenige Minimum

SARS-COV-2 ARBEITSSCHUTZREGEL



- ▶ Geändert am 24.11.2021
- ▶ Konkretisiert die Anforderungen an den Arbeitsschutz
- ▶ Vermutungswirkung: bei Einhaltung der Regel kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind.
- ▶ Wählt er eine andere Lösung, muss er mindestens gleiche Sicherheit und Gesundheitsschutz erreichen.
- ▶ Behandelt alle Themen von **A**rbeitsmedizinischer Vorsorge bis **Z**utritt betriebsfremder Personen

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



- ▶ AG müssen die Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 und 6 ArbSchG hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und aktualisieren und dabei die Verordnung berücksichtigen und ein Hygienekonzept erstellen (§ 2 Abs. 1)
- ▶ § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: AG muss mit BR eine Einigung über die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erzielen (sonst Einigungsstelle)

Maskenpflicht

§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV

„**Ergibt die Gefährdungsbeurteilung**, dass [...] das Tragen medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder der in der Anlage bezeichneten Atemschutzmasken durch die Beschäftigten **erforderlich ist**, sind diese vom AG bereitzustellen. Die Beschäftigten haben die vom AG zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.“



Berliner Luft?



Dritte SARS-CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung Berlin

§ 15 Maskenpflicht

(1) Für **Personal** sowie Kundinnen und Kunden in Einzelhandelsgeschäften aller Art und Einkaufszentren (Malls), in Handwerks-, Dienstleistungs- und anderen Gewerbebetrieben mit Publikumsverkehr sowie für Personal in Gaststätten mit Gäste-kontakt besteht im **Innen- wie im Außenbereich eine Maskenpflicht**. (Ausnahme fester Arbeitsplatz vgl. §2)

§ 21 Maskenpflicht in Büro- und Verwaltungsgebäuden

In Büro- und Verwaltungsgebäuden besteht für Beschäftigte sowie Besucherinnen und Besucher eine Maskenpflicht, es sei denn, sie halten sich an einem festen Platz auf und können den Mindestabstand jederzeit einhalten.

Schutzimpfungen

- ▶ AG hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen (§ 5 Abs. 1)
- ▶ AG muss die Beschäftigten aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung informieren.
- ▶ Keine Impfflicht der Beschäftigten!

3G am Arbeitsplatz konkret



- ▶ Wenn „physischer Kontakt“ zu anderen Beschäftigten oder „Dritten“ (z.B. Kunden) im Betrieb **nicht ausgeschlossen** werden kann, dürfen Beschäftigte wie Arbeitgeber eine Arbeitsstätte **nur dann betreten**, wenn sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind (§ 28b(1) IfSG)
- ▶ Ausnahmen nur, wenn Beschäftigte sich unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme in der Arbeitsstätte testen oder impfen lassen (§ 28b (1) IfSG)

3G am Arbeitsplatz

Rechtsfolgen bei Verstoß

- ▶ Gesetzliches Betretungsverbot: AG darf tatsächlich nicht beschäftigen
- ▶ Kein Entgeltanspruch
- ▶ Pflichtverletzung des Beschäftigten mit Risiko auf Abmahnung und Kündigung

Kontrollpflichten des Arbeitgebers:



- ▶ Arbeitgebers muss, die Zugangsberechtigung der Beschäftigten täglich überwachen
- ▶ und regelmäßig zu dokumentieren (§ 28b Abs. 3 IfSG).
- ▶ Er darf dazu Daten zum Impf- Genesungs- und Teststatus erfassen (§22 (2) Bundesdatenschutzgesetz gilt aber)
- ▶ ob Beschäftigte geimpft, genesen oder getestet sind, muss nicht gesondert erfasst werden

3G am Arbeitsplatz, auch für Externe?

- ▶ Zugangskontrollen für betriebsfremde Personen (Besucher, Gäste, Beschäftigte anderer AG) nicht vorgesehen;
- ▶ Aber möglich aber allgemeines Hausrecht des AGs z.B. auch im Rahmen des Hygienekonzeptes
- ▶ Ausnahme: landesrechtliche Vorschriften z.B. für Hotel- und Gaststättengewerbe oder für Veranstaltungen

Wer darf testen?



die Testung muss:

- ▶ vor Ort unter Aufsicht stattgefunden haben
(online Tests werden nicht mehr akzeptiert)
- ▶ durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, stattgefunden haben
- ▶ sie ist von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung erbracht worden

(§ 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung)

Mit welchen Tests?



- ▶ Antigen-Schnelltests dürfen nicht älter als 24 Stunden sein
- ▶ ein PCR-Test darf maximal 48 Stunden zurückliegen
- ▶ Selbsttests sind nicht ausreichend
- ▶ Auch nicht die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen
(Es sei den sie werden unter qualifizierter Aufsicht durchgeführt)

Wer trägt die Kosten für die Tests?



- ▶ Tests, die der AN nach § 28b IfSG zum Zutritt zur Arbeitsstätte benötigt, muss der AN selbst bezahlen
- ▶ Es sei den in einer (Betriebs-) Vereinbarungen ist etwas anderes geregelt.
- ▶ Die Tests, die der Arbeitgeber nach § 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung anbieten muss, bleiben für AN kostenlos.

IMPfung ERSETZT NICHT DEN ARBEITSSCHUTZ

- ▶ § 2 (1) Corona-ArbSchV „... Bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes kann der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen. ...“
- ▶ Gegen einen „laschen“ spricht
 - Impfdurchbrüche
 - Übertragungsmöglichkeiten auch durch bereits Geimpfte
 - im Alltag können die „3G´s“ nicht erkannt werden
- ▶ Deshalb: Schutzmaßnahmen nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel weiterhin konsequent umzusetzen.

Homeoffice Pflicht!?



seit 24.11.2021:

- ▶ Gemäß § 28b Abs. 4 IfSG hat der Arbeitgeber Homeoffice anzubieten, sofern „keine zwingenden betriebsbedingten Gründe“ dagegensprechen.
- ▶ Beschäftigte haben dieses Angebot anzunehmen, sofern dem „keine Gründe“ entgegenstehen.



to-do's für den Betriebsrat:

- 1. Gefährdungsbeurteilung aktualisieren, TOP Prinzip beachten**
- 2. Umsetzung der Maßnahmen überwachen**
- 3. Testangebot durchsetzen**
Lagerbestand der Test-Sets überprüfen
- 4. Impf- und Boostangebot organisieren**
- 5. Koll im Homeoffice nicht vergessen**
- 6. Geschäftsordnung des BR um online-Sitzung erweitern**
(Muster GO der IG Metall, oder Empfehlungen Bund-Verlag
[Betriebsratssitzung Online \(bund-verlag.de\)](http://bund-verlag.de))

Der Betriebsrat bestimmt mit



BILDUNG
IN SPROCKHÖVEL

- ▶ Betriebsrat ist bei allen Maßnahmen verpflichtend einzubeziehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG). Dazu gehört auch die Bildung betrieblicher Arbeitsgruppen gegen die Corona-Pandemie (z.B. Erstellen eines Pandemieplans).
- ▶ Gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern.
- ▶ Bei Infektionsfällen von Beschäftigten müssen unter Einbeziehung der örtlichen Gesundheitsbehörden die verordneten Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden.
- ▶ Auch bei Untätigkeit des Arbeitgebers hat der Betriebsrat ein Initiativrecht. Der BR ist verpflichtet, es zu nutzen, wenn dies zum Schutz der Beschäftigten erforderlich ist.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

heinz.fritsche@igmetall.de



BILDUNG
IN SPROCKHÖVEL

IG METALL
Bildungszentrum Sprockhövel

Otto-Brenner-Straße 100
45549 Sprockhövel

Telefon: 02324 / 706-0
Telefax: 02324 / 706-330

sprockhoevel@igmetall.de

Bei Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen:
Lina.Kronisch@igmetall.de