

AWV Jade - Newsletter Corona – 09_09_2021

1. Bundeskabinett beschließt Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die bislang geltenden Corona-Arbeitsschutzregelungen werden an die aktuelle und die prognostizierte Infektionslage angepasst.

Das Bundeskabinett hat am 01.09.2021 eine Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Der Verordnungsentwurf weist keine Änderungen zum Referentenentwurf auf. Die Verordnung soll zum **10.09.2021 in Kraft treten** und gilt bis zum 24.11.2021.

Sie erhalten diese als **Anlage_1_ArbeitsschutzVO**.

Die Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung passt die bislang geltenden Corona-Arbeitsschutzregelungen an die aktuelle sowie die für den Herbst prognostizierte Infektionslage an. Die bewährten Vorgaben zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte auf Basis der Gefährdungsbeurteilung und zur Testangebotspflicht für alle Betriebe von zwei Tests pro Woche für alle nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeitenden Beschäftigten werden unverändert beibehalten, ebenso die Verpflichtung zur Verminderung betrieblicher Personenkontakte auf das betriebsnotwenige Minimum.

Eine Ergänzung der Verordnung bzgl. eines Fragerechts des Arbeitgebers hinsichtlich des Impfstatus ist nicht erfolgt. Es bleibt somit unklar, wie Arbeitgeber ohne diese Kenntnis sinnvollerweise die in § 2 Abs. 1 Satz 4 ArbSchVO vorgesehenen Differenzierungen bei Infektionsschutzmaßnahmen umsetzen sollen.

Um das Risiko einer Infektion zu verringern, sollen Betriebe stärker dazu beitragen, den Anteil der geimpften Beschäftigten zu erhöhen. Zu diesem Zweck wird für die Arbeitgeber eine **Impfunterstützungspflicht** eingeführt, durch die Schutzimpfungen der Beschäftigten während der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Zudem soll in Betrieben die Impfbereitschaft durch eine Ansprache der Beschäftigten und durch eine **innerbetriebliche Informationskampagne** gefördert werden. Die Aufklärung über die Gesundheitsgefährdungen, die vom Coronavirus ausgehen, und

über die Möglichkeiten, diese Gefährdung mit einer Schutzimpfung zu senken, soll ausdrücklich zum **Gegenstand der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung** gemacht werden.

Weiterhin sollen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, die Schutzimpfungen im Betrieb anbieten, vom Arbeitgeber durch organisatorische und personelle Maßnahmen unterstützt werden.

2. Informationsmaterial für Unternehmen zu Unterweisungen zu Corona-Schutzimpfungen nach neuer Corona-ArbSchV

Die neue Corona-ArbSchV sieht ab 10.09.2021 vor, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren haben.

Aus unserer Sicht können folgende Informationen rund um Coronaschutz-Impfungen und COVID-19 dabei hilfreich sein:

- Aufklärungsvideo mit Prof. Dr. Addo zu relevanten Fragen rund um die Corona-Schutzimpfung:

<https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impftermin/?articlefilter=alleartikel>

- Aufklärungsmaterialien der BzgA (Warum sollte man sich gegen Corona impfen lassen?)

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/schutzimpfung.html>

- Information des Bundesgesundheitsministeriums: 10 Gründe, sich jetzt gegen das Coronavirus impfen zu lassen

<https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impftermin/10-gruende-sich-jetzt-gegen-das-coronavirus-impfen-zu-lassen/>

- Hinweise des Bundesgesundheitsministeriums zur Abwägung von Nutzen und Risiken der Corona-Schutzimpfung

<https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impftermin/die-corona-schutzimpfung-nutzen-und-risiken-richtig-abwaegen/>

- Das „Impfbuch für Alle“ der BzgA und des Robert-Koch-Instituts

<https://www.dasimpfbuch.de/>

- Alles was Sie für Ihren Impftermin wissen müssen. Informationen zum Impftermin, wie die Corona-Schutzimpfung abläuft und zur Anamnese finden Sie hier:

<https://www.zusammengegencorona.de/>

- Die BDA stellt diese und weitere Informationen auch auf www.wirtschaftimpftgegencorona.de zur Verfügung.

3. Feststellung des Fortbestehens der epidemischen Lage im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

Der Beschluss des Bundestags über die Feststellung des Fortbestehens der epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde am vergangenen Freitag herausgegebenen Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBL Nr. 61).

Der Bundestag hat am 25.08.2021 das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite über den 11.09.2021 hinaus festgestellt. **Diese Feststellung gilt jetzt bis zum 24.11.2021**. Spätestens drei Monate nach dieser Feststellung muss der Bundestag das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite erneut feststellen, andernfalls gilt die epidemische Lage als aufgehoben.

4. Bundesgesundheitsministerium bestätigt Fragerecht im Rahmen der Entschädigungsleistung nach IfSG

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) bestätigt der BDA, dass das Datenschutzrecht dem Arbeitgeber ermögliche, im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen.

Das Informationsschreiben finden Sie als

Anlage_2_Datenschutz_und_§_56_I_4_IfSG.

Davon können auch Angaben zu etwaigen Gründen eines fehlenden Impfschutzes erfasst sein. Nach Auffassung des Ministeriums ergebe sich dies aus § 26 Abs. 3 BDSG i.V.m. Artikel 9 Abs. 2 b) DS-GVO. Die Verarbeitung des Impfstatus sei zulässig, da dies eine Maßnahme der sozialen Sicherung darstelle, die im unmittelbaren Zusammenhang zur arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stünde. Der Arbeitgeber sei rechtlich verpflichtet, die Entschädigung auszuführen. Im Rahmen eines Austauschs mit der Bund-Länder-Gruppe sicherte das BMG zu, es werde seine FAQs zur Entschädigungsleistung nach dem IfSG hinsichtlich des Fragerechts des Arbeitgebers im Rahmen des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG konkretisieren. Ein entsprechender Hinweis soll auch auf dem gemeinsamen Informationsportal der Länder unter www.ifsg-online.de erfolgen.

Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, räumt jedoch nicht alle Anwendungsprobleme des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG aus. Insbesondere kann Arbeitgebern nicht die Prüfung obliegen, ob eine Impfung eine Quarantäne verhindert hätte. Die BDA will sich daher weiter dafür einsetzen, dass die Abwicklung unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Behörde zu erfolgen hat. Allein in diesem Verhältnis besteht die Leistungsbeziehung. Entsprechend sollte auch in diesem Verhältnis ausgezahlt und die Voraussetzungen für den Anspruch geprüft werden.

5. Corona-Impfverordnung im Bundesanzeiger veröffentlicht

Die 5. Neufassung der Corona-Impfverordnung wurde am 31.08.2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht und ist in Kraft getreten. Sie finden diese als **Anlage_3_CoronaImpfVO**.

6. Arbeitgeber darf Rückkehr aus Homeoffice anordnen

Nach einer Entscheidung des LAG München (BMG) ist ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer gestattet, seine Tätigkeit von zu Hause aus zu erbringen, berechtigt, seine Weisung aus betrieblichen Gründen zu ändern, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprechen.

In dem zugrunde liegenden Fall war der klagende Arbeitnehmer als Grafiker in Vollzeit beschäftigt. Seit Dezember 2020 arbeiteten die sonst im Büro tätigen Mitarbeiter aufgrund einer Erlaubnis des Geschäftsführers der beklagten Arbeitgeberin an ihrem jeweiligen Wohnort mit Ausnahme des Sekretariats, das im eingeschränkten Umfang vor Ort im Büro in München anwesend blieb. Mit Weisung vom 24.02.2021 ordnete der Arbeitgeber gegenüber dem Kläger an, die Tätigkeit als Grafiker wieder unter Anwesenheit im Büro in München zu erbringen. Der Arbeitnehmer wollte mit seiner Klage erreichen, dass ihm das Arbeiten aus dem Homeoffice gestattet wird und diese Homeoffice-Tätigkeit nur in Ausnahmefällen unterbrochen werden darf.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Ein Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice ergebe sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbSchV. Aus §106 Satz 1 GewO lasse sich keine Pflicht des Arbeitgebers herleiten, sein Direktionsrecht im Rahmen billigen Ermessens in der gewünschten Weise auszuüben. Die Konkretisierung der Arbeitspflicht sei Sache des Arbeitgebers. Die allgemeine Gefahr, sich auf dem Weg zur Arbeit mit Covid-19 anzustecken und das allgemeine Infektionsrisiko am Arbeitsort und in der Mittagspause würden einer Verpflichtung zum Erscheinen im Büro nicht entgegenstehen.

Das Landesarbeitsgericht München hat diese Entscheidung bestätigt und ausgeführt, dass der Arbeitgeber unter Wahrung billigen Ermessens den

Arbeitsort durch Weisung neu bestimmen durfte. Der Arbeitsort war weder im Arbeitsvertrag noch kraft späterer ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung der Parteien auf die Wohnung des Arbeitnehmers festgelegt. Das Recht, die Arbeitsleistung von zu Hause zu erbringen, habe im Februar 2021 auch nicht gemäß § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbSchVO bestanden. Nach dem Willen des Verordnungsgebers vermittele diese Vorschrift kein subjektives Recht auf Homeoffice. Die Weisung habe billiges Ermessen gewahrt, da zwingende betriebliche Gründe der Ausübung der Tätigkeit in der Wohnung entgegenstanden. Die technische Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz habe nicht der am Bürostandort entsprochen und der Arbeitnehmer habe nicht dargelegt, dass die Daten gegen den Zugriff Dritter und der in Konkurrenz tätigen Ehefrau geschützt waren.

Das Urteil ist rechtskräftig (LAG München vom 26.08.2021, Az. 3 SaGa 13/21).