

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-pe

Allgemeines Rundschreiben Nr. 31/2021 vom 29. Januar 2021

Corona:

Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

- Ergänzende Hinweise zu den bisherigen Auslegungshinweisen
- Beispiele für zwingende betriebsbedingte entgegenstehende Gründe
- Ausnahme von der Maskentragungspflicht
- Hinweis zum Änderungsvertrag
- Mustervorlage für eine Gefährdungsbeurteilung

Sehr geehrte Damen und Herren,

kürzlich haben wir Ihnen die Ausarbeitung von unternehmer nrw mit Hinweisen zur Anwendung und Auslegung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) mit Anlagen zugeleitet.

Die Verordnung wirft zahlreiche Fragen auf. Aufgrund von Hinweisen aus der Praxis wird die o. g. Ausarbeitung um zwei Punkte ergänzt, die in dieser Form bzw. in dem Umfang in der Ausarbeitung nicht dargestellt worden sind.

Es handelt sich zum einen um Beispiele für das Vorliegen von zwingenden betriebsbedingten Gründen i.S.v. § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV und zum anderen um die Frage, ob und inwieweit Beschäftigte ausnahmsweise aufgrund einer qualifizierten ärztlichen Bescheinigung keine Maske im Betrieb tragen müssen. Des Weiteren geben wir Hinweise zu der mitübersandten Änderungsvereinbarung für eine befristete Tätigkeit in der Wohnung von Beschäftigten.

I. Beispiele für das Vorliegen von zwingenden betriebsbedingten Gründen

In Ergänzung zu der Ausarbeitung stellen wir Ihnen anliegend nunmehr Hinweise mit Beispielen für mögliche zwingende betriebsbedingte Gründe, die ggf. der Verpflichtung des Arbeitgebers auf Abgabe eines Angebots auf eine Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten entgegenstehen, zur Verfügung (**Anlage 1**). Es war auch bereits in der Ausarbeitung erläutert, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber sich ggf. auf das Vorliegen eines der Angebotsabgabe entgegenstehenden zwingenden betriebsbedingten (betrieblichen) Grundes berufen kann (vgl. hierzu Ausarbeitung unternehmer nrw zur Corona-ArbSchV unter IV., 1., f., cc. (3), S. 11).

In den beiliegenden Hinweisen werden weitere Praxisbeispiele für möglicherweise der Angebotsverpflichtung nach § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV entgegenstehende betriebsbedingte Gründe genannt. Bei diesen Beispielen handelt es sich um Vorschläge für Arbeitgeber.

Ob und inwieweit die entsprechenden Vorschläge bzw. Beispiele von den Arbeitsschutzbehörden bzw. eingeschalteten Arbeitsgerichten auch als solche zwingende betriebsbedingte Gründe anerkannt werden oder nicht, kann zum derzeitigen Zeitpunkt nicht rechtsverbindlich prognostiziert werden.

II. Ausnahmen von der Maskentragungspflicht

Beschäftigte haben nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Corona-ArbSchV bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen Masken zu tragen. Die Verordnung enthält keine Ausnahmen von diesem Grundsatz. Fraglich ist allerdings, wie Arbeitgeber zu verfahren haben, wenn Beschäftigte eine qualifizierte ärztliche Bescheinigung vorlegen, wonach sie aus medizinischen Gründen keine Maske tragen können.

Im Gegensatz zu der Corona-ArbSchV des Bundes sieht die Corona-Schutzverordnung des Landes NRW eine entsprechende Ausnahmeregelung in § 3 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 CoronaSchVO NRW vor. Diese Regelung könnte in diesem Kontext ggf. ergänzend herangezogen werden (so Ausarbeitung unternehmer nrw unter IV., 2., e., S. 34). Andererseits lässt die Corona-ArbSchV zu, dass der Arbeitgeber abweichend von den Regelungen zur Maskentragungspflicht nach § 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV ebenso wirksame Maßnahmen treffen kann (§ 3 Abs. 3 Corona-ArbSchV). In § 3 Abs. 5 der CoronaSchVO NRW als auch in § 2 Abs. 3 Satz 2 der Corona-ArbSchV des Bundes wird insoweit die Aufstellung geeigneter Abtrennungen (durch Glas, Plexiglas o. ä.) genannt, ggf. können den Beschäftigten im Einzelfall auch sog. Gesichtsvisiere zur Verfügung gestellt werden.

Falls der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen vorsieht, sollte er dies aus Nachweisgründen dokumentieren.

III. Modifikation der Änderungsvereinbarung

Wir hatten Ihnen mit der Ausarbeitung vom 27.01.2021 eine Änderungsvereinbarung für einen befristeten Arbeitseinsatz in der Wohnung des Arbeitnehmers zugeleitet.

In § 5 der Vereinbarung war geregelt, dass die Arbeitsbedingungen im Übrigen unverändert fortgelten. Diese Regelung wird in den meisten Anwendungsfällen unproblematisch sein. Sie kann aber in Einzelfällen für diejenigen Arbeitgeber zu Rechtsnachteilen führen, die sich auf die Wirksamkeit einzelner Klauseln in einem bis zum 31.12.2001 geschlossenen Altvertrag berufen wollen. Die Vertragsänderung könnte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Einzelfall zum Verlust des Vertrauensschutzes bezogen auf eine in dem Altvertrag geregelte Gleichstellungsabrede führen.

Aus diesem Grunde haben wir die Änderungsvereinbarung und im Vertragsmuster die in der Ursprungsfassung in § 5 enthaltene Regelung überarbeitet und ersatzlos gestrichen (**Anlage 2**).

IV. Mustervorschlag für eine Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Corona-ArbSchV

Arbeitgeber haben nach § 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV bestehende Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf die aus der Corona-ArbSchV folgenden, arbeitgeberseitigen Obliegenheiten und Handlungspflichten zu prüfen und ggf. zu aktualisieren.

Insbesondere enthält die Corona-ArbSchV Regelungen zu folgenden Bereichen:

- Angebotspflicht für die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten
- Festlegung von Mindestflächen pro Beschäftigtem
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen / zeitversetztes Arbeiten
- Regelungen zum Tragen von Schutzmasken

Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) hat hierzu gestern ein **Muster für** eine Gefährdungsbeurteilung herausgegeben, das wir Ihnen anliegend zur Verfügung stellen können (**Anlage 3**).

Mit freundlichen Grüßen



Kühnel

Anlagen