

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

29.01.2021
Fe/Sc

RS 15-2021

Sonderrundschreiben:

Corona: SARS-CoV-2-Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

- **Ergänzende Hinweise zur Auslegung**
- **Beispiele für zwingende betriebsbedingte entgegenstehende Gründe**
- **Ausnahme von der Maskentragungspflicht**
- **Hinweis zur Änderungsvereinbarung**
- **Mustervorlage für eine Gefährdungsbeurteilung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben RS 14-2021 vom 28.01.2021 hatten wir Sie über eine Ausarbeitung mit Hinweisen zur Anwendung und Auslegung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) mit Anlagen informiert. Aufgrund zahlreicher Anmerkungen aus der verbandlichen Praxis wurden die Hinweise um zwei Punkte ergänzt, die in dieser Form bzw. in dem Umfang in der Ausarbeitung nicht dargestellt wurden. 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 möchten wir auf eine Modifikation zu der am 28.01.2021 übersandten Änderungsvereinbarung für eine befristete Tätigkeit in der Wohnung von Beschäftigten aufmerksam machen.

I. Beispiele für das Vorliegen von zwingenden betriebsbedingten Gründen

In Ergänzung zu der Ausarbeitung vom 28.01.2021 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 wurde 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. In den 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 solch zwingende betriebsbedingte Gründe anerkannt werden oder nicht, kann allerdings 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-SchVO 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. 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 auch sog. Gesichtsvisiere zur Verfügung gestellt werden. Ebenso kommt im Einzelfall ggf. das Tragen eines sog. Gesichtsvisiers in Betracht. Falls der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen vorsieht, sollte er dies aus Nachweisgründen dokumentieren.

III. Modifikation der Änderungsvereinbarung

Wir hatten Ihnen in der Ausarbeitung vom 28.01.2021 eine Änderungsvereinbarung für einen befristeten Arbeitseinsatz in der Wohnung des Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt. 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 (BAG v. 18.11.2009 – 4 AZR 514/08, NZA 2010, 170). 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. Mustervorlage 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 diese ggf. zu aktualisieren. Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) hat hierzu ein Muster für eine Gefährdungsbeurteilung herausgegeben (Anlage 3).

Sie können diese Anlagen 1-3 zu diesem Rundschreiben über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort RS 15-2021) abrufen.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team