

GesA informiert



MAV Gesamtausschuss
der Ev. Kirche im Rheinland

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Verlängerung bis 19.03.2022 und neue Regelungen für das betriebliche Arbeiten

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wurde bis zum 19. März 2022 verlängert und gilt unabhängig vom Auslaufen der epidemischen Lage weiter. Die grundlegenden Regelungen für den betrieblichen Infektionsschutz gelten unverändert. Darüber hinaus wurden neue Regelungen im § 28b Infektionsschutzgesetz für das betriebliche Arbeiten geschaffen. Diese gelten ebenfalls befristet bis zum 19. März 2022 und umfassen die **3G-Regelung** am Arbeitsplatz, eine **erweiterte Testverpflichtung** in besonderen Einrichtungen sowie die **Homeoffice-Pflicht** bei Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten.

MAV Arbeit unter den neuen Regelungen zur Kontaktreduzierung

Mit den neuen Regelungen für das betriebliche Arbeiten sollen Personenkontakte und die gleichzeitige Nutzung von Betriebs- und Pausenräumen durch mehrere Personen auf das notwendige Minimum reduziert werden. Zusammenkünfte mehrerer Personen sollten nach Möglichkeit, generell durch den Einsatz digitaler Informationstechnologie ersetzt werden. So die Vorgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Demnach kann es zumindest bis zum 19.03.2022 keine „nicht zwingend notwendigen“ Treffen von Mitarbeitenden geben,- also auch **keine Mitarbeiterversammlungen**. Zudem ist das Gebot der Kontaktreduzierung auch bei **MAV-Sitzungen** zu beachten. Dies bedeutet für die MAVen zu prüfen, auf welche Möglichkeiten zur Kontaktreduzierung ausgewichen werden kann.

So kann auch eine **MAV-Sitzung „online“** stattfinden. Fehlen die technischen Voraussetzungen dazu, sollten sie **beantragt** werden. (eine Rechtsgrundlage dazu wäre der § 30 MVG) Das gleiche gilt für Mitarbeiterversammlungen. Auch der Jahresbericht der MAV kann „Online“ vorgetragen oder alternativ, digital versandt werden.

MAV-Wahlen unter den neuen Regelungen zur Kontaktreduzierung

Zur Durchführung der **MAV-Wahlen** hat der Rat der EKD Am 9. Oktober 2021 die **Zweite Änderung der Wahlordnung** zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD beschlossen. So wird für Dienststellen und Einrichtungen mit mehr als 15 Mitarbeitenden das vereinfachte Wahlverfahren bis zum 30. Juni 2021 außer Kraft gesetzt.

Weiterhin werden die **Wahlvorstände** nicht mehr in Mitarbeiterversammlungen gewählt, sondern durch die **amtierende Mitarbeitervertretung** bestimmt. Ebenfalls bis zum 30. Juni 2021 bestimmt der Wahlvorstand darüber, ob und inwieweit Mitarbeitervertretungswahlen als Briefwahlen durchgeführt werden.

Mehr dazu könnt Ihr unseren Infos zu den MAV-Wahlen 2022 entnehmen.

SarsCov2 Arbeitsschutzverordnung

vom 22.11.2021

Eingangsformel

Auf Grund des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) angefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1 Ziel und Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.
 - (2) Die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und 2 des Arbeitsschutzgesetzes und abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz, insbesondere im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, sowie weitergehende Vorschriften der Länder bleiben unberührt.
 - (3) Bei der Umsetzung der Anforderungen dieser Verordnung ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 7. Mai 2021 (GMBI 2021, S. 622) in der jeweils geltenden Fassung zu berücksichtigen.
- Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können insbesondere Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

§ 2 Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept

(1) Der Arbeitgeber hat gemäß den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die **Gefährdungsbeurteilung** hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes **zu überprüfen und zu aktualisieren.**

Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber in einem Hygienekonzept die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes kann der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen. Die festzulegenden Maßnahmen sind auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten umzusetzen.

(2) Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass ein Schutz der Beschäftigten durch technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend ist und das Tragen medizinischer Gesichtsmasken (**Mund-Nase-Schutz**) oder der in der Anlage bezeichneten Atemschutzmasken durch die Beschäftigten erforderlich ist, **sind diese vom Arbeitgeber bereitzustellen.** Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.

(3) Das betriebliche **Hygienekonzept** ist den Beschäftigten in geeigneter Weise in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen.

§ 3 Kontaktreduktion im Betrieb

Der Arbeitgeber hat zu prüfen, welche geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen werden können, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren, sofern nicht durch andere Maßnahmen ein gleichwertiger Schutz sichergestellt werden kann.

§ 4 Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2

(1) Zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos hat der Arbeitgeber den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, **mindestens zweimal pro Kalenderwoche kostenfrei eine Testung** durch In-vitro-Diagnostika, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes in der am 25. Mai 2021 geltenden Fassung erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind, anzubieten.

(2) Testangebote nach Absatz 1 sind nicht erforderlich, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann.

(3) **Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten hat der Arbeitgeber bis zum Ablauf des 19. März 2022 aufzubewahren.** Die Aufbewahrungsfrist nach Satz 1 gilt auch für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 beschaffte Tests und für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 geschlossene Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten nach § 5 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 (BAnz AT 22.01.2021 V1), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. April 2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1) geändert worden ist.

§ 5 Schutzimpfungen

(1) **Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen.** Der Arbeitgeber hat die Betriebsärzte und die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten, die Schutzimpfungen aus Gründen des Bevölkerungsschutzes im Betrieb durchführen, organisatorisch und personell zu unterstützen.

(2) Die Beschäftigten sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.

§ 6 Beratung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und Konkretisierung der Anforderungen dieser Verordnung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die beratenden Arbeitsschutzausschüsse nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 und § 24a des Arbeitsschutzgesetzes beauftragen, Regeln und Erkenntnisse zu ermitteln, wie die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen erfüllt werden können. Empfehlungen dazu können aufgestellt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann diese Regeln, Erkenntnisse und Empfehlungen im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt machen.

§ 7 Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 19. März 2022 außer Kraft.