

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Vom ...

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:

Artikel 1

Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25. Juni 2021 (BAnz AT 28.06.2021 V1) wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 werden die Wörter „und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ gestrichen.
 - b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(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.“
2. § 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ gestrichen.
 - b) Nach Satz 3 wird folgender Satz eingefügt: „Bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes kann der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen.“
3. In § 4 Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „10. September“ durch die Angabe „24. November“ ersetzt.
4. Nach § 4 wird folgender § 5 eingefügt:

„§ 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 nach der Coronavirus-Impfverordnung vom 1. Juni 2021 (BAntz AT 02.06.2021 V2), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. Juli 2021 (BAntz AT 14.07.2021 V1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung 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.“

5. Der bisherige § 5 wird § 6 und in Satz 2 wird die Angabe „10. September 2021“ durch die Angabe „24. November 2021“ ersetzt.

Artikel 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 10. September 2021 in Kraft.

Begründung

Zu Artikel 1 (Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Buchstabe b

Zu Buchstabe b

Die Regelung hebt die hohe Bedeutung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bei der Prüfung und Umsetzung der erforderlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen hervor. Besonders der in der Regel ausdrücklich genannte Prüfhinweis für geeignete Tätigkeiten nach Möglichkeit eine Leistungserbringung im Homeoffice anzubieten, leistet einen wichtigen Beitrag zur Kontaktreduktion und zur Minimierung des betrieblichen Infektionsrisikos.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Nummer 1, Buchstabe b)

Zu Buchstabe b

Der neu eingefügte Satz 3 stellt klar, dass der Arbeitgeber bei der Festlegung betrieblicher Infektionsschutzmaßnahmen den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen kann. Hiermit wird aktuellen Erkenntnissen Rechnung getragen, dass vollständig geimpfte oder genesene Personen ein deutlich geringeres Risiko einer COVID-19-Erkrankung aufweisen und von diesen Personen ebenfalls ein geringeres Übertragungsrisiko ausgeht. Aufgrund der freiwilligen Auskünfte durch die Beschäftigten können die betrieblichen Hygienekonzepte den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden. Betriebliche Hygienekonzepte können auch für Arbeitsbereiche oder feste Teams differenzierende Maßnahmen enthalten. Liegen dem Arbeitgeber keine Erkenntnisse über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten vor, ist von keinem vollständig vorhandenem Impf- oder Genesungsstatus auszugehen.

Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber entsprechende Nachweise über die vollständige Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 oder Bescheinigungen über eine vorangegangene Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt, vorliegen. Ein Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten ergibt sich aus dieser Bestimmung jedoch nicht. Auskunftspflichten der Beschäftigten können sich aber aus dem Infektionsschutzgesetz und den darauf gestützten Rechtsverordnungen der Länder ergeben.

Zu Nummer 3

Die Regelung passt die Aufbewahrungspflicht über Nachweise zu beschafften Tests und zu mit Dritten abgeschlossenen Testvereinbarungen an die veränderte Geltungsdauer der Verordnung an. Weiterhin gilt, dass die Arbeitgeber ihren Beschäftigten keine Bescheinigungen über die Durchführung und das Ergebnis von Corona-Tests ausstellen müssen.

Zu Nummer 4 (Schutzimpfungen)

Studien zeigen, dass durch eine vollständige Schutzimpfung das Risiko einer schweren Erkrankung um über 90 Prozent reduziert werden kann. Das Risiko, an einer Covid-19-Erkrankung zu versterben sinkt in gleichem Maße. Bei einer Impfquote von aktuell 55 Prozent in der Altersgruppe der Berufstätigen sind daher weitere Schutzmaßnahmen zur Verhinderung einer Infektion im Betrieb notwendig. Die Schutzimpfung stellt eine sichere und nachhaltige Schutzmöglichkeit dar. Entsprechend erbringen betriebsärztliche Dienste auch schon einen wichtigen Beitrag, um Beschäftigten ein niederschwelliges Impfangebot zu unterbreiten.

Da nicht alle Betriebe über die Möglichkeit verfügen, die Beschäftigten durch einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin beziehungsweise betriebsärztliche Angebote impfen zu lassen, ist es notwendig, den Beschäftigten auf andere Weise, z.B. durch mobile Impfteams, die den Betrieb aufsuchen, oder nahegelegene Arztpraxen, die sich hierzu bereit erklärt haben, ein niederschwelliges Impfangebot zu unterbreiten.

Beschäftigten wird dadurch die Möglichkeit geboten, sich vor längerer und schwerer Krankheit zu schützen. Ebenso deutet die Studienlage darauf hin, dass eine Schutzimpfung einen Schutz vor Long COVID darstellt. An diesen teilweise über mehrere Monate anhaltenden Symptomen leiden bis zu 30 Prozent der Infizierten, auch nach leichter Erkrankung. Neben den Beschäftigten profitieren daher auch die Betriebe von einer Schutzimpfung ihrer Beschäftigten und sollten die Schutzimpfung daher bestmöglich unterstützen.

Zu Absatz 1

Die Regelung stellt sicher, dass Beschäftigte, eine Schutzimpfung während der Arbeitszeit wahrnehmen können. Umfragen (COSMO-Studie, Uni Erfurt, Stand: 16. Juli 2021, 28. Kalenderwoche, https://projekte.uni-erfurt.de/cosmo2020/files/COSMO_W47.pdf) haben gezeigt, dass über 30 Prozent der Ungeimpften impfbereit sind. Ein Teil der Personen, die sich noch nicht haben impfen lassen, begründen dies damit, dass sie die Schutzimpfung bisher unter anderem aus zeitlichen Gründen nicht haben organisieren können beziehungsweise mit Schwächen des Terminvergabesystems. Ein Impfangebot im Betrieb wird helfen, diese logistische Hürde abzubauen. Die Vorschrift regelt ferner die Unterstützungspflichten des Arbeitgebers insbesondere in Bezug auf die Bereitstellung von erforderlichem Hilfspersonal sowie von Räumen, Einrichtungen, Geräten und Mitteln für Schutzimpfungen, die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten nach der Coronavirus-Impfverordnung im Betrieb durchführen.

Zu Absatz 2

Die Regelung bezieht grundlegende Impfinformationen in die Pflicht zur arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung ein. Die Unterweisung kann beispielsweise durch eine Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin (Ziffer 4.2.14 Absatz 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel), durch ärztliche Schulung der Personen, die die Unterweisung durchführen oder durch Mitwirkung bei der Erstellung geeigneter Unterweisungsmaterialien erfolgen. Umfragen (COSMO-Studie, Uni Erfurt, Stand: 16. Juli 2021, 28. Kalenderwoche, https://projekte.uni-erfurt.de/cosmo2020/files/COSMO_W47.pdf) haben gezeigt, dass 30 Prozent der Personen, die sich noch nicht haben impfen lassen, zögerlich beziehungsweise unsicher sind. Teilweise sehen sie kein Risiko einer schweren Erkrankung, sind nicht ausreichend informiert oder haben Angst vor Nebenwirkungen. Für diese Personengruppe kann eine persönliche Ansprache durch eine Vertrauensperson im Betrieb oder im betriebsärztlichen Dienst eine Hilfestellung bei Information und eigenverantwortlicher Entscheidung sein. In der Unterweisung soll über Risiken einer Infektion, und die Möglichkeit zur Schutzimpfung informiert werden.

Zu Nummer 5

Die Geltungsdauer der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die epidemische Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Absatz 1 Satz 3 des Infektionsschutzgesetzes als aufgehoben gilt, verlängert.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten der Änderungsverordnung.