verband der papier, pappe & kunststoff verarbeitenden industrie ppk Rheinland-Pfalz und Saarland e.V.

HINWEISE

RS-Nr. 34/21 - 08.09.2021

Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung

Das Bundeskabinett hat am 01.09.2021 Änderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Beigefügt erhalten Sie den Verordnungsentwurf, der Grundlage des Beschlusses war. Die geänderte Verordnung soll zum 10. September 2021 in Kraft und zum 24. November 2021 außer Kraft treten.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung enthält neu die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung zu informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten zu unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung von Impfangeboten freizustellen.

Ansonsten gelten die bestehenden Arbeitsschutzregeln fort:

- Betriebliche Hygienepläne sind wie bisher zu erstellen und zu aktualisieren, umzusetzen sowie in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Dazu sind weiterhin die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger heranzuziehen.
- Arbeitgeber bleiben verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle Beschäftigten in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten.
- Der Arbeitgeber kann den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten bei der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen berücksichtigen, eine entsprechende Auskunftspflicht der Beschäftigten besteht jedoch nicht.

Friedrich-Ebert-Straße 11-13 • 67433 Neustadt an der Weinstraße • Postfach 10 10 62 • 67410 Neustadt an der Weinstraße
Telefon 06321/852-230 • Fax 06321/852-221 • info@verband-papierverarbeitung.de • www.verband-papierverarbeitung.de

- Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen weiterhin auf das notwendige Minimum reduziert bleiben. Dazu kann auch Homeoffice einen wichtigen Beitrag leisten.
- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren.
- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.

Bewertung

Die dringend erforderliche Ergänzung der Verordnung um ein Fragerecht des Arbeitgebers bezüglich des Impfstatus ist nicht erfolgt. Es bleibt somit unklar, wie Arbeitgeber ohne diese Kenntnis sinnvollerweise die vorgesehenen Differenzierungen bei Infektionsschutzmaßnahmen umsetzen sollen. Freiwillige Auskünfte allein sind nicht ausreichend. Um den Arbeitsschutz effizient und angemessen zu gestalten, wäre ein eigenständiges Fragerecht des Arbeitgebers dringend geboten und notwendig gewesen.

Die neu in § 5 geregelte Pflicht des Arbeitgebers, den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen, führt mittelbar zu einer Benachteiligung solcher Mitarbeiter, die sich um einen Impftermin außerhalb der Arbeitszeit bemühen. Nach Ansicht der BDA handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung der Arbeitnehmer.

Kritisch ist ferner, dass die Testangebotsverpflichtung für Arbeitgeber verlängert wurde, während sich gleichzeitig der Staat von den kostenlosen Bürgertests zurückzieht.

Verordnung

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

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

A. Problem und Ziel

Deutschland steht in der COVID-19-Pandemie und ihrer Bekämpfung am Beginn der vierten Infektionswelle. Ausgelöst wird diese Welle vor allem durch neue Virusvarianten des Coronavirus SARS-CoV-2, die besonders ansteckend sind und häufiger zu einem schweren Krankheitsverlauf führen können, insbesondere die sogenannte Deltavariante (BT-Drs. 19/32091).

Vor diesem Hintergrund hat der Bundestag durch Beschluss die Fortdauer der epidemischen Lage von nationaler Tragweite festgestellt.

Die zentralen Instrumente zur Reduzierung des Infektionsgeschehens, vor allem die Einhaltung der Basis-Maßnahmen (AHA+L-Regeln), die Kontaktbeschränkungen und großflächigen Testangebote für Beschäftigte werden bereits erfolgreich in den Betrieben eingesetzt und haben sich bewährt. Im Mittelpunkt stehen jetzt die Impfangebote, die für eine dauerhafte Bewältigung der Pandemie essenziell sind. Angesichts steigender Infektionszahlen und schon jetzt verbreitet auftretender neuer besonders ansteckender Virusvarianten sind für die Erzielung weiterer nachhaltig wirkender Erfolge rasche Impffortschritte gerade auch im Sozialort Betrieb notwendig. Voraussichtlich werden vulnerable Gruppen mit bereits erreichten hohen Quoten vollständiger Schutzimpfungen künftig weniger zu Belastungen im Gesundheitssystem beitragen als bei den zurückliegenden Infektionswellen. Stattdessen ist zu erwarten, dass die Gruppe der Erwerbsbevölkerung mit einer Impfquote von aktuell nur knapp 64 Prozent mit vollständigem Impfstatus (Stand: 23. August 2021) stärker in den Fokus von Infektionen gerät und das Gesundheitssystem belasten könnte. Nach aktuellen Erkenntnissen muss außerdem bei einem relevanten Teil der nicht geimpften Infizierten mit mittel- bis langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Long COVID) gerechnet werden. Auch um die Gesundheitsämter weiterhin in die Lage zu versetzen, Personenkontakte nachzuverfolgen und Infektionsketten zu unterbrechen, muss die Infektionsrate insgesamt und damit auch in der Arbeitswelt möglichst niedrig gehalten werden.

Steigt bei den im Betrieb Beschäftigten die Impfquote nicht, droht persönliches Leid für die Betroffenen. Aber auch die Betriebe selbst sowie die gesamte Volkswirtschaft müssen einen erheblichen Schaden durch höhere infektionsbedingte Personalausfälle befürchten. Zudem tragen hohe Infektionszahlen dazu bei, das Gesundheitssystem zu belasten, und erschweren es den Gesundheitsämtern, Personenkontakte nachzuverfolgen und Infektionsketten zu unterbrechen. Deshalb muss die Infektionsrate insgesamt und damit auch in der Arbeitswelt möglichst niedrig gehalten werden.

Ziel dieser Verordnung ist es, Maßnahmen festzulegen, durch die der Eintrag des Coronavirus SARS-CoV-2 in die Betriebe so gering wie möglich gehalten und so der Gefahr einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 im betrieblichen Umfeld entgegengewirkt wird. So sollen die Beschäftigten vor Infektionen bei der Arbeit geschützt werden. Die Verordnung wird daher um weitere drei Monate bis zum 24. November 2021 verlängert.

B. Lösung

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

Zudem wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung der aktuellen Infektionsentwicklung angepasst. Um das Risiko einer Infektion im Betrieb zu senken, 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 bei ihnen Beschäftigten während der Arbeitszeit ermöglicht werden.

In Betrieben soll darüber hinaus die Impfbereitschaft durch eine Ansprache der Beschäftigten und durch eine innerbetriebliche Informationskampagne gefördert werden. Die Aufklärung über die Gesundheitsgefährdungen, die vom Coronavirus SARS-CoV-2 ausgehen, und über die Möglichkeit, diese Gefährdung mit einer Schutzimpfung zu senken, soll ausdrücklich zum Gegenstand der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung gemacht werden.

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

C. Alternativen

Keine

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für Bund, Länder und Kommunen als Arbeitgeber können durch die Verordnung als Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Größe der Verwaltung Kosten in Verbindung mit der Umsetzung von Infektionsmaßnahmen entstehen. Die Höhe dieser Kosten hängt von der Größe des Betriebes oder der Verwaltung ab. Für den Bund werden diese Kosten im Rahmen der bestehenden Ansätze in den Einzelplänen gedeckt.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger wird kein Erfüllungsaufwand begründet, geändert oder aufgehoben.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Zur Unterbreitung des Testangebots nach § 4 der Verordnung sind, unter Berücksichtigung der in der Begründung getroffenen Annahmen, einmalige Sachkosten über die gesamte Gültigkeitsdauer der Verordnung pro Woche von bis zu 705,7 Millionen Euro zu veranschlagen (Maximalszenario).

Durch die nach § 5 Absatz 1 Satz 1 der Verordnung eingeführte Verpflichtung der Arbeitgeber eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist ein Aufwand von bis zu 310,4 Millionen Euro über die gesamte Gültigkeitsdauer der Verordnung anzunehmen. Zur Unterstützung der Betriebsärztinnen

und Betriebsärzte nach § 5 Absatz 1 Satz 2 der Verordnung ist darüber hinaus ein einmaliger Aufwand von bis zu 120,4 Millionen Euro pro Woche über die gesamte Gültigkeitsdauer der Verordnung zu beziffern.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es entstehen keine Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Im Hinblick auf den Erfüllungsaufwand der Verwaltung als Arbeitgeber gelten die Ausführungen unter E.2 entsprechend.

Darüber hinaus entsteht kein Erfüllungsaufwand für die Verwaltung.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Verordnung 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 (GMBl 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 2 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 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."

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

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Trotz der erfreulichen Entspannung bei den Infektionszahlen im Frühsommer muss mit einem Wiederaufflammen des Infektionsgeschehens bis hin zu einer vierten Infektionswelle gerechnet werden. Das hohe Tempo des Impffortschritts nimmt ab, eine Herdenimmunität gegen das Virus ist nicht erreicht, durchschlagend wirksame Behandlungsansätze bei COVID-19-Erkrankungen fehlen weiterhin und es treten noch immer neue, ansteckendere und besonders gefährliche Virusvarianten auf. Deshalb sind weiterhin Maßnahmen der Kontaktbeschränkung in der Arbeitswelt erforderlich. Bei absehbar wieder ansteigenden Infektionszahlen und einer gleichzeitig nachlassenden Nutzung bereitstehender Impfangebote, ist es notwendig, die Impfbereitschaft auch im Sozialort Betrieb zu steigern und die Betriebe zu entsprechenden Unterstützungsleistungen zu verpflichten.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung passt die bislang geltenden Corona-Arbeitsschutzregelungen an die aktuelle sowie die für den Herbst prognostizierten Infektionslage an. Die bewährten Vorgaben zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte auf Basis der Gefährdungsbeurteilung und zur Testangebotspflicht für alle Betriebe von zwei Tests wöchentlich für alle nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeitende Beschäftigte werden unverändert beibehalten, ebenso die Verpflichtung zur Verminderung betrieblicher Personenkontakte auf das betriebsnotwendige Minimum.

Geändert werden:

1. Es wird klargestellt, dass bei der Umsetzung der Anforderungen dieser Verordnung stets die konkretisierenden Hinweise der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel vom 7. Mai 2021 (GMBl. 2021, S. 622) zu berücksichtigen sind. Dazu gehört insbesondere, aktiv von einer in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ausdrücklich genannten Möglichkeit Gebrauch zu machen, für geeignete Tätigkeiten wenigstens partiell ein Arbeiten im Homeoffice anzubieten.

2. Arbeitgeber werden außerdem verpflichtet, Beiträge zur Steigerung der Impfbereitschaft zu leisten. Neben der Information der Beschäftigten zu Risiken einer COVID-19-Erkrankung und der Schutzwirkung von Schutzimpfungen sollen sie dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte eine Impfung während der Arbeitszeit wahrnehmen können, unabhängig davon, ob die Schutzimpfung innerhalb oder außerhalb des Betriebes angeboten wird. Mit der Umsetzung dieser Vorgaben entstehen zusätzliche Anreize, an einem niederschwelligen Impfangebot im Betrieb und auch bei einem mobilen Impfteam teilzunehmen. Dies fördert die spontane Impfbereitschaft, gibt den Beschäftigten Rechtssicherheit und leistet einen zentralen Beitrag zur weiteren Verbesserung des betrieblichen Infektionsschutzes.

III. Alternativen

Keine

IV. Regelungskompetenz

Die Verordnungskompetenz für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ergibt sich aus § 18 Absatz 3 ArbSchG

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Verordnung ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VI. Regelungsfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die Verordnung sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Nachhaltigkeitsaspekte sind durch die Verordnung nicht betroffen.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für Bund, Länder und Kommunen als Arbeitgeber können durch die Verordnung in Abhängigkeit der Größe der Verwaltung Kosten in Verbindung mit der Umsetzung von Infektionsmaßnahmen entstehen. Für den Bund werden diese im Rahmen der bestehenden Ansätze in den Einzelplänen gedeckt.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung können für Arbeitgeber in Abhängigkeit der Unternehmensgröße und des jeweiligen Wirtschaftszweigs einmalige Sach- und Personalkosten durch die Umsetzung von Infektionsmaßnahmen entstehen.

Für die Unterbreitung eines Testangebots entsprechend dieser Verordnung sind über die Gültigkeitsdauer der Verordnung in Abhängigkeit von bestehenden Testangeboten und der Anwendung anderer geeigneter Schutzmaßnahmen pro Woche bis zu 4 Euro je Beschäftigten anzusetzen.

Zur Unterbreitung des Testangebots entsprechend § 4 der Verordnung sind, unter Vernachlässigung der Tatsache, dass in Hinblick auf die Testung auch andere geeignete Schutzmaßnahmen getroffen werden können, einmalige Sachkosten über die Gültigkeitsdauer der Verordnung von bis zu 58,8 Millionen Euro pro Woche beziehungsweise über die gesamte Gültigkeitsdauer der Verordnung von bis zu 705,7 Millionen Euro zu veranschlagen. Zusätzliche Kosten entstehen für die Betriebe, die bisher kein entsprechendes Testangebot unterbreiten. Zur Bestimmung der einmaligen Kosten werden circa 31 Millionen betroffene Beschäftigte (inklusive vier Millionen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) beziehungsweise 12,4 Millionen Beschäftige ohne einmaliges Testangebot entsprechend der ursprünglichen Selbstverpflichtung der Wirtschaft berücksichtigt.

Durch die nach § 5 Absatz 1 Satz 1 der Verordnung eingeführte Verpflichtung der Arbeitgeber eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist über die gesamte Gültigkeitsdauer der Verordnung ein Aufwand von bis zu 310,4 Millionen Euro, durch anfallende Lohnkosten anzusetzen.

Hierzu wird angenommen, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung 63 Prozent der Bevölkerung vollständig geimpft sind, circa 65,5 Prozent der Bevölkerung mindestens eine Impfdosis erhalten haben, und diese Impfquote auf die abhängig Beschäftigten inklusive geringfügig entlohnte Beschäftigten übertragbar ist. In Abhängigkeit des Vorhandenseins eines bestehenden Impfangebots im Betrieb und der Durchführung der Schutzimpfung innerhalb oder außerhalb der Arbeitsstätte, wird ein Zeitaufwand von 45 Minuten beziehungsweise 90 Minuten zur Schutzimpfung inklusive Aufklärung angesetzt, bei durchschnittlichen Lohnkosten von 36,70 Euro je Stunde.

Es wird zudem von einer Impfbereitschaft der nicht geimpften Beschäftigten von 20 Prozent ausgegangen und unabhängig der Unternehmensgröße durchschnittlich 40 Prozent der Unternehmen ein betriebliches Impfangebot anbieten oder planen, wobei 30 Prozent dieser Betriebe ein Impfangebot in der Arbeitsstätte ermöglichen.

Zur Unterstützung der Betriebsärzte nach § 5 Absatz 1 Satz 2 der Verordnung ist darüber hinaus ein einmaliger Aufwand von bis zu 10,3 Millionen Euro pro Woche beziehungsweise über die gesamte Gültigkeitsdauer der Verordnung von 120,4 Millionen Euro zu beziffern. Hierzu werden die Annahmen getroffen, dass in Abhängigkeit der Unternehmensgröße bis zu 15 Prozent der Unternehmen, die aktuell noch kein Impfangebot unterbreiten oder planen, nach Inkrafttreten dieser Verordnung ein Angebot in der Arbeitsstätte einführen werden und eine Teilzeitkraft je Betrieb mit 20 Stunden pro Woche (mittleres Qualifikationsniveau, durchschnittliche Lohnkosten 32,20 Euro pro Stunde) zur Unterstützung ausreichend ist.

Die Pflicht zur Unterweisung und Information nach § 5 Absatz 2 der Verordnung bedingt keinen Erfüllungsaufwand, sondern stellt eine Klarstellung und Erläuterung der bestehenden Pflicht zur Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz dar.

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Im Hinblick auf den Erfüllungsaufwand der Verwaltung als Arbeitgeber gelten die Ausführungen unter 4.2 entsprechend.

Darüber hinaus entsteht kein Erfüllungsaufwand für die Verwaltung.

5. Weitere Kosten

Die Verordnung führt zu keinen weiteren Kosten.

6. Weitere Regelungsfolgen

Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher entstehen nicht. Die Verordnung hat keine gleichstellungspolitische Relevanz.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Rechtsverordnung, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite erlassen hat und mit dieser Verordnung ändert, gilt für die Dauer der vom Deutschen Bundestag gemäß § 5 Absatz 1 Infektionsschutzgesetzes festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite und tritt spätestens am 24. November 2021 außer Kraft.

B. Besonderer Teil

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. Auskunftsverpflichtungen 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 Erstimpfquote von aktuell

knapp 65 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, zum Beispiel 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 leidet ein relevanter Teil 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 Betriebsärzte nach der Coronavirus-Impfverordnung vom 1. Juni 2021 (BAnz AT 02.06.2021 V2), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 13. Juli 2021 (BAnz AT 14.07.2021 V1) geändert worden ist, 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, längstens bis zum 24. November 2021, verlängert.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten der Änderungsverordnung.