

RECHT

RS-Nr. 24/21 - 18.06.2021

Corona: Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite & Neufassung der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab Juli 2021

Der Bundestag hat am 11. Juni 2021 das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite für weitere drei Monate festgestellt.

Der Bundestag hatte die „epidemische Lage“ erstmals am 25. März 2020 festgestellt und sie im November bestätigt. Ohne Verlängerung würde die epidemische Lage Ende Juni auslaufen. Nun wird sie maximal für drei Monate verlängert. Im September soll es vor der Bundestagswahl noch eine Bundestagssitzung geben. Beraten werden soll das erwartete Ende der Pandemie-Notlage.

Änderungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung ab Juli 2021

Im Zuge der Verlängerung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Entwurf zur Neufassung der Corona – Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vorgelegt (angehängt). Die Änderungen sollen zum 1. Juli 2021 in Kraft treten.

Wesentlicher Inhalt

- § 2 sieht Vorgaben für die Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Hygienekonzepte im Rahmen der COVID-19 Pandemie vor.
- In § 3 wird die Kontaktreduktion im Betrieb neu gefasst und gekürzt.
- Der § 4 enthält – unter Einschränkungen nach Abs. 2 – Vorgaben zu Testangeboten. Danach bleibt es grundsätzlich bei einer Angebotspflicht für Mitarbeiter, die nicht von Zuhause aus arbeiten können, von zwei Eigen- oder Schnelltests innerhalb einer Woche.

Bewertung

Die vorgesehenen Änderungen – insbesondere bei der Gefährdungsbeurteilung und dem betrieblichen Hygienekonzept – gehen in die richtige Richtung. Die in Abs. 2 vorgesehene Begrenzung der bisherigen strengen Maskenpflicht ist als Erfolg zu werten.

Die Regelung zur Kontaktreduktion im Betrieb begründen keinen Anspruch auf ein Angebot, von zu Hause aus zu arbeiten. Mit dem Auslaufen von § 28b Abs. 7 IfSG zum 30. Juni erlischt die gesetzliche Angebotspflicht zur mobilen Arbeit wie auch die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dieses Angebot anzunehmen. Es gibt keine Folgeverpflichtung im Infektionsschutzgesetz (IfSG) und die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung enthält keine Angebotspflicht „light“.

Die Neufassung der Vorgaben zu Testangeboten weist ebenfalls in die richtige Richtung. Um alternative Schutzmaßnahmen sinnvoll einsetzen zu können, halten wir es ergänzend für geboten, zumindest aber sinnvoll, eine Verpflichtung des Arbeitnehmers aufzunehmen, seinem Arbeitgeber den eigenen Impfstatus darzustellen. Ein solcher „Eingriff“ in die informationelle Selbstbestimmung ist von geringer Intensität und vor dem Hintergrund der gegenseitigen Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis regelmäßig auch angemessen und gerechtfertigt. Die Begründung der Arbeitsschutzverordnung wirft hier mehr Fragen auf, als sie zu Lösungen beiträgt.

Weiteres Verfahren

In § 2 werden Vorgaben für die Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Hygienekonzepte in Die Arbeitsschutzverordnung soll am 23. Juni 2021 im Kabinett beraten werden. Sie wird dann im Bundesanzeiger veröffentlicht und soll am 1. Juli 2021 in Kraft treten. Über die weitere Entwicklung werden wir sie unterrichten.

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

(Corona-ArbSchV)

A. Problem und Ziel

Die Zahl der Neuinfektionen mit dem Corona-Virus in Deutschland ist bundesweit rückläufig. Grund hierfür dürften die getroffenen regulativen Maßnahmen sein, ebenso wie die implementierte Teststrategie und der stetige Impffortschritt.

Das Robert Koch-Institut (RKI) schätzt in seiner aktuellen Risikobewertung (Stand: 26. Mai 2021) zwar die Gefährdung für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland nicht mehr als „sehr hoch“, aber immer noch als „hoch“ ein. Die Quote vollständig Geimpfter steigt jetzt von Tag zu Tag, auch Betriebsärzte werden seit dem 7. Juni 2021 mit - vorerst geringen Mengen - Impfstoff beliefert; zugleich treten neue, ansteckendere Virusmutationen auf.

Aktuell beträgt der Anteil der Delta-Variante in Deutschland 2,5%, allerdings mit stark ansteigender Tendenz der absoluten Fallzahlen.

Es fehlen außerdem weiterhin wirksame Behandlungsmöglichkeiten. Von den Auswirkungen einer COVID-19-Erkrankung („Long-COVID“) sind auch Personen betroffen, die einen leichten oder asymptomatischen Krankheitsverlauf hatten.

Aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse ist derzeit davon auszugehen, dass geimpfte Personen und genesene Personen weit weniger ansteckend sind und das Restrisiko einer Weiterübertragung ganz erheblich minimiert ist. Das Risiko einer Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 durch Personen, die vollständig geimpft wurden, ist spätestens zum Zeitpunkt ab dem 15. Tag nach der zweiten Impfung wesentlich geringer. Gleiches gilt für genesene Personen für einen Zeitraum von sechs Monaten nach einer ausgeheilten Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2.

Die Zahl Geimpfter, Genesener und Getesteter nimmt kontinuierlich zu, wenn auch nicht in allen Betrieben in gleichem Maße. Das hat Auswirkungen auf die Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 im betrieblichen Umfeld. Der betriebliche Infektionsschutz kann entsprechend spezifischer festgelegt werden. Über die Gefährdungsbeurteilung und die Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts haben die Arbeitgeber weiterhin ein hohes Sicherheitsniveau sicher zu stellen. Dies insbesondere im Hinblick auf die Meldedaten des Robert Koch-Instituts, die für Betriebe nach den privaten Haushalten für Betriebe das zweithöchste Ausbruchsgeschehen zeigen. Zudem zeigen die Daten der Krankenhäuser, dass aktuell 40 Prozent der COVID-19-Patienten auf Intensivstationen im berufstätigen Alter zwischen 30 und 65 Jahren sind. Weiterhin besteht die Gefahr der Ausbreitung neu aufgetretener, deutlich ansteckenderer Virusvarianten. Eine Neubewertung der Schutzmaßnahmen in den Betrieben muss daher mit großer Sorgfalt durchgeführt werden, insbesondere, wenn noch nicht alle im Betrieb die Möglichkeit hatten, ein Impfangebot anzunehmen.

B. Lösung

Mit der Ablösung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung werden die Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz der positiven Entwicklung eines bundesweit rückläufigen Infektionsgeschehens angepasst. Allerdings muss tätigkeitsbedingten Infektionsgefahren weiterhin wirksam begegnet werden. Daher sollen nur noch grundlegende Vorgaben wie die Kontaktreduzierung, die Testangebotspflicht sowie die Verpflichtung zur Erstellung und Aktualisierung betrieblicher Hygienekonzepte in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verbleiben. Der Verweis auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger wird beibehalten.

Insbesondere die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält detaillierte Vorgaben und Informationen zur Gefährdungsbeurteilung und zu den jeweiligen Schutzmaßnahmen in Bezug beispielsweise auf Arbeitsplatzgestaltung, besondere Betriebsräume, Maßnahmen zur Lüftung, Homeoffice, Sicherstellung von ausreichenden Schutzabständen, Gestaltung von Pausen- und Arbeitszeit, Berücksichtigung psychischer Belastungen, Atemschutzmasken und Mund-Nase-Schutz, arbeitsmedizinische Prävention einschließlich Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten, Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie die besonderen betrieblichen Einrichtungen wie Baustellen, Unterkünfte, Land- und Forstwirtschaft sowie schließlich Außen- und Lieferdienste und den Öffentlichen Personennahverkehr.

Damit steht ein umfangreiches Maßnahmenportfolio zur Verfügung, das die erforderliche flexible Anpassung der betrieblichen Hygienekonzepte an das jeweilige regionale oder branchenspezifische Infektionsgeschehen sowie auch den Impfstatus der Belegschaft ermöglicht und zugleich einen wirkungsvollen Vollzug sicherstellt.

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. 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 entsprechend § 4 der Verordnung sind, unter Berücksichtigung der in der Begründung getroffenen Annahmen, einmalige Sachkosten über die Gültigkeitsdauer der Verordnung von bis zu 694 Millionen Euro zu veranschlagen (Maxi-

malszenario). Auf Grund der bestehenden Testangebote und einer fortlaufend ansteigenden Impfquote ist von einem tatsächlichen Aufwand auszugehen, der deutlich unter dieser Schätzung liegt.

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.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

(Corona-ArbSchV)

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:

§ 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 und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bleiben unberührt.

§ 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 unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel 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. Die festzulegenden Maßnahmen sind auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten umzusetzen. Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen nach Satz 1 und 2 können insbesondere die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

(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 alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.

§ 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 einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten hat.

(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 30. September 2021 aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist nach Satz 1 gilt auch für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 beschaffte Tests nach § 4 Absatz 1 und für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 geschlossene Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2021 in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 30. September 2021 außer Kraft.

Einsetzbare Atemschutzmasken

Folgende Atemschutzmasken können nach § 2 Absatz 2 ausgewählt und benutzt werden:

Maskentyp	Standard (Teil der Kennzeichnung)	Weitere Kennzeichnungsmerkmale	Zielländer
FFP2 oder vergleichbar¹⁾	Verordnung (EU) 2016/425 DIN EN 149:2001+A1:2009 oder vergleichbar	CE-Kennzeichnung mit nachgestellter Kennnummer der notifizierten Stelle Geräteklasse (zum Beispiel FFP2) Gebrauchsdauer Herstellerangaben EU-Konformitätserklärung Anleitung und Information	EU
Vollmasken, gebläseunterstützte Masken, Hauben oder Helme mit auswechselbarem Partikelfilter²⁾	Verordnung (EU) 2016/425 Vollmasken: EN 12942 oder vergleichbar; gebläsefiltrierende Hauben: EN 12941 oder vergleichbar EN 136 oder vergleichbar Partikelfilter: EN 143 oder vergleichbar	CE-Kennzeichnung mit nachgestellter Kennnummer der notifizierten Stelle Herstellerangaben EU-Konformitätserklärung Anleitung und Information	EU
N95¹⁾	NIOSH-42CFR84	Modellnummer Lot-Nummer Maskentyp Herstellerangaben TC-Zulassungsnummer	USA und Kanada
P2¹⁾	AS/NZS 1716-2012	Identifizierungsnummer oder Logo der Konformitätsbewertungsstellen	Australien und Neuseeland
DS2¹⁾	JMHLW-Notification 214, 2018	https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Kennzeichnung-Masken.pdf?__blob=publicationFile&v=10 https://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-y/hor1-y-13-11-3_1.pdf https://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-y/hor1-y-13-11-3_2.pdf	Japan
CPA¹⁾	Prüfgrundsatz für Corona SARS-CoV-2 Pandemie Atemschutzmasken (CPA)	Bescheinigung der Marktüberwachungsbehörde nach § 9 Absatz 3 der Medizinischer Bedarf Versorgungssicherstellungsverordnung, die vor dem 1. Oktober 2020 ausgestellt wurde.	Deutschland

¹⁾ Ohne Ausatemventil; Masken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine Atemschutzmaske tragen. Corona SARS-CoV-2 Pandemie Atemschutzmasken (CPA) können zum Beispiel überprüfte KN95-Masken sein, die nach dem Prüfgrundsatz für CPA der Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik getestet worden sind.

²⁾ Bei diesen Systemen besteht kein Fremdschutz. Sie können daher nur angewendet werden, wenn alle Kontaktpersonen eine Atemschutzmaske tragen.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Vor dem Hintergrund des rückläufigen Infektionsgeschehens wird der Arbeitgeber mit den Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und unter Berücksichtigung der untergesetzlichen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel verpflichtet, durch die Gefährdungsbeurteilung und das daraus folgende betriebliche Hygienekonzept die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit weiterhin regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Trotz der erfreulichen Entspannung bei den Infektionszahlen muss allerdings weiterhin mit einem Wiederanstieg des Infektionsgeschehens gerechnet werden, da bislang erst ein geringer Teil der Gesamtbevölkerung und insbesondere der Beschäftigten vollständig geimpft ist, es in vielen Bereichen zu Lockerungen kommt und zudem immer noch regelmäßig neue, potenziell ansteckendere und gefährlichere Virusmutationen auftreten. Weiterhin ist festzuhalten, dass Infektionen in der Arbeitswelt mittlerweile das Infektionsgeschehen insgesamt maßgeblich beeinflussen (vergleiche unter anderem: Ludwig-Maximilians-Universität München/CoDAG Bericht Nr. 16, 28. Mai 2021). Daher sind weiterhin Maßnahmen der Kontaktbeschränkungen auch in der Arbeitswelt erforderlich, zumal wirksame Behandlungsmethoden bei COVID-19-Erkrankungen immer noch fehlen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung stellt die Gefährdungsbeurteilung und das betriebliche Hygienekonzept als sich ergänzende Bestandteile des betrieblichen Infektionsschutzes in den Mittelpunkt. Das sind probate Instrumente für die Anpassung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes an eine sich immer mehr abschwächenden Corona-Infektionslage. Ziel ist weiterhin die Reduzierung der Gefahr einer möglichen Infektion im betrieblichen Kontext. Die Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung werden neu an der Entwicklung der epidemischen Lage, insbesondere am Impffortschritt und den bundesweit sinkenden Infektionszahlen, ausgerichtet. Wichtigste Grundlage für die Erstellung des betrieblichen Hygienekonzepts bleibt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Sie enthält detaillierte Vorgaben und Informationen zu allen wesentlichen Fragestellungen des betrieblichen Infektionsschutzes. Als branchenspezifische Konkretisierung können zusätzlich die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthält eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu zwei wöchentlichen Testangeboten für alle in Präsenz arbeitenden Beschäftigten. Weiterhin wird die Möglichkeit aufgenommen, dass eine Abweichung von dieser Verpflichtung möglich ist, wenn der Arbeitgeber anderweitig den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder diesen gleichwertigen Schutz anderweitig nachweisen kann. Beschäftigten, bei denen ein Nachweis der vollständigen Impfung oder Genesung von einer COVID-19-Erkrankung vorliegt, können vom Testangebot ausgenommen werden. Die Gefährdungsbeurteilung sollte aber festlegen, ob ein Testangebot dennoch sinnvoll sein kann, um das Risiko der Einschleppung von COVID-19 in den Betrieb weiter zu vermindern. Die Verordnung sieht jedoch kein Auskunftsrecht des Arbeitgebers über Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten vor.

III. Alternativen

Keine.

IV. Regelungskompetenz

Die Verordnungskompetenz für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ergibt sich aus § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes (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 bis zum 30. September 2021 in Abhängig des bestehenden Testangebots und der Anwendung anderer geeigneter Schutzmaßnahmen bis zu achtundvierzig 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 694 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 Beschäftigte (inklusive vier Millionen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) bzw. 12,3 Millionen Beschäftigte ohne einmaliges Testangebot entsprechend der Selbstverpflichtung der Wirtschaft berücksichtigt.

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 erlässt, tritt am 30. September 2021 außer Kraft.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Ziel und Anwendungsbereich)

Zu Absatz 1

Die in dieser Verordnung und in der SARS-CoV-2-Arbeitsregel beschriebenen Maßnahmen schützen die körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten und tragen gleichzeitig im Übergang in eine sich abschwächende Infektionslage zur Funktionsfähigkeit der Wirtschaft und des öffentlichen Lebens bei.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel beschreibt die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung und das betriebliche Hygienekonzept. Das betriebliche Hygienekonzept umfasst alle betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen. Die Beschäftigten sind über die im Hygienekonzept festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

Ergänzt wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel durch branchenspezifische Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Sie geben Arbeitgebern Orientierung, die richtigen Lösungsansätze für ihre jeweilige Branche, ihr Unternehmen, ihre Einrichtung oder ihre Organisation zu finden und entsprechend umzusetzen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass während der epidemischen Lage von nationaler Tragweite im Sinne des § 5 Absatz 1 Satz 1 und Satz 4 des Infektionsschutzgesetzes der Arbeitgeber neben dem Arbeitsschutzgesetz und den Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und Absatz 2 vor allem die Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 10. August 2020 – GMBI 2020, Seiten 484-495 [Nummer 24/2020 vom 20.08.2020] in der Fassung vom 7. Mai 2021 – GMBI. 2021, Seiten 622-628 [Nummer 27/2021 vom 07.05.2021]) zu berücksichtigen hat. Für Tätigkeiten im Gesundheits- und Pflegebereich, insbesondere im Zusammenhang mit an SARS-CoV-2 infizierten Personen, gilt weiterhin die Biostoffverordnung.

Zu § 2 (Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept)

Zu Absatz 1

Die Regelung des Absatzes 2 stellt sicher, dass bei Aufhebung infektionsschutzrechtlicher Gebote und Verbote nach den §§ 28 bis § 28b des Infektionsschutzgesetzes wegen sinkender Inzidenzwerte die Wiederöffnung von Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen durch betriebliche Hygienekonzepte flankiert wird.

Zu Absatz 2

Bei Tätigkeiten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen (geringere Raumbelastung, Abstandsregelung, Trennwände) möglich sind, bei körperlich anstrengende Tätigkeiten oder bei Tätigkeiten, bei denen aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich ist und in der Folge verstärkt eventuell virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden, sind medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) zur Verfügung zu stellen, vorzugsweise nach EN 14683:2019-10. Diese sind Medizinprodukte der Risikoklasse I (gemäß der Medizinprodukterichtlinie 93/42/EWG), die für den Fremdschutz entwickelt wurden. Durch die Normung ist sichergestellt, dass ein definiertes Schutzniveau gewährleistet ist, bedingt durch die Qualität des verwendeten Filtermaterials und eine ergonomische Gestaltung, durch die ein möglichst enges Anliegen der Maske erzielt wird. Mund-Nase-Schutz (MNS) ist ein Einmalprodukt und muss regelmäßig gewechselt werden. Er darf maximal für die Dauer einer Arbeitsschicht getragen werden. Zusätzlich muss ein MNS bei Kontamination oder Durchfeuchtung gewechselt werden.

Alternativ kann Atemschutz zum Eigenschutz, zum Beispiel durch FFP2-Atemschutzmasken oder gleichwertige Atemschutzmasken, notwendig sein und zur Verfügung gestellt beziehungsweise getragen werden, welche im Anhang näher bezeichnet werden. Die möglicherweise erhöhte Belastung durch das Tragen von Atemschutzmasken im Vergleich zu Mund-Nase-Schutz (MNS) ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Beschäftigte sind im An- und Ablegen des MNS beziehungsweise der Atemschutzmaske durch eine fachkundige Person zu unterweisen, um eine Kontamination der Hände oder der Maske zu vermeiden. Dienstlich zur Verfügung gestellte MNS bzw. Atemschutzmasken müssen nach Verwendung entsorgt werden. Atemschutzmasken (auch Partikelfiltrierende Halbmasken [FFP] genannt) sind eine Persönliche Schutzausrüstung im Sinne der Verordnung (EU) 2016/425. Als diese unterliegen Atemschutzmasken den entsprechenden Anforderungen der Verordnung (EU) 2016/425 und müssen den technischen Normen EN140:1998 oder vergleichbar und EN149:2001+A1:2009 oder vergleichbar entsprechen. FFP2-Masken müssen mindestens 94 Prozent und FFP3-Masken mindestens 99 Prozent Filterleistung in einem standardisierten Testverfahren nachweisen. Atemschutzmasken dienen damit dem Eigenschutz. Atemschutzmasken sind überwiegend Einmalprodukte und nach Gebrauch zu entsorgen. Für Atemschutzmasken wird aufgrund der körperlichen Belastung eine Tragezeitbegrenzung empfohlen, Anhaltspunkte für eine Tragezeitbegrenzung sind in der DGUV-Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“ beschrieben. Die dargestellte Filterleistung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist zum Beispiel bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe nicht gegeben. Gegebenenfalls muss die Gesichtsmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden. Der Dichtsitz sollte durch einen FIT-Test überprüft werden, ansonsten ist es möglich, dass die Beschäftigten in falscher Sicherheit über die Schutzwirkung der Maske sind. Masken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine solche Atemschutzmaske tragen. Alternativen zur Atemschutzmasken sind Vollmasken (EN 136:1998 und EN 12942 oder vergleichbar) oder Gebläsehauben (EN 12941 oder vergleichbar) mit Partikelfiltern (EN 143 oder vergleichbar). Die Filterqualität ist mindestens TM2 bei Masken bzw. TH2 bei Hauben. Gebläseunterstützte Geräte sind weniger belastend für den Träger und unterliegen daher keiner Tragezeitbegrenzung. Bei diesen Systemen besteht kein Fremdschutz. Sie können daher nur angewendet werden, wenn alle

Kontaktpersonen eine Atemschutzmaske tragen. In Bezug auf das Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge gilt die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in Verbindung mit der arbeitsmedizinischen Regel AMR 14.2.

Zu Absatz 3

Der Zugang zum betrieblichen Hygienekonzept nach Absatz 3 schafft auch weiterhin Transparenz und Rechtssicherheit. Er dient Arbeitgebern und Beschäftigten zur Vergewisserung über die einzuhaltenden Schutzmaßnahmen. Der Zugang erleichtert auch eine Kontrolle durch die Arbeitsschutzbehörden.

Zu § 3 (Kontaktreduktion im Betrieb)

Betriebsbedingte Zusammenkünfte sind beispielsweise durch die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken. Kann dies nicht oder nur zum Teil umgesetzt werden, sind auf Grund des hohen Infektionsrisikos weitere Schutzmaßnahmen erforderlich. Insbesondere durch intensives und fachgerechtes Lüften kann eine Verringerung der Konzentration ausgeschiedener Viren bewirkt und damit das Infektionsrisiko in Räumen gesenkt werden. Die Installation von Abtrennungen, vorzugsweise aus transparentem Material, um die Atembereiche der Personen zu trennen, bietet einen Schutz für Tröpfcheninfektion, wenn der Abstand nicht eingehalten werden kann. Die negativen Auswirkungen von Trennwänden auf die Lüftung sind zu berücksichtigen.

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

Zu Absatz 1

Die Vorschrift reagiert auf das gegenwärtig auch im betrieblichen Rahmen bestehende Infektionsrisiko durch die gefährlichen SARS-CoV-2 Varianten.

Je höher die Inzidenz, desto wichtiger ist die frühzeitige Unterbrechung von Infektionsketten. Neuere Untersuchung der COVID-19 Data Analysis Group (CoDAG) (Ludwig-Maximilians-Universität München) zeigen, dass die Anzahl der gemeldeten Fälle der Infektionen, die nachweislich am Arbeitsplatz stattgefunden haben, seit Jahresbeginn zunimmt. Ein sprunghafter Rückgang in den Infektionen am Arbeitsplatz ist laut der Forschergruppe während der Osterfeiertage zu erkennen. Dieser Rückgang ist deutlich stärker als etwa in anderen Bereichen und somit sicherlich nur teilweise auf Meldeverzug zurückzuführen, sondern vor allem darauf, dass die meisten Erwerbstätigen in dieser Zeit dem Arbeitsplatz fernblieben. Seit dem 20. April 2021 (Kalenderwoche 16) gilt das verbindliche Testangebot in Betrieben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Dies spiegelt sich direkt in den Daten durch einen sprunghaften Anstieg an gemeldeten Infektionen am Arbeitsplatz wider. Danach fallen die Infektionen an Arbeitsplätzen jüngst deutlich ab. Die Wissenschaftler sehen sowohl am Arbeitsplatz wie schon in den Schulen den deutlichen Effekt der Reihentestungen: Die Testpflicht bzw. das verpflichtende Testangebot führt zunächst zu einem sprunghaften Anstieg der COVID-19 Fälle. Langfristig sinken die Inzidenzzahlen aus Ausbrüchen wieder. Dieses Muster kann dadurch erklärt werden, dass Infektionsketten erkannt und unterbrochen werden können, was langfristig zu einer Reduktion der Inzidenzen führt. Um das Ausbruchsgeschehen zu kontrollieren, sind effektive Maßnahmen notwendig, die ganz gezielt dort ansetzen, wo die Infektionsgefahr hoch ist. Die Pflicht der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten zweimal pro Kalenderwoche Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten, hilft dabei, Infektionsketten zu durchbrechen. Die Testung stellt ein niederschwelliges Mittel dar, um frühzeitig Infektionscluster zu erkennen, die zu einer erneuten, schnellen Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 führen können. Sie regelt das verpflichtende Angebot von zwei Tests pro Kalenderwoche zum direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 durch die Betriebe mit dem Ziel, den Arbeitgebern und den Beschäftigten mehr Sicherheit im Wege der Früherkennung

zu geben und eine Ausbreitung von Infektionen im Betrieb zu verhindern. Eine aktuelle Studie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf belegt auf der Basis statistischer Auswertungen relevante Beiträge der Arbeitswelt auf das jeweilige regionale Infektionsgeschehen (Nico Dragano, Morten Wahrendorf, Zusammenhänge zwischen dem Verlauf der COVID-19 Inzidenzen auf regionaler Ebene und Indikatoren zur Erwerbstätigkeit, Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Stand: 14. April 2021). Die Ergebnisse zeigen, dass Regionen mit hoher Erwerbsquote für alle bisherigen drei Infektionswellen signifikant erhöhte Infektionszahlen gegenüber Regionen mit geringerer Erwerbsquote haben. Unter Berücksichtigung möglicher Störeinflüsse zeigen die Studienergebnisse, dass Erwerbs- und Berufstätigkeit einen relevanten, verstärkenden Einfluss auf das Infektionsgeschehen haben. Damit wird zugleich die erheblichen Präventionspotenziale von Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes belegt und bestätigt, dass Maßnahmen zur Kontaktreduzierung in der Arbeitswelt und ein Screening durch Testungen am Arbeitsplatz für die Beherrschbarkeit des Infektionsgeschehen unverzichtbar sind. Dies ist insbesondere vor den Hintergrund der Sommerferien und der wiederbeginnenden Reisetätigkeit von Relevanz. Ein mindestens zweimal pro Woche durchgeführtes Testen ermöglicht eine noch schnellere Erkennung von infizierten Personen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine frühzeitige Unterbrechung von Infektionsketten, erhöht den Schutz der Beschäftigten und dient der Aufrechterhaltung des Arbeits- und Wirtschaftslebens. Mittelbar profitiert auch der Bevölkerungsschutz. Vorsorglich sollten sich beim Auftreten von verdächtigen Symptomen auch geimpften Personen sich immer testen lassen. Das Testen entbindet nicht von der Einhaltung der AHA+L-Regel, der sonstigen technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie der notwendigen Hygienevorkehrungen im Betrieb und der Beachtung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Es können zum Beispiel PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen oder zur Selbstanwendung angeboten werden.

Für anerkannte Antigentests im Sinne dieser Vorschrift werden nähere Anforderungen vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte unter der Adresse https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html veröffentlicht.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt die Voraussetzungen, unter denen die Pflicht des Arbeitgebers aus Absatz 2, seinen Beschäftigten zweimalig pro Kalenderwoche einen Corona-Test anzubieten, entbehrlich ist. Die Testangebotspflicht kann aufgrund des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung beispielsweise entfallen bei Beschäftigten, bei denen ein Nachweis der vollständigen Impfung oder Genesung von einer COVID-19 -Erkrankung vorliegt. Mit der Verordnung wird kein neues arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten geschaffen. Vielmehr sind die bestehenden arbeits-, datenschutz- und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben maßgeblich, etwa § 23a des Infektionsschutzgesetzes (vgl. dazu BT-Drucks. 18/10938, S. 65 f.).

Zu Absatz 3

Absatz 3 dient der Dokumentation der betrieblichen Angebote der Testungen und ermöglicht den Arbeitsschutzbehörden und den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger die Überprüfung der betrieblichen Maßnahmen im Bereich der Testung der Beschäftigten und der Versicherten. Anlässe für Überprüfungen bestehen während der gesamten Geltungsdauer der Verordnung. Deshalb müssen Arbeitgeber die entsprechenden Unterlagen bis zum 30. September 2021 als Nachweis gegenüber den zuständigen Behörden aufbewahren. Als Nachweis der Beschaffung der Testressourcen genügt der Nachweis einer Bestellung der benötigten Testmengen. Das Angebot an die Beschäftigten zur Durchführung von Testungen durch Dritte im Sinne dieser Vorschrift schließt die Beauftragung entsprechend geeigneter Dienstleister mit ein.

Zu § 5 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten und das Außerkrafttreten der Verordnung.

Zur Anlage (Einsetzbare Atemschutzmasken)

Die Anlage regelt die Atemschutzmasken, die der Arbeitgeber auswählen und den Beschäftigten bereitstellen darf.