

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-we

Allgemeines Rundschreiben Nr. 193/2021 vom 3. September 2021

Corona: Bundeskabinett beschließt Änderung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundeskabinett hat in seiner Sitzung am 1. September 2021 auf Basis von § 18 Abs. 3 ArbSchG eine Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) beschlossen.

Gegenüber dem von der BDA kritisch bewerteten Referentenentwurf haben sich bei dem Kabinettsbeschluss **keine** inhaltlichen Änderungen ergeben.
Die Kabinettsvorlage zur geänderten Corona-ArbSchV sowie die Stellungnahme der BDA zum Referentenentwurf fügen wir diesem Rundschreiben als **Anlagen** bei.

Durch die Änderung der Corona-ArbSchV soll die bislang geltende Corona-Arbeitsschutzregelung an die aktuelle und die für Herbst prognostizierte Infektionslage angepasst und das Infektionsgeschehen in den Betrieben möglichst gering gehalten werden.

Die geänderte Verordnung soll zum 10. September 2021 in Kraft und zum 24. November 2021 außer Kraft treten. Die Corona-ArbSchV gilt damit in ihrer geänderten Fassung für die Dauer der vom Deutschen Bundestag gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite fort.

Zur besseren Übersicht fassen wir Ihnen nachfolgend die Kernpunkte der geänderten Corona-ArbSchV zusammen.

I. Neuregelungen

Neu in der Verordnung sind folgende Punkte geregelt:

➤ Berücksichtigung eines dem Arbeitgeber bekannten Impf- oder Genesungsstatus

Gemäß § 2 Abs. 1 S. 3 Corona-ArbSchV darf der Arbeitgeber bei der Festlegung und Umsetzung betrieblicher Infektionsschutzmaßnahmen „einen ihm bekannten“ Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen. Laut der Verordnungsbegründung darf der Arbeitgeber aufgrund von „freiwilligen“ Auskünften der Beschäftigten betriebliche Hygienekonzepte anpassen. Für Arbeitsbereiche oder feste Teams dürfen nach dem Impf- oder Genesungsstatus differenzierende Maßnahmen festgelegt werden.

Nach Auffassung des Ordnungsgebers bietet jedenfalls der neue § 2 Abs. 1 S. 3 Corona-ArbSchV **keine Rechtsgrundlage** für ein eigenständiges Fragerecht nach dem Impf- oder Genesungsstatus. Die ein Fragerecht bejahende BDA hatte sich im Interesse der Rechtssicherheit dringend für eine entsprechende Klarstellung eingesetzt.

➤ Schutzimpfungen während der Arbeitszeit

Gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 Corona-ArbSchV werden Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten die Wahrnehmung einer Corona-Schutzimpfung während der Arbeitszeit zu ermöglichen. Anlass der Regelung ist die Einschätzung des Ordnungsgebers, dass ein Teil der Beschäftigten bislang allein aus zeitlichen Gründen von der Wahrnehmung eines Impfangebotes abgesehen haben könnte.

Zu der Frage nach einer etwaigen Vergütungspflicht für die Freistellung sowie zu dem zeitlichen Umfang des Freistellungsanspruchs – und damit zu zwei für die Arbeitsvertragsparteien ganz wesentlichen Gesichtspunkten – trifft § 5 Abs. 1 S. 1 Corona-ArbSchV keine Aussage.

Hinsichtlich der Vergütungspflicht hat die BDA bereits in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf darauf hingewiesen, dass § 5 Abs. 1 S. 1 Corona-ArbSchV lediglich eine Regelung zur Arbeitsunterbrechung zum Zwecke einer Impfung beinhaltet.

Dem berechtigten Wunsch nach einer entsprechenden Klarstellung ist der Ordnungsgeber aber nicht nachgekommen. Die Schätzungen über „anfallende Lohnkosten“ im allgemeinen Teil der Verordnungsbegründung (dort unter A. VI. 4.2 „Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft“) lassen gegebenenfalls vermuten, dass der Ordnungsgeber selbst von einer Vergütungspflicht für die Freistellung ausgehen wollte. Ausdrücklich geregelt hat er eine solche Pflicht jedoch nicht.

Eine zeitliche Grenze für den Freistellungsanspruch ist in § 5 Abs. 1 S. 1 Corona-ArbSchV ebenfalls nicht geregelt. Im allgemeinen Teil der Verordnungsbegründung (ebenfalls unter A. VI. 4.2 „Erfüllungsaufwand für Wirtschaft“) schätzt der Ordnungsgeber den Zeitbedarf der Beschäftigten für die Schutzimpfung inklusive Aufklärung auf 45 Minuten (für Impfangebote innerhalb der Arbeitsstätte) bzw. 90 Minuten (für Impfangebote außerhalb der Arbeitsstätte). Allerdings sind Beschäftigte, die sich während der Arbeitszeit impfen lassen wollen, aufgrund ihrer vertraglichen Nebenpflichten zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verpflichtet. Dies kann unseres Erachtens je nach Lage des Einzelfalls zum Beispiel dafür sprechen, etwaige Impfangebote innerhalb der Arbeitsstätte vorrangig wahrzunehmen und im Übrigen bei der Auswahl eines Impfangebotes außerhalb der Arbeitsstätte möglichst auf eine örtliche Nähe zur Arbeitsstätte zu achten.

➤ Organisatorische und personelle Unterstützung von Betriebsärzten

Gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 Corona-ArbSchV haben Arbeitgeber die Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste von Betriebsärzten bei betrieblichen Impfangeboten zum Bevölkerungsschutz organisatorisch und personell zu unterstützen.

Beispielhaft nennt die Verordnungsbegründung die Bereitstellung von „*erforderlichem Hilfspersonal sowie von Räumen, Einrichtungen, Geräten und Mitteln*“.

Die BDA weist in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf völlig zu Recht darauf hin, dass § 5 Abs. 1 S. 2 Corona-ArbSchV für Arbeitgeber keine inhaltliche Ausweitung der bereits bestehenden Unterstützungspflichten bedeuten darf. Insbesondere handeln die Betriebsärzte als selbständige Leistungserbringer. Ärztliche Impfaufgaben inklusive der dazugehörigen Aufklärung, Beratung und Untersuchung dürfen allenfalls in engen Grenzen und grundsätzlich nur an medizinisches Fachpersonal delegiert werden. Die Meldung von Impfdaten an das Digitale Impfquotenmonitoring sowie die Abrechnung von Impfleistungen kann neben rechtlichen Bedenken auch technisch, bspw. wegen der fehlenden technischen Anbindung an die Abrechnungssysteme, vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht geleistet werden. Arbeitgeber müssen zudem vermeiden, dass sie eine unberechtigte Kenntnis von Gesundheitsdaten erlangen (bspw. aus dem Aufklärungsbogen). Vor diesem Hintergrund müssen Arbeitgeber personelle und organisatorische Unterstützungsmaßnahmen bei betrieblichen Impfangeboten weiterhin mit großer Vorsicht handhaben und sollten sich im Wesentlichen auf die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten o. ä. beschränken.

➤ **Aufklärung über die Gefahren einer Coronavirus-Erkrankung**

Gemäß § 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV müssen Beschäftigte im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung über die Gefahren einer Erkrankung mit dem Coronavirus aufgeklärt und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung informiert werden. Der Ordnungsgeber erhofft sich hierdurch – trotz der bereits bestehenden Vielzahl fundierter und allgemein zugänglicher Informationsangebote – eine zusätzliche Hilfestellung für die Beschäftigten für deren persönliche Impfentscheidung. Eine Umsetzungsfrist für diese Information ist in der Corona-ArbSchV nicht geregelt. Allerdings müssen die arbeitsschutzrechtlichen Unterweisungen an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls wiederholt werden (vgl. § 12 Abs. 1 S. 4 ArbSchG). Arbeitgeber sollten mangels eigener medizinischer Expertise und zur Vermeidung von Haftungsrisiken erwägen, ob sie diese Information insbesondere über eine Beteiligung von Betriebsärzten erbringen. Zu diesem Zweck könnten Arbeitgeber ihrem Betriebsarzt bzw. überbetrieblichen Diensten von Betriebsärzten folgende Informationen weitergeben:

- Aufklärungsvideo mit Prof. Dr. Addo zu relevanten Fragen rund um die Corona-Schutzimpfung: <https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impftermin/?articlefilter=alleartikel>
- Aufklärungsmaterialien der BzGA (Warum sollte man sich gegen Corona impfen lassen?): <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/schutzimpfung.html>
- Information des Bundesgesundheitsministeriums: 10 Gründe, sich jetzt gegen das Coronavirus impfen zu lassen: <https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impftermin/10-gruende-sich-jetzt-gegen-das-coronavirus-impfen-zu-lassen/>
- Hinweise des Bundesgesundheitsministeriums zur Abwägung von Nutzen und Risiken der Corona-Schutzimpfung: <https://www.zusammengegencorona.de/impfen/aufklaerung-zum-impftermin/die-corona-schutzimpfung-nutzen-und-risiken-richtig-abwaegen/>
- Das „Impfbuch für Alle“ der BzGA und des Robert-Koch-Instituts: <https://www.dasimpfbuch.de/>
- Alles was Sie für Ihren Impftermin wissen müssen. Informationen zum Impftermin, wie die Corona-Schutzimpfung abläuft und zur Anamnese finden Sie hier: www.zusammengegencorona.de

Diese und weitere Informationen wird die BDA auch auf der Internetseite

www.wirtschaftimpftgegencorona.de

zur Verfügung stellen. Zudem wird sich die BDA bei dem Bundesministerium für Gesundheit und bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales dafür einsetzen, dass diese Ministerien durch standardisierte Informationsangebote Rechtssicherheit für die Impfaufklärung schaffen.

II. Fortgeltende Regelungen

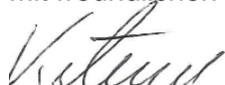
Zusätzlich gelten die bestehenden Ordnungsregelungen entsprechend der bis zum 24. November 2021 verlängerten Laufzeit der Corona-ArbSchV fort. Das bedeutet insbesondere:

- Betriebliche Hygienepläne sind wie bisher zu erstellen und zu aktualisieren, umzusetzen sowie in geeigneter Weise zugänglich zu machen; dies gilt auch für Pausenzeiten und Pausenbereiche (§ 2 Corona-ArbSchV).
Die hohe Bedeutung der Corona-Arbeitsschutzregel für die betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen wurde bei der Änderung der Corona-ArbSchV besonders hervorgehoben (§ 1 Abs. 3 Corona-ArbSchV).
- Auf Basis des Ergebnisses der jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten weiterhin medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen; die Beschäftigten haben die Pflicht, diese oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen (§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV).
- Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen weiterhin auf das notwendige Minimum reduziert bleiben (§ 3 Corona-ArbSchV).
- Arbeitgeber bleiben verpflichtet, nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeitenden Beschäftigten mindestens zweimal pro Woche einen Schnell- oder Selbsttests anzubieten, soweit kein anderweitiger gleichwertiger Schutz besteht (bspw. aufgrund eines Impf- oder Genesungsnachweises).
Die Pflicht des Arbeitgebers, die Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung aufzubewahren (§ 4 Abs. 3 S. 1 Corona-ArbSchV), wurde bis zum 24. November 2021 verlängert.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass Arbeitgeber durch die geänderte Corona-ArbSchV weiterhin – und zum Teil einseitig – belastet werden.

Die BDA wird sich unvermindert für die dringend gebotenen Klarstellungen, insbesondere für ein Fragerecht nach dem Immunisierungsstatus, einsetzen. Zudem bleibt die BDA bei ihrer Forderung, dass es zusammen mit privaten und gesellschaftlichen Erleichterungen auch Erleichterungen für die Betriebe geben muss.

Mit freundlichen Grüßen



Kühnel

Anlagen