

10.09.2021 | Änderungsverordnung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten

Heute ist die erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in Kraft getreten. Die Corona-ArbSchV vom 25. Juni 2021 (vgl. BAP-Recht vom 01.07.2021) wird bis zur Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite, längstens bis zum 24. November 2021 verlängert. Das Bundeskabinett hatte die Änderungsverordnung am 1. September 2021 beschlossen. Sie ist gestern im Bundesanzeiger veröffentlicht worden.

Die 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 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 im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung 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. Ziel der Regelung ist, dass die geschuldete Arbeit zum Zwecke einer Impfung unterbrochen werden kann. Etwas anderes ist der Verordnungsbegründung nicht zu entnehmen. Daher handelt es sich nach Auffassung des BAP und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) um einen unbezahlten Freistellungsanspruch.
3. Arbeitgeber dürfen bei der Festlegung betrieblicher Infektionsschutzmaßnahmen den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen. Laut Begründung soll sich hieraus zwar kein Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten ergeben. Auskunftspflichten der Beschäftigten können sich aber aus dem Infektionsschutzgesetz und den darauf gestützten Rechtsverordnungen der Länderverordnungen ergeben. Im Übrigen besteht nach Auffassung der BDA und des BAP ein Fragerecht regelmäßig nach einer vorzunehmenden Interessenabwägung, da das Interesse des Arbeitgebers am Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter das Interesse der Beschäftigten an der Geheimhaltung überwiegt.

Die BDA, deren Mitglied der BAP ist, hat anlässlich der Änderungsverordnung ihr Fragen und Antworten Papier zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung aktualisiert. Dort finden Sie Informationsquellen zum Thema COVID-19-Erkrankung und Corona-Schutzimpfung für eine Arbeitsschutzunterweisung, welche die BDA auch unter www.wirtschaftimpfgegencorona.de zusammengestellt hat.

Die Änderungsverordnung sowie die aktualisierten FAQs der BDA sind diesem Rundschreiben als Anlage beigefügt.