

15. März 2022 | Saskia Osing & Dr. Elisa Clauß | BDA

Im Allgemeinen

Die Wirtschaft hat während der gesamten Pandemie bis heute unter Beweis gestellt, dass ihr die Gesundheit und der Infektionsschutz ihrer Beschäftigten ein zentrales Anliegen ist. Berichterstattungen verschiedenster Institute wie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bestätigen dieses Engagement. Auch nach dem 19. März 2022 werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weiterhin für den Infektionsschutz im Betrieb Sorge tragen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Angesichts der gesellschaftlichen Lockerungen und der veränderten Coronalage müssen diese Schutzmaßnahmen an das regionale Infektionsgeschehen und an tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren angepasst werden. Die Betriebe dürfen nicht von den in anderen Bereichen erfolgenden Lockerungen ausgenommen werden bzw. müssen die Möglichkeit haben, flexibel auch auf ein sich ggf. verschlimmerndes Infektionsgeschehen zu reagieren. Dies sieht der aktuelle Entwurf der Corona-Arbeitsschutzverordnung vor und dies begrüßen wir als richtigen Schritt. Flexibilisierungen sind die gebotene Reaktion auf die sehr guten betrieblichen Schutzkonzepte und die hohe Impfquote der Beschäftigten.

Für die nun anstehende Überarbeitung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gilt es diesen Ansatz der geänderten Corona-Arbeitsschutzverordnung zu übertragen. Daher muss bei der Überarbeitung Folgendes beachtet werden:

- Die Betriebe dürfen nicht von den in anderen Bereichen erfolgten Lockerungen ausgenommen werden.
- Die Betriebe brauchen jedoch auch die Flankierung durch sinnvolle Basisschutzmaßnahmen, um bei einem problematischen Infektionsgeschehen angemessen reagieren zu können.
- Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel darf nicht über Basisschutzmaßnahmen, welche in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung beschrieben werden, hinausgehen.
- Am Ende sollte ein kurzer, für die Betriebe einfach verständlicher Maßnahmenkatalog vorliegen, der dem Infektionsgeschehen entsprechend eine übersichtliche Auswahl an schnell realisierbaren Basisschutzmaßnahmen bietet.

Ein entsprechendes Beispiel, wie ein solcher Basisschutzmaßnahmenkatalog aussehen könnte, haben wir bereits am 14. März 2022 an den Ausschuss für Arbeitsstätten versandt.

Weitere Rückmeldungen aus den Mitgliedsverbänden und Unternehmen

Zum Aufbau & Inhalt:

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel muss konform und widerspruchsfrei zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sein. (z.B. 1 x wöchentlich vs. tägliche Testbereitstellung).
- Wir begrüßen die in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthaltene Ableitung der Infektionsschutzmaßnahmen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung und des regionalen Infektionsgeschehens bzw. der Tätigkeitsspezifika.
- Dieses Vorgehen muss in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ebenfalls beibehalten sein.
- Eine Überführung in eine unbefristete technische Regel ist jedoch weiterhin strikt abzulehnen.

- Die Maßnahmen dürfen nicht über die in der Verordnung genannten Grundmaßnahmen hinausgehen:
 - Kontakt reduzieren und Abstand halten
 - Testen (einmalig pro Woche, wenn die Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit ergibt)
 - AHA+L - Regeln anwenden
- Dies bedeutet, dass die bisherige SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel neu sortiert werden muss.
- Zudem müssen alle Ausführungen zu einzelnen Bereichen im Betrieb entfallen. Es muss nicht jeder Unterbereich von „Arbeitsstätte“ gesondert definiert werden, außer es müssen tatsächlich Ausnahmeregelungen festgeschrieben werden.

Zu konkreten Inhalten

- Es muss die Möglichkeit geben, bei der Gefährdungsbeurteilung **den Impf- bzw. Genesenenstatus** zu berücksichtigen. Dies ist notwendig, damit die Betriebe vernünftige und angemessene Hygienepläne erstellen können.
- Hierzu darf der Arbeitgeber den Impfstatus dokumentieren und bis zum Ende der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzgesetzgebung verwenden. Für geschlossene Gruppen darf dadurch z.B. auf AHA verzichtet werden (siehe öffentlichen Lebensraum ohne Hotspot-Regelung).
- Durch die Kenntnis des Impfstatus wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit aller seiner im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter zu ergreifen.
- Die im Entwurf der Arbeitsschutzregel vorgesehene **Berücksichtigung einzelner Virusvarianten** bei der Festlegung und Umsetzung angemessener betrieblicher Schutzmaßnahmen geht über die Vorgaben in der Corona-Arbeitsschutzverordnung hinaus und muss daher gestrichen werden. Die Einschätzung einzelner Virusvarianten ist durch die Betriebe, in denen in der Regel keine Infektiologen arbeiten, auch gar nicht zu leisten.
- Die Formulierung in einem "Hinweis", dass täglich kostenfreie Coronatests allen Beschäftigten - unabhängig, ob geimpft oder genesen - anzubieten sind, bringt Rechtsunsicherheit. Daran ändert auch der Bezug auf "Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle" nichts. Es muss den Arbeitgebern überlassen bleiben, ob und wem sie Corona-Tests (zusätzlich zur ggf. geltenden Pflicht aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung) anbieten.
- Ergänzend kommt hinzu, dass die Schnelltests auch keine 100%ige Sicherheit/Richtigkeit bieten und dadurch die Beschäftigten sich möglicherweise in falscher Sicherheit wiegen und dann die betrieblichen Hygienemaßnahmen, die für den Infektionsschutz wichtiger wären, nicht ausreichend beachten - mit dem Argument "ich bin doch getestet". Die Entscheidung, ob ein Arbeitgeber zusätzliche Coronatests anbietet, muss diesem im Rahmen seines individuellen Hygienekonzepts überlassen bleiben.
- Arbeitgeber sollen weiterhin besondere Schutzmaßnahmen für den Einzelfall, z.B. gegenüber **vulnerablen Personen**, treffen können. Dazu muss aber auch eine Information an den Arbeitgeber erfolgen bzw. dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin möglich sein.

- Regelungen zur **Mobilarbeit** sollten über den Arbeitgeber gesteuert werden, hier braucht es in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unter den Basismaßnahmen keine Ausführungen zur Gestaltung mehr.
- Gleiches gilt für das Thema der psychischen Belastung. Die Ausführungen gehören nicht in einen Katalog von Basismaßnahmen (denn der Schutz vor körperlichen und psychischen Gefährdungen ist grundlegend und nicht infektionsschutzbezogen).
- **Schmierinfektionen** treiben – mit Ausnahmen der Krankenhäuser – nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen die Pandemie nicht voran. Dadurch sollte die Regel auf das unterschiedliche Arbeitsumfeld eingehen und die übermäßige Anwendung der Desinfektionsmittel bei Arbeitsmitteln reduzieren sowie die Besteckausgabe in den Kantinen durch das Personal entfallen lassen.

Zu konkreten Abschnitten

Einleitung

- Der neu eingefügte Absatz dient nur der Rechtfertigung des BMAS für die Anpassung der Regel und kann daher komplett gestrichen werden.
- Die Aussage, wonach die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel nunmehr nur noch Basisschutzmaßnahmen beschreibe, ist nicht zutreffend, da weitestgehend der bisherige Maßnahmenkatalog beibehalten wird. Von der Einfügung des Absatzes sollte abgesehen werden oder die Arbeitsschutzregel muss tatsächlich nur Basisschutzmaßnahmen enthalten
- Schutzmaßnahmen verlängern zudem den Übergang von der Pandemie zur Endemie.
- Zu den letzten beiden Sätzen der ergänzten Einleitung: Es stellt sich die Frage wie der Arbeitgeber Virusvarianten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung bei der „Festlegung und Umsetzung angemessener betrieblicher Schutzmaßnahmen“ berücksichtigen soll? Wenn es keine ausreichenden Informationen diesbezüglich gibt – und sich auch die Politik dieser Verantwortung nicht stellt – wird das für die Praxis schwierig bis unmöglich. Zumal die Virusvarianten unterschiedliche Besonderheiten aufweisen – z. B. hinsichtlich der Schwere der Krankheitsverläufe oder der Übertragbarkeit.

Abschnitt 2.1 SARS-CoV-2

„Bei Kontakten, die ausschließlich zwischen vollständig Geimpften beziehungsweise Genesenen stattfinden, ist nach bisherigen Erkenntnissen eine gegenseitige Ansteckung beziehungsweise Übertragung des SARS-CoV-2 Virus zwar deutlich geringer als bei Kontakten Ungeimpfter untereinander, eine Ansteckung ist aber auch hier nicht ausgeschlossen“

Welchen Mehrwert hat diese Feststellung?

Abschnitt 3 Gefährdungsbeurteilung Absatz 2

„Der Arbeitgeber soll bei der Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und bei der Ableitung, ~~Festlegung und Umsetzung~~ betriebsspezifischer Infektionsschutzmaßnahmen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt einbeziehen.“

Die Frage der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung ist bei Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen umstritten, siehe BAG Rechtsprechung aus dem Jahr

2017 und der Differenzierung zwischen allgemeinen und konkreten Gefährdungen. Bitte um Streichung von Festlegung und Umsetzung.

Abschnitt 4.1 Absatz 1 Satz 3 Grundlegende Maßnahmen

Wir lehnen die Änderung von Satz 3 ab. Entgegen der politisch angezeigten Reduzierung auf Basisschutzmaßnahmen wird durch die Änderung des Satzes eher ein Erfordernis umfangreicherer und verstärkt koordinierter Maßnahmen signalisiert. Das könnte die Umsetzung von Maßnahmen in den Betrieben erschweren, u. a. aufgrund entstehender Diskussionen oder gar Auseinandersetzungen (Mitbestimmung!) mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung.

Abschnitt 4.2.3 Absatz 9 (neu) Besprechungsräume und Kantinen

Hier haben wir eine deutliche Verschärfung gegenüber dem aktuell geltenden Infektionsschutzrecht auf Landesebene (in diesem Falle Bayern):

Betriebskantinen unterfallen nicht der allgemeinen Gastronomie (im Sinne von § 4 der 15. BayIfSMV), sondern es gelten grundsätzlich die Regelungen für Betriebe. Einen Mindestabstand der Personen am Tisch oder der Tische zueinander schreibt die 15. BayIfSMV nicht (mehr) vor. Es gilt lediglich weiterhin die Empfehlung nach § 1 der 15. BayIfSMV, wo immer möglich einen Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen einzuhalten. Es gibt schließlich aber auch keine besonderen Kapazitätsbeschränkungen für die Auslastung von Betriebskantinen mehr.

Abschnitt 4.2.11 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

"Eine Wiederaufnahme der Tätigkeit ist erst bei Vorliegen eines negativen Corona-Testnachweises zulässig."

Wir teilen diese Aussage nicht pauschal. Sieht die Landesverordnung einen negativen Test als Voraussetzung für die Beendigung der Quarantäne vor, muss der Arbeitnehmer dieser Pflicht nachkommen und der Arbeitgeber kann sich diesen Test auch vorlegen lassen. Wenn die öffentlich-rechtlichen Regelungen vorsehen, die Quarantäne ohne negativen Testnachweis zu beenden, könnte der Arbeitgeber Gefahr laufen, in Annahmeverzug zu kommen, wenn er den Beschäftigten nicht beschäftigt, weil dieser keinen negativen Corona-Testnachweis vorlegt. Dem Arbeitgeber muss in diesem Fall die Möglichkeit bleiben, die Vorlage eines negativen Tests vor Rückkehr in den Betrieb betrieblich vorzugeben.

Abschnitt 5.2.1 Absatz 5 5.2.1 Allgemeine Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Satz 2 von Absatz 5 sollte ersatzlos gestrichen werden. Der Absatz besäße auch ohne den jetzigen Satz 2 eine ausreichende Aussagekraft bzw. klare Vorgabe.

Abschnitt 5.5 Absatz 4 Rückkehr zur Arbeit nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung

„Gegebenenfalls erforderliche Informationen des Arbeitgebers übernimmt das Gesundheitsamt im Rahmen der Quarantäneveranlassung.“

Dies deckt sich unserer Erfahrung nach nicht mit der Praxis. Die Gesundheitsämter nehmen hier keinerlei Information des Arbeitgebers vor, sondern informieren nur die Kontaktpersonen. Sofern mit dem Satz die Quarantänebescheinigungen gemeint sind, so ist hier anzumerken, dass mehrere Bundesländer (darunter RLP und BW) mittlerweile solche Bescheinigungen nicht mehr automatisch ausstellen, sondern die Mitarbeitenden auffordern stattdessen ihr positives Testergebnis beim Arbeitgeber abzugeben.

Anhänge

Die Anhänge sind im Allgemeinen an die Basisschutzmaßnahmen anzupassen bzw. können gestrichen werden, denn sie werden über branchenspezifische Regelungen und Handlungshilfen abgedeckt

Anhang 1 Ziffer 4 Unterkünfte Absatz 14

„Es sind geeignete Desinfektionsmittel zur Händedesinfektion (siehe hierzu Abschnitt 2.9) in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen (mindestens ein Spender je Zimmer, Bad, Toilette, Küche).“

Diese steht im Widerspruch zu Ziffer 4.1 Abs. 6 Nr. 3. Dort ist aufgenommen, dass Desinfektionsmittel nur aufgestellt werden müssen, wenn kein Händewaschen möglich ist. Insofern sollte dieser Abschnitt mit den grundlegenden Maßnahmen übereinstimmen.

Anhang 1 Ziffer 4 Unterkünfte Absatz 19 Satz 1

Die Klammer in Satz 1 von Absatz 19 sollte ersatzlos gestrichen werden. Der Absatz besäße auch ohne die Klammer eine ausreichende Aussagekraft bzw. klare Vorgabe.