

Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMAS zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Die vom SPD-geführten Bundesministerium für Arbeit und Soziales geforderten Änderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (BMAS-Referentenentwurf; Bearbeitungsstand: 25.08.2021, 10:00 Uhr) stellen weitere, unnötige Belastungen der Wirtschaft im Kampf gegen Corona dar. Erleichterungen und insbesondere die dringend notwendige Klarstellung des Arbeitgeber-Fragerechts zum Impfstatus der Beschäftigten fehlen, obwohl die Wirtschaft wichtigster und engagiertester Partner in der Pandemie-Bekämpfung war und ist. Im Einzelnen:

1. Ergänzung von § 2 Corona-ArbSchV

Der Referentenentwurf sieht zunächst eine Ergänzung der Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und dem betrieblichen Hygienekonzept vor. Danach soll bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen können.

Eine Berücksichtigung des Status war bzw. ist – selbst nach Auffassung des BMAS – bereits im Rahmen der geltenden Regelung möglich. Diese Klarstellung hat damit **keinen erkennbaren Mehrwert**. Im Begründungstext wird zudem darauf hingewiesen, dass nur *"freiwillige Auskünfte durch die Beschäftigten"* Berücksichtigung finden sollen, mit der Regelung hingegen kein Auskunftsrecht über den Impf- oder Genesungsstatus statuiert werde.

Damit fehlt es im Entwurf an der dringend notwendigen Klarstellung des Arbeitgeber-Fragerechts zum Impfstatus der Beschäftigten. Das ist nicht nachvollziehbar. Die in der Corona-ArbSchV enthaltenen Ausnahmeregelungen für Geimpfte und Genesene erweisen sich dadurch als völlig **praxisuntauglich** und sind reine Makulatur.

Statt scheinheiliger Ausnahmemöglichkeiten sollte vielmehr endlich eine wirklich belastbare rechtliche Grundlage für ein **Fragerecht** geschaffen werden, die es den Unternehmen ermöglicht, tatsächlich eine Differenzierung im Rahmen der – trotz Auslaufens der kostenlosen Bürgertests unverändert fortbestehenden – Testangebotspflicht und auch bei der betrieblichen Organisation vornehmen zu können.

2. Einführung eines neuen § 5 Corona-ArbSchV

Zudem sollen die Arbeitgeber zu eigenen Beiträgen zur Förderung der Impfbereitschaft innerhalb der Belegschaften verpflichtet werden. Diese bestehen darin, dass Arbeitgeber den Beschäftigten zu ermöglichen haben, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen und Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste organisatorisch und personell zu unterstützen sind. Zudem sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, die Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an Corona aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren. Im Einzelnen:

a. Impfen während der Arbeitszeit

Grundsätzlich sind Arztbesuche, die der Gesundheitsvorsorge dienen und keinen akuten Anlass haben, vom Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu terminieren. Diese rechtliche

Wertung würde durch die geplante Regelung **ins Gegenteil verkehrt**. Die Unternehmen leisten unablässig einen erheblichen Beitrag zur Pandemiebekämpfung. Sie gewährleisten insbesondere mit umfassenden Hygienemaßnahmen, Testmöglichkeiten und auch Impfkonzepten die Sicherheit und den Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Die Unternehmen haben sich dafür eingesetzt, die staatliche Impfkampagne durch den Einsatz von Betriebsärzten zu unterstützen und einvernehmlich mit den Beschäftigten betriebliche Lösungen zur Wahrnehmung von Impfterminen gefunden. Es muss auch weiterhin in der Entscheidungshoheit der Arbeitgeber liegen, ob und welche Impfanreize gesetzt werden und ob und wann die Arbeit zum Zweck einer Impfung unterbrochen werden kann. Die politischen Versäumnisse im Rahmen der nationalen Impfstrategie und die damit einhergehende abflachende Impfdynamik darf nicht durch gesetzlichen Zwang auf dem Rücken der Arbeitgeber ausgetragen werden.

b. Unterstützung der Betriebsärzte und überbetrieblichen Dienste

Der geplante § 5 Abs. 1 S. 2 Corona-ArbSchV sieht organisatorische und personelle Unterstützungspflichten des Arbeitgebers vor. Nach der Begründung im Referentenentwurf soll die Unterstützung *"insbesondere in Bezug auf die Bereitstellung von erforderlichem Hilfspersonal sowie von Räumen, Einrichtungen, Geräten und Mitteln für Schutzimpfungen"*, die Betriebsärzte und überbetriebliche Dienste nach der Coronavirus-Impfverordnung im Betrieb durchführen, erfolgen.

Aufgrund der Verantwortung des Arbeitgebers für den betrieblichen Arbeitsschutz obliegen ihm bereits Unterstützungspflichten. Eine inhaltliche Ausdehnung dieser Pflichten zu Lasten der Arbeitgeber wird **abgelehnt**. Die Corona-Schutzimpfung und die damit verbundenen Tätigkeiten stellen medizinische Leistungen dar, die Ärzten vorbehalten sind. Zu dieser Leistungserbringung sind auch Betriebsärzte gesetzlich legitimiert. Sie sind eigenständige Leistungserbringer, denen auch die mit der Impfung verbundenen Pflichten obliegen. In der Begründung des Referentenentwurfs zur Coronavirus-Impfverordnung vom 19. Mai 2021 wird explizit darauf hingewiesen, dass im Betrieb durchgeführte Impfungen grundsätzlich, insbesondere auch haftungsrechtlich, **nicht als betrieblich veranlasst gelten**, sondern Teil der staatlichen Impfkampagne sind. Diese klare rechtliche Wertung und Aufteilung der Zuständigkeiten dürfen nicht durch die Ausweitung von Unterstützungspflichten verschoben werden.

c. Unterweisung über die Folgen einer Erkrankung und Impfmöglichkeit

Die geplante Regelung sieht die Verpflichtung vor, die Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung über Risiken einer Corona-Infektion aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren. Dies würde die im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung bestehende Informationspflicht in nicht nachvollziehbarer Weise **erweitern**. Arbeitgebern obliegt nicht die Aufgabe, über das aufgrund der anhaltenden Pandemiesituation allgemein bekannte und grundsätzlich bestehende Infektionsrisiko zu informieren. Die Aufklärung über die Auswirkungen einer Infektion mit dem Coronavirus muss schon deshalb medizinischen Experten vorbehalten bleiben, um Fehlinformationen in Bezug auf die noch gar nicht vollständig erforschte Krankheit vorzubeugen.

Dass der Ordnungsgeber auch diesbezüglich versucht, den Arbeitgeber in Pflicht zu nehmen, zeigt, dass die staatliche Aufklärungsarbeit offensichtlich unzureichend ist. Arbeitgeber dürfen in der Pandemiebekämpfung aber nicht als Lückenbüßer seitens des Staates instrumentalisiert werden, zumal sie sowohl die Aufklärungsarbeit als auch die nationale Impfkampagne wiederholt durch Kampagnen und Appelle unterstützen (vgl. die gemeinsamen Impfpappelle von Gesamtmetall und IG Metall vom 10. August 2021 sowie von BDA und DGB vom 23. August 2021).