

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf einer Verordnung des Bundesministeriums Arbeit und Soziales

Referentenentwurf einer SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Infektionsschutz am Arbeitsplatz regeln

25.08.2022

Im Vergleich zu den Vorjahren ist das Ausmaß krankheitsbedingter Ausfallzeiten bereits jetzt sehr groß. Durch vorliegenden Entwurf einer SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung soll angesichts eines erwartbar zunehmend dynamischen Infektionsgeschehens im Herbst auf diese Entwicklung reagiert werden. Durch betriebliche Schutzmaßnahmen soll dieser Dynamik begegnet werden und die Gefährdung durch eine Infektion am Arbeitsplatz minimiert werden. Die Gesundheit der Beschäftigten soll geschützt und krankheitsbedingte Ausfallzeiten sowie die Belastungen des Gesundheitssystems und der kritischen Infrastruktur sollen minimiert werden.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Sozialpolitik

sozialpolitik.bw@dgb.de

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Konkret sieht die Verordnung vor, die erforderlichen Schutzmaßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes in einem betrieblichen Hygienekonzept festzuschreiben und umzusetzen. Weiterhin muss der Arbeitgeber den Beschäftigten Tests und Schutzmasken zur Verfügung stellen und die Beschäftigten über die Möglichkeit einer Schutzimpfung informieren sowie deren Durchführung unterstützen.

Grundsätzlich begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den erneuten Erlass einer SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, da sie die Basis für einen effektiven Infektionsschutz am Arbeitsplatz liefert und Rechtssicherheit und Handlungsanleitungen für alle betrieblichen Akteure bietet. Der Entwurf trägt den Erfahrungen



der letzten Jahre Rechnung, dass betrieblicher Infektionsschutz ein wichtiger Bestandteil des gesamtgesellschaftlichen Pandemiemanagements ist. Die positiven Auswirkungen eines erfolgreichen Pandemiemanagements sowie wichtige Bedingungen dafür hat zuletzt der Evaluationsbericht des Infektionsschutzgesetzes aufgezeigt. Angesichts der zu erwartenden pandemischen Lage im Herbst und Winter ist es jedoch notwendig, hierbei nachzuschärfen.

§ 1 – Ziel und Anwendungsbereich

Das Ziel, die Gefährdung durch eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren, ist richtig und notwendig. Dies ist von besonderer Bedeutung angesichts der weiterhin bestehenden Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten durch Langzeitfolgen. Auch die große Zahl älterer Arbeitnehmer*innen begründet eine solche Zielsetzung zusätzlich.

Der DGB begrüßt ausdrücklich den Verweis auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Die darin vorgenommenen Konkretisierungen der durch die Verordnung formulierten Anforderungen stellen eine notwendige Voraussetzung für die angemessene Umsetzung bedarfsgerechter Maßnahmen zur betrieblichen Corona-Prävention dar. Dabei ist sicherzustellen, dass das Regelungsniveau der letzten Fassung der Arbeitsschutzregel (Fassung vom 24. November 2021) nicht unterschritten wird.

§ 2 – Betriebliches Hygienekonzept

Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung als Grundlage für ein betriebliches Hygienekonzept ist von zentraler Bedeutung für einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Hinsichtlich der unter (2) benannten Maßnahmen, welche wir ebenfalls unterstützen, weisen wir darauf hin, dass auch hier das TOP-Prinzip angewendet werden muss. Technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen ist also grundsätzlich der Vorzug gegenüber personenbezogenen Schutzmaßnahmen zu geben, wobei die Maßnahmen sachgerecht zu verknüpfen sind.

Weiterhin ist es unterstützenswert, dass die Verordnung in (3) eine Verpflichtung des Arbeitgebers vorsieht, den Beschäftigten anzubieten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen. Die Verordnung fasst die möglichen betriebsbedingten Gründe, welche einem solchen Angebot entgegenstehen, richtigerweise eng und fordert „zwingende betriebliche Gründe“.

Darüber hinaus beschreibt die Begründung zu § 2, Absatz (3) das Arbeiten von zu Hause als Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, beispielsweise von Beschäftigten, die sich mit zusätzlichen, coronabedingten Betreuungsaufgaben



konfrontiert sehen. Dieser Sichtweise widersprechen wir entschieden vor allem angesichts ohnehin schon zunehmender psychischer Belastungen in der Arbeitswelt und unter dem Eindruck der Pandemie. Die Kombination von Arbeitsbelastung und Belastung durch zusätzliche Betreuungsaufgaben erhöht diese Gefährdung zusätzlich. Gerade Frauen, die häufig Betreuungsaufgaben und Beruf vereinbaren müssen, sind die Leidtragenden der Pandemie.

Darüber hinaus ist es problematisch, dass der Verordnungsentwurf unzulässiger Weise offenlässt, welche Arbeitsschutzstandards bei der Arbeit im Homeoffice gelten sollen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die an den Arbeitgeber gerichtete Verpflichtung, Masken zur Verfügung zu stellen, wenn der Schutz der Beschäftigten durch technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichend gewährleistet werden kann. Allerdings weisen wir auf das höhere Schutzniveau der in der Anlage benannten Atemschutzmasken gegenüber medizinischen Gesichtsmasken hin.

Das betriebliche Hygienekonzept ist den Beschäftigten in jedem Fall in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Angesichts dessen, dass die entsprechenden Maßnahmen für längere Zeit ausgesetzt waren, hält der DGB die Klarstellung für erforderlich, dass das betriebliche Hygienekonzept Teil der Unterweisung nach § 12 Arbeitsschutzgesetz sein muss.

§ 3 – Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2

Positiv zu bewerten ist auch, dass den Beschäftigten kostenfreie Tests durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sind. Insbesondere wichtig ist der Hinweis auf die Notwendigkeit, die Verkehrsfähigkeit der zur Verfügung gestellten Tests nachzuweisen. Auch wenn Tests weitere Schutzmaßnahmen nicht ersetzen können, stellen sie doch einen wichtigen Baustein in der Pandemiebekämpfung und für den Schutz der Beschäftigten dar.

Der Entwurf lässt allerdings offen, wie im Falle anteiliger oder ungleich verteilter Arbeit im Betrieb zu verfahren ist. Im Sinne betrieblicher Handlungssicherheit ist diese Lücke zu schließen.

§ 4 – Schutzimpfungen

Auch Schutzimpfungen tragen einen wichtigen Teil zur Pandemiebekämpfung und insbesondere zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei. Es ist daher zu begrüßen, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, Impfungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen und dafür die organisatorischen und personellen Voraussetzungen zu schaffen. Begrüßt wird zudem die Verpflichtung, im Rahmen der Unterweisung über die Möglichkeiten einer Schutzimpfung wie auch das Risiko bei der Erkrankung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu informieren.