

Entwurf „SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel“

Stand: Dienstag, 26. Mai 2020

Die Corona-Arbeitsschutz-Regel gibt den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Arbeiten in der Pandemie wieder.

Sie wird von den Ausschüssen nach dem Arbeitsschutzgesetz gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.

Diese Corona-Arbeitsschutz-Regel konkretisiert im Rahmen des jeweiligen Anwendungsbereichs die Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Außerhalb des Anwendungsbereichs der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz stellt sie den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse in Form einer Empfehlung dar. Bei Einhaltung der Corona-Arbeitsschutz-Regeln kann der Arbeitgeber daher insgesamt davon ausgehen, dass insoweit die Anforderungen aus den Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz und sonstige Anforderungen des Arbeitsschutzes erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Inhalt

1	Anwendungsbereich	2
2	Begriffsbestimmungen	2
3	Gefährdungsbeurteilung	3
4	Betriebliche Arbeitsschutzakteure	4
5	Schutzmaßnahmen	4
6	Arbeitsmedizinische Prävention	16
7	Psychosoziale Gefährdungen: Möglichkeiten der Gesundheitsförderung im Betrieb nutzen und ausbauen - Empfehlungen	19
	Literaturhinweise	22

Anhang

1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Arbeitsschutz-Regel konkretisiert und ergänzt den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS.
- (2) Ziel ist, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, damit durch Unterbrechung von Infektionsketten auch zum Bevölkerungsschutz beizutragen sowie wirtschaftliche Aktivität wiederherzustellen und zu erhalten.
- (3) Wegen der zusätzlichen Risiken durch die Epidemie ist die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und sind die Schutzmaßnahmen in der Rangfolge T-O-P anzuwenden. Der Unterweisung kommt eine besondere Bedeutung zu, da eine Reihe von Schutzmaßnahmen, insbes. Abstandsregeln und der Hygienemaßnahmen von der guten Umsetzung durch die Beschäftigten abhängt.
- (4) Die Anwendbarkeit der Corona-Arbeitsschutz-Regel ist befristet auf den Wirksamkeitszeitraum des zugrundeliegenden "SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards", der sich nach der epidemischen Lage gemäß Infektionsschutzgesetz richtet.
- (5) Ggf. ist das bestehende Arbeitsschutz-Regelwerk für die Zeit der Epidemie in Teilen anzupassen oder zu ergänzen. Darauf wird dann bei den Schutzmaßnahmen jeweils hingewiesen.
- (6) Für Tätigkeiten, die der BioStoffV unterliegen, gilt diese Arbeitsschutzregel unbeschadet weitergehender Vorschriften aus den TRBA. Die Empfehlung des ABAS zu organisatorischen Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Zusammenhang mit dem Auftreten von SARS-CoV-2 ist zu berücksichtigen.

2 Begriffsbestimmungen

2.1 Mund-Nase-Bedeckung

- (1) Mund-Nase-Bedeckungen (MNB) sind keine Persönliche Schutzausrüstung und keine Medizinprodukte. Sie werden momentan als Bekleidungsgegenstand angesehen und bestehen meist aus handelsüblichen, unterschiedlich eng gewebten Baumwollstoffen, die Nase, Mund und das Kinn bedecken. Die Mund-Nase-Bedeckung reduziert in einem begrenzten Umfang infektiöse Tröpfchen, die durch die Ausatemluft des Trägers in dessen Umgebung abgegeben werden.
- (2) Mund-Nase-Bedeckungen sind meist Mehrwegprodukte.

2.2 Medizinische Gesichtsmaske (nach EN 14683)

Medizinische Gesichtsmasken sind Medizinprodukte, die Mund und Nase bedecken und im Allgemeinen aus einer Filterschicht, die zwischen Stoffschichten eingebettet ist, bestehen. Sie stellen eine Barriere dar, um die direkte Übertragung infektiöser Keime zwischen Personen zu minimieren. Medizinische Gesichtsmasken sind meist Einmalprodukte.

2.3 Filtrierende Halbmaske (nach EN 149)

Filtrierende Halbmasken sind als Atemschutzgerät eingestuft und gelten als Persönliche Schutzausrüstung. Sie bedecken Nase, Mund und Kinn und bestehen vollständig oder im Wesentlichen aus einem Filtermedium und können ein oder mehrere Ausatemventile haben. Die filtrierende Halbmaske dient zum Schutz gegen feste und/oder flüssige Aerosole. Filtrierende Halbmasken sind meist Einmalprodukte.

2.4 Atemschutzgerät mit auswechselbarem Partikelfilter (nach EN 140 und in Verbindung mit EN 143)

(1) Atemschutzgeräte mit auswechselbarem Partikelfilter gelten als Persönliche Schutzausrüstung. Der Atemanschluss bedeckt als Halbmaske Nase, Mund und Kinn und als Viertelmaske Nase und Mund. Die Luft strömt durch die Partikelfilter in den Atemanschluss. Die Ausatemluft strömt durch Ausatemventil(e) oder andere Vorrichtungen in die Umgebungsatmosphäre. Atemschutzgeräte mit auswechselbarem Partikelfilter dienen zum Schutz gegen feste und/oder flüssige Aerosole.

(2) Atemschutzgeräte mit auswechselbarem Partikelfilter sind meist Mehrwegprodukte.

Entspricht den Begriffsbestimmungen des BMG (siehe Literaturhinweise noch zu ergänzen).

3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Pandemie und der Bekanntmachung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMA gemäß § 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.

(2) Das Pathogen SARS-CoV-2 wird vorrangig und mit hoher Ansteckungsrate über luftgetragene Tröpfchen aus den Atemwegen Infizierter auf weitere Personen übertragen. Als Eintrittspforten gelten exponierte Schleimhäute der Empfänger (Mund, Nase, Augen). Die Übertragung findet vor allem bei räumlicher Nähe zu einem Virenausscheider statt, z. B. beim normalen Gesprächsabstand oder darunter. Die Übertragung über kontaminierte Oberflächen und Hände wird in geringerem Maße Ebenfalls in Betracht gezogen.

(3) Werden Tätigkeiten mit konkretem SARS-Cov-2 Infektionsrisiko (z.B. Tätigkeiten an infektionsverdächtige oder bekannt Infizierten) durchgeführt, gelten die einschlägigen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung nach Biostoffverordnung bzw. der Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe. Gleiches gilt für Tätigkeiten, die nicht der Biostoffverordnung unterliegen, sollte die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass vergleichbare Infektionsrisiken vorhanden sind.

(4) Für die Übertragung kommen nicht nur infiziert Erkrankte, sondern auch infiziert symptomlose Personen in Betracht. Daher ist eine Exposition gegenüber SARS-Cov-2 selbst ungenügend abschätzbar solange z.B. auch keine ausreichenden epidemiologischen Daten vorliegen. Parameter, die die Exposition wahrscheinlicher machen, sind besser abschätzbar. Die Infektionswahrscheinlichkeit steigt grundsätzlich mit der Anzahl der ungeschützten Kontakte zu Personen bzw. zu Oberflächen die gemeinsam mit anderen Menschen genutzt werden. Daher gilt es im Betrieb Maßnahmen zu ergreifen, die die Anzahl ungeschützter Kontakte zwischen Personen (auch über Oberflächen) sowie die Konzentration an luftgetragenen Viren soweit wie möglich zu reduzieren.

(5) Das bedeutet, der ungeschützte Kontakt zwischen Personen muss reduziert werden, um die Verbreitung des Virus zu verlangsamen. Maßnahmen hierfür sind generelle Abstandregelungen, d. h. 1,5 m, Fernkontakt und Isolierung Erkrankter, hohe Luftaustauschraten, Atemschutz, Oberflächenreinigung und Handhygiene.

(6) Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsschutzmaßnahmen und ggf. bestehende Zielkonflikte müssen berücksichtigt werden.

- (7) In der Gefährdungsbeurteilung ist zu berücksichtigen, wie ein sicherer Betrieb bei Ausfall von Personen durch Erkrankungen oder Quarantänemaßnahmen gewährleistet wird.
- (8) Vorkehrungen für eine Nachverfolgbarkeit von tätigkeitsbedingten Kontakten im Erkrankungsfall sind gemäß den jeweiligen regionalen Bestimmungen zu treffen.

4 Betriebliche Arbeitsschutzakteure

- (1) In der aktuellen Epidemiesituation mit den spezifischen Herausforderungen bezüglich Veränderungen von Arbeitsbedingungen, -abläufen und -umgebung kommt den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren eine Schlüsselfunktion bei der Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen und Beschäftigten zu. Entsprechend ihrer Fachkunde beraten Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und -ärzte den Arbeitgeber zu spezifischen betriebsbezogenen Maßnahmen zur Minimierung des Infektionsrisikos, begleiten die Umsetzung und beobachten die Wirksamkeit der Maßnahmen (ASiG, DGUV Vorschrift 1, DGUV Vorschrift 2, DGUV Regel 100-001).
- (2) Üblicherweise kommt den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten eine zentrale Aufgabe bei der Umsetzung der Unterweisungspflicht des Arbeitgebers zu. Beschäftigte müssen arbeitsplatzbezogen über erforderliche Schutzmaßnahmen informiert werden. Für Fremdfirmen, Werkverträger etc. muss sichergestellt werden, dass diese ebenfalls über die notwendigen Maßnahmen unterrichtet sind.
- (3) Die notwendige Compliance für die Umsetzung der Maßnahmen und Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahmen macht es notwendig, dass die Beschäftigten ein Sicherheitsbewusstsein entwickeln. Zusätzlich zur Vermittlung von Sachkenntnissen zu Arbeitsabläufen, Gefährdungen und Schutzmaßnahmen in der Unterweisung (Wissen) und der Vermittlung von adäquaten Fähigkeiten und Schutzmaßnahmen, wie z.B. das Anlegen und Verwenden von Mund-Nase-Bedeckung (Können) gilt es, ein Sicherheitsbewusstsein bei den Mitarbeitern zu schaffen (Wollen) (TRBA 400).
- (4) Soweit Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sind, sollten diese aktiv in die Planung und Umsetzung des betrieblichen Maßnahmenkonzepts einbezogen werden und in ihrer Rolle / Funktion als Multiplikator gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt werden. (<https://www.dguv.de/fb-org/sachgebiete/sicherheitsbeauftragte/index.jsp>)
- (5) Bei Tätigkeiten nach BioStoffV ist im Rahmen der Unterweisung auch eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung durchzuführen (hierzu siehe 5.2.15). Der mit der Vorsorge beauftragte Arzt (in der Regel der Betriebsarzt) ist zu beteiligen.
- (6) Arbeitsformen wie Homeoffice machen zudem die Einbeziehung der Führungskräfte als zentrale „Arbeitsgestalter“ besonders notwendig. Ihnen kommt für die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe eine besondere Verantwortung insbesondere im Hinblick auf die psychischen Belastungsfaktoren zu.

5 Schutzmaßnahmen

5.1 Grundlegende Maßnahmen

- (1) Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen orientiert sich an den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (§ 4 ArbSchG). Daraus ergibt sich, dass individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen zu treffen sind (§ 4 (5) ArbSchG). Technische

Maßnahmen haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen. Diese haben ihrerseits Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Die Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 (4) ArbSchG). Welche dieser Maßnahmen in der konkreten betrieblichen Situation sinnvoll und angezeigt sind, ist abhängig von der Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen.

(2) Für die grundlegenden, technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen sind die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

1. Gestaltung der Arbeitsumgebung, z.B. ausreichende Lüftung, Anordnung der Arbeitsplätze zur Wahrung des Abstands, Vorrichtungen wie Trennscheiben und Festlegung innerbetrieblicher Verkehrswege,
2. Kontaktreduzierung durch vorzugsweise Fernkontakt (schriftlich, telefonisch); Bildung fester Arbeitsteams, Schichtplanung, Homeoffice,
3. Hygiene und Reinigung, z. B. Hände regelmäßig und gründlich waschen; alternativ: Bereitstellung von Handdesinfektionsmittel. Die grundlegenden Hygienemaßnahmen sind in einem Reinigungs- und Hygieneplan nach TRBA 500 festzuhalten (Beispiel siehe TRBA 500 Anhang 1).
4. Allgemeine Verhaltensregeln, z. B. Verzicht auf Begrüßungsformen mit direktem Körperkontakt; Husten und Niesen in die Armbeuge oder in ein Papiertaschentuch; zu Hause bleiben bei Krankheitssymptomen,
5. Regelmäßige Unterweisung zu allen Schutzmaßnahmen unter Einbindung von Beschäftigten, Leiharbeitnehmern und Fremdfirmen.

5.2 Schutzmaßnahmen in den Schwerpunkten des Arbeitsschutzstandards

Die folgenden Abschnitte orientieren sich aus Konsistenzgründen an der Struktur des Arbeitsschutzstandards. Wo immer sinnvoll werden TOP-Maßnahmen ausgeführt und in Bezug gesetzt.

5.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(1) Zur Einhaltung des Grundprinzips des Abstand-Haltens zwischen den für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendigen Beschäftigten sind Arbeitsplätze in Arbeitsstätten so anzuordnen, dass zwischen Beschäftigten, abweichend von der ASR A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“, ein Abstand von mindestens 1,5 m eingehalten werden kann. Hierzu dienen insbesondere die folgenden Maßnahmen:

1. Änderung der Einrichtung von Arbeitsstätten, z. B. des Mobiliars und seiner Anordnung,
2. Nutzung weiterer Flächen und Räume (unter Maßgabe der Anforderungen der ASR A1.2 „Raumabmessungen“) oder
3. Einrichten und Markieren von weiteren Verkehrswegen (unter Maßgabe der Anforderung der ASR A1.8 „Verkehrswege“).

(2) Transparente Abtrennungen sind zur Abtrennung der Arbeitsplätze mit ansonsten nicht gegebenem Schutzabstand zu installieren; gleichermaßen bei Publikumsverkehr.

(3) Um die Wahrscheinlichkeit einer Infektionsübertragung in den Arbeitsstätten zu reduzieren, ist die Anzahl der Beschäftigten und die Anzahl der Kontakte auf das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendige Maß zu begrenzen. Dies kann z. B. durch folgende organisatorische Maßnahmen erfolgen:

1. Zeitversetzter Arbeitsbeginn (siehe Abschnitt 4.10),
2. Organisation der Arbeit in Schichten mit fester Zusammensetzung von Beschäftigten,
3. Organisation der Arbeit als Heimarbeit (siehe Abschnitt 4.6).

5.2.2 Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

(1) Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Sanitär- und Pausenräumen in Arbeitsstätten enthält Anhang 4.1 und 4.2 der ArbStättV, diese werden mit den Arbeitsstättenregeln ASR A4.1 „Sanitärräume“ und ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“ konkretisiert. Zusätzlich sind Maßnahmen zu ergreifen, die bei gleichzeitiger Nutzung der Einrichtungen Mindestabstände von 1,5 m sicherstellen. Notwendige Hygienemaßnahmen zur Reinigung und Desinfektion werden nur als unverbindliche Hinweise aufgeführt und müssen in Zeiten der Epidemie verbindlich umgesetzt werden.

(2) Entsprechend TRBA 500 kommt der Umsetzung der Handhygiene eine besondere Bedeutung zu. Hierfür sind leicht erreichbare Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser, ausreichend hautschonender Flüssigseife und Einrichtungen zum hygienischen Trocknen der Hände (Papierhandtücher) vorzuhalten, bei Bedarf geeignete Hautschutz- und Hautpflegemittel. Dabei soll die Verwendung von Warmlufttrocknern vermieden werden. Die Händewaschregeln sollen ausgehängt werden. Auch an mobilen und abgelegenen Arbeitsplätzen ist für eine Möglichkeit der hygienischen Händereinigung und -trocknung zu sorgen.

Sanitärräume

(3) Die Einhaltung der Abstandsregeln von mindestens 1,5 m ist durch technische Maßnahmen, z. B. jeden zweiten Waschplatz sperren, Abstandsmarkierungen auf Fußboden an Waschplätzen und Waschgelegenheiten oder durch organisatorische Maßnahmen, z. B. Begrenzung der Personenzahl oder zeitlich versetzte Nutzung, zu gewährleisten.

(4) Fußböden im Nass- und Barfußbereich von Waschräumen sollen desinfizierend gereinigt werden. Es dürfen nur zugelassene und geprüfte Desinfektionsmittel bzw. desinfizierende Reinigungsmittel eingesetzt werden (z. B. Desinfektionsmittel-Liste des Verbundes für Angewandte Hygiene (VAH), Präparate mit Wirksamkeit gegen Viren laut Herstellerangaben). Dabei sind die Herstellerangaben bzw. die Vorschriften aus dem Gefahrstoffrecht zu berücksichtigen. Insbesondere ist bei der Verwendung von Konzentraten die korrekte Anwendungskonzentration und Einwirkzeit des Desinfektionsmittels zu beachten.

(5) Ausreichende Mengen von Reinigungs- und Desinfektionsmittel sind vorzuhalten und zur Verfügung zu stellen. (Hinweis auf TRGS 525 Abschnitt 7 und TRGS 510 Lagerung)

(6) Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen Reinigung sollen Reinigungspläne in den Toiletten- und Waschräumen mit kontinuierlicher Abzeichnungspflicht durch das verantwortliche Reinigungspersonal angebracht werden.

Pausenräume

(7) Die Einhaltung der Abstandsregel ist in Pausenräumen/-bereichen, Teeküchen und an Kochgelegenheiten sowie in Bereitschaftsräumen/-bereichen zu gewährleisten. Maßnahmen sind insbesondere die Anpassung der Bestuhlung, Bodenmarkierungen und die Organisation von Arbeits- und Nutzungszeiten mit dem Ziel, die Belegungsdichte zu verringern.

(8) Während der Nutzungszeiten ist für eine verstärkte Lüftung zu sorgen.

(9) Vor Eintritt und Nutzung der Räume/Bereiche sind die Maßnahmen zur Handhygiene umzusetzen.

(10) Gegenstände des täglichen Bedarfs sind möglichst personenbezogen zur Verfügung zu stellen.

Kantinen

(11) Die Einhaltung der Abstandsregeln von mindestens 1,5 m ist durch eine entsprechende Anordnung der Tische und Sitzgelegenheiten und mit weiteren technische Maßnahmen, z. B. Abstandsmarkierungen auf dem Fußboden oder Aufstellung von Flatterbändern an Essensaus-, Geschirrrückgabe und an der Kasse, sowie organisatorische Maßnahmen, z. B. Begrenzung der Personenzahl oder Erweiterung der Kantinen- und Essensausgabezeiten zur Vermeidung von Warteschlangen, zu gewährleisten.

(12) Während der Nutzungszeiten ist für eine verstärkte Lüftung zu sorgen.

(13) Vor Eintritt und Nutzung der Kantine sind die Maßnahmen zur Handhygiene umzusetzen.

5.2.3 Lüftung

(1) In Räumen von Arbeitsstätten muss gemäß Anhang 3.6 der ArbStättV ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Die ASR A3.6 „Lüftung“ konkretisiert dies mit Anforderungen an die Lüftung in umschlossenen Arbeitsräumen, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften. Diese ASR ist auch bei einer Gefährdung infolge einer durch einen Virus ausgelösten Pandemie anzuwenden, da regelmäßiges Lüften der Hygiene dient und die Luftqualität fördert. Durch das Lüften wird die Konzentration möglicherweise in der Luft vorhandener Viren reduziert. In Sanitärräumen ist die Lüftung nach ASR A4.1 „Sanitärräume“ auszulegen.

(2) Eine intensive Lüftung der Räume mit möglichst hohem Anteil an Außenluft wird empfohlen, da im Freien die Konzentration von freigesetzten Viren am schnellsten verdünnt wird. Am Tag mehrfach wiederholte Stoßlüftung nach dem System der Querlüftung der ASR A3.6 ist am effektivsten. Dabei sind mindestens die dort empfohlenen Lüftungsintervalle und die Dauer der Lüftung einzuhalten und bei Bedarf zu erhöhen. Die Menge der erforderlichen Außenluft richtet sich nach der Anzahl der Personen im Raum.

(3) Arbeits- und Besprechungsräume sind bereits vor der Benutzung zu lüften, insbesondere dann, wenn sich zuvor andere Personen dort aufgehalten haben.

(4) Das Übertragungsrisiko von SARS-CoV-2 über raumlufttechnische Anlagen (RLT-Anlagen) ist insgesamt als gering einzustufen. RLT-Anlagen sollen nicht abgeschaltet werden, da dies zu einer Erhöhung der Konzentration an Viren in der Raumluft und damit zur Erhöhung des Infektionsrisikos führen kann.

(5) Der Umluftbetrieb von RLT-Anlagen soll vermieden werden. Umluftanteile, soweit in den RLT-Anlagen vorhanden, sind zugunsten der Außenluftanteile zu reduzieren.

(6) Die Betriebszeiten von RLT-Anlagen vor und nach der Nutzungszeit der Räume sind zu verlängern.

(7) RLT-Anlagen in Sanitärräumen sollen dauerhaft laufen.

(8) Für die Wartung und den Austausch beladener Filter ist geeignete Schutzausrüstung zu tragen.

5.2.4 Infektionsschutzmaßnahmen für Baustellen, Landwirtschaft, Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebs

Baustellen und Landwirtschaft

(1) Abweichend von § 1 ArbStättV müssen auch außerhalb des Geländes eines Betriebes oder einer Baustelle Möglichkeiten zur Handhygiene vorhanden sein. Handwaschgelegenheiten oder Waschgelegenheiten müssen in der Nähe von Arbeitsplätzen und Toiletten zur Verfügung stehen. Waschgelegenheiten und Handwaschgelegenheiten müssen im Sinn der ASR A4.1 Nummer 3.11 mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einmalhandtüchern und einem geschlossenen Abwassersystem ausgestattet sein, um es den Beschäftigten zu ermöglichen, sich den hygienischen Erfordernissen entsprechend zu reinigen. Von mehreren Personen genutzte Handtücher sind entsprechend ASR A4.1 unzulässig und entsprechen nicht den hygienischen Anforderungen. Die Verwendung von Warmlufttrocknern soll vermieden werden. Die Händewaschregeln sollen ausgehängt werden.

(2) Auf Baustellen sind entsprechend ASR A4.1 Nummer 8.2 bis 8.4 Toilettenräume und Waschräume bereitzustellen, z. B. in Containern. Werden von einem Arbeitgeber auf einer Baustelle mehr als zehn Beschäftigte länger als zwei zusammenhängende Wochen gleichzeitig beschäftigt, sind mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen entsprechend ASR A4.1 Nummer 8.2 Absatz 1 nur zulässig, wenn sie mit einer Handwaschgelegenheit oder Waschgelegenheit kombiniert sind (integriert oder in unmittelbarer Nähe). Werden auf Baustellen keine Waschräume zur Verfügung gestellt, sind Waschgelegenheiten entsprechend ASR A4.1 Nummer 6.1 Absatz 2 bereitzustellen. Werden entsprechend ASR A4.1 Nummer 8.2 Absatz 5 Einrichtungen außerhalb des Geländes einer Baustelle genutzt, ist sicherzustellen und nachzuweisen (z. B. durch Nutzungsvereinbarungen), dass diese während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen, entsprechend Absatz 2 ausgestattet und den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden.

(3) Im Anwendungsbereich der Baustellenverordnung sollen auf Baustellen beim Tätigwerden von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber Sanitärräume und Sanitäreinrichtungen ggf. als gemeinsam genutzte Einrichtungen entsprechend RAB 30 und RAB 31 koordiniert werden.

(4) Sanitärräume und -einrichtungen sind entsprechend den hygienischen Anforderungen zu reinigen, auf Baustellen abweichend von ASR A4.1 Abschnitt 8.1 Absatz 2 mindestens täglich, bei Bedarf mehrmals täglich. Maßnahmen sind in einem Reinigungs- und Hygieneplan nach TRBA 500 festzuhalten (Beispiel siehe TRBA 500 Anhang 1).

(5) Infektionsrisiken bestehen auch durch eine Zusammenarbeit auf Baustellen. Arbeiten auf Baustellen sind deshalb entsprechend § 3 Baustellenverordnung zeitlich und räumlich zu koordinieren; Infektionsrisiken durch SARS-CoV-2 sind als gewerkübergreifende Gefährdungen nach RAB 31 Nummer 3.2 bzw. betriebsübergreifende Gefährdungen bei der Koordination nach BaustellV zu berücksichtigen. Weitere Koordinationspflichten für Unternehmen ergeben sich aus § 8 Arbeitsschutzgesetz sowie § 6 DGUV Vorschrift 1.

Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebs

(9) Beschäftigte im Außen- und Lieferdienst sowie im öffentlichen Verkehr sind aufgrund der für sie eingeschränkten Verfügbarkeit von Handwaschgelegenheiten bzw. Waschgelegenheiten mit Mitteln zur Handdesinfektion auszustatten. Weiterhin ist eine zusätzliche Ausstattung der Firmenfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion sowie mit Papiertüchern und Müllbeuteln vorzusehen. Bei der Tourenplanung sind Möglichkeiten zur Nutzung sanitärer Einrichtungen zu berücksichtigen.

(10) Auch bei arbeitsbezogenen (Kunden-)Kontakten außerhalb der Betriebsstätte sind soweit möglich Abstände von mindestens 1,5 m einzuhalten. Die Arbeitsabläufe bei diesen Tätigkeiten sind dahingehend zu prüfen, ob vereinzelt arbeiten möglich ist, falls dadurch nicht zusätzliche Gefährdungen entstehen.

(11) Kunden und Auftraggeber sind über erforderliche Schutzmaßnahmen für arbeitsbezogene (Kunden-)Kontakte zu informieren; bei Bedarf (z. B. am Arbeitsort befinden sich Personen in angeordneter häuslicher Isolierung oder mit ungeklärten Erkältungssymptomen) sind Schutzmaßnahmen mit Kunden, Auftraggebern sowie ggf. weiteren tätig werdenden Betrieben abzustimmen.

(12) Bei betrieblich erforderlichen Fahrten ist die gleichzeitige Nutzung von Fahrzeugen durch mehrere Beschäftigte möglichst zu vermeiden. Darüber hinaus ist der Personenkreis, der ein Fahrzeug gemeinsam – gleichzeitig oder nacheinander – benutzt, möglichst zu beschränken, z. B. indem einem festgelegten Team ein Fahrzeug zu gewiesen wird. Innenräume der Firmenfahrzeuge sind regelmäßig zu reinigen, insbesondere bei Nutzung durch mehrere Personen.

5.2.5 Infektionsschutzmaßnahmen für Sammelunterkünfte

(1) Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Unterkünften in Arbeitsstätten enthält Anhang 4.4 der ArbStättV, diese werden mit der Arbeitsstättenregel ASR A4.4 „Unterkünfte“ konkretisiert. Zusätzlich sind Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der Mindestabstände von 1,5 m zu ermöglichen. Das Einrichten und Betreiben der Sanitärräume und Sanitärreinrichtungen erfolgt gemäß ASR A4.1 in Verbindung Abschnitt 5.2.2.

(2) Den Beschäftigten eines Arbeitsteams in der Unterkunft soll es möglich sein, untereinander einen Abstand von mindestens 1,5 m einzuhalten (siehe Abschnitt 4.8).

(3) Für die Unterbringung in Unterkünften (z. B. Sammelunterkünften) sind möglichst kleine, feste Arbeitsteams festzulegen. Verschiedene Arbeitsteams sollen möglichst in getrennten Unterkünften, falls dies nicht möglich ist, mindestens in getrennten Bereichen einer Unterkunft untergebracht werden.

(4) Den Arbeitsteams sind nach Möglichkeit eigene Gemeinschaftseinrichtungen, z. B. Sanitärräume und Waschgelegenheiten (siehe Abschnitt 4.2) sowie Küchen und Aufenthaltsräume nach ASR A4.4 „Unterkünfte“, zur Verfügung zu stellen. Falls das nicht möglich ist, soll die Nutzung durch verschiedene Arbeitsteams nicht zeitgleich erfolgen. Zwischen den Nutzungen sind die Einrichtungen zu reinigen und die Räume sind ausreichend zu lüften.

(5) Einrichtungen zum Kochen, Zubereiten, Aufbewahren und Kühlen von Speisen und Spülgelegenheiten, möglichst Geschirrspülmaschinen, sind nach Möglichkeit den einzelnen Arbeitsteams zur alleinigen Nutzung bereitzustellen. Falls das nicht möglich ist, ist bei der Benutzung der Einrichtungen für ausreichende Sicherheitsabstände zu sorgen oder die gleichzeitige Nutzung durch verschiedene Arbeitsteams durch organisatorische Maßnahmen zu vermeiden.

(6) Wenn Beschäftigte länger als eine Woche untergebracht werden, sind Möglichkeiten zum Waschen, Trocknen und Bügeln von Kleidung außerhalb der Schlaf- und Wohnbereiche vorzusehen. Dafür sind Waschmaschinen bereitzustellen oder es ist ein regelmäßiger Wäschedienst zu organisieren.

(7) Vorsorglich sind für den Fall von Infektionen in der Unterkunft Pandemiepläne aufzustellen. Dabei sind insbesondere Vorkehrungen für die separate Unterbringung von erkrankten Personen (z. B. bei Auftreten von Erkältungssymptomatik) zu treffen (siehe Abschnitt 5.2.13). In den nach ASR A4.4 Abschnitt 4 Absatz 6 zu erstellenden Bestimmungen für die Benutzung

der Unterkunft (z. B. Reinigung, Verhalten im Brandfall, Alarmplan) sind zusätzlich Bestimmungen für das Verhalten bei Erkrankungen und den Pandemiefall aufzunehmen (insbesondere Abstandsregeln, Husten-/Niesetikette und Handhygiene, siehe Abschnitt 5.1).

5.2.6 Homeoffice

(1) Homeoffice ist eine Möglichkeit, Büroarbeiten außerhalb des Betriebs i.d.R. im Privatbereich auszuführen. Damit kann die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Personen reduziert werden. Insbesondere wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten. Daneben kann es Beschäftigten ermöglichen werden, ihren Betreuungspflichten (z. B. Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) nachzukommen.

(2) Solche Arbeitsplätze im Homeoffice, die vorübergehend für den Zeitraum der Pandemie eingerichtet werden, gelten abweichend von den *Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen* (https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaefsfuehrung-von-Ausschuessen/ASTA/pdf/Mobile-Arbeit-Telearbeit.pdf?_blob=publicationFile&v=5) als mobile Arbeit.

(3) Für Arbeiten im Homeoffice gelten das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden. Beschäftigte sind im Hinblick auf einzuhaltende Arbeitszeiten und Arbeitspausen und darüber notwendige Dokumentation zu unterweisen.

(4) Der Arbeitgeber muss durch geeignete Arbeitsorganisation sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben ohne Beeinträchtigung der Gesundheit erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen unter Beachtung von Abschnitt 5.2.14 haben.

(5) Empfohlen werden insbesondere Mischformen von mobiler Arbeit und Präsenzzeiten, um einerseits eine Entzerrung des Dienstbetriebs und zum anderen direkte Kommunikation zu Führungskräften und Kollegen sowie Zugang zu betrieblicher Infrastruktur zu ermöglichen.

5.2.7 Dienstreisen und Meetings/Besprechungen

(1) Die Zahl der Beschäftigten, die einem Infektionsrisiko ausgesetzt sind oder sein können, ist auf das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendige Maß zu begrenzen. Dies ist ebenfalls bei Dienstreisetätigkeiten sowie Besprechungen einzuhalten und zu prüfen, inwieweit die Tätigkeit durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel ersetzt oder reduziert werden kann.

(2) Die Personenzahl in Fahrzeugen ist bei Dienstreisen zu begrenzen, damit auch hier der Mindestabstand eingehalten werden kann.

(3) Kann bei Dienstreisen ein Mindestabstand von 1,5 m nicht umgesetzt werden, wird das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen empfohlen. Behördliche Vorgaben, z. B. von Bund oder Ländern, sind zu berücksichtigen.

(4) Eine Unterbringung in Einzelzimmern mit eigener Toilette und Waschgelegenheit ist zu bevorzugen. Gemeinsam genutzte Duschen und Waschgelegenheiten sind möglichst zu vermeiden oder der Personenkreis, der diese benutzt, ist zu beschränken, z. B. auf ein festgelegtes Arbeitsteam.

(5) Sofern eine Handhygiene mit Wasser und Seife während der Dienstreise nicht sichergestellt ist, müssen alternative Maßnahmen bereitgestellt werden, z. B. Handdesinfektionsmittel.

- (6) Für Meetings/Besprechungen ist die Einhaltung des Mindestabstands auch für Ein- und Auslass sowie Pausenbereiche umzusetzen.
- (7) Vor Beginn der Besprechung sind alle Teilnehmer über die Verhaltensregeln (siehe Abschnitte 5.1 und 5.2.16) zu unterweisen.
- (8) Die Besprechungsräume sind regelmäßig und intensiv zu lüften (siehe Abschnitt 4.3).
- (9) Regelmäßige Pausen sind während Meetings/Besprechungen einzuführen; diese sollen zur Raumlüftung genutzt werden (siehe Abschnitt 4.3).

5.2.8 Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

- (1) Die Nutzung von Verkehrswegen ist so anzupassen, dass ein Mindestabstand von 1,5 m zwischen Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und anderen Personen eingehalten werden kann, z. B. Verkehrswege als Einbahnstraßen festlegen und entsprechend markieren. Die sichere Benutzung der Verkehrswege, insbesondere im Fall einer Flucht, muss weiterhin gewährleistet sein.
- (2) Auf Warteflächen und Stehflächen bei nicht vermeidbaren Personenansammlungen von Beschäftigten und anderen Personen (z. B. Kunden) sind Mindestabstände von 1,5 m vorzusehen.
- (3) Für Markierungen zur Einhaltung der Mindestabstände sind die Sicherheitsmarkierungen nach ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ anzuwenden. Diese können z. B. als Bodenmarkierung oder Flatterband ausgeführt werden.
- (4) Die Verwendung von Aufzügen ist hinsichtlich der Personenzahl unter Beachtung des einzuhaltenden Mindestabstandes von 1,5 m zu beschränken.
- (5) In Fällen, in denen die ausreichenden Schutzabstände nicht sichergestellt werden können, soll eine Mund-Nasen-Bedeckung getragen werden.

5.2.9 Arbeitsmittel/Werkzeuge

- (1) Durch eine entsprechende Arbeitsorganisation ist zu gewährleisten, dass Werkzeuge und weitere Arbeitsmittel nach Möglichkeit nur personenbezogen verwendet werden, z. B. durch Bereitstellung zusätzlicher Arbeitsmittel/Werkzeuge, um damit die getrennte Nutzung für Beschäftigte zu ermöglichen.
- (2) Ist die personenbezogene Nutzung von Arbeitsmitteln nicht möglich, sollen Arbeitsmittel vor dem Weiterreichen mit handelsüblichen (Haushalt-)Reinigern gereinigt werden. Dazu gehören insbesondere Oberflächen, die in Kontakt mit den Beschäftigten gekommen sind, z. B. durch Tröpfchenabgabe beim Sprechen. Solche Oberflächen sind z. B. Tischplatten, IT-Geräte, Telefonhörer, Lenkräder, Schalthebel sowie häufig genutzte Werkzeuge und Geräte. Bedienfelder von Arbeitsmitteln, die von unterschiedlichen Beschäftigten genutzt werden müssen, sollen regelmäßig gereinigt werden. Eine vorsorgliche Flächendesinfektion wird nicht als notwendig erachtet.

Ist eine ausreichende Reinigung nicht möglich, sind bei der Verwendung von Werkzeugen und weiteren Arbeitsmitteln geeignete Schutzhandschuhe zu verwenden, sofern hierdurch nicht zusätzliche Gefahren (z. B. Erfassung durch rotierende Teile) entstehen. Dabei sind ebenfalls Tragzeitbegrenzungen und die individuelle Disposition der Beschäftigten (z. B. Allergien) zu berücksichtigen.

5.2.10 Arbeitszeit- und Pausengestaltung

- (1) Generell gilt auch in Zeiten der Gültigkeit des Arbeitsschutzstandards das Arbeitszeitgesetz. Hier kommen insbesondere der Höchstarbeitszeit, den Ruhe- und Pausenzeiten sowie den Erholzeiten am Wochenende eine zentrale Bedeutung für die Regeneration zu. Diese Aspekte sind vor dem Hintergrund der zusätzlichen Belastungen durch fehlende Infrastruktur zur Unterstützung des häuslichen Bereichs und die allgemeine Verunsicherung und damit einhergehende psychische Belastungssituation vieler Beschäftigter besondere zu berücksichtigen.
- (2) Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu vermeiden, dass es zu einem engen Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter (z. B. bei Zeiterfassung, in Umkleieräumen, Waschräumen und Duschen), einer erschwerten Umsetzung der Abstandsregel oder nicht unerheblichen Verzögerungen für die Beschäftigten kommt.
- (3) Bestehende Festlegungen zu Arbeitszeiten (Beginn, Dauer, Ende) und Zeiträumen für Pausen sind zu prüfen und ggf. hinsichtlich einer zeitlich versetzten Nutzung von Einrichtungen (z. B. Zeiterfassungsanlagen Kantinen, Umkleieräume, Waschräume, Toiletten, Zugänge, Aufzügen) anzupassen als eine Maßnahme zur Umsetzung der Abstandsregel nach den Abschnitten 5.1 und 5.2.
- (4) Bei der Aufstellung von Schichtplänen und Arbeitsteams sollen zur weiteren Verringerung wechselnder innerbetrieblicher Personenkontakte möglichst dieselben Personen zu gemeinsamen Schichten bzw. Arbeitsteams eingeteilt werden. Die Zahl der Personen in einer Schicht bzw. Arbeitsgruppe soll auf das notwendige Maß reduziert werden.
- (5) Bei allen Maßnahmen zur Entzerrung der Belegschaftsdichte ist das zusätzliche Risiko durch eine Arbeiterschwernis aufgrund der Lage der Arbeitszeit z.B. Nacharbeit, die Dauer der Arbeitszeit z.B. Verlängerung der Schichten oder auch die Verkürzung von Ruhezeiten in die Beurteilung einzubeziehen. Die Wirksamkeit bzw. Folgen der Maßnahmen auf Gesundheit, Unfälle und Hygienefehler sind zu beobachten.
- (6) Dieses trifft insbesondere zu, wenn auf der Basis der bis zum 30. Juni 2020 geltenden Covid 19 Arbeitszeitverordnung noch weitergehende Ausnahmen in Bezug auf Dauer Lage und Verteilung der Arbeitszeit gemacht werden. Neben

COVID 19 Arbeitszeitverordnung

- (7) Die COVID-19-Epidemie geht mit einem gestiegenen Arbeitsanfall bei bestimmten Tätigkeiten einher. Neben Tätigkeiten in der Pflege, bei Notfall- und Rettungsdiensten ist dabei insbesondere auch die Versorgung mit Waren des täglichen Gebrauches betroffen.
- (8) Die daraus resultierende Mehrbelastung und möglicher Interaktionen zu bestehenden Gefährdungen müssen berücksichtigt werden. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bestätigen, dass insbesondere die Konzentration und das Unfallgeschehen durch eine intensive Arbeitsausdehnung beeinträchtigt werden. Hier ist eine ungünstige Interaktion sowohl mit Arbeitstätigkeiten als auch mit dem aktuellen Infektionsrisiko und der Einhaltung der Hygienemaßnahmen zu erwarten. So sollten z.B. insbesondere die Kumulation von langen Arbeitszeiten bei gleichzeitig verkürzten Ruhezeiten vermieden werden sowie zusätzliche Pausenoptionen bei überlange Arbeitszeiten geschaffen werden. Des Weiteren ist für weitgehende Planbarkeit und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit zu sorgen (weitergehende Empfehlungen auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse siehe FAQ BAuA).

5.2.11 Aufbewahrung und Reinigung von Arbeitskleidung und PSA

- (1) Anforderungen an die Aufbewahrung von Arbeitsbekleidung und PSA in Umkleieräumen enthält die ASR A4.1 „Sanitärräume“. Sind die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit stark geruchs-

belästigenden Stoffen oder einer sehr starken Verschmutzung ausgesetzt, muss gemäß dieser eine räumliche Trennung der Arbeits-, Schutzkleidung und persönlichen Kleidung vorhanden sein (Schwarz-Weiß-Trennung).

(2) Die ausschließlich personenbezogene Benutzung jeglicher persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Arbeitsbekleidung ist sicherzustellen. Dabei ist den Beschäftigten die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitsbekleidung und PSA getrennt von der Alltagskleidung zu ermöglichen und bei der Aufbewahrung die klare Trennung zwischen Arbeitsbekleidung und PSA zu gewährleisten.

(3) Wenn ausgeschlossen ist, dass zusätzliche Infektionsrisiken oder Hygienemängel (z. B. durch Verschmutzung) entstehen und hierdurch zugleich innerbetriebliche Personenkontakte vermieden werden können, ist den Beschäftigten das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung zu Hause zu ermöglichen.

(4) Es ist sicherzustellen, dass Arbeitskleidung regelmäßig gereinigt wird. Das kann z. B. mit einem Wäschedienst organisiert werden. (5) Sofern der Verdacht besteht, dass Wäsche kontaminiert ist, darf diese vor dem Waschen nicht sortiert werden. Der gefüllte Wäschesack ist ungeöffnet einem geeigneten Waschverfahren zuzuführen.

5.2.12 Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

(1) Zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos beim Zutritt betriebsfremder Personen in Arbeitsstätten sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

1. Einsatz transparenter Abtrennungen bei Publikumsverkehr, wenn Abstände von 1,5 m zwischen Personen nicht eingehalten werden können,
2. Zutrittskontrolle zu Anlagen und Räumen in Arbeitsstätten,
3. Begrenzung der Zahl gleichzeitig anwesender betriebsfremder Personen, sodass Abstände von 1,5 m zwischen Personen (auch zu Beschäftigten) eingehalten werden können, oder
4. Nutzung von elektronischen Medien zur Kontaktaufnahme, wo dies zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe möglich ist.

(2) Ist der Mindestabstand von 1,5 m nicht einzuhalten, sind Mund-Nase-Bedeckungen zu verwenden.

(3) Zur Nachverfolgung von Verdachtsfällen sollen die Kontaktdaten der betriebsfremden Personen sowie der Zeitraum ihrer Anwesenheit gemäß den jeweiligen regionalen Vorgabedokumentiert werden.

(4) Betriebsfremde sind hinsichtlich besonderer Schutzmaßnahmen im Betrieb zu informieren (vgl. hierzu Regelungen in Abschnitt 5.2.16). Dabei muss auf die örtlichen Gegebenheiten sowie die Möglichkeiten zur Nutzung von Sanitäreinrichtungen und Möglichkeiten zur Handhygiene für Betriebsfremde eingegangen werden.

5.2.13 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

Siehe Abschnitt 6.3.

5.2.14 Auswirkungen psychischer Belastungen durch die SARS-CoV 2 Pandemie

(1) Die Corona-Pandemie macht in den Betrieben vielerorts Neu- und Umgestaltungen von Arbeitsplätzen und -abläufen erforderlich, um Beschäftigte vor einer Infektion bei der Arbeit soweit als möglich zu schützen. Dies beinhaltet zum Teil tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit. Weiterhin kommt es aufgrund der Corona-

Pandemie in bestimmten Branchen und Berufen zu starken Veränderungen der Arbeitsanforderungen. So sind bspw. einige Gesundheitsberufe mit einem erhöhten Arbeitsaufkommen konfrontiert, in personenbezogenen Dienstleistungen wird die Arbeit durch die Anforderungen an das „social distancing“ erschwert sowie durch häufigere konflikthafte Auseinandersetzungen mit Kunden/Klienten/Schülern geprägt. Zudem gilt für viele dieser Beschäftigtengruppen eine zusätzliche Belastung durch die Ausnahmeregelungen zur Arbeitszeitgestaltung (siehe 6.1). Andere Gruppen sind z.B. durch Homeoffice in einer sozialen Isolation, die zu gravierenden psychischen Beanspruchung führen kann. Die für viele Beschäftigte insgesamt unsichere Situation sowohl in den Betrieben als auch im privaten Bereich verbunden mit einer Verunsicherung durch konfligierende Informationen zur Entwicklung der Pandemie kann zudem auch bei den Beschäftigten zu Befürchtungen und Ängsten führen, die sich ungünstig auf die Arbeitssituation auswirken.

(2) All diese Veränderungen können auch zu einer Veränderung der Gefährdung durch die psychische Belastung der Arbeit führen und eine entsprechende Anpassung der Schutzmaßnahmen erforderlich machen. Akute Folgen können ein nicht sicherheitsgerechtes Verhalten, eine steigende Unfallgefahr und eine steigendes Gesundheitsrisiko sein (TRBA 400; Punkt 7,8 und Anhang 6).

(3) Die für die Gefährdungsbeurteilung relevanten psychischen Belastungsfaktoren stehen in Zusammenhang mit (Veränderungen) der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung einschließlich Arbeitsmittel, der Arbeitsaufgabe und den beruflichen sozialen Beziehungen auftreten. Hierzu zählen z.B. (1) die Arbeit im Homeoffice, (2) Veränderungen von Arbeitsplätzen und -abläufen, (3) Arbeits- und Erholungszeiten, (4) Veränderungen der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit und (5) Veränderungen von Arbeitsaufkommen und/oder Arbeitsanforderungen.

(4) Vor dem Hintergrund der aktuell hohen Dynamik sind hier für eine fortlaufende Beobachtung der Prozesse insbesondere die Führungskräfte zu sensibilisieren, die bei Bedarf die Experten des Arbeitsschutzes hinzuziehen sollen. Die „Empfehlungen zur Umsetzung der GFB Psychische Belastung“ (GDA Leitlinie) sind möglichst zu berücksichtigen (Anlage).

5.2.15 Mund-Nase-Schutz und persönliche Schutzausrüstung (PSA)

(1) Grundsätzlich sind auch beim Schutz vor Infektionen mit SARS-CoV-2 entsprechend § 4 Ziffer 5 ArbSchG individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen, d. h., technische (z. B. Trennwände) sowie organisatorische Schutzmaßnahmen (z. B. Sicherstellung von Mindestabständen zwischen Personen) haben Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen, wie der Verwendung von Mund-Nase-Bedeckung oder persönlicher Schutzausrüstung.

(2) Sofern technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zur Unterbrechung der SARS-CoV-2-Infektionskette nicht umsetzbar sind, sind individuelle Schutzmaßnahmen, die auch die Anwendung von Schutzmasken umfassen können, durchzuführen. Bei Tätigkeiten, bei denen Mindestabstände zwischen Personen sich nicht einhalten lassen, z.B. Friseurhandwerk, muss z.B. eine Mund-Nase-Bedeckung getragen werden.

(3) Bei Tätigkeiten, bei denen sich das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen (MNB) der beteiligten Personen nicht umsetzen lässt, z. B. beim Umgang mit Kindern (individueller Reifegrad ist zu berücksichtigen), ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung der Einsatz von partikelfiltrierende Atemschutzmasken zu prüfen.

(4) Beim Einsatz von Mund-Nase-Bedeckung und persönlicher Schutzausrüstung sind die jeweiligen produktbezogenen Anweisungen zum Anlegen, Ablegen sowie zur Reinigung anzuwenden und zu unterweisen.

(5) Die Verwendung von Mund-Nase-Bedeckung oder persönlicher Schutzausrüstung führt zu höheren Belastungen (z. B. höherer Atemwiderstand aufgrund des Filterwiderstandes der Filtermaterialien oder Wärmebelastung durch höhere Wärmeisolation der Schutzausrüstungen). Daher sind beim Tragen von Mund-Nase-Bedeckung und partikelfiltrierenden Masken Tragezeiten zu berücksichtigen. Es wird empfohlen, die Tragzeiten durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Pausen zu reduzieren. Mund-Nase-Bedeckungen sollen spätestens dann gewechselt werden, wenn sie durchfeuchtet sind. Zur Festlegung entsprechender Zeiten kann die DGUV Regel 112-190 – „Benutzung von Atemschutzgeräten“ (BGR/GUV-R 190), insbesondere Anhang 2 oder Empfehlung des Ad-hoc AK „COVID-19“ des ABAS „Empfehlung organisatorischer Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Zusammenhang mit dem Auftreten von SARS-CoV-2“, sowie zum ressourcenschonenden Einsatz von Schutzausrüstung“ herangezogen werden. Hinweise zum Einsatz von Schutzmasken im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 werden in der Tabelle „Empfehlungen der BAuA zum Einsatz von Schutzmasken im Zusammenhang mit SARS-CoV-2“ in der Literatur erläutert und sind zu berücksichtigen.

5.2.16 Unterweisung und aktive Kommunikation

- (1) Arbeitsschutzunterweisungen nach dem ArbSchG § 17 und den spezifischen Arbeitsschutzvorschriften müssen auch in einer Pandemie durchgeführt werden. Entsprechende allgemeine und spezielle Anforderungen an Unterweisungen gelten unverändert weiter (z.B. zur Dokumentation). Die Durchführung der Unterweisung über elektronische Kommunikationsmittel ist in der Pandemiesituation möglich.
- (2) Ergibt die wegen der Pandemiesituation aktualisierte Gefährdungsbeurteilung, dass tätigkeitsbedingte Infektionsgefährdungen bestehen und zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz umzusetzen sind, müssen die Beschäftigten in dieser Hinsicht vor Beginn der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen sowie bei wesentlichen Änderungen hierzu unterwiesen werden.
- (3) Bei der Vorbereitung der Unterweisung wird der Arbeitgeber durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt beraten. Die Beratung durch den Betriebsarzt ist vor allem dann erforderlich, wenn aufgrund der SARS-CoV-2-Infektionsgefährdung besondere Vorkehrungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte in Betracht kommen (siehe Abschnitt 5). Der Arbeitsschutzausschuss und ein ggf. eingerichteter Koordinations- oder Krisenstab ist bei der Vorbereitung von Unterweisungen zu beteiligen.
- (4) Für die Unterbrechung von Infektionsketten ist es von Bedeutung, dass alle im Unternehmen beschäftigten Personen konsequent unterwiesen werden. Für die Unterweisung von Leiharbeitnehmern ist der Entleiher unmittelbar verantwortlich. Im Betrieb sind vom Arbeitgeber die Inhalte mit den Fremdfirmen abzustimmen und die Unterweisung sicher zu stellen.
- (5) Schutzmaßnahmen sind zu erklären und durch Hinweise verständlich zu machen (z. B. durch Hinweisschilder, Aushänge, Bodenmarkierungen). Die Unterweisung ist in verständlicher Form und Sprache durchzuführen.

6 Arbeitsmedizinische Prävention

6.1 Arbeitsmedizinische Vorsorge

6.1.1 Allgemeine Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

(1) Die Pandemie-Situation setzt die Anforderungen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) nicht außer Kraft. Betriebe müssen weiter arbeitsmedizinische Vorsorge gewährleisten, wenn Beschäftigte gefährdende Tätigkeiten ausüben sollen. Die Fristen für das Angebot oder die Veranlassung von Vorsorge nach der Arbeitsmedizinischen Regel (AMR 2.1) behalten ihre Geltung. Vorsorgetermine, die aus persönlichen oder organisatorischen Gründen während einer Krisensituation verschoben werden, müssen zeitnah nachgeholt und auf den bisherigen Rhythmus zurückgeführt werden.

(2) Zur Entlastung der betriebsärztlichen Praxistätigkeit und damit Vermeidung möglicher Infektionsketten wird empfohlen, sonstige ärztliche Konsultationen, die rechtlich nicht vorgeschrieben sind, möglichst zu verschieben oder telefonisch/telemedizinisch abzuwickeln. Eine weitere Entlastung der Praxistätigkeit könnte erreicht werden, wenn arbeitsmedizinische Vorsorge als telefonische/telemedizinische Anamneseerhebung und Beratung durchgeführt wird. Diese Möglichkeit ist abhängig vom Anlass der Vorsorge zu prüfen. Die Frist für die anschließende Vorsorge sollte dann angemessen verkürzt werden, um erforderliche körperliche und klinische Untersuchungen zeitnah nachholen zu können. Im Zweifel kann das Vorgehen mit der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde abgestimmt werden.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragten Arzt die erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse zu geben. Dazu gehört bei Eintritt einer Pandemie auch der betriebliche Pandemie- und Hygieneplan.

6.1.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2-Viren

(1) Bei Tätigkeiten nach BioStoffV mit Sars-Cov-2-Viren ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten bei gezielten Tätigkeiten und bei nicht gezielten Tätigkeiten die der Schutzstufe 2 der BiostoffV zuzuordnen sind oder für die eine vergleichbare Gefährdung besteht. Dieser Vorsorgeanlass trifft bei einer Pandemie vor allem für viele Beschäftigte mit Patientenkontakt im Gesundheitsdienst und in Pflegeeinrichtungen sowie bei der vorschulischen Betreuung von Kindern zu.

(2) Tätigkeiten, bei denen das Ansteckungsrisiko allein durch den tätigkeitsbedingten Kontakt zu anderen Beschäftigten oder zu Kunden entsteht, sind keine Tätigkeiten nach BiostoffV. Sie sind deshalb kein Anlass für regelmäßige Pflicht- oder Angebotsvorsorge nach dem Teil 2 des Anhangs der ArbMedVV.

(3) Wunschvorsorge ist zu ermöglichen, es sei denn auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einer tätigkeitsbedingten Infektion zu rechnen.

6.1.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten erfordern

(1) Ist wegen der Infektionsgefährdung das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 1 (z.B. von FFP1- oder FFP2-Halbmasken) erforderlich (Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 2 ArbMedVV; AMR 14.2 Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen) ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 2

oder 3 erfordern, ist arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen. Die Infektionsgefährdung durch SARS-Cov-2-Viren bei Tätigkeiten außerhalb der BioStoffV erfordert in der Regel nicht das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 oder 3.

(2) Das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen ist kein Anlass für arbeitsmedizinische Vorsorge.

6.1.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen mobilem Arbeiten aufgrund der Epidemie

(1) Mobiles Arbeiten im Kontext der Epidemie findet häufig unter erschwerten Bedingungen statt (unzureichende ergonomische Ausstattung, gleichzeitige familiäre Aufgaben et.). Den Beschäftigten ist deshalb zeitnah Vorsorge nach Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 der ArbMedVV anzubieten und bei Bedarf zu wiederholen.

(2) Psychosoziale Belastungen durch Arbeiten im Homeoffice können eine tätigkeitsbedingte Gesundheitsgefahr darstellen und sind deshalb als Anlass für Wunschvorsorge vorzusehen.

6.1.5 Ereignisbezogene Angebotsvorsorge

Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer SARS-CoV-Infektion, die im ursächlichen mit der Tätigkeit des oder der Beschäftigten stehen kann, so hat er ihm oder ihr unverzüglich Angebotsvorsorge anzubieten. Die Vorsorge kann zunächst auch nur aus einer telefonischen/telemedizinischen Anamneseerhebung und Beratung bestehen, die ggf. nach Rückkehr durch erforderliche Untersuchung ergänzt wird. Unverzüglich ist Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten eine Angebotsvorsorge anzubieten, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ebenfalls gefährdet sein können.

6.2 Arbeitsmedizinische Untersuchungen für Rückkehrer

Auch nach der Genesung von einer Covid-19-Infektion können längerfristige Einschränkung der Belastbarkeit unter anderem des Herz-Kreislauf-Systems bestehen bleiben. Rückkehrern, deren Tätigkeit mit hoher körperlicher Belastung einhergeht (z.B. Tragen von schwerem Atemschutz, schwere körperliche Arbeit) ist deshalb vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit eine Beratung und Untersuchung durch den Betriebsarzt anzubieten.

6.3 Untersuchungen von Beschäftigten auf Vorliegen einer SARS-CoV-2-Infektion oder einer SARS-CoV-2-Immunität

(1) Die medizinische Abklärung von Covid-19-Verdachtsfällen erfolgt nicht durch den Betriebsarzt. Beschäftigte mit Anzeichen einer Covid-19-Erkrankungen werden nach Hause geschickt und begeben sich ggf. in ärztliche Behandlung. Quarantäneauflagen der zuständigen Gesundheitsämter für den Beschäftigten und ggf. weiterer Kontaktpersonen im Betrieb sind unbedingt einzuhalten. Das Fiebermessen im Betrieb ist für die Entscheidung, ob ein Beschäftigter nach Hause zu schicken ist, nicht erforderlich. Der Betriebsarzt berät den Arbeitgeber bei der Aufstellung entsprechender betrieblicher Handlungsanweisungen.

(2) Reihenuntersuchungen auf SARS-CoV-2-Infektionen (Abstriche), Immunitätstest und Screeninguntersuchungen mit kontaktlosen Fieberthermometern sind in der Regel kein Bestandteil von Maßnahmen des Arbeitsschutzes. In Ausnahmefällen ist vorstellbar, dass derartige Untersuchungen als Maßnahme des bevölkerungsbezogenen Infektionsschutzes im Betrieb durchgeführt werden. Maßnahmen des bevölkerungsbezogenen Infektionsschutzes sind keine Aufgabe des Betriebsarztes. Der Betriebsarzt berät den Arbeitgeber in dieser Angelegenheit mit dem Ziel, Konflikte mit dem Arbeitsschutz und Rollenkonflikte der Arbeitsschutzakteure zu vermeiden.

(3) Auch wenn die genannten Untersuchungen für Zwecke des Arbeitsschutzes eingesetzt werden sollten, kann der Betriebsarzt nicht direkt damit beauftragt werden, denn er bestimmt selbst darüber, welche medizinischen Verfahren im Rahmen seiner betriebsärztlichen Aufgaben anzuwenden sind (Weisungsfreiheit).

6.4 Auswertung von bestätigten Infektionen bei Beschäftigten

Der Betriebsarzt wertet ihm bekannt gewordene SARS-CoV-2-Infektionen bei Beschäftigten mit dem Ziel aus, Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, die mit einer höheren Gefährdung assoziiert sein könnten, um daraus ggf. Maßnahmenempfehlungen abzuleiten.

6.5 Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten

(1) Es ist grundsätzlich zu klären, ob und inwieweit für besonders schutzbedürftige Beschäftigte die kollektiven Maßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung durch Kollegen oder Kunden nicht ausreichen würden. Für diese Fälle sind angemessene individuelle Maßnahmen vorzubereiten. Dabei ist nach Vulnerabilitätsmerkmalen und tätigkeitsbedingten Expositionsrisiken zu differenzieren. Es ist Aufgabe des Betriebsarztes, den Arbeitgeber in dieser Angelegenheit zu beraten.

(2) Die vorbereiteten individuellen Maßnahmen (Absatz 1) werden abgerufen, wenn die auslösenden Vulnerabilitätsmerkmale bekannt werden, z.B. durch Vorlage eines ärztlichen Attestes. In unklaren Fällen sollte eine Konsultation des Betriebsarztes angeboten werden.

(3) Auch bei Tätigkeiten mit sehr hohem Expositionsrisiko ist es nicht gerechtfertigt, dass der Arbeitgeber aus Gründen des Arbeitsschutzes Daten zur Vulnerabilität bei seinen Beschäftigten erhebt, und es besteht im Rahmen des Arbeitsschutzes keine Pflicht der Beschäftigten zur Offenbarung von medizinischen Risikofaktoren für einen schweren Verlauf einer Pandemieerkrankung.

6.6 Rückkehr zur Arbeit nach einer Covid-19-Erkrankung

(1) Beschäftigte, die nach einer Covid-19-Infektion zurück an den Arbeitsplatz kommen, haben möglicherweise besondere Unterstützungsbedarfe, die berücksichtigt werden sollten. Dies gilt insbesondere für schwere Krankheitsverläufe.

(2) Zurückkehrenden sollten möglichst vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Informationen darüber bekommen, welche Schutzmaßnahmen aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie im Betrieb getroffen wurden.

(3) Bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als 6 Wochen in den letzten 12 Monaten ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

(4) Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren. Gegebenenfalls erforderliche Informationen des Arbeitgebers übernimmt das Gesundheitsamt im Rahmen der Quarantäneveranlassung. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis über die Ansteckung eines Beschäftigten gilt es, die Identität eines infizierten Beschäftigten soweit es geht zu schützen, um einer Stigmatisierung des Betroffenen vorzubeugen.

(5) Sind konkrete Infektionen bekannt geworden, werden möglicherweise einzelne Kollegen unsicher sein im Umgang mit zurückkehrenden Mitarbeitern und Ängste haben, sich am

Arbeitsplatz zu infizieren. Informationen zum aktuellem Wissensstand, insbesondere zum Ansteckungsrisiko oder dem Risiko einer Neuerkrankung, können zum Abbau von Ängsten beitragen. Ansprechpartner für Fragen oder Sorgen der Beschäftigten bezüglich ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz sind insbesondere Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder ggf. eine Mitarbeiterberatung.

7 Psychosoziale Gefährdungen: Möglichkeiten der Gesundheitsförderung im Betrieb nutzen und ausbauen - Empfehlungen

(1) Pandemiebedingte psychosoziale Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten resultieren nicht nur aus den o.g. Veränderungen der Arbeitsbedingungen, sondern auch aus den pandemiebedingten Veränderungen von Lebensbedingungen und Belastungen außerhalb der Erwerbsarbeit. Exemplarisch zu nennen sind erhöhte Anforderungen an die Betreuung von Kindern und Angehörigen, Ängste vor einer Infektion und Erkrankung, die Organisation des eigenen Gesundheits-/Infektionsschutzes im privaten und öffentlichen Leben, Umgang mit den Einschränkungen sozialer Kontakte bis hin zum Umgang mit den Folgen von sozialer Isolation und Quarantänemaßnahmen.

(2) Der Betrieb ist ein Ort (Setting), in dem diesen Ängsten und Belastungen der Beschäftigten Raum gegeben werden kann, in dem soziale Unterstützung und Wertschätzung/Mitgefühl erfahren werden kann, und in dem auch konkrete instrumentelle Hilfestellungen und Informationen zu einer gesundheitsverträglichen Bewältigung dieser Ängste und Belastungen offeriert werden können. Zu nennen sind hier bspw. (1) eine unterstützende/emphatische Führung, die auch den pandemiebedingten Belastungen bspw. durch die Betreuung von Kindern und Angehörigen Rechnung trägt, (2) die Thematisierung von Ängsten und Problemen der Alltagsbewältigung in Team- und Mitarbeitergesprächen, aber auch (3) die Nutzung der betrieblichen Möglichkeiten zur Information über Infektionsrisiken und Schutzmöglichkeiten, z.B. unter Nutzung der Informationen und Empfehlungen des RKI und der BZgA. Viele große Betrieben unterstützen ihre Beschäftigten in der Bewältigung schwieriger Situationen und Krisen auch (4) mit Employee Assistance Programs, Coachings und/oder Trainings (im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung). Es wäre zu wünschen und im Interesse des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten empfehlenswert, wenn Arbeitgeber solche Möglichkeiten der Gesundheitsförderung im Betrieb systematisch nutzen und soweit als möglich ausbauen.

Anlage Psychische Belastungen - Gefährdungsbeurteilung:

Es ist wichtig, die Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit der Beschäftigten nicht nur mit Blick auf den Schutz vor einer Sars-Cov-2-Infektion zu aktualisieren, sondern auch mit Blick auf Veränderungen der Gefährdung durch die psychische Belastung der Arbeit, wie zunehmenden Zeit- und Leistungsdruck und lange Arbeitszeiten. Dabei ist zu beurteilen, welche Maßnahmen anzupassen oder ggf. weitergehend zu ergreifen sind, um die Entstehung gesundheitskritischer Ausprägungen von Arbeitsbedingungen, wie sie in Tabelle 1 beschrieben sind, soweit als möglich zu vermeiden. Grundlegende Anforderungen und Möglichkeiten der Verfahrensgestaltung sind in den „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ beschrieben, auf die sich Bund, Länder und Unfallversicherungsträger gemeinsam mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) verständigt haben.

<p>Arbeitsaufgabe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unvollständige, partialisierte Tätigkeiten ▪ abwechslungsarme Tätigkeiten, einseitige Anforderungen ▪ unzureichende Handlungsspielräume in Bezug auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitstempo, Arbeitsmittel- und -abläufe, Arbeitsziele und -menge ▪ Emotionsarbeit, emotionale Dissonanz ▪ traumatisierende Ereignisse bei der Arbeit ▪ unzureichende Passung von Arbeitsanforderungen und Qualifikation der Arbeitenden ▪ unzureichende Gelegenheiten zu sozialen Kontakten, sozial isolierte Arbeit 	<p>Arbeitsorganisation (inkl. Arbeitszeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabenkomplexität und Arbeitszeit ▪ Häufige oder langandauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit ▪ Unzureichende Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten ▪ unklare Kompetenzen und Zuständigkeiten, Rollenunklarheit ▪ überlange Arbeitszeiten ▪ Pausenausfall ▪ mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit ▪ ungünstig gestaltete Schichtarbeit
<p>Soziale Beziehungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ mangelnde soziale Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte ▪ destruktives Führungsverhalten ▪ häufige/schwere Konflikte und Streitigkeiten, verbale Aggressionen am Arbeitsplatz ▪ Verletzungen der Integrität und Würde von Personen durch Mobbing, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung 	<p>Arbeitsumgebung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lärm, störende Hintergrundgeräusche ▪ Ungünstige klimatische Arbeitsumgebung, fehlende Einflussmöglichkeiten auf Raumklima (zB Sonnenschutz, Regelung der Klimaanlage) ▪ Unzureichende Beleuchtung, fehlende Einflussmöglichkeiten auf Beleuchtungsbedingungen ▪

Tab. 1: Gefährdungen durch psychische Belastungen

Eine Aktualisierung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist im Kontext der Corona-Pandemie insbesondere angezeigt im Hinblick auf (1) die Arbeit im Homeoffice, (2) Veränderungen von Arbeitsplätzen und -abläufen, Arbeits- und Erholungszeiten, (3) Veränderungen der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit und (4) Veränderungen von Arbeitsaufkommen und/oder Arbeitsanforderungen (5) Risiken durch fehlende Infektionsschutz bei der Arbeit (z.B. fehlende Schutzmasken bei exponierten Tätigkeiten). So ist bspw. bei einer Verlagerung von Arbeit ins Homeoffice u.a. sicherzustellen, dass die geforderte Arbeitsmenge in ein angemessenes Verhältnis zu den Ausführungsbedingungen im Homeoffice gebracht wird; dass Arbeits- und Pausenzeiten auch im Homeoffice planbar und angemessen sind und dass Beschäftigte

auch im Homeoffice die für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben notwendige Kooperation und soziale Unterstützung durch Kollegen/innen und Führungskräfte erfahren können.

Die psychische Belastung der Arbeit ist weiterhin auch als eine Expositionsbedingung mit in den Blick zu nehmen, die das Infektionsrisiko bei der Arbeit erhöhen kann. So kann sich die Gefahr einer Infektion mit Sars-Cov-2 im Kontakt mit infizierten Menschen bei der Arbeit auch dann erhöhen, wenn Abstandsregeln oder andere Infektionsschutzstandards aufgrund von Zeit- und Leistungsdruck oder häufigen Unterbrechungen und Störungen der Arbeit unterminiert werden. Daher sind kritische Ausprägungen psychischer Belastung, wie sie in Tabelle 1 beschrieben sind, auch im Interesse des Infektionsschutzes soweit als möglich zu vermeiden. Entsprechend wird in der Biostoffverordnung explizit gefordert, bei der Gefährdungsbeurteilung auch „Belastungs- und Expositionssituationen, einschließlich psychischer Belastung“ (§ 4 BioStoffV) zu berücksichtigen. In der TRBA 400 sind entsprechende Regelungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung verbindlich getroffen. (Siehe TRBA 400 Anhang 6)

Literaturhinweise

Noch zu ergänzen ...

- (1) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS: GMBI 2020 S. 303-306 (Nr. 16/2020); https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf;jsessionid=65FE5A3B21707BC55D2A436E9FA28B1E?__blob=publicationFile&v=2
- (2) <https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/organisation-kommunikation-home-office.html>
- (3) <https://vdsi.de/corona> und <https://vdsi.de/start/corona/vdsi-hinweise-zur-umsetzung-des-bmas-sars-cov-2-arbeitsschutzstandards/>
- (4) https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Schutzmasken.pdf?__blob=publicationFile&v=13
- (5) ...