

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

Stand: ~~Dienstag, 2. Juni 2020~~ Donnerstag, 28. 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	54
6	Arbeitsmedizinische Prävention	1746
7	Psychosoziale Gefährdungen: Möglichkeiten der Gesundheitsförderung im Betrieb nutzen und ausbauen - Empfehlungen	2049
	Literaturhinweise	2322

Anhang

Kommentiert [A1]: Allgemeine Anmerkungen (vgl. auch das gesonderte Dokument hierzu): Der Entwurf der Arbeitsschutzregel ist viel zu detailliert und umfasst Regelungsbereiche, die nichts mit dem Arbeitsschutzstandard (ASS) zu tun haben. Er muss deutlich verschlankt und auf die wirklich notwendigen Konkretisierungen konzentriert werden.

Im Übrigen ist - sofern diese Passagen nicht gestrichen werden - dringend klarzustellen, für welche Bereiche eine Vermutungswirkung hergestellt werden soll und wo es um "allgemeine Hinweise" geht.

Er geht an vielen Stellen über den ASS hinaus. Das ist entschieden abzulehnen, da es hier um die Konkretisierung des ASS geht und nicht um die Neudefinition von Maßnahmen, die die Unternehmen während der Corona-Pandemie erfüllen sollen.

Das Wording ist anzupassen. Es ist in vielen Fällen von „muss“, „ist“, „hat“ die Rede, bedeutet also eine Verpflichtung. Das ist nachdrücklich abzulehnen.

Kommentiert [A2]: Ergänzung: „Sie erfüllt daher die konkretisierenden Vorgaben aus dem Infektionsschutzgesetz, soweit diese den besonderen pandemiebedingten betrieblichen Arbeitsschutz betreffen.“

Kommentiert [A3]: Hier wird Bezug genommen auf §18 Nr. 5 ArbSchG (Verordnungsermächtigungen). Aus unserer Sicht ist fraglich, ob die entsprechende Ermächtigung einen weitgehenden Alleingang der BAuA mit lediglich rudimentärer Abstimmung mit den Vorsitzenden von ABAS, AfaMed und ASTA rechtfertigt. Auch ist fraglich, ob eine Regel, die den bestehenden Arbeitsschutzstandard konkretisieren soll, hilfreich für die betriebliche Praxis ist. Unserer Erachtens ist eine den ASS konkretisierende Regel obsolet. Die Unternehmen haben mit dem ASS und den branchenspezifischen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger wirksame Maßnahmen zum Umgang mit der Pandemie getroffen. Das Wiederanfahren bzw. das tätig werden der Betriebe darf nicht unnötig eingeengt werden. Dies gilt umso mehr, als die allg. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Bevölkerung immer mehr zurückgefahren werden.

Kommentiert [A4]: Rechtsrahmen und Vermutungswirkung klären, insbesondere Rechtsgrundlagen für die umfangreichen Einlassungen zur Psyche und Gesundheitsförderung

Kommentiert [A5]: Corona beeinflusst den Arbeitsschutz nur in Bereichen, in denen die Tätigkeit durch einen Umgang mit anderen Menschen geprägt ist. Dies muss im Anwendungsbereich der Verordnung klar beschrieben sein.

Kommentiert [A6]: Ist ausschließlich auf Corona-Aspekte zu reduzieren, sonst kann der Anwender nicht zwischen Regelungsbereichen mit Vermutungswirkung und sonstigen Hinweisen unterscheiden.

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, bekannten Risiken durch die Epidemie-Pandemie ist die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und sind die Schutzmaßnahmen in der Rangfolge T-O-P anzuwenden. Die Unterweisung ist entsprechend anzupassen 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.

(5) Diese Arbeitsschutz-Regel gilt nur für Tätigkeiten, die durch den direkten Umgang oder Kontakt mit anderen Menschen geprägt sind (z. B. Pflege, Medizin, Kassiertätigkeiten, Physiotherapeuten). Für Bereiche mit Tätigkeiten an oder mit Maschinen oder an Büroarbeitsplätzen stellt diese Arbeitsschutz-Regel lediglich eine Empfehlung dar.

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/verringern. Medizinische Gesichtsmasken sind meist Einmalprodukte. Sie sind keine persönliche Schutzausrüstung.

Kommentiert [A7]: In der Regel kann es nur um eine Konkretisierung des Arbeitsschutzstandards gehen. Ergänzungen, also Regelungen die darüber hinaus gehen, werden strikt abgelehnt. Keine Anforderungsausweitung durch die Hintertür.

Kommentiert [A8]: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard ist kein rechtlicher Rahmen, hier muss Bezug auf eine rechtliche Verordnung genommen werden. Was ist die Berechtigungsgrundlage?

Kommentiert [A9]: Gut! Hier steht nicht, dass eine neue GBU anzufertigen ist, sondern dass man diese hinsichtlich der bekannten Risiken der Pandemie prüfen sollte.

Ziffer 3 gehört jedoch nicht zum Anwendungsbereich

Kommentiert [A10]: An dieser Stelle wird zutreffend darauf hingewiesen, dass im Arbeitsschutz ein Vorrang der Verhältnisprävention gegenüber der Verhaltensprävention besteht. Dieser Grundsatz gilt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie selbstverständlich weiter. Allerdings sollte die aktuelle Bedeutung der Verhaltensprävention im Dokument betont werden, da das Verhalten jedes Individuums – im Privatleben wie auch am Arbeitsplatz – maßgeblich dazu beiträgt, die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Konkret: Selbstverständlich sollte der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes prüfen, ob bspw. die Abtrennung von Arbeitsplätzen das Schutzniveau erhöhen kann (Verhältnisprävention). Gleichzeitig muss aber das Verhalten der Beschäftigten diese Schutzziele unterstützen, z.B. durch die Beachtung der Abstandsregeln und regelmäßiges Händewaschen (Verhaltensprävention). In Zeiten der Corona-Pandemie sind Verhältnis- und Verhaltensprävention gleichrangig voranzubringen. ... [1]

Kommentiert [A11]: Die Unterweisung hat im Arbeitsschutz generell eine zentrale Bedeutung. Eine Erhöhung wie in der ursprünglichen Formulierung sehen wir nicht als erforderlich an. ... [2]

Kommentiert [A12]: richtig

Kommentiert [A13]: Absatz 3 enthält streng betrachtet keine Ausführungen zum Anwendungsbereich. Die in ... [3]

Kommentiert [A14]: Wir fordern hier eine datierte zeitliche Befristung, z. B. auf den 31.12.2020. Der vorliegende Bezug dürfte § 5 Abs. 1IfSG betreffen. ... [4]

Kommentiert [A15]: Eine Anpassung oder Ergänzung des bestehenden Arbeitsschutz-Regelwerks lehnen wir strikt ab. Wenn überhaupt wären Reduzierungen im Arbeitsschutz-Regelwerk erforderlich.

Kommentiert [A16]: Empfehlungen des ABAS können nicht übernommen werden, da es im Rahmen der BiostoffV u ... [5]

Formatiert: Absatz mit Nummerierung

Kommentiert [A17]: Definition für mobiles Arbeiten, speziell Homeoffice, ergänzen. Die Begrifflichkeiten „Homeoffice“ und „mobile Arbeit“ geraten an der einen oder anderen Stelle durcheinander. Hier bedarf es zwingend einer bessere ... [6]

Kommentiert [A18]: Eine Alternative zur einfachen MNB ist das Visier und Faceshield als einfacher Spuckschutz. Es ist körperlich sehr anstrengend z. B. Handwerksarbeiten mit Masken durchzuführen. Hinweise zu Visieren sind zwin ... [7]

Kommentiert [A19]: Auch Mischstoffe oder Mikrofaserstoffe sind im Einsatz)

Kommentiert [A20]: Aussage PSA ja/nein fehlt

Kommentiert [A21]: Nachdem zahlreiche Unternehmen wiederverwendbare und aufbereitbare medizinische Gesichtsmasken im Leasing anbieten, möchten wir das so nicht stehen lassen und sehen das als einseitige Bevorzugung ... [8]

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 BMAS gemäß § 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich der bekannten Risiken und Maßnahmen bzgl. des SARS-Cov-2 zu überprüfen und zu aktualisieren (z. B. in Bezug auf Infektionsmöglichkeiten durch Tröpfchen- oder Oberflächeninfektion, siehe dazu auch Punkt 5 „Schutzmaßnahmen“).

(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 einer infizierten Person 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 infektionsverdächtigen oder bekannt infizierten in Krankenhäusern, Pflegeheimen, Hochsicherheitslaboren) 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 infizierte, aber 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

Kommentiert [A22]: Ergänzen worunter FFP 1, FFP 2 und FFP 3 Masken fallen. Diese Bezeichnungen sind in aller Munde und nicht die Begriffe filtrierende Halbmaske bzw. Atemschutzgerät mit auswechselbarem Partikelfilter. Auch die Schutzfunktion entsprechend Coronavirus erläutern. Ist Corona ein Aerosol? Das muss für die Betriebe verständlich aufbereitet werden Ggf. eine Tabelle/Schaubild einfügen.

Muss HIER! genauer sein, einschließlich der damit zusammenhängenden Tragezeitbeschränkungen (die in der Politik nicht angekommen sind), der ar.med. Vorsorge etc. Hinten im Text wird das nicht mehr wahrgenommen.

Kommentiert [A23]: Bitte den gesamten Absatz noch einmal auf Verständlichkeit der genutzten Fachwörter prüfen! Die meisten Personen, die diese Arbeitsschutzregel lesen werden, sind keine Mediziner oder Wissenschaftler!

Kommentiert [A24]: Bei (1) Anwendungsbereich, Pkt. 3 steht ebenfalls nur „überprüfen“

Kommentiert [A25]: Bitte nicht vergessen, dass die Leser der Arbeitsschutzregel nicht unbedingt medizinische Experten sind!

Kommentiert [A26]: Bitte dann auch durchgängig daran halten!

Kommentiert [A27]: Eine abschließende Bewertung bzgl. der Übertragbarkeit von SARS-CoV-2-Viren über Aerosole (Tröpfchenkerne, kleiner als 5 Mikrometer) und die Bedeutung im Infektionsgeschehen ist zum jetzigen Zeitpunkt schwierig.
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText1

Kommentiert [A28]: Relevanz der Kontaktzeit sollte berücksichtigt werden

Kommentiert [A29]: Ergänzung: Wenn der Kontakt mit dem Coronavirus während der betrieblichen Tätigkeit (u.a. Erste Hilfe, Wartung der Taschenfilter in den RLT-Anlagen, etc.) unterliegt die Tätigkeit der Biostoffverordnung. Die Gefährdungsbeurteilung muss dann die Kriterien der Biostoffverordnung beinhalten.

Kommentiert [A30]: Ergänzung: In den Begriffsbestimmungen (§2(7) Nr. 2 BioStoffV) ist klargestellt, dass ein reines Ausgesetzt sein gegenüber Biostoffen, wie es bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr vorkommt, nicht unter den Geltungsbereich der Biostoffverordnung fällt. Es muss ein direkter Zusammenhang mit der Arbeit und dem Freiwerden von Biostoffen bestehen. (siehe Begründung zur BioStoffV, BR-Drucksache 325/13 Seite 53/54)

Kommentiert [A31]: Dies wäre eine indirekte und innerhalb einer Arbeitsschutzregel wahrscheinlich schon rein formal unzulässige Ausweitung des Anwendungsbereichs der Biostoffverordnung! Dies lehnen wir klar ab. Bei dem Risiko der Erkrankung an COVID-19 handelt es sich um ein allgemeines Lebensrisiko und keine originär betriebliche Gefährdung (Ausnahme höchstens Tätigkeiten für die sowieso die BioStoffV gilt).

... [9]

Kommentiert [A32]: Dies ist ein weiterer Grund, warum eine Ausweitung des Anwendungsbereichs der BioStoffV nicht erfolgen darf. <=> Ermittlung eines „vergleichbaren Infektionsrisikos“ im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nicht möglich (siehe vorhergehenden Kommentar)

Kommentiert [A33]: Was soll das heißen? Inwiefern ist das für Arbeitgeber relevant?

Kommentiert [A34]: Das widerspricht in gewisser Weise der Aussage oben, dass hier nur eine geringe Übertragung stattfindet.

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 u.a. generelle Abstandregelungen, d. h. 1,5 m, Fernkontakt und Isolierung Erkrankter, hohe Luftaustauschraten, Atemschutz, Oberflächenreinigung, ~~und~~ Handhygiene, Nies- und Hustetikette und Atemschutz.

(6) Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsschutzmaßnahmen und ggf. bestehende Zielkonflikte müssen bei der Gefährdungsbeurteilung 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 Für eine nachhaltige und effektive notwendige Compliance für die Umsetzung der Maßnahmen und Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahmen macht ist es notwendig, dass die Beschäftigten ihrer Mitwirkungspflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz nachkommen und Eigenverantwortung übernehmen, 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), ist gilt es, ein Sicherheitsbewusstsein und -verhalten bei den Mitarbeitern einzufordern zu schaffen (Wollen) (TRBA 400).

(4) Soweit Sicherheitsbeauftragte zu bestellen sind, sollten können diese aktiv unterstützend in die Planung und Umsetzung des betrieblichen Maßnahmenkonzepts einbezogen werden und in ihrer Rolle als Ansprechpartner / Funktion als Multiplikator gegenüber den für die 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.~~

Kommentiert [A35]: Es gibt ja noch mehr Maßnahmen, wie die Anbringung von Trennwänden

Kommentiert [A36]: Nach hinten gestellt, entspricht so dem TOP-Prinzip

Kommentiert [A37]: Das ist eine Frage der Arbeitsorganisation und nicht eine Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung.

Kommentiert [A38]: Wie soll das der Arbeitgeber – gerade in größeren Betrieben/Standorten – bewerkstelligen? Gehört nicht zum Arbeitsschutz. Keine Vermutungswirkung, muss gestrichen werden.

Kommentiert [A39]: Hier muss deutlich werden, dass die genannten Personen nicht die Unterweisung durchführen, sondern Informationen zur Verfügung stellen. Umsetzung durch betriebliche Führungskräfte ggf. mit Unterstützung der SiFa

Kommentiert [A40]: Fremdfirmen bzw. deren Mitarbeiter können nicht unterwiesen werden. Das entspricht nicht den Regeln, die bei Werks- und Dienstverträgen einzuhalten sind. Fremdfirmen bzw. deren Repräsentant wird eingewiesen/ informiert und hat dann seine Mitarbeiter zu unterweisen. Formulierung ist nicht rechtskonform bitte dringend korrigieren.

Kommentiert [A41]: Das ist für **Leiharbeitnehmer** zutreffend, vgl. § 11 Abs. 6 S. 2 AÜG, ergänzt durch § 12 Abs. 2 ArbSchG.

Bei **Werkverträgen** müssen sich Auftraggeber und Auftragnehmer bzgl. des Arbeitsschutzes abstimmen, § 8 Abs. 2 ArbSchG. Darin ist aber keine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Auftraggebers begründet, für den Schutz der Beschäftigten des Auftragnehmers zu sorgen. Der Auftragnehmer hat daher seine eigenen zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer zu unterweisen. Nach § 8 Abs. 2 ArbSchG hat der Auftraggeber sich aber anschließend darüber zu vergewissern, dass die Mitarbeiter der Auftragnehmers diese Sicherheitsunterweisung auch erhalten haben.

Kommentiert [A42]: Allgemeines. Ist nicht coronaspezifisch Dies soll kein Handbuch werden. Streichen.

Kommentiert [A43]: Was ist damit gemeint. Eine Regel sollte dem deutschen Sprachgebrauch entsprechen.

Kommentiert [A44]: Mit dem Rückgang der Infektionszahlen besteht die Gefahr, dass die allg. Maßnahmen wie Abstandsgebot, Handhygiene und Husten-/Nießverhalten nicht mehr ausreichend Ernst genommen und befolgt werden. Hier muss die bestehende Mitwirkungspflicht nach § 15 Abs. 1 ArbSchG aufgenommen werden.

Kommentiert [A45]: Für die weit überwiegende Anzahl der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten in der Wirtschaft kommen die Anwendung der Biostoffverordnung und entsprechend auch der TRBA überhaupt nicht in Betracht. In den Begriffsbestimmungen gem. § 2 Abs. 7 Nr. 2 BioStoffV ist klargestellt, dass eine reine Exposition gegenüber Biostoffen, wie es bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr vorkommt, nicht unter den Geltungsbereich der Biostoffverordnung fällt. Es muss ein direkter Zusammenhang mit der Arbeit und dem Freiwerden von Biostoffen bestehen. (siehe Begründung zur BioStoffV, BR-Drucksache 325/13, Seite 53 f.). Dies ist regelmäßig nur dann der Fall, wenn durch die **Arbeitsaufgabe** ein Kontakt mit dem Corona-Virus besteht (z. B. bei Labortätigkeiten, im Gesundheitswesen). (... [10])

Kommentiert [A46]: 5.2.15 betrifft MNB + PSA

Kommentiert [A47]: Die BioStoffV und die betroffenen Tätigkeiten und daran zu stellenden Erfordernisse haben keine Gültigkeit für die gesamte Wirtschaft. Das ist durch branchenspezifische Handlungshilfen, falls noch nicht geschehen, zu adressieren.

(6)(5) Arbeitsformen der mobilen Arbeit, 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 (dies nennt sich das TOP-Prinzip). Die Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 (4) ArbSchG). Welche dieser Maßnahmen in der konkreten betrieblichen Situation sinnvoll, angemessen 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. Absperrungen und Markierungen, ausreichende Lüftung, Anordnung der Arbeitsplätze zur Wahrung des Abstands, Vorrichtungen wie Trennscheiben-Trennschutz und ggf. Festlegung innerbetrieblicher Verkehrswege (Einbahnstraßenregelung).
2. Kontaktreduzierung z. B. durch vorzugsweise Fernkontakt (schriftlich, telefonisch); Bildung fester Arbeitsteams, Schichtplanung, Homeoffice/mobile Arbeit von Zuhause.
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.
6. Bei Unterschreitung von 1,5 m Abstand kann Trennschutz -eingerrichtet werden oder (nachfolgend, sollten Trennwände nicht möglich sein) Mund-Nase-Bedeckung.
- 5.

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.

Kommentiert [A48]: Der Begriff „Homeoffice“ ist nicht legal definiert, wird aber im Regelfall als Synonym für Telearbeit verwendet. In § 2 Abs. 7 ArbStättV ist Telearbeit wie folgt legal definiert:
„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze** im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen** durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt und installiert** ist.“

Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist im **rechtlichen Sinne** von Telearbeit bzw. einem „klassischen“ Homeoffice-Arbeitsplatz auszugehen. Erwartet der Arbeitgeber hingegen keine regelmäßige Arbeitsleistung an einem festen Arbeitsort im Privatbereich des Beschäftigten, sondern der Beschäftigte darf mit seinem Laptop wahlweise vom heimischen Sofa oder im Café arbeiten, sind die Voraussetzungen nicht gegeben.

Auch das mobile Arbeiten ist bisher nicht legal definiert. Als Synonyme werden „mobile Telearbeit“ oder „mobile office“ verwendet. In der Begründung der Arbeitsstättenverordnung (BR-Drucksache 506/16 v. 23. September 2016, S. 36) ist etwa Folgendes ausgeführt:

„**Mobiles Arbeiten** (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw.) **unterliegt nicht der ArbStättV**; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. **Mobiles Arbeiten ist vielmehr ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten ne...** [11]

Kommentiert [A49]: Ich denke, Führungskräften kommt in dieser Zeit eine besondere Rolle zu - auch ganz unabhängig davon, ob der Betrieb Homeoffice ermöglichen kann oder nicht. Ich würde den Satz wie folgt umformulieren: ... [12]

Formatiert: Schriftart: Fett

Formatiert: Schriftart: Fett

Formatiert: Schriftart: Fett

Kommentiert [A50]: Wenn diese schon im Eingangssatz angesprochen werden, sollten im folgenden Absatz auch personenbezogene Maßnahmen und insb. Mund-Nase-Bedeckungen aufgeführt werden.

Kommentiert [A51]: Die Verkehrswege sind für das Krankheitsgeschehen von ungeordneter Bedeutung, RKI geht von 15 Minuten face-to-face aus. Der Aufwand ... [13]

Kommentiert [A52]: Diese Alternative sehen 5.2.2 Abs. 2 und 5.2.4 Abs. 1 NICHT vor!

Kommentiert [A53]: siehe Kommentar auf Seite 4
Nur wenn BiostoffV gilt! Vorschlag: „Die grundlegenden Hygienemaßnahmen können in einem Reinigungs- oder Hygieneplan festgehalten werden (Beispiel siehe TRBA 500 Anhang 1).“ ... [14]

Kommentiert [A54]: Der Arbeitsschutzstandard und die ihn konkretisierende Regel sind nur befristet anzuwenden. Eine regelmäßige Unterweisung ist daher nicht notwendig.

Kommentiert [A55]: Ergänzen: Ferner soll dafür Sorge getragen werden, dass auch die Mitarbeiter von Fremdfirmen sowie Solo-Selbständige durch deren Verantwortliche entsprechend informiert und unterwiesen sind. ... [15]

Formatiert: Einzug: Links: 0,63 cm, Keine Aufzählungen oder Nummerierungen

5.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(1) Zur Einhaltung des Grundprinzips des Abstand-Haltens zwischen den für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendigen Beschäftigten ~~sollten~~ – soweit aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten möglich – Arbeitsplätze in Arbeitsstätten so angeordnet werden/zuzuordnen, 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 ggf. Markieren von weiteren Verkehrswegen (unter Maßgabe der Anforderung der ASR A1.8 „Verkehrswege“).

(2) ~~Transparente Abtrennungen/Trennwände~~ sind zur Abtrennung der Arbeitsplätze mit ansonsten nicht gegebenem Schutzabstand von 1,5m zu installieren; gleichmaßen 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).
4. Zeitversetzte Pausen
- 3-5. Raumebelegungspläne

(4) Wo dies technisch oder organisatorisch nicht gewährleistet werden kann, sind alternative Maßnahmen (Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen) zu treffen.

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 oder Hinweise an die Beschäftigten zu geben, damit ssie bei gleichzeitiger Nutzung der Einrichtungen der Mindestabstand ~~ände~~ von 1,5 m eingehalten werden kann/sicherstellen. Notwendige Hygienemaßnahmen zur Reinigung und Desinfektion der Einrichtungen sind zu ergreifen, 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 Waschelegenheiten 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 soll(en) ausgehängt werden. Auch an mobilen und abgelegenen Arbeitsplätzen sollte für eine Möglichkeit der hygienischen Händereinigung und -trocknung

Kommentiert [A56]: Ist nicht in jedem Unternehmen leistbar, dann greifen die anderen Maßnahmen (Trennschutz oder Mundnasenbedeckung)

Kommentiert [A57]: Neue unbestimmte Vokabel, „Einrichtung“ haben wir sonst nicht. Da denkt jeder an das „Einrichten“. Mit Einrichten könnten aber auch andere Abläufe gemeint sein. Das kommt so nicht raus und ist in der Wirkung nicht zielführend.

Kommentiert [A58]: Was heißt das? Sollen trotzdem alle Anforderungen der ASR erfüllt werden. Das geht so nicht. Da sind während der Geltung dieser Arbeitsschutzregel Abstriche hinzunehmen.

Kommentiert [A59]: Einrichten und ggf. markieren, nicht jeder Verkehrsweg ist eine Gefährdung. Klarstellung! Differenzierung Verkehrsweg ↔ Arbeitsplatz

Kommentiert [A60]: dito

Kommentiert [A61]: Die Abtrennungen müssen zwischen den Arbeitsplätzen nicht zwangsweise transparent sein (auf welcher Grundlage sollte man dies fordern?) Durchsichtige Materialien sind zudem kaum lieferbar (Makrolon, Acrylglas etc.). Standard-Tisch-Trennwände sollten möglich bleiben. Bitte um einheitliche Verwendung des Begriffs: vgl. Abschnitt 5.1 Abs. 2 Nr. 1, Abschnitt 5.2.12 Abs. 1 Nr. 1 bzw. 5.2.15 Abs. 1

Kommentiert [A62]: Nein, wenn der Abstand eingehalten werden kann, dann sind nach Arbeitsschutzstandard auch bei Publikumsverkehr keine Abtrennungen erforderlich. Entweder oder!

Formatiert: Mit Gliederung + Ebene: 1 + Nummerierungsformatvorlage: 1, 2, 3, ... + Beginnen bei: 1 + Ausrichtung: Links + Ausgerichtet an: 0 cm + Tabstopp nach: 1 cm + Einzug bei: 0 cm

Kommentiert [A63]: Eingefügter Absatz ist Originaltext aus dem Arbeitsschutz-Standard!

Kommentiert [A64]: In Punkt 5.2.2 wird die TRBA 500 „Grundlegende Maßnahmen bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“ genannt. Andererseits wird in 1 (Anwendungsbereich) Abs. 6 ausgeführt, dass „für Tätigkeiten, die der BioStoffV unterliegen, die Arbeitsschutzregeln unbeschadet weitergehender Vorschriften aus den TRBA gelten“. Daraus schließen wir, dass im „Normalfall“ die Betriebe trotz Pandemie-Gefahr nicht der BioStoffV unterliegen und damit die TRBA nicht gelten. Also warum zieht man die TRBA unter Punkt 5.2.2 wieder hinein? Dies ist widersprüchlich.

Kommentiert [A65]: Die Abstände sind nach der Vorgabe des RKI relevant, sofern es zu einem face-to-face-Kontakt kommen kann, der länger als 15 Minuten dauert. Da (... [16])

Kommentiert [A66]: Das kann sich nur auf die Reinigung beziehen. Beim Händewaschen reicht laut ASS das Reinigen mit Seife.

Kommentiert [A67]: Wo? ASR A4.1 (enthält einzelne wenige Ausführungen)? In der ASR A4.2 ist zu Reinigung und Desinfektion nichts enthalten. Die in Anhang 4 der Arb (... [17])

Kommentiert [A68]: Nur wo diese zur Anwendung kommen kann. Gilt nicht für die gesamte Wirtschaft.

Kommentiert [A69]: Streichen, geht über den ASS hinaus. Die Arbeitsschutzregel kann keine höheren Anforderungen als der Standard stellen.

Kommentiert [A70]: In dem zugrundeliegenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS werden kei (... [18])

Kommentiert [A71]: Nein, geht über ASS Standard hinaus. Insgesamt muss die Regel mit dem ASS abgeg (... [19])

Kommentiert [A72]: übliche Elektrische-Lufthandtrockner sind laut BGHM auch unkritisch und somit zulässig!

~~gezu~~ sorgt werdenen. Alternativ kann auch Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Kommentiert [A73]: Das ist im ASS für Außendienstler vorgesehen.

Sanitärräume

(3) Die Einhaltung der Abstandsregeln von mindestens 1,5 m ~~kann~~ 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~~ gewährleistet werden.

(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 Bundes 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.~~

Kommentiert [A74]: Desinfektion aufgrund von SARS-CoV-2 ist sicher nicht nötig, wenn bereits 20 Sek. Händewaschen mit Seife ausreichend sind. Hier sollten auf den allgemein üblichen Stand der Technik für die Reinigung von Sanitärräumen, Kantinen und Pausenräumen verwiesen werden.
Anmerkung: Aktuell gibt es immer noch eine Knappheit von Desinfektionsmitteln

Kommentiert [A75]: Das geht über ASS hinaus

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

Kommentiert [A76]: Das ist m.E. Sache der Reinigungs-firma. Streichen.

~~(6)~~(5) Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen Reinigung sollen Reinigungspläne in den Toiletten- und Waschräumen mit kontinuierlicher Abzeichnungspflicht durch das verantwortliche Reinigungspersonal angebracht werden.

Kommentiert [A77]: Eine Abzeichnungspflicht ist u. E. nicht erforderlich.

Pausenräume

~~(7)~~(6) Durch geeignete Maßnahmen ist auf die Einhaltung der Abstandsregel ~~ist~~ in Pausenräumen/-bereichen, Teeküchen und an Kochgelegenheiten sowie in Bereitschaftsräumen/-bereichen ~~hinzuwirken zu gewährleisten~~. Maßnahmen ~~könnensind~~ insbesondere die Anpassung der Bestuhlung, Bodenmarkierungen und die Organisation von Arbeits- und Nutzungszeiten mit dem Ziel, die Belegungsdichte zu verringern, ~~sein~~.

~~(8)~~(7) Während der Nutzungszeiten ~~sollte~~ für eine verstärkte Lüftung ~~gezu~~ ~~sorgt werden~~ ~~en~~.

Kommentiert [A78]: Was ist mit innenliegenden Pausenräume, wie soll da die Lüftung verstärkt werden? Oder aber mit Räumen, wo sich die Fenster nicht öffnen lassen (ist bei vielen Hochhäusern der Fall)?

~~(9)~~(8) Vor Eintritt und Nutzung der Räume/Bereiche sind die Maßnahmen zur Handhygiene umzusetzen.

Kommentiert [A79]: Definition (insb. „verstärkte“)? => Verweis auf ASR A3.6? Zugluft etc. beachten!

~~(10)~~(9) Gegenstände des täglichen Bedarfs ~~sollten~~ möglichst personenbezogen zur Verfügung ~~gezu~~ ~~stell~~ ~~en~~.

Kommentiert [A80]: Es ergibt keinen Sinn, dass man sich von dem Eintreten in einen Sanitärraum die Hände reinigen muss, weil man genau in diesen Sanitärräumen der Handhygiene nachgehen soll. Bitte 5.2.2 (9) ersatzlos streichen.

Kantinen

~~(11)~~(10) 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.

Kommentiert [A81]: Ergänzung: oder durch eine Einweisende Person.

~~(12)~~(11) Während der Nutzungszeiten ist für eine verstärkte Lüftung zu sorgen.

Kommentiert [A82]: Was ist mit innenliegenden Pausenräume, wie soll da die Lüftung verstärkt werden? Oder aber mit Räumen, wo sich die Fenster nicht öffnen lassen (ist bei vielen Hochhäusern der Fall)?

~~(13)~~(12) Vor Eintritt und Nutzung der Kantine sind die Maßnahmen zur Handhygiene umzusetzen.

Kommentiert [A83]: Definition (insb. „verstärkte“)? => Verweis auf ASR A3.6?

Zugluft etc.!

Kommentiert [A84]: Abgleich mit ASS. Darf nicht darüber hinausgehen.

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, ~~damit 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 ~~sollten~~ bereits vor der Benutzung ~~gzu~~ ~~lüftet~~ ~~werden~~, 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, sollten~~ zugunsten der Außenluftanteile zu reduziert werden.

(6) Die Betriebszeiten von RLT-Anlagen vor und nach der Nutzungszeit der Räume ~~sollten~~ zu verlängert werden.

(7) RLT-Anlagen in Sanitärräumen soll~~n~~ 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 soll~~n~~ ausgehängt werden.

Kommentiert [A85]: Die Betonung des Lüftens ist auf der einen Seite inhaltlich verständlich, auf der anderen Seite haben viele Häuser in Großraumbüros, die mit sehr guten RLTs ausgestattet sind, immer wieder Diskussionen. Beschäftigte haben und äußern das Bedürfnis, die Fenster aufzumachen, weil diese vermeintliche frische, saubere Luft haben wollen. Dies würde bei der Qualität der RLT die Raumluft verschlechtern. Die Luft in der RLT wird mit durchaus nennenswertem Aufwand gereinigt (ionisiert und befeuchtet). Außerdem ist bei Öffnung der Fenster die Steuerung der Anlage nicht mehr machbar. Die Anlage ist dafür ausgelegt, dass die Fenster immer zu bleiben. Vor diesem Hintergrund wären wir sehr dankbar, wenn klargestellt würde, dass das Lüften nur dann sinnvoll ist, wenn es keine anderen gleichwertigen technischen Lösungen über die RLTs gibt.
(

Kommentiert [A86]: Keine Verpflichtung. Geht über ASS hinaus.

Kommentiert [A87]: Auch hier, was ist mit innenliegenden Räumen oder Räumen, wo sich die Fenster nicht öffnen lassen?

Kommentiert [A88]: sowie im Anschluss an die Nutzung (reduziert Niederschlag von Viren auf Oberflächen und mindert das Risiko für den Nachnutzer)

Kommentiert [A89]: Dieser Satz wird durch die "BGHM-Handlungshilfe Lüftungstechnische Maßnahmen" insofern relativiert, als dass es sehr wohl pragmatische Handlungsempfehlungen bei Betrieb und Reinigung von RLT-Anlagen gibt, die das Risiko minimieren und über die hier gemachten "Empfehlungen" hinaus gehen!

Kommentiert [A90]: Auf welcher empirisch gesicherten Grundlage soll der Umluftbetrieb vermieden werden?

Dieser Punkt steht konträr zur virologischen Aussage (Drosten) auch Ventilatoren zu nutzen (möglichst um, die Luft nach außen zu transportieren); auch eine Luftumwälzung kann dazu beitragen Aerosolwolken zu verdünnen und damit eine Infektionsgefahr zu vermindern.

Kommentiert [A91]: Kann nur Empfehlung sein. Geht über ASS hinaus.

Kommentiert [A92]: dito

Kommentiert [A93]: Im Arbeitsschutzstandard wurde vereinbart, dass die Berufsgenossenschaften Konkretisierungen bereitstellen.

Entsprechende Schutzmaßnahmen wurden bereits in branchenspezifischen Konkretisierungen z.B. der BG Bau dargestellt und bei den Unternehmen eingeführt.

Es ist daher unnötig und irreführend für die Betriebe, wenn in einer branchenübergreifenden Arbeitsschutz-Regel branchenspezifische Maßnahmen auftauchen, die ggf. auch den BG-Konkretisierungen widersprechen!

Bitte Baustellen und Landwirtschaft streichen

Kommentiert [A94]: Alles, was außerhalb eines Betriebes oder einer Baustelle abläuft ist nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers.

Kommentiert [A95]: Hier sollte ergänzt werden: Wenn Stoffhandtücher verwendet werden, sollten diese nach einmaliger Nutzung gereinigt 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 sollte eine zusätzliche Ausstattung der Firmenfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion sowie mit Papiertüchern und Müllbeuteln vorgezusehen werden. 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.

Kommentiert [A96]: geht über ASS hinaus. Es ist kein eigenständiger Hygieneplan erforderlich. Kann nur für Bereiche gelten, wo BioStoffV Anwendung findet.

Kommentiert [A97]: jeweils durch die dort genannten Verantwortlichen

Kommentiert [A98]: Geht über ASS hinaus und ist in der betrieblichen Praxis auch nicht zu leisten.

Kommentiert [A99]: Das ist bei den derzeitigen und noch folgenden Lockerungen nicht mehr vermittelbar und entspricht dann nicht dem allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Man fragt sich hier im Kontext "Verhältnismäßigkeit", warum man ÖPNV mit MNB benutzen darf und das bei anderen Fahrzeugen nicht möglich ist.

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~~ sollten Maßnahmen ~~zu ergreifen~~ ergriffen werden, 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 ~~sollte~~ sollte 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~~ 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->

Kommentiert [A100]: Auch hierfür wurden schon längst branchenspezifische Konkretisierungen veröffentlicht!

Kommentiert [A101]: Infektionsschutzmaßnahmen für Sammelunterkünfte, Absätze (2) bis (5): Bei mehreren Betrieben leben häufig auch z.B. Paare/Ehepaare in Sammelunterkünften zusammen, die jedoch nicht im selben Arbeitsteam eingeteilt werden (können). Diesen privaten Umständen der Betroffenen sollte bei den gewählten Formulierungen Rechnung getragen werden.

Kommentiert [A102]: Das hat nichts mit Corona zu tun.

Kommentiert [A103]: Geht über ASS hinaus.

Kommentiert [A104]: Die separate Unterbringung widerspricht Punkt 6.6:

„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“.

Viel sinnvoller wäre es, dass Beschäftigte mit entsprechenden Symptomen sich krankmelden und unverzüglich ärztlichen Rat einholen (anstelle in einer separaten Unterbringung zu verweilen)

Kommentiert [A105]: Die Verwendung des Begriffes „Homeoffice“ sehen wir kritisch, denn es ist eine Form der mobilen Arbeit.

Arbeit, die nicht in der Betriebsstätte durchgeführt wird, ist mobile Arbeit. Daher bitte den Begriff „mobile Arbeit“ verwenden

Die Gestaltung von mobiler Arbeit muss im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber liegen. Es gibt dazu bereits zahlreiche Handlungshilfen von der DGUV und einzelnen Berufsgenossenschaften, die branchenspezifisch und daher viel passender sind.

Homeoffice ist daher kein Thema, dass branchenübergreifend in der Arbeitsschutzregel auftauchen sollte!

Kommentiert [A106]: Das ist eine erhebliche Einschränkung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts und kann zu Leistungsverweigerungsrechten der Beschäftigten führen. Ähnlich verhält es sich mit dem Weisungsrecht hinsichtlich Dienstreisen und Besprechungen (Ziff. 5.2.7 Absatz 1).

Kommentiert [A107]: Es ist nicht originäre Aufgabe des Arbeitgebers, durch Homeoffice den Beschäftigten die Kinderbetreuung zu ermöglichen.

Kommentiert [A108]: Keine Abweichung von der Empfehlung. Ist immer mobile Arbeit und kein Homeoffice.

[Ausschussen/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, sollten alternative Maßnahmen bereitgestellt werden, z. B. Handdesinfektionsmittel.

(6) Für Meetings/Besprechungen ist auf die Einhaltung des Mindestabstands auch für Ein- und Auslass - sofern dies längere Zeit in Anspruch nimmt - sowie Pausenbereiche zu achten umzusetzen.

(7) Vor Beginn der Besprechung sind alle Teilnehmer über die Verhaltensregeln (siehe Abschnitte 5.1 und 5.2.16) zu informieren/unterweisen.

(8) Die Besprechungsräume sollten regelmäßig und intensiv gelüftet werden (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 sollte soweit möglich angepasst werden, da ein Mindestabstand von 1,5 m zwischen Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und

Kommentiert [A109]: Sehr gut!

Kommentiert [A110]: Das ist selbstverständlich und steht auch in Punkt 5.2.10

Kommentiert [A111]: Die konkrete Gestaltung von mobiler Arbeit muss im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber liegen. Es gibt dazu bereits zahlreiche Handlungshilfen von der DGUV und einzelnen Berufsgenossenschaften, die branchenspezifisch und daher viel passender sind

Kommentiert [A112]: Diese Empfehlung basiert weder auf einer wissenschaftlichen Evidenz, noch ist sie für alle Unternehmen ohne Weiteres durchführbar. Außerdem entspricht sie nicht den Vorgaben zur Minimierung der sozialen Kontakte.

Die Gestaltung von mobiler Arbeit muss im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber liegen. Es gibt dazu bereits zahlreiche Handlungshilfen von der DGUV und einzelnen Berufsgenossenschaften, die branchenspezifisch und daher viel passender sind

Kommentiert [A113]: Erst hier wird auf das Tragen der MNB als Maßnahme hingewiesen – impliziert also, dass es sonst keine Maßnahme ist

Kommentiert [A114]: §23, Abs.4 STVO erlaubt das Tragen von MNB laut BMAS und BMVI

Kommentiert [A115]: Beherbergungsbetriebe haben ihre eigenen Handlungshilfen und Auflagen. Das ist in der allg. Regel zu streichen. Kein Schutzniveau über das allg. Lebensrisiko hinaus.

Kommentiert [A116]: Für kurzzeitige Begegnungen ist die Einhaltung des Mindestabstands nicht erforderlich (s.o.).

Kommentiert [A117]: Die Unterweisung ist belegt durch die Definition im ArbSchG und ist von Weisungsberechtigten i.d.R. Führungskräfte durchzuführen. Daher hier bitte „unterweisen“ streichen und „informieren“ ersetzen. Ggf. kann noch „durch die Besprechungsleitung/ Einladenden“ ergänzt werden. Im Übrigen muss eine Unterweisung dokumentiert werden. Das ist für jede Besprechung nicht umsetzbar.

Kommentiert [A118]: Auch hier, was ist mit innenliegenden Räumen?

Kommentiert [A119]: Es kann auch während den Besprechungen gelüftet werden.

Kommentiert [A120]: In vielen Fällen ist eine Anpassung schwierig bis unmöglich. Ein kurzzeitiges „Aneinandervorbeigehen“ (insb. mit Mund-Nase-Bedeckung als alternative Schutzmaßnahme, siehe Absatz 5) wird als unkritisch angesehen. Daher muss hier eine Soll-Formulierung ausreichend sein.

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.

(6) Reiner Begegnungsverkehr im Sekundenbereich ohne Kommunikation kann als ungefährlich eingestuft werden.

Kommentiert [A121]: Nein, das geht über den ASS hinaus und in der Praxis gibt es bereits verschiedene Arten von „Kennzeichnungen“. Die müssen weiter genutzt werden können.

Kommentiert [A122]: Dieser Punkt ist sehr wichtig!

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.

Kommentiert [A123]: Darf nicht verpflichtend werden!

(2) Ist die personenbezogene Nutzung von Arbeitsmitteln nicht möglich, sollen Arbeitsmittel vor dem Weiterreichen mit handelsüblichen (Haushalts-)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.

Kommentiert [A124]: Vorsicht bei elektrotechnischen Geräten (insbesondere wenn der Schutzgrad dies nicht erlaubt)

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.

Kommentiert [A125]: Gegen eine generelle Empfehlung zum Handschuhtragen an Arbeitsplätzen, an denen das nicht ohnehin immer erforderlich ist, stehen der wahrscheinlich geringe Effekt beim Infektionsschutz (zumal Kontaklinfektionen nach jetzigem Kenntnisstand eine untergeordnete Rolle bei der Übertragung von SARS-CoV-2 spielen), die zusätzliche Hautbelastung für die Beschäftigten durch das Tragen der Handschuhe und nicht zuletzt die weitere Verknappung von PSA, die in der aktuellen Situation dringend in den medizinischen Einrichtungen benötigt wird.

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.

Kommentiert [A126]: Streichen, ist keine Konkretisierung des ASS.

(12) Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit sollte ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu vermeiden werden, dass es zu einem engen Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter (z. B. bei Zeiterfassung, in Umkleieräumen, Waschräumen und Duschen), oder einer erschwerten Umsetzung der Abstandsregel oder nicht unerheblichen Verzögerungen für die Beschäftigten kommt.

(23) Bestehende Festlegungen zu Arbeitszeiten (Beginn, Dauer, Ende) und Zeiträumen für Pausen sind zu sollten gegebenenfalls geprüft en und ggf. hinsichtlich einer zeitlich versetzten Nutzung von Einrichtungen (z. B. Zeiterfassungsanlagen Kantinen, Umkleieräume, Waschräume, Toiletten, Zugänge, Aufzügen) angezu passt werden en als eine Maßnahme zur Umsetzung der Abstandsregel nach den Abschnitten 5.1 und 5.2.

(34) Bei der Aufstellung von Schichtplänen und Arbeitsteams soll en 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 te auf das notwendige Maß reduziert werden.

(45) Bei allen Maßnahmen zur Entzerrung der Belegschaftsdichte ist das zusätzliche Risiko durch eine Arbeiterschwernis sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten aufgrund der Lage der Arbeitszeit z.B. Nachtarbeit, die Dauer der Arbeitszeit z.B. Verlängerung der Schichten oder auch die Verkürzung von Ruhezeiten - zu berücksichtigen in die Beurteilung einzubeziehen. Die Wirksamkeit bzw. Folgen der Maßnahmen auf Gesundheit, Unfälle und Hygienefehler sind zu beobachten.

(56) 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

(67) 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 Gebrauchs betroffen.

(78) 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 soweit möglich z.B. insbesondere die Kumulation von langen Arbeitszeiten bei gleichzeitig verkürzten Ruhezeiten vermieden werden sowie zusätzliche Pausenoptionen bei überlangen 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 geruchsbelastigenden 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

Kommentiert [A127]: Es kann nicht dem Arbeitgeber die Last aufgebürdet werden, „nicht unerhebliche“ Verzögerungen für die Beschäftigten – infolge behördlicher Anordnungen oder aufgrund über die vorliegende Arbeitsschutzregel definierter Vorgaben – abzuwenden.

Kommentiert [A128]: kein im Arbeitsschutzrecht gebräuchlicher Begriff

Kommentiert [A129]: Die COVID-19-Arbeitszeiterordnung tritt am 31. Juli 2020 außer Kraft. Einzelne Regelungen (§§ 1 I 1, 2 S. 1 und § 3 I 1) dürfen nur bis zum 30. Juni 2020 angewendet werden, da so sichergestellt werden soll, dass im verbleibenden Monat noch ein Ausgleich etwaig entstandener Mehrarbeit vorgenommen werden kann.

Kommentiert [A130]: Das ist zunächst eine reine Situationsbeschreibung. Warum steht diese in einem eigenen Absatz? => streichen oder höchstens Integration in folgenden Absatz 8

Kommentiert [A131]: Reine Begründung, die nicht in die Arbeitsschutzregel gehört. Handelt es sich um gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse?

Kommentiert [A132]: Die befristeten Möglichkeiten, die die COVID 19 ArbZVO aufgrund der bes. Situation gibt, sollten hierüber nicht wieder zunichte gemacht werden. Die VO selbst sieht z. B. die Pflicht für Ausgleichszeiträume vor.

Kommentiert [A133]: Falls die betrieblichen Erfordernisse dies zulassen.

Kommentiert [A134]: Auch hier: soweit möglich.

Kommentiert [A135]: wenn dies im Rahmen der anfallenden Tätigkeiten möglich ist.

Formatiert: Hervorheben

Kommentiert [A136]: Nachweis, dass sie gesichert sind?

Kommentiert [A137]: Die Inhalte der Absätze 7 und 8 sind u. E. nicht für eine Arbeitsschutzregel geeignet. Es handelt sich um Empfehlungen der BAuA, die auf der Internetpräsenz der BAuA dargestellt werden können. Grundsätzlich gelten (nur) das Arbeitszeitgesetz und die Covid-19 Arbeitszeitverordnung (siehe Absätze 1 und 6).

Wir fordern daher eine ersatzlose Streichung der Absätze 7 und 8.

Formatiert: Hervorheben

Kommentiert [A138]: Wichtig ist, dass diese Anforderungen nicht oder nur auf Bereiche mit erhöhtem Kontakt zu Coronaviren erweitert wird und nicht generell auf Arbeitskleidung (z.B. Bekleidung von Frisören, Banker etc., die bräuchten dann alle einen separaten Spint)

Kommentiert [A139]: Dies ist eine Wiederholung der ASR A4.1. Die Maßnahme hat nichts mit SARS-CoV-2 zu tun. Bitte streichen. Absolut ausreichend ist ein allgemeiner Verweis auf die ASR A4.1

~~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 externer** Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsge-lände

(1) Zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos beim Zutritt betriebsfremder Personen in Arbeitsstätten ~~sollten~~ die folgenden Maßnahmen ~~geprüft werden~~ **zu ergreifen**:

1. ~~Nutzung von elektronischen Medien zur Kontaktaufnahme, wo dies zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe möglich ist.~~

~~2. Einsatz transparenter Abtrennungen bei Publikumsverkehr, wenn Abstände von 1,5 m zwischen Personen nicht eingehalten werden können,~~

~~2. Ggf. 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, und keine Abtrennung vorhanden ist, sind Mund-Nase-Bedeckungen zu verwenden.

(3) Zur Nachverfolgung von Verdachtsfällen ~~sollten~~ -soweit betrieblich möglich und zumutbar- 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-~~

Kommentiert [A140]: Diese Forderung geht über die ASR A4.1 hinaus und ist mit SARS-CoV-2 nicht zu begründen. Bitte streichen.

Kommentiert [A141]: ...sofern diese denn vom Arbeitgeber bereitgestellt werden muss. Nicht überall wird Arbeitskleidung bereitgestellt. Insofern kann der AG ja nicht für Obliegenheiten der AN verantwortlich gemacht werden. Daher ist das hier an dieser Stelle entsprechend differenziert darzustellen

Kommentiert [A142]: Für potentiell kontaminierte Textilien gibt es bereits eine entsprechende DGUV-Regel für Wäsche aus Bereichen mit erhöhter Infektionsgefährdung, auf die daher explizit verwiesen werden sollte. Diese wurde von der BG ETEM in Zusammenarbeit mit dem DTV erarbeitet:

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/regelwerk-nachfachbereich/energie-textil-elektro-medien/energiezeugnisse/textil-und-mode/3029/umgang-mit-waesche-aus-bereichen-mit-erhoehter-infektionsgefaehrung>

Kommentiert [A143]: Aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen ist der Begriff betriebsfremd problematisch, da z.B. in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht Zeitarbeiter als „betriebsfremde Person“ betrachtet werden könnten. Bitte „betriebsfremd“ durch „extern“ ersetzen.

Kommentiert [A144]: STOP-Prinzip

Kommentiert [A145]: Zu einzelnen Räumen in einer Arbeitsstätte ist nicht akzeptabel. Muss dann vor jeder Teeküche, jedem Sanitärraum eine Kontrollperson abgestellt werden?

Kommentiert [A146]: Es ist in den Betrieben nicht möglich überall elektronische Zutrittsysteme oder einen Security-Mitarbeiter an fast jeder Tür zu installieren. In der Praxis ist die Vorgehensweise so, dass die Fremdfirmen bei der Einweisung die Information erhalten, wo sie sich aufhalten dürfen und wo nicht. Es ist nicht sinnvoll an dieser Vorgehensweise aufgrund SARS-CoV-2 etwas zu ändern.

Kommentiert [A147]: TOP-Prinzip beachten

Kommentiert [A148]: Hier handelt es sich um Infektionsschutz nicht um Arbeitsschutz.

Kommentiert [A149]: bzw. die entsprechende Nachvollziehbarkeit (z.B. über Lieferscheine etc.)

Kommentiert [A150]: Soll das auch für Kurier- und Postboten gelten? Sollen diese jedes Mal bei der Auslieferung eines Paketes eine Unterweisung vorab erhalten? Das erscheint mir überambitioniert!

Kommentiert [A151]: Es werden keine Maßnahmen beschrieben, sondern nur allgemeine Statements formuliert, die nicht von allen Parteien so getragen werden. Abschnitt entfallen lassen. **Ein einfacher Hinweis, dass die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren ist, wenn sich relevante Veränderungen am Arbeitsplatz/ -Aufgabe ergeben reicht. Hier steht tatsächlich nichts Relevantes drin.**

Weiterhin: Arbeitgeber können unmöglich auf alle Ängste und Problematiken von Beschäftigten eingehen, die sich für die Bevölkerung aus den verordneten Verhaltensregeln zur Kontaktreduzierung ergeben (wie z. B. Social Distancing), hierbei handelt es sich nicht allein um psychische ... [20]

Kommentiert [A152]: Es ist unklar, warum dem Bereich der psychischen Belastung so viel Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Zu Beginn dieses Dokumentes steht: ... [21]

Formatiert: Mit Gliederung + Ebene: 1 + Nummerierungsformatvorlage: 1, 2, 3, ... + Beginnen bei: 1 + Ausrichtung: Links + Ausgerichtet an: 0 cm + Tabstopp nach: 1 cm + Einzug bei: 0 cm

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 konfliktierende 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 sicherheitgerechtes Verhalten, eine steigende Unfallgefahr und eine steigendes Gesundheitsrisiko sein (TRBA 400; Punkt 7,8 und Anhang 6).

(3)(5) 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)(6) 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-Bedeckungen und/oder 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/Trennschutz) 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-MNB oder PSA 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.

Kommentiert [A153]: reine Situationsbeschreibung und (z. T.) Äußerung von Thesen

Kommentiert [A154]: reine Situationsbeschreibung und (z. T.) Äußerung von Thesen

Kommentiert [A155]: siehe obiges Kommentar zu TRBA 400

Kommentiert [A156]: Das steht bereits in § 5 ArbSchG.

Eine Überprüfung ggf. Aktualisierung der GBU ist immer vorzunehmen, wenn sich Prozesse etc. bei der Arbeit sich verändern. Das schließt auch die GBU Psyche ein und bildet auch für Corona keine Ausnahme. Es ist daher nicht notwendig, diese Punkte hier extra aufzuzählen. All diese Informationen gehören maximal auf die Webseite z.B. der DGUV, GDA-Psyche oder den Berufsgenossenschaften.

Kommentiert [A157]: Reine Beispielaufzählung

Kommentiert [A158]: Achtung: Die selben Kommentare gelten in Bezug auf die Anlage

Kommentiert [A159]: Für die Betonung an dieser Stelle ist kein arbeits(schutz)bezogener Grund ersichtlich. Eine eventuell aus dem Privaten kommende psychische Belastung (Betreuung von Kindern neben der Arbeitstätigkeit zuhause o. ä.) ist für die Arbeitgeber und deren Führungskräfte nicht den Pflichten im Arbeitsschutz zuzuordnen.

Generell vertreten wir die Position, dass die behauptete psychische Belastung infolge der Corona-Krise mit dem Thema Arbeitsschutz, da nicht in der Sphäre des Arbeitgebers liegend, nichts zu tun hat. Die Erkrankung mit COVID-19 stellt ein allgemeines Lebensrisiko dar. Deshalb ist für die Frage psychischer Belastung auch kein Raum für Ergänzungen der Gefährdungsbeurteilung. Etwas anderes kann lediglich für medizinisches und pflegerisches Personal gelten, das in direkten Kontakt mit infizierten gerät.

Kommentiert [A160]: Absätze noch einmal bezüglich der oben verwendeten Begriffe und Definitionen prüfen. Diese werden hier nicht einheitlich verwendet

Kommentiert [A161]: Es geht hier nur um vorübergehende Maßnahmen. TrennWÄNDE sind daher als bauliche Maßnahmen nicht akzeptabel.

Kommentiert [A162]: Wie ist das zu verstehen? Ist keine Hilfe für die Praxis. Absatz ist zumindest verwirrend formuliert.

(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.

Kommentiert [A163]: r

(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 Tragezeiten 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.

Kommentiert [A164]: Der Hinweis auf Tragezeiten und Pausen in Bezug auf Mund-Nasenbedeckung ist komplett zu entfernen. Es ist absolut nicht korrekt partikelfiltrierende Masken und Mund-Nase-Bedeckung bzgl. höherem Atemwiderstand gleich zu setzen. Dann dürfte es auch keine Operation über mehrere Stunden geben, weil der Arzt zwischendurch eine Pause wegen der Mund-Nasen-Bedeckung einlegen müsste. Bitte dringend streichen

Weiterhin: Welcher kleine bzw. mittelständische Betrieb soll sich denn mit diesen Regeln, Anhängen zu einzelnen Punkten (zu allem anderen, was aktuell zusätzlich gefordert wird) noch auseinandersetzen?

Zudem kann die Erhöhung von Pausenzeiten zu erheblichen Problemen beim Personaleinsatz im Einzelhandel führen, wenn z.B. nach 120 Minuten Tragzeit eine 30-minütige Erholungszeit (siehe BAuA-Empfehlungen am Ende des Absatzes) eingeplant werden muss. Pauschal notwendige Pausen ohne Rücksicht auf die tatsächliche Belastung einzufordern, erscheint wenig sinnvoll.

Kommentiert [A165]: Aktualisierung nur erforderlich, wenn eine diesbezügliche Gefährdung aus der Arbeitstätigkeit resultiert.

Kommentiert [A166]: Wortlaut § 12 Arbeitsschutzgesetz

Kommentiert [A167]: Was bedeutet in diesem Kontext regelmäßig bzw. warum wird neben „vor Beginn der Tätigkeit“ und „bei wesentlichen Änderungen“ noch eine dritte zeitliche Bedingung eingefügt, die noch dazu schwierig zu interpretieren ist? Aus unserer Sicht sind die anderen beiden zeitlichen Bedingungen ausreichend.

Kommentiert [A168]: Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht verpflichtet die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt bei der Vorbereitung der Unterweisung zu beteiligen.

Kommentiert [A169]: Nein, das geht über bestehendes Recht hinaus. Die Beteiligung des ASA an der Unterweisung ist nicht vorgesehen.

Kommentiert [A170]: Fremdfirmen sind nicht zu unterweisen, sondern einzuweisen oder zu informieren (siehe auch Punkt 14).

Eine korrekte Formulierung wäre: „Im Betrieb sind von Arbeitgeber die Inhalte mit den Repräsentanten der Fremdfirmen abzustimmen und die Unterweisung der Fremdfirmenmitarbeiter (und Subunternehmen) bzgl. dieser Inhalte ist durch die Fremdfirma verbindlich zu organisieren.“

Kommentiert [A171]: Auf die Unterweisung wurde schon mehrfach in diesem Papier hingewiesen. Wie wäre es mit einem Verweis auf § 6 ArbStättV?

5.2.16 Unterweisung und aktive Kommunikation

(1) Arbeitsschutzunterweisungen nach dem ArbSchG § 47-12 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 erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen sowie bei wesentlichen Änderungen hierzu unterwiesen werden.

(3) Bei der Vorbereitung der Unterweisung kann/wird der Arbeitgeber sich durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder dem Betriebsarzt beraten lassen. Die Beratung durch den Betriebsarzt kann ist vor allem dann sinnvoll seinerforderlich, 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 zu den Ausbreitungsmöglichkeiten von SARS-CoV-2 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 Durchführung der Unterweisung durch die Fremdfirmen 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 ggf. vorhandene 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

Kommentiert [A172]: Behördliche Reiserestriktionen sowie Shutdown und Ausgangsbeschränkungen haben vielerorts die Einhaltung von Vorsorgefristen nach AMR 2.1 erschwert oder unmöglich gemacht. Gerade angesichts der Möglichkeit weiterer Erkrankungswellen und damit verbundener (erneuter) Shutdown(s) und Ausgangsbeschränkungen sollte eine praxisgerechtere bzw. schlicht umsetzbare Regelung erfolgen.
Das würde zudem bedeuten, dass sich die Fristen zur folgenden Vorsorge verkürzen. Das ist aus medizinischer Sicht nicht sinnvoll. Der Arzt hat die Möglichkeit, bei Bedarf die Frist zu verkürzen, wo es medizinisch sinnvoll ist (siehe auch Abschnitt 6.1.2). Ansonsten werden Beschäftigte und Arbeitgeber mit unnötig kurzfristiger Vorsorge belastet.

Kommentiert [A173]: Besser: Unterlagen zum Hygienekonzept"

Kommentiert [A174]: Auf diese Tätigkeiten muss die Anwendung der BioStoffV und TRBA auch während der Pandemie beschränkt sein.

Kommentiert [A175]: positive Klarstellung

Kommentiert [A176]: positive Klarstellung

Formatiert: Schriftart: Fett

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.

6.1.5.1.4 Ereignisbezogene Angebotsvorsorge

Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer SARS-CoV-2-Infektion, die mit hoher Wahrscheinlichkeit im ursächlichen Zusammenhang 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 klare Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ebenfalls gefährdet sind sein können.

6.2 Arbeitsmedizinische Untersuchungen für Rückkehrer

Auch nach der Genesung von einer Covid-19-Infektion können längerfristige Einschränkungen 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.

6.3.2 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-Erkrankung 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 kann den Arbeitgeber in dieser

Kommentiert [A177]: Auch das Tragen von medizinischen Masken nicht

Kommentiert [A178]: Seit wann liegt es im Aufgabenbereich des Betriebsarztes zu mobiler Arbeit zu beraten? Das geht weit über realistische und umsetzbare Maßnahmen zur Eindämmung von Infektionen hinaus (bzw. hat auch nichts mit der Eindämmung des Covid-19 Virus zu tun)!

Kommentiert [A179]: Auf welche statistische Erhebung in jüngster Zeit bzgl. der Bedingungen für Beschäftigte bei mobiler Arbeit bezieht sich diese Aussage? Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Arbeit im „Homeoffice“ derart pathologisiert wird. Man kann HO nicht erst als Lösung und dann später als Gefährdung darstellen.

Kommentiert [A180]: Die ArbMedVV bezieht sich hier auf „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“. Dafür geht die Angebotsvorsorge i.O. Der Hinweis im vorhergehenden Satz auf die gleichzeitig familiäre Situation hat damit aber nichts zu tun. Die Streichung von Abs 2 (Wunschvorsorge zu psychosozialen Belastungen) ist richtig. Gegebenenfalls das Wort deshalb streichen.

Kommentiert [A181]: Dieser Punkt widerspricht 6.1.2 (3) und ist daher zu streichen.

Zudem stellt Arbeiten im Homeoffice i. d. R. – rein beruflich gesehen, was für eine Arbeitsschutzregel alleinige Relevanz besitzt – eine Entlastung(smaßnahme) dar, weshalb es kein Anlass für Wunschvorsorge sein kann.

Kommentiert [A182]: Ein einfaches „kann“ wäre eine zu geringe Auslöseschwelle. Das würde eine immens hohe Zahl an Tätigkeiten betreffen und wäre eine unverhältnismäßige Anforderung an den Arbeitgeber.

Kommentiert [A183]: Einer infizierten Person kann nicht unverzüglich eine Vorsorge angeboten werden, weil die Quarantäne zu berücksichtigen ist. Außerdem wird auch nicht bei anderen Krankheiten des Arbeitgebers gleich eine Vorsorge angeboten. Die Arbeitsmedizin kann kein Ersatz für das öffentliche Gesundheitssystem sein. Auch weiteren Beschäftigten eine Vorsorge anzubieten ist nicht zielführend, da diese, wenn Kontakt zum Infizierten bestanden hat, auch in Quarantäne sind oder mit dem Fall nichts zu tun haben.

Kommentiert [A184]: Bitte einheitliche Termini verwenden

Kommentiert [A185]: Vielen KMU gelingt es nicht, einen Betriebsarzt zu finden, der sie betreut. Wenn sich jetzt jeder ohne Einschränkung und auch noch im Hinblick auf den individuellen Gesundheitszustand, beraten lassen soll, wird das in vielen Betrieben nicht funktionieren, da die Kapazitäten der Betriebsärzte einfach nicht ausreichen.

Kommentiert [A186]: Vielen KMU gelingt es nicht, einen Betriebsarzt zu finden, der sie betreut auch schon vor der Pandemie).

Für die Betriebe, die glücklicherweise einen Betriebsarzt haben: Wenn sich jetzt jeder ohne Einschränkung und auch noch im Hinblick auf den individuellen Gesundheitszustand, beraten lassen soll, wird das in vielen Betrieben nicht funktionieren, da die Kapazitäten der Betriebsärzte einfach nicht ausreichen.

Die Abklärung möglicher Risiken zur Rückkehr an den Arbeitsplatz sollte ggf. mit dem Hausarzt erfolgen. Eine Übersicht zu entsprechenden Maßnahmen kann dann dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Kommentiert [A187]: Sehr gut!

Kommentiert [A188]: Die Feststellung, es handle sich bei diesen Untersuchungen in der Regel nicht um Maßnahmen des Arbeitsschutzes dürfte letztlich so zu verstehen sein, dass es keine rechtliche Verpflichtung für Arbeitgeber zur Durchführung derartiger Untersuchungen aufgrund v (... [22]

Angelegenheit mit dem Ziel beraten, Konflikte mit dem Arbeitsschutz und Rollenkonflikte der Arbeitsschutzakteure zu vermeiden.

Kommentiert [A189]: Eine Beratung muss hier nicht zwingend erfolgen.

(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).

6.46.3 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.

Kommentiert [A190]: Dieser ganze Absatz ergibt nur Sinn, wenn tatsächlich erwiesen ist, dass die Infektion ihren Ursprung im Betrieb hatte.

6.56.4 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.

Kommentiert [A191]: Es ist wichtig, dass es sich hier nicht nur um ein Attest, sondern um ein fachärztliches Attest handelt. Leider liegen durch Hausärzte oftmals sog. Gefälligkeitsatteste (seit neuestem sogar aus dem Internet) vor. Sonst ist zu viel Missbrauch möglich, dem wir bereits bei anderen Arbeitsschutzthemen (z.B. Befreiung von der Schutzschulpflicht) entgegentreten müssen. Durch die Erfahrungen bei anderen Arbeitsschutzmaßnahmen können wir sagen, dass das Thema Attest mit Befreiungswünschen sonst nicht mehr beherrschbar ist.

(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.

Kommentiert [A192]: Es ist aktuell noch unklar, welchen Personenkreis dies betrifft. Bitte um Konkretisierung

(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.

Kommentiert [A193]: Für einen Laien ein unverständliches Fachwort! Bitte ein anderes verwenden z.B. Risikofaktoren

Kommentiert [A194]: dito

Kommentiert [A195]: s.o.

6.66.5 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.

Kommentiert [A196]: Der Beschäftigte muss seine Diagnose doch nicht offenbaren. Siehe Punkt (4) „Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren“

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

Zudem soll die Identität des Betroffenen geschützt werden. Wie soll das gehen, in einem kleinen Betrieb, wo dann auch noch spezifische Maßnahmen für den Betroffenen zu treffen sind?

~~(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.~~

Hier stehen viele widersprüchliche Punkte. Der Arbeitgeber kann auf dieser Grundlage nicht sinnvoll entscheiden, was zu tun ist!

~~(4)~~(3) 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.

Kommentiert [A197]: Das ist keine Covid-19 spezifische Vorgabe, sondern Standard und muss daher hier nicht aufgelistet werden. In einer Arbeitsschutzregel zu SARS-CoV-2 kann es schon aus logischen und organisatorischen Gründen es nur um konkrete Spezifizierungen zu Umgang mit dem Virus gehen – nicht um allgemein gültige Punkte

Kommentiert [A198]: unklar

Kommentiert [A199]: Widerspruch zu Punkt 1 (siehe mein Kommentar dazu)

(5)(4) Sind konkrete Infektionen bekannt geworden, werden möglicherweise einzelne Kolleginnen oder Kollegen unsicher sein im Umgang mit zurückkehrenden Mitarbeiterinnen und 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.

Kommentiert [A200]: Die Ausführungen hier verkennen vor allem, dass in der Regel weniger als ein Viertel der Wochenstunden auf die Erwerbsarbeit im engeren Sinne entfällt (40/168 Stunden). Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass Arbeitgeber hier für die behauptete allgemeine psychische Belastung einer Pandemie in Anspruch genommen werden sollen. Diese Dramatik, die solch umfangreiche Maßnahmen durch Arbeitgeber rechtfertigen könnte, ist in der Praxis keinesfalls ersichtlich.

Es ist zudem paradox, die Arbeitgeber zunächst zu Home-office-Regelungen zu verpflichten und anschließend etwaige (nicht von den allgemeinen Belastungen zu separierende) Auswirkungen auf die Psyche der Mitarbeiter in die alleinige Verantwortung der Arbeitgeber zu stellen.

Kommentiert [A201]: Psychosoziale Risiken außerhalb des Arbeitskontextes liegen nicht in der Verantwortung der Arbeitgeber und sollten nicht in einer Regel thematisiert werden, die die Vermutungswirkung auslösen soll.

Kommentiert [A202]: Prävention im Setting Betrieb sollte außerhalb einer Arbeitsschutzregel thematisiert werden, insb. wenn es auch noch um Prävention für private Belastungen geht. Empfehlungen zur freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung mit Bezug zu Corona sollte in anderen Kontexten wie z.B. der Nationalen Präventionskonferenz thematisiert werden.

Kommentiert [A203]: Dies ist eine Überforderung von Führungskräften, die bereits mit arbeitsbedingten Fragestellungen ausgelastet sind und nicht auch noch Beschäftigte bei privaten Problemen unterstützen können.

Kommentiert [A204]: Führungskräfte sind keine ausgebildeten Psychologen und sollten – auch im Interesse der Beschäftigten - nicht überfordert werden.

Kommentiert [A205]: s.o. Empfehlungen zur freiwilligen BGF sind in einer Arbeitsschutz-Regel, die die Vermutungswirkung auslösen soll, fehlplatziert

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 zu zunehmenden Zeit- und Leistungsdruck und lange Arbeitszeiten. 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)

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.

Kommentiert [A206]: Es ist unklar, warum dem Bereich der psychischen Belastung so viel Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Zu Beginn dieses Dokumentes steht:
„Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Pandemie und der Bekanntmachung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS gemäß § 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich der bekannten Risiken und Maßnahmen bzgl. des SARS-Cov-2 zu überprüfen.“

Zur Gefährdungsbeurteilung gehört auch die Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren. Somit ist dieser Teil hier redundant. Bitte die Anlage streichen.

Außerdem fehlt es uns daran, dass auch die Eigenverantwortung des Beschäftigten mindestens gleichgewichtig benannt wird. Gerade das sicherheitsgerechte Verhalten des Einzelnen ist wichtig.

Siehe Kommentare Seite 4

Kommentiert [A207]: Es wäre sinnvoller, hier einfach auf den Link zur entsprechenden Broschüre der GDA zu verweisen

Die nachfolgende Tabelle/Matrix ist nicht Bestandteil einer GDA-Leitlinie. ⇔ nicht akzeptabel

<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 ggf. 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)

Kommentiert [A208]: Das steht bereits in § 5 ArbSchG.

Punkt 1 findet sich in Punkt 2 und 3
Zudem steigert die Arbeit im Homeoffice nicht die Gefahr einer Infektion und widerspricht somit dem Punkt „Gefährdungsbeurteilung“ oben

Kommentiert [A209]: Das würde ja den angezeigten und geforderten Maßnahmen im Arbeitsschutzstandard und dieser Regel komplett widersprechen

Kommentiert [A210]: Siehe Kommentar zu mobiler Arbeit oben. Die Ausgestaltung wird bereits von diversen Berufsgenossenschaften und der DGUV konkret beschrieben sowie von INQA und anderen sozialpartnerschaftlichen Projekten. Diese Konkretisierungen sind völlig ausreichend und haben in einer Arbeitsschutzregel zur Vermeidung von Infektionsgefahren nichts zu suchen.

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) ...

Formatiert: Deutsch (Deutschland)

Formatiert: Deutsch (Deutschland)

Kommentiert [A211]: Links zu Corona-Seiten der DGUV und der jeweiligen BG-Seiten mit Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung.

An dieser Stelle wird zutreffend darauf hingewiesen, dass im Arbeitsschutz ein Vorrang der Verhältnisprävention gegenüber der Verhaltensprävention besteht. Dieser Grundsatz gilt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie selbstverständlich weiter. Allerdings sollte die aktuelle Bedeutung der Verhaltensprävention im Dokument betont werden, da das Verhalten jedes Individuums – im Privatleben wie auch am Arbeitsplatz – maßgeblich dazu beiträgt, die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Konkret: Selbstverständlich sollte der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes prüfen, ob bspw. die Abtrennung von Arbeitsplätzen das Schutzniveau erhöhen kann (Verhältnisprävention). Gleichzeitig muss aber das Verhalten der Beschäftigten diese Schutzziele unterstützen, z.B. durch die Beachtung der Abstandsregeln und regelmäßiges Händewaschen (Verhaltensprävention). In Zeiten der Corona-Pandemie sind Verhältnis- und Verhaltensprävention gleichrangig voranzubringen.

Dieser Grundgedanke sollte sich stärker im Duktus der Regel niederschlagen – siehe auch letzter Satz des Absatzes.

Die Unterweisung hat im Arbeitsschutz generell eine zentrale Bedeutung. Eine Erhöhung wie in der ursprünglichen Formulierung sehen wir nicht als erforderlich an.

Eine Ausweitung der Regelungen zur Unterweisung über den Status Quo von § 12 ArbSchG und § DGUV Vorschrift 1 hinaus lehnen wir ab.

Absatz 3 enthält streng betrachtet keine Ausführungen zum Anwendungsbereich. Die in Absatz 3 enthaltene positive Feststellung zur Bedeutung der Umsetzung von Maßnahmen durch die Beschäftigten muss jedoch in jedem Fall in der Arbeitsschutzregel enthalten sein.

Wir fordern hier eine datierte zeitliche Befristung, z. B. auf den 31.12.2020. Der vorliegende Bezug dürfte § 5 Abs. 1IfSG betreffen:

„Der Deutsche Bundestag stellt eine epidemische Lage von nationaler Tragweite fest. Der Deutsche Bundestag hebt die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite wieder auf, wenn die Voraussetzungen für ihre Feststellung nicht mehr vorliegen.“

Hier stellt sich bereits die Frage, wann die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Wir sehen hierzu bisher keine ausreichende Definition.

Empfehlungen des ABAS können nicht übernommen werden, da es im Rahmen der BiostoffV um gezielte Tätigkeit mit Biostoffen geht und nicht um einen „zufälligen“ Kontakt im Zuge der Gefährdung der Allgemeinbevölkerung durch die Corona-Pandemie.

Seite 2: [6] Kommentiert [A17]**Autor**

Definition für mobiles Arbeiten, speziell Homeoffice, ergänzen. Die Begrifflichkeiten „Homeoffice“ und „mobile Arbeit“ geraten an der einen oder anderen Stelle durcheinander. Hier bedarf es zwingend einer besseren Trennschärfe und des Hinweises, dass im Zweifel „mobile Arbeit“ und nicht „Telearbeit“ im Sinne der Arbeitsstättenverordnung gemeint ist. In Ziff. 5.2.1 Absatz 3 Nr. 3 wird dann sogar der Begriff „Heimarbeit“ verwendet, der wahrscheinlich in diesem Zusammenhang nicht die Arbeit nach dem Heimarbeitsgesetz meint.

Seite 2: [7] Kommentiert [A18]**Autor**

Eine Alternative zur einfachen MNB ist das Visier und Faceshield als einfacher Spuckschutz. Es ist körperlich sehr anstrengend z. B. Handwerksarbeiten mit Masken durchzuführen. Hinweise zu Visieren sind zwingend für die weitere Diskussion, um nicht dem Vorwurf der fachlichen Beliebigkeit ausgesetzt zu sein. Ggf müssen Anwendungsfälle für Visiere beschrieben werden.

Seite 2: [8] Kommentiert [A21]**Autor**

Nachdem zahlreiche Unternehmen wiederverwendbare und aufbereitbare medizinische Gesichtsmasken im Leasing anbieten, möchten wir das so nicht stehen lassen und sehen das als einseitige Bevorzugung der Einwegindustrie gegenüber dem Handwerk. Der Satz sollte daher aus unserer Sicht entfernt werden, oder es sollte darauf hingewiesen werden, dass diese Produkte als Einweg- und Mehrwegprodukte angeboten werden.

Seite 3: [9] Kommentiert [A31]**Autor**

Dies wäre eine indirekte und innerhalb einer Arbeitsschutzregel wahrscheinlich schon rein formal unzulässige Ausweitung des Anwendungsbereichs der Biostoffverordnung! Dies lehnen wir klar ab.

Bei dem Risiko der Erkrankung an COVID-19 handelt es sich um ein allgemeines Lebensrisiko und keine originär betriebliche Gefährdung (Ausnahme höchstens Tätigkeiten für die sowieso die BioStoffV gilt).

Zudem stellte sich die Frage, wie der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überhaupt ermitteln soll, ob „vergleichbare Infektionsrisiken“ vorhanden sind. Es entstünde höchste Rechtsunsicherheit in der Praxis. (siehe auch nachfolgenden Kommentar)

Seite 4: [10] Kommentiert [A45]**Autor**

Für die weit überwiegende Anzahl der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten in der Wirtschaft kommen die Anwendung der Biostoffverordnung und entsprechend auch der TRBA überhaupt nicht in Betracht.

In den Begriffsbestimmungen gem. § 2 Abs. 7 Nr. 2 BioStoffV ist klargestellt, dass eine reine Exposition gegenüber Biostoffen, wie es bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr vorkommt, nicht unter den Geltungsbereich der Biostoffverordnung fällt. Es muss ein direkter Zusammenhang mit der Arbeit und dem Freiwerden von Biostoffen bestehen. (siehe Begründung zur BioStoffV,

BR-Drucksache 325/13, Seite 53 f.). Dies ist regelmäßig nur dann der Fall, wenn durch die Arbeitsaufgabe ein Kontakt mit dem Corona-Virus besteht (z. B. bei Labortätigkeiten, im Gesundheitswesen).

Zudem verweisen wir auf die zu begrüßende Abgrenzung in **Abschnitt 6.1.2** (dort jedoch ausschließlich die arbeitsmedizinischen Vorsorge betreffend).

Seite 5: [11] Kommentiert [A48]

Autor

Der Begriff „Homeoffice“ ist nicht legal definiert, wird aber im Regelfall als Synonym für Telearbeit verwendet. In § 2 Abs. 7 ArbStättV ist Telearbeit wie folgt legal definiert:

*„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze** im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt** haben und die **benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikations-einrichtungen** durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt und installiert** ist.“*

Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist **im rechtlichen Sinne** von Telearbeit bzw. einem „klassischen“ Homeoffice-Arbeitsplatz auszugehen. Erwartet der Arbeitgeber hingegen keine regelmäßige Arbeitsleistung an einem festen Arbeitsort im Privatbereich des Beschäftigten, sondern der Beschäftigte darf mit seinem Laptop wahlweise vom heimischen Sofa oder im Café arbeiten, sind die Voraussetzungen nicht gegeben.

Auch das mobile Arbeiten ist bisher nicht legal definiert. Als Synonyme werden „mobile Telearbeit“ oder „mobile office“ verwendet. In der Begründung der Arbeitsstättenverordnung (BR-Drucksache 506/16 v. 23. September 2016, S. 36) ist etwa Folgendes ausgeführt:

*„**Mobiles Arbeiten** (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw.) **unterliegt nicht der ArbStättV**; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. Mobiles Arbeiten ist vielmehr ein Arbeitsmodell, das den Beschäftigten neben der Tätigkeit im Büro noch Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit zuhause oder unterwegs ermöglicht (ständige Zugangsmöglichkeit über Kommunikationsmittel zum Unternehmen/Betrieb).“*

Seite 5: [12] Kommentiert [A49]

Autor

Ich denke, Führungskräften kommt in dieser Zeit eine besondere Rolle zu - auch ganz unabhängig davon, ob der Betrieb Homeoffice ermöglichen kann oder nicht. Ich würde den Satz wie folgt umformulieren:

Führungskräften kommt als zentraler „Arbeitsgestalter“ eine besondere Verantwortung zu, denn sie gestalten in erster Linie Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit und ggf. neue betriebliche Abläufe.

Seite 5: [13] Kommentiert [A51]

Autor

Die Verkehrswege sind für das Krankheitsgeschehen von ungeordneter Bedeutung, RKI geht von 15 Minuten face-to-face aus. Der Aufwand sollte angemessen sein, d.h. „ggf. innerbetrieblicher Verkehrswege“. Einbahnstraßen in Bürogebäuden zur Toilette sind nicht angemessen!.

Seite 5: [14] Kommentiert [A53]

Autor

siehe Kommentar auf Seite 4

Nur wenn BiostoffV gilt!. Vorschlag: „Die grundlegenden Hygienemaßnahmen können in einem Reinigungs- oder Hygieneplan festgehalten werden (Beispiel siehe TRBA 500 Anhang 1).

Zudem ist die Einhaltung der TRBA 500 nicht erforderlich, um die notwendigen Hygienemaßnahmen umzusetzen.

Seite 5: [15] Kommentiert [A55]

Autor

Ergänzen: Ferner soll dafür Sorge getragen werden, dass auch die Mitarbeiter von Fremdfirmen sowie Solo-Selbständige durch deren Verantwortliche entsprechend informiert und unterwiesen sind.

Es fehlt der Hinweis auf die Anfahrt zur Arbeitsstelle bei auswärtigen Tätigkeiten: Verweis auf Nummer 5.2.7. reicht aus.

Seite 6: [16] Kommentiert [A65]

Autor

Die Abstände sind nach der Vorgabe des RKI relevant, sofern es zu einem face-to-face-Kontakt kommen kann, der länger als 15 Minuten dauert. Das ist an Waschbecken und Toiletten nicht der Fall, so dass die unbedingte Regel, es ist ein Sicherheitsabstand von 1,5 m einzuhalten, zu weit geht. Dies würde bedeuten, viele Waschplätze und Toiletten sperren zu müssen, was wiederum kontraproduktiv im Hinblick auf Hygiene und Wartezeiten mit neuen Abstandsproblemen führt.

Seite 6: [17] Kommentiert [A67]

Autor

Wo? ASR A4.1 (enthält einzelne wenige Ausführungen)? In der ASR A4.2 ist zu Reinigung und Desinfektion nichts enthalten. Die in Anhang 4 der ArbStättV enthaltenen Vorgaben zu Reinigung und Desinfektion sind ohnehin verbindlich.

Oder sind hiermit beispielsweise Hygienemaßnahmen/-vorgaben der Bundesländer bzw. Länderbehörden u. a. gemeint?

Seite 6: [18] Kommentiert [A70]

Autor

In dem zugrundeliegenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS werden keine Papierhandtücher empfohlen, sondern es wird allgemeiner formuliert, dass „Handtuchspender“ zur Verfügung zu stellen sind.

Hier ist es also notwendig, dass entweder die Papierhandtücher in der Klammer ganz gestrichen werden oder es in der Klammer heißt: (Textil- und Papierhandtücher).

Nein, geht über ASS Standard hinaus. Insgesamt muss die Regel mit dem ASS abgeglichen werden und darf nicht mehr fordern, als darin festgelegt wurde.

Es werden keine Maßnahmen beschrieben, sondern nur allgemeine Statements formuliert, die nicht von allen Parteien so getragen werden. Abschnitt entfallen lassen. **Ein einfacher Hinweis, dass die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren ist, wenn sich relevante Veränderungen am Arbeitsplatz/ -Aufgabe ergeben reicht. Hier steht tatsächlich nichts Relevantes drin.**

Weiterhin:

Arbeitgeber können unmöglich auf alle Ängste und Problematiken von Beschäftigten eingehen, die sich für die Bevölkerung aus den verordneten Verhaltensregeln zur Kontaktreduzierung ergeben (wie z. B. Social Distancing), hierbei handelt es sich nicht allein um psychische Belastungen bei der Arbeit (entsprechend § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG) und eine Abgrenzung, welche Belastungen auf die Arbeit zurückzuführen sind und welche nicht wird in diesem Fall noch schwerer sein als dies ohnehin bei den psychischen Belastungen der Fall ist.

Wichtig sind vielmehr eine klare Kommunikation und angemessene Schutzmaßnahmen, Ängste der Beschäftigten zu reduzieren.

Es ist unklar, warum dem Bereich der psychischen Belastung so viel Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Zu Beginn dieses Dokumentes steht:

„Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Pandemie und der Bekanntmachung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS gemäß § 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich der bekannten Risiken und Maßnahmen bzgl. des SARS-Cov-2 zu überprüfen.“

Zur Gefährdungsbeurteilung gehört auch die Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren. Somit ist dieser Teil hier redundant. Bitte daher alle Punkte streichen.

Außerdem fehlt es uns daran, dass auch die Eigenverantwortung des Beschäftigten mindestens gleichgewichtig benannt wird. Gerade das sicherheitsgerechte Verhalten des Einzelnen ist wichtig.

Die Feststellung, es handle sich bei diesen Untersuchungen in der Regel nicht um Maßnahmen des Arbeitsschutzes dürfte letztlich so zu verstehen sein, dass es keine rechtliche Verpflichtung für Arbeitgeber zur Durchführung derartiger Untersuchungen aufgrund von arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben geben soll. Diese Feststellung ist zu begrüßen und könnte noch deutlicher formuliert werden. Alles andere würde für Arbeitgeber ansonsten einen unangemessenen Aufwand und Kosten in einem erheblichen Maßstab bedeuten. Es muss aber zugleich auch beachtet werden, dass einige Arbeitgeber inzwischen bereits freiwillig dazu übergegangen sind, Mitarbeitern Corona-Test anzubieten. Es muss daher in jedem Fall sichergestellt sein, dass dies auch weiterhin und möglichst unkompliziert möglich ist.