

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Basismaßnahmen zum Corona-Infektionsschutz bei der Arbeit

Grundlage und Ziel der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der allgemeinen Basismaßnahmen zum Corona-Infektionsschutz aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Diese Basismaßnahmen bei der Arbeit kommen dann in Betracht, wenn auch regionale Infektionsschutzmaßnahmen gelten („Hotspotregelung). Der Arbeitgeber hat nämlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung insbesondere zu prüfen, ob und welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere das regionale Infektionsgeschehen sowie besondere tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren zu berücksichtigen. Ziel ist es also, betriebsspezifische Basismaßnahmen an das regionale Infektionsgeschehen sowie besondere tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren anzukoppeln, um so den Übergang von der Pandemie zur Endemie kontrolliert und möglichst kurz zu gestalten.

Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Andere Lösungen können bei abweichenden Rechtsvorschriften der Länder zum Schutz der Beschäftigten vorrangig in Betracht kommen. Es wird empfohlen, sich – als Grundlage für das Schutzniveau – an den Rechtsvorschriften dieser staatlichen Vorgaben zu orientieren.

Diese Regel gilt auch für Tätigkeiten, die der Biostoffverordnung (BioStoffV) unterliegen, sofern dort keine gleichwertigen oder strengeren Regelungen (einschließlich Technischer Regeln für Biologische Arbeitsstoffe TRBA, Empfehlungen oder Beschlüsse) zum Schutz der Beschäftigten bestehen. Die Empfehlungen des ABAS im Zusammenhang mit dem Auftreten von SARS-CoV-2 sind weiterhin zu berücksichtigen

Grundlage für die Festlegung der Maßnahmen:

1. Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung und bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen (gemäß §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes ((ArbSchG)) dahingehend prüfen, ob weitere Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz notwendig sind. Wenn dem so ist, müssen diese Maßnahmen in einem betrieblichen Hygienekonzept festgelegt und umgesetzt werden.
2. **Entsprechende Hinweise dazu, ob spezielle Corona-Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb notwendig sind, geben beispielsweise die jeweiligen Landesverordnungen. Sie geben Aufschluss darüber, ob die Coronalage (z. B. aufgrund eines Hotspots) Maskenpflichten, Abstandsgebote oder Hygienekonzepte erfordert.**
3. Betriebliche Maßnahmen des Infektionsschutzes können an den Impf-, Genesenen-, Sero- oder Teststatus der Beschäftigten angepasst werden. Grundlage dafür ist die Gefährdungsbeurteilung (z. B. keine entsprechenden landesrechtlichen Regelungen zur Maskenpflicht).
4. Der Arbeitgeber kann bei diesem Prozess die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzt*in einbeziehen. Er muss zudem die Beschäftigtenvertretungen oder, falls diese nicht vorhanden sind, die Beschäftigten einbeziehen

5. Beschäftigte sind nach wie vor zur Mitwirkung bei der Umsetzung und Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahmen verpflichtet. Gleiches gilt für Beschäftigte von Fremdfirmen, für Leiharbeitnehmer und Beschäftigte, die im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen tätig sind.
6. In Bezug auf besonders schutzbedürftige Beschäftigte und Schwangere muss der Arbeitgeber prüfen, ob weitere individuelle Schutzmaßnahmen notwendig sind.
7. Sobald neue Schutzmaßnahmen gelten, muss der Arbeitgeber diese ggü. den Beschäftigten aktiv kommunizieren (Unterweisung) und ggf. auch an externe Personen (wie Kunden und Besucher) weitergeben.
8. Die Beschäftigten sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.

Basisschutzmaßnahmen (angelehnt an die AHA+L Maßnahmen)

Bei der Festlegung von Basisschutzmaßnahmen ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung Folgendes zu berücksichtigen:

1. Regionales Infektionsgeschehen
2. Tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren

Sofern der Impf-, Genesenen- oder Teststatus der Beschäftigten bekannt ist (z.B. aufgrund der 3 G-Zugangskontrolle nach dem Infektionsschutzgesetz), kann dieser ebenfalls bei der Festlegung von Basismaßnahmen berücksichtigt werden.

Umsetzungsmöglichkeiten der Basisschutzmaßnahmen

Abstand einhalten und Kontakte reduzieren:

Da das Coronavirus „SARS-CoV-2“ durch direkten Kontakt übertragen werden kann, sollten insbesondere in Hotspotregionen und bei hohen Hospitalisierungsraten (siehe die entsprechenden Länderhinweise) weiterhin Abstandsregeln eingehalten werden. Das bedeutet einen Abstand von 1,5m zwischen Personen einzuhalten. Eine weitere wichtige Schutzmaßnahme ist es, berufliche Kontakte zu reduzieren. Kurzzeitkontakte sind bei der Maßnahmenableitung nicht zu berücksichtigen.

Abstands- und Kontaktreduzierungsmaßnahmen:

- (1) Abtrennungen installieren zwischen den Arbeitsplätzen und den daran tätigen Personen (Beschäftigte, Kunden, Klienten etc.), sodass diese Abtrennung die ausgestoßenen Tröpfchen und Aerosole zwischen den Personen abhalten. Dazu sollten transparente Abtrennungen genutzt werden, um genügend Licht und Sicht zu ermöglichen. Darüber hinaus müssen die Abtrennungswände sicher sein, d.h., sie dürfen z. B. keine scharfen Ecken oder Kanten haben.
- (2) Ausreichend große Abtrennungen sollten auf folgender Mindesthöhe (Fußboden bis Oberkante) installiert werden:
 1. 1,50 m zwischen sitzenden Personen,
 2. 1,80 m zwischen sitzenden und gegenüberstehenden Personen (zum Beispiel Kunden),

3. 2,00 m zwischen stehenden Personen.

- (3) Hilfestellungen zur Einhaltung und Einschätzung der 1,5m zwischen Personen können durch Markierungen auf dem Boden für Warte- und Stehflächen oder Absperrband gegeben werden
- (4) Wenigstens 1,5m Abstand zwischen den Arbeitsplätzen bzw. den Personen (Beschäftigte, Kunden, Klienten etc.), z. B. durch eine andere Anordnung der Arbeitsplätze oder die Nutzung anderer geeigneter Flächen und Räume.
- (5) Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten ermöglichen, im Homeoffice also von Zuhause aus zu arbeiten, um so Kontakte mit anderen Personen auf dem Weg zur Arbeit oder bei der Arbeit zu reduzieren. Für das Homeoffice gelten Arbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz.
- (6) Bei der Planung der Arbeits- und Pausenzeiten sowie Schichtsystemen sollte eine Zusammenkunft vieler Personen vermieden wird, z. B. bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, Pausenbeginn und -ende, Übergabe von Schichten

Hygiene beachten:

Dazu zählen Hygieneregeln in Bezug auf Niesen, Husten und Händewaschen. Bei der Arbeit hat der Arbeitgeber insbesondere sicherzustellen, dass die Beschäftigten ihre Hände reinigen können. Auf die richtige Nies- und Hustenetikette müssen die Beschäftigten selbst achten.

Hygienemaßnahmen:

- (1) Zur Umsetzung der Handhygiene muss es leicht erreichbare Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser, ausreichend hautschonender Flüssigseife und Möglichkeiten zum Trocknen der Hände (z. B. Einmalhandtücher aus Papier oder Textil) geben. Die Händewaschregeln sind auszuhängen.
- (2) Auch für mobile und abgelegene Arbeitsplätze sollen Möglichkeiten zum Reinigen und Trocknen der Hände bestehen (z. B. durch Handwaschstationen oder Handdesinfektion).

Maske tragen:

Der Mund-Nase-Schutz (MNS) und die Atemschutzmaske (wie eine FFP2-Maske, siehe Anlage) schützen andere Personen oder auch die eigene Person vor Ansteckungen. Die Gefährdungsbeurteilung kann ergeben, dass dies eine notwendige Schutzmaßnahme für sich selbst und andere Personen ist, wenn andere organisatorische und technische Lösungen als Maßnahmen nicht ausreichen.

Maßnahmen zum Maskentragen:

- (1) In Bezug auf Atemschutzmasken sind die jeweiligen produktbezogenen Anweisungen zum richtigen Anlegen, Tragen und Ablegen sowie zur maximalen Verwendungshäufigkeit umzusetzen. Die Beschäftigten müssen dazu unterwiesen werden, wenn der Arbeitgeber das Tragen von Atemschutzmasken anordnet.
- (2) Beim Tragen von Atemschutzmasken können Tragepausen notwendig werden. Ob und in welchem Umfang ergibt die Gefährdungsbeurteilung. Hierbei können z. B. auch eventuelle Vorerkrankungen eines Beschäftigten eine Rolle spielen.

Lüften:

Da die Luft in geschlossenen Räumen und Hallen stärker mit dem Corona-Virus belastet sein kann, ist Lüften eine wichtige Schutzmaßnahme, um durch den Austausch mit frischer Außenluft diese Virusbelastung zu senken.

Lüftungsmaßnahmen:

(1) Es soll daher verstärkt gelüftet werden durch:

- häufigeres Lüften
- längeres Lüften
- intensiveres Lüften

Hinweis:

Die ASR A3.6. empfiehlt stündliches Lüften in Büroräumen und eine Lüftung nach 20 Minuten in Besprechungsräumen, im Sommer für 10 und im Winter für 3 Minuten. Dabei sollten die Fenster wenn möglich vollständig geöffnet werden (Stoßlüftung)

(2) Nutzung von RLT-Anlagen

Hinweis: Weitere Informationen zum Lüften und zu RLT-Anlagen finden in Anlage XY

Testangebot:

Angebot von einem Test pro Woche bei nicht ausschließlicher Tätigkeit in der eigenen Wohnung der Beschäftigten, wenn dies aufgrund der Gefährdungsbeurteilung notwendig ist, da es dem Infektionsschutz dient, z.B. Unterbrechung von Infektionsketten, sofern Tests vorhanden sind, die die zum jeweiligen Zeitpunkt vorherrschende Virusvariante effektiv nachweisen können.

Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten

Bei der Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung müssen neben allgemeinen Basismaßnahmen zum Infektionsschutz auch spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden. Wer besonders schutzbedürftig ist, geht aus der Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin zum Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten hervor.

- (1) Die individuellen Schutzmaßnahmen für besonders Schutzbedürftige treten dann in Kraft, wenn klar wird, welche individuellen und konkreten Gefährdungen vorliegen. Grundlage ist hierfür zum Beispiel die Vorlage eines ärztlichen Attestes. In unklaren Fällen sollte eine Konsultation der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes angeboten werden.
- (2) Im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorge können sich Beschäftigte zu ihren individuellen Gefährdungen arbeitsmedizinisch beraten lassen. Sind individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich, teilt die Ärztin bzw. der Arzt dies dem Arbeitgeber mit.

Entspricht die Empfehlung einem Tätigkeitswechsel, bedarf diese Mitteilung der Einwilligung durch die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten.

- (3) Auch bei Tätigkeiten mit sehr hohem Expositionsrisiko ist es nicht gerechtfertigt, dass der Arbeitgeber aus Gründen des Arbeitsschutzes Daten zu individuellen Gefährdungsmerkmalen bei seinen Beschäftigten erhebt, und es besteht im Rahmen des Arbeitsschutzes keine Pflicht der Beschäftigten zur Offenbarung von medizinischen Risiken.

[Rückkehr zur Arbeit nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung](#)

Beschäftigte, die nach einer COVID-19-Erkrankung zurück an den Arbeitsplatz kommen, haben aufgrund eines möglicherweise schweren Krankheitsverlaufs einen besonderen Unterstützungsbedarf zur Bewältigung von arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen.

- (1) Zurückkehrende müssen vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Informationen darüber bekommen, welche Schutzmaßnahmen aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie im Betrieb bzw. der Einrichtung getroffen wurden.
- (2) Bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als sechs Wochen in den letzten 12 Monaten ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX anzubieten.
- (3) Grundsätzlich müssen Beschäftigte 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 einer/eines Beschäftigten, gilt es, deren/dessen Identität soweit es geht zu schützen, um einer Stigmatisierung von Betroffenen vorzubeugen.
- (4) Sind konkrete Infektionen bekannt geworden, werden möglicherweise einzelne Beschäftigte unsicher sein im Umgang mit zurückkehrenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Ängste haben, sich am Arbeitsplatz zu infizieren. Ansprechpartner für Fragen oder Sorgen der Beschäftigten bezüglich ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz sind insbesondere Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder gegebenenfalls eine Mitarbeiterberatung.