NGG
GEWERKSCHAFT

CORONA-PRÄVENTION IM BETRIEB

Infektionsrisiken minimieren:
Eine Handlungshilfe zum
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aktualisierte Fassung nach Maßgabe der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

Stand: November 2020

INHALT

Vorwort 3

Das Wichtigste in Kürze 4

1. Einleitung: Gesundheitsschutz und Prävention in Zeiten von COVID-19 6

2. Leitlinien 8

3. Aufgaben und Verantwortlichkeiten 11

4. Maßnahmen 17

4.1 Unterweisung rechtzeitig und umfassend durchführen 17

4.2 Betriebliche Präventionsmaßnahmen umsetzen 18

Technische Maßnahmen 18

Organisatorische Maßnahmen 20

4.3 Psychischen Belastungen vorbeugen 31

4.4 Prävention auch außerhalb der Arbeitsstätte beachten 31

4.5 BMAS Arbeitsschutzstandard 34

Anhang: Checkliste 39

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die durch das SARS-CoV-2-Virus ausgelöste Pandemie hat für die meisten unserer Kolleginnen und Kollegen das betriebliche und private Leben massiv verändert. Das Infektionsrisiko ist nach wie vor aktuell und so gilt es auch weiterhin mit geeigneten Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, Menschen vor einer Ansteckung zu schützen.

In den Branchen der NGG hat die Pandemie unterschiedlichste Auswirkungen hervorgerufen. So gab es Branchen, die trotz Corona volle Auftragsbücher zu verzeichnen hatten und in anderen Branchen der NGG müssen noch immer durch Kurzarbeit Kündigungen verhindert werden. Dies zeigt, wie wichtig die aktuelle Kampagne von NGG und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB zur Forderung nach verlängertem Kurzarbeitergeld war.

In kürzester Zeit und vor dem Hintergrund der neuartigen Gefahr durch das Coronavirus mussten die betrieblichen Akteure für eine schnelle Umsetzung entsprechender Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz sorgen. Dass dies oftmals gelang, ist insbesondere auch ein Verdienst der Betriebsräte vor Ort. Dies zeigt, wie wichtig gerade in Krisenzeiten eine gute Mitbestimmungskultur in den Unternehmen und Betrieben ist.

In unseren Branchen und Betrieben gehören mittlerweile Infektionsschutzmaßnahmen, wie etwa Abstands- und Hygieneregeln, zum Arbeitsalltag. Die Folge ist oftmals eine neue Normalität, die jedoch für viele unserer Kolleginnen und Kollegen besondere Herausforderungen mit sich bringt.

Für NGG gilt weiterhin, **dass ein guter Arbeits –und Gesundheitsschutz der Beschäftigten höchste Priorität besitzt.**

Mit der vorliegenden aktualisierten Fassung unserer im Mai 2020 veröffentlichten Handlungshilfe wollen wir weiter aktiv dazu beitragen, unsere Kolleginnen und Kollegen bei der Umsetzung eines guten Infektionsschutzes zu unterstützen.

Mit der Erarbeitung und Veröffentlichung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel im August 2020, an der die Gewerkschaften in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen intensiv beteiligt waren, sind nun die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie konkretisiert. Betriebe, die die in der SARS-CoV-2-Regel vorgeschlagenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen umsetzen, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln. Auf der Basis dieser neuen Arbeitsschutzregel haben wir die Handlungshilfe überarbeitet und aktualisiert. Auf Grundlage der aktuellen medizinischer Erkenntnisse werden Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten zur Minimierung des Infektionsrisiken aufgezeigt und Handlungsoptionen für eine erfolgreiche Mitbestimmung durch die betriebliche Interessensvertretung dargestellt. Besonderer Dank möchten wir an die Kolleginnen und Kollegen der IG Metall richten, die uns erlaubt haben, ihre Handlungshilfe zu nutzen.

Die Herausforderungen, die der Umgang mit dem SARS-CoV-2-Virus mit sich bringt, fordern uns alle. Doch angesichts des unverändert hohen Infektionsrisikos und der Gefahr schwerer Erkrankungen, bleiben entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Menschen bis auf weiteres notwendig. Gemeinsam Rücksicht nehmen ist und bleibt somit auch ein Gebot unserer gelebten Solidarität.

Guido Zeitler

Freddy Adjan

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Für die NGG ist klar: In der Corona-Krise hat die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen höchste Priorität. Daher sind an allen Arbeitsplätzen wirksame Maßnahmen durchzuführen, die das Infektionsrisiko der Beschäftigten minimieren.

Corona verlangt einen erhöhten Gesundheitsschutz

Die Gefahrenlage ist eindeutig, sie muss nicht lange untersucht werden: Das Risiko, mit dem Corona-Virus angesteckt zu werden, ist allgegenwärtig - es existiert auch am Arbeitsplatz. Zentrales Ziel der betrieblichen Präventionspolitik unter Pandemie-Bedingungen ist, die Ausbreitungsgeschwindigkeit der Infektionen zu verlangsamen und die Beschäftigten zu schützen. Außer Frage steht dabei: **Das Arbeiten in der Pandemie verlangt ein noch höheres Gesundheitsschutz-Niveau als unter normalen Umständen.** Und: Für Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden.

Präventionsstrategie entwickeln und Verantwortlichkeiten nutzen

Die Entwicklung und Umsetzung einer effektiven Strategie zur Corona-Prävention in den Betrieben muss so zügig wie möglich erfolgen. Da das Corona-Virus insbesondere auf dem Wege der Tröpfchen- und Kontaktinfektion übertragen wird, fokussieren sich Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr auf die Gewährleistung eines hinreichenden Sicherheitsabstandes zwischen den Beschäftigten sowie auf Hygienemaßnahmen. **Hier stehen die Arbeitgeber in der Pflicht: Sie sind per Gesetz für den Schutz der Gesundheit verantwortlich.** Die Arbeitgeber haben die Verantwortung, die Arbeit so zu organisieren und technische Mittel so zu nutzen, dass Abstands- und Hygieneanforderungen eingehalten werden können.

Aber auch der Betriebsrat hat wichtige Aufgaben. Er ist bei der Beurteilung und Durchsetzung der notwendigen Maßnahmen einzubeziehen. Die Instrumente, die dem Betriebsrat bei seiner Präventionspolitik zur Verfügung stehen, sind bekannt und auch für die neuen Probleme passend. Sie heißen Mitbestimmung und Gefährdungsbeurteilung. Wichtig dabei: **Im Falle von Corona muss der oft aufwändige Schritt der Beurteilung einer Gefährdung nicht mehr vorgenommen werden.** Die hohe Ansteckungsgefahr steht außer Frage. In den Betrieben kann deshalb sofort geprüft werden, in welchen Arbeitsbereichen die Abstands- und Hygienegebote nicht eingehalten und demzufolge Präventionsmaßnahmen erforderlich sind.

Maßnahmen nach „TOP-Prinzip“ umsetzen

Die geforderten Arbeitsschutzstandards müssen in den Betrieben durch verschiedene technische, arbeitsorganisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen erreicht werden. Welche Vorkehrungen im jeweiligen Betrieb im Einzelnem zu treffen sind, zeigt die Ermittlung der vor Ort bestehenden Gefährdungen. Klar ist aber: **Es gilt das TOP-Prinzip.** Das Arbeitsschutzgesetz sieht **t**echnische Maßnahmen vor **o**rganisatorischen Maßnahmen. **P**ersonenbezogene Maßnahmen sind nachrangig. Besonders wirksam kann der Infektionsschutz vermutlich nur dann sein, wenn mehrere Maßnahmen kombiniert werden.

Unterweisung als Schlüssel zum Erfolg

Die besten Maßnahmen entfalten nicht die gewünschte Wirkung, wenn die Kolleginnen und Kollegen nicht hinreichend einbezogen worden sind. Eine systematische und ausreichende Unterweisung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Prävention. Aber auch die Beschäftigten sind gefordert: Sie sollten auf die Umsetzung des Abstands - und Hygienegebots achten und dazu beitragen, dass alle erforderlichen Maßnahmen von allen mitgetragen werden.

Maßnahmen zur Corona-Prävention unter Berücksichtigung des TOP-Prinzips

Ausgewählte technische Maßnahmen

- Mindestabstände am Zeiterfassungsterminal oder Drehkreuz mit Bodenmarkierungen kennzeichnen
- Maschinen oder Mobiliar so anordnen, dass Mindestabstände gewährleistet sind
- transparente Trennwände installieren
- weitere Hallen nutzen
- Lüftungstechnik anpassen, regelmäßige Lüftung ermöglichen
- zusätzliche Werkzeuge bereitstellen

Ausgewählte organisatorische Maßnahmen

- Mindestabstand in Umkleide-, Wasch- und Pausenräumen sowie Kantinen sicherstellen
- innerbetriebliche Verkehrswege entzerren
- Arbeitsabläufe in der Produktion so umgestalten, dass der Mindestabstand zwischen den Beschäftigten eingehalten werden kann
- Arbeitsabläufe im Büro ändern, alternierende Homeoffice-Regelungen vereinbaren
- versetzte Arbeitszeiten und Pausen vereinbaren
- nicht zwingend notwendige Dienstreisen vermeiden, erforderliche Auswärtstätigkeiten sorgfältig planen

Ausgewählte personenbezogene Maßnahmen

- vor der Arbeit auf mögliche Symptome achten
- beim Weg von und zur Arbeit Menschenansammlungen in öffentlichen Verkehrsmitteln möglichst meiden; Auto, Fahrrad nutzen oder den Werksbus, in dem Abstandsregeln eingehalten werden
- ggf. Mund-Nasen-Schutz oder persönliche Schutzausrüstung tragen
- auf individuelle Handhygiene achten sowie Husten- und Niesetikette achten

1. EINLEITUNG: GESUNDHEITSSCHUTZ UND PRÄVENTION IN ZEITEN VON COVID-19

Die Gefahr, an COVID-19 (Abkürzung für coronavirus disease 2019 [englisch] – Coronavirus-Krankheit 2019) zu erkranken, ist auch am Arbeitsplatz hoch. Daher ist der Schutz vor einer Infektion durch das Virus von enormer Bedeutung. **Eine zentrale Rolle spielen dabei technische, arbeitsorganisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen, die darauf zielen, den Sicherheitsabstand einzuhalten und erforderliche Hygieneanforderungen zu gewährleisten.** Für den Schutz der Gesundheit ist der Arbeitgeber per Gesetz verantwortlich. Die im August 2020 vom BMAS veröffentlichte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert die erforderlichen Präventionsmaßnahmen.

Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Corona-Virus (SARS-CoV-2) verbreitet sich nach derzeitigem Kenntnisstand hauptsächlich durch Tröpfcheninfektion. Dabei werden virushaltige Tröpfchen und Aerosole (feinste luftgetragene Flüssigkeitsteilchen) über die Atemwege aufgenommen. Diese Partikel entstehen beim Atmen und Sprechen, stärker noch beim Schreien oder Singen. Tröpfchen werden insbesondere durch das Niesen oder Husten freigesetzt. Diese sinken in der Luft recht schnell zu Boden. Aerosole können hingegen auch längere Zeit in der Luft schweben. Von ihnen gehen daher in geschlossenen Räumen eine besondere Gefährdung aus. Auch eine Übertragung auf dem Weg der Kontaktinfektion ist möglich. Dabei gelangen Viruspartikel etwa von Werkzeugen, Tastaturen, Tischen, Tür- und Haltegriffen über die Hände an die Schleimhäute von Mund, Nase oder Auge. Insgesamt ist daher von einer hohen Gefährdung auszugehen. Das Corona-Virus wurde vom Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe in die Risikogruppe 3 eingestuft. Darunter fallen Biostoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BioStoffV). Aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergeben sich folglich besondere Anforderungen an Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Für Betriebe und Beschäftigte hat die aktuelle Situation weitreichende Folgen. Nahezu überall stehen Arbeitsschutzakteure vor der Herausforderung, Maßnahmen umzusetzen und ihre Wirksamkeit zu prüfen, um die Beschäftigten vor einer Infektion durch das Corona-Virus zu schützen. Allerdings zeigt die bisherige Praxis, dass eine Übertragung der klassischen Instrumente des Arbeitsschutzes mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Nach wie vor sind die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu allen Übertragungswegen des Corona-Virus noch lückenhaft. Auch fehlen Antworten auf zahlreiche technische und arbeitsorganisatorische Fragen. Zudem sind weder die Arbeitsschutzvorschriften noch die Arbeitsschutzpraxis in den Betrieben bislang auf Fragen des Infektionsschutzes ausgerichtet.

Für den Betriebsrat bedeutet das, Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zu treffen, die sicherstellen, dass Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention umgesetzt werden, die den aktuell deutlich erhöhten Anforderungen des Infektionsschutzes Rechnung tragen.

Um ihn bei dieser Aufgabe zu unterstützen, bietet diese Handlungshilfe Leitlinien für die Corona-Prävention im Betrieb, eine Übersicht der gesetzlichen Rahmenvorgaben, einen Maßnahmenkatalog mit konkreten Handlungsoptionen sowie eine Checkliste, die zur Koordinierung und Überprüfung der betrieblichen Maßnahmenumsetzung verwendet werden kann.

Die Corona-Warn-App kann die erforderlichen Präventionsmaßnahmen im Betrieb nicht ersetzen. Ihre Nutzung ist freiwillig. Die App hilft dabei festzustellen, ob es einen Kontakt mit einer infizierten Person gab und damit ein Ansteckungsrisiko vorliegen kann. Mit ihr sollen Infektionsketten schneller identifiziert und unterbrochen werden können. Somit kann sie zusätzlich zu den präventiven Infektionsschutzmaßnahmen sinnvoll sein. Zusätzliche Herausforderungen bereitet die Tatsache, dass sich die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der betrieblichen Akteure im Falle der Corona-Prävention gegebenenfalls aus gleich mehreren Rechtsquellen speisen. So ist, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). In diesem Fall müssen Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. per se in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. In Betrieben, in denen es keine gezielten Tätigkeiten mit Biostoffen gemäß BioStoffV gibt, gelten insbesondere die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), ggf. in Verbindung mit den rechtlichen Vorgaben des Infektionsschutzes. Auch hieraus sind adäquate Maßnahmen des Infektionsschutzes abzuleiten. Weitere Maßnahmen hat der Arbeitgeber ggf. im Rahmen der Pandemieplanung (Infektionsschutz durch den Bund) zu ermitteln und durchzuführen.

Klar ist: Die Entwicklung und Umsetzung einer effektiven Strategie zur Corona-Prävention muss aufgrund der unmittelbaren Gefährdungslage so zügig wie möglich erfolgen! Umso wichtiger ist es daher, dass Arbeitgeber, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Behörden die ihnen obliegenden Aufgaben gewissenhaft wahrnehmen und Hand in Hand arbeiten. Daher legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16. April 2020 den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vor. Die wesentlichen Aspekte dieser Empfehlung wurden bereits in der ersten Version dieser Handlungshilfe aufgegriffen. Am 20. August 2020 veröffentlichte das BMAS mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel schließlich verbindliche Anforderungen an die betriebliche Corona-Prävention. Diese wurde in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen unter Mitwirkung der DGB Gewerkschaften erarbeitet. Die Anforderungen der neuen Regel sind in die nunmehr überarbeitete Version dieser Handlungshilfe eingeflossen.

2. LEITLINIEN

Sieben wirksame Regeln zum betrieblichen Gesundheitsschutz

Regel Nr. 1: Der Schutz der Gesundheit hat oberste Priorität!

Zentrales Ziel der betrieblichen Präventionspolitik unter Pandemie-Bedingungen muss sein, die Ausbreitungsgeschwindigkeit der Infektionen zu verlangsamen und auch diejenigen zu schützen, die in den Betrieben für die Gesundheit und die Versorgung der Bevölkerung sowie für den Wohlstand aller arbeiten. Unter den Bedingungen von Covid-19 gilt: **Arbeiten in der Pandemie verlangt ein erhöhtes Gesundheitsschutz-Niveau!**

Dieser Anforderung müssen sich auch berechtigte betriebs- und volkswirtschaftliche Interessen unterordnen. So wünschenswert eine Normalisierung des gesellschaftlichen Lebens und der Wirtschaft ist: **Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten ist nicht verhandelbar!**

Regel-Nr. 2: Abstand und Hygiene – ohne das geht es nicht!

Im Zentrum der Corona-Prävention stehen zwei zentrale Anforderungen: **Abstand** halten und auf **Hygiene** achten. Übersetzt man diese in öffentlichen Bereichen schon eingeübten Regeln in betriebliches Präventionshandeln, so ergeben sich **klare Anforderungen an die Arbeitgeber:** Sie haben die Verantwortung, die Arbeit so zu organisieren und technische Mittel so zu nutzen, dass Abstands- und Hygieneanforderungen eingehalten werden können. Aber auch die Beschäftigten sind gefordert: Sie sollten auf die Umsetzung des Abstands - und Hygienegebots achten und dazu beitragen, dass alle erforderlichen Maßnahmen von allen mitgetragen werden.

Regel-Nr. 3: Corona-Prävention im Betrieb – neue Wege mit bewährten Instrumenten!

Die Pandemie zwingt den Gesundheitsschutz, neue Schutzziele zu formulieren und neue Lösungen anzubieten. Aber die Instrumente der betrieblichen Präventionspolitik sind die bereits bekannten und passen auch für die neuen Probleme. Sie heißen **Gefährdungsbeurteilung und Mitbestimmung!** Eine wirksame Umsetzung von Maßnahmen zum Infektionsschutz kann nur durch Prüfung der konkreten Arbeitsbedingungen erfolgen. Das gilt etwa für die Einhaltung des Sicherheitsabstands von **mindestens** 1,5 Metern zwischen zwei Arbeitsplätzen oder in anderen betrieblichen Bereichen etwa in Kantinen oder auf Betriebswegen.

Dieses Vorgehen entspricht im Kern einer Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz mit umfassenden Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte und klaren Regularien. Die schlechte betriebliche Umsetzungsquote von Gefährdungsbeurteilungen stellt hier keine unüberwindbare Hürde dar. Denn im Falle von Corona muss der recht aufwändige Schritt der Beurteilung einer Gefährdung nicht mehr vorgenommen werden. **Die hohe Ansteckungsgefahr steht völlig außer Frage. Von daher kann in den Betrieben sofort über Präventionsmaßnahmen verhandelt werden.** Dies verkürzt den gesamten Prozess erheblich.

Zugleich können und sollten die **betrieblichen Fachexpertinnen und -experten** (Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte) und etablierte Gremien wie der **Arbeitsschutzausschuss** mit ihren Kompetenzen

und Erfahrungen bei der Corona-Prävention eingesetzt werden. Kein Zweifel: Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und auch die Kontrolle ihrer Wirksamkeit erfordern mitunter erhebliche Ressourcen. Doch die sind im Interesse der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen und der allgemeinen Wertschöpfung gut investiert.

Regel Nr. 4: Die Kombination verschiedener Maßnahmen macht den Unterschied!

Um eine Corona-Infektion im Betrieb möglichst zu vermeiden oder die Verbreitung zumindest gering zu halten, ist die Kombinationen unterschiedlicher Schutzmaßnahmen erforderlich. Folgende Beispiele verdeutlichen, was damit gemeint ist:

- Es wird darum gehen, sowohl den Sicherheitsabstand am Werkseingang und am Arbeitsplatz einzuhalten als auch Drehkreuze, Werkzeuge und Hände regelmäßig und gründlich zu reinigen.

- Oder aber: Wenn versetzte Arbeitszeitregime eingeführt werden, um Kontakte zu minimieren, sollte das unbedingt in Kombination mit einer frühzeitigen Einbeziehung der Beschäftigten geschehen. Nur so können die Motive erläutert werden und individuelle Lebenslagen Berücksichtigung finden.

Zu beachten ist auch: Nicht alle Maßnahmen haben die gleiche Wirksamkeit. Insbesondere in Betrieben, in denen es keine entwickelte Präventionskultur gibt, ist eine Auseinandersetzung mit der „Rangfolge“ der Schutzmaßnahmen unumgänglich. § 4 ArbSchG legt die Standards eindeutig fest. Es gilt das **TOP-Prinzip. Die Rangfolge sieht technische Maßnahmen vor organisatorischen, gefolgt von personenbezogenen.** Ganz praktisch heißt das: Händewaschen ist kein Ersatz für Abstand halten, für sich allein ist Handhygiene nicht hinreichend wirksam. In Kombination mit anderen technischen oder organisatorischen Maßnahmen kann die Schutzwirkung deutlich erhöht werden.

Gemäß § 3 Absatz 3 ArbSchG trägt der Arbeitgeber die Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Regel Nr. 5: Besonders schutzbedürftige Beschäftigte berücksichtigen!

Der Fokus betrieblicher Präventionsstrategien auf den Infektionsschutz ist für die meisten Betriebe wie für externe Fachakteure des Arbeitsschutzes gleichermaßen Neuland. Lediglich in der medizinischen Forschung oder in Kliniken gibt es etablierte Schutzmaßnahmen für den Umgang mit Biostoffen (hierzu gehören auch Viren), sofern sie zur regulären Tätigkeit der Beschäftigten gehören. Im Fall der Pandemie entsteht das Infektionsrisiko nicht durch den arbeitsbedingten Umgang mit dem Virus. Vielmehr wird das Virus von Mensch zu Mensch übertragen und stellt die Unternehmen und Beschäftigten vor neue Anforderungen.

Für Beschäftigte mit einem besonderen Schutzbedarf, müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden. Besonders schutzbedürftig sind zum Beispiel Beschäftigte mit bestimmten Vorerkrankungen sowie Schwangere oder stillende Mütter. Der Schutz der Gesundheit ist gerade für diese Gruppen das vorrangige Ziel und muss im Betrieb transparent geregelt werden!

Nähere Angaben zu den Risikogruppen finden sich auf der Website des RKI.

Regel Nr. 6: Die Mitwirkung der Beschäftigten ist wichtig - auch vor und nach der Arbeit!

Der Dialog mit den Beschäftigten über die Maßnahmen des Infektionsschutzes ist unerlässlich: Zum einen greifen die Maßnahmen tief in gewohnte Routinen und Abläufe bei der Arbeit ein, zum anderen auch in das private Leben, wenn etwa versetzte Arbeitszeiten im Betrieb vereinbart werden. Darüber hinaus beginnen und enden die Anforderungen an Infektionsschutz nicht mit der Arbeit. **Das Verhalten vor und nach der Arbeit ist nicht minderbedeutend, wenn der Anstieg der Infektionszahlen zurückgedrängt werden soll. Besonders zu erwähnen sind die Fahrten zur Arbeit und wieder nach Hause.**

Konkret heißt das: PKW oder Fahrrad statt öffentliche Verkehrsmittel (sofern das machbar ist); Fahrgemeinschaften möglichst vermeiden oder verkleinern und nicht wechseln; ausreichend Werksbusse bereitstellen! Diese „Eingriffe“ können nur funktionieren, wenn sie gemeinsam getragen werden.

Regel Nr. 7: Systematische und ausreichende Unterweisung: Schlüssel zu einer erfolgreichen Prävention!

Der Schutz vor Corona greift tief in bewährte Routinen und Verhaltensmuster ein und er beginnt und endet nicht am Werkstor. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten durch eine ausführliche Unterweisung in die notwendigen Maßnahmen einzubeziehen. Ganz wichtig ist: die Unterweisung in der Muttersprache aller Beschäftigten anzubieten. Und der Betriebsrat sollte seine Mitbestimmung auch hier offensiv nutzen.

Kurzum: **Das im traditionellen Arbeitsschutz bewährte Instrument der Unterweisung gewinnt bei der Infektionsprävention noch einmal an Bedeutung.** Es gilt: Bei laufender Produktion und bevor die Arbeit in allen Bereichen des Betriebes wieder beginnt – **zuerst kommt die Unterweisung, dann kann‘s losgehen!**

3. AUFGABEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Arbeitgeber stehen in der Verantwortung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten, gehört zu den obersten Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Diese Fürsorgepflicht ist in mehreren Schutzvorschriften konkretisiert. Von besonderer Relevanz ist dabei das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Ihm zufolge ist der Arbeitgeber verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln und gemäß den gesetzlichen Präventionsanforderungen zu beseitigen oder zumindest zu minimieren (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Hierzu hat er Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen und diese erforderlichenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Sowohl die Ermittlung möglicher Gefährdungen als auch die Ableitung entsprechender Arbeitsschutzmaßnahmen erfolgt dabei grundsätzlich im Rahmen der sogenannten Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG).

Angesichts der bereits gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse über das Corona-Virus ist die Beurteilung möglicher Gefährdungen im vorliegenden Fall schnell vorgenommen: Das Ansteckungsrisiko ist nachweislich sehr hoch. Entsprechend unstrittig ist es daher auch Aufgabe des Arbeitgebers, umgehend geeignete Maßnahmen für einen effektiven Infektionsschutz im Betrieb umzusetzen. Welche Anforderungen für die Zeit der epidemischen Lage erfüllt werden müssen, stellt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel klar. Sie konkretisiert die einschlägigen Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz und enthält neben Mindeststandards für Verfahren und Prozesse der betrieblichen Corona-Prävention auch eine Übersicht über Geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen. Bei ihrer Einhaltung kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind (Vermutungswirkung).

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Epidemie und der Bekanntmachung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Hierzu geben die branchenspezifischen Konkretisierungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zum Schutz vor SARS-CoV-2 eine Hilfestellung.

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber für die Umsetzung einer geeigneten Corona-Prävention verantwortlich ist, bedeutet jedoch keineswegs, dass der Betriebsrat in dieser Frage nichts zu melden hätte. Vielmehr hat er umfassend zu überwachen und mitzubestimmen!

Mitbestimmungsmöglichkeiten wahrnehmen

Die bisherige Praxis zeigt, dass der Corona-Schutz in vielen Betrieben ein großes Thema ist. Hier kann und muss der Betriebsrat eingreifen. Denn er hat nicht nur „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80 Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG]). Ihm steht nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG auch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Bereich von Sicherheit und Gesundheit

bei der Arbeit zu, wenn gesetzliche Vorschriften Handlungsspielräume für die betriebliche Umsetzung ermöglichen. Ausgehend von den allgemeinen Schutzzielen des § 3 ArbSchG hat er folglich auch bei der Ausgestaltung von kollektiven Maßnahmen mitzubestimmen, die der Ausbreitung einer konkreten Viruserkrankung entgegenwirken sollen. Hier hat er sogar ein Initiativrecht, kann also den Erlass betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen zur Corona-Prävention verlangen und auf deren Umsetzung hinwirken.

Bei der Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten müssen Betriebsräte auch die Interessen der Auszubildenden berücksichtigen und die JAV bei Gefährdungsbeurteilungen und Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb beteiligen. Auszubildende befinden sich in einem Lernverhältnis und sind deshalb eine besonders schutzbedürftige Personengruppe. Ihre besonderen Interessen sollten auch bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden. Dabei gilt: Bei der Auswahl der jeweiligen Maßnahmen und ihrer betrieblichen Umsetzung gibt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel den Rahmen vor.

Beratung durch Sifa und Betriebsarzt/-ärztin organisieren

Bei der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte ist der Betriebsrat glücklicherweise nicht auf sich allein gestellt. Fachkundige Unterstützung, etwa bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung oder in arbeitshygienischen Fragen, aber auch beim Infektionsschutz, haben insbesondere die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) und die Betriebsärztinnen und -ärzte zu leisten. Ihre Aufgabe ist es gemäß § 9 Absatz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), den Betriebsrat auf sein Verlangen hin in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Auch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist bei der Erarbeitung notwendiger Schutzmaßnahmen ein wichtiger Partner mit zusätzlichen Beteiligungsrechten gemäß §§ 167, 178 SGB IX. Weitere Unterstützung leisten Sicherheitsbeauftragte in ihrer Multiplikatorenrolle für den Arbeitsschutz im Betrieb (§ 20 DGUV Vorschrift 1).

Wichtiger Ansprechpartner für die betrieblichen Arbeitsschutzakteure ist außerdem die zuständige Berufsgenossenschaft (BG). Betriebsräte haben das Recht, sich direkt an die für ihren Betrieb zuständige BG zu wenden und fachliche Beratung einzufordern. Selbstverständlich steht auch die NGG mit ihrer Expertise bei Fragen für die Betriebsräte zur Verfügung. Die für die Branchen der NGG zuständige Berufsgenossenschaft ist die BGN (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe).

Unterstützung externer Institutionen nutzen

Die einschlägigen Institutionen des Arbeitsschutzes stellen auf ihren Websites umfangreiche Informationen zur Verfügung. Die Informationen und FAQs der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) finden sich auf **ihrer Website**. Zu den **Sonderseiten** der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Beschäftigte können sich im Rahmen der Wunschvorsorge jederzeit von Betriebsärzt*innen zu Gefährdungen im Zusammenhang mit Covid-19 beraten lassen und konkrete Fragen stellen. Der Arbeitgeber muss arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten und den Betriebsärzt*innen alle hierfür notwendigen Informationen zur Verfügung stellen.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 5.2.1 Allgemeine Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

(2) Neben den bestehenden betriebsärztlichen Aufgaben inklusive Angebotsvorsorge kommt der Wunschvorsorge eine wichtige Rolle zu. Sie ist bei allen Tätigkeiten zu ermöglichen, es sei denn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen. Dort können beispielsweise thematisiert werden: Infektionsgefahren, Vorerkrankungen, sowie Ängste und psychische Belastungen.

Zusammenarbeit mit allen betrieblichen Arbeitsschutzakteuren sicherstellen

Corona-Prävention bedeutet Schutz der nicht infizierten Personen vor einer Infektion. Dies gilt für den laufenden Betrieb genauso wie für die Wiederaufnahme der Produktion bzw. der Geschäftstätigkeit. In allen Fällen ist daher regelmäßig bzw. rechtzeitig zu prüfen, ob die bisher festgelegten Infektionsschutzmaßnahmen bereits ausreichen oder noch ergänzungsbedürftig sind. Dabei ist besondere Umsicht angezeigt: Größtmöglicher Infektionsschutz, die Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe sowie die Begrenzung wirtschaftlichen Schadens sind nur möglich, wenn es gelingt, ein systematisches und vorausschauendes Vorgehen bei der Koordinierung der betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen zu etablieren.

Hierzu gehört eine geeignete Kommunikationsstrategie: Um die Handlungssicherheit im Betrieb zu erhöhen, sind für die Beschäftigten umfassende Informationen ebenso wichtig wie klare Anweisungen der Unternehmensleitung und der Führungskräfte. Damit alle im Betrieb rechtzeitig und angemessen informiert werden, sollten geeignete Kommunikationswege etabliert sowie interne Ansprechpersonen bestimmt und bekannt gemacht werden.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard – 16. Unterweisung und aktive Kommunikation

Über die eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen ist eine umfassende Kommunikation im Betrieb sicherzustellen.

Um alle Aufgaben im Rahmen der Corona-Prävention unter den Bedingungen von Unsicherheit und Zeitdruck bewältigen zu können, bedarf es einer geeigneten Organisation von Zuständigkeiten und Strukturen der gemeinsamen Entscheidungsfindung. Hier sind mehrere „Modelle“ denkbar. Ein möglicher Rahmen zur Abstimmung betrieblicher Corona-Strategien ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA) nach § 11 ASiG. Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigen sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dort, wo eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit der betrieblichen Arbeitsschutzakteure im ASA noch nicht etabliert ist, stellt die Konstituierung einer paritätisch von Arbeitgeber und Betriebsrat besetzten „Corona-Task-Force“ eine mögliche Alternative dar, um die Auswahl und Umsetzung der Maßnahmen sowie die Kontrolle ihrer Wirksamkeit zu koordinieren. Sifa, Betriebsärztin/-arzt, SBV, Sicherheitsbe-

auftragte und sachkundige Beschäftigte sollten beratend mitwirken.

In jedem Fall ist darauf zu achten, dass die Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats angemessen zur Geltung kommen. Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsschutzorganisation obliegt den Betriebsparteien. Auch in dieser Frage greift also die Mitbestimmung des Betriebsrats nach **§ 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG.**

Beschlüsse des Betriebsrates auch ohne Präsenzsitzung möglich

Sitzungen von Betriebsräten (oder JAVen) mussten nach bisheriger Gesetzeslage als Präsenzsitzung durchgeführt werden; nur in einer Präsenz-Sitzung konnten Beschlüsse gefasst werden. Dies legte § 33 BetrVG fest. Am 23.4.2020 hat der Bundestag nun Sitzungen und Beschlüsse von Betriebsräten und JAVen auch in Telefon- oder Videokonferenzen auf eine rechtlich sichere Basis gestellt. Nach dem **neuen § 129 BetrVG** sind nun Sitzungen und Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz möglich. Auch für Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, Europäische Betriebsräte, die Europäische Gesellschaft (SE) und die Europäische Genossenschaft (SCE) sind entsprechende Regelungen beschlossen worden. Neu ist auch, dass Betriebsversammlungen, Betriebsrätekonferenzen und die Jugend- und Auszubildendenversammlungen audiovisuell durchgeführt werden können.

Die Regelungen gelten rückwirkend vom 1. März 2020 und sind bis zum 1. Januar 2021 befristet. Die Regelungen sollen jedoch bis 30.06.2021 verlängert werden.

§ 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audio-visueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig."

Konfliktlösung in Betrieben mit Betriebsrat

Im Anwendungsbereich der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Absatz 1 BetrVG können Regelungen nur dann wirksam getroffen werden, wenn eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erreicht wird. Sollte der Arbeitgeber allerdings notwendige Maßnahmen zur Corona-Prävention nicht oder nicht im erforderlichen Maß durchführen oder aber Maßnahmen ohne Beteiligung des Betriebsrats vornehmen, so gibt es im Wesentlichen zwei Wege der Konfliktlösung. Dabei steht am Anfang immer, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung entsprechender Maßnahmen oder aber die Unterlassung nicht mitbestimmter Maßnahmen verlangen muss. In der Logik der Mitbestimmung würde

der Arbeitgeber auf diese Begehren des Betriebsrates eingehen und mit diesem in Verhandlungen eintreten. Diese Verhandlungen führen entweder direkt zu einer Betriebsvereinbarung bzw. zu einer Regelungsabrede über Maßnahmen oder aber – nach Beratung des Betriebsrats mit der Gewerkschaft – über den Weg der Einigungsstelle nach § 87 Absatz 2 BetrVG.

Verweigert der Arbeitgeber hingegen die Verhandlung von Maßnahmen oder macht er unbeirrt weiter ohne den Betriebsrat zu beteiligen, besteht zur Konfliktlösung nach § 89 BetrVG die Möglichkeit, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden oder die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft hinzuzuziehen. Hierbei ist es das Ziel, eine verbindliche behördliche Anordnung zu entsprechenden Maßnahmen zu erreichen. Alternativ oder auch parallel steht dem Betriebsrat ein verfolgbarer Unterlassungsanspruch mittels einstweiliger Verfügung zu. In beiden Fällen sollten am Ende Verhandlungen über Umsetzungsregelungen sowie auch eine Betriebsvereinbarung bzw. Regelungsabrede über die notwendigen Präventionsmaßnahmen stehen.

Mitbestimmung rechtssicher einfordern

Betriebsrat und Arbeitgeber sollen nach dem Willen des Gesetzgebers „vertrauensvoll“ zusammenarbeiten. Daher soll vor einer gerichtlichen Geltendmachung eines Anspruchs und vor dem Anrufen einer Einigungsstelle ein außergerichtlicher Dialog stehen. Stellt der Betriebsrat fest, dass der Arbeitgeber seine Rechte verletzt, muss er den Arbeitgeber zunächst schriftlich zur Einhaltung seiner Rechte und Aufnahme entsprechender Verhandlungen auffordern.

Um eventuelle Konflikte effektiv und aussichtsreich führen zu können, sind bei der Erstellung des Aufforderungsschreibens folgende Punkte zu beachten:

- ordnungsgemäße Beschlussfassung im Gremium
- möglichst genaue Beschreibung des festgestellten Rechtsverstoßes
- Festsetzung einer Rückmeldefrist für den Arbeitgeber (zum Beispiel drei Arbeitstage)
- Hinweis auf mögliche rechtliche Schritte bei versäumter Antwort (zum Beispielarbeitsgerichtliches Beschlussverfahren oder einstweilige Verfügung)

Mitsprache in Gesundheitsfragen auch in Betrieben ohne Betriebsrat

Unabhängig davon, ob es einen Betriebsrat gibt oder nicht, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich für den Schutz ihrer Gesundheit einzusetzen: § 81 Absatz 3 BetrVG weist auf ein **Anhörungsrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** hin. Ihm zufolge hat jeder Beschäftigte das Recht, gegenüber dem Arbeitgeber (bzw. einer zuständigen beauftragten Person wie dem oder der Vorgesetzten) zu allen die Gesundheit betreffenden Maßnahmen Stellung zu nehmen und Vorschläge zu unterbreiten. Das können etwa Mindestabstände am Arbeitsplatz oder Hygienemaßnahmen in der Pause sein. Im Idealfall geht der Arbeitgeber auf ein entsprechendes Verlangen der Beschäftigten zur Durchführung – oder auch Unterlassung – von Maßnahmen ein. Denn alle Beschäftigten haben gemäß § 17 Absatz 2 ArbSchG ein Beschwerderecht. Voraussetzung ist, dass Beschäftigte auf Grundlage von konkreten Anhaltspunkten zur Auffassung gelangen, dass die vom Arbeitgeber

getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen unzureichend sind, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten – sofern überhaupt Maßnahmen ergriffen wurden.

Verweigert der Arbeitgeber notwendige Schutzmaßnahmen oder verfolgt den von ihm eingeschlagenen Weg unbeirrt, so sollten sich Beschäftigte zunächst mit ihrer Gewerkschaft beraten. Denn leistet der Arbeitgeber im Hinblick auf entsprechende Beschwerden keine Abhilfe, können sich die Beschäftigten an die zuständige Behörde wenden, also an das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz. Die Behörde muss dem Problem in jedem Fall nachgehen – auch wenn Beschäftigte anonym bleiben wollen. Ziel ist auch hier eine verbindliche behördliche Anordnung zur Durchführung von Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber, deren Umsetzung von der Behörde im weiteren Verlauf zu kontrollieren ist. Eine Landkarte mit Kontakten zu den zuständigen Behörden der Bundesländer findet sich auf der Website des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).

Und auch in Betrieben ohne Betriebsrat stellt der Weg über eine einstweilige Verfügung durch das Arbeitsgericht eine flankierende oder alternative Option zur Beschwerde bei der zuständigen Behörde dar. Das zuständige Gericht kann dabei eine vorübergehende Unterlassung der Anordnung von Tätigkeiten aussprechen, bis der Arbeitgeber seine Schutzpflichten erfüllt und notwendige Maßnahmen zur Corona-Prävention durchgeführt werden. Dieses Vorgehen sollte mit der NGG vor Ort beraten werden.

4. MASSNAHMEN

Neben der Klärung der Verantwortlichkeiten und dem organisatorisch-strukturellen Umgang mit der aktuellen Situation ist die zentrale und drängende Frage, welche Maßnahmen zum Infektionsschutz im Betrieb ergriffen werden müssen. Da das Corona-Virus auf dem Wege der Tröpfchen- und Kontaktinfektion übertragen wird, konzentrieren sich Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr insbesondere auf die Gewährleistung eines hinreichenden Sicherheitsabstandes (mindestens 1,5m) zwischen den Beschäftigten sowie auf Hygienemaßnahmen, die das Risiko einer Übertragung der Viren über Oberflächen minimiert.

Quelle: DGVU. Online abrufbar hier.

Notwendig sind technische, arbeitsorganisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden müssen. Klar ist dabei: **Nur eine Maßnahmenkombination aus technischen, organisatorischen und individuellen Vorkehrungen kann einen wirksamen Infektionsschutz garantieren.** Klar ist allerdings auch: Die besten Maßnahmen nützen wenig, wenn die Beschäftigten nicht hinreichend einbezogen worden sind.

4.1 Unterweisung rechtzeitig und umfassend durchführen

Zu den Arbeitgeberpflichten gehört es nicht nur, „den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen“ (§ 4 Nr. 7 ArbSchG). **Er muss sie auch angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterweisen** (§ 12 ArbSchG). Diese Unterweisung darf sich allerdings nicht in allgemeinen Fragestellungen des Arbeitsschutzes erschöpfen, sondern muss die konkreten Gefährdungen thematisieren, denen die Beschäftigten an den jeweiligen Arbeitsplätzen ausgesetzt sind (§ 12 Abs. 1 ArbSchG). Nur so können angeordnete Arbeitsschutzmaßnahmen auf Zustimmung treffen und angemessen umgesetzt werden. Um Gefährdungen der Beschäftigten zu vermeiden, muss gerade im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Corona-Prävention Folgendes berücksichtigt werden:

- Die Beschäftigten müssen **rechtzeitig, also vor Beginn ihrer Tätigkeit,** über grundsätzliche Hygieneanforderungen und Abstandsregelungen unterwiesen werden. Die Dauer der Unterweisung ist als Arbeitszeit zu vergüten.
- Die Unterweisung hat sich auf **alle betrieblichen Maßnahmen** für eine effektive Infektionsprävention zu beziehen. Darüber hinaus sind im konkreten Fall auch **zusätzliche Hinweise für arbeitsbezogenes Verhalten vor und nach der Tätigkeit** im Betrieb zu geben.

- Sobald eine Änderung der betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen vorgenommen wird, muss die **Unterweisung angepasst und wiederholt werden.**
- Um der sprachlichen Diversität innerhalb der Belegschaft Rechnung zu tragen, ist es wichtig, die **Unterweisung in der jeweiligen Muttersprache der Beschäftigten** anzubieten.

Auch bei der Unterweisung mitbestimmen!

Dem Betriebsrat steht auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht zu. Er kann in vielen Fragen mitbestimmen:

Wer unterweist? Hier sollte der jeweilig direkte Vorgesetzte beteiligt sein.

Wann wird unterwiesen? Dies sollte vor Arbeitsaufnahme erfolgen.

Worüber wird unterwiesen? Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie klare Betriebsanweisungen zu Hygiene und Mindestabstand. Diese sollten verständlich kommuniziert werden.

4.2 Betriebliche Präventionsmaßnahmen umsetzen

Der Katalog in diesem Kapitel dient als Hilfestellung für die Vereinbarung von betrieblichen Präventionsmaßnahmen. Die Reihenfolge ihrer Darstellung orientiert sich an der Rangfolge von Präventionsmaßnahmen, wie sie im Arbeitsschutz rechtlich verankert ist (§ 4 ArbSchG). Daraus ergibt sich, dass eine technische Maßnahme (etwa die Installation von Trennscheiben) Vorrang hat vor einer arbeitsorganisatorischen Maßnahme (etwa die Einführung alternierender Anwesenheitszeiten). Organisatorische Maßnahmen haben ihrerseits Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen (etwa die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung). Die Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 Nr. 4 ArbSchG).

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.1 Grundlegende Maßnahmen

(1) Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ergibt sich auch für Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes aus den Grundsätzen des § 4 ArbSchG. Demnach haben – dem TOP-Prinzip folgend – technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und diese wiederum Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Die verschiedenen Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 Absatz 4 ArbSchG). [...]

Welche dieser Maßnahmen in der konkreten betrieblichen Situation sinnvoll und angezeigt sind, zeigt die Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen.

Technische Maßnahmen

Die nachfolgenden technischen Maßnahmen zum Infektionsschutz sollten im Betrieb geprüft und vorrangig umgesetzt werden.

Sicherheitsabstände bei Arbeitsbeginn und Arbeitsende vorsehen

Einer der Hauptübertragungswege für das Corona-Virus ist die direkte Übertragung zwischen Menschen durch Tröpfchen/Aerosole in der Luft. Daher muss zwischen zwei Beschäftigten ein Sicherheitsabstand von mindestens 1,5m liegen. Beim Beginn und Ende der Arbeitszeit (Zeiterfassung, Umkleideräume etc.) ist daher durch geeignete technische Maßnahmen zu verhindern, dass mehrere Beschäftigte auf engem Raum zusammenkommen. Dazu sollten etwa vor Zeiterfassungsgeräten Wartelinien auf dem Boden angebracht werden oder bei Schichtende neben dem Ausgang aus dem Drehkreuz – wo möglich – auch die Schranke geöffnet werden. Ggf. müssen beauftragte Personen die Beschäftigten in die geänderten Abläufe einweisen und wo nötig auf die Einhaltung der notwendigen Abstände hinweisen.

Sicherheitsabstände durch Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen

Auch während der Arbeit ist die Einhaltung des Mindestabstandes zur Reduzierung des Infektionsrisikos unabdingbar. Daher sollten Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass es den Beschäftigten während der Ausführung ihrer Tätigkeiten möglich ist, den Mindestabstand untereinander und zu anderen Personen (zum Beispiel Kund*innen) einzuhalten. Erreicht werden können die Abstände etwa durch eine neue Anordnung des Mobiliars oder der Maschinen.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(1) [...] zur Einhaltung der Abstandsregel [sollen] Arbeitsplätze in Arbeitsstätten so angeordnet werden, dass zwischen den für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe anwesenden Beschäftigten ein Abstand von mindestens 1,5m eingehalten werden kann.

Trennwände installieren

Im Büro wie in der Produktion kann der geforderte Mindestabstand von 1,5m aufgrund der örtlichen Gegebenheiten ggf. nicht eingehalten werden – etwa wenn Schreibtische in einem Großraumbüro dicht an dicht stehen oder gemeinsam Maschinen bedient werden müssen. Die Lösungen können hier Trennwände oder Schutzscheiben sein, die zwischen den Personen montiert werden. Bei Kundenverkehr oder zwischen gegenüberliegenden Arbeitsplätzen sollten sie aus durchsichtigem, leicht zu reinigendem Material bestehen (zum Beispiel Acrylglas). Durch die Abtrennung darf es nicht zu zusätzlichen Gefährdungen kommen, etwa durch spitze Ecken oder Kanten.

Weitere Räume (Hallen) nutzen

Kann etwa in der Produktion der Mindestabstand von 1,5m nicht eingehalten werden, ist eine vorübergehende Vergrößerung der zur Verfügung stehenden Flächen eine mögliche Lösung des Problems. Dazu können, soweit möglich, benachbarte Hallen oder auch Büroflächen angemietet werden, um dort Arbeitsplätze einzurichten, die den geforderten Mindestabstand ermöglichen.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(2) [...] Abtrennungen aus transparentem Material sind zu bevorzugen, um erforderlichen Sichtkontakt und ausreichende Beleuchtungsverhältnisse sicherzustellen.

Regelmäßig lüften

In geschlossenen Räumen kann die Anzahl von virusbelasteten Tröpfchen oder Aerosolen in der Luft besonders leicht steigen. Aufgrund der Tröpfcheninfektion kommt daher einer ausreichenden Lüftung in Arbeitsräumen im Rahmen des Infektionsschutzes besondere Bedeutung zu. Ziel ist es dabei, die Konzentration der Tröpfchen oder Aerosole soweit wie möglich zu verringern. Dies kann insbesondere durch die Zuführung von Außenluft erreicht werden. Die Überprüfung der Luftqualität kann etwa über eine CO2-Messung erfolgen, wobei der Höchstwert von 1.000ppm CO2 soweit wie möglich zu unterschreiten ist. Eine Handlungshilfe für lüftungstechnische Maßnahmen befindet sich im Internet der BGN.

Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen sind sowohl die Fensterlüftung wie auch die Nutzung von Lüftungsanlagen (raumlufttechnische Anlagen – RLT). Bei der Fensterlüftung sollte möglichst in einem Intervall von weniger als einer Stunde für eine Dauer jeweils drei bis zehn Minuten gelüftet werden. Dabei ist für die Stoßlüftung die Nutzung der gesamten Fensterfläche ratsam. Dies kann durch einen Lüftungsplan und regelmäßige Erinnerung unterstützt werden.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel - 4.2.3 Lüftung

(2) Durch verstärktes Lüften kann die Konzentration von möglicherweise in der Raumluft vorhandenen virenbelasteten Aerosolen reduziert werden. Verstärktes Lüften ist insbesondere durch eine Erhöhung der Frequenz, durch eine Ausdehnung der Lüftungszeiten oder durch eine Erhöhung des Luftvolumenstroms möglich.

Beim Einsatz von Lüftungsanlagen ist der Einsatz geeigneter Filter (zum Beispiel HEPA-Filter) und ein möglichst hoher Außenluftanteil entscheidend, um ein geringes Übertragungsrisiko für das Corona-Virus zu erreichen. Die BGHM empfiehlt bei CO2-gesteuerten Lüftungsanlagen einen Zielwert von 400ppm einzustellen. Darüber hinaus sollten diese Anlagen während der Betriebszeit durchgängig eingeschaltet sein sowie über diesen Zeitraum hinaus genutzt werden (zum Beispiel durch Betrieb auf Nennleistung für je zwei Stunden vor und nach den Betriebszeiten). Der Einsatz von RLT-Anlagen im Umluftbetrieb ohne geeigneten Filter ist soweit möglich zu vermeiden. Auch einzelne Umluftgeräte wie Ventilatoren, mobile Klimaanlagen oder Heizlüfter dürfen nur in Arbeitsräumen mit Einzelbelegung eingesetzt werden, da sie die Luft umwälzen und nicht zu einer Erhöhung des Außenluftanteils beitragen.

Organisatorische Maßnahmen

Auch organisatorische Maßnahmen sind für einen effektiven Infektionsschutz wichtig. Dazu zählen etwa die Veränderung von Arbeitsabläufen, um das Einhalten von Sicherheitsabständen zu gewährleisten oder die Berücksichtigung zusätzlicher Zeitfenster, um regelmäßiges Händewaschen zu ermöglichen.

Arbeitskleidung

Generell ist Arbeitskleidung personenbezogen vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und soll stets getrennt von der Straßenkleidung aufbewahrt werden. Gerade in Umkleiden und Sanitär- bzw. Duschräumen kommen normalerweise viele Beschäftigte zur gleichen

Zeit zusammen. Um den Sicherheitsabstand in den Umkleiden zu gewährleisten, kann etwa vereinbart werden, dass sich Beschäftigte mit nur leicht verschmutzter bzw. verschwitzter Arbeitskleidung zuhause umziehen und der Arbeitgeber ggf. einfache Schutzbezüge für den privaten PKW zur Verfügung stellt. Dies darf allerdings nicht vereinbart werden, wenn das Umkleiden im Betrieb und die Reinigung der Bekleidung durch den Arbeitgeber als Arbeitsschutzmaßnahme etwa bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen vorgesehen ist.

Innerbetriebliche Verkehrswege

Damit der geforderte Mindestabstand eingehalten werden kann, muss der betriebliche Verkehr entzerrt werden. Um Fußgänger*innen im Betrieb zu vereinzeln, bietet sich das Einrichten und Markieren von neuen „Verkehrswegen“ an (Anforderung der „ASR A1.8 Verkehrswege“ beachten). Ggf. können Einbahnstraßen neu geschaffen werden. Geprüft werden sollte außerdem, inwieweit die Nutzung von betriebseigenen Verkehrseinrichtungen (zum Beispiel Werksbussen) oder Aufzügen erforderlich ist. Wenn Werksbusse oder Aufzüge genutzt werden, sollten Vorkehrungen zur Abstandsregelung getroffen sowie eine regelmäßige Reinigung durchgeführt werden. Auch der Schutz der Busfahrer*innen ist zu gewährleisten.

Zusätzliche Arbeitsmittel und Werkzeuge bereitstellen

Bestandteil ganzheitlicher Corona-Prävention ist die Vermeidung einer Virusinfektion durch Kontakt mit Oberflächen, auf denen sich Viren befinden (zum Beispiel an Werkzeuggriffen oder PC-Tastaturen). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass es etwa notwendig sein kann, zusätzliche Werkzeuge anzuschaffen und so die getrennte Nutzung für Beschäftigte zu ermöglichen. Ist dies nicht möglich oder müssen etwa Maschinenbedienfelder von unterschiedlichen Beschäftigten genutzt werden, sollte eine regelmäßige Reinigung erfolgen, mindestens vor jedem Bedienerwechsel.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.7 Arbeitsmittel/Werkzeuge

(1) Durch eine entsprechende Arbeitsorganisation ist grundsätzlich zu gewährleisten, dass Arbeitsmittel nach Möglichkeit nur jeweils von einer Person verwendet werden, z. B. durch Bereitstellung zusätzlicher Arbeitsmittel, um damit die Gefahr von Schmierinfektionen zu verringern.

Arbeitsabläufe in der Produktion umgestalten

Arbeitsabläufe müssen auch in der Produktion umgestaltet werden, dass der erforderliche Sicherheitsabstand zwischen den Beschäftigten gewährleistet ist. Diese Anforderung ist bei einigen Montagelinien oder bei Fließfertigung nicht leicht umzusetzen. Dennoch sind Lösungen gefragt, da ein schlichter Mund-Nasen-Schutz keine hinreichende Kompensation für einen zu geringen Abstand zwischen zwei Beschäftigten bietet. Im Zweifel muss mit weniger Personal gefertigt werden. Ggf. ist zu prüfen, ob vorübergehend über eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten nachgedacht werden muss, wenn eine geringere Produktion nicht akzeptabel erscheint. Oberste Priorität hat in jedem Fall die Gesundheit der Beschäftigten. Darüber hinaus sind Schichtgruppen ggf. auf ein erforderliches Mindestmaß zu reduzieren. Sie sollten in ihrer personellen Zusammensetzung nicht verändert werden.

Arbeitsabläufe im Büro und Homeoffice gestalten

Auch an Büroarbeitsplätzen geht vom direkten Kontakt zwischen Menschen sowie von gemeinsam genutzten Geräten und Oberflächen eine Gefährdung aus. Daher sind auch im Büro entsprechende Maßnahmen zu treffen, um das Infektionsrisiko zu senken: Die Anordnung der Arbeitsplätze und Bewegungsflächen muss mit Blick auf den Mindestabstand überprüft werden. Insbesondere dort, wo der Abstand nicht durch die Anordnung der Arbeitsplätze gewährleistet werden kann, aber auch in Großraumbüros oder sogenannten Modern Workspaces trägt die Bereitstellung weiterer Flächen oder eine Vereinbarung zu (alternierendem) Homeoffice zur Senkung des Infektionsrisikos bei.

Besprechungen oder regelmäßige Team-Sitzungen sind auf das für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben notwendige Maß zu beschränken. Es muss geprüft werden, inwieweit sie durch elektronische Kommunikationsmittel ersetzt werden können. Findet eine Besprechung vor Ort statt, ist auf die Wahrung des Mindestabstandes sowie eine ausreichende Lüftung zu achten (zum Beispiel durch eine geringere Belegung der Räume). Dies umfasst sowohl eine zusätzliche Lüftung vor der Benutzung (mindestens 15 Minuten) als auch eine verstärkte Lüftung währenddessen (bei Lüftung über die Fenster eine Stoßlüftung mindestens alle 20 Minuten). Die DGUV stellt ein Plakat zum Aushang in Besprechungsräumen bereit. Auch Homeoffice stellt eine geeignete Maßnahme zur Kontaktreduzierung dar. Unabhängig vom Umfang der Nutzung des Homeoffice gelten auch hier die Regelungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Folglich ist auch für die Arbeit im Homeoffice eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 3 Gefährdungsbeurteilung

(3) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe sowie die aufgrund der epidemischen Lage zusätzlich zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen. Hierbei kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu.

Beschäftigte im Homeoffice sind im Hinblick auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitsabläufe, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel zu unterweisen. Die Tätigkeit im Homeoffice kann auch ein Anlass sein, arbeitsmedizinische Beratung (Wunschvorsorge) in Anspruch zu nehmen.

Homeoffice = Telearbeit?

Homeoffice als Form der mobilen Arbeit muss von Telearbeit abgegrenzt werden. Bei Telearbeit handelt es sich um einen durch den Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich. Voraussetzung für Telearbeit ist die arbeitsvertragliche Festlegung oder eine Vereinbarung (insbesondere zu Arbeitszeit und Dauer) und die Zurverfügungstellung des Mobiliars sowie der Arbeitsmittel. Telearbeit ist im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung geregelt. Auch im Homeoffice ist eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sehr wichtig. Entsprechende Hinweise dazu finden sich in der Empfehlung des ASTA und bei der DGUV.

Erforderliche Dienstreisen rechtzeitig organisieren

Wie für Besprechungen gilt auch für Dienstreisen, dass diese auf das für die Arbeitsaufgabe notwendige Maß zu begrenzen sind. Dabei ist insbesondere unter Einbezug der epidemischen Lage am Zielort abzuwägen, ob die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel die Dienstreise ggf. ersetzen kann. Ist eine Dienstreise auch nach Abwägung dieser Punkte erforderlich, ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Deren Bestandteil ist unter anderem die Auswahl des geeigneten Transportmittels und des Reisezeitpunktes.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.5 Dienstreisen und Besprechungen

(2) Auch bei der gemeinsamen Nutzung von Fahrzeugen bei Dienstreisen muss der Mindestabstand eingehalten werden. Die Personenzahl in Fahrzeugen ist dementsprechend zu begrenzen. Kann die Abstandsregel nicht umgesetzt werden, sind Abtrennungen zu installieren oder personenbezogene Schutzmaßnahmen (mindestens Mund-Nase-Bedeckung) umzusetzen. Ist dies wegen rechtlicher Vorgaben z. B. im Verkehrsrecht für den Kraftfahrer nicht möglich, sind von den die Abstandsregel nicht einhaltenden Mitfahrern FFP-Halbmasken ohne Ausatemventil während der Fahrt zu tragen.

Darüber hinaus müssen Regelungen in Hotels und bei der Tätigkeit vor Ort berücksichtigt werden. Die Unterbringung sollte möglichst in Einzelzimmern erfolgen. Bei Auslandsreisen müssen die Risikowarnungen des Auswärtigen Amtes beachtet werden. Weitere Hinweise zu Auslandsdienstreisen gibt die DGUV.

Es ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber für Dienstreisen Mund-Nase-Bedeckungen oder filtrierende Halbmasken als persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen muss. Etwa, wenn Mindestabstände nicht eingehalten werden können oder aufgrund großer Menschenansammlungen im Zug oder Flugzeug ein erhöhtes Infektionsrisiko angenommen werden kann. Die DGUV gibt Hinweise zum Verhalten in öffentlichen Verkehrsmitteln.

Arbeitszeitorganisation anpassen

Neben einer Umstellung der Arbeitsabläufe kann auch die Veränderung der Arbeitszeitorganisation dazu beitragen, Kontakte zu reduzieren. Dies meint etwa, die Anzahl der Beschäftigten zu senken, die gleichzeitig in einem Raum arbeiten, indem versetzte Arbeitszeiten ermöglicht werden. In einer bestehenden Schichtarbeitsorganisation in der Produktion bedeutet dies auch, die Schichtzeiten so zu organisieren, dass ein Aufeinandertreffen der Schichten bei Beginn und Ende der Arbeitszeit, etwa an der Zeiterfassung oder in Umkleidekabinen, vermieden wird. Darüber hinaus sollte auch geprüft werden, ob eine sonst übliche Schichtübergabe entfallen oder schriftlich/digital erfolgen kann. Auch ist eine zeitliche Staffelung der Arbeitspausen und der Zeitfenster zur Nahrungsaufnahme zu bedenken.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.8 Arbeitszeit- und Pausengestaltung

(4) Bei allen Maßnahmen zur Entzerrung der Belegschaftsdichte ist eine zusätzliche Gefährdung durch eine Arbeitserschwernis aufgrund der Lage der Arbeitszeit (z. B. Nachtarbeit) oder der Dauer der Arbeitszeit (z. B. Verlängerung der Schichten oder auch die Verkürzung von Ruhezeiten) bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Die Wirksamkeit bzw. die Folgen dieser Maßnahmen bezüglich der Gesundheit der Beschäftigten, des Auftretens von Unfällen oder Hygienefehlern ist zu überprüfen und die Gefährdungsbeurteilung erforderlichenfalls anzupassen.

Pausenregelung und Kantinennutzung umstellen

Um Gefährdungen durch größere Ansammlung von Personen in Pausenräumen, Cafeterien, Teeküchen oder Kantinen zu vermeiden, sind neben der Organisation versetzter Pausen verschiedene Maßnahmen zu ergreifen, die die Einhaltung des Mindestabstands gewährleisten. Hierzu gehört die Kennzeichnung der Geh- und Abstandsbereiche (etwa mit Klebeband auf dem Boden), eine Verringerung der Bestuhlung (ggf. ergänzt durch ein Reservierungssystem) oder eine Verlängerung der Pausenkorridore bzw. Kantinenöffnungszeiten. Um einen schnelleren Ablauf der Essensausgabe in Kantinen zu unterstützen, kann auf fertige Portionen umgestellt werden, die gemeinsam mit Besteck ausgegeben werden. Auch eine Schließung von Buffetstationen sollte in Betracht gezogen werden. Wenn – etwa aufgrund erneut steigender Fallzahlen – eine Schließung der Kantine erwogen wird, sollte eine Grundversorgung zum Beispiel durch die Auslieferung in Pausenräume oder den Verkauf zur Mitnahme erwogen werden.

Der Arbeitgeber muss zudem die Möglichkeit zum Händewaschen oder Desinfizieren vor der Essensaufnahme schaffen und darauf hinweisen.

Gefährdungen in Sanitärräumen minimieren

Um den Abstand in Sanitärräumen zu ermöglichen, sind technische oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Dazu zählt die Reduzierung der Anzahl an Personen, die diese gleichzeitig nutzen. Ggf. kann ein Schild an der Außenseite der Türen auf die Belegung hinweisen. Auch die Sperrung jedes zweiten Platzes in Umkleiden oder jedes zweiten Waschbeckens in Sanitärräumen sowie die Bildung fester Gruppen zur Nutzung der Umkleiden tragen zum Infektionsschutz bei.

Auch in Sanitärräumen ist die Lüftung zu überprüfen. RLT-Anlagen sollen dauerhaft betrieben, Verantwortlichkeiten für eine regelmäßige Fensterlüftung festgelegt werden. Zur Unterstützung der Hygiene ist zu prüfen, ob eine Verkürzung der Reinigungsintervalle erforderlich ist. Ausführliche Informationen zu Hygienemaßnahmen in gemeinschaftlich genutzten Sanitärräumen und Sanitäreinrichtungen, Pausen- und Bereitschaftsräumen sowie in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften gibt eine Veröffentlichung der BAuA.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.2 Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

(5) Sanitärräume sind arbeitstäglich mindestens einmal zu reinigen.

Reinigungspläne erstellen

Da eine Kontaktinfektion auch beim Corona-Virus nicht ausgeschlossen werden kann, ist eine regelmäßige Reinigung von Arbeitsflächen, Betriebs- und Arbeitsmitteln sowie Oberflächen in Kantinen und Sozialräumen vorzusehen. Dazu sollten für den jeweiligen Bereich detaillierte Reinigungspläne erarbeitet werden, die eine Reinigung mindestens arbeitstäglich vorsehen. Die Häufigkeit der Reinigungsintervalle hängt von der Arbeitsorganisation ab und ist an diese anzupassen. So ist bei jedem Bedienerwechsel eine Reinigung nötig. Eine vorsorgliche Flächendesinfektion wird nicht als notwendig erachtet, eine gründliche Reinigung mit Haushaltsreiniger ist das Verfahren der Wahl.

Voraussetzungen für individuelle Hygiene schaffen

Um die Mitwirkung der Beschäftigten im Rahmen der Hygieneregeln zu ermöglichen, sind mehrere Anforderungen an die Arbeitsorganisation zu stellen: Den Beschäftigten ist während der Arbeitszeit mehrfach die nötige Zeit einzuräumen, um sich die Hände zu waschen oder zu desinfizieren. Dazu hat der Arbeitgeber ebenfalls ausreichend Wasser, Flüssigseife sowie saubere Papierhandtücher und geschlossene Müllbehälter oder geeignetes Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Unabhängig davon, ob Seife oder Desinfektionsmittel verwendet werden, sollten – gemäß Hautschutzplan – rückfettende Handcremes in Spendern zur Verfügung gestellt werden. Warmlufttrockner sind zu vermieden. Auch die Nutzung von Handtüchern durch mehrere Personen entspricht nicht den hygienischen Anforderungen (ASR A4.1).

Seife oder Desinfektionsmittel?

Das Corona-Virus wird bereits durch gründliches Händewaschen (mind. 20 Sekunden) mit Seife entfernt. Eine zusätzliche Desinfektion ist nicht nötig und sollte, um die Hautschädigung zu begrenzen, vermieden werden. Auch auf die Benutzung von „Kombipräparaten“ aus Seife und Desinfektionsmitteln sollte verzichtet werden. Wenn Händewaschen nicht möglich ist (zum Beispiel im Außendienst), ist die Benutzung von Desinfektionsmitteln hingegen sinnvoll. Hierbei ist darauf zu achten, dass diese mindestens „begrenzt viruzid“ sind und eine Einweisung in ihren Gebrauch erfolgt.

Der Weg von und zur Arbeit

Für den Weg zur Arbeit und nach Hause sollte – sofern möglich –der eigene PKW oder ein Fahrrad genutzt werden. Bestehende Fahrgemeinschaften sollten vorübergehend nicht oder nur mit verringerter Personenzahl gebildet werden. Auf jeden Fall sollten es keine wechselnden Fahrgemeinschaften sein. Auch ist zu prüfen, ob durch den Arbeitgeber Werksbusse in entsprechender Anzahl und Taktung zur Verfügung gestellt werden können. Die Lüftungsanlagen von Fahrzeugen sollten nicht im Umluftbetrieb genutzt werden.

Regelungen für Grenzgänger berücksichtigen

Einschränkungen im Grenzverkehr zwischen Deutschland und seinen Nachbarstaaten sind jederzeit möglich. Sie hängen vom aktuellen Infektionsgeschehen in den einzelnen Regionen ab. **Arbeitgebern und Berufspendler*innen, die in den Grenzregionen angesiedelt sind, wird empfohlen, die aktuellen Anforderungen zu beobachten.** Informationen dazu finden sich auf der Website der Bundesregierung.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen

Personenbezogene Schutzmaßnahmen sind eine wichtige Ergänzung zu technischen und organisatorischen Maßnahmen. Zum Schutz vor einer Infektion durch das Corona-Virus spielen sie eine wichtige Rolle als Teil der betrieblichen Gesundheitsprävention. Hinzu kommen individuelle Verhaltensanforderungen, die den Beschäftigten zu empfehlen sind.

Vor der Arbeit auf mögliche Symptome achten

An jedem Arbeitstag vor dem Weg zur Arbeit müssen Beschäftigte prüfen, **ob sie gesund sind** und zur Arbeit fahren können. Dazu sollten das allgemeine Wohlbefinden geprüft und insbesondere auf **Symptome von Covid-19** geachtet werden. Dazu zählen Fieber, Schnupfen und Kratzen im Hals, trockener Husten, plötzlicher Verlust von Geruchs- und Geschmackssinn sowie Kurzatmigkeit und das Gefühl von Luftnot. Detaillierte Informationen zu Symptomen und dem richtigen Verhalten finden sich auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit. Dort gibt es auch weiterführende Informationen zum Corona-Virus.

Wenn Beschäftigte die genannten Symptome bei sich feststellen, sollten sie zu Hause bleiben und **telefonisch einen Arzt kontaktieren**. Darüber hinaus sollte betrieblich geregelt werden, wann und wie (ggf. zuerst digital) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in der aktuellen Situation vorzulegen sind. Wenn bei Beschäftigten Symptome auftreten, während sie im Betrieb sind, hat der Arbeitgeber die Personen aufzufordern, den Betrieb zu verlassen und eine ärztliche Abklärung vorzunehmen.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.II Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

Personen mit Symptomen einer Atemwegserkrankung mit Verdacht auf eine SARS-CoV- 2-Infektion haben der Arbeitsstätte fernzubleiben. Besteht der Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion, welcher sich insbesondere durch Fieber, Husten und Atemnot ergeben kann, sind die betroffenen Personen durch den Arbeitgeber aufzufordern, die Arbeitsstätte unverzüglich zu verlassen und sich gegebenenfalls in ärztliche Behandlung zu begeben.

Auf individuelle Hygiene achten

Den Empfehlungen der Bundesregierung zum Infektionsschutz folgend, sollten Beschäftigte bei Ankunft im Betrieb die Hände waschen (mind. 20 Sekunden) oder desinfizieren. Dafür sind u.a. mobile Waschbecken und Seife oder Desinfektionsspender am Zugang zum Betrieb durch den Arbeitgeber bereitzustellen. Darüber hinaus sollte auch während des gesamten Arbeitstages wiederholt Handhygiene stattfinden. Dies schließt die Nutzung rückfettender Handcremes – gemäß Hautschutzplan – ein. Darüber hinaus ist die Nies- und Hustenetikette zu beachten. Dazu zählt etwa das Niesen in die Armbeuge.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) personenbezogen nutzen

Wenn Beschäftigte im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit eine PSA tragen oder nutzen, dann sind auch für diese besondere Hygienemaßnahmen erforderlich. Hier muss von Fall zu Fall beurteilt werden, ob ggf. kürzere Wechselzyklen oder zusätzliche Reinigung erforderlich sind. Grundsätzlich ist eine personenbezogene Nutzung sicherzustellen.

Atemschutzmasken und Mund-Nasen-Bedeckung richtig einsetzen

An vielen Orten im öffentlichen Leben sind Mund-Nasen-Bedeckungen derzeit allgegenwärtig, so zum Beispiel im öffentlichen Nahverkehr. Die Ausgangssituation am Arbeitsplatz ist jedoch eine andere: Hier müssen vorrangig technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden, die eine Einhaltung des Mindestabstandes gewährleisten. Nur wo dies nicht möglich ist, müssen alternative Schutzmaßnahmen mit gleichwertiger Wirksamkeit ergriffen werden. Der einfache Mund-Nasen-Schutz oder die Mund-Nasen-Bedeckung wird nach derzeitigen wissenschaftlichen Erkenntnissen dieser Anforderung nicht allein gerecht und müsste ggf. durch weitere Maßnahmen ergänzt werden. Eine Alternative können Atemschutzmasken sein.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.13 Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung

(1) Sofern technische und organisatorische Schutzmaßnahmen die Gefährdung einer Infektion bei der Arbeit nicht minimieren können, sind individuelle Schutzmaßnahmen, die auch die Anwendung von Mund-Nase-Bedeckungen, medizinischen Gesichtsmasken, filtrierenden Halbmasken und Gesichtsschutzschilden umfassen können, durchzuführen. [...]

Wichtig für den Einsatz von Mund-Nasen-Bedeckungen, Mund-Nasen-Schutz bzw. medizinischen Gesichtsmasken und Atemschutzmasken ist die Unterscheidung der verschiedenen Maskenarten. Während die ersten beiden vor allem darauf zielen, andere Menschen vor den eigenen Erregern zu schützen, trägt die nach den Vorgaben der Verordnung über persönliche Schutzausrüstung gefertigte Atemschutzmaske dazu bei, sich selbst vor einer Infektion zu schützen. Für Atemschutzmasken gibt es verschiedene technische Standards, die ein unterschiedliches Schutzniveau gewährleisten (Schutzklassen). Generell lassen sich die drei Masken-Typen wie folgt unterscheiden:

Im Gesundheitswesen und bei der Versorgung von Verdachtsfällen oder Erkrankten werden zum Schutz der Beschäftigten **FFP2-Masken** (filtrierende Halbmasken) empfohlen. Diese Atemschutzmasken filtern Partikel und Aerosole und schützen somit die tragende Person vor dem Einatmen kleinster Partikel (Eigenschutz).

Der übliche **Mund-Nasen-Schutz bzw. die medizinische Gesichtsmaske** hat keine solchen Eigenschaften zum Eigenschutz, sondern dient lediglich dem Fremdschutz. Dieser Atemschutz verhindert nur das Durchdringen von Flüssigkeitsspritzern, sie schützten also vor allem andere Personen vor Tropfen in der Ausatemluft. Die Person, die die Maske trägt, wird hingegen nicht zuverlässig vor Aerosolen oder Tröpfchen geschützt.

Vielfach verwendet werden schließlich auch s**elbstthergestellte Gesichts- und Behelfsmasken**, sogenannte Mund-Nasen-Bedeckungen. Diese schützen ihre Träger*innen vor der Berührung mit ggf. kontaminierten Händen im Gesicht und tragen auch zum Fremdschutz bei.

Bei allen Maskentypen ist eine umfassende Unterweisung der Beschäftigten zur Handhabung der Masken Voraussetzung für die hier dargestellten Eigen- und Fremdschutzfunktionen. Bei Mund-Nasen-Schutz und FFP2-Masken sind die Testung, Zertifizierung und Zulassung zu beachten. Bei allen Maskentypen ist darüber hinaus die **maximale Tragedauer** zu prüfen. Aktuelle Erkenntnisse weisen für den Mund-Nasen-Schutz/medizinische Gesichtsmasken und die Mund-Nasen-Bedeckung ähnliche Atemwiderstände auf wie für FFP2-Masken (siehe dazu die Stellungnahmen des KOBAS sowie der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie). Für mittelschwere körperliche Arbeiten und normale klimatische Bedingungen sollte auf jeden Fall nach einer Tragezeit von 120 Minuten eine Erholzeit von 30 Minuten folgen. Diese kann durch einen Tätigkeitswechsel ohne Tragen einer Maske oder durch eine Erholungspause (ohne Maske) erfolgen. Bei leichter körperlicher Arbeit kann die Tragedauer verlängert werden, bei schwerer Arbeit sollte sie kürzer sein. Entscheidend für die Tragedauer von Masken sind auch die Temperaturen am Arbeitsplatz. Hier gilt die gleiche Logik: Je wärmer es ist, desto wichtiger ist es, die Tragedauer zu begrenzen. Die Schwere der körperlichen Arbeit und die Temperaturen sind also wichtige Stellschrauben, die bei der Gefährdungsbeurteilung der Tragezeiten zu berücksichtigen sind. Detaillierte Informationen zu ggf. notwendigen Untersuchungen sowie der Tragezeitbegrenzung finden sich in der DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“, die auf der Website der DGUV abgerufen werden kann.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.13 Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung

(3) Die Verwendung von MNB, medizinischen Gesichtsmasken und filtrierenden Halbmasken führt zu höheren Belastungen (zum Beispiel höherer Atemwiderstand aufgrund des Filterwiderstandes der Filtermaterialien oder Wärmebelastung durch höhere Wärmeisolation der Schutzausrüstungen). Es ist insoweit zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Pausen reduziert werden müssen. MNB, medizinische Gesichtsmasken und filtrierende Halbmasken sollen spätestens dann gewechselt werden, wenn sie durchfeuchtet sind.

Schutzmasken: campanasonia - shutterstock.com

Weiterführende Informationen zum möglichen Einsatz von Atemschutz oder Mund-Nasen-Schutz finden sich auf der Website der BAuA. Die DGUV stellt ein Plakat zur Unterscheidung zwischen Mund-Nasen-Bedeckung, Mund-Nasen-Schutz und FFP2-Masken zur Verfügung, welches in Betrieben genutzt werden kann. Es ist auf Seite 43 abgedruckt und hier online abrufbar.

Gesichtsvisiere/Face Shields

Neben Schutzmasken werden aktuell auch sogenannte Gesichtsvisiere oder Face Shields als Mittel zum Infektionsschutz diskutiert. Face Shields bedecken mit einem durchsichtigen Schutzschild das Gesichtsfeld bis hin zum Hals. Zum Eigenschutz können diese Visiere eine Barriere für infektiöse Flüssigkeiten darstellen. Ebenso können sie für den Fremdschutz etwa beim Niesen eine Barriere sein. Sie werden daher etwa beim Umgang mit an Covid-19 erkrankten Patient*innen zusätzlich zu Atemschutzmasken eingesetzt und dienen hier, wie auch bei besonders tröpfchenbelasteten Tätigkeiten, als Spritzschutz. Gesichtsvisiere schützen allerdings nicht vor Aerosolen und halten diese nur sehr bedingt zurück. Sie sind hinsichtlich des Fremd- und Eigenschutzes nicht mit Mund-Nasen-Bedeckungen oder Atemschutz vergleichbar. Somit kann es ergänzend notwendig sein, eine Maske zu tragen. Informationen finden sich auch auf der Website der BAuA.

Schutzbrillen

Aufgrund der Möglichkeit, dass sich eine Infektion durch das Corona-Virus auch über die Schleimhäute des Auges ereignen kann, stellt sich die Frage nach einer zusätzlichen persönlichen Schutzausrüstung durch Schutzbrillen. Diese werden derzeit ausschließlich für den Umgang mit Verdachtsfällen und Erkrankten, also für Beschäftigte im Gesundheitswesen empfohlen.

Handschuhe

Aufgrund der Möglichkeit einer Kontaktinfektion, bei der Erreger nach Kontakt mit kontaminierten Flächen über die Hände in Mund, Nase oder Augen gelangen, wird häufig in Erwägung gezogen, Latex- oder auch Baumwollhandschuhe als ergänzende persönliche Schutzausrüstung vorzusehen. Diese Maßnahme trägt nach jetzigem Erkenntnisstand nicht zu einer Verbesserung des Infektionsschutzes bei. Einer Kontaktinfektion kann bereits durch Beachtung der Handhygiene effektiv entgegengewirkt werden. Darüber hinaus können Handschuhe ein falsches Sicherheitsgefühl erwecken. Während der Benutzung werden sie genauso kontaminiert wie eine unbedeckte Hand. Das Tragen von Handschuhen bewirkt daher in Hinblick auf die Weitergabe von Keimen mit den Händen keine Verbesserung. Kommen im Betrieb Schutzhandschuhe zum Einsatz, dürfen sie nicht länger als unbedingt erforderlich getragen werden, da die Hände unter den Handschuhen schwitzen und es zum Aufquellen der Hornschicht kommt, was die Aufnahme von Krankheitserregern erleichtert. Die Kriterien der Feuchtarbeit sind erfüllt, wenn Beschäftige regelmäßig mehr als zwei Stunden pro Arbeitsschicht feuchtigkeitsdichte Schutzhandschuhe tragen, was arbeitsmedizinische Vorsorge nach sich zieht. Vor und nach dem Ablegen der Handschuhe sind die Hände zu waschen.

Handschuhe und Schutzbrille: PranStudio - shutterstock.com

Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte

Bereits zu Beginn der Pandemie wurde deutlich, dass bei Menschen mit bestimmten Vorerkrankungen Covid-19 einen besonders schweren Krankheitsverlauf nehmen kann (Risikogruppen/ besonders schutzbedürftige Beschäftigte). Bei diesen Vorerkrankungen handelt es sich zum Beispiel um chronische Lungen- oder Lebererkrankungen oder auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Weitere Faktoren für einen schweren Krankheitsverlauf können etwa das Alter oder das Körpergewicht sein. Allerdings lässt sich weder für einzelne Faktoren noch für Vorerkrankungen mit Sicherheit sagen wie sich das Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs genau darstellt. Daher ist eine personenbezogene Einschätzung unter Berücksichtigung der genannten Faktoren und Erkrankungen erforderlich. Hierbei können sich die Beschäftigten zu ihren individuellen Gefährdungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge beraten lassen. Um individuelle Schutzmaßnahmen festzulegen, ist der Zusammenhang zwischen der ausgeübten Tätigkeit und dem Schweregrad der Erkrankung durch die Betriebsärtz*innen herzustellen. Eine daraus unter Umständen resultierende Empfehlung für einen Tätigkeitswechsel können Betriebsärtz*innen nur dann an den Arbeitgeber weitergeben, wenn Beschäftigte ausdrücklich einwilligen. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin hat dazu eine Arbeitsmedizinische Empfehlung erarbeitet, die Anhaltspunkte und Informationen insbesondere für die betriebsärztliche Beratung enthält.

Der Arbeitgeber kann über eine einfache Mitteilung oder ein ärztliches Attest Kenntnis darüber erhalten, ob ein Beschäftigter zur Gruppe der besonders Schutzbedürftigen gehört. Eine Nennung der konkreten Diagnose ist dabei nicht erforderlich und sollte unterbleiben; Beschäftigte sind auch im Zusammenhang mit dem Corona-Virus nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Vorerkrankung mitzuteilen.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wie auch die arbeitsmedizinische Empfehlung sehen ein Verfahren vor, das sich in das Gesamtkonzept der betrieblichen Corona-Prävention einfügt. Es sollte allen Beschäftigten und Führungskräften bekannt sein. Dabei werden die Ergebnisse der aktualisierten Gefährdungsbeurteilung genutzt, um zu prüfen, ob die getroffenen kollektiven Schutzmaßnahmen ggf. durch individuelle ergänzt werden müssen.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 5.4 Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten

(1) Das Vorgehen bei besonders schutzbedürftigen Beschäftigten erfolgt auf folgender Grundlage:

1. Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, dabei Berücksichtigung spezieller Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (in Anlehnung an die Hinweise des RKI) und Einleiten angemessener Maßnahmen,
2. Umsetzen des TOP-Prinzips,
3. Vorrang von Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention,
4. Optimierter Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Erhalt des Arbeitsplatzes,
5. Einbezug des individuellen Schutzbedarfes im Rahmen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge.

4.3 Psychischen Belastungen vorbeugen

Die in den vorhergehenden Kapiteln beschriebenen Maßnahmen können für die Beschäftigten deutliche Veränderungen ihrer Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsplatzgestaltung mit sich bringen. Auch Änderungen der Arbeitszeit können die Folge sein. All dies bedeutet, dass sich die psychischen Belastungen bei der Arbeit verändern. Daher ist eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungmit Blick auf die psychischen Belastungen wah scheinlich angezeigt.

Anlässe zur Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Veränderungen von Arbeitsplätzen und –abläufen
- Veränderungen der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit Veränderungen von Arbeitsaufkommen und/oder Arbeitsanforderungen
- Veränderungen von Arbeits- und Ruhezeiten
- Veränderungen des Arbeitsortes und der damit einhergehenden Arbeitsbedingungen (etwa Arbeit im Homeoffice)

Es muss geprüft werden, ob andere oder weitergehende Maßnahmen zur Minderung von Gefährdungen umgesetzt werden müssen. Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu. Sie haben erheblichen Einfluss auf die Arbeitsorganisation, Kommunikation und Gestaltung der konkreten Arbeitsaufgaben.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.12 Berücksichtigung psychischer Belastungen

(3) Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sind bei der Bewertung der Belastungssituation der Beschäftigten zu berücksichtigen und darauf basierend geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Die Beurteilung psychischer Arbeitsbelastungen ist in den „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ beschrieben, die auf der Website des GDA Arbeitsprogramms Psyche heruntergeladen werden kann.

4.4 Prävention auch außerhalb der Arbeitsstätte beachten

Bei Tätigkeiten außerhalb der Arbeitsstätte sind in der aktuellen Situation besondere Infektionsschutzmaßnahmen erforderlich. Die Grundanforderungen an Hygiene und Abstandsregeln bleiben identisch. Allerdings sind über die hier bereits genannten Maßnahmen hinaus weitere Vorkehrungen zu treffen, um bei außerbetrieblichen Tätigkeiten – etwa für Beschäftigte im Außendienst – die Einhaltung der Hygiene- und Abstandsvorgaben zu gewährleisten. Wichtig ist es, diese Überlegungen vor dem geplanten Einsatz zu beginnen und auch die daraus resultierenden Maßnahmen vorher zu treffen.

- Die Unterweisung der betroffenen Beschäftigten ist auf die besondere Situation außerhalb des Betriebes anzupassen.

- Bevor Beschäftigte mit Arbeiten außerhalb des Betriebes beauftragt werden, muss der Arbeitgeber (telefonisch) in Erfahrung bringen, ob die Einhaltung der erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen (Mindestabstand, Hygienevorgaben) am Einsatzort möglich ist. Sind mehrere Arbeitgeber an dem Einsatz beteiligt, müssen ggf. Absprachen getroffen werden.
- Um unterwegs unabhängig von der vorgefundenen Situation eine angemessene Handhygiene zu ermöglichen, müssen die betroffenen Beschäftigten entweder ausreichend Flüssigseife, Wasser, saubere Papierhandtücher und Müllbeutel oder ein (mindestens begrenzt viruzides) Händedesinfektionsmittel zur Verfügung haben.
- In den Fällen, in denen Beschäftigte Kontakt mit medizinischem Personal oder Patienten haben (zum Beispiel bei Auslieferungsfahrten in medizinischen Einrichtungen oder Pflegeheimen), müssen besondere Infektionsschutzmaßnahmen ergriffen werden. Diese sind mit dem Auftraggeber im Vorfeld abzustimmen. Hier hängt es vom konkreten Tätigkeitsort ab, ob und wenn ja welche Maßnahmen zusätzlich getroffen werden. Dazu zählt etwa das Tragen einer FFP2-Maske oder verstärkte Lüftungsvorkehrungen.
- Innenräume der Firmenfahrzeuge sind regelmäßig zu reinigen, insbesondere bei Nutzung durch mehrere Personen.
- Fahrten zur Materialbeschaffung bzw. Auslieferung sind nach Möglichkeit zu reduzieren, Tourenplanungen sind entsprechend zu optimieren.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – Anhang 3

(4) Soweit möglich sind Kunden und Auftraggeber über erforderliche Schutzmaßnahmen bei berufsbedingten (Kunden-) Kontakten zu informieren; bei Bedarf (beispielsweise, wenn sich am Arbeitsort Personen in angeordneter häuslicher Isolierung oder mit ungeklärten Symptomen einer Atemwegserkrankung mit Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion befinden) sind Schutzmaßnahmen mit Kunden, Auftraggebern sowie gegebenenfalls weiteren tätig werdenden Arbeitgebern abzustimmen.

- Bei Transport- und Lieferdiensten muss bei der Tourenplanung berücksichtigt werden, dass zeitnah sanitäre Einrichtungen aufgesucht werden können, weil viele öffentliche Toiletten derzeit wegen der Pandemie geschlossen sind.
- Wenn Arbeiten außerhalb des Betriebes in Teams verrichtet werden müssen, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Teams möglichst klein sind (2 bis 3 Personen). Außerdem sollen es feste Teams sein, um wechselnde Kontakte bei Fahrten und Arbeitseinsätzen außerhalb der Betriebsstätte zu reduzieren.
- Wenn Übernachtungen im Rahmen von Auswärtstätigkeiten nötig werden, müssen die sich daraus ergebenden Anforderungen vor Antritt der Reise geklärt und an die betroffenen Beschäftigten kommuniziert werden. Dies betrifft sowohl die länderspezifischen Anforderungen etwa für die Besetzung von Autos oder das Tragen von Mund-Nasen-Schutz, wie auch die Regelungen zur Unterbringung in Hotels. Darüber hinaus gelten die Hinweise für Dienstreisen.

- Sollte es im Rahmen der Tätigkeit zu einer Unterbringung in Sammelunterkünften kommen, sind darüber hinaus die Anforderungen aus Anhang 4.4 der Arbeitsstättenverordnung sowie die Vorgaben aus Anhang 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu beachten.

- In vielen Betrieben arbeiten Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber unter einem Dach zusammen (siehe Seite 27). Dadurch besteht die grundsätzliche Möglichkeit, dass sie sich wechselseitig gefährden. Die beteiligten Arbeitgeber sind daher gemäß § 8 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten miteinander abzustimmen. Weitergehende Konkretisierungen enthält zum Beispiel § 13 BetrSichV.

Über den Stand und die Gefahren des Coronavirus liefert die Übersicht der Website des RKI aktuelle Einschätzungen und Daten.

4. 5 Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und der BMAS Arbeitsschutzstandard

Auf Druck der Gewerkschaften und gemeinsam mit dem BMAS konnte erreicht werden, dass unter Beteiligung der Gewerkschaften in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen der vormals nicht rechtlich verbindliche Arbeitsschutzstandard des BMAS als Arbeitsschutzregel überarbeitet wurde.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert für den Zeitraum der Corona-Pandemie (gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz) die zusätzlich erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz.

Angepasst wurden unter anderem folgende Bereiche:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume
- Lüftung
- Homeoffice
- Dienstreisen und Besprechungen
- Sicherstellung ausreichender Schutzabstände
- Arbeitsmittel/Werkzeuge
- Arbeitszeit- und Pausengestaltung
- Aufbewahrung von Arbeitskleidung und persönlicher Schutzausrüstung
- Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle
- Berücksichtigung psychischer Belastungen
- Mund-Nase-Bedeckung und persönliche Schutzausrüstung
- Unterweisung und aktive Kommunikation
- Arbeitsmedizinische Vorsorge

In dieser Handlungshilfe finden sich Auszüge der jeweiligen Konkretisierungen in den entsprechenden Themenfeldern. Somit bilden der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und die SARS-CoV-2- Arbeitsschutzregel die entsprechende Handlungsgrundlage für den betrieblichen Gesundheitsschutz während der Pandemie. Der Arbeitgeber kann bei Einhaltung der Regel davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind (Vermutungswirkung).

Der ausführliche BMAS-Arbeitsschutzstandard findet sich hier.
Die ausführliche SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel findet sich hier.

Die Gefährdungsbeurteilung als Mittel der Wahl

Das Risiko einer Ansteckung mit dem Corona-Virus ist insbesondere im Arbeitsalltag hoch. Der Arbeitgeber muss in Corona-Zeiten die bestehende Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen beim Infektionsschutz überprüfen und, wenn nötig, aktualisieren. Der erste Schritt im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung, zu prüfen ob überhaupt Handlungsbedarf besteht, steht durch die hohe Ansteckungsgefahr durch Covid-19 außer Frage. Daher gilt es nun, dieser Gefahr auf der betrieblichen Ebene durch geeignete Präventionsmaßnahmen zu begegnen. Ein „Weiter so trotz Corona“ kann es deshalb nicht geben.

Welche Präventionsmaßnahmen tatsächlich geeignet sind, ist im Wesentlichen durch den jeweiligen Arbeitsplatz und den Arbeitsort geprägt. Die Anforderungen in der Industrie können sich dabei auch sehr von denen im Dienstleistungsbereich mit zusätzlichem Kundenkontakt unterscheiden.

Die Berufsgenossenschaft Nahrung und Genussmittel (BGN) hat zur Unterstützung der betrieblichen Pandemiepläne für verschiedene Branchen in unserem Organisationsbereich Ergänzungen zur Gefährdungsbeurteilung nach dem SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard des BMAS entwickelt, die wichtige Handlungsempfehlungen für die Umsetzung eines guten Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz beinhalten.

Derzeit sind folgende Ergänzungen der BGN zur der Gefährdungsbeurteilung nach dem SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard erschienen.

- Backgewerbe
- Fleischwirtschaft
- Gastgewerbe
- Handwerkliche Speiseeisherstellung
- Nahrungsmittel- und Getränkebetriebe

Infektionsschutzmaßnahmen für Sammelunterkünfte

Die SARS-CoV-2- Arbeitsschutzregel stellt klar, dass die Hygieneregelungen und der Infektionsschutz selbstverständlich auch für den Bereich der Sammelunterkünfte, z.B. in der Fleischwirtschaft gelten. Dazu heißt es unter Punkt 5:

Gemäß dem Anhang der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gelten z.B. für Sammelunterkünfte besondere Schutzmaßnahmen.

4 Unterkünfte („C-ASS“ Punkt 5)

(1) Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Unterkünften in Arbeitsstätten enthält Anhang Nummer 4.4 der ArbStättV, diese werden grundsätzlich in der ASR A4.4 „Unterkünfte“ konkretisiert.

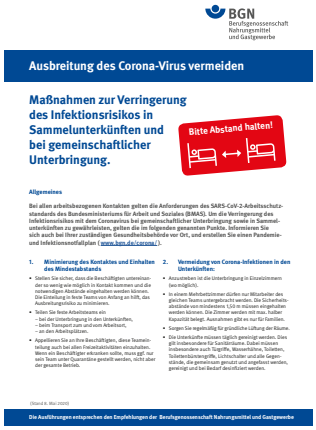
Das Einrichten und Betreiben der Sanitärräume und Sanitärreinrichtungen erfolgt gemäß ASR A4.1 in Verbindung mit Abschnitt 4.2.2.

(2) Die in der ASR A4.4 und in der ASR A4.1 enthaltenen Regelungen reichen derzeitig nicht aus, um in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 den Stand der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beschreiben. Insbesondere beim Betreiben einer Unterkunft sind zusätzliche Maßnahmen umzusetzen.

Für die Unterbringung in Sammelunterkünften sind möglichst kleine, feste Teams festzulegen, die auch zusammenarbeiten. Diesen Teams sind nach Möglichkeit eigene Gemeinschaftseinrichtungen (Sanitärräume, Küchen, Gemeinschaftsräume) zur Verfügung zu stellen, um zusätzliche Belastungen durch schichtweise Nutzung und notwendige Reinigung zwischen den Nutzungen durch die einzelnen Teams zu vermeiden. Grundsätzlich ist eine Einzelbelegung von Schlafräumen vorzusehen. Eine Mehrfachbelegung von Schlafräumen ist grundsätzlich nur für Partner bzw. enge Familienangehörige statt-

haft. Es sind zusätzliche Räume zur frühzeitigen Isolierung infizierter Personen vorzusehen. Unterkunftsräume sind regelmäßig und häufig zu lüften und zu reinigen. Für Küchen in der Unterkunft sind Geschirrspüler vorzusehen, da die Desinfektion des Geschirrs Temperaturen über 60°C erfordert. Ebenso sind Waschmaschinen zur Verfügung zu stellen oder ist ein regelmäßiger Wäschedienst zu organisieren.

Eine Konkretisierung anzuwendenden Schutzmaßnahmen findet sich bei der BGN.


BGN
Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Ausbreitung des Corona-Virus vermeiden

Maßnahmen zur Verringerung des Infektionsrisikos in Sammelunterkünften und bei gemeinschaftlicher Unterbringung.

Bitte Abstand halten!

Allgemeines

Bei allen arbeitsbezogenen Kontakten gelten die Anforderungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Um die Verringerung des Infektionsrisikos mit dem Coronavirus bei gemeinschaftlicher Unterbringung sowie in Sammelunterkünften zu gewährleisten, gelten die im folgenden genannten Punkte. Informieren Sie sich auch bei Ihrer zuständigen Gesundheitsbehörde vor Ort, und erstellen Sie einen Pandemie- und Infektionsnotfallplan (www.bgn.de/corona/).

1. Minimierung des Kontaktes und Einhalten des Mindestabstands
2. Vermeidung von Corona-Infektionen in den Unterkünften:

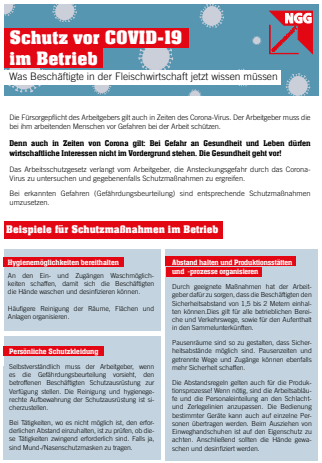
Die Ausführungen entsprechen den Empfehlungen der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe

Informationsflyer für die Fleischwirtschaft

Zur Information der Beschäftigten in der Fleischwirtschaft stellt NGG einen Informationsflyer zum Schutz vor Covid-19 zur Verfügung.

Der Informationsflyer ist in folgenden Sprachen verfügbar:

- deutsch
- rumänisch
- bulgarisch
- polnisch
- russisch
- ungarisch


NGG

Schutz vor COVID-19 im Betrieb

Was Beschäftigte in der Fleischwirtschaft jetzt wissen müssen

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt auch in Zeiten des Corona-Virus. Der Arbeitgeber muss die bei ihm arbeitenden Menschen vor Gefahren bei der Arbeit schützen.

Denn auch in Zeiten von Corona gilt: Bei Gefahr an Gesundheit und Leben dürfen wirtschaftliche Interessen nicht im Vordergrund stehen. Die Gesundheit geht vor!

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt vom Arbeitgeber, die Ansteckungsgefahr durch das Corona-Virus zu untersuchen und gegebenenfalls Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Bei erkannten Gefahren (Gefährdungsbeurteilung) sind entsprechende Schutzmaßnahmen umzusetzen.

Beispiele für Schutzmaßnahmen im Betrieb

Hygienemöglichkeiten bereithalten

An den Ein- und Zugängen Waschmöglichkeiten schaffen, damit sich die Beschäftigten die Hände waschen und desinfizieren können.

Häufigere Reinigung der Räume, Flächen und Anlagen organisieren.

Abstand halten und Produktionsstätten und -prozesse organisieren

Durch geeignete Maßnahmen hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten den Sicherheitsabstand von 1,5 bis 2 Metern einhalten können.Dies gilt für alle betrieblichen Bereiche und Verkehrswege, sowie für den Aufenthalt in den Sammelunterkünften.

Pausenräume sind so zu gestalten, dass Sicherheitsabstände möglich sind. Pausenzeiten und getrennte Wege und Zugänge können ebenfalls mehr Sicherheit schaffen.

Die Abstandsregeln gelten auch für die Produktionsprozesse! Wenn nötig, sind die Arbeitsabläufe und die Personaleinteilung an den Schlacht- und Zerlegelinien anzupassen. Die Bedienung bestimmter Geräte kann auch auf einzelne Personen übertragen werden. Beim Ausziehen von Einweghandschuhen ist auf den Eigenschutz zu achten. Anschließend sollten die Hände gewaschen und desinfiziert werden.

Persönliche Schutzkleidung

Selbstverständlich muss der Arbeitgeber, wenn es die Gefährdungsbeurteilung vorsieht, den betroffenen Beschäftigten Schutzausrüstung zur Verfügung stellen. Die Reinigung und hygienegerechte Aufbewahrung der Schutzausrüstung ist sicherzustellen.

Bei Tätigkeiten, wo es nicht möglich ist, den erforderlichen Abstand einzuhalten, ist zu prüfen, ob diese Tätigkeiten zwingend erforderlich sind. Falls ja, sind Mund-/Nasenschutzmasken zu tragen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Gastgewerbe
Schutz vor Corona im Gastgewerbe

Ein Großteil der Betriebe im Gastgewerbe musste aufgrund der Corona-Beschränkungen im Frühjahr schließen. Der erneute Lockdown im November 2020 für den Freizeitbereich und das Gastgewerbe zeigt noch einmal deutlich mit welcher Risikoabschätzung auf die Betriebe geschaut wird. Umso größer ist die Herausforderung der „Wiedereröffnung“ des gastgewerblichen Angebotes, da hier sowohl der Gesundheitsschutz der Beschäftigten aber auch der Gäste aufgrund möglicher Verbreitung des Virus dringend zu beachten ist.

Fragen von Hygiene und Schutz der Beschäftigten und Gäste sind bei einer Wiedereröffnung aus Sicht der NGG daher umfassend zu betrachten.

NGG hat daher an alle Landesregierungen ein entsprechendes Positionspapier zur Wiedereröffnung der gastgewerblichen Betriebe versandt.

Regelungen für Lieferdienste

Beschäftigte von Lieferdiensten haben besonders viele Kontakte. Auch unterwegs müssen daher den Beschäftigten entsprechende Hygienemöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

Anhang Arbeitsschutzregel: Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen
3 Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr („C-ASS“ Punkt 4)

(1) Beschäftigte im Außen- und Lieferdienst sowie im öffentlichen Verkehr sind aufgrund der für sie eingeschränkten Verfügbarkeit von Handwaschgelegenheiten bzw. Waschgelegenheiten mit Mitteln zur Handdesinfektion auszustatten. Weiterhin ist eine zusätzliche Ausstattung der Betriebsfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion sowie mit Papiertüchern und verschließbaren Müllbeuteln vorzunehmen. Den Beschäftigten sind Möglichkeiten zur Nutzung von sanitären Einrichtungen zu gewähren. Dies ist bei der Tourenplanung zu berücksichtigen.

Diese Regelungen gelten nicht nur für Fahrten im KFZ, sondern auch für das Ausliefern von Speisen, Getränken und ähnlichem mit anderen Fahrzeugen, wie Z.B mit Fahrädern.

Tipp-Richtig lüften

Mit Hilfe der App Co2 Timer der Unfallkasse Hessen und des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV lassen sich für Klassenzimmer, Seminar- und Büroräume geeignete Lüftungsintervalle berechnen; ein Wecksignal erinnert daran, dass es Zeit ist zu lüften

Luftreiniger im Umluftbetrieb sind in der Regel weniger wirkungsvoll als die direkte Frischluftzufuhr von außen. Zur Abscheidung von SARS-CoV-2 müssen laut BGN Luftreiniger zumindest mit einem wirksamen HEPA-Filter ausgestattet sein. Luftreinigungsgeräte auf der Basis von UVC-Strahlung können auch geeignet sein. Luftreiniger, die auf der Basis von Elektrofiltern, kaltem Plasma, Ozonierung, oder Ionisation arbeiten, können je nach Bauart Ozon, Stickoxide und andere schädliche Zersetzungsprodukte freisetzen. Das ist strikt abzulehnen. Ferner ist die Versprühung jedweder Desinfektionsmittel in die Atemluft unzulässig.

Regelungen der Bundesländer im Pandemiefall

Die Festlegung von Auflagen und Regeln für den Pandemiefall ist Aufgabe der einzelnen Bundesländer. Aus diesem Grund wird dringend empfohlen, zusätzlich zu diesen Informationen die Auflagen der einzelnen Bundesländer zu prüfen und zu beachten.

CHECKLISTE
VOR, WÄHREND UND NACH DER ARBEIT

Diese Checkliste greift die Punkte aus der Handlungshilfe auf und sortiert sie chronologisch. Dabei orientiert sie sich an den Etappen des Arbeitstages: Abgebildet wird der Weg zur Arbeit, die Tätigkeit im Betrieb und der Weg nach Hause. Die Checkliste soll den Betriebsrat bei der Planung des betrieblichen Infektionsschutzes unterstützen. Sie kann insbesondere dabei helfen zu überprüfen, ob im Betrieb alle relevanten Maßnahmen des Infektionsschutzes umgesetzt worden sind. Darüber hinaus kann sie im Rahmen der Unterweisung als zusätzliches Informationsmaterial für die Beschäftigten genutzt werden. Bei mehrsprachigen Belegschaften ist u.U. eine Übersetzung der Checkliste sinnvoll.

Im Vorfeld sind die Mindeststandards der Corona-Prävention zu beachten:

- Abstand: Vor Wiederaufnahme der Arbeit prüfen, ob alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen wurden, damit der Mindestabstand (1,5m) eingehalten werden kann.
- Hygiene: Vor Wiederaufnahme der Arbeit prüfen, ob alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen wurden, damit eine ausreichende Hygiene gewährleistet ist.
- Unterweisung: Vor Wiederaufnahme der Arbeit oder bei der Umgestaltung von Tätigkeiten/Prozessen ist zu prüfen, ob die Beschäftigten über die getroffenen Maßnahmen und aktuellen Anforderungen (Abstand und Hygiene) angemessen informiert wurden.

Zuhause und auf dem Weg zur Arbeit

	Erledigt
Nur gesund zur Arbeit gehen: Beschäftigte müssen vor der Fahrt zur Arbeitsstätte den eigenen Gesundheitszustand (zum Beispiel Fiebermessen) prüfen. Liegen Symptome vor, gehen sie nicht zur Arbeit und kontaktieren ggf. einen Arzt.	
Arbeitskleidung zuhause anziehen: Die Beschäftigten bekommen vom Arbeitgeber ausreichend Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt sowie ggf. einfache Schutzbezüge für den privaten PKW.	
Abstand auf dem Weg zur Arbeit einhalten: Nach Möglichkeit wird der eigene PKW, ein Fahrrad oder ein Werksbus (sofern verfügbar) genutzt. Fahrgemeinschaften werden begrenzt oder aufgelöst. Sie sollten auf jeden Fall aus festen Gruppen bestehen.	
Sicheren Eingang am Werkstor gewährleisten: Auf dem Boden sind die einzuhaltenden Mindestabstände markiert, ggf. wird die Einhaltung durch beauftragte Personen und/oder die Öffnung der Schranken unterstützt. Zeiterfassungsgeräte werden regelmäßig gereinigt.	
Handhygiene bei Werksbetreten ermöglichen: Am Zugang zum Betrieb sind u.a. mobile Waschbecken und Seife oder Desinfektionsspender bereitgestellt.	
Bei Werksbussen berücksichtigen: Sitzplatzbegrenzung und regelmäßige Reinigung werden vorgenommen sowie ggf. die Taktung des innerbetrieblichen Personentransports erhöht.	
Den Verkehrsweg zum Arbeitsplatz sicher gestalten: Die Abstandsvorgaben sind für den innerbetrieblichen Verkehr berücksichtigt. Zum Beispiel ist die max. Besetzung in Fahrstühlen auf dem Boden markiert. Wo nötig sind Einbahnstraßen für Fußgänger vorgesehen.	
Besonders schutzbedürftige Beschäftigte berücksichtigen: Es wurde ein Verfahren zur Entwicklung individueller Maßnahmen etabliert. Beschäftigte und Führungskräfte sind darüber informiert.	

Tätigkeit im Betrieb

	Erledigt
Hygiene in Umkleiden gewährleisten: Die Taktung der Reinigung in den Umkleiden ist zu erhöhen.	
Abstand in Umkleiden beachten: Umkleiden in kleinen, festen Gruppen ist organisiert. Durch versetzten Schichtbeginn und klare Abstandsregeln (ggf. markiert auf dem Boden) ist ausreichend Abstand während des Umkleidens vorgesehen.	
Handhygiene vorsehen: Mobile Waschbecken, Spender für Seife oder Händedesinfektionsmittel sind in den Sanitärräumen bereitgestellt und Zeit für zusätzliche Handhygiene ist eingeräumt.	
Abstand einhalten: Ggf. erforderliche Maßnahmen, um den Mindestabstand von 1,5m einzuhalten (zum Beispiel Installation von Trennwänden oder Umstellungen in der Arbeitsorganisation), sind umgesetzt. Auch Teammeetings, Gruppengespräche oder Schichtübergaben werden mit Abstand schriftlich oder virtuell durchgeführt.	
Masken sicher verwenden: Verwendete Masken werden bei Bedarf (zum Beispiel bei Durchfeuchtung) getauscht und fachgerecht entsorgt. Erforderliche Erholzeiten zur Kompensation von Mehrbelastungen sind vorgesehen.	
Lüftung gewährleisten: Die Einstellungen der Lüftungsanlage sind an die aktuelle Situation angepasst. In Räumen ohne Lüftungsanlage werden die Fenster häufig genug geöffnet, dafür sind ggf. Erinnerungen eingerichtet.	
Hygiene bei PSA berücksichtigen: Für bestehende PSA wie Schutzhandschuhe werden besondere Hygienemaßnahmen (z. B. verkürzte Reinigungs- oder Nutzungszyklen) ergriffen.	
Arbeits- und Betriebsmitteln personalisieren und reinigen: Werkzeuge und weitere Arbeitsmittel werden (soweit möglich) personalisiert genutzt. Eine regelmäßige Reinigung wird mindestens vor und nach jeder Schicht sowie beim Bedienerwechsel durchgeführt.	
Pausen planen: Die Pausenkorridore sind, wenn nötig, verlängert und versetzte Pausenzeiten abgesprochen.	
Verpflegungsmöglichkeiten anpassen: Für zusätzliche Handhygiene vor der Nahrungsaufnahme ist gesorgt. Die Ablauforganisation der Essensausgabe gestattet die Einhaltung des Mindestabstandes, ggf. sind Essenslieferungen in Pausenräume vorgesehen.	
Strenge Reinigung von Cafeterien und Teeküchen: Die Reinigungsfrequenzen in Teeküchen oder ähnlichen Einrichtungen sind erhöht, der Abstand in Raucherkabinen ist sichergestellt oder diese sind geschlossen.	

Auf dem Weg nach Hause

	Erledigt
Handhygiene beachten: Auch beim Verlassen der Arbeitsstätte ist die Möglichkeit zur notwendigen Handhygiene gegeben.	
Sicheres Duschen und Umkleiden ermöglichen: Wo starke Schmutzbelastung oder körperlich schwere Arbeit das Umkleiden und Duschen im Betrieb erforderlich macht, ermöglichen Maßnahmen der Hygiene, Organisation und Abstandssicherung eine sichere Nutzung von Umkleide-, Dusch- und Sanitärräumen.	
Den Weg aus dem Betrieb sicher gestalten: Die Abstandsvorgaben sind für den innerbetrieblichen Verkehr berücksichtigt. Zum Beispiel ist die max. Besetzung in Fahrstühlen auf dem Boden markiert. Wo nötig sind Einbahnstraßen für Fußgänger vorgesehen.	
Sicheres Verlassen der Arbeitsstätte gewährleisten: Auf dem Boden sind die einzuhaltenden Mindestabstände markiert, ggf. wird die Einhaltung durch beauftragte Personen und/oder die Öffnung der Schranken unterstützt. Zeiterfassungsgeräte werden regelmäßig gereinigt.	
Arbeitskleidung sicher handhaben: Die Arbeitskleidung muss zuhause direkt abgelegt und getrennt von privater Kleidung aufbewahrt werden.	

komm mit mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

IFA
Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

WO LIEGT DER UNTERSCHIED?

	Mund-Nase-Bedeckung (Community- oder Alltagsmaske)	Mund-Nase-Schutz (OP-Maske, medizinische Gesichtsmaske)	Atemschutz-Maske (filtrierende Halbmaske)
Welchen Zweck erfüllt die Maske?	Dient der Unterbrechung von Infektionswegen. Die Abgabe von Tröpfchen und Spritzern beim Sprechen, Husten oder Niesen wird reduziert.	Schützt andere vor Tropfen in der Ausatemluft der tragenden Person. Die Abgabe von Tröpfchen und Spritzern beim Sprechen, Husten oder Niesen wird reduziert.	Schützt die tragende Person vor dem Einatmen kleinster luftgetragener Partikel, Tröpfchen und Aerosole
In welchen Bereichen ist die Maske einzusetzen?	**Arbeitsplatz:** Gemäß SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard erforderlich, wenn der Schutzabstand von mindestens 1,5 m nicht eingehalten werden kann. Siehe branchenspezifische Hinweise des zuständigen Unfallversicherungsträgers. **Öffentlicher Raum:** Nach den Infektionsschutzvorschriften der Bundesländer i.d.R. im ÖPNV und in Geschäften/Einrichtungen mit Kundenverkehr erforderlich. Zum Eigenschutz sollten Tragende jedoch weiter darauf achten, den Schutzabstand von mindestens 1,5 m einzuhalten.	**Arbeitsplatz:** Für medizinisches/pflegendes Personal, um Patienten und Patientinnen vor eigenen Atememissionen zu schützen (z. B. im OP). Im Zusammenhang mit SARS-CoV-2: zusätzlich für den Eigenschutz von medizinischem/pflegendem Personal. Für sonstige Beschäftigte als Alternative zur Mund-Nase-Bedeckung, wenn der Schutzabstand von mindestens 1,5 m nicht eingehalten werden kann und kein Atemschutz notwendig ist. Siehe branchenspezifische Hinweise des zuständigen Unfallversicherungsträgers. **Öffentlicher Raum:** wie Mund-Nase-Bedeckung	**Arbeitsplatz:** Für Beschäftigte, die bei der Arbeit vor einatembaren Gefahr- oder Biostoffen geschützt werden müssen. Im Zusammenhang mit SARS-CoV-2: FFP2- bzw. FFP3-Masken ohne Ausatemventil und wenn zusätzlich als Medizinprodukt zugelassen für medizinisches/pflegendes Personal, Rettungs- und Einsatzkräfte, um sich und andere bei direktem Kontakt vor einer Übertragung zu schützen. Mit Ausatemventil nur zum Eigenschutz.* **Öffentlicher Raum:** Atemschutz wird nicht empfohlen; i.d.R. reicht eine Mund-Nase-Bedeckung oder ein Mund-Nase-Schutz aus.
Ist die Verwendung der Maske ohne Anleitung möglich?	Ja. Einweisung zur Handhabung und Gebrauchsdauer empfohlen.	Ja. Einweisung zur Handhabung und Gebrauchsdauer empfohlen	Nein, eine Unterweisung ist nötig, damit die Schutzwirkung erreicht wird.
Welche Wirkung hat die Maske?	Begrenzte Barrierewirkung bzgl. gegenseitiger Infektion. Schützt die tragende Person möglicherweise vor Mund-/Nasen-Schleimhautkontakt mit kontaminierten Händen.	Begrenzte Barrierewirkung bzgl. gegenseitiger Infektion. Schützt die tragende Person möglicherweise vor Mund-/Nasen-Schleimhautkontakt mit kontaminierten Händen.	Filtert bei korrekter Verwendung Viren aus der Atemluft der tragenden Person. Die Filterleistung ist abhängig von der Filterklasse.
Wie gut dichtet die Maske am Gesicht ab?	Die Maske dichtet nicht ab.	Die Maske dichtet nicht ab.	Bei korrekter Verwendung minimale Undichtigkeiten beim Einatmen Hinweis: Ein Bart kann die Schutzwirkung beeinträchtigen oder aufheben.
Wie lange kann die Maske verwendet werden?	Empfehlung: Gebrauchsdauer max. 2 Std.; anschließende Erholungsdauer 30 min. Waschbare Masken mindestens bei 60° waschen und trocknen lassen. Einwegprodukte nach jedem Einsatz entsorgen.	Einwegprodukt. Wird im medizinischen Bereich nach jedem Einsatz entsorgt. Ansonsten wie Mund-Nase-Bedeckung zu behandeln.	Gebrauchsdauer für Masken ohne Ausatemventil 75 min, mit Ausatemventil 2 Std.; anschließende Erholungsdauer jeweils 30 min (DGUV Regel 112-190). Je nach Klassifizierung für mindestens eine Arbeitsschicht von 8 Std. geeignet (siehe Gebrauchsanleitung).
Wird die Maske geprüft?	Die Wirksamkeit der Maske wird nicht geprüft.	Prüfung nach EN 14683, Norm für „Chirurgische Masken" durch Hersteller. Zertifizierung durch Hersteller.	Prüfung nach EN 149, Norm für „Partikelfiltrierende Halbmasken" durch unabhängige Prüfstelle. Zertifizierung und Überwachung durch unabhängige Zertifizierungsstelle.

* Aktuell ist sog. Corona SARS-CoV-2 Pandemie-Atemschutz (CPA) für den Infektionsschutz einsetzbar, wenn keine regulären PSA zur Verfügung stehen. Hinweise dazu: www.dguv.de › Webcode d1162774

Ausgabe Juni 2020 · Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin, www.dguv.de

Webcode: p021432

IMPRESSUM

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

Tel. 040 380 13 0
hauptverwaltung@ngg.net

www.ngg.net

V.i.S.d.P. Gerd-Joachim Langecker

Grundlage dieser Handlungshilfe ist die
Handlungshilfe„Corona Prävention
im Betrieb“IG Metall Vorstand
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76
22765 Hamburg

Tel. 040 380 13 0
hauptverwaltung@ngg.net

www.ngg.net