

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

Stand: 4. Juni 2020 Nachmittag

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel enthält den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie die sonstigen ~~gesicherten arbeitswissenschaftlichen~~ Erkenntnisse, die der Arbeitgeber bei der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung an die besonderen Gefahren, denen Beschäftigte bezüglich einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus ausgesetzt sein können, gemäß § 4 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz berücksichtigen muss.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel wird von den Ausschüssen für Arbeitsstätten (ASTA), für biologische Arbeitsstoffe (ABAS), für Arbeitsmedizin (AfAMed) und für Betriebssicherheit (ABS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel konkretisiert im Rahmen des jeweiligen Anwendungsbereichs die Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz stellt sie den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige ~~gesicherte arbeitswissenschaftliche~~ Erkenntnisse dar. Bei Einhaltung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel kann der Arbeitgeber daher davon ausgehen, dass insoweit die Anforderungen aus den Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz und sonstige Anforderungen des Arbeitsschutzes erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Kommentiert [A1]: In vielen Teilen sind das eben keine gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Streichen!

Kommentiert [A2]: Corona beeinflusst den Arbeitsschutz nur in Bereichen, in denen die Tätigkeit durch einen Umgang mit anderen Menschen geprägt ist. Dies muss im Anwendungsbereich der Verordnung klar beschrieben sein.

Kommentiert [A3]: Eben in vielen Teilen keine gesicherten Erkenntnisse. Streichen!

Inhalt

| | | |
|---|--------------------------------|----|
| 1 | Anwendungsbereich | 2 |
| 2 | Begriffsbestimmungen | 2 |
| 3 | Gefährdungsbeurteilung | 5 |
| 4 | Schutzmaßnahmen | 6 |
| 5 | Arbeitsmedizinische Prävention | 20 |
| | Literaturhinweise | 25 |

1 Anwendungsbereich

(1) Diese Arbeitsschutz-Regel konkretisiert und ergänzt auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutz-Verordnungen den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS [*Literaturhinweis*].

Kommentiert [A4]: In der Regel kann es nur um eine Konkretisierung des Arbeitsschutzstandards gehen. Ergänzungen, also Regelungen die darüber hinaus gehen, werden strikt abgelehnt. Keine Anforderungsausweitung durch die Hintertür.

(2) Ziel dieser Regel ist es, die Gesundheit der Beschäftigten in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie/Pandemie durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes – so weit möglich – wirkungsvoll zu schützen. Mit der Umsetzung dieser Maßnahme in den Betrieben und Verwaltungen wird durch Unterbrechung von Infektionsketten zugleich ein Beitrag zum Bevölkerungsschutz geleistet.

Kommentiert [A5]: Hier muss eine Einschränkung rein. Alles andere wäre vermessend.

(3) Der zeitliche Anwendungsbereich der SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel ist befristet auf den Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz. Ergeben sich neue wissenschaftliche Erkenntnisse, die Einfluss auf die notwendigen Schutzmaßnahmen haben, wird die Regel angepasst.

Kommentiert [A6]: Wir fordern hier eine datierte zeitliche Befristung, z. B. auf den 31.12.2020. Der vorliegende Bezug dürfte § 5 Abs. 1 IfSG betreffen:

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

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

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

Kommentiert [A7]: Empfehlungen des ABAS können nicht übernommen werden, da es im Rahmen der BiostoffV um gezielte Tätigkeit mit Biostoffen geht und nicht um einen „zufälligen“ Kontakt im Zuge der Gefährdung der Allgemeinbevölkerung durch die Corona-Pandemie.

~~(5) Zusätzlich zu den Arbeitsschutz-Verordnungen, dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und dieser Arbeitsschutz-Regel sind die länderspezifischen Regelungen zum Infektionsschutz, sowie sie betriebliche Regelungen enthalten, zu beachten.~~

Kommentiert [A8]: Es geht in der Regel nur um die Konkretisierung des Arbeitsschutzstandards (ASS).

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

2 Begriffsbestimmungen

2.1 SARS-CoV-2

(1) Das SARS-CoV-2 gehört zur Familie der Coronaviren. Eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 kann die Atemwegserkrankung COVID-19 verursachen. Wegen seiner großen molekularbiologischen Ähnlichkeit, den bisherigen Daten zu Epidemiologie und Klinik der Infektion sowie den - wie bei SARS-CoV-1 und MERS-CoV - fehlenden Möglichkeiten zu Impfprävention und Therapie sowie der effizienten Verbreitung in der Bevölkerung wird das SARS-CoV-2 der Risikogruppe 3 zugeordnet.

~~(2) Das Virus SARS-CoV-2 wird vorrangig und mit hoher Ansteckungsrate über luftgetragene Tröpfchen (Aerosole) aus den Atemwegen infizierter auf weitere Personen übertragen. Als Eintrittspforten gelten exponierte Schleimhäute der Empfänger (Mund, Nase, Augen). Die Übertragung findet vor allem bei räumlicher Nähe zu einem Virenausscheider statt, z. B. beim normalen Gesprächsabstand oder darunter. Es zeigte sich, dass die Viren insbesondere in geschlossenen Räumen sehr effizient durch Tröpfchen und Aerosole von Mensch zu Mensch übertragen werden und sich in der Bevölkerung verbreiten. Die Übertragung über kontaminierte Oberflächen und Hände wird in geringerem Maße ebenfalls in Betracht gezogen.~~

~~(3) Für die Übertragung kommen nicht nur infiziert Erkrankte, sondern auch infiziert symptomlose Personen in Betracht.~~

~~(4) Eine hohe Virenlast tritt häufig ein bis zwei Tage vor Symptombeginn auf. Die Infektionswahrscheinlichkeit steigt dabei mit der Anzahl der ungeschützten Kontakte zu möglicherweise infizierten Personen.~~

Kommentiert [A9]: Gehört nicht in eine Arbeitsschutzregel, zumal gesicherte Erkenntnisse fraglich.

2.2 Homeoffice als Form mobiler Arbeit

(1) Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs 1 ArbStättV oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (z. B. beim Kunden, in Verkehrsmitteln, am Bahnhof, auf dem Flughafen, in Gaststätten oder Hotels, in einer Wohnung) tätig werden.

(2) Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.

(3) Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, z. B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (z. B. Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.

(4) Für alle Formen der mobilen Arbeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutz- und des Arbeitszeitgesetzes

Kommentiert [A10]: Diese Ergänzung ist unnötig, da klar.

2.3 Mund-Nase-Bedeckung

(1) Mund-Nase-Bedeckungen (MNB) sind weder Medizinprodukte (MP) noch Persönliche Schutzausrüstungen (PSA). Sie sind als Bekleidungsgegenstand anzusehen und bestehen meist aus handelsüblichen, unterschiedlich eng gewebten Textilien, die mindestens Nase und Mund bedecken. Bei der Auswahl der Textilien ist auf deren Hautverträglichkeit zu achten. Mund-Nase-Bedeckungen sind meist Mehrwegprodukte.

(2) Durch das Tragen der MNB können die Geschwindigkeit des Atemstroms oder des Speichel-/Schleim-/Tröpfchenauswurfs reduziert werden. Die Mund-Nase-Bedeckung reduziert somit in einem begrenzten Umfang infektiöse Tröpfchen, die durch die Ausatemluft des Trägers in dessen Umgebung abgegeben werden.

(3) Für die MNB werden keine Zertifizierungen oder Zulassungen vorgenommen.

Kommentiert [A11]: Besser Materialien als Textilien, da auch andere geeignete Materialien in Frage kommen

2.4 ~~Medizinische Gesichtsmaske~~ Medizinischer Mund-Nasen-Schutz (nach DIN EN 14683)

(1) ~~Medizinische Gesichtsmasken~~ Medizinischer Mund-Nasen-Schutz sind ~~ist ein~~ Medizinprodukte und unterliegen damit dem Medizinprodukterecht. Sie dienen dem Fremdschutz und schützen Dritte vor der Exposition möglicherweise infektiöser Tröpfchen desjenigen, der den Mundschutz trägt.

(2) ~~Medizinische Gesichtsmasken~~ Medizinischer Mund-Nasen-Schutz ~~müssen~~ muss einem Konformitätsbewertungsverfahren unterzogen werden. Der Hersteller muss die Gesichtsmasken mit einer CE-Kennzeichnung versehen, so dass sie in Europa verkehrsfähig sind. Sie sind keine persönliche Schutzausrüstung.

Kommentiert [A12]: Die Medizinische Gesichtsmaske kommt im weiteren Verlauf des Dokuments nicht mehr vor. Im Folgenden ist zu beschreiben, wie sie als Alternative zum längeren Tragen von MNB genutzt werden können. In den Empfehlungen der BAuA zum Einsatz von Schutzmasken im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 wird der Begriff medizinischer Mund-Nasen-Schutz verwendet.

2.5 Filtrierende Halbmaske (nach DIN EN 149)

- (1) Filtrierende Halbmasken (FFP) sind Atemschutzmasken und gelten als Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zum Eigenschutz des Trägers gegen feste und/oder flüssige Aerosole. FFP-Masken werden unter anderem durch die Filterleistung unterschieden, die mit steigender Filterleistung eine Einteilung in die Geräteklassen FFP1, FFP2 und FFP3 ermöglicht.
- (2) Filtrierende Halbmasken müssen einem Konformitätsbewertungsverfahren unterzogen werden. Der Hersteller muss die Masken mit einer CE-Kennzeichnung versehen, so dass sie in Europa verkehrsfähig sind.
- (3) Filtrierende Halbmasken mit Ausatemventil schützen nur den Träger und sind deshalb für den gegenseitigen Infektionsschutz (Fremdschutz) nicht geeignet.

Kommentiert [A13]: Was ist mit Ausnahmen von CE-Kennzeichnung? Das ist doch nicht mehr in jedem Fall erforderlich, oder ist das wieder geändert worden?

2.6 Atemschutzgeräte mit auswechselbarem Partikelfilter (nach DIN EN 140 und in Verbindung mit DIN EN 143)

Atemschutzgeräte mit auswechselbarem Partikelfilter gelten als Persönliche Schutzausrüstung. Die Luft strömt durch die Partikelfilter in den Atemanschluss. Die Ausatemluft strömt durch Ausatemventil(e) oder andere Vorrichtungen in die Umgebungatmosphäre. Atemschutzgeräte mit auswechselbarem Partikelfilter dienen zum Schutz gegen feste und/oder flüssige Aerosole.

2.7 Gesichtsschutzschilde (nach DIN EN 166)

- (1) Bei Gesichtsschutzschilden (Gesichtsschilden/-visieren) handelt es sich um Persönliche Schutzausrüstung (PSA). Sie bestehen üblicherweise aus einem geeigneten Kopfband, Stirnschutz, Helm/Kopfschutz, einer Schutzhaube oder einer anderen geeigneten Haltevorrichtung. Träger eines Gesichtsschutzschildes sollen gegen Gefahren von außen, wie z. B. Tropfen und Spritzer, geschützt werden.
- (2) Gesichtsschutzschilde sind als Augenschutzgeräte in die PSA Kategorie II nach der Verordnung (EU) 2016/425 (PSA-Verordnung) eingestuft. Vor dem Inverkehrbringen muss der Hersteller für Gesichtsschutzschilde ein Konformitätsbewertungsverfahren (inkl. Baumusterprüfung bei einer notifizierten Stelle) durchführen, anschließend eine Konformitätserklärung ausstellen und die Produkte mit einer CE-Kennzeichnung versehen.

Kommentiert [A14]: Die Gesichtsschutzschilde kommen im weiteren Verlauf des Dokuments nicht weiter vor. Welche Rolle kommt ihnen zu?

Kommentiert [A15]: Dies ist bei einigen Produkten, die auf dem Markt angeboten werden, nicht der Fall und dennoch sind diese Schilde als Infektionsschutz sinnvoll. Hier sollten ähnlich wie bei den filtrierenden Halbmasken Ausnahmen möglich sein

2.8 Abstandsregel/ Mindestabstand

Ein Abstand von mindestens 1,5 Metern zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und anderen Personen (z. B. Kunden, Lieferanten, Beschäftigte anderer Arbeitgeber) vermindert das Risiko einer Übertragung von SARS-CoV-2.

2.9 Kurzzeitkontakte/Kurzzeitverkehr/

Entsprechend der Hinweise zur Kontaktpersonennachverfolgung bei ~~respiratorischen~~ Erkrankungen ~~der unteren Atemwege~~ durch das Coronavirus SARS-CoV-2 des Robert Koch-Instituts (RKI) sind Kurzzeitkontakte oder Kurzzeitbegegnungen Kontakte zwischen Personen, die von Angesicht zu Angesicht (Face-to-face) ~~insgesamt-kumulativ~~ weniger als 15 Minuten andauern.

Bei diesen Kontakten sind nur geringe Infektionsrisiken zu erwarten. Daher kann der Mindestabstand hier auch ohne zusätzliche Maßnahmen (z.B. MNB) unterschritten werden.

Kommentiert [A16]: Gut!

3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Pandemie und der Bekanntmachung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS gemäß §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu überprüfen und erforderlichenfalls zu aktualisieren. Hierzu geben die Handlungshilfen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zum Schutz vor SARS-CoV-2 eine Hilfestellung (Siehe Literaturhinweis 2).

(2) Der Arbeitgeber soll - sofern erforderlich und möglich - bei der Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und bei der Ableitung betriebsspezifischer Maßnahmen die besonderen Fachkunden der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes einbeziehen. Zudem ist der Prozess beteiligungsorientiert unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen oder, falls diese nicht vorhanden sind, mit den Beschäftigten umzusetzen. Geeignete Gremien für den Austausch und die Abstimmung sind der Arbeitsschutzausschuss oder eingesetzte Pandemiestäbe

Kommentiert [A17]: Die Betonung der Mitbestimmung an dieser Stelle ist nicht förderlich. Die Mitbestimmung des BR ist hinreichend insbesondere in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG geregelt. Es bedarf hier keiner weiteren Erwähnung.

Kommentiert [A18]: Streichen. So würde auch der unmittelbare Personenkontakt in Produktionsbetrieben oder Bürobereichen – sobald sich herausstellt, dass ein Mitarbeiter infiziert oder infektionsverdächtig ist, unter die BioStoffV fallen. Das kann nicht sein.

(3) Werden Tätigkeiten mit besonderem SARS-Cov-2 Infektionsrisiko (z.B. -unmittelbarer Personenkontakt zu infektionsverdächtigen Personen oder bekannt infizierten, Tätigkeiten in Laboratorien) durchgeführt, gelten die einschlägigen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung nach Biostoffverordnung und der Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe.

Kommentiert [A19]: Unklar. Weiß heißt „unmittelbar“? Es kann sich Rahmen der BiostoffV nur um gezielte Tätigkeit mit Biostoffen handeln und nicht um einen „zufälligen“ Kontakt im Zuge der Gefährdung der Allgemeinbevölkerung durch die Corona-Pandemie.

Streichen, hat nicht mit übergreifenden Konkretisierungen zu tun

(4) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe insbesondere im Hinblick auf die psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen.

Kommentiert [A20]: Ist bereits in anderen Vorschriften enthalten und nicht coronaspezifisch. Die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit sowie mögliche psychische Belastung waren schon vor Corona Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung.

(5)(4) Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsschutzmaßnahmen und ggf. bestehende Zielkonflikte müssen berücksichtigt werden (z. B. Belastungen durch das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen) unter klimatisch ungünstigen Raumbedingungen).

Kommentiert [A21]: Und welches Ziel soll bei Konflikten Vorrang haben? Dieser Abschnitt ist unklar und sollte gestrichen werden.

(6)(5) Vorkehrungen für eine Nachverfolgbarkeit von tätigkeitsbedingten Kontakten im Erkrankungsfall sind gemäß den jeweiligen regionalen Bestimmungen zu treffen.

Kommentiert [A22]: Das Tragen von MNB ist keine Maßnahme des Arbeitsschutzes, sondern des Infektionsschutzes für andere. Umformulieren.

(7)(6) Es ist grundsätzlich zu klären, ob und inwieweit für besonders schutzbedürftige Beschäftigte die kollektiven Maßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung durch Kollegen oder Kunden nicht ausreichen. Für diese Fälle sollten – soweit möglich – sind angemessene individuelle Maßnahmen eingeleitet werden. Dabei ist nach vulnerabilitätsmerkmalen und tätigkeitsbedingten Expositionsrisiken zu differenzieren. Es ist Aufgabe des Betriebsarztes, den Arbeitgeber in dieser Angelegenheit zu beraten.

Kommentiert [A23]: Wie soll das der Arbeitgeber – gerade in größeren Betrieben/Standorten – bewerkstelligen? Gehört nicht zum Arbeitsschutz. Keine Vermutungswirkung, muss gestrichen werden.

Kommentiert [A24]: Es ist aktuell noch unklar, welchen Personenkreis dies betrifft. Der Arbeitgeber kann das daher auch nicht „klären“.

(8)(7) In der aktuellen Epidemie/Pandemie-Situation mit den spezifischen Herausforderungen bezüglich Veränderungen von Arbeitsbedingungen, -abläufen und -umgebung kommt den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren eine Schlüsselfunktion bei der Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen und Beschäftigten zu. Entsprechend ihrer Fachkunde beraten Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und -ärzte den Arbeitgeber zu spezifischen betriebsbezogenen Maßnahmen zur Minimierung des Infektionsrisikos, begleiten die Umsetzung und beobachten die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Kommentiert [A25]: Eine Pflicht zur Ergreifung von individuellen Maßnahmen kann auch § 5 ArbSchG nicht abgeleitet werden.

Kommentiert [A26]: Unverständlicher Begriff für die meisten Nicht-Mediziner/Psychologen. Bitte verständliche Begriffe verwenden.

Kommentiert [A27]: Durchgängig den Begriff Pandemie verwenden

Kommentiert [A28]: Arbeitsschutz ist Aufgabe des Arbeitgebers bzw. der Führungskräfte. Diese haben die Verantwortung und tragen eventuelle Haftungsrisiken, nicht der Betriebsrat und auch nicht die Beschäftigten. Schon § 3 ASiG stellt klar: „Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz... und in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.“

~~(9) Üblicherweise kommt den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten eine zentrale Aufgabe bei der Umsetzung der Unterweisungspflicht des Arbeitgebers zu. Beschäftigte müssen arbeitsplatzbezogen über erforderliche Schutzmaßnahmen informiert werden. Für Beschäftigte von Fremdfirmen, für Leiharbeiter und Beschäftigte, die im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen tätig sind, muss sichergestellt werden, dass diese ebenfalls über die notwendigen Maßnahmen unterrichtet sind.~~

(10) Beschäftigten sind nach § 15 ArbSchG zur Mitwirkung verpflichtet. Die notwendige Regeltreue für die Umsetzung der Maßnahmen und Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahmen macht es notwendig, dass die Beschäftigten ein Sicherheitsbewusstsein entwickeln. Zusätzlich zur Vermittlung von Sachkenntnissen zu Arbeitsabläufen, Gefährdungen und Schutzmaßnahmen in der Unterweisung (Wissen) und der Vermittlung von adäquaten Fähigkeiten und Schutzmaßnahmen, wie z.B. das Anlegen und Verwenden von Mund-Nase-Bedeckung (Können) gilt es, ein Sicherheitsbewusstsein bei den Mitarbeitern zu schaffen (Wollen) (Stand der Technik vgl. TRBA 400).

~~(11) Arbeitsformen wie Homeoffice machen zudem die Einbeziehung der Führungskräfte als zentrale „Arbeitsgestalter“ besonders notwendig. Ihnen kommt für die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe eine besondere Rolle insbesondere im Hinblick auf die psychischen Belastungsfaktoren zu.~~

4 Schutzmaßnahmen

Im Abschnitt Schutzmaßnahmen werden die 17 Punkte des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards aufgegriffen und auf Grundlage des Stands der Technik, Hygiene und Arbeitswissenschaft sowie des geltenden staatlichen Regelwerks konkretisiert.

4.1 Grundlegende Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat insbesondere Maßnahmen zu ergreifen, die die Anzahl ungeschützter Kontakte zwischen Personen (auch über Oberflächen) sowie die Konzentration an luftgetragenen Viren soweit wie möglich reduzieren. Geeignete Maßnahmen hierfür sind die Einhaltung der Abstandsregel, die Trennung der Atembereiche durch technische Maßnahmen, die Nutzung von Fernkontakten, die verstärkte Lüftung, die Isolierung Erkrankter, eine intensivierte Oberflächenreinigung und verstärkte Handhygiene.

(2) Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten Mund-Nasen-Bedeckungen zum gegenseitigen Schutz tragen. Gesichtsschilder sind alternativ bei längeren Tragezeiten zulässig. Bei erhöhtem Infektionsrisiko oder falls einseitig das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht möglich ist, sind FFP-Halbmasken als persönliche Schutzausrüstung erforderlich. Die Mund-Nasen-Bedeckungen und die FFP-Masken sollten vom Arbeitgeber bereitstellen.

(3) Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ergibt sich aus den Grundsätzen des Arbeitsschutzgesetzes (§ 4 ArbSchG). Dementsprechend sind individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen (§ 4 Abs. 5 ArbSchG). Technische Maßnahmen haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen. Diese haben ihrerseits Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Die Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 Abs. 4 ArbSchG). Welche dieser Maßnahmen in der konkreten betrieblichen

Kommentiert [A29]: Allgemeines, ist nicht coronaspezifisch. Dies soll kein Handbuch werden. Streichen. Im Übrigen beraten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Unterweisung, nicht bei der Umsetzung der Unterweisung. ASiG beachten.

Kommentiert [A30]: Wie kann der Arbeitgeber die Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahme überwachen und gegebenenfalls sanktionieren Muss/kann der Arbeitgeber in der Praxis bei nur 10 Sekunden Händewaschen eine Abmahnung aussprechen?

Kommentiert [A31]: Dies ist etwas Allgemeines und nicht coronaspezifisch, die beschriebenen Aufgaben übernehmen Führungskräfte immer.

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

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

Kommentiert [A32]: Unter Punkt 2.1 (2) wird festgestellt, dass die Übertragung der Viren über kontaminierte Oberflächen "in geringem Maße ebenfalls in Betracht gezogen wird". Die dann aber hier und in der Folge beschriebenen "intensivierten Oberflächenreinigungen" stehen dazu dann vom Aufwand her in keinem Verhältnis.

Kommentiert [A33]: Was soll das bedeuten? Sehr unklar, streichen.

Kommentiert [A34]: Umständlich formuliert. Sind Online-Besprechungen, Videokonferenzen etc. gemeint?

Kommentiert [A35]: Dazu muss die Infektion sowohl bei Erkranktem als auch beim AG bekannt sein. Schwierig, insbesondere bei Symptomfreiheit.

Kommentiert [A36]: s.o. Aufwand im Verhältnis zur Gefährdung

Kommentiert [A37]: Hier wäre eine Ausnahme für das Arbeiten in kleinen festen Teams wünschenswert, da in den nahenden heißen Sommertagen es in der Praxis kaum vermittelbar sein wird, gantztägig eine MSB zu tragen.

Kommentiert [A38]: Wie ist ein erhöhtes Infektionsrisiko definiert?

Kommentiert [A39]: Damit ist einer Attestwelle Tür und Tor geöffnet. Das ist nicht akzeptabel.

Kommentiert [A40]: Wenn Bereitstellung durch Arbeitgeber als Muss, dann kann das nur für FFP-Masken als PSA gelten und nur für die Tätigkeiten, bei denen das Tragen von FFP erforderlich ist.

Kommentiert [A41]: Es müssen auch eigene MNB getragen werden dürfen.

Kommentiert [A42]:

Kommentiert [A43]: Das TOP-Prinzip greift beim Infektionsschutz gerade nicht in der Stringenz wie das im Arbeitsschutzrecht sonst der Fall ist. Es sollte daher in der Corona-Pandemie nicht strikt vorgegeben werden.

Situation sinnvoll angemessen und angezeigt sind, ist abhängig von der Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen sowie der jeweiligen örtlichen Rahmenbedingungen.

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

1. Gestaltung der Arbeitsumgebung, z. B. Anordnung der Arbeitsplätze zur Wahrung der rs Abstandsregel, ausreichende Lüftung, Vorrichtungen wie Abtrennungen, Absperrungen und Festlegung innerbetrieblicher Verkehrswege,
2. Kontaktreduzierung durch vorzugsweise Fernkontakt (elektronisch/Internet, schriftlich, telefonisch); Bildung fester Arbeitsteams, Schichtplanung, Homeoffice/mobile Arbeit,
3. Hygiene und Reinigung, z. B. Hände regelmäßig und gründlich mit angemessenen hautschonender Handreinigungsmitteln/Flüssigseife waschen; wenn nicht möglich Bereitstellung von geeigneten und rückfettenden Handdesinfektionsmitteln. Die betriebspezifisch erforderlichen Hygienemaßnahmen sind in einem angepassten Reinigungs- und Hygieneplan z. B. gemäß Stand der Technik nach TRBA 500 bzw. in angepassten Hautschutzplänen festzuhalten.
4. Allgemeine Verhaltensregeln, z. B. Verzicht auf Begrüßungsformen mit direktem Körperkontakt; Husten und Niesen in die Armbeuge oder in ein Papiertaschentuch; zu Hause bleiben bei Krankheitssymptomen, Einhalten eines Mindestabstands.

Kommentiert [A44]: Die Verkehrswege sind für das Krankheitsgeschehen von ungeordneter Bedeutung, RKI geht von 15 Minuten face-to-face aus. Der Aufwand sollte angemessen sein, d.h. „ggf. innerbetrieblicher Verkehrswege“. Einbahnstraßen in Bürogebäuden zur Toilette sind nicht angemessen!

Kommentiert [A45]: In welchem Detailreichtum soll diese Regel das Vorgehen der Arbeitgeber denn regeln? Das geht über ein angemessenes Maß hinaus (Arbeitgeber konnten auch zuvor Sanitärräume sinnvoll und angemessen einrichten). Im Übrigen geht „hautschonend“ und „rückfettend“ über den ASS hinaus.

Kommentiert [A46]: Die BioStoffV und die darin enthaltenen Maßnahmen sind nur bei betrieblichen Tätigkeiten mit dem Coronavirus relevant, nicht für die weit überwiegende Anzahl von Tätigkeiten. Es dürfen auch nicht Anforderungen aus BioStoffV auf andere Bereiche ausgeweitet werden. Streichen.

4.2 Schutzmaßnahmen in den Schwerpunkten des Arbeitsschutzstandards

4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(1) Zur Einhaltung der Abstandsregel sollten ~~und~~ Arbeitsplätze in Arbeitsstätten so anzuordnen werden, dass zwischen den für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe zwingend anwesenden Beschäftigten, abweichend von der ASR A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“, die Abstandsregel eingehalten werden kann. Hierzu können insbesondere die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Änderung des Mobiliars und seiner Anordnung,
2. Nutzung weiterer für die Tätigkeit geeigneter Flächen und Räume (unter Maßgabe der Anforderungen der ASR A1.2 „Raumabmessungen“) oder

(2) Zwischen Arbeitsplätzen mit ansonsten nicht gegebenem Schutzabstand sind-sollten Abtrennungen zu installieren ~~installiert werden~~. Sollte Sichtkontakt erforderlich sein, oder die Beleuchtungsverhältnisse dies erfordern, sind wenn möglich transparente Abtrennungen zu bevorzugen. Dabei sind transparente Abtrennungen zu bevorzugen, z. B. bei erforderlichem Sichtkontakt oder in Abhängigkeit von den Beleuchtungsverhältnissen.

(3) Durch die Abtrennungen darf es nicht zu zusätzlichen Gefährdungen kommen, z. B. nicht ausreichende Stabilität. Dazu zählt beispielsweise, dass eine ausreichende Stabilität gewährleistet ist und dass spitze Ecken oder scharfe Kanten zu vermeiden sind.

(4) Mit der Abtrennung wird eine Trennung der Atembereiche zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Kunden (z. B. an Kassenarbeitsplätzen, Bedientheken) erzielt. Je breiter und höher die Abtrennung ist desto besser die Schutzwirkung. Der obere Rand der Abtrennung muss für Sitzarbeitsplätzen mindestens 1,5 m über dem Boden enden, für Steharbeitsplätze mindestens 2 m über dem Boden. Die Abtrennung muss ggf. Öffnungen außerhalb des Atembereichs (z. B. zum Bezahlen bzw. zum Bedienen des EC-Kartengerätes,

Kommentiert [A47]: Ist nicht in jedem Unternehmen leistbar, dann greifen die anderen Maßnahmen (Trennschutz oder Mundnasenbedeckung) → wird auch in Punkt (3) beschrieben und sollte daher hier nicht so absolut formuliert werden

Kommentiert [A48]: Was heißt das? Sollen trotzdem alle Anforderungen der ASR erfüllt werden. Das geht so nicht. Da sind während der Geltung dieser Arbeitsschutzregel Abstriche hinzunehmen.

Kommentiert [A49]: (3) könnte komplett gestrichen werden, da das eine Selbstverständlichkeit im Arbeitsschutz ist, also zwar die Abtrennung coronaspezifisch ist, nicht aber Gefährdungen durch unzureichende Stabilität etc.

~~ggf. auch zur Warenherausgabe) aufweisen. Beide Seiten der Abtrennung sind täglich mit einem handelsüblichen Reinigungsmittel zu reinigen.~~

~~(5)/(4) Ist die Installation von Abtrennungen aus betriebstechnischen Gründen nicht möglich, müssen die Beschäftigten an den Arbeitsplätzen, an denen die Abstandsregel nicht einzuhalten ist, eine Mund-Nase-Bedeckung oder alternativ ein Gesichtsschild zu tragen. ggf. eine FFP-Halbmaske tragen.~~

Kommentiert [A50]: Viel zu detailliert! Streichen! Im Übrigen haben die Unternehmen schon sehr gute Abtrennungen eingerichtet, die jetzt nicht wieder geändert werden dürfen.

Kommentiert [A51]: Geht über ASS hinaus. Angesichts der Versorgungssituation mit FFP-Masken, die medizinischem Personal vorbehalten sein sollten, ist das übertrieben.

4.2.2 Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

(1) ~~Zusätzlich zu den Anforderungen in den Arbeitsstättenregeln ASR A4.1 „Sanitärräume“ und ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“ sind Maßnahmen zu ergreifen oder Hinweise an die Beschäftigten zu geben, die die Einhaltung der Abstandsregel bei gleichzeitiger Nutzung der Einrichtungen sicherstellen.~~

(2) ~~Der Umsetzung der Handhygiene kommt eine besondere Bedeutung zu. Hierfür sind leicht erreichbare Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser, ausreichend hautschonender Flüssigseife und Einrichtungen zum hygienischen Trocknen der Hände (Einmalhandtücher) vorzuhalten. Auf der Grundlage des zu erstellenden Hautschutzplans sind ggf. geeignete Hautschutz- und Hautpflegemittel bereitzustellen. Die Verwendung von Warmlufttrocknern soll vermieden werden. Die Händewaschregeln sind sollten ausgehängt werden. Auch an mobilen und abgelegenen Arbeitsplätzen ist für eine Möglichkeit der hygienischen Händereinigung und -trocknung zu sorgen. Alternativ kann auch Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden.~~

Kommentiert [A52]: Die Abstände sind nach der Vorgabe des RKI relevant, sofern es zu einem face-to-face-Kontakt kommen kann, der länger als 15 Minuten dauert. Das wurde ja jetzt auch in die Begriffsbestimmungen aufgenommen. Dann ist das auch stringent in der Regel durchzuziehen. Das ist an Waschbecken und Toiletten nicht der Fall, so dass die unbedingte Regel, es ist ein Sicherheitsabstand von 1,5 m einzuhalten, zu weit geht. Dies würde bedeuten, viele Waschplätze und Toiletten sperren zu müssen, was wiederum kontraproduktiv im Hinblick auf Hygiene und Wartezeiten mit neuen Abstandsproblemen führt.

Kommentiert [A53]: Geht über ASS hinaus.

Kommentiert [A54]: Geht über ASS hinaus. Es sind keine Hautschutzpläne zu erstellen und auch keine Hautpflegemittel zur Verfügung zu stellen.

Kommentiert [A55]: Handtrockner sollten kein Risiko darstellen, da die Hände ja unter Einhaltung der Regeln für gründliches Händewaschen sauber seien sollten.

Kommentiert [A56]: Was ist damit gemeint? Mobile Arbeit? Streichen!

Kommentiert [A57]: Das ist im ASS für Außendienstler vorgesehen.

Kommentiert [A58]: Die Abstände sind nach der Vorgabe des RKI relevant, sofern es zu einem face-to-face-Kontakt kommen kann, der länger als 15 Minuten dauert. Steht jetzt auch so bei den Begriffsbestimmungen.

Das ist an Waschbecken und Toiletten nicht der Fall, so dass die unbedingte Regel, es ist ein Sicherheitsabstand von 1,5 m einzuhalten, zu weit geht. Dies würde bedeuten, viele Waschplätze und Toiletten sperren zu müssen, was wiederum kontraproduktiv im Hinblick auf Hygiene und Wartezeiten mit neuen Abstandsproblemen führt.

Kommentiert [A59]: Nicht coronaspezifisch

Sanitärräume

(3) ~~Die Einhaltung der Abstandsregeln ist durch geeignete Maßnahmen, z. B. jeden zweiten Waschplatz sperren, Abstandsmarkierungen auf Fußböden an Waschplätzen und Waschgelegenheiten oder durch organisatorische Maßnahmen, z. B. Begrenzung der Personenzahl oder zeitlich versetzte Nutzung, oder auch entsprechende Hinweise an die Beschäftigten zu gewährleisten.~~

(4) ~~Die Einhaltung der mindestens arbeitstäglichen Reinigung ist in Reinigungsplänen, die in Toiletten und Waschräumen aushängen, zu dokumentieren.~~

Pausenräume

(5) ~~Durch geeignete Maßnahmen zu denen auch Hinweise an die Arbeitnehmer zählen ist auf die Einhaltung der Abstandsregel in Pausenräumen/-bereichen, Teeküchen und an Kochgelegenheiten sowie in Bereitschaftsräumen/-bereichen zu gewährleisten. Maßnahmen können sind insbesondere die Anpassung der Bestuhlung, Tischmarkierungen, Bodenmarkierungen und die Organisation von Arbeits-, Pausen- und Nutzungszeiten mit dem Ziel, die Belegungsdichte zu verringern sein.~~

~~(6) Vor Eintritt und Nutzung der Pausenräume und -bereiche sind die Maßnahmen zur Handhygiene umzusetzen.~~

Kommentiert [A60]: Auch hier kann sich der Arbeitgeber andere, geeignete Maßnahmen einfallen lassen bzw. auch von der Mitwirkungspflicht seiner Beschäftigten ausgehen!

Kommentiert [A61]: Wie soll das vor jedem Pausenraum realisiert werden, wenn dort weder ein Waschbecken direkt am Eingang eingebracht oder auch Desinfektionsspender (immer noch) nicht in ausreichender Menge vorhanden sind!

Kantinen

~~(7)/(6) Auf die Einhaltung der Abstandsregel ist durch eine entsprechende Anordnung der Tische und Sitzgelegenheiten und mit weiteren technische Maßnahmen, z. B. Abstandsmarkierungen auf dem Fußboden oder Aufstellung von Absperrbändern an Essensausgabe, Geschirrrückgabe und an der Kasse, sowie organisatorische Maßnahmen,~~

Eine allgemeine Handhygiene und das regelmäßige Reinigen von Oberflächen sind völlig ausreichend

z. B. Begrenzung der Personenzahl oder Erweiterung der Kantinen- und Essensausgabezeiten zur Vermeidung von Warteschlangen, oder eine einweisende Person zu gewährleisten hinzuwirken.

~~(8)~~(7) Besteck und Geschirr dürfen nicht mehr von den Besuchern selbständig aus offen zugänglichen Besteckkästen und Anrichten entnommen werden. Entsprechende Maßnahmen wie z.B. Die Übergabe erfolgt bei der Essensausgabe durch das Kantinenpersonal sind vorzusehen.

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

4.2.3 Lüftung

~~(1) In Räumen von Arbeitsstätten muss gemäß Nummer 3.6 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Die ASR A3.6 konkretisiert die grundlegenden Anforderungen an die Lüftung.~~

~~(2)~~(1) Durch verstärktes Lüften kann die Konzentration von möglicherweise in der Raumluft vorhandenen virenbehafteten Aerosolen reduziert werden. Verstärktes Lüften ist insbesondere möglich durch eine Erhöhung der Frequenz, durch eine Ausdehnung der Lüftungszeiten oder durch eine Erhöhung des Luftvolumenstroms.

~~(3)~~(2) Die einfachste Form der Lüftung ist die Fensterlüftung. Eine Fensterlüftung muss bei Tätigkeitsaufnahme in den Räumen und dann in regelmäßigen Abständen erfolgen. Dabei empfiehlt sich ein zeitlicher Abstand zum Lüften beispielsweise von Büroräumen nach 60 Minuten und von Besprechungsräumen nach 20 Minuten. Eine sogenannte Stoßlüftung über die gesamte Öffnungsfläche der Fenster ist anzuwenden. Diese soll zwischen 3 bis 10 Minuten dauern. Die Dauer und Intensität des Luftaustausches sind so zu gestalten, dass Zugluft möglichst vermieden wird. Die Räume sind auch kurz vor dem Verlassen ausgiebig zu lüften.

~~(4)~~(3) Besprechungsräume sind ~~sollten~~ zusätzlich bereits vor der Benutzung zu lüften, insbesondere dann, wenn sich zuvor andere Personen dort aufgehalten haben.

~~(5)~~(4) Das Übertragungsrisiko von SARS-CoV-2 über raumluftechnische Anlagen (RLT-Anlagen) ist insgesamt als gering einzustufen. RLT-Anlagen sollen daher nicht abgeschaltet werden, da dies zu einer Erhöhung der Konzentration an Viren in der Raumluft und damit zur Erhöhung des Infektionsrisikos führen kann. Sofern RLT-Anlagen nicht dauerhaft betrieben werden, sind deren Betriebszeiten vor und nach der Nutzungszeit der Räume zu verlängern.

~~(6)~~(5) Der Umluftbetrieb von RLT-Anlagen ist, soweit dies aus technologischen Gründen möglich ist, zu vermeiden, um nicht ggf. virenbehaftete Aerosole dem Raum wieder zuzuführen und damit ungewollt die Wirkung des Mindestabstandes zwischen den Personen durch die Luftströmung aufzuheben. Der Außenluftanteil ist dementsprechend zu erhöhen, um die Konzentration ggf. virenbehafteter Aerosole im Raum möglichst zu reduzieren.

~~(7)~~(6) RLT-Anlagen in Sanitärräumen sollen zu den Betriebszeiten der Arbeitsstätte dauerhaft betrieben werden.

~~(8)~~(7) Für die Wartung und den Austausch beladener Filter ist geeignete persönliche Schutzausrüstung zu tragen.

~~(9)~~(8) Der Einsatz von Ventilatoren (z. B. Standventilatoren) sollte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung beurteilt werden, ~~und mobilen Klimaanlage zur persönlichen Kühlung während sommerlicher Hitzeperioden soll nur in Räumen mit Einzelbelogung~~

Kommentiert [A62]: Viel zu detailliert! Kein Handbuch!

Kommentiert [A63]: Keine Verpflichtung, geht über ASS hinaus.

Kommentiert [A64]: Dieser Satz wird durch die "BGHM-Handlungshilfe Lüftungstechnische Maßnahmen" insofern relativiert, als dass es sehr wohl pragmatische Handlungsempfehlungen bei Betrieb und Reinigung von RLT-Anlagen gibt, die das Risiko minimieren und über die hier gemachten "Empfehlungen" hinaus gehen!

Kommentiert [A65]: Auf welcher empirisch gesicherten Grundlage soll der Umluftbetrieb vermieden werden? Dieser Punkt steht konträr zur virologischen Aussage (Drossten) auch Ventilatoren zu nutzen (möglichst um die Luft nach außen zu transportieren); auch eine Luftumwälzung kann dazu beitragen, Aerosolwolken zu verdünnen und damit eine Infektionsgefahr zu mindern.

Kann nur Empfehlung sein, geht über ASS hinaus.

Kommentiert [A66]: Ventilatoren werden auch verwendet um Frischluft einzutragen. Hier wird nur die „Schreibtischsituation“ beschrieben. In der Produktion sind Ventilatoren vielfältig im Einsatz.

~~erfolgen, da der Luftstrom zu einer Verteilung von Aerosolen im Raum beiträgt. Ventilatoren und mobile Klimaanlage arbeiten in der Regel im Umluftbetrieb und führen im Allgemeinen keine Außenluft zur Absenkung von Aerosolkonzentrationen zu.~~

4.2.4 Infektionsschutzmaßnahmen für Baustellen, Land- und Forstwirtschaft, Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebs

Zu Baustellen siehe Abschnitt 4.3.1; zu Land- und Forstwirtschaft siehe Abschnitt 4.3.2; zu Außen- und Lieferdiensten, Transporten und Fahrten innerhalb des Betriebs, öffentlicher Verkehr siehe Abschnitt 4.3.3.

4.2.5 Infektionsschutzmaßnahmen für Unterkünfte

Zu Infektionsschutzmaßnahmen für Unterkünfte siehe Abschnitt 4.3.4.

4.2.6 Homeoffice/Mobile Arbeit

(1) Homeoffice dient im Rahmen der ~~Epidemie-Pandemie~~ zur Eindämmung betrieblicher Kontakte und ist in diesem Sinne eine Maßnahme zur Reduktion des Infektionsrisikos. Sie bietet eine Möglichkeit, Büroarbeiten außerhalb des Betriebs i. d. R. im Privatbereich auszuführen. Damit kann die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Personen reduziert und die Einhaltung von Abstandsregeln unterstützt werden, insbesondere, wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten.

~~Für Arbeiten im Homeoffice gelten das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden. Beschäftigte sind im Hinblick auf einzuhaltende Arbeitszeiten und Arbeitspausen und darüber notwendige Dokumentation zu unterweisen. Gleiches gilt für Hinweise zur ergonomischen Gestaltung (z.B. korrekte Monitorposition und Sitzhaltung).~~

(2) Der Arbeitgeber muss durch geeignete Arbeitsorganisation sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben ohne Beeinträchtigung der Gesundheit erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen unter Beachtung von Abschnitt 4.2.14 haben.

~~(3) Empfohlen werden insbesondere Mischformen von Homeoffice und Präsenzzeiten am Arbeitsplatz, um einerseits eine Entzerrung der Anwesenheit der Mitarbeiter und zum anderen direkte Kommunikation zu Führungskräften und Kollegen sowie Zugang zu betrieblicher Infrastruktur zu ermöglichen.~~

4.2.7 Dienstreisen und Besprechungen

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

Kommentiert [A67]: Im Arbeitsschutzstandard wurde vereinbart, dass die Berufsgenossenschaften Konkretisierungen bereitstellen.

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

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

Bitte Baustellen und Landwirtschaft streichen

Kommentiert [A68]: Auch hierfür gibt es längst branchenspezifische Konkretisierungen.

Kommentiert [A69]: Die Gestaltung von mobiler Arbeit muss im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber liegen. Es gibt dazu bereits zahlreiche Handlungshilfen von der DGUV und einzelnen Berufsgenossenschaften, die branchenspezifisch und daher viel passender sind. **Homeoffice ist daher kein Thema, dass branchenübergreifend in der Arbeitsschutzregel auftauchen sollte!**

Kommentiert [A70]: Das ist eine erhebliche Einschränkung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts und kann zu Leistungsverweigerungsrechten der Beschäftigten führen. Ähnlich verhält es sich mit dem Weisungsrecht hinsichtlich Dienstreisen und Besprechungen (Ziff. 5.2.7 Absatz 1).

Kommentiert [A71]: Das ist selbstverständlich und steht bereits weiter oben in der Arbeitsschutzregel. Redundanz!

Kommentiert [A72]: Arbeitsorganisation ist unabhängig von Corona Sache des Arbeitgebers. Dabei muss er ohnehin sicherstellen, dass die Beschäftigten ihrer Arbeitsverpflichtung nachkommen können. Besondere organisatorische Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Kommunikation und Information ist abzulehnen.

Kommentiert [A73]: Diese Empfehlung basiert weder auf einer wissenschaftlichen Evidenz, noch ist sie für alle Unternehmen ohne Weiteres durchführbar. Außerdem entspricht sie nicht den Vorgaben zur Minimierung der sozialen Kontakte.

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

(2) Auch bei der Nutzung von Fahrzeugen bei Dienstreisen muss der Mindestabstand eingehalten werden. Die Personenzahl in Fahrzeugen ist dementsprechend zu begrenzen. Kann die Abstandsregel nicht umgesetzt werden, ist die Verwendung von personenbezogenen Schutzmaßnahmen (z. B. Mund-Nase-Bedeckung, Gesichtsschilden oder partikelfiltrierende Masken ohne Ausatemventil) oder die Installation von Abtrennungen erforderlich. Ist dies wegen rechtlicher Vorgaben z. B. im Verkehrsrecht für den Kraftfahrer nicht möglich, sind von den die Abstandsregel nicht einhaltenden Mitfahrern FFP-Halbmasken während der Fahrt zu tragen. Behördliche Vorgaben, z.B. von Bund oder Ländern, sind zu berücksichtigen.

Kommentiert [A74]: Uns liegt die Auskunft des BMAS in Abstimmung mit dem BMVI vor, dass das Tragen von MNB auch für den Fahrer in Bezug auf STVO §23, Abs.4 zulässig ist.

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

(4) Für Besprechungen ist die Einhaltung des Mindestabstands auch für Ein- und Auslass sowie auch für Pausenbereiche umzusetzen; anderenfalls ist Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

Kommentiert [A75]: Auf die Einhaltung des Mindestabstands wird in der Arbeitsschutzregel mehrfach eingegangen. Eine einmalige zentrale Abhandlung könnte das Dokument verschlanken.

(5) Die Besprechungsräume sind regelmäßig zu lüften (siehe Abschnitt 4.2.3).

Kommentiert [A76]: Nur Begegnungsverkehr mit einer Dauer unter 15 Min. (vgl. 2.9)

Kommentiert [A77]: Was ist mit innenliegenden Räumen?

4.2.8 Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

(1) Die Nutzung von Verkehrswegen soll so angepasst werden, dass die Abstandsregel zwischen Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und anderen Personen eingehalten werden kann, z. B. Einrichten und Markieren von weiteren Verkehrswegen (unter Maßgabe der Anforderung der ASR A1.8 „Verkehrswege“, Einbahnstraßen bzw. Einrichtungswege). Die sichere Benutzung der Verkehrswege, insbesondere im Fall einer Flucht, muss weiterhin gewährleistet sein. Lassen sich Verkehrswege nicht mit Mindestabständen gestalten, ist eine verstärkte Lüftung (s. Abschnitt 4.2.3) sicherzustellen.

Kommentiert [A78]: Bei lediglich kurzen Begegnungen unterhalb von 15 Minuten ist das Risiko gering und der Aufwand unverhältnismäßig.

(2) Auf Warte- und Stehflächen (z. B. zentrale Druck- und Kopierräume, Zeiterfassung) bei nicht vermeidbaren Personenansammlungen von Beschäftigten und anderen Personen (z. B. Kunden) ist die Abstandregel einzuhalten. In den genannten Bereichen ist für eine ausreichende Lüftung (gemäß Abschnitt 4.2.3 dieser Regel) zu sorgen.

Kommentiert [A79]: Wie soll das in bestehenden Gebäuden, z.B. bei Fluren ohne Fenster realisiert werden? Ventilatoren?

(3) Für Markierungen zur Einhaltung der Abstandsregel sollen Markierungen vorgenommen werden, und die Sicherheitsmarkierungen nach ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitskennzeichnung“ anzuwenden. Diese können z. B. als Bodenmarkierung oder mit Absperrband ausgeführt werden.

Kommentiert [A80]: Wie oben zum Thema „Lüftung“ beschrieben, ist diese nicht ohne Weiteres immer möglich! In einigen Gebäuden lassen sich beispielsweise Fenster nicht öffnen (ab einem bestimmten Stockwerk) oder es gibt innenliegende Räume.

(4) Die Verwendung von Aufzügen ist hinsichtlich der Personenzahl unter Beachtung der Abstandsregel zu beschränken.

Kommentiert [A81]: Nein, es müssen auch andere Markierungen zulässig sein! Die Betriebe haben ihre „Markierungen“ bereits auf vielfältige Weise umgesetzt und es besteht kein Grund diese wieder zu ändern.

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

Kommentiert [A82]: Dieser Punkt ist sehr wichtig.

4.2.9 Arbeitsmittel/Werkzeuge

(1) Durch eine entsprechende Arbeitsorganisation ist zu gewährleisten, dass Arbeitsmittel nach Möglichkeit nur vorwiegend personenbezogen verwendet werden, z. B. durch Bereitstellung zusätzlicher Arbeitsmittel, um damit die getrennte Nutzung für Beschäftigte zu ermöglichen.

(2) Ist die personenbezogene Nutzung von Arbeitsmitteln nicht möglich, sind diese vor dem Weiterreichen mit handelsüblichen (Haushalts-) Reinigern zu reinigen. Dazu gehören insbesondere Oberflächen, die in Kontakt mit den Beschäftigten gekommen sind, z. B. durch Tröpfchenabgabe beim Sprechen. Solche Oberflächen sind z. B. Tischplatten, IT-Geräte, Telefonhörer, Lenkräder, Schalthebel sowie häufig genutzte Werkzeuge. Bedienfelder von Arbeitsmitteln, die von unterschiedlichen Beschäftigten genutzt werden müssen, sind regelmäßig zu reinigen. Eine vorsorgliche Flächendesinfektion wird nicht als notwendig erachtet. Ist eine ausreichende Reinigung nicht möglich, sind bei der Verwendung von Werkzeugen und weiteren Arbeitsmitteln geeignete Schutzhandschuhe zu verwenden oder die Nutzung auf kleine feste Teams zu begrenzen.

4.2.10 Arbeitszeit- und Pausengestaltung

~~(1) Vor dem Hintergrund der Epidemie und des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards ist auch auf die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen zu achten. Die betriebliche Mitbestimmung ist zu beachten. Insbesondere kommen der Höchstarbeitszeit, den Ruhe- und Pausenzeiten sowie den Erholzeiten am Wochenende zentrale Bedeutung für die Regeneration zu. Diese Aspekte sind vor dem Hintergrund der zusätzlichen Belastungen durch fehlende Infrastruktur zur Unterstützung des häuslichen Bereichs und der allgemeinen Verunsicherung und damit einhergehenden psychischen Belastungssituation vieler Beschäftigter besonders zu berücksichtigen.~~

Kommentiert [A83]: Streichen, ist keine Konkretisierung des ASS. Das sind nur allg. Hinweise, die keine Vermutungswirkung entfalten können.

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

Kommentiert [A84]: Es kann nicht dem Arbeitgeber die Last aufgebürdet werden, „nicht unerhebliche“ Verzögerungen für die Beschäftigten – infolge behördlicher Anordnungen oder aufgrund über die vorliegende Arbeitsschutzregel definierter Vorgaben – abzuwenden. Auch ist zu prüfen, ob in den aufgeführten Beispielen überhaupt eine Kontaktzeit über 15 Minuten vorliegt, bei der Zeiterfassung z.B. wohl eher unwahrscheinlich.

(3) Bei der Aufstellung von Schichtplänen und Arbeitsteams sollen zur weiteren Verringerung wechselnder innerbetrieblicher Personenkontakte möglichst dieselben Personen zu gemeinsamen Schichten bzw. Arbeitsteams eingeteilt werden. Die Zahl der Personen in einer Schicht bzw. Arbeitsgruppe soll auf das notwendige Maß reduziert werden.

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

Kommentiert [A85]: Begriff im Arbeitsschutz nicht gebräuchlich.

Kommentiert [A86]: Die Entzerrung durch ermöglichte Nachtarbeit ist für Arbeitgeber in der Regel mit hohen Kosten verbunden und sollte hier nicht „stigmatisiert“ werden.

(5) Dieses trifft insbesondere zu, wenn auf der Basis der bis zum 30. Juni 2020 geltenden COVID-19-Arbeitszeitverordnung noch weitergehende Ausnahmen in Bezug auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gemacht werden.

~~(6) Mit der COVID-19-Arbeitszeitverordnung wurden befristete Ausnahmen von den arbeitszeitrechtlichen Regelungen für bestimmte Tätigkeiten geschaffen. Neben Tätigkeiten in der Pflege, bei Notfall- und Rettungsdiensten ist dabei insbesondere auch die Versorgung mit Waren des täglichen Bedarfs betroffen.~~

Kommentiert [A87]: Die COVID-19-Arbeitszeiterordnung tritt am 31. Juli 2020 außer Kraft. Einzelne Regelungen (§§ 1 I 1, 2 S. 1 und § 3 I 1) dürfen nur bis zum 30. Juni 2020 angewendet werden, da so sichergestellt werden soll, dass im verbleibenden Monat noch ein Ausgleich etwaig entstandener Mehrarbeit vorgenommen werden kann

(7) Die daraus resultierende Mehrbelastung und mögliche Interaktionen zu bestehenden Gefährdungen müssen berücksichtigt werden. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bestäti-

Kommentiert [A88]: Hier werden allgemeine arbeitswissenschaftliche Ausführungen gemacht, die für die Arbeitsschutzakteure keinen Mehrwert haben.

~~gen, dass insbesondere die Konzentration durch eine intensive Arbeitsausdehnung beeinträchtigt und das Unfallgeschehen erhöht werden. Hier ist eine ungünstige Interaktion sowohl mit Arbeitstätigkeiten als auch mit dem aktuellen Infektionsrisiko und der Einhaltung der Hygienemaßnahmen zu erwarten. So sollten soweit möglich z. B. insbesondere die Kumulation von langen Arbeitszeiten bei gleichzeitig verkürzten Ruhezeiten vermieden werden sowie zusätzliche Pausenoptionen bei überlangen Arbeitszeiten geschaffen werden. Des Weiteren ist für weitgehende Planbarkeit und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit zu sorgen (weitergehende Empfehlungen auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse siehe BAuA).~~

Kommentiert [A89]: Reine Begründung, die nicht in die Arbeitsschutzregel gehört. Handelt es sich um gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse?

4.2.11 Aufbewahrung und Reinigung von Arbeitskleidung und persönlicher Schutzausrüstung (PSA)

(1) Die ausschließlich personenbezogene Benutzung jeglicher persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Arbeitsbekleidung ist sicherzustellen. Dabei hat der Arbeitgeber den Beschäftigten die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitsbekleidung und PSA getrennt von der Alltagskleidung zu ermöglichen.

Kommentiert [A90]: Wichtig ist, dass diese Anforderungen nicht oder nur auf Bereiche mit erhöhtem Kontakt zu Coronaviren erweitert wird und nicht generell auf Arbeitskleidung (z.B. Bekleidung von Frisören). Die bräuchten dann alle einen separaten Spint.

(2) Es ist sicherzustellen, dass die durch den Arbeitgeber bereitgestellte bereitzustellende Arbeitskleidung regelmäßig gereinigt wird. Das kann z. B. mit einem Wäschedienst organisiert werden.

Kommentiert [A91]: Umformulierung stellt sicher, dass z.B. Firmen-T-Shirts mit Logoaufdruck nicht gemeint sind.

(3) Sofern der Verdacht besteht, dass Wäsche kontaminiert ist, darf diese vor dem Waschen nicht sortiert werden. Der gefüllte Wäschesack ist ungeöffnet in einem geeigneten Waschverfahren zuzuführen.

Kommentiert [A92]: Für potentiell kontaminierte Textilien gibt es bereits eine entsprechende DGUV-Regel für Wäsche aus Bereichen mit erhöhter Infektionsgefährdung, auf die daher explizit verwiesen werden sollte. Diese wurde von der BG ETEM in Zusammenarbeit mit dem DTV erarbeitet:

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

4.2.12 Zutritt betriebsfremder externer Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

(1) Zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos beim Zutritt betriebsfremder Personen in Arbeitsstätten sollen ind- die folgenden Maßnahmen geprüft werden zu ergreifen:

Kommentiert [A93]: Aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen ist der Begriff betriebsfremd problematisch, da z.B. in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht Zeitarbeitnehmer als „betriebsfremde Person“ betrachtet werden könnten. Bitte „betriebsfremd“ durch „extern“ ersetzen.

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

~~2.~~ Einsatz von Abtrennungen, wenn die Abstandsregel zwischen Personen nicht eingehalten werden kann (z. B. transparente Abtrennungen bei Publikumsverkehr),

~~3.~~ Begrenzung der Zahl gleichzeitig anwesender betriebsfremder Personen, so dass die Abstandsregel zwischen Personen (auch zu Beschäftigten) eingehalten werden kann,

~~4.~~ Verwendung von Mund-Nase-Bedeckungen, wenn die Abstandsregel nicht einzuhalten ist und Abtrennungen zwischen Personen nicht durchgängig vorhanden sind, bei langen Tragezeiten sind Gesichtsschilder alternativ zulässig.

Kommentiert [A94]: STOP-Prinzip. Daher sollte dies Punkt 1 werden.

~~4.~~ Nutzung von elektronischen Medien zur Kontaktaufnahme, wo dies zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe möglich ist.

(2) Betriebsfremde sind bei längeren Aufenthalten hinsichtlich besonderer Schutzmaßnahmen im Betrieb durch den Arbeitgeber zu informieren (vgl. hierzu Regelungen in Abschnitt 4.2.16). Dabei muss auf die örtlichen Gegebenheiten sowie die Möglichkeiten zur Nutzung von Sanitäreinrichtungen und Möglichkeiten zur Handhygiene für Betriebsfremde eingegangen werden.

Kommentiert [A95]: Soll das auch für Kuriere und Postboten gelten? Sollen diese jedes Mal bei der Auslieferung eines Paketes eine Unterweisung vorab erhalten? Das erscheint überambitioniert!

Kommentiert [A96]: Die Kennzeichnungen im Betrieb sind auch für Betriebsfremde ersichtlich, daher keine weitere Regelung nötig

4.2.13 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

(1) Die medizinische Abklärung von SARS-CoV-2-Verdachtsfällen erfolgt nicht durch den Betriebsarzt. Beschäftigte mit Anzeichen einer Covid-19-Erkrankung werden nach Hause geschickt und begeben sich ggf. in ärztliche Behandlung. Quarantäneauflagen der zuständigen Gesundheitsämter für den Beschäftigten und ggf. weiterer Kontaktpersonen im Betrieb sind unbedingt einzuhalten. Das Fiebermessen im Betrieb ist für die Entscheidung, ob ein Beschäftigter nach Hause zu schicken ist, nicht sinnvoll. Der Betriebsarzt berät den Arbeitgeber bei der Aufstellung entsprechender betrieblicher Handlungsanweisungen.

(2) Besteht bei Beschäftigten der Verdacht auf eine respiratorische Infektion welche sich insbesondere durch Fieber, Husten und Atemnot zeigen kann, sind diese durch den Arbeitgeber aufzufordern, die Dienst- bzw. Produktionsstelle wie auch das Gelände unverzüglich zu verlassen beziehungsweise bei einer telefonischen Meldung gleich zu Hause zu bleiben.

Kommentiert [A97]: Vorschlag: Reihenfolge telefonische Meldung und Gelände verlassen tauschen

4.2.14 Berücksichtigung psychischer Belastungen

(1) Die zum Schutz vor einer Infektion mit Sars-CoV-2 erforderlichen Maßnahmen (Abschnitte 4.2.1 bis 4.2.13) bedeuten zum Teil tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit. Diese Veränderungen führen auch zu einer Veränderung der psychischen Belastung der Arbeit und machen daher die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung auch im Hinblick auf Gefährdungen durch psychische Belastung erforderlich.

(2) Eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung ist insbesondere angezeigt bei

1. Veränderungen von Arbeitsplätzen und –abläufen,
2. Veränderungen der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit,
3. Veränderungen von Arbeitsaufkommen und/oder Arbeitsanforderungen,
4. Veränderungen von Arbeits- und Erholzeiten und
5. ~~Arbeit im Homeoffice/mobiler Arbeit.~~

Dabei ist zu beurteilen, welche Maßnahmen anzupassen oder ggf. weitergehend zu ergreifen sind, um die Entstehung gesundheitskritischer Ausprägungen von Arbeitsbedingungen, soweit als möglich zu vermeiden.

(3) Bei der Verfahrensgestaltung ~~könnensind~~ die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ ~~_zu_~~berücksichtigt ~~werdenden~~, auf die sich Bund, Länder und Unfallversicherungsträger gemeinsam mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) verständigt haben [Literaturhinweis].

Kommentiert [A99]: Es können auch andere Empfehlungen genutzt werden.

~~(4) Führungskräften kommt für die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit sowie der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit erheblicher Einfluss zu. Sie sind daher bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung und bei der Anpassung/Entwicklung von Maßnahmen zur Gefährdungsminimierung aktiv einzubeziehen.~~

Kommentiert [A100]: Der Punkt ist identisch mit 3(6)

Das ist etwas Allgemeines und nicht coronaspezifisch (die beschriebenen Aufgaben übernehmen FK immer)! Dies soll kein allgemeines Arbeitgeber-Verhaltens-Handbuch werden. Streichen.

4.2.15 Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

(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-Nasen-Bedeckungen umfassen können, durchzuführen.

(2) Bei Tätigkeiten, bei denen sich das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen (MNB) der beteiligten Personen nicht umsetzen lässt, z. B. Fahrer eines Fahrzeuges und Mitfahrer, ~~individueller Reifegrad der Personen~~, ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung der Einsatz von ~~filtrierenden Halbmasken~~ zu prüfen. ~~Für lange Tragezeiten oder für Personen, denen ein Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung aus psychischen oder physischen Gründen nicht möglich ist, sind Gesichtsschilder zulässig.~~

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

(4) ~~Die Verwendung von Mund-Nase-Bedeckung oder persönlicher Schutzausrüstung führt zu höheren Belastungen (z. B. höherer Atemwiderstand aufgrund des Filterwiderstandes der Filtermaterialien oder Wärmebelastung durch höhere Wärmeisolation der Schutzausrüstungen). Daher sind beim Tragen von Mund-Nase-Bedeckung und filtrierenden Halbmasken Tragezeiten zu berücksichtigen. Es wird empfohlen, die Tragzeiten durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Pausen zu reduzieren. Mund-Nase-Bedeckungen sollen spätestens dann gewechselt werden, wenn sie durchfeuchtet sind. Die Stellungnahme des Koordinierungskreises für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS) der DGUV vom 27.5.2020 „Tragezeitbegrenzung für Mund-Nase-Bedeckungen (MNB) im Sinne des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards“ ist zu berücksichtigen.~~

4.2.16 Unterweisung und aktive Kommunikation

(1) ~~Arbeitsschutzunterweisungen nach § 12 ArbSchG und den spezifischen Arbeitsschutzvorschriften müssen auch in einer Pandemie durchgeführt werden. Entsprechende allgemeine und spezielle Anforderungen an Unterweisungen gelten unverändert weiter (z.B. zur Dokumentation). Die Durchführung der Unterweisung über elektronische Kommunikationsmittel ist in der Pandemiesituation möglich.~~

(2) Ergibt die wegen der Pandemiesituation aktualisierte Gefährdungsbeurteilung, dass tätigkeitsbedingte Infektionsgefährdungen bestehen und zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz umzusetzen sind, müssen die Beschäftigten in dieser Hinsicht vor Beginn der Tätigkeit und danach ~~erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen sowie~~ bei wesentlichen Änderungen hierzu unterwiesen werden.

(3) Bei der Vorbereitung der Unterweisung kann der Arbeitgeber sich durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder den Betriebsarzt beraten lassen. Die Beratung durch den Betriebsarzt ~~kann~~ vor allem dann erforderlich ~~sinnvoll sein~~, wenn aufgrund der SARS-CoV-2-Infektionsgefährdung besondere Vorkehrungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte in Betracht kommen (siehe Abschnitt 5.5). ~~Der Arbeitsschutzausschuss und ein ggf. eingerichteter Koordinations- oder Krisenstab ist bei der Vorbereitung von Unterweisungen zu beteiligen.~~

(4) Für die Gewährleistung des Schutzes vor arbeitsbedingten Gefährdungen durch SARS-CoV-2 ist es von Bedeutung, dass alle im Betrieb beschäftigten Personen konsequent zu den Übertragungsrisiken und -möglichkeiten unterwiesen werden. Für die Unterweisung von

Kommentiert [A101]: Was ist damit gemeint?

Kommentiert [A102]: Gibt es Beispiele, bei welchen Personen zwar keine MNB aber Halbmasken eingesetzt werden können? Haben die in der Regel wenn dann mit beiden Probleme?

Kommentiert [A103]: Welche Tragezeiten? Bei MNB? Streichen! Es gibt ganz unterschiedliche MNB. Unterschiedliche Materialien, Dicken etc. Hierfür gibt es keine „Tragezeit“ und eine dadurch zu begründende Notwendigkeit von Pausen! Die Produktionskosten sind im Übrigen aktuell sehr hoch, zusätzliche Pausen verschlechtern die Situation zusätzlich.

Kommentiert [A104]: Unzulässiger Verweis, die Stellungnahme ist nicht öffentlich zugänglich.

Kommentiert [A105]: Der Hinweis auf Tragezeiten und Pausen in Bezug auf Mund-Nasenbedeckung ist komplett zu entfernen. Es ist absolut nicht korrekt partikelfiltrierende Masken und Mund-Nase-Bedeckung bzgl. höherem Atemwiderstand gleich zu setzen. Dann dürfte es auch keine Operation über mehrere Stunden geben, weil der Arzt zwischendurch eine Pause wegen der Mund-Nasen-Bedeckung einlegen müsste. Bitte dringend streichen

Verweis auf die Stellungnahme des KOBAS der DGUV ist nicht hilfreich. Sollen die Unternehmen diese Stellungnahme dann noch suchen? Ist insbesondere für KMU nicht darstellbar.

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

Kommentiert [A106]: Ist allgemeingültig und wird auch weiter oben schon ausführlich behandelt.

Kommentiert [A107]: Wortlaut § 12 ArbSchG. Besser noch ganz streichen: Was bedeutet in diesem Kontext regelmäßig bzw. warum wird neben „vor Beginn der Tätigkeit“ und „bei wesentlichen Änderungen“ noch eine dritte zeitliche Bedingung eingefügt, die noch dazu schwierig zu interpretieren ist? Aus unserer Sicht sind die anderen beiden zeitlichen Bedingungen ausreichend.

Kommentiert [A108]: Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht verpflichtet die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt bei der Vorbereitung der Unterweisung zu beteiligen.

Kommentiert [A109]: Streichen, das geht über bestehendes Recht hinaus. Die Beteiligung des ASA an der Unterweisung ist nicht vorgesehen.

Leiharbeitnehmern ist der Entleiher unmittelbar verantwortlich. Die relevanten Inhalte der Unterweisung für Beschäftigte, die im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen tätig sind, sind vom Arbeitgeber mit den Fremdfirmen abzustimmen und die Durchführung der Unterweisung durch die Fremdfirma sicher zu stellen.

(5) Schutzmaßnahmen sind zu erklären und durch Hinweise verständlich zu machen (z. B. durch Hinweisschilder, Aushänge, Bodenmarkierungen). Die Unterweisung ist in verständlicher Form und Sprache durchzuführen.

~~(6) Bei Tätigkeiten nach BioStoffV ist im Rahmen der Unterweisung auch eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung durchzuführen (hierzu siehe Abschnitt 4.2.15). Der mit der Vorsorge beauftragte Arzt (in der Regel der Betriebsarzt) ist zu beteiligen.~~

Kommentiert [A110]: Die Regel soll branchenübergreifend Anwendung finden. Tätigkeiten nach BioStoffV sind durch branchenspezifische Handlungshilfen abgedeckt und daher in dieser Regel zu streichen.

~~(7) Die Möglichkeit, Wunschvorsorge in Anspruch zu nehmen wird in der Unterweisung aktiv kommuniziert und den Beschäftigten werden die Zugangswege zur Wunschvorsorge beim Betriebsarzt erläutert.~~

Kommentiert [A111]: Keine Wunschvorsorge, wo nach der Gefährdungsbeurteilung kein Bedarf.

~~(8) Bestandteil der Unterweisung sind Informationen zum aktuellen Wissensstand, zum Ansteckungsrisiko oder dem Risiko einer Neuerkrankung bei Rückkehr genesener Beschäftigter, die an Covid-19 erkrankt waren (siehe auch Abschnitt 5.6 Absatz 4).~~

Kommentiert [A112]: Nein, die Unterweisung ist keine allg. Corona-Beratung, sondern erfolgt gem. § 12 ArbSchG auf Basis der Gefährdungsbeurteilung zu tätigkeitsbezogenen Gefahren und entsprechenden Maßnahmen, die von den Beschäftigten umzusetzen sind.

~~(9) Um der Verunsicherung und Angst der Beschäftigten durch die Vielzahl an teilweise widersprüchlichen Informationen über die Gefährdung durch SARS-CoV-2 entgegenzuwirken, ist möglichst frühzeitig eine aktive Kommunikation zu den möglichen Gesundheitsrisiken und den erforderlichen Schutzmaßnahmen erforderlich. Dabei ist auf eine ausgewogene Darstellung zu achten, die auch bereits bestehende Ängste aufgreift. Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt sollten hierbei eingebunden werden.~~

Kommentiert [A113]: Dais ist übertrieben. Die Beschäftigten werden über die Unterweisung befähigt sich im Betrieb arbeitsschutzkonform zu verhalten. Gerade in der jetzigen Zeit ist es zu unterlassen, die Unternehmen mit noch weiteren Informations- und Kommunikationspflichten zu überlasten, ohne dass hiermit ein erkennbarer Mehrwert verbunden ist.

4.3 Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen

4.3.1 Baustellen

(1) Auf jeder Baustelle müssen Möglichkeiten zur Handhygiene vorhanden sein, dazu sind insbesondere die Anforderungen nach ASR A4.1 umzusetzen. Handwaschgelegenheiten oder Waschgelegenheiten müssen in der Nähe von Arbeitsplätzen und Toiletten zur Verfügung stehen. Waschgelegenheiten und Handwaschgelegenheiten müssen entsprechend der ASR A4.1 Abschnitt 3.11 bzw. ASR A4.1 Abschnitt 5.4 Absatz 2 grundsätzlich mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einmalhandtüchern und einem geschlossenen Abwassersystem ausgestattet sein, um es den Beschäftigten zu ermöglichen, sich den hygienischen Erfordernissen entsprechend zu reinigen. Von mehreren Personen genutzte Handtücher sind entsprechend ASR A4.1 unzulässig und entsprechen nicht den hygienischen Anforderungen. Die Verwendung von Warmlufttrocknern soll vermieden werden. Die Händewaschregeln sollen ausgehängt werden.

Kommentiert [A114]: Was anderweitig bereits geregelt ist, muss hier nicht noch einmal aufgeführt werden

(2) Die Bereitstellung von mobilen, anschlussfreien Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheit entspricht bei der derzeitigen Infektionslage nicht dem Stand der hygienischen Erfordernisse. Es ist erforderlich, mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen mit mindestens einer Handwaschgelegenheit mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einweghandtüchern sowie ggf. mit Desinfektionsmittel bereitzustellen. Ist dies nicht möglich, ist in unmittelbarer Nähe zu den Toiletten eine solche Handwaschgelegenheit mit fließendem Wasser aus einer Leitung oder einem Tank sowie einem geschlossenen Wasserabflusssystem

Kommentiert [A115]: S.o. Grund nicht ersichtlich und außerdem eher unwahrscheinlich auf Baustellen

(in Kanalisation oder in Tanks) einzurichten. Es ist dafür zu sorgen, dass der Befüll- und Leerungsrhythmus der verwendeten Tanks den erhöhten Wasserverbräuchen angepasst wird.

Kommentiert [A116]: Das ist selbstverständlich und muss hier nicht aufgeführt werden.

(3) Auf Baustellen sind entsprechend ASR A4.1 Abschnitt 8.2 bis 8.4 Toilettenräume und Waschräume bereitzustellen, z. B. in Containern. Werden auf Baustellen keine Waschräume zur Verfügung gestellt, sind Waschgelegenheiten entsprechend ASR A4.1 Abschnitt 6.1 Absatz 2 bereitzustellen. Werden entsprechend ASR A4.1 Abschnitt 8.2 Absatz 5 Einrichtungen außerhalb des Geländes einer Baustelle genutzt, ist sicherzustellen und nachzuweisen (z. B. durch Nutzungsvereinbarungen), dass diese während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen, entsprechend Absatz 2 ausgestattet und den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden.

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

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

Kommentiert [A117]: Geht über ASS hinaus.

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

4.3.2 Landwirtschaft, Forstwirtschaft

Zusätzlich zum Geltungsbereich von § 1 Abs. 2 ArbStättV müssen auch außerhalb des Geländes eines Betriebes Möglichkeiten zur Handhygiene vorhanden sein. Dazu sind Handwaschgelegenheiten oder Waschgelegenheiten zur Verfügung zu stellen, die entsprechend ASR A4.1 Abschnitt 3.11 bzw. ASR A4.1 Abschnitt 5.4 Abs. 2 mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einmalhandtüchern und einem geschlossenen Abwassersystem ausgestattet sind, um es den Beschäftigten zu ermöglichen, sich den hygienischen Erfordernissen entsprechend zu reinigen. Sind geschlossene Abwassersysteme nicht möglich, ist Abwasser anderweitig hygiene- und umweltgerecht zu entsorgen. Zusätzlich sollen Handdesinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden, um z. B. bei einer eingeschränkten Verfügbarkeit von Waschgelegenheiten oder Handwaschgelegenheiten unmittelbar die erforderliche Handhygiene zu gewährleisten.

4.3.3 Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr

Kommentiert [A118]: Teilweise thematische Dopplung mit Punkt 4.2.7

(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 Firmenfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion sowie mit Papiertüchern und Müllbeuteln vorzusehen. Den Beschäftigten sind

Möglichkeiten zur Nutzung von sanitären Einrichtungen zu gewähren. Dies ist bei der Tourenplanung zu berücksichtigen.

(2) Werden mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen für Beschäftigte zur Verfügung gestellt, z. B. im Bereich des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV), entsprechen Toilettenkabine ohne Handwaschgelegenheit bei der derzeitigen Infektionslage nicht dem Stand der hygienischen Erfordernisse. Die Handwaschgelegenheit soll in der Toilettenkabine integriert sein. Entsprechend ASR A4.1 Abschnitt 5.4 Absatz 2 sind Handwaschgelegenheiten (Handwaschbecken mit fließendem Wasser und geschlossenem Abwassersystem) mit Flüssigseife und Einweghandtüchern sowie ggf. mit Desinfektionsmittel auszustatten.

(3) Auch bei arbeitsbezogenen (Kunden-) Kontakten außerhalb der Betriebsstätte sind soweit möglich Mindestabstände einzuhalten. Wenn der Schutzabstand nicht eingehalten werden kann, ist Mund-Nase-Bedeckung zu tragen. Die Arbeitsabläufe bei diesen Tätigkeiten sind dahingehend zu prüfen, ob vereinzelt Arbeiten möglich ist, falls dadurch nicht zusätzliche Gefährdungen entstehen.

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

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

4.3.4 Unterkünfte

(1) Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Unterkünften in Arbeitsstätten enthält Anhang 4.4 der ArbStättV, diese werden mit der Arbeitsstättenregel ASR A4.4 „Unterkünfte“ konkretisiert. Das Einrichten und Betreiben der Sanitärräume und Sanitärreinrichtungen erfolgt gemäß ASR A4.1 in Verbindung Abschnitt 4.2.2.

(2) Die in der ASR A4.4 „Unterkünfte“ und in der ASR A4.1 „Sanitärräume“ enthaltenen Regelungen reichen derzeit nicht aus, um in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus den Stand der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beschreiben. Hier und insbesondere beim Betreiben einer Sammelunterkunft sind zusätzliche Maßnahmen umzusetzen.

(3) Vor Beginn der Tätigkeiten sind die Beschäftigten in feste Arbeitsteams von maximal 4 bis 8 Personen einzuteilen. Nur soweit eingesetzte Technologien (Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen) dies nachweislich erfordern, sind größere Gruppen bis zu 15 Personen möglich.

(4) Es gilt das Grundprinzip „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten (ZWZA)“.

(5) Es ist eine für die gesamte Zeit des Aufenthalts verbindliche Zimmer-/Wohneinteilung in den Unterkünften vorzunehmen. Verschiedene Arbeitsteams sollen möglichst in getrennten

Kommentiert [A119]: Geht über ASS hinaus. Bürokratischer Aufwand, ist in der Praxis nicht zu leisten.

Kommentiert [A120]: Das ist bei den derzeitigen und noch folgenden Lockerungen nicht mehr vermittelbar und entspricht dann nicht dem allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Man fragt sich hier im Kontext "Verhältnismäßigkeit", warum man ÖPNV mit MNB benutzen darf und das bei anderen Fahrzeugen nicht möglich ist.

Kommentiert [A121]: Hierzu wurden bereits branchenspezifische Konkretisierungen von Seiten der UVV veröffentlicht. Wir sprechen uns daher für eine Streichung dieses Kapitels aus. Sollte keine Streichung erfolgen, muss sichergestellt werden, dass die Anforderungen aus den branchenspezifischen Handlungshilfen und diesen Regelungen übereinstimmen. Außerdem ist das Thema Unterkünfte für den überwiegenden Teil der Betriebe nicht relevant und bläht die Arbeitschutzregel unnötig auf.

Kommentiert [A122]: 15 Personen ist bei der Gurkenerte zu niedrig bemessen. Hier arbeiten in der Regel knapp 30 Personen an einem sog. Gurkenflieger.

Unterkünften, falls dies nicht möglich ist, mindestens in getrennten Bereichen einer Unterkunft untergebracht werden.

~~(6)~~ Es ist davon auszugehen, dass die Hygieneanforderungen erfüllt werden, wenn jedem Beschäftigten ein Raum zur Verfügung steht. Anzustreben ist somit eine Einzelbelegung von Schlafräumen.

(7) Den Beschäftigten eines Arbeitsteams in der Unterkunft soll es möglich sein, untereinander den Mindestabstand einzuhalten (siehe Abschnitt 4.2.8). Um dies zu gewährleisten, sind eine Reduzierung der „normalen“ Belegungszahlen und entsprechende Anordnungen des Mobiliars vorzunehmen. Unter diesen Umständen ist auch Mehrfachbelegung möglich.

~~(6)~~ Es ist davon auszugehen, dass die Hygieneanforderungen erfüllt werden, wenn jedem Beschäftigten ein Raum zur Verfügung steht. Anzustreben ist somit eine Einzelbelegung von Schlafräumen.

~~(7)~~(6) Bei der Belegung von Mehrbettzimmern im Übrigen ist der jeder Person nach der ASR A4.4 zur Verfügung zu stellende Flächenbedarf im Schlafbereich von 6 m² auf 12 m² zu verdoppeln. Hieraus resultiert, dass die nach ASR A4.4 ansonsten übliche Belegungsdichte halbiert wird. In einem Schlafbereich dürfen maximal vier Personen untergebracht werden, in einem Container maximal zwei. Ausnahmen bestehen für Partner bzw. Familienangehörige.

~~(8)~~(7) In einem Mehrbettzimmer sind die Betten so anzuordnen, dass sich die Sicherheitsabstände einhalten lassen. Etagenbetten dürfen grundsätzlich nur einfach belegt werden. Ausnahmen bestehen für Partner bzw. enge Familienangehörige.

~~(9)~~(8) Um den Sicherheitsabstand auch in Aufenthaltsbereichen (ASR A4.4 Nr. 5.4 Absatz 6) zu gewährleisten, ist die freie Bewegungsfläche zu vergrößern.

~~(10)~~(9) Zu empfehlen ist, möglichst jedem Arbeitsteam die erforderlichen Sanitär – und Sozialanlagen zur separaten Nutzung zur Verfügung zu stellen. Falls das nicht möglich ist, soll die Nutzung durch verschiedene Arbeitsteams nicht zeitgleich erfolgen. Zwischen den Nutzungen sind die Einrichtungen zu reinigen und die Räume sind ausreichend zu lüften.

~~(11)~~(10) Zwischen den jeweiligen Nutzungen sind zeitliche Unterbrechungen vorzusehen. Auch dadurch können Kontaktmöglichkeiten der einzelnen Arbeitsteams untereinander vermieden werden.

~~(12)~~(11) Die Unterkünfte und ihre Einrichtungen sind täglich und nach Bedarf zu reinigen.

~~(13)~~(12) Es ist sicherzustellen, dass in Sanitär- und Küchenbereichen stets Seife und Einmalhandtücher zur Verfügung stehen.

~~(14)~~(13) Es sind geeignete Desinfektionsmittel zur Händedesinfektion in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen (mindestens 1 Spender je Zimmer, Bad, Toilette, Küche).

~~(15)~~(14) Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan anzubringen. Auf diesem ist jede durchgeführte Reinigung vom beauftragten Reinigungspersonal mit Unterschrift zu bestätigen.

~~(16)~~(15) Um das Waschen der Wäsche und Spülen von Geschirr bei mindestens 60 °C zu gewährleisten, sind Waschmaschinen und Geschirrspüler bereitzustellen.

~~(17)~~(16) Es ist sicherzustellen, dass Arbeitskleidung und persönliche Kleidung regelmäßig gereinigt werden können und Räume zum Trocknen der Wäsche vorhanden sind bzw. Wäschetrockner bereitgestellt werden.

~~(18)~~(17) Ersatzcontainer bzw. Ersatzunterkünfte für die Quarantäne von infektionsverdächtigen oder ggf. an Covid-19 erkrankten Beschäftigten sind in ausreichender Zahl bereitzustellen und es ist dafür zu sorgen, dass diese mit einer Krankentrage leicht erreicht werden können sowie über gesonderte Sanitärbereiche verfügen. In diesem Raum sind Trinkwasser oder alkoholfreie Getränke zur Verfügung zu stellen. Der Standort dieser Einrichtungen ist den Beschäftigten bekannt zu geben.

~~(19)~~(18) Vorsorglich sind für den Fall von Infektionen in der Unterkunft Planungen (z. B. unter Verweis auf Pandemiepläne) aufzustellen. Dabei sind insbesondere Vorkehrungen für die separate Unterbringung von erkrankten Personen (z. B. bei Auftreten von Erkältungssymptomen) zu treffen (siehe Abschnitt 4.2.13). In den nach ASR A4.4 Abschnitt 4 Absatz 6 zu erstellenden Bestimmungen für die Benutzung der Unterkunft (z. B. Reinigung, Verhalten im Brandfall, Alarmplan) sind zusätzlich Bestimmungen für das Verhalten bei Erkrankungen und das Eintreten einer epidemischen Lage aufzunehmen (insbesondere Abstandsregeln, Husten-/Niesetikette und Handhygiene, siehe Abschnitt 4.1) und die Beschäftigten entsprechend zu unterweisen.

5 Arbeitsmedizinische Prävention

5.1 Allgemeine Vorbemerkungen

(1) Während der Pandemie überschneiden sich im Betrieb Anforderungen des bevölkerungsbezogenen Infektionsschutzes mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Wichtiger Bestandteil der Beratung des Arbeitgebers durch den Betriebsarzt ist deshalb einerseits die Verpflichtung des Arbeitgebers im Kontext des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und andererseits die Erläuterung der Aufgaben in der Verantwortung des Gesundheitsamtes.

(2) Reihenuntersuchungen auf SARS-CoV-2-Infektionen (Abstriche), Antikörper-Test und Screeninguntersuchungen mit kontaktlosen Fieberthermometern sind in der Regel kein Bestandteil von Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Der Betriebsarzt berät den Arbeitgeber in dieser Angelegenheit mit dem Ziel, Konflikte mit dem Arbeitsschutz und Rollenkonflikte der Arbeitsschutzakteure zu vermeiden.

(3) Auch wenn die genannten Untersuchungen eingesetzt werden sollten, kann der Betriebsarzt nicht direkt damit beauftragt werden, da es sich nicht um Maßnahmen des Arbeitsschutzes handelt. ~~Im Übrigen bestimmt er selbst darüber, welche medizinischen Verfahren er anwendet und welche Aufgaben er übernimmt.~~

5.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge

5.2.1 Allgemeine Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

(1) In der Pandemie-Situation gelten für die persönliche Aufklärung und Beratung zu individuellen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren die Anforderungen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) weiterhin. Zusätzliche Anlässe zum Anhang wurden nicht geschaffen. ~~Dagegen werden einzelne Punkte der Verordnung präzisiert. Neben den bestehenden betriebsärztlichen Aufgaben inklusive Angebotsvorsorge kommt der Wunschvorsorge eine wichtige Rolle zu. In Zeiten der Pandemie kann eine Infektion durch~~

Kommentiert [A123]: Die separate Unterbringung widerspricht Punkt 6.6:

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

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

Kommentiert [A124]: Ergibt sich aus dem ASiG

~~SARS-CoV-2 und damit ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden. Wunschvorsorge ist bei allen Tätigkeiten zu ermöglichen. Dort können beispielsweise thematisiert werden: Infektionsgefahren, Vorerkrankungen, sowie Ängsten und psychische Belastungen. Als Zugangsweg für die Wunschvorsorge kann auch eine Angebots- oder Pflichtvorsorge genutzt werden. Denn bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge sollen alle arbeitsbedingten Belastungen und individuellen Beanspruchungen thematisiert werden (ganzheitlicher Ansatz der Vorsorge).~~

(2) Die Fristen für das Angebot oder die Veranlassung von Vorsorge nach der Arbeitsmedizinischen Regel (AMR 2.1) behalten ihre Geltung. Vorsorgetermine, die aus persönlichen oder organisatorischen Gründen während einer SARS-CoV-2-Pandemie verschoben werden, müssen zeitnah nachgeholt und auf den bisherigen Rhythmus zurückgeführt werden. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung mehrere Vorsorgeanlässe für Beschäftigte, soll die arbeitsmedizinische Vorsorge an einem Termin stattfinden.

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

(4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragten Arzt die erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse zu geben. Dazu gehört bei Eintritt einer Pandemie auch der betriebliche Pandemieplan. Der Arzt berücksichtigt in der Arbeitsanamnese alle Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen.

(5) Der Betriebsarzt muss die arbeitsmedizinische Vorsorge in geeigneten Zeitabständen auswerten um besondere Gefährdungsschwerpunkte zu identifizieren und ggf. Schutzmaßnahmen zu empfehlen.

(6) Die allgemeinen Vorgaben in Abschnitt 4 der AMR 3.2 sind zu berücksichtigen. Die folgenden Absätze enthalten hierzu spezielle Ausführungen.

5.2.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2

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

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

Kommentiert [A125]: Behördliche Reiserestriktionen sowie Shutdown und Ausgangsbeschränkungen haben vielerorts die Einhaltung von Vorsorgefristen nach AMR 2.1 erschwert oder unmöglich gemacht. Gerade angesichts der Möglichkeit weiterer Erkrankungswellen und damit verbundener (erneuter) Shutdown(s) und Ausgangsbeschränkungen sollte eine praxisgerechtere bzw. schlicht umsetzbare Regelung erfolgen. Das würde zudem bedeuten, dass sich die Fristen zur folgenden Vorsorge verkürzen. Das ist aus medizinischer Sicht nicht sinnvoll. Der Arzt hat die Möglichkeit, bei Bedarf die Frist zu verkürzen, wo es medizinisch sinnvoll ist (siehe auch Abschnitt 6.1.2). Ansonsten werden Beschäftigte und Arbeitgeber mit unnötig kurzfristiger Vorsorge belastet.

Kommentiert [A126]: Dieser Punkt sollte gestrichen werden. Tätigkeiten nach BioStoffV betreffen nur einzelne/kleine Bereiche der Wirtschaft und für diese gibt es bereits branchenspezifische Handlungshilfen.

Kommentiert [A127]: Auf diese Tätigkeiten muss die Anwendung der BioStoffV und TRBA auch während der Pandemie beschränkt sein.

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

Kommentiert [A128]: Diese im ersten Entwurf der Arbeitsschutz-Regel enthaltene Klarstellung muss hier auftauchen. Wenn kein Bedarf für Wunschvorsorge gegeben ist, muss nach geltendem Recht eine solche auch nicht ermöglicht werden. Eine Ausweitung der arbeitsmedizinischen Vorsorge lehnen wir ab.

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

(1) Ist wegen der Infektionsgefährdung das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 1 (z.B. von FFP2-Halbmasken) erforderlich (Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 2 ArbMedVV; AMR 14.2 Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen) ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten, wenn diese länger als 30 Minuten pro Tag getragen werden. Bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 2 oder 3 erfordern, ist arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen. Die Infektionsgefährdung durch SARS-Cov-2-Viren bei Tätigkeiten außerhalb der BioStoffV erfordert in der Regel nicht das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 oder 3.

(2) Das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen und medizinischen Masken löst keine Angebotsvorsorge aus, kann aber Anlass für eine Wunschvorsorge sein.

~~5.2.4 — Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen mobilem Arbeiten aufgrund der Pandemie~~

~~(1) — Mobiles Arbeiten im Kontext der Pandemie findet häufig unter erschwerten Bedingungen statt (reduzierte soziale Kontakte, gleichzeitige familiäre Aufgaben etc.). Psychosoziale Belastungen durch Arbeiten im Homeoffice können eine tätigkeitsbedingte Gesundheitsgefahr darstellen und deshalb Anlass für Wunschvorsorge sein.~~

~~(2) — Zudem können aus einer unzureichenden ergonomischen Ausstattung Belastungen entstehen. Den Beschäftigten ist deshalb zeitnah Vorsorge nach Anhang 4 Absatz 2 Nummer 1 der ArbMedVV (Tätigkeiten an Bildschirmgeräten) anzubieten. Dazu können die Vorsorgeintervalle nach AMR 2.1 verkürzt werden. Des Weiteren können Belastungen aufgrund der ergonomischen Ausstattung auch Anlass für eine Wunschvorsorge sein.~~

Kommentiert [A129]: Dafür ist nicht – zumindest nicht bei mobilem Arbeiten infolge der Pandemie und z. B. damit verbundenen behördlichen Anordnungen – der Arbeitgeber verantwortlich bzw. es liegt nicht in der Sphäre des Arbeitgebers. Auch das Erfüllen seiner Fürsorgepflicht kann für den Arbeitgeber nicht zusätzliche Lasten durch die Vorgabe von Angebotsvorsorge zur Folge haben.

5.2.5 — Ereignisbezogene Angebotsvorsorge

~~Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer SARS-CoV-2-Infektion des Beschäftigten, die im ursächlichen mit der Tätigkeit des oder der Beschäftigten stehen kann, so hat er ihm oder ihr unverzüglich Angebotsvorsorge anzubieten. Die Vorsorge kann zunächst auch nur aus einer telefonischen/telemmedizinischen Anamneseerhebung und Beratung bestehen, die ggf. nach Rückkehr durch erforderliche Untersuchung ergänzt wird. Unverzüglich ist Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten eine Angebotsvorsorge anzubieten, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie ebenfalls gefährdet sein können.~~

Kommentiert [A130]: Auf welcher rechtlichen Grundlage erfolgt das?! Die ArbMedVV nennt die Vorsorgeanlässe abschließend und lässt keinen Raum für Erweiterungen über den Hebel einer untergesetzlichen (Arbeitsschutz-)Regel. Juristisch daher sehr fragwürdig.

5.3 — Arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge für Rückkehrer

~~Auch nach der Genesung von einer SARS-CoV-2-Infektion können längerfristige Einschränkung der Belastbarkeit unter anderem des Herz-Kreislauf-Systems bestehen bleiben. Rückkehrern, deren Tätigkeit mit erhöhter körperlicher Belastung einhergeht (z.B. Tragen von schwerem Atemschutz, erhöhte körperliche Arbeit) ist deshalb vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit eine Beratung und Untersuchung durch den Betriebsarzt anzubieten.~~

Zudem lehnen wir dies aufgrund der damit verbundenen Überforderung von Kleinbetrieben ab.

Wir weisen in diesem Zusammenhang auch auf den bestehenden Betriebsärztemangel hin.

Kommentiert [A131]: Arbeitsmedizin kann nicht an Stelle des öffentlichen Gesundheitswesens treten

5.45.3 Auswertung von tätigkeitsbedingten Infektionen bei Beschäftigten

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

Kommentiert [A132]: Macht nur Sinn, wenn Ursprung im Betrieb. Zudem Realisierbarkeit angesichts des Betriebsärztemangels fraglich. Sollte auch weiteren Arbeitsschutzakturen möglich sein.

5.55.4 Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten

(1) Die vorbereiteten individuellen Maßnahmen (Abschnitt 3 Abs. 6) werden abgerufen, wenn die auslösenden individuellen Gefährdungsmerkmale bekannt werden, z.B. durch Vorlage eines **fachärztlichen Attestes**. ~~In unklaren Fällen sollte eine Konsultation des Betriebsarztes angeboten werden.~~

Kommentiert [A133]: Es ist wichtig, dass es sich hier nicht nur um ein Attest, sondern um ein fachärztliches Attest handelt. Leider liegen durch Hausärzte oftmals sog. Gefälligkeitsatteste (seit neuestem sogar aus dem Internet) vor. Sonst ist zu viel Missbrauch möglich, dem wir bereits bei anderen Arbeitsschutzthemen (z.B. Befreiung von der Schutzschulpflicht) entgegentreten müssen. Durch die Erfahrungen bei anderen Arbeitsschutzmaßnahmen können wir sagen, dass das Thema Attest mit Befreiungswünschen sonst nicht mehr beherrschbar ist.

Kommentiert [A134]: Das ist Sache des Hausarztes.

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

Kommentiert [A135]: Nur, wenn nach Gefährdungsbeurteilung mit einem Gesundheitsschaden gerechnet werden könnte.

(3)(4) Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge wegen der tätigkeitsbedingten Infektionsgefährdung während der Covid-19-Pandemie **(Wunschvorsorge)** können sich Beschäftigte zu ihren individuellen Gefährdungen arbeitsmedizinisch beraten lassen. Sind individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich, teilt der Arzt dies dem Arbeitgeber mit, ohne dass Diagnosen oder Befunde erwähnt werden. Entspricht die Empfehlung einem Tätigkeitswechsel, bedarf diese Mitteilung der Einwilligung durch den Beschäftigten.

5.65.5 Rückkehr zur Arbeit nach einer Covid-19-Erkrankung

(1) Beschäftigte, die nach einer Covid-19-Infektion zurück an den Arbeitsplatz kommen, haben möglicherweise einen besonderen Bedarf an Unterstützung, **insbesondere im psychosozialen Bereich**, der berücksichtigt werden sollte. Dies gilt insbesondere für schwere Krankheitsverläufe.

Kommentiert [A136]: Der Beschäftigte muss seine Diagnose doch nicht offenbaren. Siehe Punkt (4) „Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren“

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

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

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

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

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

Kommentiert [A137]: Ist nicht coronaspezifisch, daher streichen.

Kommentiert [A138]: Uns liegen Rückmeldungen aus der Praxis vor, dass die Gesundheitsämter primär mit den Beschäftigten kommunizieren und der Arbeitgeber falls der Arbeitnehmer seine Erkrankungen nicht freiwillig offenbart evtl. nicht davon erfährt. Hier sollten die Gesundheitsämter stärker in die Verantwortung zur Kommunikation mit dem Arbeitgeber genommen werden.

(5)(4) Sind konkrete Infektionen bekannt geworden, werden möglicherweise einzelne Beschäftigte unsicher sein im Umgang mit zurückkehrenden Mitarbeitern und Ängste haben, sich am Arbeitsplatz zu infizieren. Informationen zum aktuellem Wissensstand, insbesondere zum Ansteckungsrisiko oder dem Risiko einer Neuerkrankung, können zum Abbau von

Kommentiert [A139]: Das ist keine Covid-19 spezifische Vorgabe, sondern Standard und muss daher hier nicht aufgelistet werden.

BMAS-Arbeitsschutzausschüsse und BAuA: 3. Entwurf „SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel“
zur Beratung in der Sondersitzung des Steuerkreises am 5. Juni 2020
(Stand 4. Juni 2020 Nachmittag) Seite 24 von 25

Ängsten beitragen. Ansprechpartner für Fragen oder Sorgen der Beschäftigten bezüglich ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz sind insbesondere Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder ggf. eine Mitarbeiterberatung.

Literaturhinweise

Noch zu ergänzen ...

(1) SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS: GMBI 2020 S. 303-306 (Nr. 16/2020);
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf;jsessionid=65FE5A3B21707BC55D2A436E9FA28B1E?__blob=publicationFile&v=2

Branchenregeln, Schutzmaßnahmen ...

(2) DGUV-Übersichtsseite: <https://www.dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-beschaefigte/index.jsp> - mit Tabelle zum Download

(3) VDSI-Seite mit Kommentierung des C-ASS: <https://vdsi.de/corona> und <https://vdsi.de/start/corona/vdsi-hinweise-zur-umsetzung-des-bmas-sars-cov-2-arbeitsschutzstandards/>

(4)

spezielle Themen

(5) BAuA-Übersicht Schutzmasken: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Schutzmasken.pdf?__blob=publicationFile&v=13

(6) inqa zu Homeoffice: <https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/organisation-kommunikation-home-office.html>

(7) <http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.pdf>

(8) Psychische Belastung: https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen/Psychische-Belastungen_node.html, http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=11

(9) Certo – Magazin für Sicherheit und Gesundheit der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG): How to Homeoffice: <https://www.certo-portal.de/arbeit-gestalten/artikel/zuhause-arbeiten-how-to-homeoffice/>

(10) Empfehlung des AfAMed

(11)

(12)

(13)