



Update unter
Berücksichtigung der
aktuellen Corona-ArbSchV

CORONA-PRÄVENTION IM BETRIEB

Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung
und Gesundheitsschutz minimieren

Eine Handlungshilfe für die betriebliche
Interessenvertretung

Stand: 18. Februar 2022

IG METALL
Ressort Arbeitsgestaltung
und Gesundheitsschutz

IMPRESSUM

IG Metall, vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, www.igmetall.de

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 55 Abs. 2 RStV: Hans-Jürgen Urban,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktion: Andrea Fergen, Dirk Neumann, Manfred Scherbaum,
Daniela Tieves-Sander, Moriz Boje Tiedemann

Gestaltung: warenform, **Titelbild:** istock/ca-ssis

INHALT

Vorwort.....	4
Das Wichtigste in Kürze	5
1. Einleitung: Gesundheitsschutz und Prävention in Zeiten von COVID-19	7
2. Leitlinien	10
3. Aufgaben und Verantwortlichkeiten	13
4. Maßnahmen.....	21
4.1 Unterweisung rechtzeitig und umfassend durchführen	21
4.2 Betriebliche Präventionsmaßnahmen umsetzen.....	22
4.3 Testen und Impfen	42
4.4 Psychischen Belastungen vorbeugen	43
4.5 Prävention auch außerhalb der Arbeitsstätte beachten.....	44
Checkliste	46

VORWORT

Das SARS-CoV-2-Virus ist noch nicht besiegt, die Pandemie dauert an. Schutzmaßnahmen wie Abstands- und Hygieneregeln gehören noch immer zum Arbeitsalltag; vielfach wurden technische, arbeitsorganisatorische und auch personenbezogene Maßnahmen für einen effektiven Gesundheits- und Infektionsschutz ergriffen. Das fiel nicht einfach vom Himmel. In vielen Betrieben ist es Verdienst und Erfolg der betrieblichen Akteure, entsprechende Vereinbarungen verhandelt und durchgesetzt zu haben. Das gilt auch mit Blick auf die regelmäßige Anpassung der Maßnahmen an das Infektionsgeschehen und ganz überwiegend auch für die Umsetzung der „3G-Regel“ im Betrieb.

Für die IG Metall gilt unverändert: Die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen hat oberste Priorität. Wo es um Gesundheitsschutz und Risikoprävention geht, darf es keine faulen Kompromisse geben! In diesem Sinne sind wir weiterhin aktiv. Zur Unterstützung der betrieblichen Akteure haben wir die „Handlungshilfe zur Corona-Prävention im Betrieb“ erneut überarbeitet. Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im April 2020 einen Arbeitsschutzstandard erlassen hatte, wurde im August 2020 eine SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel veröffentlicht. An der Erarbeitung und Aktualisierung dieser Regel waren und sind die Gewerkschaften in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen intensiv beteiligt. Sie konkretisiert die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie und erhöht den Grad der Verbindlichkeit der notwendigen Schutzmaßnahmen, die von den Arbeitgebern zu ergreifen sind. Seit Januar 2021 wurden mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung weitere verpflichtende Maßnahmen für die betriebliche Prävention festgeschrieben.

Auf der Basis der aktualisierten Verordnung und Regel haben wir unsere Handlungshilfe erneut überarbeitet. Sie zeigt auf Grundlage des aktuellen Standes medizinischer Erkenntnis, mit welchen Maßnahmen die Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimiert werden können und müssen. Zugleich enthält sie Hinweise, welche Handlungsoptionen Betriebsräten und Beschäftigten im Fall von Konflikten mit dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

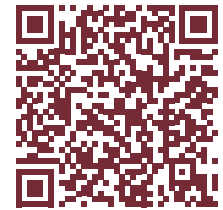
Kein Zweifel: Die Schutzmaßnahmen werden im Arbeitsalltag von vielen Kolleginnen und Kollegen als zusätzliche Belastungen wahrgenommen. Doch angesichts des noch immer bestehenden Infektionsrisikos und der Gefahr ernsthafter Erkrankungen bleiben sie bis auf weiteres zwingend notwendig und ein Gebot der Solidarität. Zusammen für unsere Gesundheit!

Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender der IG Metall

Hans-Jürgen Urban
**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall**

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Für die IG Metall ist klar: In der Corona-Pandemie hat die Gesundheit der Kolleg*innen höchste Priorität. Daher sind an allen Arbeitsplätzen wirksame Maßnahmen durchzuführen, die das Infektionsrisiko der Beschäftigten minimieren.



Corona verlangt einen erhöhten Gesundheitsschutz

Die Gefahrenlage ist weiterhin eindeutig: Das Risiko einer Ansteckung mit dem Corona-Virus ist allgegenwärtig und existiert auch am Arbeitsplatz. Ziel der Corona-Prävention im Betrieb ist es, Infektionen zu verhindern und Beschäftigte zu schützen. Dabei ist klar: **Das Arbeiten in der Pandemie verlangt ein noch höheres Niveau von Gesundheitsschutz als unter normalen Umständen.** Für Beschäftigte, die besonders schutzbedürftig sind, etwa weil sie an einer Vorerkrankung leiden, müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden.

Präventionsstrategie entwickeln und Verantwortlichkeiten nutzen

Die Anpassung und Umsetzung einer effektiven Strategie zur Corona-Prävention in den Betrieben muss kontinuierlich erfolgen. Sie orientiert sich am allgemeinen Infektionsgeschehen. Da das Corona-Virus vor allem über Aerosole und Tröpfchen übertragen wird, fokussieren sich die Schutzmaßnahmen auf die Gewährleistung ausreichender Lüftung, eines hinreichenden Sicherheitsabstandes sowie auf allgemeine Hygienemaßnahmen. **Hier stehen die Arbeitgeber in der Pflicht: Sie sind per Gesetz für den Schutz der Gesundheit verantwortlich.** Sie müssen technische Maßnahmen so auswählen und die Arbeit so organisieren, dass Lüftungs-, Abstand- und Hygieneanforderungen eingehalten werden können.

Mitbestimmungsrechte nutzen

Aber auch der Betriebsrat hat wichtige Aufgaben. Er ist bei der Beurteilung und Durchsetzung der notwendigen Maßnahmen sowie der Anpassung einzubeziehen. Die Instrumente, die ihm dabei zur Verfügung stehen, sind bekannt und auch in der Corona-Pandemie bereits erfolgreich eingesetzt. Sie heißen Mitbestimmung und Gefährdungsbeurteilung. Wichtig dabei: In der Pandemiesituation ist das Ergebnis der Beurteilung klar, die hohe Ansteckungsgefahr steht außer Frage. Daher kann sofort geprüft werden, in welchen Arbeitsbereichen welche Maßnahmen erforderlich sind, um das Infektionsrisiko zu minimieren.

Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip umsetzen

Die geforderten Arbeitsschutzstandards müssen in den Betrieben durch verschiedene technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen erreicht werden. Welche Maßnahmen im Einzelnen zu treffen sind, zeigt die Ermittlung der Gefährdungen vor Ort. Klar ist aber: Es gilt das TOP-Prinzip. Das Arbeitsschutzgesetz sieht technische Maßnahmen vor organisatorischen. Personenbezogene Maßnahmen sind nachrangig. Besonders wirksam kann der Infektionsschutz vermutlich nur dann sein, wenn mehrere Maßnahmen kombiniert werden.

Unterweisung als Schlüssel zum Erfolg

Die besten Maßnahmen entfalten nicht die gewünschte Wirkung, wenn die Kolleg*innen nicht hinreichend einbezogen werden. Eine systematische und ausreichende Unterweisung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Prävention. Diese muss inhaltlich angepasst und wiederholt werden, wenn sich grundlegende Informationen oder getroffene Maßnahmen ändern. Aber auch die Beschäftigten sind gefordert: Sie sollten auf die Umsetzung des Abstands- und Hygienegebots achten und dazu beitragen, dass alle erforderlichen Maßnahmen von allen mitgetragen werden.

Bewährte und neue Maßnahmen

Im beginnenden dritten Pandemiejahr sind viele Maßnahmen schon lange eingeübt. Trotzdem gilt es, sie weiterhin sorgfältig zu prüfen und auch umzusetzen. Außerdem rücken mit der ansteckenderen Omikron-Variante Maßnahmen wie etwa die Lüftung oder - wo notwendig - das Tragen von Masken erneut verstärkt in den Fokus. Aber es gibt auch neue Regelungen außerhalb des Arbeitsschutzes: Mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes gilt seit November letzten Jahres eine Zugangskontrolle zu Arbeitsstätten nach dem 3G-Prinzip. Dies heißt, dass Beschäftigte vollständig geimpft, von einer Erkrankung mit Covid-19 genesen oder (aktuell) getestet sein müssen, um zur Arbeit zu gehen.

Maßnahmen zur Corona-Prävention

Ausgewählte technische Maßnahmen

- ▶ Lüftungstechnik anpassen und Wartung vorsehen, regelmäßige Lüftung sicherstellen
- ▶ Mindestabstände mit Bodenmarkierungen kennzeichnen
- ▶ Maschinen oder Möbel so anordnen, dass Mindestabstände gewährleistet sind
- ▶ Transparente Trennwände zum Schutz vor Tröpfchen installieren
- ▶ Weitere Hallen oder Büros nutzen, um Abstände oder alleinige Raumnutzung zu ermöglichen
- ▶ Zusätzliche Werkzeuge bereitstellen

Ausgewählte organisatorische Maßnahmen

- ▶ Mindestabstände in Umkleide-, Wasch- und Pausenräumen sowie Kantinen sicherstellen
- ▶ Innerbetriebliche Verkehrswege entzerren
- ▶ Arbeitsabläufe in der Produktion so umgestalten, dass der Mindestabstand eingehalten werden kann
- ▶ Arbeitsabläufe im Büro so ändern, dass alternierendes Homeoffice und Videokonferenzen möglich sind
- ▶ Versetzte Arbeitszeiten und Pausen vereinbaren
- ▶ Nicht zwingend notwendige Dienstreisen vermeiden, erforderliche Auswärtstätigkeiten sorgfältig planen

Ausgewählte personenbezogene Maßnahmen

- ▶ Vor der Arbeit auf mögliche Symptome achten, nicht krank zur Arbeit gehen
- ▶ Wo nötig eine Maske tragen
- ▶ Beim Weg von und zur Arbeit Menschenansammlungen meiden, wo möglich etwa Auto oder Fahrrad nutzen
- ▶ Auf individuelle Handhygiene sowie Husten- und Niesetikette achten
- ▶ Bei Arbeit in Präsenz Testangebote regelmäßig nutzen



Bundeszentrale
für gesundheitliche
Aufklärung

Rund um die Impfung

Grundlegende Informationen zum Schutz vor einer Infektion mit dem Coronavirus finden sich auch übersetzt in 14 Sprachen sowie in leichter Sprache auf der [Website der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung](#).

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

Die Gefahr, an COVID-19 (Abkürzung für coronavirus disease 2019 [englisch] – Coronavirus-Krankheit 2019) zu erkranken, ist auch am Arbeitsplatz hoch. Daher ist der Schutz vor einer Infektion durch das Virus von enormer Bedeutung. **Eine zentrale Rolle spielen dabei technische, arbeitsorganisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen, die darauf zielen, den Sicherheitsabstand einzuhalten und erforderliche Hygieneanforderungen zu gewährleisten.** Für den Schutz der Gesundheit ist der Arbeitgeber per Gesetz verantwortlich. Die im August 2020 veröffentlichte und im Februar 2022 zum zweiten Mal aktualisierte SARS-CoV-2-Arbeitschutzregel beschreibt die erforderlichen Präventionsmaßnahmen. Seit dem 27. Januar 2021 wird sie von der mehrfach geänderten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) flankiert. Verordnung und Regel gelten derzeit bis zum 19. März 2022.

Für den Betriebsrat bedeutet das, Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zu treffen, die sicherstellen, dass Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention umgesetzt werden, die den aktuell deutlich erhöhten Anforderungen des Infektionsschutzes Rechnung tragen. Um ihn bei dieser Aufgabe zu unterstützen, bietet diese Handlungshilfe Leitlinien für die Corona-Prävention im Betrieb, eine Übersicht der gesetzlichen Rahmenvorgaben, einen Maßnahmenkatalog mit konkreten Handlungsoptionen sowie eine Checkliste, die zur Koordinierung und Überprüfung der betrieblichen Maßnahmenumsetzung verwendet werden kann. Damit gibt die IG Metall eine Orientierung für die Betriebe in ihrem Organisationsbereich, die einen notwendigen Standard für erforderliche Maßnahmen zum Infektionsschutz darstellen.

Die Corona-Warn-App kann die erforderlichen Präventionsmaßnahmen im Betrieb nicht ersetzen. Ihre Nutzung ist freiwillig. Die App hilft unter anderem dabei festzustellen, ob es einen Kontakt mit einer infizierten Person gab und damit ein Ansteckungsrisiko vorliegen kann. Mit ihr sollen Infektionsketten schneller identifiziert und unterbrochen werden können. Somit kann sie zusätzlich zu den präventiven Infektionsschutzmaßnahmen sinnvoll sein. Darüber hinaus hat sie mittlerweile zahlreiche zusätzliche Funktionen erhalten und es ist etwa möglich aktuelle Test- oder Impfzertifikate damit nachzuweisen sowie ein Kontakttagebuch zu führen.

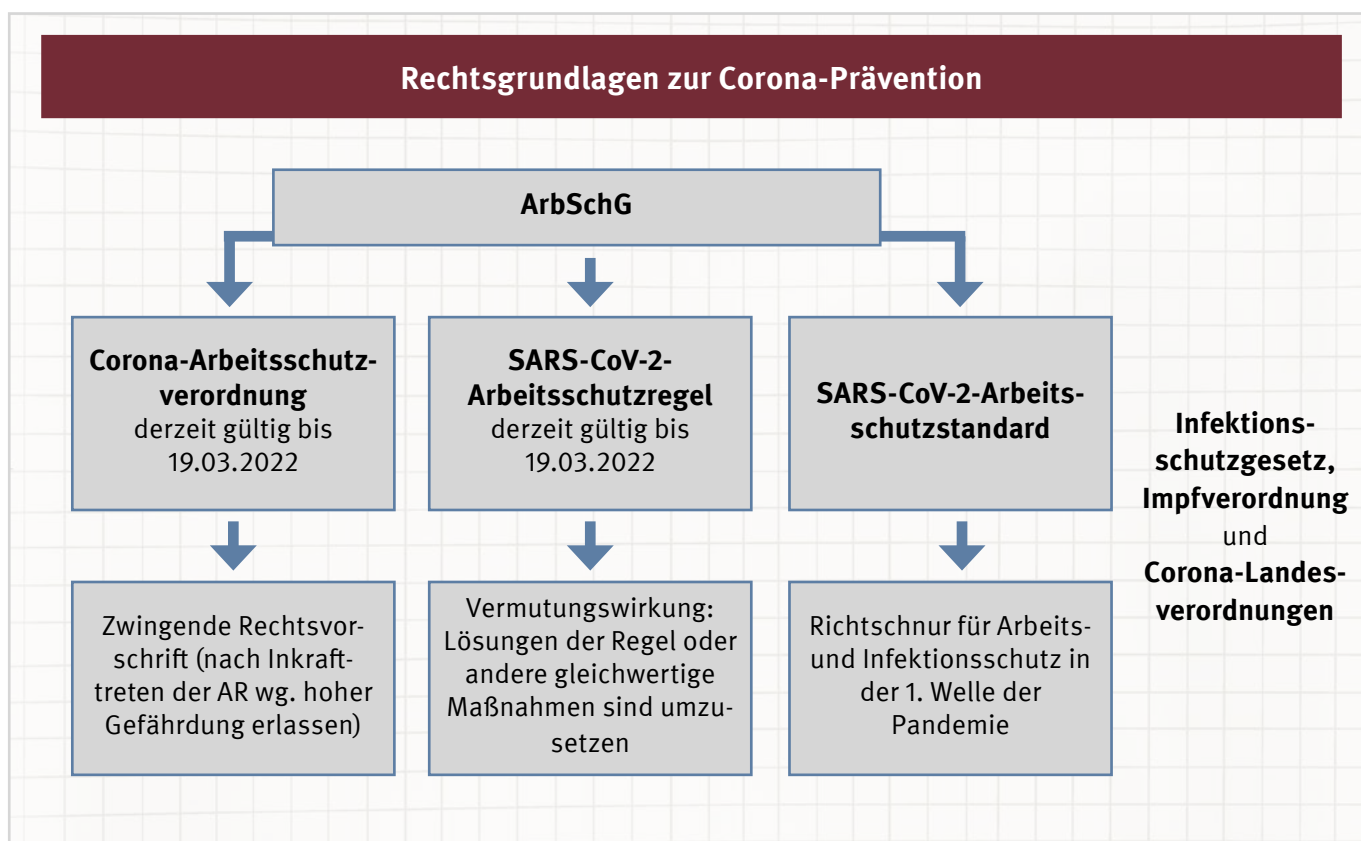
Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Corona-Virus (SARS-CoV-2) verbreitet sich nach jetzigem Kenntnisstand hauptsächlich durch luftgetragene Tröpfchen und Aerosole (feinste luftgetragene Flüssigkeitsteilchen). Dabei werden diese über die Atemwege aufgenommen. Diese Partikel entstehen beim Atmen und Sprechen, stärker noch bei lautem Sprechen, Schreien oder körperlich anstrengenden Tätigkeiten. Tröpfchen sinken in der Luft recht schnell zu Boden (im Nahfeld von ca. 2m um die ausscheidende Person). Aerosole können hingegen auch längere Zeit und größere Entfernung in der Luft schweben. Nachweislich ist eine hohe Übertragungswahrscheinlichkeit der SARS-CoV-2-Viren insbesondere in geschlossenen Räumen ohne geeignete Schutzmaßnahmen. Auch eine Übertragung auf dem Weg der Kontaktinfektion ist möglich. Dabei gelangen Viruspartikel etwa von Werkzeugen, Tastaturen, Tischen, Tür- und Haltegriffen über die Hände an die Schleimhäute von Mund, Nase oder Auge. Insgesamt ist daher von einer hohen Gefährdung auszugehen. Mittlerweile sind mehrere SARS-CoV-2-Virusvarianten (Mutationen) bekannt. Diese sind noch leichter von Mensch zu Mensch übertragbar, als die ursprüngliche Variante des Corona-Virus (Wildtyp).

Das Corona-Virus wurde vom Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe in die Risikogruppe 3 eingestuft. Darunter fallen Biostoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BioStoffV). Aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergeben sich folglich besondere Anforderungen an Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Für Betriebe und Beschäftigte hat die Pandemie weitreichende Folgen. Nahezu überall standen Arbeitsschutzakteure vor der Herausforderung, Schutzkonzepte zu entwickeln und diese immer wieder an die aktuelle Lage anzupassen. Darauf aufbauend mussten Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden, um die Beschäftigten vor einer Infektion durch das Corona-Virus zu schützen. Dies war insbesondere vor dem Hintergrund sich teils verändernder aber doch stetig zunehmender wissenschaftlicher Erkenntnisse für alle Beteiligten eine große Herausforderung.

Zusätzliche Schwierigkeiten bereitete die Tatsache, dass sich die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der betrieblichen Akteure im Falle der Corona-Prävention aus mehreren Rechtsquellen speisen. So ist, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). In diesem Fall müssen Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. per se in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. In Betrieben, in denen es keine gezielten Tätigkeiten mit Biostoffen gemäß BioStoffV gibt, gelten die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) in Verbindung mit der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV). Darüber hinaus gilt ein spezielles Regelwerk für die Corona-Prävention im Betrieb. Auch hieraus sind adäquate Maßnahmen des Infektionsschutzes abzuleiten.



Klar ist: Die Entwicklung und Umsetzung einer effektiven Strategie zur Corona-Prävention muss aufgrund der jeweiligen Gefährdungslage erfolgen! Umso wichtiger ist es daher, dass Arbeitgeber, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt*innen sowie Behörden die ihnen obliegenden Aufgaben gewissenhaft wahrnehmen und Hand in Hand arbeiten. Daher legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 16. April 2020 den **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard** vor. Die wesentlichen Aspekte dieser Empfehlung wurden bereits in der ersten Version dieser Handlungshilfe aufgegriffen und für den Organisationsbereich der IG Metall konkretisiert. Am 20. August 2020 veröffentlichte das BMAS mit der **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** schließlich verbindliche Anforderungen an die betriebliche Corona-Prävention. Diese wurde in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen unter Mitwirkung der IG Metall erarbeitet. Sowohl der Standard wie auch die Regel wurden mittlerweile in überarbeiteter Form veröffentlicht. Dieses Update der Handlungshilfe enthält alle sich daraus ergebenden Änderungen. Außerdem trat am 27. Januar 2021 die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung** in Kraft. Ihre Änderungen sind im Folgenden jeweils durch das nebenstehende Symbol kenntlich gemacht. Darüber hinaus finden sich auch in den Verordnungen der Bundesländer sowie im Infektionsschutzgesetz (IfSG) Regelungen, die für die Arbeitswelt relevant sind. Die Grafik erläutert das Zusammenspiel zwischen Arbeitsschutzstandard, Regel und Verordnung.



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

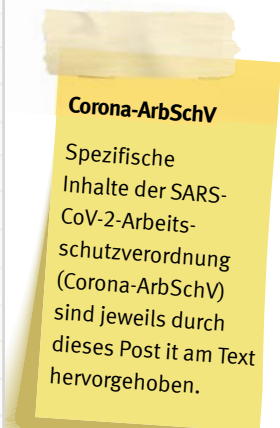
Weitere Materialien zur Corona-Prävention

Die Präsentation „**Corona-Prävention im Betrieb**: Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimieren“ fasst die wichtigsten Aspekte für die betriebliche Arbeit zusammen.



Download der Materialien

Das Papier „**Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in der Arbeitswelt**“ ergänzt seit Januar diese Handlungshilfe und fasst die Vorgaben der Corona-ArbSchV in ihrer jeweiligen Fassung zusammen. Es wird fortlaufend aktualisiert.



2. LEITLINIEN

Sieben goldene Regeln

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

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

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

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

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

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

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

Dieses Vorgehen entspricht im Kern einer Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz mit umfassenden Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte und klaren Regularien. Die schlechte betriebliche Umsetzungsquote von Gefährdungsbeurteilungen stellt hier keine unüberwindbare Hürde dar. Denn im Falle von Corona muss der recht aufwendige Schritt der Beurteilung einer Gefährdung nicht mehr vorgenommen werden. **Die hohe Ansteckungsgefahr steht völlig außer Frage. Von daher kann in den Betrieben sofort über Präventionsmaßnahmen verhandelt werden.** Dies verkürzt den gesamten Prozess erheblich. Diese Grundlagen greifen auch, wenn die **einmal getroffenen Maßnahmen vor dem Hintergrund ggf. neuer Erkenntnisse überprüft und angepasst werden müssen.**

Zugleich können und sollten die **betrieblichen Fachexpert*innen** (Betriebsärzt*innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte) und etablierte Gremien wie der **Arbeitsschutzausschuss** mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen bei der Corona-Prävention eingesetzt werden. Kein Zweifel: Die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und auch die Kontrolle ihrer Wirksamkeit sowie ihre Anpassung an neue Erkenntnisse erfordern mitunter erhebliche Ressourcen. Doch die sind im Interesse der Gesundheit der Kolleg*innen und der allgemeinen Wertschöpfung gut investiert.

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

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

- ▶ Es geht darum, sowohl den Sicherheitsabstand am Werkseingang und am Arbeitsplatz einzuhalten als auch Drehkreuze, Werkzeuge oder Hände regelmäßig und gründlich zu reinigen.
- ▶ Oder aber: Wenn versetzte Arbeitszeitregime eingeführt werden, um Kontakte zu minimieren, sollte das unbedingt in Kombination mit einer frühzeitigen Einbeziehung der Beschäftigten geschehen. Nur so können die Motive erläutert werden und individuelle Lebenslagen Berücksichtigung finden.

Zu beachten ist auch: Nicht alle Maßnahmen haben die gleiche Wirksamkeit. Insbesondere in Betrieben, in denen es keine entwickelte Präventionskultur gibt, ist eine Auseinandersetzung mit der „Rangfolge“ der Schutzmaßnahmen unumgänglich. § 4 ArbSchG legt die Standards eindeutig fest. Es gilt das **TOP-Prinzip. Die Rangfolge sieht technische Maßnahmen vor organisatorischen, gefolgt von personenbezogenen.** Ganz praktisch heißt das: Händewaschen ist kein Ersatz für Abstand halten, für sich allein ist Handhygiene nicht hinreichend wirksam. In Kombination mit anderen technischen oder organisatorischen Maßnahmen kann die Schutzwirkung deutlich erhöht werden. Gemäß § 3 Absatz 3 ArbSchG trägt der Arbeitgeber die Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Regel Nr. 5: Besonders schutzbedürftige Beschäftigte berücksichtigen!

Der Fokus betrieblicher Präventionsstrategien auf den Infektionsschutz ist für die meisten Betriebe wie für externe Fachakteure des Arbeitsschutzes gleichermaßen Neuland. Lediglich in der medizinischen Forschung oder in Kliniken gibt es etablierte Schutzmaßnahmen für den Umgang mit Biostoffen (hierzu gehören auch Viren), sofern sie zur regulären Tätigkeit der Beschäftigten gehören. Im Fall der Pandemie entsteht das Infektionsrisiko nicht durch den arbeitsbedingten Umgang mit dem Virus. Vielmehr wird das Virus von Mensch zu Mensch übertragen und stellt die Unternehmen und Beschäftigten vor neue Anforderungen. **Für Beschäftigte mit einem besonderen Schutzbedarf, müssen besondere Vorkehrungen getroffen werden.** Besonders schutzbedürftig sind zum Beispiel Beschäftigte mit bestimmten Vorerkrankungen sowie Schwangere oder stillende Mütter. Der Schutz der Gesundheit ist gerade für diese Gruppen das vorrangige Ziel und muss im Betrieb transparent geregelt werden!

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

Der Dialog mit den Beschäftigten über die Maßnahmen des Infektionsschutzes ist unerlässlich: Zum einen greifen die Maßnahmen tief in gewohnte Routinen und Abläufe bei der Arbeit ein, zum anderen auch in das private Leben, wenn etwa versetzte Arbeitszeiten im Betrieb vereinbart werden. Darüber hinaus beginnen und enden die Anforderungen an Infektionsschutz nicht mit der Arbeit. **Das Verhalten vor und nach der Arbeit ist nicht minder bedeutend, wenn die Infektionszahlen weiterhin gering gehalten werden sollen. Besonders zu erwähnen sind die Fahrten zur Arbeit und wieder nach Hause. Auch hier gilt: Wenig Kontakt und Sicherheitsabstand sind das Gebot der Stunde.**

Konkret heißt das: PKW oder Fahrrad statt öffentliche Verkehrsmittel (sofern das machbar ist); Fahrgemeinschaften möglichst vermeiden oder verkleinern und nicht wechseln; ausreichend Werksbusse bereitstellen! Diese „Eingriffe“ können nur funktionieren, wenn sie gemeinsam getragen werden. Ähnliches gilt für Arbeitskleidung: sofern Verschmutzungsgrad oder Gefahrstoffbelastung es zulassen, kann sie vorübergehend zuhause gewechselt werden.

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

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

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

3. AUFGABEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Die Arbeitgeber stehen in der Verantwortung

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten, gehört zu den obersten Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Diese Fürsorgepflicht ist in mehreren Schutzvorschriften konkretisiert. Von besonderer Relevanz ist dabei das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Ihm zufolge ist der Arbeitgeber verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln und gemäß den gesetzlichen Präventionsanforderungen zu beseitigen oder zumindest zu minimieren (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).

Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen und diese erforderlichenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Sowohl die Ermittlung möglicher Gefährdungen als auch die Ableitung entsprechender Arbeitsschutzmaßnahmen erfolgt dabei grundsätzlich im Rahmen der sogenannten Gefährdungsbeurteilung (§§ 3 und 5 ArbSchG).

Angesichts der wissenschaftlichen Erkenntnisse über das Corona-Virus und seine Varianten ist die Beurteilung möglicher Gefährdungen im vorliegenden Fall klar: Das Ansteckungsrisiko ist nachweislich hoch. Entsprechend unstrittig ist es daher auch Aufgabe des Arbeitgebers, umgehend geeignete Maßnahmen für einen effektiven Infektionsschutz im Betrieb umzusetzen. Basis dafür ist die nach der Corona-ArbSchV geforderte aktualisierte Gefährdungsbeurteilung und das daraus abzuleitende betriebliche Hygienekonzept (§ 2 Corona-ArbSchV). Welche Anforderungen an die daraus abzuleitenden Maßnahmen gestellt werden müssen, stellt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel klar. Sie konkretisiert die Vorgaben der Verordnung und enthält neben Mindeststandards für Verfahren und Prozesse der betrieblichen Corona-Prävention auch eine Übersicht über geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen. Bei ihrer Einhaltung kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind (Vermutungswirkung).

**§ 2 Abs. 1
Corona-ArbSchV**
„Der Arbeitgeber hat [...] die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen [...] zu überprüfen und zu aktualisieren.“

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 3 Gefährdungsbeurteilung

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

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

Mitbestimmungsmöglichkeiten wahrnehmen

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

Vorschriften Handlungsspielräume für die betriebliche Umsetzung ermöglichen. Ausgehend von den allgemeinen Schutzziele des § 3 ArbSchG hat er folglich auch bei der Ausgestaltung von kollektiven Maßnahmen mitzubestimmen, die der Ausbreitung einer konkreten Viruserkrankung entgegenwirken sollen. Hier hat der Betriebsrat sogar ein Initiativrecht, kann also den Erlass betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen zur Corona-Prävention verlangen und auf deren Umsetzung hinwirken. Dabei gilt: Bei der Auswahl der jeweiligen Maßnahmen und ihrer betrieblichen Umsetzung gibt die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel den Rahmen vor.

Beratung durch Sifa und Betriebsarzt/-ärztin organisieren

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

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



Informationen und FAQs der BAuA



Sonderseiten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen

Unterstützung externer Institutionen nutzen

Die Institutionen des Arbeitsschutzes stellen auf ihren Websites umfangreiche Informationen zur Verfügung.

Die Informationen und FAQs der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) finden sich auf [ihrer Website](#).

Zu den [Sonderseiten](#) der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Beschäftigte können sich im Rahmen der Wunschvorsorge jederzeit von Betriebsärzt*innen zu Gefährdungen im Zusammenhang mit Covid-19 beraten lassen und konkrete Fragen stellen. Der Arbeitgeber muss arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten und den Betriebsärzt*innen alle hierfür notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Der zuständige Ausschuss für Arbeitsmedizin beim BMAS hat dazu ausdrücklich klargestellt, dass eine Beratung auch telefonisch erfolgen kann.

Aufgabe der Betriebsärzt*innen ist es unter anderem, die Erkenntnisse aus der Vorsorge (anonym) auszuwerten und für die Optimierung der betrieblichen Präventionsmaßnahmen nutzbar zu machen. Eine Zusammenfassung der betriebsärztlichen Aufgaben in der Pandemie findet sich auf der [Website BAuA](#).



Zusammenfassung der betriebsärztlichen Aufgaben in der Pandemie

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

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

Zusammenarbeit mit allen betrieblichen Arbeitsschutzakteuren sicherstellen

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

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

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel - 4.2.14 Unterweisung und aktive Kommunikation

(2) Ergibt sich auf Grund der aktualisierten Gefährdungsbeurteilung, dass Infektionsgefährdungen am Arbeitsplatz durch die epidemische Lage bestehen und zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz umzusetzen sind, müssen die Beschäftigten in dieser Hinsicht vor Beginn der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen sowie bei wesentlichen Änderungen hierzu unterwiesen werden.

Um alle Aufgaben im Rahmen der Corona-Prävention unter den Bedingungen von Unsicherheit und Zeitdruck bewältigen zu können, bedarf es einer geeigneten Organisation von Zuständigkeiten und Strukturen der gemeinsamen Entscheidungsfindung. Hier sind mehrere „Modelle“ denkbar. Ein möglicher Rahmen zur Abstimmung betrieblicher Corona-Strategien ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA) nach § 11 ASiG. Dort, wo eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit der betrieblichen Arbeitsschutzakteure im ASA noch nicht etabliert ist, stellt die Konstituierung einer paritätisch von Arbeitgeber und Betriebsrat besetzten „Corona-Task-Force“ eine mögliche Alternative dar, um die Auswahl und Umsetzung der Maßnahmen sowie die Kontrolle ihrer Wirksamkeit zu koordinieren. Dabei sind die Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung (SBV) an allen Sitzungen des Betriebsrates und allen Fragestellungen, die schwerbehinderte Menschen im Betrieb betreffen (§ 178 SGB IX), zu berücksichtigen und

§ 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV

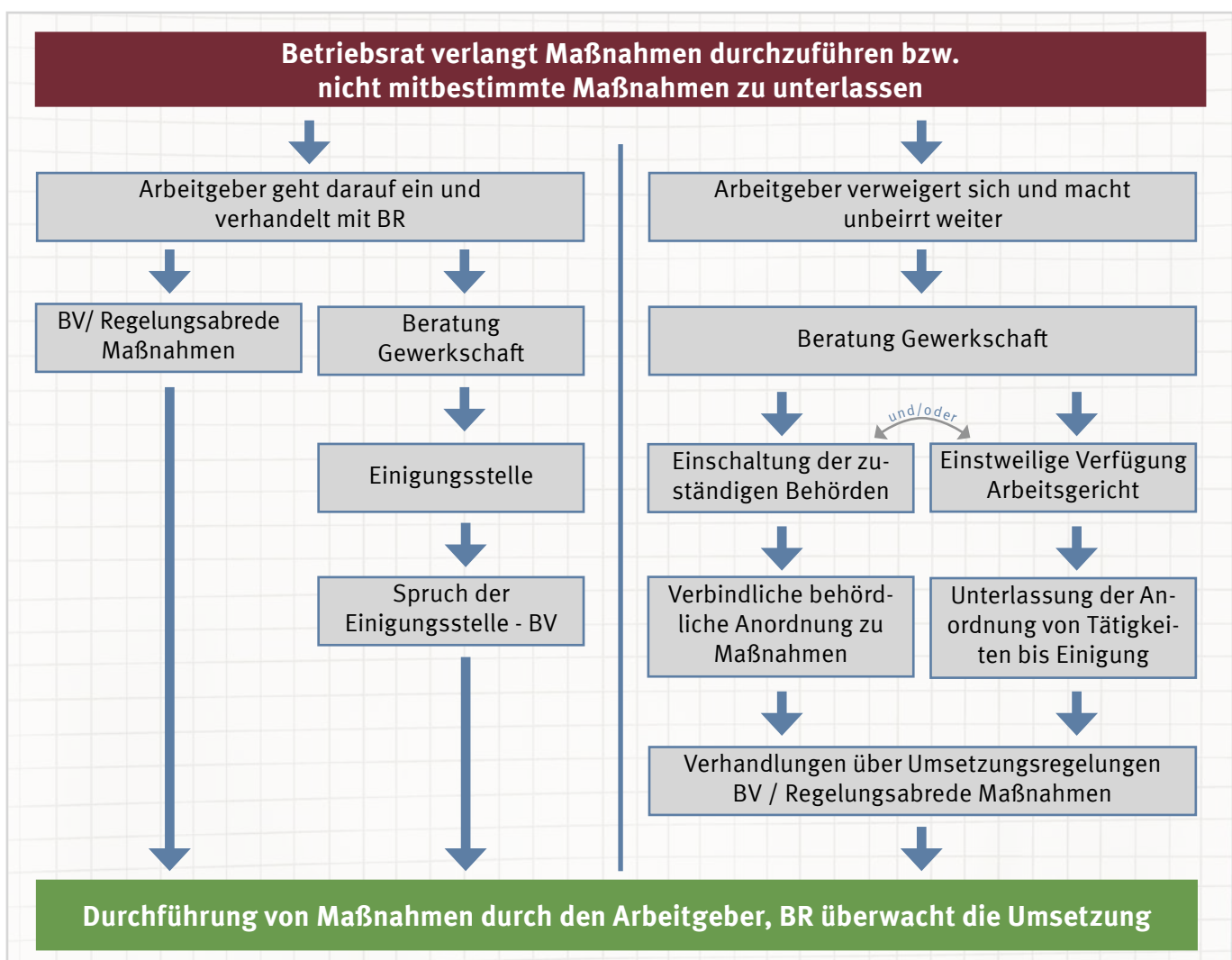
„Die Beschäftigten sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei (...) COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.“

zu wahren. Sifa, Betriebsärztin/-arzt, Sicherheitsbeauftragte und sachkundige Beschäftigte sollten beratend mitwirken.

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

Konfliktlösung in Betrieben mit Betriebsrat

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



Diese Verhandlungen führen entweder direkt zu einer Betriebsvereinbarung bzw. zu einer Regelungsabrede über Maßnahmen oder aber – nach Beratung des Betriebsrats mit der Gewerkschaft – über den Weg der Einigungsstelle nach § 87 Absatz 2 BetrVG.¹

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

Mitbestimmung rechtssicher einfordern

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

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

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

Mitsprache in Gesundheitsfragen auch in Betrieben ohne Betriebsrat

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

¹ Hierzu hat die IG Metall ein Kurzgutachten von Prof. Dr. Ralf Pieper und Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber erstellen lassen: Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Beschäftigte bei betrieblichen Konflikten zur Gewährleistung und Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes und zur Umsetzung des „SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards“ sowie branchenbezogener Konkretisierungen, Juni 2020.

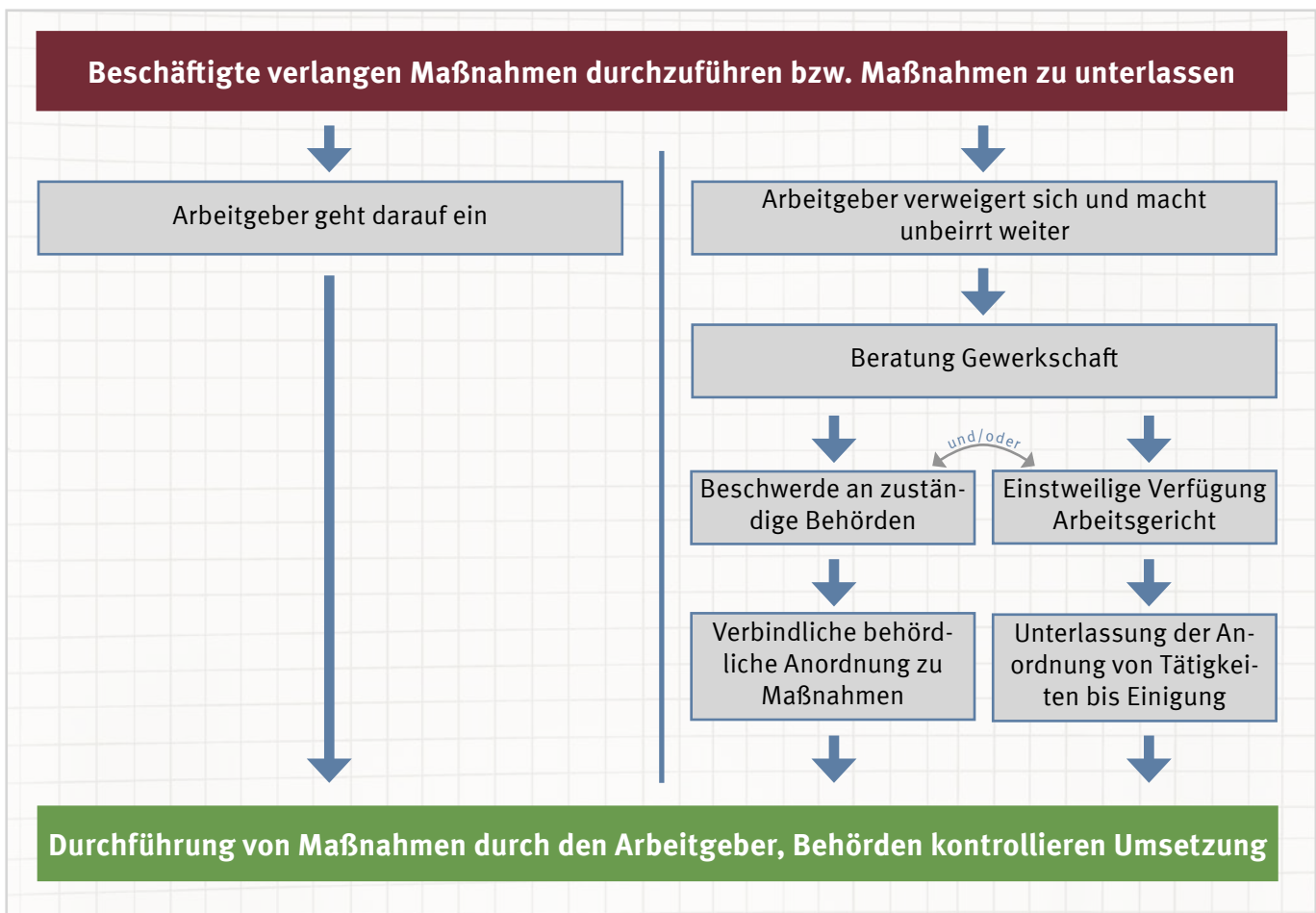


Website des
Länderausschusses
für Arbeitsschutz und
Sicherheitstechnik

um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten – sofern überhaupt Maßnahmen ergriffen wurden.

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

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



Zugangskontrollen zum Betrieb nach IfSG

Seit dem 24. November 2021 gilt mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes, dass Beschäftigte nach § 28 Abs. 1-3 IfSG vor Betreten ihrer Arbeitsstätte nachweisen, dass sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind. Arbeitgeber haben die Pflicht, einen entsprechenden 3G-Nachweis täglich zu kontrollieren und zu dokumentieren.

Die Regelung stellt klar: Wenn „physischer Kontakt“ zu anderen Beschäftigten oder „Dritten“ (zum Beispiel Kunden) im Betrieb nicht ausgeschlossen werden kann, dürfen Beschäftigte wie Arbeitgeber eine Arbeitsstätte nur dann betreten, wenn sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind (Abs. 1). Ausnahmen sieht das Gesetz nur dann vor, wenn Beschäftigte sich unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme in der Arbeitsstätte testen oder impfen lassen (§ 28b Abs. 1 IfSG).

Nachweispflicht der Beschäftigten: Mit der Neuregelung verbunden ist eine Nachweispflicht der Beschäftigten. Zukünftig müssen Beschäftigte vor Betreten ihrer Arbeitsstätte belegen, dass sie geimpft, genesen oder negativ getestet sind und diesen Nachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder aber beim Arbeitgeber hinterlegt haben (§ 28b Abs. 1 IfSG). Die Vorgaben für diese Nachweise ergeben sich aus § 2 Nr. 3, 5 und 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung und entsprechen damit den auch im gesellschaftlichen Rahmen geltenden Vorgaben für 3G-Nachweise.

3G am Arbeitsplatz

Das müssen Sie als Arbeitnehmer beachten:	Das müssen Sie als Arbeitgeber beachten:
<ul style="list-style-type: none">■ Zugang zum Arbeitsplatz nur noch für geimpfte, genesene oder negativ getestete* Personen.■ Das Testergebnis muss digital oder schriftlich vorliegen. Testungen bei der Arbeit sind unter Aufsicht möglich.■ Die Vorlage eines Selbsttests reicht nicht aus.	<ul style="list-style-type: none">■ Tägliche Kontrollen vor Betreten der Arbeitsstätte müssen gewährleistet werden. Stichproben reichen nicht aus.■ Mindestens zwei Mal pro Woche muss ein Test am Arbeitsplatz angeboten werden.■ Wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, muss Homeoffice ermöglicht werden.

* Schnelltest 24 Stunden, PCR-Test 48 Stunden gültig



Quelle: Bundesregierung. Online abrufbar [hier](#).

Grundsätzlich könnten auch die Testangebote nach § 4 Corona-ArbSchV für die Erfüllung der 3G-Nachweispflicht genutzt werden. Werden diese Tests jedoch nicht unter Aufsicht im Betrieb, im Rahmen einer betrieblichen Testung oder durch beauftragte Dritte durchgeführt und dokumentiert, können sie nicht als 3G-Nachweis verwendet werden. Ob die vom Arbeitgeber anzubietenden Tests als „qualifizierte Tests“ für den Nachweis gemäß § 28b IfSG angeboten werden, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Testnachweise können auch durch kostenfreie Bürgertests beigebracht werden. Können nicht geimpfte oder nicht genesene Beschäftigte hingegen keinen nachweisfähigen negativen Test vorweisen, hat dies unter Umständen arbeitsrechtliche Folgen (vgl. FAQ zur neuen Rechtslage anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite).

Kontrollpflichten des Arbeitgebers: Aufgabe des Arbeitgebers ist es zukünftig, die Zugangsberechtigung der Beschäftigten täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren (§ 28b Abs. 3 IfSG). Das Gesetz erlaubt ihm zu diesem Zweck grundsätzlich auch die Verarbeitung der Daten zum Impf-, Sero- (Genesungs-) und Teststatus. Hierbei sind jedoch insbesondere die Vorgaben des § 22 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz zu beachten. Tatsächlich ist es für die Erfüllung der arbeitgeberseitigen Dokumentationspflichten ausreichend, das Vorliegen einer formellen Zugangsberechtigung festzuhalten. Eine detaillierte Erfassung von Informationen darüber, ob Beschäftigte geimpft, genesen oder getestet sind, ist nicht erforderlich und wird auch vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich verlangt!

Datensparsame Verfahren sind ausreichend

Die Erlaubnis zur Verarbeitung der Daten bedeutet keinesfalls eine Verpflichtung dazu. Es ist aber davon auszugehen, dass unterschiedliche Varianten der Datenerhebung in der Praxis vorgenommen werden. Es gilt daher, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu nutzen, um für eine mögliche Erfassung der Daten (etwa die Hinterlegung eines Impfstatus) auf betrieblicher Ebene ein datensparsames Verfahren zu vereinbaren. Dies könnte etwa die Aufzeichnung durch eine Vertrauensperson sein, die zur Verschwiegenheit verpflichtet wird.

Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber Auskünfte für die Überwachung fordern. Erhobene Daten müssen spätestens nach sechs Monaten gelöscht werden. Diese Löschung sollte vom Betriebsrat überprüft werden. Bei Verstößen gegen die Pflicht zur Kontrolle oder Mitführung der Nachweise sieht das IfSG einen Bußgeldrahmen bis 25.000€ vor.

4. MASSNAHMEN

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

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

4.1 Unterweisung rechtzeitig und umfassend durchführen

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

Um Gefährdungen der Beschäftigten zu vermeiden, muss gerade im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Corona-Prävention Folgendes berücksichtigt werden:

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



Quelle: DGUV. In mehreren Sprachen [Online abrufbar hier](#).



§ 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV

„Die Beschäftigten sind im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.“

**§ 2 Abs. 3
Corona-ArbSchV**

„Das betriebliche Hygienekonzept ist den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.“ Dafür die Unterweisung nutzen.

- ▶ Sobald eine Änderung der betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen vorgenommen wird, muss die **Unterweisung angepasst und wiederholt werden**.
- ▶ Um der sprachlichen Diversität innerhalb der Belegschaft Rechnung zu tragen, ist es wichtig, dass die **Unterweisung in verständlicher Form und Sprache – wenn nötig in der Muttersprache** – angeboten wird.

Auch bei der Unterweisung mitbestimmen!

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

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

Wie wird unterwiesen? In der Epidemiesituation ist eine Unterweisung auch in elektronischer Form zulässig. Es muss darauf geachtet werden, dass Rückfragen möglich sind und eine Verständnisprüfung erfolgt.

Wann wird unterwiesen? Dies sollte vor Arbeitsaufnahme erfolgen.

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

4.2 Betriebliche Präventionsmaßnahmen umsetzen

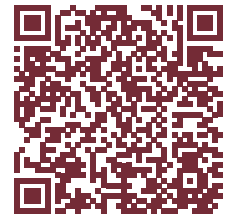
Der Katalog in diesem Kapitel dient als Hilfestellung für die Vereinbarung von betrieblichen Präventionsmaßnahmen. Die Reihenfolge ihrer Darstellung orientiert sich an der Rangfolge von Präventionsmaßnahmen, wie sie im Arbeitsschutz rechtlich verankert ist (§ 4 ArbSchG). Daraus ergibt sich, dass eine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

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.1 Grundlegende Maßnahmen

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

Seit November letzten Jahres ist es dem Arbeitgeber möglich, für das Festlegen und Umsetzen der Maßnahmen zur Corona-Prävention einen ihm bekannten Impf-, Genesenen-, Sero- oder Teststatus der Beschäftigten zu nutzen. Dies kann nur im Rahmen einer Anpassung der Gefährdungsbeurteilung und einer sich daraus ergebenden Anpassung der Maßnahmen geschehen. Dabei ist – insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Omikron-Variante – zu berücksichtigen, dass

eine Ansteckung auch zwischen geimpften oder genesenen Beschäftigten nicht ausgeschlossen werden kann. Maßnahmen müssen also auch weiterhin für geimpfte und genesene Beschäftigte getroffen werden. Die Anpassung der Maßnahmen sollte immer auf aktuellen Erkenntnissen zum Infektionsgeschehen und den Virus-Eigenschaften beruhen. Hinweise hierzu finden sich etwa in den [FAQs auf der Website des BMAS](#) unter der Ziffer 2.1.5 und 2.2.22.



FAQs des BMAS

Technische Maßnahmen

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

Sicherheitsabstände bei Arbeitsbeginn und Arbeitsende vorsehen

Als Hauptübertragungsweg für das Corona-Virus gilt die direkte Übertragung zwischen Menschen durch Tröpfchen/Aerosole in der Luft. Daher muss zwischen Beschäftigten ein Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 m liegen. Dies vermindert das Risiko einer Tröpfchen-Übertragung von SARS-CoV-2. Bereits bei Beginn sowie zum Ende der Arbeit (Zeiterfassung, Umkleieräume etc.) ist durch geeignete technische Maßnahmen zu verhindern, dass mehrere Beschäftigte auf engem Raum zusammenkommen. Dazu sollten etwa vor Zeiterfassungsgeräten Wartelinien auf dem Boden angebracht werden oder bei Schichtende neben dem Ausgang aus dem Drehkreuz – wo möglich – auch die Schranke geöffnet werden. Ggf. müssen beauftragte Personen die Beschäftigten in diese Abläufe einweisen und wo nötig auf die Einhaltung der notwendigen Abstände hinweisen.

Sicherheitsabstände durch Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen

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



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(1) [...] Abweichend davon [bestehende Arbeitsschutzregeln zur Raumgestaltung] sollen zur Einhaltung der Abstandsregel Arbeitsplätze in Arbeitsstätten so angeordnet werden, dass zwischen den für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe anwesenden Beschäftigten ein Abstand von mindestens 1,5 m eingehalten werden kann. Hierzu können insbesondere die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Änderung des Mobiliars oder seiner Anordnung,
2. Nutzung weiterer für die Tätigkeit geeigneter Flächen und Räume.

Weitere Räume (Hallen) nutzen

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

Trennwände installieren

Auch die Installation von Trennwänden oder Schutzscheiben zwischen den Personen kann eine Lösung sein, wenn der geforderte Mindestabstand von 1,5 m in der Produktion oder im Büro nicht eingehalten werden kann. Sie stellen eine technische Maßnahme dar, die zur Vermeidung von Tröpfcheninfektionen dient, jedoch kein Ersatz für eine ausreichende Lüftung darstellt. Bei Kundenverkehr oder zwischen Arbeitsplätzen sollen sie aus durchsichtigem, leicht zu reinigendem Material bestehen (zum Beispiel Acrylglas). Die Abtrennungen müssen zwischen sitzenden Personen mindestens 1,5 m hoch sein, zwischen sitzenden und stehenden Personen 1,8 m und zwischen stehenden Personen 2m. Darüber hinaus sollen sie links und rechts 30 cm über die Bewegungsfläche der Beschäftigten hinausragen. Durch die Abtrennung darf es nicht zu zusätzlichen Gefährdungen kommen, etwa durch spitze Ecken oder Kanten.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

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

Ausreichende und regelmäßige Lüftung sicherstellen

In geschlossenen Räumen kann die Anzahl von virusbelasteten Tröpfchen oder Aerosolen in der Luft besonders leicht steigen. **Daher kommt einer ausreichenden Lüftung in Arbeitsräumen im Rahmen des Infektionsschutzes besondere Bedeutung zu.** Ziel ist es, die Konzentration der Tröpfchen oder Aerosole soweit wie möglich zu verringern. Dies kann insbesondere durch die **Zuführung von Außenluft** erreicht werden. Die Überprüfung der Luftqualität kann über eine CO₂-Messung erfolgen. Dazu können einfache Messgeräte genutzt werden. Der nach ASR A3.6 noch akzeptable Höchstwert von 1.000 ppm CO₂ ist soweit wie möglich zu unterschreiten.



CO₂-App der DGUV



Lüftungsrechner der BGN

Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen, sind sowohl die Fensterlüftung wie auch die Nutzung von Lüftungsanlagen (raumluftechnische Anlagen – RLT). Wird über Fenster gelüftet, heißt dies **häufigeres längeres Lüften über die gesamte Fensterfläche** (Stoßlüften). Ein Lüften über gekippte Fenster kann als Ergänzung zur Stoßlüftung sinnvoll sein. Die **Dauer der Lüftungszeit** richtet sich nach der Jahreszeit: im Winter ca. drei Minuten, im Frühjahr/Herbst ca. fünf Minuten, im Sommer ca. zehn Minuten. Die in der ASR A3.6 empfohlenen Lüftungsintervalle von 60

Minuten für Büroräume und zwanzig Minuten für Besprechungsräume sollten unterschritten werden. Die erforderlichen Lüftungsintervalle können auf der Grundlage von Berechnungen ermittelt werden. Dabei sind insbesondere die Faktoren Raumvolumen, Personenanzahl, körperliche Aktivität und Luftwechsel zu berücksichtigen. Eine Hilfestellung für die Berechnung in Büroräumen bietet zum Beispiel die [CO₂-App der DGUV](#) oder der [Lüftungsrechner der BGN](#). Generell ist ein Lüftungsplan sinnvoll.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel - 4.2.3 Lüftung

(2) Durch eine verstärkte Lüftung, d. h. Erneuerung der Raumluft durch direkte oder indirekte Zuführung von Außenluft, kann die Konzentration von möglicherweise in der Raumluft vorhandenen virenbelasteten Aerosolen reduziert werden. Verstärktes Lüften ist insbesondere durch eine Erhöhung der Lüftungshäufigkeit, durch eine Ausdehnung der Lüftungszeiten oder durch eine Erhöhung des Luftvolumenstroms möglich.

Beim **Einsatz von Lüftungsanlagen** ist neben der sachgerechten Einrichtung und Instandhaltung der Einsatz geeigneter Filter und ein **möglichst hoher Außenluftanteil** entscheidend, um ein geringeres Übertragungsrisiko für das Corona-Virus zu erreichen. Darüber hinaus sollten diese Anlagen während der Betriebszeit durchgängig eingeschaltet sein sowie über diesen Zeitraum hinaus genützt werden (zum Beispiel durch Betrieb auf Nennleistung für je zwei Stunden vor und nach den Betriebszeiten). Der Einsatz von RLT-Anlagen im Umluftbetrieb ohne geeigneten Filter ist zu vermeiden.

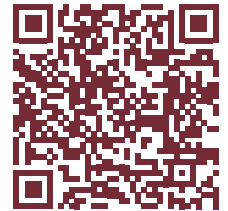
Geeignete Filter

Als Filter zur Abscheidung von Viren eignen sich Schwebstofffilter der Klasse H13 oder H14 (HEPA-Filter) nach DIN EN 1822-1:2019. Zudem können auch Feinstaubfilter der Gruppe ISO ePM1 > 70 % (vormals F8) oder ISO ePM1 > 80 % (vormals F9) die Konzentration viren-belasteter Aerosole reduzieren. (detaillierte Informationen zu Filtern gibt die [Veröffentlichung der BAuA](#))

Umluftgeräte ohne Lüftungsfunktion wie Ventilatoren, mobile Klimaanlage oder Heizlüfter tragen im Regelfall nicht zu einer Erhöhung des Außenluftanteils bei, sondern wälzen die vorhandene Raumluft lediglich um. Sollen sie in Räumen mit mehreren Personen eingesetzt werden, muss **vor dem Einsatz der Geräte** eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Dabei ist insbesondere die Auswirkung auf den Luftstrom im Raum zu prüfen. Ausgeschlossen werden muss, dass das Betreiben dieser Geräte potenziell virenbelastete Aerosole zu anderen Personen im Raum (weiter-)leiten kann. Auch in Räumen, in denen diese Geräte zum Einsatz kommen, muss für eine ausreichende Außenluftzufuhr gesorgt werden.

Sogenannte Luftreiniger können die Virenkonzentration im Raum verringern. Dies setzt allerdings eine sachgerechte Aufstellung, einen sachgerechten Betrieb und eine sachgerechte Instandhaltung (Reinigung, Filterwechsel usw.) voraus. Luftreiniger sollten nur **ergänzend zu den hier bereits genannten Maßnahmen** zur Lüftung eingesetzt werden.

Die DGUV stellt [Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen](#) zur Verfügung. Dort werden auch Hinweise zum sachgemäßen Betrieb von Luftreinigern gegeben. In einer weiteren Publikation werden [Möglichkeiten zur Bewertung der Lüftung anhand der CO₂-Konzentration](#) und entsprechende Berechnungsgrundlagen erläutert. Allgemeine Hinweise zum infektionsschutzgerechten Lüften gibt auch die [BAuA in ihren FAQs](#).



Informationen zu Filtern
der BAuA



Empfehlungen zum
Lüftungsverhalten an
Innenraumarbeitsplätzen
der DGUV



Möglichkeiten zur
Bewertung der Lüftung
anhand der CO₂-Konzentration



Empfehlung der BAuA
zum infektionsschutzgerechten Lüften

Organisatorische Maßnahmen

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

Arbeitskleidung

Generell ist Arbeitskleidung personenbezogen vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und soll stets getrennt von der Straßenkleidung aufbewahrt werden.

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

Innerbetriebliche Verkehrswege

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

Zusätzliche Arbeitsmittel und Werkzeuge bereitstellen

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

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

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

Arbeitsabläufe in der Produktion umgestalten

Arbeitsabläufe müssen auch hier so umgestaltet werden, dass der erforderliche Sicherheitsabstand zwischen den Beschäftigten gewährleistet ist. Diese Anforderung ist bei einigen Montagelinien oder bei Fließfertigung nicht leicht umzusetzen. Dennoch sind organisatorische

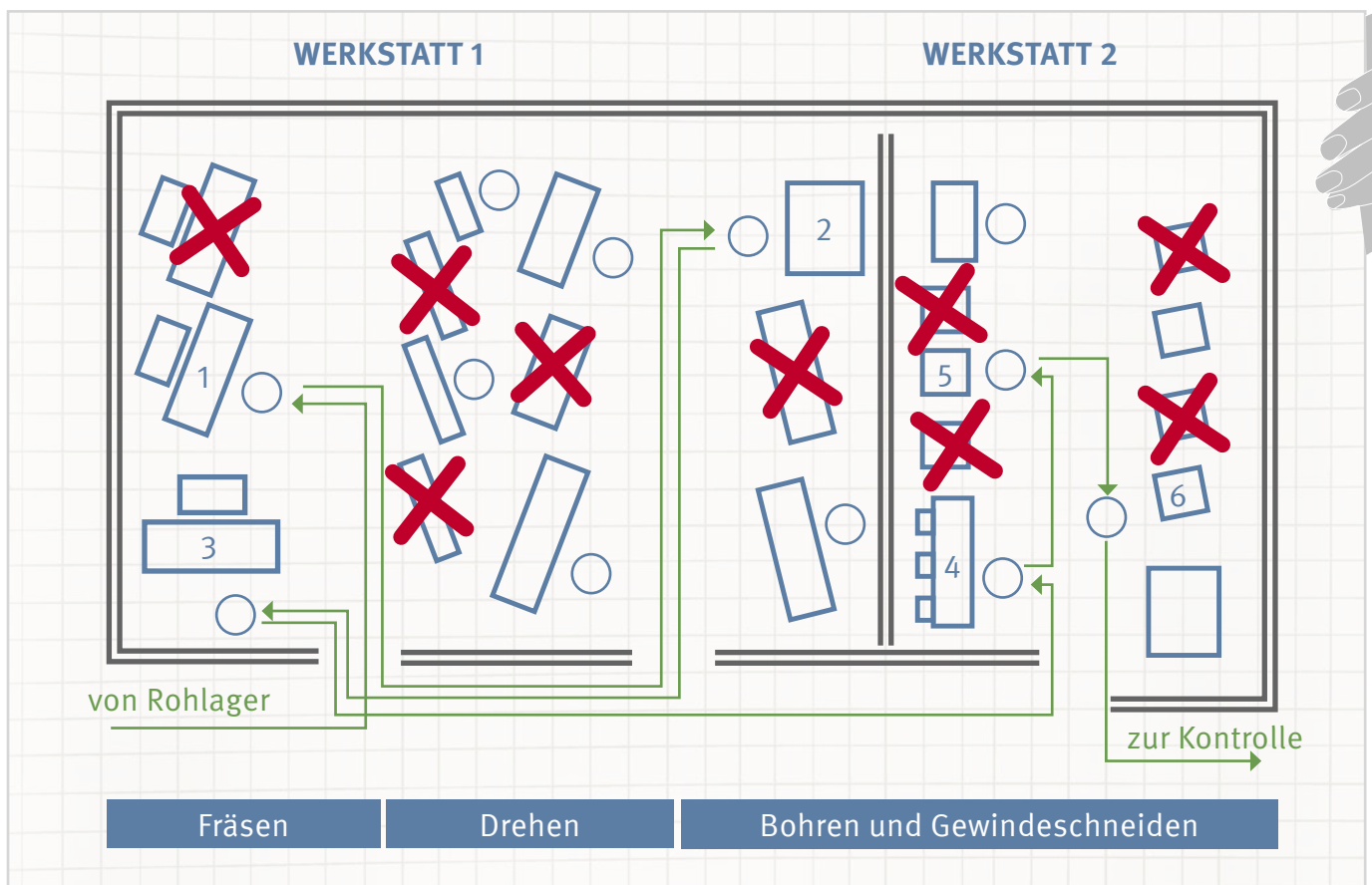
Lösungen gefragt, da ein schlichter Mund-Nasen-Schutz keine hinreichende Kompensation für einen zu geringen Abstand zwischen zwei Beschäftigten bietet. Im Zweifel muss mit weniger Personal gefertigt werden. Ggf. ist zu prüfen, ob vorübergehend über eine Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten nachgedacht werden muss, wenn eine geringere Produktion nicht akzeptabel erscheint. Oberste Priorität hat in jedem Fall die Gesundheit der Beschäftigten. Darüber hinaus sind feste Teams oder Schichtgruppen ggf. auf ein erforderliches Mindestmaß zu reduzieren. Sie sollten in ihrer personellen Zusammensetzung nicht verändert werden.

Ein paar Beispiele

Unterschiedliche Organisationsformen der Arbeit stellen unterschiedliche Anforderungen an den Arbeitsschutz – auch unter Infektionsschutz-Aspekten. Wir haben einige Beispiele zusammengestellt, die als Anregung für die betriebliche Arbeitsgestaltung dienen sollen. Letztlich muss jedes Arbeitssystem in der Praxis für sich beurteilt werden.

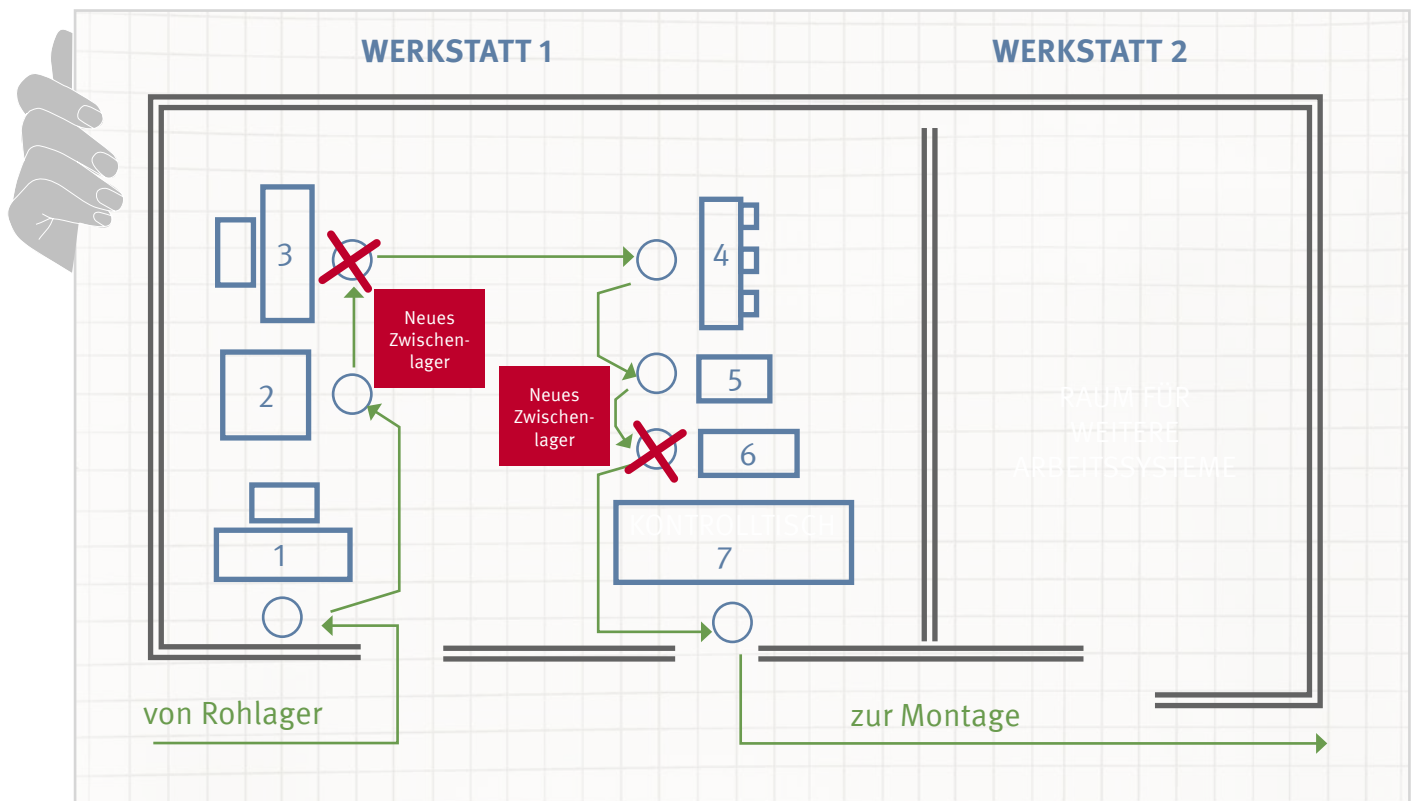
ARBEIT AN WERKZEUGMASCHINEN NACH DEM VERRICHTUNGSPRINZIP

Wenn gleichartige Betriebsmittel in einer Halle zusammen angeordnet sind (etwa Dreherei, Fräseerei etc.) und die Arbeiten auftragsbezogen verrichtet werden (Verrichtungsprinzip), wird niemand auf die Idee kommen, die Anlagen zu versetzen. Hier wird die Lösung möglicherweise darin bestehen, dass **Maschinen aus der Produktion herausgenommen** werden und so eine Reduzierung der Anlagenführer*innen und Anlagenbediener*innen erreicht wird. Unter diesen Bedingungen wird dann pro Schicht eine geringere Stückzahl gefertigt, aber die Produktion kann unter den Pandemie-Bedingungen sichergestellt werden.



ARBEIT AN WERKZEUGMASCHINEN NACH DEM FLUSSPRINZIP

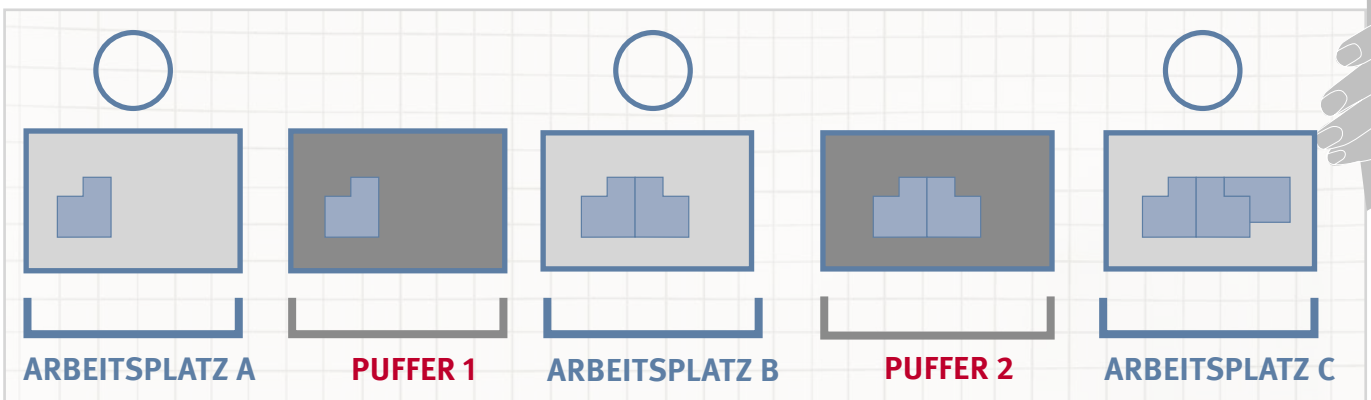
Eine organisatorisch schwierigere Konstellation ergibt sich, wenn die Maschinen nach dem Flussprinzip und damit entsprechend der Folge der Arbeitsgänge angeordnet sind. Hier einfach eine Maschine und damit einen Arbeitsvorgang herauszunehmen und den Arbeitsfluss zu unterbrechen, ist nicht ohne weiteres möglich. Zunächst ist zu prüfen, ob jede Maschine immer besetzt sein muss und in welchen Abständen voneinander die Beschäftigten arbeiten und sich bewegen. Viele Systeme ermöglichen flexiblen Personaleinsatz. Unter Umständen werden **Zwischenlager/Materialpuffer** einzurichten sein, um so eine zeitliche Entkopplung der einzelnen Arbeitsvorgänge und den nötigen Abstand zwischen den Beschäftigten zu erreichen. Auch hier gilt: Unter diesen Bedingungen wird dann pro Schicht eine geringere Stückzahl gefertigt, aber die Produktion kann aufrechterhalten werden.



TEILEMONTAGE NACH DEM FLUSSPRINZIP/FLIESSARBEIT

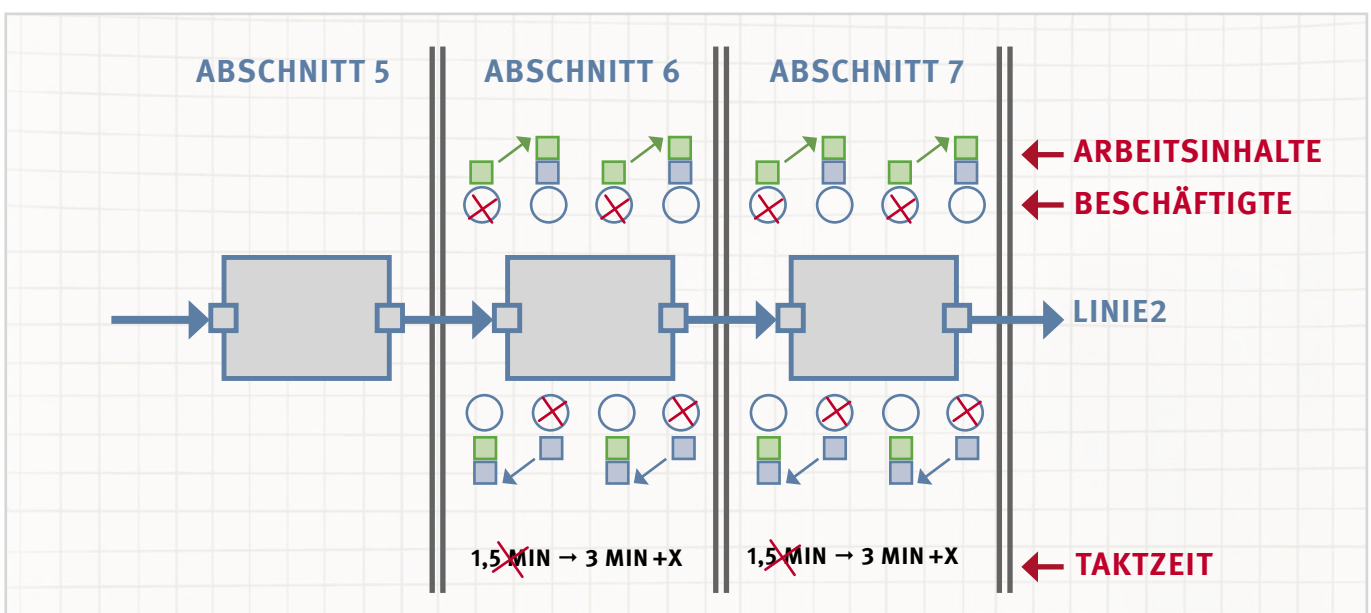
Montagearbeiten in der Teilmontage sind häufig nach dem Flussprinzip in Form der Fließfertigung (zeitlich gebundener Ablauf) organisiert. Dabei sind die konkreten Organisationsformen je nach Produkt und Branche sehr unterschiedlich: Umlaufbänder, Rundtische, Rollenbänder, getaktete Bänder und vieles mehr finden sich in der Praxis.

Wie hier der Abstand zwischen den Beschäftigten so vergrößert werden kann, dass ein Mindestabstand von 1,5 m eingehalten werden kann, wird vom Produkt, der bisherigen Organisation der Fertigung und den technischen und räumlichen Möglichkeiten abhängen. U. U. besteht eine Lösung darin, dass Beschäftigte die Tätigkeiten an mehreren Stationen/Arbeitsplätzen nacheinander ausführen. Ggf. können auch hier **Materialpuffer zur zeitlichen Entkopplung des Arbeitsflusses** und damit **zur räumlichen Trennung der Beschäftigten** beitragen.



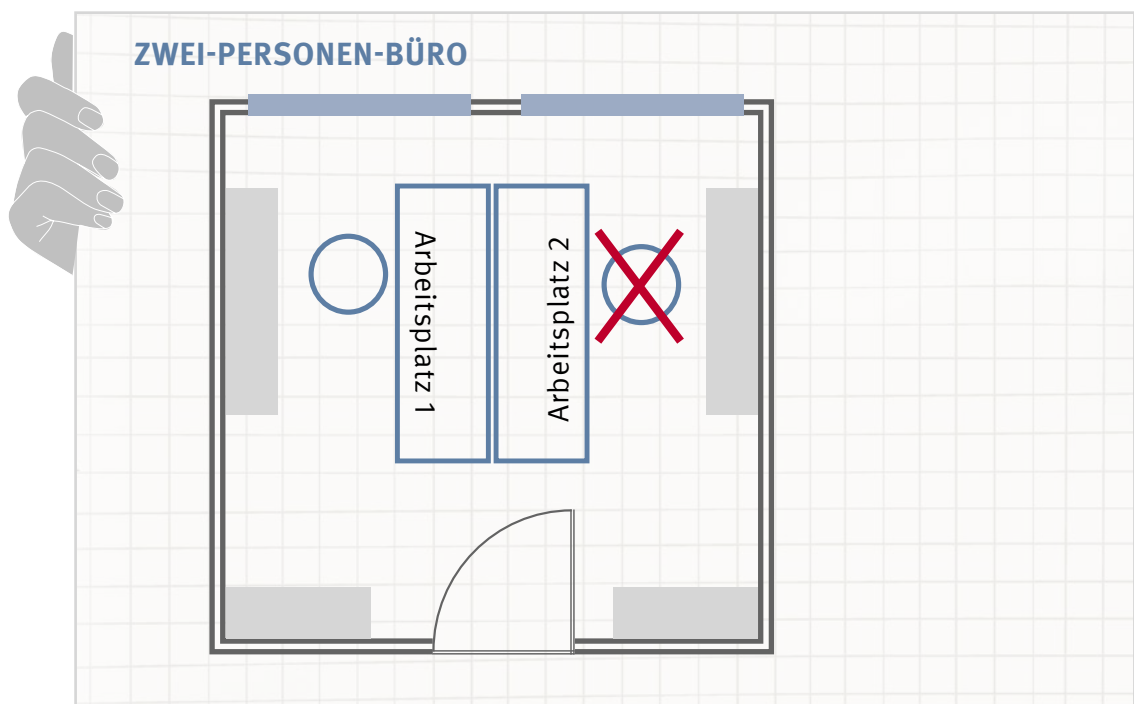
LINIENFERTIGUNG IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE

Die Endfertigung in der Automobilindustrie findet an getakteten Fertigungslinien statt. Dabei wird zum Teil in unmittelbarer Nähe im jeweiligen Fertigungsabschnitt/Teamabschnitt zusammengearbeitet. Hier eine größere räumliche Trennung der Beschäftigten zu organisieren, wird nur möglich sein, wenn das Fertigungsprogramm durch Erhöhung der Arbeitsinhalte pro Takt und Person, Verlängerung der Takte und Reduzierung der pro Schicht gefertigten Einheiten umgestaltet wird.



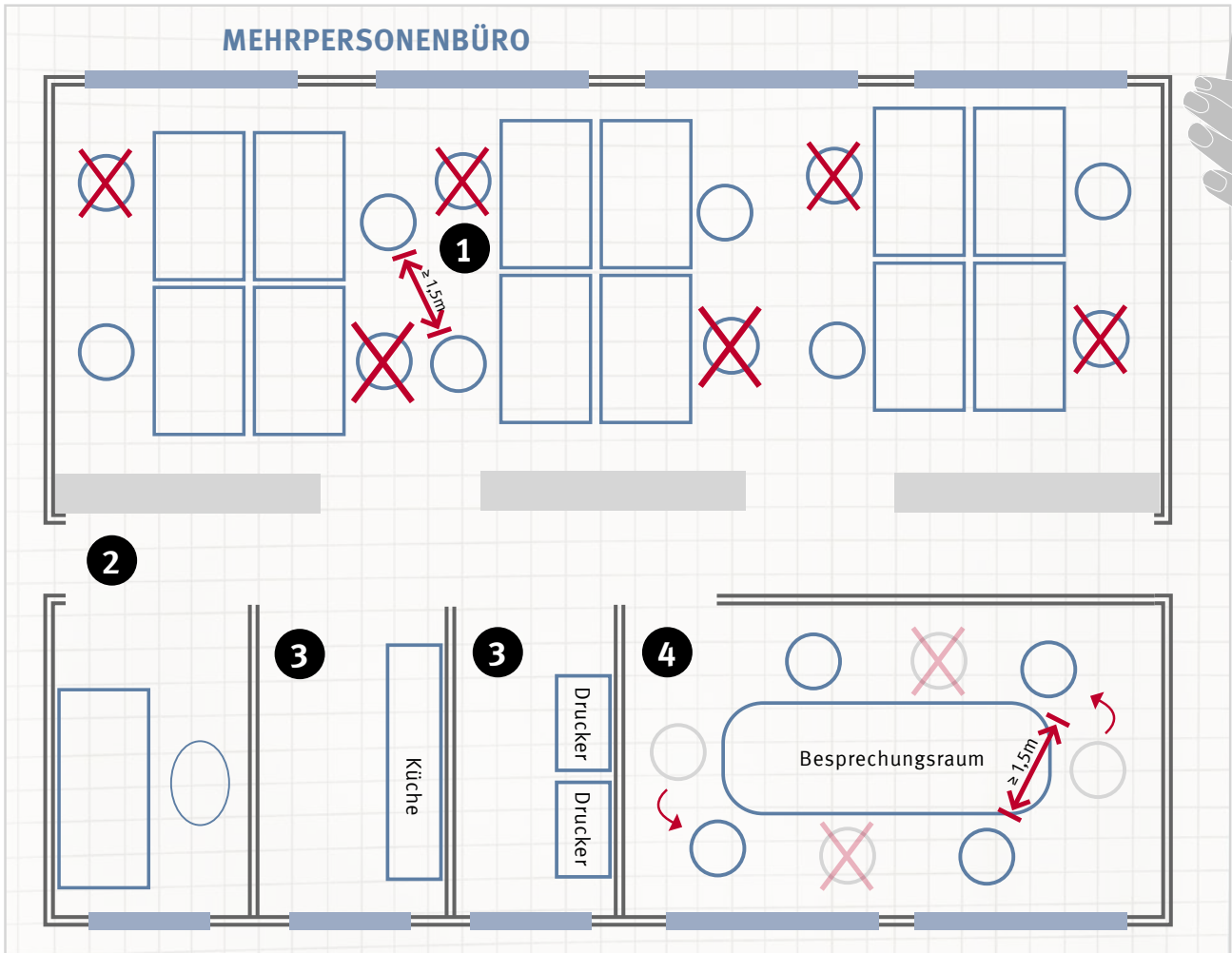
Arbeitsabläufe und Besetzung im Büro verändern

Auch an Büroarbeitsplätzen geht es vorrangig darum, direkte Kontakte zwischen Beschäftigten zu vermeiden oder einzuschränken. Zur Senkung des Infektionsrisikos greifen in Büros unterschiedliche Maßnahmen ineinander: die **Anordnung der Schreibtische** und Bewegungsflächen, die **Bereitstellung zusätzlicher Flächen** und die **Vereinbarung zu (alternierendem) Homeoffice**. Ziel ist es, die Anzahl der Personen in den verschiedenen Räumen zu reduzieren und unmittelbare Begegnungen auf gemeinsam genutzten Flächen zu vermeiden. Das gilt auch für Büroflächen innerhalb von Produktionsbereichen. **Besprechungen oder regelmäßige Team-Sitzungen** sind auf das für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben notwendige Maß zu beschränken. Es muss geprüft werden, inwieweit sie **durch elektronische Kommunikationsmittel ersetzt werden können**.



ZWEI-PERSONEN-BÜRO

In einem Zwei-Personen-Büro wird die Infektionsgefahr am besten dadurch gebannt, dass das Büro nur von einer Person genutzt wird. Realisiert werden kann dies z. B. durch Arbeiten im Homeoffice oder durch versetzte Arbeitszeiten. Eine zwischen den Arbeitsplätzen montierte transparente Trennscheibe bietet zwar einen gewissen Schutz, aber die Einzelnutzung von Büros ist sicherer. Wenn kurzzeitig eine weitere Person das Büro betritt, ist auf die Nutzung einer Mund-Nase-Bedeckung zu achten.



MEHRPERSONENBÜRO

In allen Büros mit Mehrpersonenbelegung (zum Beispiel Großraumbüros oder Modern Workspaces) ist eine Reihe von Maßnahmen erforderlich, um durch die Vermeidung oder Einschränkung von unmittelbarem Kontakt das Infektionsrisiko zu minimieren:

- 1** In Räumen, in denen eine Vielzahl an Schreibtischen nebeneinander oder gegenüber angeordnet ist, muss die Zahl der genutzten Arbeitsplätze reduziert werden. Dabei sind die Mindestabstände zu gewährleisten. Zusätzlich ist zu prüfen, ob transparente Trennscheiben erforderlich sind. In jedem Fall ist auf eine ausreichende Lüftung zu achten.
- 2** Begegnungen auf Fluren sind zu vermeiden. Hierzu können Laufrichtungen für die Flure festgelegt werden. Oder Personen können kurzzeitig in einen angrenzenden Raum treten. Zur Verdeutlichung sind entsprechende Markierungen oder Hinweise anzubringen.
- 3** Bei gemeinsam genutzten Räumen wie einer Küche oder einem Druckerraum ist sicherzustellen, dass sich dort immer nur die zulässige Zahl an Personen aufhält. Diese wird durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelt. In den meisten Fällen wird nur eine Person zulässig sein. Die zulässige Zahl an Personen sollte gut sichtbar für alle angezeigt werden.
- 4** Besprechungsräume können nur mit deutlich verringerter Personenzahl genutzt werden, zum Beispiel mit vier statt sechs Plätzen wie in der Grafik dargestellt. Der notwendige Abstand kann durch eine geeignete Sitzordnung hergestellt werden, dazu werden häufig Plätze verschoben werden müssen. Ausreichende Lüftung ist zu gewährleisten – auch vor und nach der Besprechung.

Homeoffice weiter zur Kontaktreduzierung nutzen

Die Pflicht zum Angebot von Homeoffice sowie die Annahmepflicht durch die Beschäftigten ist erneut in § 28b Absatz 4 IfSG aufgenommen worden und gilt zunächst bis 19. März 2022. Homeoffice ist eine **effektive Möglichkeit, Kontakte im Betrieb zu reduzieren**. Wenn Beschäftigte im Büro arbeiten müssen, stellt eine alternierende Nutzung eine sinnvolle Maßnahme dar.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 3 Gefährdungsbeurteilung

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

Wichtig: Auch bei (alternierendem) Homeoffice gelten die Regelungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Entsprechend ist auch hier **eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen**. **Beschäftigte im Homeoffice sind im Hinblick auf Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitsabläufe, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel zu unterweisen**. Die Tätigkeit im Homeoffice kann auch ein Anlass sein, arbeitsmedizinische Beratung (Wunschvorsorge) in Anspruch zu nehmen. Vorgaben dazu finden sich auch in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Hinweise für die ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice finden sich in der **Empfehlung des ASTA** und in der **Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice der DGUV**.



Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice der DGUV



Empfehlung des ASTA

Videokonferenzen

In der Büroarbeit sind Videokonferenzen zu einem festen Bestandteil der Arbeit geworden. Neben der derzeit vorteilhaften Kontaktreduktion bergen sie auch Belastungen für die Beschäftigten, die unter der Bezeichnung „ZOOM-Fatigue“ (Zoom-Müdigkeit) diskutiert werden. Aus dieser Diskussion lassen sich zumindest folgende Hinweise zu einer gesundheitsgerechten Gestaltung von Videokonferenzen ableiten:

TECHNISCHE MASSNAHMEN

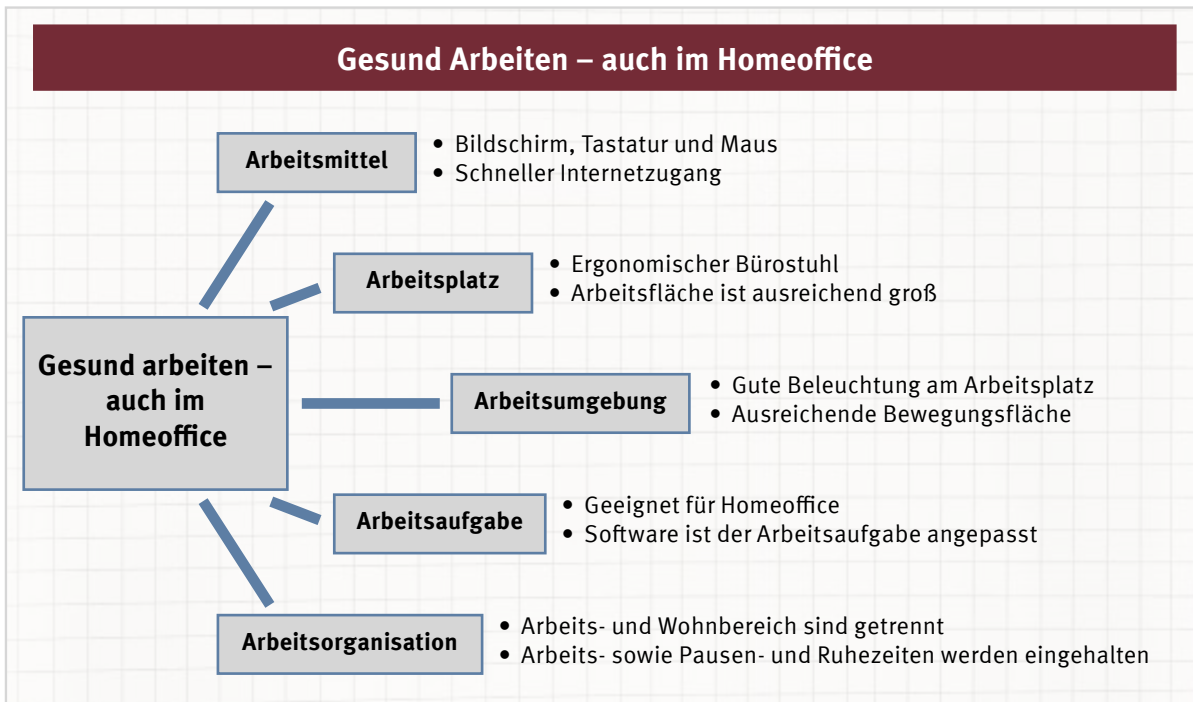
- ▶ Adäquate Videokonferenzsoftware
- ▶ Adäquate technische Ausstattung (Mikrofon, Kamera, externer Monitor, ...)
- ▶ Blendfreie Beleuchtung und ergonomisches Mobiliar

ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN

- ▶ Verfügbarer EDV-Support und Schulungen für die verwendete Videokonferenzsoftware
- ▶ Klare Absprachen zur Terminierung von und dem Abstand zwischen Videokonferenzen
- ▶ Regelmäßige Erholungszeiten von der Bildschirmarbeit

PERSONENBEZOGENE MASSNAHMEN

- ▶ In Pausen keine Bildschirmarbeit, sondern Möglichkeit zur Augenentspannung nutzen
- ▶ Netiquette für Videokonferenzen beachten



Erforderliche Dienstreisen rechtzeitig organisieren

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

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

(2) Auch bei der gemeinsamen Nutzung von Fahrzeugen bei Dienstreisen muss der Mindestabstand eingehalten werden. Die Personenzahl in Fahrzeugen ist dementsprechend zu begrenzen. Kann die Abstandsregel nicht umgesetzt werden, sind Abtrennungen zu installieren oder personenbezogene Schutzmaßnahmen (mindestens MNS) umzusetzen. Ist dies wegen rechtlicher Vorgaben zum Beispiel im Verkehrsrecht für den Kraftfahrer nicht möglich, sind von den die Abstandsregel nicht eingehaltenden Mitfahrern Atemschutzmasken ohne Ausatemventil während der Fahrt zu tragen.

Darüber hinaus müssen generell die Regelungen in Hotels und bei der Tätigkeit vor Ort berücksichtigt werden. **Alle notwendigen Informationen sind vor der Reise an die Beschäftigten weiterzugeben.** Die Unterbringung sollte in Einzelzimmern erfolgen. Innerhalb Deutschlands sind die unterschiedlichen Regelungen zur Beherbergung in den Bundesländern zu beachten. Bei Auslandsreisen müssen die Risikowarnungen des Auswärtigen Amtes beachtet werden. Hinweise zu Auslandsdienstreisen gibt die [DGUV](#).

Der Arbeitgeber muss den für die Dienstreise erforderlichen Mund-Nasen-Schutz oder Atemschutz zur Verfügung stellen. Dabei sind die geltenden Anforderungen an das Tragen von Masken für die unterschiedlichen Verkehrsmittel zu beachten. Die DGUV gibt Hinweise zum [Verhalten in öffentlichen Verkehrsmitteln](#).



Hinweise zu Auslandsdienstreisen



Hinweise zum Verhalten in öffentlichen Verkehrsmitteln

Arbeitszeitorganisation anpassen

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

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

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

Pausenregelung und Kantinennutzung umstellen

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

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

Gefährdungen in Sanitärräumen minimieren

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

Auch in Sanitärräumen ist die **Lüftung zu überprüfen**. RLT-Anlagen sollen dauerhaft betrieben, Verantwortlichkeiten für eine regelmäßige Fensterlüftung festgelegt werden. Zur Unterstützung der Hygiene ist zu prüfen, ob eine Verkürzung der Reinigungsintervalle erforderlich ist.

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

(5) Sanitärräume sind arbeitstäglich mindestens einmal zu reinigen.

Reinigungspläne erstellen

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

Voraussetzungen für individuelle Hygiene schaffen

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



Seife oder Desinfektionsmittel?

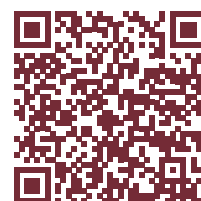
Das Corona-Virus wird bereits durch gründliches Händewaschen (mind. 20 Sekunden) mit Seife entfernt. Eine zusätzliche Desinfektion ist nicht nötig und sollte, um die Hautschädigung zu begrenzen, vermieden werden. Auch auf die Benutzung von „Kombipräparaten“ aus Seife und Desinfektionsmitteln sollte verzichtet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

Der Weg von und zur Arbeit

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

Regelungen für Grenzgänger*innen berücksichtigen

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



Informationen für
Grenzgänger*innen

Personenbezogene Schutzmaßnahmen

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

Vor der Arbeit auf mögliche Symptome achten

An jedem Arbeitstag vor dem Weg zur Arbeit müssen Beschäftigte prüfen, **ob sie gesund sind** und zur Arbeit fahren können. Dazu sollten das allgemeine Wohlbefinden geprüft und insbesondere auf **Symptome von Covid-19** geachtet werden. Dazu zählen Fieber (über 38°C), (trockener) Husten, Schnupfen und Kratzen im Hals, Kopf- und Gliederschmerzen, Abgeschlagenheit, plötzlicher Verlust von Geruchs- und Geschmackssinn sowie Kurzatmigkeit und das Gefühl von Luftnot. Detaillierte Informationen zu Symptomen und dem richtigen Verhalten finden sich auf der [Website des Bundesministeriums für Gesundheit](#). Dort gibt es auch weiterführende Informationen zum Corona-Virus.



Informationen zu
Symptomen

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

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – 4.2.11 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

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

Auf individuelle Hygiene achten

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

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) personenbezogen nutzen

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

Masken richtig auswählen

Vor dem Einsatz von Mund-Nase-Schutz (Medizinische Gesichtsmasken) oder Atemschutzmasken ist das TOP-Prinzip zu beachten. Erst wenn technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschöpft sind, sind Masken als personenbezogene Maßnahmen zu prüfen und umzusetzen. Gleichzeitig haben sich Masken dort, wo etwa Abstände nicht gewährleistet werden können, als Maßnahme bewährt.

Für die Entscheidung zum Einsatz von Masken und für die sachgerechte Auswahl des Maskentyps sind die konkreten Befunde der Gefährdungsbeurteilung ausschlaggebend. Ein wesentlicher Faktor hierbei ist die Schutzwirkung des jeweiligen Masken-Typs: Kommt die Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis, dass der Fremdschutz der medizinischen Gesichtsmaske nicht ausreicht, da der **Eigenschutz** der Beschäftigten notwendig ist, müssen Atemschutzmasken bereitgestellt und getragen werden.

Die konkrete **Auswahl der Masken ist mitbestimmungspflichtig**. Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung folglich Einvernehmen hierüber herzustellen. Bei Mund-Nase-Schutz und bei Atemschutzmasken sind die Testung, Zertifizierung und Zulassung zu beachten. Hinweise zur Auswahl geben etwa die DGUV und das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, sowie für Atemschutzmasken der Anhang 2 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

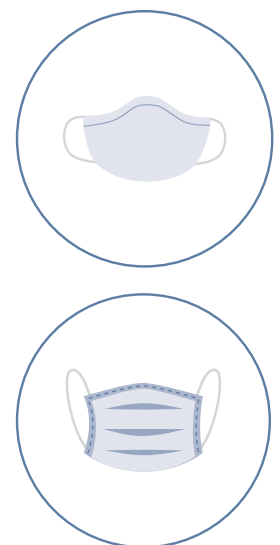
§ 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV

„Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass [...] das Tragen [von Masken] erforderlich ist, sind diese vom Arbeitgeber bereitzustellen.“

Zur Einordnung:

Medizinische Masken schützen vor allem die Menschen in der nahen Umgebung des Maskenträgers (Fremdschutz). Sie können „einen Großteil der relevanten Tröpfchen, **nicht jedoch der Aerosole filtern**, die lange in der Luft verbleiben und dann diese Masken penetrieren können“, so die wissenschaftlichen Befunde des Instituts für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (**IPA aktuell 02/2020**, S.3). Zudem erschweren Form und Sitz der meisten medizinischen Masken ein dichtes Anliegen, so kann ein Teil der Atemluft an den Rändern vorbei strömen. Medizinische Masken verhindern also vor allem, dass (potentiell infektiöse) Tröpfchen des Trägers beim Atmen, Sprechen, Husten oder Niesen in die Umgebung gelangen.

Atemschutzmasken wie zum Beispiel partikelfiltrierende Halbmasken des Typs FFP-2 oder FFP-3 (FFP=filtering face piece) hingegen bieten effektiven Eigenschutz vor erregertartigen Aerosolen. Angesichts der leichteren Übertragbarkeit der Omikron Variante gewinnt der Eigenschutz an Bedeutung. Sie filtern Partikel und Aerosole und schützen dadurch die tragende Person auch vor dem Einatmen kleinster Partikel. Sie sind nach den Vorgaben der Verordnung über persönliche Schutzausrüstung gefertigt.



Angesichts der weiterhin bestehenden Infektionsgefahr und der deutlich ansteckenderen Virus-Mutationen werden Masken vermutlich ein wichtiger Baustein in der Corona-Prävention bleiben. Dies muss bei der Ausgestaltung des betrieblichen Schutzkonzeptes berücksichtigt werden: Immer dann, wenn etwa mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist oder die Lüftungsbedingungen nicht ausreichend sind, sollte die Bereitstellung von Atemschutzmasken geprüft werden.

Die folgende Tabelle gibt einen beispielhaften Überblick über Tätigkeiten oder Bedingungen und den jeweils zu empfehlenden Maskentyp.

Tätigkeit/Arbeitsumfeld	Mund-Nase-Schutz	Atemschutzmaske
Arbeiten bei schlechter Lüftungssituation		X
Arbeiten mit körperlicher Belastung bei schwer einzuschätzender Lüftung (z.B. in der Produktion)		X
Büroarbeit bei guter Lüftungssituation, wenn die Anforderungen an die Raumbelegung nicht eingehalten werden	X	
Andauernder, enger Kontakt zu anderen Beschäftigten (z.B. Teilemontage in Fließarbeit oder Linienfertigung in der Automobilindustrie)		X
Tätigkeiten mit hohem Kommunikationsbedarf oder in Arbeitsbereichen, in denen laut gesprochen wird		X
Innräumige Tätigkeiten mit wechselndem Kundenkontakt		X
Kurzfristige Nutzung von Verkehrswegen (bei geringer Nutzungsdichte durch andere Personen)	X	

ZUSATZBELASTUNGEN DURCH DAS TRAGEN DER MASKE

Bei Mund-Nase-Schutz und Atemschutzmasken kann davon ausgegangen werden, dass die höhere Schutzwirkung der Atemschutzmaske auch mit höheren Belastungen durch den Atemwiderstand verbunden ist. Hier gilt die Faustformel: Je besser die Maske schützt, desto schwerer kann man durch sie atmen. Bei der betrieblichen Prävention geht es daher immer auch darum, die Anforderungen an den Arbeits- und Infektionsschutz und die Belastungen durch die Schutzausrüstung in ein gesundheitlich zuträgliches Verhältnis zu bringen. Es gilt der Grundsatz: So viel Schutz wie nötig, so wenig Belastungen wie möglich!

Ist das Tragen einer Maske die einzig verbleibende Schutzmaßnahme, ist es für die Gesundheit der Beschäftigten wichtig, die durchgehende Gebrauchsdauer gemäß den Vorgaben des Arbeitsschutzes zu begrenzen. Entweder sind zwischenzeitlich Tätigkeiten ohne Maskentragepflicht auszuüben oder es müssen zusätzliche Erholungspausen genommen werden.



DGVU Regel 112-190

Generelle Vorgaben für die Benutzung von Atemschutzmasken macht die **DGVU Regel 112-190** „Benutzung von Atemschutzgeräten“. Diese wurde im November in überarbeiteter Form neu veröffentlicht. In der Regel wird beschrieben, wie die Gebrauchsdauer pro Einsatz, die Erholungsdauer sowie die maximale Gebrauchsdauer pro Arbeitsschicht berechnet wird.

Atemschutzmasken ohne Ausatemventil zählen zu den partikelfiltrierenden Halbmasken ohne Ausatemventil, für die nach einer Gebrauchsdauer von 75 Minuten eine Erholungsdauer von 30 Minuten vorgesehen ist. Für die maximale Gebrauchsdauer pro Schicht sind 360 Minuten

vorgesehen. Diese maximale Gebrauchsdauer soll an maximal 2 Tagen in Folge vorkommen- Danach ist ein Arbeitstag ohne Maske vorgesehen, bevor erneut 2 weitere Tage mit Maskennutzung je maximaler Gebrauchsdauer à 360 Minuten möglich sind (dies ergibt maximal 4 Tage/Woche).

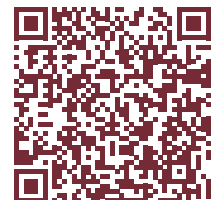
Diese generellen Vorgaben sind vor dem Hintergrund der konkreten Arbeitsbelastungen zu beurteilen. Zu berücksichtigen sind dabei:

- ▶ die klimatischen Verhältnisse: Werden die Vorgaben der **ASR A3.5 Raumtemperatur** und der **ASR A3.6 Lüftung** eingehalten, ist keine Anpassung nötig.
- ▶ die Nutzung weiterer Persönlicher Schutzausrüstung: Eine Anpassung wird nötig, wenn mit einer Erhöhung der Beanspruchung für die betroffenen Beschäftigten zu rechnen ist, wie etwa bei einem Chemikalienanzug.
- ▶ die Arbeitsschwere der jeweiligen Tätigkeiten: Die Arbeitsschwere wird dazu in vier Kategorien eingeteilt, für die in der DGUV-Regel umfangreiche Beispiele gegeben werden (S. 39ff).

Alle diese Faktoren können die generelle Gebrauchsdauer verkürzen, lediglich eine nachweislich geringe Arbeitsschwere kann zu einer längeren Gebrauchsdauer der Maske führen. Da in den meisten Fällen vor allem die Arbeitsschwere Gegenstand betrieblicher Diskussionen sein wird, stellt die folgende Tabelle einige gängige Beispiele der ersten beiden Kategorien „leicht bis moderat“ (A1) und „moderat bis schwer“ (A2) zur Orientierung zusammen. Die Erholungsdauer von 30 Min. verändert sich nicht.



ASR A3.5
Raumtemperatur



ASR A3.6 Lüftung

Beispielstätigkeit	Gebrauchsdauer	Maximale Gebrauchsdauer pro Arbeitsschicht
„leichte Handarbeit (Schreiben, Tippen, Zeichnen, Nähen, Buchführung)“	112 Min.	540 Min.
„Arbeiten mit Maschinen mit kleiner Leistung“	112 Min.	540 Min.
„Fahren eines Fahrzeugs unter üblichen Bedingungen“	112 Min.	540 Min.
„Ununterbrochene Hand- und Armarbeiten (Einschlagen von Nägeln, Feilen)“	75 Min.	360 Min.
„Ununterbrochenes Handhaben von mittelschwerem Material“ (...) u.a. „Schieben oder Ziehen leichter Karren“	75 Min.	360 Min.

Für Tätigkeiten aus den Kategorien „schwer bis sehr schwer“ (A3) und „sehr schwer bis maximal“ (A4) sind verkürzte Gebrauchsdauern vorzusehen. Hierbei wird auch nicht mehr die Tätigkeit im Durchschnitt für den ganzen Arbeitstag betrachtet, sondern auf kürzere Zeiträume (bis zu 5 bzw. bis zu 15 Minuten ohne Pause) orientiert. Beispiele für diese Kategorien sind etwa das Kriechen und Klettern durch Hindernisse oder das Treppen steigen mit hoher Geschwindigkeit. Diese verkürzten Gebrauchsdauern sollten im Einzelfall ermittelt werden.

Da viele Tätigkeiten vorstellbar sind, die eine Tätigkeiten ohne Maske während der Erholungs-
dauer oder die Einhaltung der angegebenen Gebrauchsdauern nicht möglich machen, gilt es
die technischen und organisatorischen Maßnahmen soweit umzusetzen, dass Zeiträume mit
der Verpflichtung zum Tragen einer Atemschutzmaske reduziert werden.

**§ 2 Abs. 2
Corona-ArbSchV**

„Die Beschäftigten
haben die vom
Arbeitgeber zur
Verfügung zu stel-
lenden Masken oder
mindestens gleich-
wertige Masken zu
tragen.“

UNTERWEISUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Bei allen Maskentypen ist eine umfassende Unterweisung zur Handhabung der Masken zwin-
gende Voraussetzung, um den Eigen- und Fremdschutz zu realisieren.

Arbeitnehmer*innen sind dem Arbeitgeber gegenüber zur Einhaltung der öffentlich-rechtlichen
Arbeitsschutzpflichten verpflichtet (als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis). Verstöße gegen
diese Nebenpflicht können den Arbeitgeber unter Umständen zum Einbehalt von Entgelt, zum
Ausspruch einer Abmahnung und - als Ultima Ratio - sogar einer Kündigung berechtigen. Zu
diesen Nebenpflichten gehört auch das Tragen einer Maske als einer aus der Gefährdungs-
beurteilung abgeleiteten Maßnahme der Corona-Prävention.

Gesichtsvisiere/Face Shields

Neben Schutzmasken werden aktuell auch sogenannte Gesichtsvisiere oder Face Shields
als Mittel zum Infektionsschutz diskutiert. Face Shields bedecken mit einem durchsichtigen
Schutzschild das Gesichtsfeld bis hin zum Hals. Zum Eigenschutz können diese Visiere eine
Barriere für infektiöse Flüssigkeiten darstellen. Ebenso können sie für den Fremdschutz etwa
beim Niesen eine Barriere sein. Sie werden daher etwa beim Umgang mit an Covid-19 erkrank-
ten Patient*innen zusätzlich zu Atemschutzmasken eingesetzt und dienen hier, wie auch bei
besonders tröpfchenbelasteten Tätigkeiten, als Spritzschutz.

Gesichtsvisiere **schützen allerdings nicht vor Aerosolen** und halten diese nur sehr bedingt
zurück. Sie sind hinsichtlich des Fremd- und Eigenschutzes nicht mit Mund-Nasen-Bedeckun-
gen oder Atemschutz vergleichbar. Somit kann es ergänzend notwendig sein, eine Maske zu
tragen. Informationen finden sich auch auf der [Website der BAuA](#).



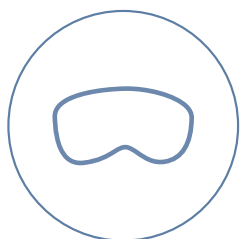
Informationen zu Ge-
sichtsvisieren auf der
Website der BAuA

Schutzbrillen

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

Handschuhe

Aufgrund der Möglichkeit einer Kontaktinfektion, bei der Erreger nach Kontakt mit kontami-
nierten Flächen über die Hände in Mund, Nase oder Augen gelangen, wird häufig in Erwägung
gezogen, Latex- oder auch Baumwollhandschuhe als ergänzende persönliche Schutzausrüstung
vorzusehen. Diese Maßnahme trägt nach jetzigem Erkenntnisstand nicht zu einer Verbesserung
des Infektionsschutzes bei. Einer Kontaktinfektion kann bereits durch Beachtung der Hand-
hygiene effektiv entgegengewirkt werden. Darüber hinaus können Handschuhe ein falsches
Sicherheitsgefühl erwecken. Während der Benutzung werden sie genauso kontaminiert wie eine
unbedeckte Hand. Das Tragen von Handschuhen bewirkt daher in Hinblick auf die Weitergabe
von Keimen mit den Händen keine Verbesserung.



Kommen im Betrieb Schutzhandschuhe zum Einsatz, dürfen sie nicht länger als unbedingt erforderlich getragen werden, da die Hände unter den Handschuhen schwitzen und es zum Aufquellen der Hornschicht kommt, was die Aufnahme von Krankheitserregern erleichtert. Die Kriterien der Feuchtarbeit sind erfüllt, wenn Beschäftigte regelmäßig mehr als zwei Stunden pro Arbeitsschicht feuchtdichte Schutzhandschuhe tragen, was arbeitsmedizinische Vorsorge nach sich zieht. Vor und nach dem Ablegen der Handschuhe sind die Hände zu waschen.

Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte

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



Arbeitsmedizinische
Empfehlung

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

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

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

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

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

4.3 TESTEN UND IMPFEN

Mit der Entwicklung von Schnelltests, die ohne Einsendung der Proben in ein Labor ausgewertet werden können, und der Zulassung von Impfstoffen, gibt es weitere wirksame Mittel zur Pandemiebekämpfung. Diese beiden neuen Instrumente haben auch Auswirkungen auf die betriebliche Situation.

§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen.

Impfungen für Beschäftigte ermöglichen

Bereits seit Juni 2021 werden auch über Betriebsärzt*innen Impfungen angeboten. Mit dem § 5 der Corona-ArbSchV wird sichergestellt, dass Arbeitgeber Schutzimpfungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen haben. Zudem hat der Arbeitgeber Betriebsärzt*innen sowie betriebsärztliche Dienste bei der Durchführung von Impfungen zu unterstützen. Weitere arbeitsrechtliche Informationen zur Umsetzung der Regelungen finden sich im „FAQ zur neuen Rechtslage anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ (verfügbar im Extranet).

§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV

„(...) der Arbeitgeber [hat] den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche kostenfrei eine Testung (...) anzubieten.“

Tests im Betrieb sinnvoll nutzen

Seit dem Frühjahr 2021 sind auch Schnell- und Selbsttests auf das Corona-Virus fester Bestandteil der betrieblichen Hygienekonzepte. Dabei ersetzen sie keine der anderen in dieser Handlungshilfe genannten Arbeitsschutzmaßnahmen, sondern ergänzen sie. Ziel ist es, Ansteckungen und damit ein Ausbruchsgeschehen in den Betrieben zu verhindern.

Zur Einordnung:

PCR-Tests gelten als „Goldstandard“ unter den Corona-Tests. Die Probenentnahme erfolgt durch medizinisches Personal und die Auswertung durch Labore.

Antigen-Schnelltests werden ebenfalls durch geschultes Personal durchgeführt. Das Test-Ergebnis liegt bereits rund 15 Minuten nach der Entnahme der Probe vor und der Test kann direkt vor Ort ausgewertet werden.

Selbsttests sind ebenfalls Schnelltests, die jedoch zur (Eigen-)Anwendung durch medizinische Laien geeignet sind.

Schnell- und Selbsttests haben gegenüber PCR-Tests tendenziell eine höhere Fehlerrate. Eine aktuelle Übersicht zugelassener Schnelltests findet sich [auf den Seiten des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte](#). Wird der Test als Selbsttest zuhause vor der Arbeit durchgeführt, sind über Fragen der Vergütung betriebliche Regelungen herbeizuführen.



Aktuelle Übersicht
zugelassener Schnell-
tests

Wirksam wird das Präventionswerkzeug der Corona-Tests erst, wenn häufig genug und mit einer sinnvollen Strategie getestet wird (zum Beispiel Gruppen/Cluster definieren und regelmäßig gemeinsam testen). Die genaue Anzahl der Tests pro Woche wie auch die Auswahl der Tests und die konkrete Durchführung sind in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen. Wie bei allen anderen Arbeitsschutzmaßnahmen auch, zahlt der Arbeitgeber diese Arbeitsschutzmaßnahme sowie die dafür aufgewendete Arbeitszeit. Wird der Test als Selbsttest zuhause vor der Arbeit durchgeführt, sind über Fragen der Vergütung betriebliche Regelungen herbeizuführen.

Eine Verpflichtung, sich auch tatsächlich testen zu lassen, besteht nicht. Dennoch sollten die Beschäftigten die Angebote umfassend nutzen, um zur Wirksamkeit des Präventionsinstruments der Tests beizutragen. Bei einem positiven Testergebnis müssen die Vorgaben der jeweiligen Landesverordnungen berücksichtigt werden. Diese fordern teilweise eine unverzügliche Quarantäne (Absonderung, Isolation oder ähnliches) sowie einen anschließenden PCR-Test.

4.4 PSYCHISCHEN BELASTUNGEN VORBEUGEN

Die in den vorhergehenden Kapiteln beschriebenen Maßnahmen können für die Beschäftigten deutliche Veränderungen ihrer Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsplatzgestaltung mit sich bringen. Auch Änderungen der Arbeitszeit können die Folge sein. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten seit Beginn der Pandemie Anfang 2020 mit quasi durchgehend stattfindenden Änderungen ihrer Arbeitsabläufe konfrontiert. All dies bedeutet, dass sich die psychischen Belastungen bei der Arbeit verändern. Daher ist eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung mit Blick auf die psychischen Belastungen wahrscheinlich angezeigt.

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

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

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

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

Die IG Metall stellt mit dem StressBarometer ein Instrument für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zur Verfügung. Es umfasst eine Arbeitshilfe, den Fragebogen zur Erhebung und ein Online-Tool zur Auswertung. Weitere Informationen finden sich auf der [Website](#).

Anlässe zur Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

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



Website des GDA
Arbeitsprogramms
Psyche



StressBarometer der
IG Metall

4.5 PRÄVENTION AUCH AUSSERHALB DER ARBEITSSTÄTTE BEACHTEN

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

- ▶ Die Unterweisung der betroffenen Beschäftigten ist auf die besondere Situation außerhalb des Betriebes anzupassen.
- ▶ Bevor Beschäftigte mit Arbeiten außerhalb des Betriebes beauftragt werden, muss der Arbeitgeber (telefonisch) in Erfahrung bringen, ob die Einhaltung der erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen (Mindestabstand, Hygienevorgaben) am Einsatzort möglich ist. Sind mehrere Arbeitgeber an dem Einsatz beteiligt, müssen ggf. Absprachen getroffen werden.
- ▶ Um unterwegs unabhängig von der vorgefundenen Situation eine angemessene Handhygiene zu ermöglichen, müssen die betroffenen Beschäftigten entweder ausreichend Flüssigseife, Wasser, saubere Papierhandtücher und Müllbeutel oder ein (mindestens begrenzt viruzides) Händedesinfektionsmittel zur Verfügung haben.
- ▶ In den Fällen, in denen Beschäftigte Kontakt mit medizinischem Personal oder Patienten haben (zum Beispiel bei Instandhaltungsmaßnahmen in medizinischen Einrichtungen oder Pflegeheimen), müssen besondere Infektionsschutzmaßnahmen ergriffen werden. Diese sind mit dem Auftraggeber im Vorfeld abzustimmen. Hier hängt es vom konkreten Tätigkeitsort ab, ob und wenn ja welche Maßnahmen zusätzlich getroffen werden. Dazu zählt etwa das Tragen einer FFP2-Maske oder verstärkte Lüftungsvorkehrungen.
- ▶ Wenn Übernachtungen im Rahmen von Auswärtstätigkeiten nötig werden, müssen die sich daraus ergebenden Anforderungen vor Antritt der Reise geklärt und mit den betroffenen Beschäftigten kommuniziert werden. Dies betrifft sowohl die (bundes-)länderspezifischen Anforderungen etwa für die Besetzung von Autos oder das Tragen von Mund-Nasen-Schutz/Mund-Nasen-Bedeckung als auch die Regelungen zur Unterbringung in Hotels. Darüber hinaus gelten die Hinweise für Dienstreisen.
- ▶ Sollte es im Rahmen der Tätigkeit zu einer Unterbringung in Sammelunterkünften kommen, sind darüber hinaus die Anforderungen aus Anhang 4.4 der Arbeitsstättenverordnung zu beachten.



Branchenspezifische
Maßnahmen der BGHM



Branchenspezifische
Maßnahmen der
BGETEM

Weitere gezielte Hinweise für die Tätigkeit in Handwerksbetrieben und auf Baustellen finden sich in den branchenspezifischen Informationen auf den [Websites der BGHM](#) und [der BGETEM](#).

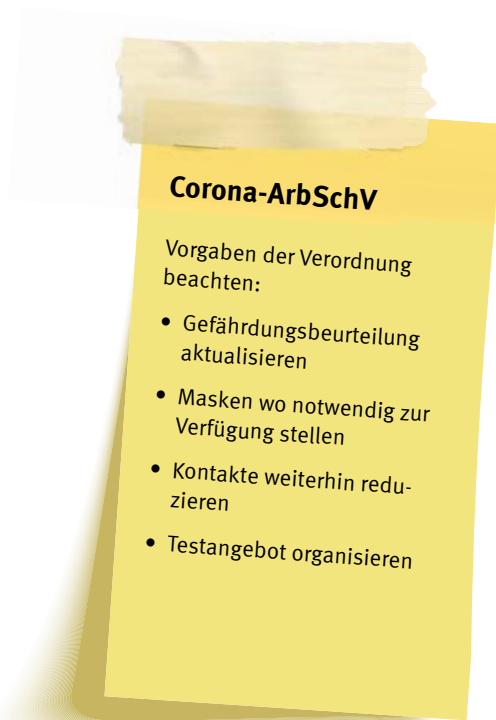
In vielen Betrieben arbeiten Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber unter einem Dach zusammen. Dadurch besteht die grundsätzliche Möglichkeit, dass sie sich wechselseitig gefährden. Die beteiligten Arbeitgeber sind daher gemäß § 8 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten miteinander abzustimmen. Weitergehende Konkretisierungen enthält zum Beispiel § 13 BetrSichV. Auch hier gilt, dass dies vor Aufnahme der Tätigkeit geschehen muss, um ggf. notwendige organisatorische Maßnahmen wie etwa versetztes Arbeiten, zu vereinbaren.

CHECKLISTE VOR, WÄHREND UND NACH DER ARBEIT

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

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

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





Zuhause und auf dem Weg zur Arbeit



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




Tätigkeit im Betrieb



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

Verpflegungsmöglichkeiten anpassen: Für zusätzliche Handhygiene vor der Nahrungsaufnahme ist gesorgt. Die Ablauforganisation der Essensausgabe gestattet die Einhaltung des Mindestabstandes, ggf. sind Essenslieferungen in Pausenräume vorgesehen.	
Strenge Reinigung von Cafeterien und Teeküchen: Die Reinigungsfrequenzen in Teeküchen oder ähnlichen Einrichtungen sind erhöht, der Abstand in Raucherkabinen ist sichergestellt oder diese sind geschlossen.	
Dienstreisen oder Auswärtstätigkeiten sind geregelt: Die Abläufe und Genehmigungsverfahren sind an die aktuellen Anforderungen angepasst.	
Psychische Belastungen beurteilen: Die Veränderungen der psychischen Belastungen der Beschäftigten (zum Beispiel durch neue Arbeitsorganisation oder andere Arbeitszeiten) ist berücksichtigt, die Maßnahmen sind angepasst.	

	<h2>Auf dem Weg nach Hause</h2>	
		Erledigt
Handhygiene beachten: Auch beim Verlassen der Arbeitsstätte ist die Möglichkeit zur notwendigen Handhygiene gegeben.		
Sicheres Duschen und Umkleiden ermöglichen: Wo starke Schmutzbelastung oder körperlich schwere Arbeit das Umkleiden und Duschen im Betrieb erforderlich macht, ermöglichen Maßnahmen der Hygiene, Organisation und Abstandssicherung eine sichere Nutzung von Umkleide-, Dusch- und Sanitärräumen.		
Den Weg aus dem Betrieb sicher gestalten: Die Abstandsvorgaben sind für den innerbetrieblichen Verkehr berücksichtigt. Zum Beispiel ist die max. Besetzung in Fahrstühlen auf dem Boden markiert. Wo nötig sind Einbahnstraßen für Fußgänger vorgesehen.		
Sicheres Verlassen der Arbeitsstätte gewährleisten: Auf dem Boden sind die einzuhaltenen Mindestabstände markiert, ggf. wird die Einhaltung durch beauftragte Personen und/oder die Öffnung der Schranken unterstützt. Zeitfassungsgeschichte werden regelmäßig gereinigt.		
Arbeitskleidung sicher handhaben: Die Arbeitskleidung muss zuhause direkt abgelegt und getrennt von privater Kleidung aufbewahrt werden.		



ZUSAMMEN FÜR UNSERE GESUNDHEIT

IG Metall Vorstand
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik
Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Herausgeber:
IG Metall
Februar 2022

www.igmetall.de