

Nr. 307 / 9. Februar 2021

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Zusätzliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten

Am 20. Januar 2021 hat das Bundeskabinett die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) (SARS-CoV-2-ArbSchV) beschlossen. Sie ist befristet gültig bis zum 15. März 2021.

Mit dieser Verordnung sollen die Beschäftigten stärker vor einer Infektion geschützt werden. Dieses Ziel ist selbstverständlich zu begrüßen, denn Betriebe brauchen klare Vorgaben, die den Betriebsfrieden sichern und gesundes Arbeiten ohne Konflikte ermöglichen. Diese Notwendigkeit wird jedoch nicht erfüllt. Auch wenn die Bundesregierung versucht, die Arbeitgeber mehr in die Pflicht zu nehmen, erreicht die Arbeitsschutzverordnung das gesteckte Ziel nicht. Sie ist zu zögerlich und schafft kein erweitertes Schutzkonzept, einen Schirm über alle zu spannen.

Darum geht es in der Corona-Arbeitsschutzverordnung:

- Reduzierung von Kontakten im Betrieb: durch Einschränkung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen, inklusive Flächenvorgaben, Lüftung und transparente Abtrennungen
- Einschränkungen der betriebsbedingten Zusammenkünfte: durch die Verpflichtung der Arbeitgeber, Homeoffice anzubieten.
- Nutzung von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2-Masken, inklusive Normungsvorgaben für diese Masken.

Grundlage der Arbeitsschutzverordnung ist die Gefährdungsbeurteilung!

Der Arbeitgeber hat gemäß §§ 5 und 6 des [Arbeitsschutzgesetzes](#) die [Gefährdungsbeurteilung](#) in Bezug auf die erforderlichen Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren. Dabei ist die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen zu kontrollieren. Neben den Arbeitgebern sollen zur Überprüfung und Aktualisierung und zur Ableitung von Maßnahmen betriebliche Arbeitsschutz-Akteur*innen, wie **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** und **Betriebsärzt*innen** einbezogen werden.

Schutzmaßnahmen erfolgen nach dem TOP-Prinzip!

Zuerst müssen **technische Maßnahmen**, dann **organisatorische Maßnahmen** und wenn diese aus nachvollziehbaren Gründen nicht möglich sind, erst **personenbezogene Maßnahmen** umgesetzt werden.

Technische Maßnahmen

- Keine gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen (4.2.1 Abs. 1 [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#))
- Wenn eine gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen unbedingt erforderlich ist, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.

- Aufstellen von geeigneten (transparenten) Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen (4.2.1 Abs. 2-5 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).
- Auf regelmäßiges Lüften achten (4.2.3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).

Organisatorische Maßnahmen

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Beschäftigte sollten nach Möglichkeit das Angebot annehmen.
- Wo Homeoffice nicht möglich ist, sind in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten die Beschäftigten in kleine feste Arbeitsgruppen einzuteilen.
- Zeitversetztes Arbeiten ist zu ermöglichen.

Personenbezogene Maßnahmen

- Tragen von Mund-Nasen-Schutz (Masken)

Homeoffice

Die Verordnung verpflichtet Arbeitgeber, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen, sofern keine zwingenden betriebsbedingten Gründe dagegensprechen. Dabei sind die Belange von behinderten Menschen besonders zu berücksichtigen.

Für die Beschäftigten besteht keine Verpflichtung zur Annahme und Umsetzung ihrer Arbeit im Homeoffice. Dort, wo es keine räumlichen und technischen Möglichkeiten in der Wohnung der Beschäftigten gibt, ist ein Arbeiten im Homeoffice nicht möglich. Dementsprechend können die Beschäftigten das Angebot ablehnen.

Das Arbeiten im Homeoffice ist arbeitsvertraglich oder durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln.

Leider fehlen in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sämtliche Regeln, die die Arbeitsbedingungen im Homeoffice definieren und damit ein sicheres, gesundes und konfliktarmes Arbeiten im Homeoffice sicherstellen.

So gibt es keine Festlegung

- über eine ausreichende Arbeitsausstattung durch die Arbeitgeber,
- zu den Arbeitsschutzstandards, z. B. bei Bildschirmarbeit,
- zur Übernahme, der mit der Arbeit im Homeoffice anfallenden Kosten,
- zur Einhaltung der Arbeitszeiten (Zeiterfassungspflicht),
- zur Beteiligungen der Interessenvertretungen,
- zum Datenschutz,
- zum Unfallversicherungsschutz,
- zur Kommunikation mit betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften.

Es bleibt jedem Betrieb selbst überlassen, eigene „Standards“ zu setzen und im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung abzusichern.

Damit droht ein Wildwuchs an mobiler Arbeit, der zu Lasten der Interessen der Beschäftigten, ihrer Arbeitssicherheit und ihrer Gesundheit gehen wird. Dies kann gesundheitlich, wie arbeitsmarktpolitisch fatale Folgen haben.

Hier sind die betrieblichen Interessenvertretungen gefragt, die mitbestimmungspflichtige [Gefährdungsbeurteilung](#) einzufordern, durchzusetzen und vor allem mitzugestalten. Dabei unterstützen die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) und der [ver.di-Praxisleitfaden zur SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel](#).

In der Begründung der Verordnung wird darauf verwiesen, dass, wenn die Anordnung zum Homeoffice nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder nicht sofort ausgeführt wird, die zuständige Behörde die betroffene Arbeit untersagen kann. Das ist positiv zu bewerten, jedoch ist davon auszugehen, dass die personell unterbesetzten Landesbehörden, diese Rolle nicht effektiv wahrnehmen können. Für die Beschäftigten fehlt ein klar geregeltes Recht, Arbeit von Zuhause einfordern zu können. Somit sind sie auf betriebliche Entscheidungen angewiesen und ggf. der Korrektur durch die Kontrollbehörden.

Tragen von Mund-Nasen-Schutz (Masken)

Der Arbeitgeber hat medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung zu stellen, wenn

- die Anforderungen an die Raumbelastung nach § 2 nicht eingehalten werden können,
- der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann,
- bei ausgeführten Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist, wie z. B. bei körperlich anstrengender Arbeit oder lautem Sprechen.

Die Verordnung lässt leider offen, wann einfache medizinische Gesichtsmasken zum Einsatz kommen und wann es sinnvoll ist, FFP2-Masken zu nutzen. Nur im Begründungstext wird darauf hingewiesen, dass medizinische Gesichtsmasken zu tragen sind und alternativ auch höherwertiger Atemschutz, z. B. FFP2-Masken, zur Verfügung gestellt werden kann.

Gerade bei Arbeiten auf engem Raum bieten die Gesichtsmasken keinen Eigenschutz, sondern nur begrenzten Fremdschutz. Sie sind keine [persönliche Schutzausrüstung](#) (PSA) und keine Maßnahme des Arbeitsschutzes, sondern dienen nur dem Infektionsschutz.

Auch hier sind die betrieblichen Interessenvertretungen aufgefordert, gemeinsam mit den Arbeitgebern, die notwendigen Entscheidungen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen und geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Prüfung von Tragezeiten und Erholungs-dauer bzw. Pausen

Die Verwendung von medizinischen Gesichtsmasken und FFP2-Masken führt allein durch den Atemwiderstand innerhalb der Maske zu höheren Belastungen. Brillenträger*innen haben zudem das Problem, dass die Brille während der Arbeit immer wieder beschlägt und dadurch die Sicht behindert wird. Dies kann zu Unfällen führen. Bei schwerer körperlicher Arbeit bzw. Arbeiten bei Hitze kann die Belastung für die Beschäftigten noch größer werden. Demzufolge ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere – weniger belastende – Tätigkeiten oder durch regelmäßige Pausen reduziert werden müssen. Hierbei kann der Anhang 2 „Tragezeitbegrenzung“ der [DGUV-Regel 112-190](#) „Benutzung von Atemschutzgeräten“ unterstützend genutzt werden.

Wir stellen ein Infoblatt mit [Hinweisen zum Tragen von Masken](#) (siehe Anlage) zur Verfügung, das auch als Grundlage für Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden kann.

Hinweise für Interessenvertretungen zum Tragen von Gesundheits- und FFP2-Masken

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

bei der neuen Regelung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gibt es zur Zeit Fragen, was beim Tragen von Gesundheits- und FFP2-Masken in den Betrieben zu beachten ist. Wir haben für euch das Wichtigste zusammengestellt. Dies kann auch als Grundlage für Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.



	Medizinische Gesundheitsmaske	FFP2-Maske
Schutz	Sie dienen dem Fremdschutz , sie schützen also andere vor Tropfen in der Ausatemluft der tragenden Person. Die Abgabe von Tröpfchen und Spritzern beim Sprechen, Husten oder Niesen wird reduziert. Durch die Qualität des Filtermaterials und einer ergonomischen Gestaltung wird ein enges Anliegen der Maske erzielt.	Sie dienen dem Eigenschutz und haben eine hohe Filterwirkung und schützen die Träger*innen vor Tröpfchen und gegen Aerosole und damit vor einer Infektion mit dem Corona-Virus. FFP2-Masken sind eine Persönliche Schutzausrüstung (PSA) im Sinne der Verordnung (EU) 2016/425.
Tragezeit	Einmalprodukt, muss also nach jedem Einsatz entsorgt werden, maximal für die Dauer einer Arbeitsschicht. Muss auch bei Verschmutzung und Durchfeuchtung gewechselt werden.	Einmalprodukt, muss also nach jedem Einsatz entsorgt werden, maximal für die Dauer einer Arbeitsschicht. Muss auch bei Verschmutzung und Durchfeuchtung gewechselt werden.
Tragezeitbegrenzung	Da die Verwendung zu höheren Belastungen führt, hat der Arbeitgeber zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Pausen reduziert werden können (Abschnitt 4.2.13, Abs. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel). Empfohlen wird eine Tragedauer bei mittelschwerer Arbeit von 2 Stunden mit anschließender Erholungsdauer von 30 min (KOBAS-Stellungnahme v. 27.5.20).	Die Tragedauer der FFP2-Maske muss in der Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden. Dabei sind die Einsatzbedingungen zu berücksichtigen, z. B. Schwere der Arbeit, Temperaturen, Körperhaltung, räumliche Enge. Auch persönliche Faktoren der Träger*innen sind zu beachten, wie z. B. Brillenträger*innen. Empfohlen wird eine Tragedauer bei mittelschwerer Arbeit von 75 min mit anschließender Erholungsdauer von 30 min (DGUV-Regel 112–190, Anhang 2).
Unterweisung durch den Arbeitgeber	Die Beschäftigten sind zum richtigen Tragen durch eine fachkundige Person zu unterweisen.	Die Beschäftigten sind zum richtigen Tragen durch eine fachkundige Person zu unterweisen.
Gefährdungsbeurteilung	Erforderlich. Muss durchgeführt werden.	Erforderlich. Muss durchgeführt werden.
Kosten	Übernimmt der Arbeitgeber	Übernimmt der Arbeitgeber
Hinweis	Bei Bartwuchs oder stark vernarbter Haut im Bereich der Dichtlippe ist Schutz nicht gegeben.	Bei Bartwuchs oder stark vernarbter Haut im Bereich der Dichtlippe ist Schutz nicht gegeben.
Kennzeichnung	EN 14683:2019-10	EN 140:1998 oder EN149:2001+A1:2009 und CE-Kennzeichnung

Weitere Hinweise findet ihr unter folgenden Links:

ver.di: Praxis-Leitfaden zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel	https://kurzelinks.de/epup
ver.di: Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung	https://kurzelinks.de/25ey
ver.di: Steuer – Belege sammeln	https://kurzelinks.de/0a4j
DGB: Arbeitsschutz in Zeiten von Corona	https://kurzelinks.de/d4zc
DGB: Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Betrieb	https://kurzelinks.de/mhd9
BMAS: Arbeitsschutzverordnung (ArbSchV)	https://kurzelinks.de/zr4y
DGUV: KOBAS-Stellungnahme	https://kurzelinks.de/t3tg

Robert-Koch-Institut	www.rki.de
BMAS: FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung	https://kurzelinks.de/bn7p
DGUV: Arbeiten im Homeoffice	https://kurzelinks.de/6s9k
DGUV: Regel 112–190, Benutzung von Atemschutzgeräten	https://kurzelinks.de/q1qy
BAuA: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel	https://kurzelinks.de/88b8
BAuA: Umgang mit COVID-19 am Arbeitsplatz	https://kurzelinks.de/xo28

**mitmachen
einmischen**
soziale Politik mit ver.di

Arbeitsmarkt- und
Sozialpolitik

