

FAQs SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

27. Januar 2021

Inhalte

- Vorwort
- Zusammenfassung und Überblick über verschärfte Regelungen
- Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument zur Maßnahmenableitung
- Arbeitsgestaltung im Betrieb
- Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung
- Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten („Homeoffice“)

Vorwort

Aufgrund der weiterhin hohen SARS-CoV-2-Infektionszahlen, der Angst vor der Ausbreitung neuer Coronavirusvarianten (z. B. aus Großbritannien) und auch weil die Maßnahmen in anderen Bereichen (z. B. im öffentlichen Leben) größtenteils ausgeschöpft scheinen, hat die Bundesregierung per Verordnung weitere verschärfte Arbeitsschutzregelungen in Kraft gesetzt.

Wir möchten Ihnen mit den FAQs erste Hinweise zum Umgang mit den neuen Vorgaben geben und aufkommende Fragen beantworten. Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an die Juristinnen und Juristen Ihrer jeweiligen Bezirksgruppe.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat am 20. Januar 2021 die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, kurz: Corona-ArbSchV, vorgestellt. Die Corona-ArbSchV ist am Mittwoch, 27. Januar 2021 (mit Veröffentlichung im Bundesanzeiger vom 22. Januar 2021, BAnz AT 22. Januar 2021 V1) in Kraft getreten.

Die Corona-ArbSchV können Sie hier herunterladen:

www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html

Bereits im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist alles Erforderliche für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit dem SARS-CoV-2 Virus geregelt. Betriebe müssen unabhängig von der Corona-ArbSchV demnach sowieso schon umfassende und umfangreiche Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz umsetzen. Dazu zählen beispielsweise Abstandsregelungen, Lüftungsmaßnahmen, Hygieneregeln und technische Maßnahmen zur Trennung der Atembereiche.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel finden Sie hier:

www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html

Repräsentative Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), zeigen, dass die Betriebe dies vorbildlich tun und eine Vielzahl der Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen erfolgreich umsetzen. Eine kompakte Übersicht über die Studienergebnisse finden Sie hier: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Bericht-kompakt/Betrieblicher-Arbeitsschutz-Corona.html



Zusammenfassung und Überblick über verschärfte Regelungen

Was ist neu? Kurz und knapp zusammengefasst

- **Angebotspflicht für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten:** Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beschäftigten die Ausführung ihrer Tätigkeit in ihrer Wohnung anzubieten soweit diesem Angebot keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können. Das gilt nur für Büroarbeit und vergleichbare Tätigkeiten.
- **Mindestfläche pro Person:** Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen. Wenn die Anforderungen an die Raumebelegung nicht eingehalten werden können, müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt werden.
- **Bildung kleiner Arbeitsgruppen:** In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- **Ermöglichen von zeitversetztem Arbeiten:** Als arbeitsorganisatorische Maßnahme soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.
- **Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP-2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken:** Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wenn
 - die Anforderungen an die begrenzte Raumebelegung nicht eingehalten werden,
 - der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann und
 - wenn bei den Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß (z. B. lautes Sprechen) zu rechnen ist.

Ab wann müssen die Maßnahmen umgesetzt werden? Bis wann gelten die Maßnahmen?

Die verschärften Maßnahmen der Corona-ArbSchV gelten ab dem 27. Januar 2021 und treten am 15. März 2021 außer Kraft.

Was gilt nun: Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel?

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 bleiben weiterhin bestehen. Sie werden nur für einzelne Bereiche durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verschärft, die am 15. März 2021 außer Kraft tritt. Dazu zählen insbesondere:

- Angebotspflicht für die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten
- Mindestfläche pro Person
- Bildung kleiner Arbeitsgruppen und zeitversetztes Arbeiten
- Verpflichtendes Tragen von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbaren Masken

Was hat Vorrang: Die neue Corona-ArbSchV oder die Corona-Landesverordnung des jeweiligen Bundeslandes?

Nach § 1 Abs. 2 der Corona-ArbSchV bleiben die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes und abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unberührt.



Gefährdungsbeurteilung zentrales Instrument zur Maßnahmenableitung

In § 2 Abs. 1 der Corona-ArbSchV steht, dass der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlicher erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes überprüfen und aktualisieren muss. Was ist die Gefährdungsbeurteilung?

Zweck: Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument im Betrieb, um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes abzuleiten. Eine Gefährdungsbeurteilung ist je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Gleichartige Tätigkeiten und Arbeitsplätze können bei der Beurteilung zusammengefasst werden. Gesetzliche Grundlage für die Betriebe zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist das Arbeitsschutzgesetz. Auch die DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention) aus dem Bereich der Unfallversicherung fordert eine Gefährdungsbeurteilung.

Die Betriebe haben einen breiten Spielraum zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und speziell auch zur Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Betriebe haben relativ freie Hand, wie sie die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung umsetzen. Es gibt keinen „one best way“, stattdessen je nach den betrieblichen Gegebenheiten unterschiedliche Vorgehensweisen.

Es wird empfohlen, dass der Betrieb ein Konzept zur Gefährdungsbeurteilung entwickelt und im Betrieb implementiert. Teil dieses Konzepts sind z. B.:

- Welche Tätigkeiten und Arbeitssysteme gibt es im Betrieb?
- Wer hat welche Aufgaben bei der Gefährdungsbeurteilung (Übertragung konkreter Aufgaben auf Führungskräfte und Beschäftigte)?
- Wie müssen Führungskräfte und Beschäftigte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung qualifiziert und sensibilisiert werden?
- Welche Mittel stellt der Betrieb bereit (z. B. Zeiten, Personal, Geld) für die Maßnahmen?
- Wie kann der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll gestaltet werden? In welchen Schritten läuft die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb ab?
- Wann sind Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt einzubinden? Welche weiteren Experten werden benötigt?
- Zu welchen Anlässen (z. B. neue Gesetze, Veränderung von Arbeitsabläufen, Einführung von Schichtarbeit) muss eine Gefährdungsbeurteilung ausgeführt werden?
- Einbeziehung des Betriebsrats soweit Mitbestimmungsrechte, insbesondere nach § 87 Abs. 1 BetrVG, bestehen.
- Wie wird die Maßnahmenumsetzung dokumentiert und kontrolliert? Von wem?
- Welche Maßnahmen zur Verbesserung werden abgeleitet?

Weitere hilfreiche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung erhalten Betriebe hier: [www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/ functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8703478](http://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8703478)



Was muss der Arbeitgeber bei der neuen Corona-ArbSchV im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung überprüfen und aktualisieren?

Der Arbeitgeber muss nach der Corona-ArbSchV überprüfen, ob seine bisherigen Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb die neuen Anforderungen erfüllen. Betriebe sollten also ermitteln, insbesondere

- ob die Anforderungen aus § 2 und § 3 der Corona-ArbSchV umgesetzt sind und falls nicht
- welche Maßnahmen abgeleitet werden zur Umsetzung von insbesondere der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten, Kontaktreduzierung, Personenbegrenzung, Bildung kleiner Arbeitsgruppen, zeitversetztem Arbeiten und Bereitstellung von medizinischen Gesichtsmasken oder FFP2 oder vergleichbarem Atemschutz.

Die Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung sollte sofort durchgeführt und auch dokumentiert werden, selbst wenn nicht alle Maßnahmen sofort umgesetzt werden können.

In welcher Form ist der Betriebs-/Personalrat bei den Maßnahmen zu beteiligen?

Die Ableitung der Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig (BAG 30. September 2014, 1 ABR 106/12). Es wird empfohlen, den Betriebs-/Personalrat möglichst frühzeitig in den Prozess einzubinden.

Wer kontrolliert die Umsetzung der Maßnahmen aus der neuen Corona-ArbSchV?

Aufsicht und Überwachung der Betriebe erfolgt durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die auch auf die Einhaltung der Anforderungen aus der Corona-ArbSchV achten. Bei der Beratung und Überwachung der Verordnung werden die Arbeitsschutzbehörden von den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherungsträger unterstützt.

Arbeitsgestaltung im Betrieb

Wie viele Personen dürfen nun noch in einem Raum im Betrieb zusammenarbeiten?

Betriebsbedingte Kontakte sind auf ein Minimum zu reduzieren. Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von 10 qm pro Person nicht unterschritten werden, wenn die Tätigkeiten dies zulassen.

Beispiel: In einem Büroraum mit 26 qm dürfen sich maximal 2 Personen aufhalten und zusammenarbeiten.

Ausnahmen: Wenn trotzdem mehrere Personen zusammenkommen und diese Mindestflächen nicht eingehalten werden können, weil die Tätigkeiten es nicht zulassen (z. B. in der Produktion), muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen, die einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen.



Gilt diese Regelung zur Personenbegrenzung auch für Sanitär- und Pausenräume?

Ja, damit sind alle betrieblichen Räumlichkeiten gemeint.

Was muss bei der Arbeitsplatzgestaltung sonst noch beachtet werden?

- Wesentlich konkretere Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung macht die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, die auch weiterhin gültig ist. Link: www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Nach Vorgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen
Weitere branchenspezifische Konkretisierungen bieten die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Diese finden Sie hier: www.dguv.de/de/praevention/corona/sonderseiten-corona/index.jsp

Wenn die auszuführenden Tätigkeiten die Raumebelegung nach § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV nicht zulassen, hat der Arbeitgeber durch andere Schutzmaßnahmen, insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungen, einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen. Was heißt „gleichwertiger Schutz der Beschäftigten“?

Es ist nicht näher beschrieben, was in dem konkreten Fall ein gleichwertiger Arbeits- und Infektionsschutz bedeutet, allerdings bietet hier die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel einen umfangreichen Maßnahmenkatalog mit Vermutungswirkung. Die Aussage meint, dass die Infektionsrisiken durch andere Schutzmaßnahmen auf ein gleiches Risiko minimiert werden müssen. Es darf kein geringerer Schutzstandard entstehen. Mit welchen Maßnahmen der Arbeitgeber dieses Ziel erreicht, ist ihm freigestellt, so lange er sich an geltendes Recht und Gesetz hält. Weicht der Arbeitgeber von der Raumebelegung nach § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV ab, muss er dies gut begründen können und die Maßnahmen zum gleichwertigen Schutz der Beschäftigten umsetzen, dokumentieren und kontrollieren.

Was kann der Arbeitgeber tun, wenn bei bestimmten Tätigkeiten der Mindestabstand oder die Personenbegrenzung nicht sichergestellt werden kann?

Bestimmte Tätigkeiten können nicht in der Wohnung der Beschäftigten ausgeführt werden oder erfordern den Kontakt zu anderen Menschen. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in der Produktion, manuellen Montage, der Postbearbeitung oder die Pflege von älteren Mitmenschen.

Insbesondere bei solchen Tätigkeiten ist das Personal in diesen Bereichen auf das notwendige Minimum zu reduzieren. Es müssen weitere Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen, beispielsweise das Tragen von Mund-Nase-Schutz und Lüftungsmaßnahmen, getroffen werden.

In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Was sind „möglichst kleine Arbeitsgruppen“?

Der Gesetzgeber will damit erreichen, dass Personenkontakte im Betrieb so weit wie möglich reduziert werden. Wie klein die Arbeitsgruppe tatsächlich sein kann, hängt von den Tätigkeiten und der Gefährdungsbeurteilung ab. Es gilt das Prinzip: Je kleiner die Arbeitsgruppe, desto besser. Darüber hinaus ist zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen.



Was ist in Bezug auf den Infektionsschutz beim Lüften von Räumen zu beachten?

SARS-CoV-2 wird hauptsächlich über Tröpfchen und kleinste Partikel in der Luft, sogenannte Aerosole, übertragen. Tröpfchen und Aerosole werden besonders freigesetzt beim Niesen, Sprechen, Husten und sogar beim Ausatmen. Lüftungsmaßnahmen können eine weitere effektive Maßnahme sein, um eine potentielle Viruslast in der Luft zu senken.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zeigt verschiedene Maßnahmen zum infektionsschutzgerechten Lüften in Punkt 4.23 „Lüftung“ auf Seite 10 der Veröffentlichung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Zum richtigen Lüften gibt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hilfreiche Tipps und Empfehlungen: Pressemitteilung „Richtig Lüften in der Pandemie“ vom 25. September 2020: www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2020/quartal_3/details_3_405890.jsp

„SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“ vom 12. Oktober 2020: <https://publikationen.dguv.de/detail/index/sArticle/3932>

Einige Berufsgenossenschaften geben branchenbezogene Tipps und Empfehlungen zum richtigen Lüften und anderen Corona-Maßnahmen. Eine Übersicht über die Corona-Sonderseiten finden Sie hier: <https://dguv.de/de/praevention/corona/sonderseiten-corona/index.jsp>

Das BMAS hat Empfehlungen zum infektionsschutzgerechten Lüften durch die Bundesregierung veröffentlicht: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/infektionsschutzgerechtes-lueften.html

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat zum Lüften eigene FAQs veröffentlicht: www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/03-FAQ_node.html

Schutzmasken und Persönliche Schutzausrüstung

Beschaffung

Welche Maske brauche ich für welche betriebliche Situation? Welches Modell und welcher Typ ist geeignet?

Nach der neuen Corona-ArbSchV müssen Arbeitgeber mindestens medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbaren Atemschutz bereitstellen, wenn Sie die Abstände oder die Raumbelagung nicht einhalten können oder bei der Tätigkeit ein erhöhter Aerosolausstoß zu erwarten ist. Bei der Auswahl der geeigneten Masken kann der „Masken-Kompass“ der BGW helfen: www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Hygiene_und_Infektionsschutz/Masken/Masken-Kompass.html



Muss der Arbeitgeber die Kosten für die Masken übernehmen?

Ja, der Arbeitgeber hat nach der Corona-ArbSchV den Beschäftigten die in der Anlage aufgeführten Masken zur Verfügung zu stellen, wenn technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zur Kontaktreduzierung im Betrieb nicht möglich sind. Welche Maskentypen es sind, entscheidet der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung.

Wo kann ich Schutzausrüstung beschaffen?

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) stellt auf seiner Matching-Plattform Schutzausrüstung (MAPS) den Unternehmen, öffentlichen Stellen und weiteren Einrichtungen Informationen zum Bezug von zertifizierten Masken und Melt-blown-Vliesstoff, ein Material für die Maskenproduktion, zur Verfügung. Als Nachfragende können Sie sich hier über Produktionsangebote im Bereich Persönliche Schutzausrüstung informieren: www.bmwi.de/matchingplattform

Stehen ausreichend Masken zur Verfügung?

Nach Erkenntnissen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind medizinische Gesichtsmasken am Markt ausreichend vorhanden. Die inländische Produktion wird gestärkt. Das Bundeswirtschaftsministerium legt Förderprogramme auf, um die Maskenproduktion in Deutschland zu unterstützen. Es dürfen alle Maskenarten verwendet werden, die in der Anlage der Corona-ArbSchV aufgeführt sind.

Es liegen unserem Verband jedoch bereits Erfahrungen einzelner Unternehmen vor, dass es bei der Beschaffung bestimmter Maskentypen bereits Engpässe gibt.

Kann ich auch selbst Schutzausrüstung importieren? Wenn ja, was ist dabei zu beachten?

Alle Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Import von Schutzausrüstungen oder Medizinprodukten und der Prüfung von entsprechenden Zertifikaten sowie Prüfberichten sind den fachlich und örtlich zuständigen Behörden vorbehalten. Es handelt sich immer um Einzelfallprüfungen und -entscheidungen der für Sie zuständigen Behörden.

Eine Liste der Marktüberwachungsbehörden finden Sie hier:

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/40022/attachments/1/translations/en/renditions/native>

Die zuständige Behörde finden Sie hier:

<https://webgate.ec.europa.eu/icsms/public/authoritySearch.jsp?locale=de>

Wo finde ich Informationen zu nicht-konformer oder unsicherer Schutzausrüstung?

Auf dem Markt finden sich aktuell zum Teil falsch deklarierte, irreführend gekennzeichnete, nicht geprüfte oder nicht zertifizierte Produkte, die als Schutzausrüstung verkauft werden und nur über eine verminderte oder keine Schutzleistung verfügen können.



Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht in ihrer Datenbank "Gefährliche Produkte" ihr bekannt gewordene Produktrückrufe, Produktwarnungen, Untersagungsverfügungen und sonstige Informationen zu gefährlichen Einzelprodukten, die in Deutschland u.a. durch das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) geregelt sind. Hier werden auch Informationen zu nicht konformer oder unsicherer Schutzausrüstung veröffentlicht. Zur Datenbank gelangen Sie hier: [BAuA - Datenbank "Gefährliche Produkte in Deutschland" - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)

Wie sind Gesichtsmasken sowie partikelfiltrierenden Halbmasken (FFP-Masken) korrekt anzuwenden?

Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) gibt Empfehlungen zur richtigen Anwendung der Masken ab:

www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat Hinweise zur richtigen Verwendung von FFP2-Masken in einer Pressemitteilung veröffentlicht:

www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_418252.jsp

Wie werden FFP2-Masken verwendet? Können FFP2-Masken gereinigt und wiederverwendet werden?

Nach dem Robert-Koch-Institut handelt es sich bei FFP2-Masken grundsätzlich um Einmalprodukte. Aber es gibt auch FFP2-Masken, die mehrmals verwendet werden können.

Wichtig: Nur FFP2-Masken mit der Kennzeichnung „FFP2 R“ (reusable) sind wiederverwendbar. Masken mit der Kennzeichnung „FFP2 NR“ (not reusable) müssen nach der Verwendung im Betrieb (z. B. höchstens über eine 8-Stunden-Schicht) entsorgt werden. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) gibt Tipps zur Benutzung und Wiederverwendung der Atemschutzmasken. Folgendes Plakat kann im Betrieb ausgehängt werden und hilft dabei, die richtige FFP2-Maske auszuwählen:

<https://publikationen.dguv.de/forschung/ifa/allgemeine-informationen/4000/check-x-5-maske-ohne-makel-plakat-din-a3>

In der Verordnung wird in § 3 Abs. 1 geregelt, dass der Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder in der Anlage bezeichnete vergleichbare Atemschutzmasken bei bestimmten Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen hat, wenn besondere Voraussetzungen gegeben sind. Was muss ich meinen Mitarbeitern denn jetzt zur Verfügung stellen? OP-Masken oder Atemschutzmasken?

Grundlage für die Ableitung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Infektionsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb.

Mit der neuen Corona-ArbSchV sind mindestens medizinische Gesichtsmasken bzw. „OP-Masken“ zur Verfügung zu stellen. Sog. „Community-Masken“ (Stoffmasken) sind mit der neuen Verordnung im Betrieb oder bei der Arbeit nicht mehr ausreichend.



Fallen Beschäftigte, die während Ihrer Tätigkeit eine medizinische Gesichtsmaske tragen müssen, unter den Vorsorgeanlass der ArbMedVV "Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 erfordern"?

Mund-Nase-Schutz (MNS) sind keine Atemschutzgeräte, weil sie dem Fremdschutz dienen (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.3). Aus diesem formalen Grund fallen Tätigkeiten, die das Tragen von MNS erfordern, nicht unter den Anlass für Angebotsvorsorge gemäß ArbMedVV Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 2 oder Absatz 1 Nummer 1 ("Tätigkeiten die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1/der Gruppen 2 oder 3 erfordern").

Einige Beschäftigte tragen aus eigener Entscheidung bei ihrer Tätigkeit ein Atemschutzgerät (z. B. eine FFP2-Maske), obwohl sich aus der Gefährdungsbeurteilung dafür keine Notwendigkeit ergibt. Diese Beschäftigten fallen nicht unter den genannten Vorsorgeanlass. Dies gilt unabhängig davon, ob das Atemschutzgerät vom Arbeitgeber oder vom Beschäftigten selbst beschafft wurde.

Welche Tragezeitbegrenzungen sind zu beachten?

Informationen zur Tragezeit und notwendigen Pausen (Tragezeitbegrenzung) für FFP2/FFP3-Masken finden Sie in der Tabelle in Anhang 2 (Tragezeitbegrenzung) der DGUV-Regel 112-190: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-regeln/1011/benutzung-von-atemschutzgeraeten>

Sie finden auch wichtige Informationen zur Tragedauer in der Gebrauchsanleitung des Herstellers.

Auch bei den FFP-Masken gibt es Unterschiede. Es gibt FFP-Masken ohne Ausatemventil (Eigen- und Fremdschutz) und mit Ausatemventil (kein Fremdschutz). Die maximale Tragezeit von FFP-Masken beträgt grundsätzlich längstens 2 Stunden mit anschließender Mindesterholungsdauer von 30 Minuten. Bei einer FFP-Maske ohne Ausatemventil beträgt die maximale Tragezeit längstens 75 Minuten mit anschließender Mindesterholungsdauer von 30 Minuten. Bei diesen FFP-Masken ist dieser Einsatz pro Arbeitsschicht höchstens 5-mal möglich (also maximal 6,25 Stunden pro Tag).

Wie sicher sind medizinische Gesichtsmasken, FFP2-Masken und vergleichbare Masken?

Medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbarer Atemschutz sind ergänzende Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen, die zum Einsatz kommen, wenn technische und organisatorische Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung ausgeschöpft sind. Schutzmasken oder Atemschutz können als Ergänzung eine gute Wirksamkeit entfalten. Da es sich allerdings nur um individuelle Schutzmaßnahmen handelt, gibt es durch die Masken keine hundertprozentige Sicherheit vor SARS-CoV-2. FFP2-Masken filtern 94 % der Aerosole, FFP3-Masken filtern sogar 99 % der Aerosole in der Luft.

Weitere Informationen zu den Maskentypen und zur Wirksamkeit erhalten Sie beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte:

www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html



Ausführung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten

Wer entscheidet, ob die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten möglich ist?

Der Arbeitgeber ist zur Prüfung verpflichtet, ob Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten in der Wohnung des Beschäftigten ausgeübt werden können. Ist dies möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten die Verlagerung der Tätigkeit in ihren Privatbereich anbieten. Auch die FAQ's des BMAS bestätigen, dass die Entscheidung, ob eine Tätigkeit für das „Homeoffice“ geeignet ist, allein der Arbeitgeber trifft. Diese Bewertung ist daher auch nicht mitbestimmt.

Wie kann der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommen und eine Untersagung der betroffenen Arbeit gem. § 22 ArbSchG ausschließen?

Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten nicht an, obwohl er es könnte, kann die zuständige Aufsichtsbehörde in letzter Konsequenz die betroffene Arbeit gem. § 22 ArbSchG untersagen.

Um sich vor dieser Folge abzusichern, sollten Arbeitgeber dokumentieren, dass das Angebot unterbreitet wurde und wie die Antwort der jeweiligen Beschäftigten ausgefallen ist.

Checkliste für die Dokumentation:

- Welche Arbeitsplätze sind für die Ausführung im Homeoffice geeignet?
- Hinsichtlich welcher der grds. geeigneten Arbeitsplätze stehen der Ausführung im Homeoffice zwingende betriebliche Gründe entgegen?
- Ggf. Dokumentation zwingender betrieblicher Gründe dafür, dass Homeoffice nur in einem bestimmten zeitlichen Umfang möglich ist.
- Ggf. Abstimmung mit dem Betriebsrat und Dokumentation dieser Abstimmung. Welchen Beschäftigten wird konkret ein Angebot unterbreitet?
- Wie wurde das Angebot übermittelt (z.B. E-Mail, Einschreiben, Übergabe etc.)
- Wie lautet die Rückmeldung der Beschäftigten bis zu einer vom Arbeitgeber gesetzten kurzen Frist?
- Erfolgt keine Reaktion des Beschäftigten: Dokumentieren, dass dies Nichtannahme des Angebots entspricht.

Welche Regelungen sollten in die Vereinbarung aufgenommen werden?

- Klare Regelung, dass Homeoffice im Sinne der Arbeitsschutzverordnung zum Zweck der Pandemiebekämpfung befristet bis zum 15. März 2021 vereinbart wird und keine Telearbeit
- Im Wesentlichen Bezugnahme auf bestehende arbeitsvertragliche Regelungen ausreichend – „für die Arbeit im Homeoffice gelten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag vom... unverändert“.
- Regelung des Umfangs: Ständig im Homeoffice oder aus zwingenden betriebsbedingten Gründen an bestimmten Tagen
- Regelung der Widerruflichkeit, falls nachträglich zwingende betriebliche Gründe eintreten
- Ggf. abweichende Regelungen zu Arbeitszeit und Erreichbarkeit, ggf. in Abstimmung mit dem Betriebsrat.
- Ggf. Regelungen zu BYOD
- Ggf. Regelungen zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit
- Hinweis auf Unterweisung zum Arbeitsschutz und Eigenpflichten des Beschäftigten nach §§ 12, 15, 16 ArbSchG



Müssen Regelungen zur Erreichbarkeit/Nichterreichbarkeit bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten getroffen werden?

Grundsätzlich nein, weil die generellen arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Regelungen auch im Pandemie-„Homeoffice“ gelten. Soweit Sonderregelungen zur Erreichbarkeit z. B. für Kunden, während der Arbeit im „Homeoffice“ seitens des Arbeitgebers getroffen werden müssen, sind diese möglich und unterliegen ggf. der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Empfehlung des BMAS in dessen FAQs, dass auch die Nicht-Erreichbarkeit nach Ende der vertraglich geregelten Arbeitszeit geregelt werden sollte, kann nicht gefolgt werden. Eine solche Regelung ist weder erforderlich noch geboten, weil grds. keine Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit besteht.

Besteht trotz fehlenden Klagerechts des Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht?

Nein - Für ein Leistungsverweigerungsrecht müsste der Arbeitnehmer die Unzumutbarkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung im Betrieb darlegen. Ein Leistungsverweigerungsrecht dürfte in der Praxis fast nie bestehen, weil dafür konkrete Gesundheitsrisiken benannt werden müssten, die der Arbeitgeber nicht durch geeignete anderweitige Schutzmaßnahmen reduziert.

Bestehen Aufwendungsersatzansprüche des Beschäftigten?

Ohne entsprechende Vereinbarung: Nein - Die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung des Beschäftigten ist den Vertragsparteien freigestellt. In der Entwurfsbegründung wird zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausgeführt, dass die anfallenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung eines Homeoffice-Angebotes durch die Beschäftigten von der unternehmerischen Entscheidung im Einzelfall abhängen. Zur Gewährleistung von Rechtssicherheit sollten Aufwendungsersatzansprüche in der Vereinbarung im Zweifel ausdrücklich ausgeschlossen werden.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten?

Liegt – wie dies häufig der Fall sein wird – ein kollektiver Tatbestand vor, können insbesondere folgende Tatbestände des § 87 BetrVG zu berücksichtigen sein

- § 87 Abs. 1 Ziff. 1 (Ordnung des Betriebs)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 2 (tägl. Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 3 (vorübergehende Verkürzung/Verlängerung betriebsübliche Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 6 (techn. Überwachungseinrichtungen)
- § 87 Abs. 1 Ziff. 7 (Arbeitsschutz)

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Abgabe eines Angebots dürfte auch jenseits dieses Mitbestimmungsrechts bestehen, sollte sich allerdings im Rahmen bestehender Betriebsvereinbarungen bewegen.

Soweit eine Pflicht des Arbeitgebers besteht, ein Angebot zu unterbreiten, dürften weitere Mitbestimmungsrechte ausgeschlossen sein.



Mitbestimmungsrechte beziehen sich auf die Ausgestaltung der Arbeit in der Wohnung, nicht aber auf die Frage, welche Arbeitsplätze zur Ausführung im „Homeoffice“ geeignet sind und zur Frage ob der Ausführung der Tätigkeit im „Homeoffice“ zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen. In den FAQ's des BMAS wird richtigerweise ausgeführt: Die Entscheidung über die Eignung bzw. evtl. entgegenstehende Gründe trifft der Arbeitgeber.

Können Beschäftigte zur Ausführung der Tätigkeit in ihrer Wohnung verpflichtet werden?

Arbeiten von zu Hause ist auch in der Pandemie an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft. Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf nach den Ausführungen der FAQs des BMAS einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Die FAQs des BMAS führen als Grund hierfür aus, dass Arbeitgeber nicht auf den privaten Wohnraum des Beschäftigten, als ausgelagerte "Bürofläche" zurückgreifen können und das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht. Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der „Homeoffice“-Verpflichtung ist dies zumindest zweifelhaft und eine Abwägung des Rechts auf Unverletzlichkeit der Wohnung mit dem Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ist in Betracht zu ziehen. Das BMAS führt in seinen FAQs außerdem aus, dass zahlreiche weitere Sachgründe (kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge), einer solchen Verpflichtung der Beschäftigten entgegenstehen können. Dabei kann der Arbeitgeber auch die Voraussetzungen für das Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten in seine Entscheidung, ob Arbeit im „Homeoffice“ geleistet werden kann, einfließen lassen. Fehlt es daran, kann dies einer Arbeit von daheim entgegenstehen. Der Beschäftigte ist insoweit zur Auskunft verpflichtet.

Was sind zwingende betriebsbedingte Gründe, die gegen die Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten sprechen?

Klar ist, dass viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik etc. nicht im „Homeoffice“ ausgeführt werden können. Angesprochen sind hier daher vor allem solche Tätigkeiten, die sich grundsätzlich für die Ausführung im „Homeoffice“ eignen, die aber aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden können, insbesondere, weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann. Dies umfasst nach den Ausführungen der FAQs des BMAS insbesondere mit der Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten wie die Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post, die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs, Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe, Reparatur- und Wartungsaufgaben (z.B. IT-Service), Hausmeisterdienste und Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes, u.U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.

Die weiteren Ausführungen des BMAS, dass technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse, wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung, notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten, i.d.R. allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds geltend gemacht werden können, sind weder nachvollziehbar, noch vom Wortlaut der Vorschrift des § 2 Abs. 4 gedeckt. Unternehmen, denen bisher die technische Infrastruktur fehlt, um das Arbeiten im „Homeoffice“ zu ermöglichen, was insbesondere bei kleineren Unternehmen der Fall sein kann, können aufgrund der Arbeitsschutzverordnung nicht verpflichtet werden, diese Infrastruktur in kürzester Zeit einzukaufen und zu installieren. Dies macht auch die Begründung der Verordnung deutlich, die in den Ausführungen zum Erfüllungsaufwand richtigerweise ausführt, dass anfallende Sachkosten von der



unternehmerischen Entscheidung zur Bereitstellung eines „Homeoffice“-Angebots abhängen. Vollkommen unverhältnismäßig wäre es, Unternehmen Investitionen in eine „Homeoffice“-Infrastruktur aufzuzwingen, die Sie nach Ablauf der Geltung der Verordnung nach ihrer unternehmerischen Planung gar nicht benötigen.

Richtig dagegen ist die Einschätzung des BMAS dahingehend, dass im Einzelfall auch besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden können, die z.B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.

Gibt es eine Pflicht des Arbeitgebers Auszubildende technisch "aufzurüsten" damit sie am Online-Berufsschulunterricht teilnehmen können?

Nein, eine solche Pflicht besteht nicht, der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Auszubildenden Lernmaterialien für den Berufsschulunterricht zur Verfügung zu stellen und er muss sie dementsprechend auch nicht mit Computern oder Tablets ausstatten, damit diese am Online-Unterricht teilnehmen können. Dienen Ausbildungsmittel nur der Unterstützung des Berufsschulunterrichtes (und nicht gleichzeitig auch der innerbetrieblichen Ausbildungsarbeit) fallen sie nicht unter § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG. Vielmehr ist es Aufgabe der Berufsschulen die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme am Online-Unterricht zu schaffen. Wurde dem Auszubildenden für die betriebliche Ausbildungsarbeit ein Laptop oder ein Tablet bereits zur Verfügung gestellt, kann es sich anbieten, dem Auszubildenden die Nutzung des Geräts auch für Online-Berufsschulunterricht zu erlauben, um den Schulbesuch und damit die erfolgreiche Ausbildung zu unterstützen.

Was ist bezüglich der Arbeitszeit bei zeitversetztem Arbeiten zu beachten?

Nach § 2 Abs. 6 Corona ArbSchV sind in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten diese in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Darüber hinaus soll zeitversetztes Arbeiten ermöglicht werden, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen. Dies führt dazu, dass Betriebe in kleineren Teams arbeiten und unter Umständen von einem Drei-Schicht- auf ein Zwei-Schicht-System umstellen müssen.

Auch für die nach § 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV vorgesehenen entzerrten Betriebsabläufe sind die Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz, die im Frühjahr 2020 durch die COVID-19-ArbZVO vorgesehen waren, existieren derzeit nicht.

Wer ist für den Arbeitsschutz bei der Ausführung der Tätigkeit in der Wohnung des Beschäftigten verantwortlich?

Auch wenn das „Homeoffice“ kein Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist, ist der Arbeitgeber für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach den Möglichkeiten seiner Einflussnahme verantwortlich. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten beispielsweise unterweisen. Den Arbeitnehmern kommt hier eine besondere Rolle zu. Die Beschäftigten haben auch im „Homeoffice“ die Pflicht, gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie müssen dem Arbeitgeber auch die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mitteilen (§ 16 ArbSchG). Das ist insofern beim „Homeoffice“ besonders wichtig, da der Arbeitgeber keinen Zutritt zum Privatbereich der Beschäftigten hat.



Weiterführende Informationen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de > Themen > Arbeitsgestaltung im Betrieb > Umgang mit dem Coronavirus 2 > SARS-CoV-2 FAQ

Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte www.bfarm.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales www.bmas.de > Schwerpunkte > Informationen Corona > Fragen und Antworten (hier ist angekündigt, dass auch zu der VO FAQs eingestellt werden).

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1600/1200

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.