

Neue Arbeitsschutzregel konkretisiert die Vorschriften des Arbeitsschutzstandards

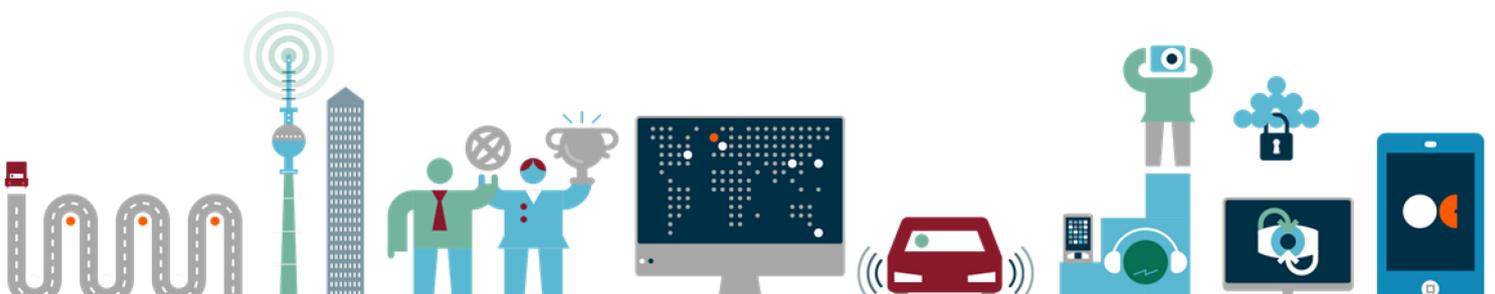
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat kürzlich die neue "SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel" bekannt gegeben, die dann im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht wurde (eine pdf-Kopie der Regelungen ist [hier](#) abrufbar). Sie konkretisiert den "SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard", der vor einigen Monaten veröffentlicht wurde.

1. Was ist das Ziel der Arbeitsschutzregel?

- Wie bereits der Arbeitsschutzstandard soll auch die neue Arbeitsschutzregel dazu beitragen, Infektionsketten in den Betrieben so weit wie möglich zu unterbrechen und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.
- Zu diesem Zweck konkretisiert das neue Regelwerk die allgemeineren Richtlinien des Arbeitsschutzstandards.

2. Sind die neuen Richtlinien für Arbeitgeber verbindlich? Gibt es Sanktionen?

- Ebenso wie bereits bei dem Arbeitsschutzstandard lässt sich die Rechtsnatur der Arbeitsschutzregel nicht klar einordnen. Es stellt sich daher die Frage, wie verbindlich die Arbeitsschutzregel für Arbeitgeber ist.
- Unabhängig davon sollten die Arbeitgeber die in der Arbeitsschutzregel dargestellten Maßnahmen des Arbeitsschutzes aber bestmöglich umsetzen. Schließlich ist bereits nach dem Arbeitsschutzgesetz jeder Arbeitgeber verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zur Verhütung von Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu ergreifen.
- Insbesondere sind die Arbeitgeber verpflichtet, alle Arbeitsplätze regelmäßig auf Gefahren zu überprüfen und angemessen zu handeln, um Gefahren zu verringern oder zu beseitigen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitnehmer regelmäßig im Hinblick auf den Arbeitsschutz zu unterweisen.
- Auch sollen Arbeitgeber nach Angaben des BMAS davon ausgehen können, dass die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und der zugehörigen Verordnungen erfüllt sind, wenn sie die Vorgaben der Arbeitsschutzregel beachten.
- Bleiben Arbeitgeber angesichts der aktuellen Pandemie (immer noch) untätig oder überprüfen nicht ständig den aktuellen Stand der bisher getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen, drohen Sanktionen (z.B. Bußgelder oder Schadenersatzforderungen).



3. Was sollten Arbeitgeber bei der Umsetzung der Arbeitsschutzregel beachten?

- Die Arbeitsschutzregel enthält zunächst eine Aufforderung an die Arbeitgeber, ihre Gefährdungsbeurteilung aufgrund der Pandemie zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sind hier mit einzubeziehen.
- Soweit Arbeitgeber Schutzmaßnahmen wählen, die von den Arbeitsschutzbestimmungen abweichen, muss sichergestellt sein, dass diese Maßnahmen das gleiche Schutzniveau bieten.
- Bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber vor allem etwaige Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte (z.B. hinsichtlich des Inhalts der Gefährdungsbeurteilung) berücksichtigen.
- Im Zweifelsfall sollte der Arbeitgeber fachkundigen Rechtsrat einholen, um das Risiko von Verstößen und Sanktionen zu minimieren.

4. Welches sind die neuen Regelungen?

- Die einzelnen Schutzmaßnahmen sind umfassend auf mehr als zehn Seiten in der Arbeitsschutzregel niedergelegt. Wir wollen daher einen Überblick über die aus unserer Sicht wichtigsten Aspekte geben. Arbeitgeber sollten das Dokument auf jeden Fall sorgfältig durchsehen und sich bei noch offenen Fragen rechtlich beraten lassen.
- Kern der Arbeitsschutzregel ist die Konkretisierung der durch den Arbeitsschutzstandard vorgegebenen Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Situation, in der sich die Beschäftigten bei der Arbeit befinden. Besonders im Fokus ist dabei (wie im gesamten öffentlichen Leben gegenwärtig) die Verringerung des Kontaktes zwischen den Menschen und – soweit möglich – die Einhaltung der Abstandsregeln.

Die Einhaltung von Mindestabständen

- Es ist ein Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen einzuhalten. Dies gilt weiterhin – ob bei der Arbeit oder in der Freizeit.
- Wenn dies nicht möglich ist, sollten Arbeitgeber alternative Schutzmaßnahmen ergreifen, wie z.B. transparente Trennwände oder Schutzmasken. Auch Markierungen, Absperrungen oder Zugangsregelungen helfen bei der Umsetzung der Abstandsregelung.

Sanitärräume

- In Umkleide- und Waschräumen sind technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten ausreichend Platz haben, um die Abstandsregel einzuhalten, z.B. durch Abstandsmarkierungen auf Böden, Begrenzung der Personenzahl oder gestaffelte Nutzung.



Pausenräume und Kantinen

- Die Einhaltung der Abstandsregel ist in Pausenräumen und -bereichen, Teeküchen und an Kochstellen sowie in Räumen und Bereichen für den Bereitschaftsdienst sicherzustellen.
- Maßnahmen sind insbesondere die Anpassung der Bestuhlung, die Anbringung von Bodenmarkierungen und die gestaffelte Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten mit dem Ziel, die Belegungsrate zu reduzieren. So könnten z.B. eine Begrenzung der Personenzahl oder eine Erweiterung der Kantine und der Essensausgabezeiten zur Vermeidung von Warteschlangen oder die Einrichtung einer einweisenden Person vorgesehen werden.
- Vor dem Eingang der Pausenräume und Kantinen sind Einrichtungen zur Handhygiene bereitzustellen.

Ventilation

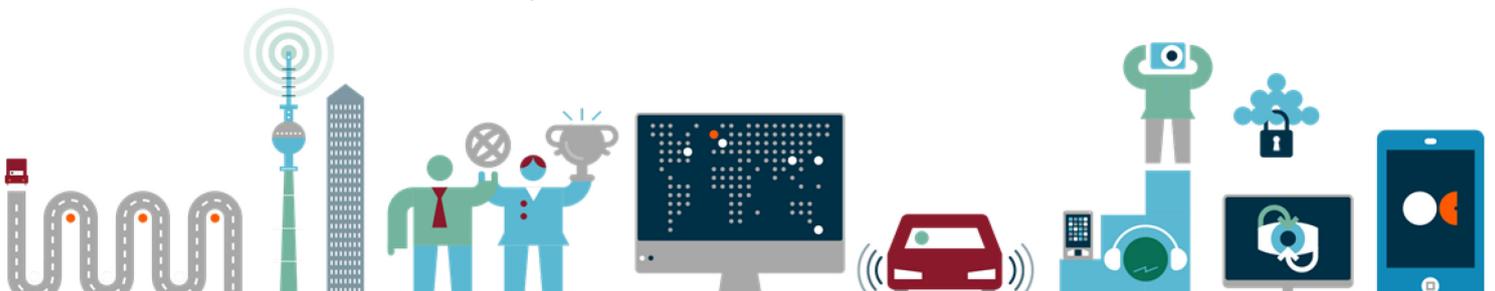
- Erhöhte Belüftung kann die Konzentration viruskontaminierter Aerosole, die möglicherweise in der Raumluft vorhanden sind, verringern.
- Die einfachste Form der Lüftung ist die Fensterlüftung. Eine Fensterlüftung muss in den Räumen bei Beginn der Aktivität und dann in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.
- Besprechungsräume müssen vor der Benutzung zusätzlich gelüftet werden, insbesondere, wenn sich zuvor andere Personen dort aufgehalten haben.
- Der Einsatz von Geräten im Umluftbetrieb, wie z.B. Ventilatoren (z.B. stationäre Ventilatoren), Anlagen zur Personenkühlung (z.B. mobile Klimaanlage und Split-Klimaanlagen) oder Geräte zur Heizung (z.B. Heizlüfter) ist grundsätzlich nur in Räumen mit Einzelbelegung zulässig.

Vorrang: Arbeiten von zu Hause aus

- Die Arbeitgeber sollten es den Arbeitnehmern weiterhin erlauben, von zu Hause aus zu arbeiten, soweit dies tatsächlich möglich und gesetzlich zulässig ist.
- Ansonsten sind bei Büroarbeitsplätzen die freien Raumkapazitäten zu nutzen und die Arbeit so zu organisieren, dass eine Mehrfachbelegung von Räumen vermieden wird oder ausreichende Schutzabstände eingehalten werden.

Dienstreisen und Besprechungen

- Die Zahl der Mitarbeiter, die aufgrund von Geschäftsreisen (z.B. in Regionen mit hohen Infektionsraten) oder Besprechungen einem zusätzlichen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, ist auf das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderliche Maß zu beschränken. Angesichts der Seuchenlage vor Ort ist zu prüfen, inwieweit Geschäftsreisen oder Besprechungen durch den Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel ersetzt oder sogar reduziert werden können.
- Der Mindestabstand ist auch dann einzuhalten, wenn Mitarbeiter bei Dienstreisen Fahrzeuge gemeinsam nutzen. Die Anzahl der Personen in den Fahrzeugen ist entsprechend zu begrenzen. Lässt sich die Abstandsregel nicht umsetzen, müssen Trennwände eingebaut oder persönliche Schutzmaßnahmen (mindestens MNB) getroffen werden. Soweit dies nicht möglich ist, wären FFP-Masken zu tragen.



Benutzung von Arbeitsmitteln

- Mitarbeiter sollten Arbeitsmittel und Werkzeuge nach Möglichkeit nur auf persönlicher Basis benutzen. Darüber hinaus können regelmäßige Reinigung und das Tragen von Handschuhen erforderlich sein.
- Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung sollten nur von einem Mitarbeiter benutzt und nicht mit anderen geteilt werden.

Arbeitszeiten und Pausen

- Die Anzahl von Personen, die während einer Schicht oder in einer Arbeitsgruppe zusammenarbeiten, sollten Arbeitgeber auf das nötige Maß reduzieren. Ziel ist auch die Verringerung wechselnder innerbetrieblicher Personenkontakte durch Einteilung möglichst derselben Personen zu gemeinsamen Schichten.
- Zu Beginn und am Ende der Arbeitszeit sowie am Ort der Pausen sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, um enge Begegnungen mehrerer Mitarbeiter (z.B. in Pausenräumen, Kantinen, Umkleieräumen, Wasch- und Duschräumen), eine schwierige Umsetzung der Abstandsregel oder nicht unerhebliche Verzögerungen für die Mitarbeiter möglichst zu vermeiden.

Handlungsanweisungen für den Fall eines Verdachts

- Personen mit Symptomen einer Atemwegserkrankung mit Verdacht auf SARS-CoV-2-Infektion müssen dem Arbeitsplatz fernbleiben.
- Besteht der Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion (z.B. aufgrund von Fieber, Husten und Atemnot des Mitarbeiters), sind die Betroffenen vom Arbeitgeber aufzufordern, den Arbeitsplatz sofort zu verlassen, und es ist ihnen zu empfehlen, sich gegebenenfalls in ärztliche Behandlung zu begeben. Der Arbeitgeber hat ein geeignetes System aufzustellen, um bei bestätigten Infektionen diejenigen Personen zu ermitteln und zu informieren, bei denen durch Kontakt mit der infizierten Person ebenfalls ein Infektionsrisiko besteht (vgl. Ziffer 13 des Arbeitsschutzstandards).

Berücksichtigung der psychischen Belastung

- Um die Mitarbeiter so weit wie möglich vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 zu schützen, sind an vielen Standorten neue und neu gestaltete Arbeitsplätze und Prozesse erforderlich. Dazu gehören zum Teil tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise, wie Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz ablaufen, was wiederum zu psychischen Belastungen führen kann. Solche Belastungen müssen Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung sein.



Unterweisung und aktive Kommunikation

- Arbeitsschutzunterweisungen und die spezifischen Arbeitsschutzvorschriften müssen auch während einer Epidemie durchgeführt beziehungsweise eingehalten werden.
- Es besteht die Möglichkeit, die Unterweisung über elektronische Kommunikationsmittel durchzuführen. Es muss sichergestellt sein, dass die Mitarbeiter die Unterweisung verstanden haben (Verständnistest) und dass sie jederzeit Fragen stellen können.

Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung

- Arbeitnehmer, die nach einer COVID-19-Erkrankung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, haben einen besonderen Bedarf an Unterstützung bei der Bewältigung arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen aufgrund eines möglicherweise schweren Krankheitsverlaufs.
- Vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz erhalten die Rückkehrer Informationen über die Schutzmaßnahmen, die in der Einrichtung oder dem Betrieb aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie ergriffen wurden.

5. Schlussfolgerung

- Die neue Arbeitsschutzregel bietet eine gute Orientierung für Arbeitgeber, indem sie den Arbeitsschutzstandard konkretisiert.
- Arbeitgeber sollten die neuen Arbeitsschutzbestimmungen sorgfältig prüfen und sicherstellen, dass sie eingehalten werden. Sie sollten sich dabei von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten unterstützen lassen. Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung der notwendigen konkreten Schutzmaßnahmen verantwortlich, die sich aus seiner Gefährdungsbeurteilung ergeben.
- Die neue Arbeitsschutzregel weist ausdrücklich darauf hin, dass die Gesetze der Bundesländer auch von der Arbeitsschutzregel abweichende Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vorsehen können. Arbeitgeber sollten daher vorsorglich auch die Regelungen im jeweiligen Bundesland im Auge behalten.

Ihr Experte



Dr. Jörg Puppe, Attorney at Law
Senior Associate
T +49 221 5108 4192
joerg.puppe@osborneclarke.com

Rechtlicher Hinweis

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen wurden mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Dennoch kann für ihre Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit, gleich aus welchem Rechtsgrund, keine Haftung übernommen werden. Die Lektüre dieses Dokuments ersetzt nicht die individuelle Beratung, so dass keine Verantwortung für Entscheidungen übernommen werden kann, die der Leser auf der Grundlage dieser Informationen trifft. Nachdruck oder Reproduktion ist nur mit schriftlicher Genehmigung der Herausgeber gestattet.

