

# **Referentenentwurf der Bundesregierung**

## **Corona-Arbeitsschutzverordnung**

(Corona-ArbSchV)

### **A. Problem und Ziel**

Die Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 erfordern wirksame und koordinierte Maßnahmen zur Vermeidung von Personenkontakten und zur Sicherstellung eines ausreichenden Infektionsschutzes in allen Lebensbereichen, d.h. in Privatleben, Gesellschaft, und Arbeitswelt. Für Betriebe und Verwaltungen stehen mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und den untersetzenden branchenspezifischen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger bereits wirksame Präventionsinstrumente zur Verfügung, die sich in der praktischen Anwendung bewährt haben. Trotz dieser Anstrengungen in allen Lebensbereichen sind die Infektionszahlen nach wie vor zu hoch. Dies führt zu erhöhten Erkrankungs- und Todeszahlen sowie zu einer kritischen Situation im Gesundheitswesen. Zudem steigt das Risiko weiterer Mutationen. Auch ist durch die bereits bekannt gewordenen Virusmutanten ist mit einer zusätzlichen Steigerung des Infektionsgeschehens zu rechnen. Da in vielen Lebensbereichen die Möglichkeiten für weitere Kontaktbeschränkungen und zusätzliche Infektionsschutzmaßnahmen weitgehend ausgeschöpft sind, sind zusätzliche und zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Beiträge zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten unverzichtbar. Dies kommt auch dem Schutz der Gesamtbevölkerung zugute. Weiterhin gilt es, in Abhängigkeit des jeweiligen regionalen Infektionsgeschehens die wirtschaftliche Betätigung der ansässigen Betriebe soweit und solange wie möglich aufrechtzuerhalten. Daher ist analog zu den übrigen Lebensbereichen auch in Betrieben eine Abstufung der Infektionsschutzmaßnahmen und Kontaktbeschränkungen vorzusehen, die das regionale Infektionsgeschehen angemessen berücksichtigt. Die vorzusehenden zusätzlichen Maßnahmen sollen in zwei Stufen bei Überschreiten einer 7-Tages-Inzidenzschwelle von 50 bzw. 200 Infektionen je 100 000 Personen ausgelöst werden.

### **B. Lösung**

Erlass der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung auf der Grundlage des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) als Ministerverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates.

### **C. Alternativen**

Keine.

### **D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Für den Bund und die Länder entstehen durch die Verordnung keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

## **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Für die Wirtschaft entsteht ein Erfüllungsaufwand.

Durch die Corona-Arbeitsschutzverordnung können für Arbeitgeber im Einzelfall in Abhängigkeit der Unternehmensgröße, des jeweiligen Wirtschaftszweigs und eines bereits bestehenden Homeoffice-Angebots und dessen Nutzung Sachkosten in Verbindung mit der Umsetzung von Infektionsmaßnahmen in Abhängigkeit der regionalen 7-Tages-Inzidenz und der Dauer der Überschreitung der jeweiligen Schwellenwerte entstehen, etwa durch die Bereitstellung von Mund-Nasen-Schutz oder Persönlicher Schutzausrüstungen, als auch durch die Einführung oder den Ausbau von Homeoffice-Angeboten sowie der Durchführung von Antigen-Schnelltests entstehen, entsprechend der jeweiligen geltenden Ergänzungsstufe dieser Verordnung.

Es wird hierfür von einem rechnerischen wöchentlichen Mehraufwand von 9 Euro je Beschäftigten in der Ergänzungsstufe 1 bzw. von maximal 47,05 € in der Ergänzungsstufe 2 unter folgenden Annahmen ausgegangen: die Tätigkeit ist nicht für die Erbringung im Homeoffice geeignet bzw. kann dort nicht erbracht werden, die täglichen Mehrkosten für die durch diese Verordnung erweiterten Infektionsschutzmaßnahmen pro Beschäftigten übersteigen nicht 9,41 Euro in der Ergänzungsstufe 2, etwa durch erhöhte Anforderungen an die Beschaffenheit der durch den Arbeitgeber bereitgestellten Masken (unter Berücksichtigung eines Verbrauchs von Mund-Nasen-Schutzmasken von drei Stück pro Beschäftigten und Tag, einer entsprechend dieser Verordnung notwendigen Testung der Beschäftigten auf eine SARS-CoV-2-Infektion).

Einmalige Sachkosten können darüber hinaus entstehen, die in Abhängigkeit der bestehenden Arbeitsbedingungen und der bereits getroffenen Infektionsschutzmaßnahmen entsprechend der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie der jeweils ausgeführten Tätigkeit schwanken.

Die anfallenden einmaligen und laufenden Sachkosten für die Bereitstellung und Nutzung eines Homeoffice-Angebotes durch die Beschäftigten kann aufgrund der jeweiligen betrieblichen Vereinbarung und Ausgestaltung der Arbeit von Hause nicht quantifiziert werden und hängt von der unternehmerischen Entscheidung im Einzelfall ab.

Ein möglicher Mehraufwand durch die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der abgeleiteten Schutzmaßnahmen stellen keinen Mehraufwand begründet in dieser Verordnung dar, sondern ist als bestehender Erfüllungsaufwand nach dem Arbeitsschutzgesetz zu sehen.

Zur Umsetzung der in dieser Verordnung aufgeführten organisatorischen Infektionsschutzmaßnahmen werden keine Sachkosten angesetzt.

Für den durch die Antigen-Schnelltestung anfallenden Personalaufwand wird je Testung von Kosten in Höhe von 2,32 Euro ausgegangen (mittleres Qualifikationsniveau, Zeitaufwand pro Testung 5 Minuten), hinzukommen die anteiligen Lohnkosten des Beschäftigten bis zum Vorliegen des Testergebnisses für die Zeitdauer von 20 Minuten. Einmalig fallen Lohnkosten für die Planung und Organisation der Antigen-Schnelltestung in Höhe von ca.

2 698 Euro je Standort an, bei einem gesamten Zeitanteil von 40 Stunden mit hohem Qualifikationsniveau bei durchschnittlichen Lohnkosten von 56,40 Euro pro Stunde und ein Zeitanteil von 20 Stunden mit mittlerem Qualifikationsniveau bei durchschnittlichen Lohnkosten von 22,10 Euro pro Stunde.

Zur Berechnung des laufenden Erfüllungsaufwands für die Überwachung und Dokumentation des Infektionsgeschehens wurden entsprechende Prozessschritte bestimmt. Hierzu zählen unter anderem die Beschaffung und Überprüfung von Daten, die Bewertung, die Bearbeitung und Aufbereitung von Daten sowie deren Aufbewahrung. Für die Bearbeitung dieser Prozesskette wurde insgesamt ein Zeitanteil von 30 Minuten mit hohem Qualifikationsniveau bei durchschnittlichen Lohnkosten von 56,40 Euro pro Stunde und ein Zeitanteil von 38 Minuten mit mittlerem Qualifikationsniveau bei durchschnittlichen Lohnkosten von 22,10 Euro pro Stunde veranschlagt. Der auf diese Weise abgeschätzte laufende Erfüllungsaufwand beläuft sich auf 42 Euro je Woche.

Als einmalige Kosten je Standort wurde zudem ein Zeitzuschlag für die Einarbeitung in die zu beachtende Pflichten der Verordnung und für die Einrichtung entsprechender Prozessstrukturen im Unternehmen angenommen. Hierbei wurde ein Zeitanteil von 120 Minuten mit hohem Qualifikationsniveau veranschlagt, bei durchschnittlichen Lohnkosten von 56,40 Euro. In Summe wird somit ein erstmaliger Erfüllungsaufwand je Fall in Höhe von 112,80 Euro angesetzt.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Im Hinblick auf den Erfüllungsaufwand der Verwaltung gelten die Ausführungen unter E.2 entsprechend.

### **F. Weitere Kosten**

Für die Wirtschaft, insbesondere für mittelständische Unternehmen, entstehen weitere Kosten. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

# Referentenentwurf der Bundesregierung

## Corona-Arbeitsschutzverordnung

### (Corona-ArbSchV)

Vom ...

Auf Grund des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch .... (BGBl. ... geändert worden ist), verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

#### § 1

##### Ziel und Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

(2) Die Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern, weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bleiben unberührt.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Umsetzung der Maßnahmen nach § 2 Absatz 1 und 2 verpflichtet. Übersteigt der für die jeweilige Betriebsstätte nach Absatz 4 maßgebliche 7-Tage-Inzidenzwert,

1. einen Schwellenwert von 50, so sind zusätzliche Maßnahmen in der Ergänzungsstufe 1 zu treffen,
2. einen Schwellenwert von 200, so sind zusätzliche Maßnahmen in der Ergänzungsstufe 2 zu treffen.

Auf die zusätzlichen Maßnahmen einer Ergänzungsstufe kann wieder verzichtet werden, wenn der für die jeweilige Betriebsstätte nach Absatz 4 maßgebliche 7-Tage-Inzidenzwert an fünf aufeinanderfolgenden Tagen den zu dieser Ergänzungsstufe bestimmten Schwellenwert unterschreitet. Die Schwellenwerte werden durch das Robert Koch-Institut im Rahmen der laufenden Fallzahlenberichterstattung auf dem RKI-Dashboard unter der Adresse <http://corona.rki.de> im Internet veröffentlicht. Zur Ermittlung der Ergänzungsstufen nach Absatz 3 ist der jeweils höchste 7-Tage-Inzidenzwerte am Ort der Betriebsstätte und der unmittelbar angrenzenden Landkreise, Bezirke und kreisfreien Städte maßgeblich, es sei denn, dass nachweislich keine Beschäftigten aus den jeweiligen Gebiet mit höheren Inzidenzwerten im Betrieb arbeiten und betriebliche Kundenkontakte mit Personen aus diesen Regionen ausgeschlossen sind. Die Länder Berlin und die Freie und Hansestadt Hamburg gelten als kreisfreie Städte im Sinne des Satzes 4.

#### § 2

##### Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb

(1) Der Arbeitgeber hat gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlicher und erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes

zu überprüfen, zu dokumentieren und insbesondere im Fall des Überschreitens der in dieser Verordnung der in § 1 angegebenen Schwellenwerte zu aktualisieren.

(2) Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.

(3) Ab Ergänzungsstufe 1 sind betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen.

(4) Ab Ergänzungsstufe 1 hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung (Homeoffice) auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

(5) Ist die gleichzeitige Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen erforderlich, so darf ab Ergänzungsstufe 1 eine Mindestfläche von 10 m<sup>2</sup> für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen.

(6) Ab Ergänzungsstufe 1 sind in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Die Einteilung in diese Arbeitsgruppen ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen im Betriebsablauf sowie Änderungen dieser Einteilung sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.

(7) Sind Maßnahmen nach den Absätzen 3 und 5 nicht oder nicht vollständig umsetzbar, hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.

### § 3

#### **Nutzung von Kantinen und Pausenräumen**

(1) Ab Ergänzungsstufe 1 ist das gemeinschaftliche Verzehren von Speisen und Getränken im Betrieb, etwa in Kantinen und Pausenräumen, untersagt.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist ein gemeinschaftliches Verzehren von Speisen und Getränken in Kantinen, Pausenräumen oder anderen geeigneten Räumen zulässig, wenn dies für bestimmte Personengruppen aufgrund bestehender Hygieneanforderungen zwingend erforderlich ist und entsprechend der Gefährdungsbeurteilung alle geeigneten Infektionsschutzmaßnahmen getroffen sind. Geeignete Infektionsschutzmaßnahmen nach Satz 1 sind insbesondere eine Beschränkung der Aufenthaltsdauer, eine zeitversetzte Nutzung der jeweiligen Räume durch die festgelegten Arbeitsgruppen, eine Sicherstellung der Mindestflächen pro Beschäftigten, eine verstärkte Lüftung sowie zusätzlich zum Abstandsgebot die Anbringung geeigneter Abtrennungen zwischen den vorgesehenen Sitzplätzen.

## § 4

### **Mund-Nasen-Schutz**

(1) Ab Ergänzungsstufe 1 sind mindestens medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und von den Beschäftigten zu tragen,

1. wenn die Anforderungen an die Raumbelagung nach § 2 nicht eingehalten werden können, oder
2. wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, oder
3. wenn der Arbeitsplatz verlassen wird, oder
4. wenn bei den ausgeführten Tätigkeiten mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist.

Der zur Verfügung gestellte Mund-Nasen-Schutz muss den Anforderungen der Richtlinie 93/42/EWG oder ab dem 26. Mai 2021 der Verordnung (EU) 2017/745 entsprechen.

## § 5

### **Regelmäßige Testung von Beschäftigten auf SARS-CoV-2**

In Ergänzungsstufe 2 hat der Arbeitgeber in Betrieben, bei denen mehr als 50 Beschäftigte zeitgleich im Betrieb anwesend sein müssen, zum Schutz vor dem Eintrag von Infektionen in den Betrieb folgenden Beschäftigtengruppen eine wöchentlichen Testung unter Verwendung von Antigen-Schnelltests oder anderer mindestens gleichwertiger Testmethoden anzubieten:

1. Beschäftigten mit unvermeidlichen betriebsbedingten Personenkontakten, bei denen der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht sicher eingehalten werden kann,
2. Beschäftigten, an deren Arbeitsplätzen die Anforderungen an die Mindestflächen nach § 2 Absatz 5 dieser Verordnung nicht eingehalten werden können,
3. Beschäftigten, die regelmäßig aus dienstlichen Gründen öffentliche Verkehrsmittel benutzen müssen.

## § 6

### **Ordnungswidrigkeiten**

Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 2 Absatz 1 eine Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig aktualisiert und dokumentiert,
2. entgegen § 4 Absatz 1 Satz 1 den Beschäftigten die dort genannten Gesichtsmasken nicht zur Verfügung stellt.
3. entgegen § 4 Absatz 1 Satz 1 als Beschäftigter die dort genannten Gesichtsmasken nicht trägt,

§ 7

**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am fünften Tag nach der Verkündung in Kraft. Diese Verordnung tritt mit Aufhebung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag außer Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Die weltweit zu beobachtenden weiterhin besorgniserregenden Entwicklungen in der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 machen auch im betrieblichen Arbeitsschutz besondere zusätzliche Anstrengungen zur Eindämmung der hohen Infektionszahlen notwendig. Ziel ist es, auch angesichts hoher - möglicherweise noch steigender - 7-Tage-Inzidenzwerte einen bestmöglichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicherzustellen und zugleich eine wirtschaftliche Betätigung der Betriebe - soweit nach den jeweiligen regionalen Inzidenzzahlen vertretbar - aufrechtzuerhalten. Mit dem breit abgestimmten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und den untersetzenden branchenspezifischen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger stehen bereits wirksame Präventionsinstrumente zur Verfügung, die sich in der praktischen Anwendung bewährt haben. Allerdings haben die geltenden Maßnahmen insgesamt noch nicht dazu geführt, die Infektionszahlen nachhaltig zu senken. Insbesondere das Auftreten von Virusmutanten mit möglicherweise erhöhtem Risiko der Ansteckung, zuletzt in einzelnen Fällen auch in Deutschland, erhöht den Handlungsdruck. Die im privaten und gesellschaftlichen Bereich bereits deutlich verschärften Kontaktbeschränkungen sollen deshalb angepasst auf den betrieblichen Kontext maßvoll nachvollzogen werden. Zu diesem Zweck werden bei Überschreiten einer 7-Tages-Inzidenzschwelle von 50 bzw. 200 Infektionen je 100.000 Personen zusätzliche Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Zum Schutz der Beschäftigten sind zur Begrenzung des Eintrags und der schnellen Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 einschließlich der neu auftretenden Virusmutanten im betrieblichen Wirkungskreis zeitlich befristet zusätzliche besondere Arbeitsschutzmaßnahmen geboten. Dazu gehören u.a. die Reduzierung betriebsbedingter Personenkontakte durch Reduzierung der Raumbelastung in Arbeitsstätten, die Einteilung der Belegschaft in möglichst kleine örtlich bzw. zeitlich voneinander getrennt arbeitende feste Arbeitsgruppen sowie die Ausstattung der Beschäftigten mit normiertem Mund-Nasen-Schutz bzw. Atemschutzmasken.

#### **III. Alternativen**

Keine.

#### **IV. Regelungskompetenz**

Die Verordnungskompetenz für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales folgt aus § 18 Absatz 3 ArbSchG.

#### **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Der Verordnungsentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.



## **VI. Regelungsfolgen**

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Die Verordnung sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Nachhaltigkeitsaspekte werden durch die Verordnung nicht berührt.

### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Für den Bund und die Länder entstehen durch die Verordnung keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

### **4. Erfüllungsaufwand**

#### **4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

#### **4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Es wird auf die Erläuterungen im Vorblatt verwiesen.

#### **4.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Für die Verwaltung entsteht kein Erfüllungsaufwand.

### **5. Weitere Kosten**

Die Verordnung führt zu keinen weiteren Kosten.

### **6. Weitere Regelungsfolgen**

Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher entstehen nicht. Die Verordnung hat keine gleichstellungspolitische Relevanz.

## **VII. Befristung; Evaluierung**

Die Verordnung wird im Rahmen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite erlassen. Rechtsverordnungen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite erlässt, treten mit der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 IfSG außer Kraft.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu § 1 (Ziel und Anwendungsbereich)**

#### **Zu Absatz 1**

Auch die Arbeitswelt muss notwendige Beiträge zur Durchbrechung der Infektionsketten während der COVID-19-Pandemie leisten. Hierfür sind Kontakte noch stärker als bisher auf ein absolut notwendiges Minimum zu reduzieren. Vor allem bei steigenden 7-Tage-Inzidenzwerten müssen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der

Arbeit gesichert werden. Die in dieser Verordnung beschriebenen Maßnahmen schützen die körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten und sichern mittelbar auch die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Die zu treffenden Maßnahmen sollen die Infektionsgefahren am Arbeitsplatz auch bei steigenden 7-Tage-Inzidenzwerten und potentiell leichter übertragbaren Virusvarianten wirksam und zielgerichtet begrenzen.

### **Zu Absatz 2**

Die Regelung des Absatzes 2 stellt klar, dass diese Verordnung nur für die Dauer der Pandemie gilt und bei bestimmten Inzidenzwerten zusätzliche Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz macht. Absatz 2 stellt klar, dass während der epidemischen Lage nationaler Tragweite im Sinne des § 5 Absatz 1 Satz 1 und Satz 4 des Infektionsschutzgesetzes der Arbeitgeber neben dem Arbeitsschutzgesetz und den Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und Absatz 2 auch die Vorgaben des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20.4.2020 – IIIb4 – 34503 – (GMBI. S. 303) und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 10.8.2020 – IIIb3-34503-14/1 (GMBI. S. 484) zu beachten hat. Für Tätigkeiten im Gesundheits- und Pflegebereich insbesondere im Zusammenhang mit an SARS-CoV-2 infizierten Personen gilt weiterhin die Biostoffverordnung.

### **Zu Absatz 3**

Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit ist ein gestuftes Vorgehen geboten, das sich an dem tatsächlichen regionalen Infektionsgeschehen orientiert. Daher sieht die Verordnung Schwellenwerte der 7-Tage-Inzidenz auftretender Infektionen je 100.000 Personen bezogen auf die Ebene der Landkreise, Bezirke oder kreisfreien Städte in Höhe von 50 bzw. 200 vor, an die für die Einführung oder die Fortdauer von Maßnahmen angeknüpft wird. Die Schwellenwerte begründen sich darin, dass ab einem 7-Tage-Inzidenzwert von 50 davon ausgegangen werden muss, dass die öffentlichen Gesundheitsbehörden einzelne Fälle nicht mehr nachverfolgen können und das Infektionsrisiko durch unerkannt Erkrankte steigt. Bei einem 7-Tage-Inzidenzwert von über 200 ist davon auszugehen, dass kein Überblick über das Infektionsgeschehen mehr besteht, eine diffuse Ausbreitung in der Bevölkerung stattgefunden hat und entsprechend auch das Risiko eines Eintrags in die Betriebe steigt. Absatz 3 legt fest, dass die Schwellenwerte aufgrund einer Feststellung seitens der zuständigen Stelle bestimmt werden. Aufgrund der immer mehr steigenden 7-Tage-Inzidenzwerte löst eine Überschreitung der Schwellenwerte von 50 bzw. 200 die Pflichten dieser Verordnung aus, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern. Wenn der 7-Tage-Inzidenzwert die Schwellenwerte an fünf aufeinander folgenden Tagen unterschreitet, können die Maßnahmen dieser Verordnung wieder gelockert werden.

### **Zu Absatz 4**

Aufgrund der Infektionsrisiken durch Berufspendeln und betriebsbedingte Kundenkontakte wird die Pflicht des Arbeitgebers erweitert, nicht ausschließlich den 7-Tage-Inzidenzwert der Region des Firmensitzes zu bewerten, sondern auch die 7-Tage-Inzidenzwerte der unmittelbar angrenzenden Landkreise, Bezirke und kreisfreien Städte zwingend zu beachten. Wenn in diesen Regionen der Schwellenwert von 50 bzw. 200 überschritten wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Maßnahmen dieser Verordnung in seinem Betrieb einzuführen. Bei den Stadtstaaten sind nicht innerstädtischen Bezirke, sondern die angrenzenden Gebiete (Städte oder Landkreise) als Grundlage zu nehmen.

## **Zu § 2 (Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb)**

### **Zu Absatz 1**

Diese Vorschrift regelt die Aktualisierung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 ArbSchG mit Hinblick auf die nach dieser Verordnung zu treffenden Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes.

### **Zu Absatz 2**

Die Vorschrift enthält einen Hinweis auf den Vorrang von technischen und organisatorischen vor persönlichen Maßnahmen (TOP-Prinzip). Es verdeutlicht den Vorrang der Verhältnisprävention vor der Verhaltensprävention.

### **Zu Absatz 3**

Betriebsbedingte Zusammenkünfte wie Besprechungen sind auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken.

### **Zu Absatz 4**

Hiermit wird der Arbeitgeber verpflichtet, bei einer 7-Tage-Inzidenz von mehr als 50 bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Nur wenn zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen, kann von einer Verlagerung dieser Tätigkeiten abgesehen werden. Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen. Wird eine Anordnung nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit untersagen (§ 22 Arbeitsschutzgesetz). Für die Beschäftigten besteht keine Verpflichtung zur zwingenden Nutzung von Homeoffice. Für die Umsetzung ist es erforderlich, dass die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten gegeben sind und dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine Vereinbarung bzgl. Homeoffice getroffen wurde. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Kontaktreduzierung werden durch die zuständige Behörde überwacht. Liegen betrieblichen Gründe vor, warum die Homeoffice-Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, so muss der Arbeitgeber nach § 22 Absatz 1 ArbSchG auf Verlangen der zuständigen Behörde die Gründe darlegen.

### **Zu Absatz 5**

Das Coronavirus SARS-CoV-2 wird nach aktuellen Erkenntnissen vor allem respiratorisch durch Tröpfchen und Aerosole übertragen. Eine besondere Infektionsgefahr besteht in geschlossenen Räumen, in denen sich gleichzeitig mehrere Personen aufhalten. Das Infektionsrisiko steigt mit der Anzahl und Dauer der Kontakte. Ein gleichzeitiger, nicht nur kurzzeitiger Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum ist möglichst vermeiden. Die in Satz 2 festgelegten Angaben zu Mindestflächen pro Person dienen der Kontaktreduzierung. Sie orientieren sich an den Angaben für Verkaufsflächen pro Person im Groß- und Einzelhandel, die im Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 25. November 2020 festgelegt wurden.

### **Zu Absatz 6**

Als weitere Maßnahme wird zur Kontaktreduzierung die Bildung fester Arbeitsgruppen, die dauerhaft zusammenarbeiten und im erweiterten betrieblichen Kontext eine feste Kontaktgruppe bilden, etwa im Rahmen von Arbeitspausen, eingeführt.

Zur wirksamen Kontaktreduzierung sind zwischen den festen Arbeitsgruppen die betriebsbedingten Kontakte zu anderen Beschäftigten außerhalb der zugeordneten Arbeitsgruppe auf ein Minimum zu reduzieren. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, um betriebsbedingte Personenkontakte weiter zu verringern und eine schnelle Kontaktnachverfolgung in Betrieben zu ermöglichen. Die Bildung von festen Arbeitsgruppen lassen erleichtert zudem weitere organisatorische Maßnahmen, etwa die zeitliche Entzerrung von betrieblichen Abläufen, zum Beispiel Arbeitspausen und die sich hierdurch ergebende Vermeidung von Menschenansammlungen in Gemeinschaftsräumen. Die Bildung von festen Arbeitsgruppen wird ab einer Beschäftigtenanzahl von 10 Beschäftigten verpflichtend. Feste Arbeitsgruppen können mit Hinblick auf die Aufrechterhaltung des Betriebs auch für den Fall eines Infektionseintrags festgelegt werden. Eine Änderung der Zusammensetzung dieser Gruppen ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

#### **Zu Absatz 7**

Können die nach den Absätzen 3 und 5 beschriebenen Schutzmaßnahmen nicht oder nur zum Teil umgesetzt werden, sind auf Grund des hohen Infektionsrisikos weitere Schutzmaßnahmen erforderlich. Insbesondere die Installation von Abtrennungen, vorzugsweise aus transparentem Material, um die Atembereiche der Personen zu trennen. Zusätzlich soll durch intensives und fachgerechtes Lüften eine Verringerung der Konzentration unterschiedlicher Viren bewirkt und damit das Infektionsrisiko in Räumen gesenkt werden.

#### **Zu § 3 (Nutzung von Kantinen und Pausenräumen)**

##### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 greift den Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz vom 13. Dezember 2020 auf und regelt, dass ab einer 7-Tage-Inzidenz von über 200 die Ausgabe von Speisen und Getränken zum gemeinschaftlichen Verzehr im Betrieb in Speisesälen und Pausenräumen untersagt wird, um die hier formulierten Maßnahmen zur Kontaktreduzierung zu flankieren.

##### **Zu Absatz 2**

Diese Regelung lockert das Verbot des Absatzes 1 unter bestimmten Voraussetzungen z.B. um in lebensmittelverarbeitenden Betrieben, in denen aus hygienischen Gründen ein Verzehr am Arbeitsplatz nicht gestattet ist. Gleiches gilt für Betriebe, an deren Arbeitsplätzen mit Gefahrstoffen umgegangen wird, Infektionsrisiken bestehen oder sonstige hygienische oder betriebliche Gründe dem Verzehr von Speisen am Arbeitsplatz verbieten (Einzelhandel, Publikumsverkehr). In diesen Fällen müssen dann Maßnahmen zur Senkung der Infektionsgefahr umgesetzt werden. Geeignete Infektionsschutzmaßnahmen hierzu sind insbesondere eine Beschränkung der Aufenthaltsdauer, eine zeitversetzte Nutzung der Kantinen und Pausenräume durch die festgelegten Arbeitsgruppen, eine Sicherstellung der räumlichen Mindestflächen pro Beschäftigten, eine verstärkte Lüftung sowie zusätzlich zum Abstandsgebot die Anbringung geeigneter Abtrennungen zwischen den vorgesehenen Sitzplätzen.

#### **Zu § 4 (Mund-Nasen-Schutz und Persönliche Schutzausrüstungen)**

Mund-Nasen-Bedeckungen (auch Alltagsmasken, DIY-Masken, Behelfsmasken, Community-Masken) unterliegen bezüglich der Schutzwirkung keiner gesetzlichen Vorgabe oder einer Anforderung aus einer Norm bzw. einem Standard. Die Schutzwirkung ist daher z.B. vom Design, dem Material, der Dichte und Anzahl der Gewebelagen abhängig.

Bei einer 7-Tages-Inzidenz über 50 sind daher Beschäftigten, bei denen keine technischen oder organisatorischen Schutzmaßnahmen (geringere Raumbelagung, Abstandsregelung, Trennwände) möglich sind oder wenn z.B. körperlich anstrengende Tätigkeiten ausgeführt werden oder aufgrund der Umgebungsbedingungen lautes Sprechen erforderlich und in der

Folge verstärkt evtl. virenbelastete Aerosole ausgeschieden werden, medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) zur Verfügung zu stellen, z.B. nach EN 14683:2019-10. Diese sind Medizinprodukte der Risikoklasse I (gemäß der Medizinprodukterichtlinie 93/42/EWG), die für den Fremdschutz entwickelt wurden. Durch die Normung ist sichergestellt, dass ein definiertes Mindestmaß an Filtereigenschaften vorliegt, hervorgerufen durch das verwendete Filtermaterial, das enganliegende Design, die mehrlagigen Filtervliese und einen Nasenbügel.

Mund-Nasen-Schutz (MNS) ist ein Einmalprodukt und muss regelmäßig gewechselt werden. Er darf maximal für die Dauer eine Arbeitsschicht getragen werden. Zusätzlich muss ein MNS bei Kontamination oder Durchfeuchtung gewechselt werden.

Beschäftigte sind im An- und Ablegen der Maske zu unterweisen, um eine Kontamination der Hände oder der Maske zu vermeiden. Der MNS muss nach Verwendung entsorgt werden.

### **Zu § 5 (Antigen-Schnelltests von Beschäftigten auf SARS-CoV-2 zum betrieblichen Infektionsschutz)**

In Ergänzung zur nationalen Teststrategie muss bei 7-Tage-Inzidenzen über 200 Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeit eine erhöhte Infektionswahrscheinlichkeit haben, zusätzlich ein Antigen-Schnelltest angeboten werden. Alternativ kann auch ein mindestens ebenso zuverlässiges Testverfahren, z.B. eine PCR-Testung zur Anwendung kommen. Im Fall von PCR-Testungen sind auch sogenannte Pool-Testungen möglich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürften in der Regel ein gemeinsames Interesse an der Verhinderung bzw. Eindämmung der Ausbreitung von COVID-19 unter den Beschäftigten haben. Dies reduziert auch das Risiko vor einer unbemerkten Eintragung des Virus in den privaten Haushalt der Beschäftigten. Eine Testung ist das einzige Mittel, um auch symptomlose, aber dennoch infektiöse Beschäftigte identifizieren zu können. Die Tests sollten den Qualitätsmerkmalen, die das Paul-Ehrlich-Institut und das Robert Koch-Institut festgelegt haben und die auf der Seite des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte eingestellt sind, entsprechen.

Je mehr Kontakte in einem Betrieb stattfinden, desto größer ist das Infektionsrisiko durch asymptomatische Personen. Daher wird die Verordnung auf Betriebe begrenzt, bei denen täglich mehr als 50 Personen vor Ort im Betrieb anwesend sein müssen.

Die Testung ist durch fachkundiges Personal durchzuführen, die Empfehlungen des ABAS-Beschlusses 6/2020 sind zu beachten. Ausnahmen sind Antigenschnelltests, bei denen man sich selber beprobt.

Da eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten die Privatsphäre der Beschäftigten und damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung im besonderem Maß verletzen kann, gilt für die Verarbeitung solcher Daten ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt unter engen Voraussetzungen, (Artikel 9 der EU-Datenschutzgrundverordnung DS-GVO). Die Arbeitgeber müssen daher sicherstellen, dass die Anforderungen an eine freiwillige Einwilligung in die Datenverarbeitung gemäß § 26 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) im Einzelfall vorliegen. Zu beachten ist insbesondere, dass eine Nichtteilnahme am Test keine negativen Auswirkungen für die Beschäftigten haben darf und solche auch nicht in Aussicht gestellt werden dürfen. Die Daten dürfen nur für den Zweck für den sie erhoben werden, namentlich der betrieblichen Eindämmung des Infektionsrisikos, verarbeitet werden (Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b) DS-GVO). Nach dem Prinzip der Datensparsamkeit dürfen die Daten über die COVID-19 Infektion nur so lange gespeichert werden, wie sie zur Aufgabenerfüllung erforderlich sind (Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c) DS-GVO).

### **Zu § 6 (Ordnungswidrigkeiten)**

Die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten richtet sich nach § 25 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 des Arbeitsschutzgesetzes und nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), das zuletzt durch .... (BGBl. ... geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. Die Ordnungswidrigkeitentatbestände werden einzeln aufgeführt.

### **Zu § 7 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)**

§ 7 regelt das Inkrafttreten und das Außerkrafttreten. Die Regelungen dieser Verordnung werden zum 15. Februar 2021 überprüft.