

Betrieblicher Infektionsschutz

Empfehlungen des BMAS zum Betrieblichen Infektionsschutz nach Auslaufen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung

Einleitung:

Es besteht angesichts des beständigen Abklingens der Infektionszahlen und der zumeist mildereren Krankheitsverläufe derzeit kein Anlass, die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung über den 25. Mai 2022 hinaus zu verlängern.

Relevante regionale und betriebliche Infektionsausbrüche sind jedoch immer möglich. Vor diesem Hintergrund sind Arbeitgeber entsprechend der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, ihre Gefährdungsbeurteilung stetig an das Infektionsgeschehen anzupassen und daraus abgeleitete Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen.

Hierfür werden die nachfolgenden Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes empfohlen, die den betrieblichen Akteuren Orientierung zur Verhinderung und Eingrenzung von Ausbrüchen des Coronavirus in Betrieben und Einrichtungen geben sollen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird das Infektionsgeschehen weiterhin beobachten und gegebenenfalls bei einer sich verschärfenden Lage die notwendigen gesetzlichen Maßnahmen zeitgerecht auf den Weg bringen.

Die nachstehenden Antworten auf häufig gestellte Fragen enthalten vor diesem Hintergrund Empfehlungen für betriebliche Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise zu deren Umsetzung.

I. Rechtsgrundlagen für die Festlegung von Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz durch den Arbeitgeber

I.1 Was ist bei der Festlegung von Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes durch den Arbeitgeber nach Auslaufen der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung zu beachten?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist am 26. Mai 2022 außer Kraft getreten. Aktuell bestehen verbindliche Vorgaben zum Infektionsschutz somit nur noch im Infektionsschutzgesetz für bestimmte Branchen und Tätigkeiten, insbesondere in den Bereichen medizinische Versorgung, Pflege und Betreuung. Auch in einzelnen Ländern bzw. Gebietskörperschaften können noch Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz bestehen.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber abhängig vom jeweiligen arbeitsbedingten Infektionsrisiko Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz festzulegen, um damit einer möglichen Beeinträchtigung der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit vorzubeugen. Dazu sind auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) geeignete Maßnahmen auszuwählen und umzusetzen. Auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz bzw. des Personalrats gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG wird hingewiesen.

Sofern bekannt, sollte bei der Gefährdungsbeurteilung auch berücksichtigt werden, ob im Betrieb Personen mit einem gesundheitlichen Risiko für einen schweren Verlauf beschäftigt sind, für die zusätzliche individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich werden können.

Der Arbeitgeber ist jedoch aufgrund der entfallenen Rechtsgrundlagen (§ 28 b des Infektionsschutzgesetzes in der Fassung bis zum 19. März 2022) nicht mehr berechtigt, den Zugang der Beschäftigten zur Arbeitsstätte von der Vorlage eines 3G-Nachweises abhängig zu machen. Eine Pflicht zur Annahme von Testangeboten oder des Angebots von Homeoffice besteht nicht. Die Anordnung und Durchsetzung einer Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche ist jedoch grundsätzlich zulässig, wenn die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen beziehungsweise nicht möglich sind.

Im Rahmen seines Hausrechts kann der Arbeitgeber darüber hinaus Vorgaben für Kunden, Geschäftspartner und Besucher für den Zugang zur Arbeitsstätte sowie für das Verhalten in der Arbeitsstätte machen, um beispielsweise eine Ungleichbehandlung von Betriebsangehörigen und Betriebsfremden bei Maßnahmen des Infektionsschutzes zu vermeiden.

I.2. Können auch der Impfstatus beziehungsweise der Genesungsstatus der Beschäftigten bei der Festlegung von Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes berücksichtigt werden?

Eine Rechtsgrundlage, die es Arbeitgebern sämtlicher Bereiche ermöglicht, den Impf- bzw. Genesungsstatus der Beschäftigten zu erheben, besteht nicht. Arbeitgebern war es bis einschließlich 19. März 2022 gemäß § 28b IfSG (alte Fassung) gestattet, Daten der Beschäftigten zu Impf-, Genesungs- oder Teststatus unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes zum Zweck der 3G-Zugangskontrolle zu verarbeiten und zur Erstellung bzw. Anpassung der betrieblichen Hygienekonzepte gemäß § 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (alte Fassung) zu nutzen. Diese Grundlage ist im Infektionsschutzgesetz nicht mehr vorhanden. In der Folge sind auch die auf dieser Grundlage erhobenen Daten zu löschen.

Soweit spezifische Verarbeitungsgrundlagen (beispielsweise in eventuellen Länderregelungen oder bezüglich bestimmter sensibler Bereiche) es vorsehen, kann eine zweckgebundene Verarbeitung von Impf- bzw. Genesungsstatus der Beschäftigten durch den Arbeitgeber unter Umständen möglich sein.

II Empfehlungen zum Vorgehen bei Infektionsverdacht von Betriebsangehörigen

II.1 Was ist im Zusammenhang mit Symptomen einer COVID-19-Erkrankung zu beachten?

Beschäftigte, bei denen Symptome einer Atemwegserkrankung auftreten, die auch auf eine COVID-19-Erkrankung hindeuten können, sollten sich umgehend testen lassen. Bei einem positiven Schnelltestergebnis gelten sie als Verdachtsfall und müssen sich in Isolation begeben, unabhängig davon, ob der Test bei einer öffentlichen Teststelle oder als Selbsttest durchgeführt wurde. In jedem Fall sollten sich die Betroffenen telefonisch mit der Hausarztpraxis oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen, damit eine PCR-Testung in die Wege geleitet wird, um das Ergebnis des Antigen-Schnelltests zu überprüfen.

Informationen zu den Stellen, die entsprechende PCR-Nachtestungen durchführen, sind über das zuständige Gesundheitsamt, die kommunalen COVID-19-Testzentren, die Hausärzte und die Betriebsärzte erhältlich. Ein PCR-Nachtest ist von den betroffenen Beschäftigten grundsätzlich selbst einzuleiten, bei begleiteten Antigen-Schnelltests unterstützt das durchführende Fachpersonal.

Beschäftigte, bei denen ein positives PCR-Ergebnis vorliegt, müssen sich ebenfalls umgehend in Isolation begeben. Weitere Informationen hierzu sind in verschiedenen Sprachen auf der Seite des Robert Koch-Instituts oder über das Gesundheitsamt erhältlich.

II.2 Was ist zu beachten, wenn eine COVID-19-Infektion bestätigt wurde?

Personen, bei denen eine Infektion mit SARS-CoV-2 festgestellt wurde, sind verpflichtet, sich zu isolieren und mögliche Länderregelungen zu beachten.

Weiterführende Informationen finden Sie unter

- <https://www.zusammengegegen corona.de/covid-19/wann-muss-ich-in-quarantaene-und-wann-nicht/>
- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>.

II.3 Welche Regelungen sind bei einem Ausbruch in einem Betrieb zu beachten?

Für infizierte Beschäftigte gilt eine Pflicht zur Selbstisolierung nach länderspezifischen Vorgaben (siehe oben Frage II.2). Es liegt daher weiterhin im Interesse der Betriebe, Ausbrüche zu verhindern, da diese zu einer gleichzeitigen Abwesenheit aller infizierten Beschäftigten führen können, wodurch ein geregelter Arbeitsablauf erschwert wird.

Eine bundesgesetzliche Verpflichtung für enge Kontaktpersonen, sich in Quarantäne zu begeben, besteht nicht mehr, das RKI empfiehlt jedoch weiterhin dringend, sich zu isolieren.

Weiterführende Informationen finden Sie unter

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Quarantaene/Absonderung.html.

Dies gilt unabhängig vom Impf- oder Genesenenstatus der Kontaktpersonen. Da Kontaktpersonen aktuell weder eine amtliche Quarantäne-Anordnung noch eine AU-Bescheinigung erhalten, sollten betriebliche Regelungen getroffen werden, die die Umsetzung der Empfehlung ermöglichen. Es sollte z. B. geprüft werden, ob die Möglichkeit der Arbeit von Zuhause besteht, eine bezahlte Freistellung sinnvoll ist oder eine Weiterarbeit vertretbar ist, indem ausreichende Schutzmaßnahmen hinsichtlich der betrieblichen Personenkontakte von Kontaktpersonen getroffen werden können.

III. Empfehlungen zur Verhinderung und Begrenzung betrieblicher Infektionen

III.1 Welche Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes haben sich besonders bewährt?

Zur Verhinderung von Einträgen in den Betrieb und Verminderung des Ansteckungsrisikos bei der Arbeit haben sich insbesondere Maßnahmen zur Umsetzung der AHA+ L-Regel bewährt:

- die strikte Einhaltung des Mindestabstands von 1,50 Metern,
- die Anbringung geeigneter Abtrennungen bei Unterschreitung des Mindestabstands (sofern gleichzeitig eine ausreichende Lüftung sichergestellt ist),
- die Sicherstellung der Handhygiene sowie der Hust- und Niesetikette
- Die Bereitstellung und Benutzung geeigneter Atemschutzmasken in von mehreren Personen gleichzeitig genutzten Innenräumen, bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,50 m sowie bei direktem Körperkontakt
- das regelmäßige und intensive Lüften.

Weiterhin können Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung betriebsbedingter Personenkontakte empfohlen werden:

- Zugangsbeschränkungen für Kunden und Gäste
- Einteilung der Belegschaft in möglichst kleine und feste Teams, die dauerhaft zusammenarbeiten
- Die Reduzierung der Personenzahl in gleichzeitig genutzten Innenräumen
- Telefonkonferenzen und virtuelle Konferenzen als Ersatz für Präsenzbesprechungen und zur Vermeidung von Dienstreisen
- Das Angebot an Beschäftigte, geeignete Tätigkeiten möglichst im Homeoffice auszuführen

Weiterhin haben sich regelmäßige Testangebote für alle in Präsenz Beschäftigten zur Vermeidung von Infektionseinträgen bewährt.

Für das Gesundheitswesen wird zusätzlich auf die technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe 250 (TRBA 250) verwiesen, die weitergehende Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Gesundheitswesen und der Wohlfahrtspflege enthalten.

III.2 Können Betriebe weiterhin zur Erhöhung der Impfbereitschaft der Beschäftigten beitragen?

Die Impfbereitschaft vieler Personen wird dadurch erhöht, dass eine Impfung niederschwellig, spontan und unkompliziert auch während der Arbeitszeit erfolgen kann. Da neben den Beschäftigten auch die Betriebe von einer Schutzimpfung ihrer Beschäftigten profitieren, ist es sinnvoll, wenn Betriebe die Durchführung einer Schutzimpfung unterstützen. Eine Schutzimpfung verhindert zuverlässig schwere Folgen einer COVID-19 Erkrankung. Die Studienlage deutet zudem darauf hin, dass eine Schutzimpfung einen Schutz vor Long COVID darstellen kann. An diesen teilweise über mehrere Monate anhaltenden Symptomen leidet ein relevanter Teil der ungeimpften Infizierten auch nach leichter Erkrankung.

IV Vertiefende Hinweise zu einzelnen Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes

IV.1 Tests

IV.1.1 Welche Tests können zur Anwendung kommen?

Für betriebliche Testangebote kommen nur verkehrsfähige Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 in Frage. Das umfasst PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen beziehungsweise zur Selbstanwendung, die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung in Verkehr gebracht worden sind.

Hiervon zu unterscheiden sind Antikörpertests, die nicht das Virus selbst nachweisen, sondern Antikörper, die aufgrund einer Infektion oder einer Impfung gebildet wurden. Diese Tests zeigen keine akute Infektion an und kommen für Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes nicht in Frage.

IV.1.2 Wie unterscheiden sich die Tests?

Alle in Nr. **IV.1.1** aufgeführten Tests können das Coronavirus SARS-CoV-2 direkt nachweisen. PCR-Tests können Erbgut des Coronavirus nachweisen und haben eine besonders hohe Genauigkeit und Empfindlichkeit. Die dazu aus dem Nasen- oder Rachenbereich der getesteten Personen

entnommenen Proben müssen in dafür ausgerüsteten Laboren untersucht werden. Das Ergebnis liegt frühestens nach einigen Stunden, je nach Auslastung der Labore manchmal auch erst ein oder zwei Tage nach Probennahme vor.

Antigen-Schnelltests beruhen auf dem Nachweis von Virusbestandteilen, insbesondere typischen Virus-Proteinen. Die Tests können direkt vor Ort durchgeführt werden (Point-of-Care, PoC). Es gibt Antigen-Schnelltests, die durch geschultes Personal durchgeführt werden müssen und seit Ende Februar 2021 auch Tests für die Selbstanwendung.

Bei allen Antigen-Schnelltests liegt das Testergebnis nach 15 bis 30 Minuten vor. Allerdings sind Antigen-Schnelltests nicht so zuverlässig wie PCR-Tests. Daher können in einigen Fällen positive Ergebnisse bei nicht Infizierten oder negative Ergebnisse bei infizierten Personen nicht ausgeschlossen werden (vergleiche Informationen zu Antigentests auf der Website des RKI).

Ein wesentlicher Vorteil von Antigen-Schnelltests für die Selbstanwendung liegt darin, dass diese auch von ungeschulten Laien durchgeführt werden können. Sie können auch zu Hause vor der Arbeit durchgeführt werden, wodurch zusätzlich Kontakte mit positiv Getesteten im Betrieb vermieden werden. Die Beschäftigten sind jedoch über die richtige Lagerung und Durchführung zu unterweisen. Zu hohe oder zu niedrige Temperaturen können die Ergebnisse erheblich verfälschen!

Auch können nicht alle verkehrsfähigen Tests eine COVID-19 Infektion ausreichend zuverlässig nachweisen. Hintergrund sind mittlerweile vorherrschende Mutationen des ursprünglichen Coronavirus SARS-CoV-2. Das Paul-Ehrlich-Institut hat deshalb die speziell für die Omikron-Variante geeigneten Tests in einer Liste zusammengestellt (abrufbar unter <https://www.pei.de/DE/newsroom/hp-meldungen/2021/211230-antigentests-omikron-variante.html>). Eine Hilfestellung zur Interpretation: Je höher die Gesamtsensitivität in der letzten Spalte, desto besser ist die Nachweisrate. Bei einem cq kleiner 25 enthält die Probe eine hohe Viruskonzentration (hohes Infektionsrisiko), bei einem cq von 25-30 eine mittlere und bei einem cq über 30 nur eine geringe Viruskonzentration (niedriges Infektionsrisiko).

IV.1.3. Sind die Beschäftigten zur Annahme eines Testangebots verpflichtet?

Die Wahrnehmung von Testangeboten des Arbeitgebers, die dieser im betrieblichen Hygienekonzept festgelegt hat, ist den Beschäftigten freigestellt. Die Bundesregierung empfiehlt jedoch, das Testangebot anzunehmen.

Die Bewältigung der Pandemie erfolgt umso schneller, je früher Infektionen erkannt und die Ausbreitung gestoppt werden kann. Beschäftigte leisten damit einen wichtigen aktiven Beitrag, das betriebliche Infektionsrisiko zu reduzieren. Jeder und jede, die an der Testung teilnimmt, verringert damit zusätzlich zur Einhaltung der weiteren Schutzmaßnahmen das Risiko, die eigenen Kollegen, Kolleginnen oder auch die eigene Familie anzustecken.

Weitergehende Testverpflichtungen in bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen bleiben unberührt (vergleiche auch Nr. 3.1).

IV.1.4 Müssen Testergebnisse dem Arbeitgeber mitgeteilt werden?

Es ist angeraten, den Arbeitgeber von sich aus über ein positives Testergebnis zu informieren. Dies umso mehr, da bei einem positiven Testergebnis eine sofortige Absonderung erforderlich ist. Das heißt, Beschäftigte dürfen nicht zur Arbeit gehen oder müssen den Betrieb umgehend verlassen. Es

besteht darüber hinaus jedoch keine ausdrückliche Verpflichtung, den Arbeitgeber über Testergebnisse zu informieren.

IV.2 Masken

IV.2.1 Was ist mit Hinblick auf die Anordnung einer betrieblichen Maskenpflicht zu beachten?

Auch nach dem Auslaufen der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung kann eine Anordnung einer Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche erfolgen. Dies sollte auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Wesentliches Kriterium für die Festlegung einer betrieblichen Maskenpflicht ist, dass

1. bei den ausgeführten Tätigkeiten beziehungsweise bei Aufenthalt in den betroffenen Bereichen weiterhin eine relevante Ansteckungsgefahr besteht

sowie

2. technische und organisatorische Maßnahmen allein nicht ausreichen bzw. nicht möglich sind und daher das Tragen von Masken als Schutzmaßnahmen weiterhin notwendig ist.

Diese Notwendigkeit besteht insbesondere, wenn in Innenräumen der Mindestabstand von 1,50 Meter zwischen anwesenden Personen nicht eingehalten werden kann oder bei gleichzeitiger Anwesenheit mehrerer Personen eine ausreichende Lüftung nicht möglich ist.

Weitere Hinweise für die praktische Umsetzung enthalten die Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und die branchenspezifischen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger.

Darüber hinaus sind eventuelle weitergehende Bestimmungen zu Maskenpflichten in bundes- und landesrechtlichen Bestimmungen zum Infektionsschutz zu beachten.

IV.2.2 Was ist hinsichtlich der Beschaffung geeigneter Masken zu beachten?

Als Maßnahme des betrieblichen Infektionsschutzes kommen ausschließlich medizinische Gesichtsmasken oder Atemschutzmasken (FFP2 oder vergleichbar) in Frage.

Medizinische Gesichtsmasken sind Medizinprodukte der Risikoklasse I gemäß Medizinprodukteverordnung 2017/745). Ihre Herstellung und ihr Vertrieb müssen in Übereinstimmung mit dem Medizinprodukterecht erfolgen. Sie müssen daher den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sie der europäischen Norm EN 114683:2019-10 genügen. Hersteller müssen für das jeweilige Produkt ein Nachweisverfahren (Konformitätsbewertungsverfahren) erfolgreich durchführen, um zu belegen, dass das Produkt allen gesetzlichen Anforderungen entspricht. Erst dann können Hersteller die medizinischen Gesichtsmasken mit der CE-Kennzeichnung versehen und sie auf dem Unionsmarkt frei vertreiben.

Weitere Informationen sind auf der Internetseite des [Bundesamtes für Arzneimittel und Medizinprodukte](#) verfügbar.

Hinsichtlich der Beschaffung geeigneter **Atemschutzmasken (FFP2-Masken oder vergleichbar)** ist folgendes zu beachten:

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe in der Regel nicht gegeben. Gegebenenfalls muss die Atemschutzmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden.

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine Atemschutzmaske tragen.

Es gibt fünf wesentliche Merkmale für eine Atemschutzmaske, die auf eine verordnungskonforme Maske hinweisen. Besonders wichtig ist die CE-Kennzeichnung der Maske, der immer eine vierstellige Kennnummer folgen muss. Sie steht für die Stelle, die die Konformitätsbewertung (Überwachung der gesetzlichen Anforderungen) durchführt. Daneben braucht es zwingend einen Hinweis auf die Geräteklassen FFP2 oder FFP3. Die ergänzenden Buchstaben R (reusable = wiederverwendbar) beziehungsweise NR (non reusable = nicht wiederverwendbar) sind für die Häufigkeit der Nutzung am Arbeitsplatz relevant. Bei Masken beziehen sich die Kennzeichnungen "NR" und "R" auf die Verwendung der Masken im industriellen Bereich. Mit "R" gekennzeichnete Masken dürfen abweichend bei Tätigkeiten, die der BioStoffV unterliegen, jeweils nur einmal verwendet werden.

Zudem sind Herstellername und Produktbezeichnung wichtig. Und auch die Angabe der Europäischen Norm EN 149, nach der die Maske hergestellt wurde, darf nicht fehlen. Dies sind verpflichtende Kennzeichnungen, die auf jeder verordnungskonformen Atemschutzmaske anzubringen sind. Daneben sind auch produktbegleitende Dokumente, die jeder Packung beigelegt sein sollten, gute Indizien für eine regulär zugelassene Maske. Gesetzlich vorgeschrieben sind ein Zertifikat, eine Gebrauchsanleitung in deutscher Sprache und die sogenannte Konformitätserklärung.

Weitere Informationen sind auf den Internetseiten der [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) verfügbar.

IV.2.3 Muss der Arbeitgeber die Kosten für Masken übernehmen?

Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden (§ 3 Absatz 3 ArbSchG). Wenn der Arbeitgeber gemäß dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung eine Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche festlegt, muss er den betroffenen Beschäftigten geeignete Masken kostenlos zur Verfügung stellen. Die Kosten für diese individuellen Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber tragen.

IV.2.4 Was ist bei der Verwendung von medizinischen Gesichtsmasken zu beachten?

Medizinische Gesichtsmasken beziehungsweise Mund-Nasen-Schutz (MNS) dienen vorwiegend dem Fremdschutz, indem sie das Ausscheiden von Tröpfchen reduzieren. Sie können nicht vor dem Einatmen von Aerosolen schützen, sind aber ein wirksamer Schutz vor der Berührung von Mund und Nase mit kontaminierten Händen.

MNS ist ein Einmalprodukt und darf maximal für die Dauer einer Arbeitsschicht getragen werden. Zusätzlich muss ein MNS bei Kontamination oder Durchfeuchtung gewechselt werden. Nach der einmaligen Verwendung ist der MNS zu entsorgen.

Beschäftigte sind im richtigen An- und Ablegen des MNS zu unterweisen, damit dieser einen bestmöglichen Schutzbewirkung und eine Kontamination der Hände oder der Maske vermieden wird. Der MNS sollte möglichst eng anliegen, dazu ist der Nasenbügel an die Nase anzupassen und die Haltebänder so zu fixieren, dass der MNS eng am Gesicht anliegt und dadurch möglichst wenig Luft an den Seiten entweichen kann.

Um den MNS nicht mit den Händen während des Tragens wieder richtig positionieren zu müssen, ist ein richtiges Anlegen ebenfalls wichtig. Ein zwischenzeitliches Tragen des MNS an einer anderen Position (Kinn, Hals, Haare) ist zu vermeiden, weil er dadurch auf der Innenseite kontaminiert werden könnte. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten zum richtigen Tragen der Gesichtsmasken zu unterweisen.

Hinweise in verschiedenen Sprachen finden Sie auf den Internetseiten der Unfallversicherungsträger, [hier](#).

IV.2.5 Was ist der bei der Verwendung von Atemschutzmasken zu beachten?

Atemschutzmasken wie beispielsweise Partikelfiltrierende Halbmasken der Partikelfilterklasse 2 (FFP2-Masken) sind eine Persönliche Schutzausrüstung im Sinne der Verordnung (EU) 2016/425. Als diese unterliegen FFP2-Masken den entsprechenden Anforderungen und müssen technischen Normen entsprechen. FFP2-Masken müssen mindestens 94 Prozent und FFP3-Masken mindestens 99 Prozent Filterleistung in einem standardisierten Testverfahren nachweisen. FFP2-Masken dienen dem Eigenschutz, während medizinische Gesichtsmasken vorwiegend dem Fremdschutz dient.

Atemschutzmasken sind in der Regel Einmalprodukte und nach Gebrauch zu entsorgen.

Für Atemschutzmasken nach Anlage der Corona-ArbSchV wird aufgrund der körperlichen Belastung die Festlegung einer Tragezeitbegrenzung in der Gefährdungsbeurteilung empfohlen, Anhaltspunkte für eine Tragezeitbegrenzung sind in der DGUV-Regel 112-190 "Benutzung von Atemschutzgeräten" beschrieben. Die erhöhte Belastung durch das Tragen von Atemschutzmasken ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

Beschäftigte sind bezüglich des An- und Ablegens der Maske durch eine fachkundige Person zu unterweisen.

Die angegebene Schutzwirkung wird nur erreicht, wenn die Maske dicht an der Haut anschließt. Dies ist bei Bartwuchs oder starker Vernarbung im Bereich der Dichtlippe in der Regel nicht gegeben. Ggf. muss die Atemschutzmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden.

Atemschutzmasken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine Atemschutzmaske tragen.

Bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzmasken oder vergleichbaren Typen (Atemschutzgeräte der Gruppe 1) erfordern, hat der Arbeitgeber den Beschäftigten Angebotsvorsorge gemäß Anhang Teil 4 Absatz 2 Nr. 2 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) anzubieten.

Diese Verpflichtung besteht nicht in Fällen, in denen Beschäftigte freiwillig Atemschutzmasken beziehungsweise vergleichbare Typen tragen, obwohl nach der Gefährdungsbeurteilung nur medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssten.

Weiterführende Informationen zu Masken finden Sie [hier](#).

IV.3 Homeoffice

IV.3.1 Was spricht für das Angebot von Homeoffice als Maßnahme des betrieblichen Infektionsschutzes?

Das Angebot zum Homeoffice hat sich als wirksame Maßnahme zur Reduzierung betriebsbedingter Personenkontakte bewährt. Durch die Ausführung von Tätigkeiten im Homeoffice werden nicht nur Personenkontakte im Betrieb vermieden beziehungsweise verringert, sondern auch auf dem Weg von und zur Arbeit. Mit Homeoffice kann in vielen Fällen auch sehr gut dem besonderen Schutzbedürfnis von Personen mit gesundheitlichen Risikofaktoren für einen schweren Erkrankungsverlauf Rechnung getragen werden.

Eine gesetzliche Pflicht zum Angebot von Homeoffice durch den Arbeitgeber nach dem Infektionsschutzgesetz besteht aktuell nicht mehr. Auch sind Arbeitnehmer aktuell nicht mehr gesetzlich verpflichtet derartige Angebote wahrzunehmen.

IV.3.2 Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes auch im Homeoffice?

Insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz finden auch bei Arbeit im Homeoffice Anwendung.

IV.3.3 Muss der Arbeitgeber die Ausstattung für das Homeoffice zur Verfügung stellen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber auch für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Homeoffice verantwortlich. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz im Homeoffice in seine Gefährdungsbeurteilung einbeziehen und die notwendige Ausstattung festlegen. Er hat auch für die sichere Verwendung der Arbeitsmittel Sorge zu tragen. Das heißt aber nicht, dass er den Beschäftigten alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss. Beschäftigte können im Homeoffice auch eigene Arbeitsmittel verwenden. Es bietet sich an, gemeinsam zu vereinbaren, ob und unter welchen Bedingungen Arbeitsmittel durch die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden können.

IV.3.4 Wo finde ich weitere Hinweise zur Arbeitsgestaltung im Homeoffice?

Umfangreiche Tipps zur sicheren und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation im Homeoffice sind auf den [Sonderseiten der Initiative Neue Qualität der Arbeit](#) eingestellt.

Weitere Hinweise finden Sie in der Informationsschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):

[DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze](#)

IV.3.5 Was ist in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice zu beachten?

Ob man im Homeoffice arbeitet oder in der Betriebsstätte: Arbeitsrechtlich ist man – mit Ausnahme von Notfällen – nur im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit zur Erreichbarkeit verpflichtet. Unabhängig davon gilt auch bei Arbeit im Homeoffice das Arbeitszeitgesetz; insbesondere sind die Regelungen zu den Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten zu beachten.

IV.3.6 Dürfen Dokumente, die dem Datenschutz unterliegen, im Homeoffice bearbeitet werden?

Grundsätzlich ja. Allerdings müssen auch im Homeoffice die Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung sorgfältig eingehalten werden. Es muss sichergestellt sein, dass niemand unbefugt Daten oder Unterlagen einsehen kann. Viele Informationen zum Schutz und der Sicherheit von Daten im Homeoffice finden sich auf den Informationsseiten des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik.