

SARS-CoV-2-Arbeitsschutz: Der Unterschied zwischen Standard und Regel

Categories : [Arbeitsrecht](#)

Tagged as : [Ansteckungsgefahr](#), [arbeitsmedizinische Prävention](#), [Arbeitsschutz](#), [Arbeitsschutzgesetz](#), [Arbeitsunfall](#), [ArbSchG](#), [Berufskrankheit](#), [Corona-Pandemie](#), [Fürsorgepflichten](#), [Gefährdungsbeurteilung](#), [gesetzliche Unfallversicherung](#), [Gesundheitsschutz](#), [Haftungsrisiken](#), [IfSG](#), [Infektionsschutzgesetz](#), [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#), [SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard](#), [Schadensersatz](#)

Date : 14. September 2020

Die neue [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) soll den [SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard](#) von April konkretisieren und dadurch ausdrücklich „mehr Rechtssicherheit“ für Arbeitgeber bringen. Sie enthält zwar keine wirklichen Neuerungen, bietet dem Arbeitgeber aber mehr Klarheit zur Umsetzung konkreter Maßnahmen, um seine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten zu erfüllen. Ob die Regel aber wirklich die versprochene Rechtssicherheit liefert, kann erst die Rechtsprechung zeigen.

Die Regel zum Standard

Das [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#) (BMAS) veröffentlichte am 10.8.2020 die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Sie konkretisiert die allgemein gehaltenen Maßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitsstandards vom 16.4.2020 für den Zeitraum der in Deutschland nach [§ 5 Abs. 1 IfSG](#) festgestellten Epidemie.

Ziel der Regel ist der wirkungsvolle Gesundheitsschutz von Beschäftigten. Die Unterbrechung von Infektionsketten in Betrieben, Einrichtungen und Verwaltung soll zusätzlich zum Schutz der Bevölkerung beitragen. Zudem verspricht sie mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber, die sich an die Empfehlungen halten.

Inhalt der Regel sind konkrete Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz sowie zu Schutzmaßnahmen und der arbeitsmedizinischen Prävention. Hauptempfehlungen sind dabei weiterhin: Mund-Nasen-Masken tragen, Abstandsregelungen einhalten, geschlossene Räume lüften. Im Unterschied zum Standard gibt die Regel aber konkrete Handlungsempfehlungen für verschiedene Arbeitsbereiche. So sollen Büroräume alle 60 Minuten und Besprechungsräume alle 20 Minuten für 3-10 Minuten gelüftet werden. Unter anderem auch für Sanitäranlagen, Kantinen und Pausenräume gibt sie genaue Vorschläge für den Umgang mit der Ansteckungsgefahr.

Im Anhang folgen Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze, darunter Baustellen, Land- und Forstwirtschaft, Unterkünfte sowie Außen- und Lieferdienste. Demnach ist man sich bewusst, dass besondere Arbeitsstätten besondere Begebenheiten aufweisen und eines gesonderten Blicks bedürfen. Leider fehlt jedoch noch Einiges: Auf Arbeitsstätten unter freiem Himmel, Bäder- oder Sportbetriebe geht die Regel etwa nicht gesondert ein. Auch dort würde eine spezifische Empfehlung zur Umsetzung der Maßnahmen bei Arbeitgebern für Sicherheit über ihre genauen Handlungspflichten sorgen.

Immerhin Handlungssicherheit

Bislang war für Arbeitgeber lediglich klar, dass Schutzmaßnahmen umgesetzt werden müssen, um den

Fürsorgepflichten aus dem [Arbeitsschutzgesetz](#) (ArbSchG) während der Pandemie zu genügen. Welche konkreten Umsetzungen nötig sind, um dieser Pflicht nachzukommen, war bis dato weitgehend unklar. Arbeitgeber sahen sich daher Haftungsrisiken für Infektionen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Erkrankt oder verstirbt ein Mitarbeiter an Covid-19 und besteht die Möglichkeit, sich im Betrieb angesteckt zu haben, liegt eine Haftung des Arbeitgebers für Schadensersatz nahe. Dies resultiert auch daraus, dass die gesetzliche Unfallversicherung verlautbarte, Infektionen am Arbeitsplatz nicht als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit anzuerkennen, sondern als allgemeine Lebensgefahr sehe.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zeigt immerhin konkretere Handlungsoptionen auf. Diese sind zwar zunächst nur als Vorschläge für die Umsetzung des Arbeitsschutzes zu verstehen. Setzt man sie vollständig um, so die Absicht, sind alle Anforderungen aus den Verordnungen zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz erfüllt. Damit ist die Haftung nicht per se ausgeschlossen, aber minimiert: Der Arbeitgeber weiß jetzt immerhin besser als zuvor, welche Maßnahmen er konkret umsetzen muss, um sich im Fall eines Haftungsstreits exkulpieren zu können. Wie immer entscheiden natürlich die Gerichte im Einzelfall, ob einem Arbeitgeber schuldhaftes Handeln vorzuwerfen ist, auch wenn zu hoffen bleibt, dass hierfür möglichst wenig Anlässe entstehen. Dem Arbeitgeber bietet die Regel demnach zwar keine Rechtssicherheit, aber zumindest Handlungssicherheit.

Ansprechpartner: [Dr. Jost Eder](#)/[Bernd Günter](#)/[Matthias Meth](#)