

Corona-Arbeitsschutz und Maske: Gefährdungsbeurteilung immer wichtiger

Seit dem 3. April sind im Saarland alle Corona-Maßnahmen im Gastgewerbe entfallen.

Wirklich alle?

Häufig erreichte uns in den letzten Tagen die Frage, ob das Ende der Maskenpflicht auch für die **Mitarbeiter** in der Branche gilt. Die Antwort: Nein, so einfach ist es leider nicht.

Denn die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) (C-ArbSchV) wurde neu gefasst und befristet bis zum 25. Mai 2022 verlängert (DEHOGA compact berichtete). Sie gilt in dieser Fassung seit dem 20. März 2022 und regelt bundesweit und branchenübergreifend die Grundsätze, an denen sich Arbeitgeber zu orientieren haben, wenn sie über Corona-Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten entscheiden.

Die Herausforderung dabei für Arbeitgeber: Die C-ArbSchV enthält keine strikten Vorgaben mehr, welche konkreten Maßnahmen zu ergreifen sind. Sondern sie stellt bezüglich des sog. „Basisschutzes“ am Arbeitsplatz auf das vom Arbeitgeber auf Grundlage seiner Gefährdungsbeurteilung zu erstellende Hygienekonzept ab. Der Arbeitgeber gewinnt dadurch einige Flexibilität. Ihn trifft aber auch die entsprechende Verantwortung.

Es ist daher von besonderer Bedeutung, dass Arbeitgeber eine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung haben. [HIER](#) geht es zum Leitfaden der Berufsgenossenschaft BGN für eine **Corona-Gefährdungsbeurteilung für das Gastgewerbe**. Und die „normalen“ Gefährdungsbeurteilungen, die unabhängig von Corona ebenfalls jeder Arbeitgeber durchführen muss, finden Sie [HIER](#).

Bei der Festlegung der Corona-Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten im Betrieb hat der Arbeitgeber das **regionale Infektionsgeschehen** und **tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren** zu berücksichtigen. Er muss insbesondere die Notwendigkeit folgender Maßnahmen prüfen:

- wöchentliche kostenlose Tests
- Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung gleichzeitiger Nutzung von Innenräumen und durch Homeoffice
- Bereitstellung von Masken.

Außerdem verweist die C-ArbSchV weiterhin auf die [hier verlinkte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#). Diese konkretisiert insbesondere die bekannten **AHA+L-Regeln**.

Das Bundesministerium hat in dieser Woche [aktuelle FAQs vorgelegt](#), speziell zum Thema **Maskenpflicht** führen die zur C-ArbSchV wie folgt aus:

„Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet den Arbeitgeber zur Ermittlung von Tätigkeiten und Bereichen, bei denen Masken zum Schutz vor Infektionen getragen werden müssen. Dies erfolgt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der darauf basierenden Erstellung oder

Aktualisierung des betrieblichen Hygienekonzepts. Wesentliches Kriterium für die Festlegung einer betrieblichen Maskenpflicht ist, dass bei den ausgeführten Tätigkeiten beziehungsweise bei Aufenthalt in den betroffenen Bereichen technische und organisatorische Maßnahmen allein nicht ausreichen bzw. nicht möglich sind und daher das Tragen von Masken als Schutzmaßnahme 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.“

Unabhängig von diesen arbeitsschutzrechtlichen Ausführungen würden wir Ihnen empfehlen, Ihre Entscheidungen insbesondere zum Thema Maske am Arbeitsplatz im Dialog mit Ihren Mitarbeitern zu treffen. Die Festlegungen sollten stringent getroffen und eindeutig kommuniziert werden. Dabei sollten auch Regelungen berücksichtigt werden, die Sie ggf. im Rahmen Ihres Hausrechts gegenüber den Gästen treffen.

Soweit in Länderverordnungen noch über die C-ArbSchV hinaus Maßnahmen angeordnet werden, sind diese zu beachten. Eine vom DEHOGA erstellte tabellarische Übersicht über arbeitsschutzrechtliche Regelungen in den Bundesländern finden Sie [HIER](#). Die ab dem 2. April 2022 geltenden Länderregelungen sind allerdings überwiegend noch nicht veröffentlicht.

Wichtig: Wenn ein Bundesland jetzt auf eigene arbeitsschutzrechtliche Regelungen verzichtet, bedeutet dies trotzdem, dass die bundesrechtliche C-ArbSchV gilt!