

GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ – NEUES CORONAVIRUS (COVID-19)



Version 20. Dezember 2021

Im Zusammenhang mit COVID-19 hat der Arbeitgeber die Pflicht den Gesundheitsschutz zu wahren.

Arbeitgebende sind verpflichtet, den Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und die Präventionsmassnahmen gegen COVID-19 am Arbeitsplatz sicherzustellen gemäss Artikel 6 Arbeitsgesetz (SR 822.11), Artikel 25 der Covid-19-Verordnung besondere Lage (SR 818.101.26) und Artikel 27a der Covid-19-Verordnung 3 (SR 818.101.24). Sie haben deshalb alle Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, d.h. die für seinen Betrieb angesichts der technischen und wirtschaftlichen Verhältnisse zumutbar sind.

Ab 20. Dezember 2021 gilt Homeoffice-Pflicht, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigen Aufwand umsetzbar ist. Es gilt eine generelle Maskentragpflicht für alle Mitarbeitenden in Innenräumen, in denen sich mehr als eine Person aufhält.*

Die Arbeitgebenden müssen zudem gewährleisten, dass die Mitarbeitende die Regeln und Empfehlungen des BAG betreffend Verhalten und Hygiene einhalten können. Weitere Schutzmassnahmen sind je nach Risiko gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung) zu treffen. Namentlich die Möglichkeit von Homeoffice, die physische Trennung, getrennte Teams oder regelmässiges Lüften.

Arbeitgebende und Betriebsverantwortliche sind für die Auswahl und Umsetzung dieser Massnahmen verantwortlich.

Übertragungswege

Das Virus überträgt sich am häufigsten bei engem und längerem Kontakt: Je länger und enger dieser Kontakt ist, desto wahrscheinlicher ist eine Übertragung.

Das Virus wird **gemäss BAG** wie folgt übertragen:

- **Durch Tröpfchen und Aerosole:** Atmet, spricht, niest oder hustet die infizierte Person, können virenhaltige Tröpfchen und Aerosole direkt auf die Schleimhäute von Nase, Mund oder Augen von anderen Menschen in unmittelbarer Nähe (<1,5 Meter) gelangen. Eine Übertragung durch Aerosole ist über weitere Distanzen möglich. Diese Art der Übertragung kann vor allem bei Aktivitäten eine Rolle spielen, die eine verstärkte Atmung erfordern. Dies kommt zum Beispiel bei körperlicher Arbeit, Sport, lautem Sprechen und Singen vor. Dasselbe gilt bei längerem Aufenthalt in schlecht oder nicht belüfteten Räumen, vor allem wenn die Räume klein sind.
- **Über Oberflächen und über Hände:** Wenn infizierte Personen sprechen, husten und niesen, gelangen ansteckende Tröpfchen und Aerosole auf ihre Hände oder auf Oberflächen in der Nähe. Eine andere Person könnte sich anstecken, wenn sie diese kontaminierten Oberflächen und anschliessend Mund, Nase oder Augen berührt.

Prävention

Die Übertragung bei engem Kontakt durch Tröpfchen oder Aerosole lässt sich durch einen Abstand von mindestens 1,5 Metern, durch Reduktion der Kontaktzeit oder durch Gesichtsmasken oder andere physische Abtrennungen vermindern. Innenräume müssen gut belüftet sein, um das Risiko einer Ansteckung zu reduzieren. Um eine Übertragung über Oberflächen zu vermeiden, ist Handhygiene und die Desinfektion von häufig berührten Flächen wichtig.

Bei Symptomen einer Erkrankung

Wenn Symptome nach der **Beschreibung des BAG** auftreten, (z. B. akute Atemwegserkrankung, Fieber, plötzlichem Verlust des Geruchs- und/oder Geschmackssinns) sind die Arbeitnehmenden aufzufordern, zu Hause zu bleiben und ihre Ärztin oder ihren Arzt zu kontaktieren.

Kranke Personen werden durch die Arbeitgebenden mit einer Hygienemaske nach Hause geschickt und aufgefordert die **Empfehlungen des BAG** einzuhalten.

COVID-19 Zertifikat

Um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist eine Prüfung des Zertifikates gemäss Art. 3 Covid-19-Verordnung besondere Lage möglich.

Der Arbeitgeber darf nur zur Anpassung der Schutzmassnahmen oder zur Anweisung zur Testpflicht die COVID-19 Zertifikate der Mitarbeitenden überprüfen. Der Zugang zur Arbeit ist nicht zertifikatspflichtig. Mitarbeitende ohne gültiges Zertifikat erfüllen ihre Arbeitsleistung weiterhin unter ihrem Risiko angepassten Schutzmassnahmen.

Der Arbeitgeber muss die vom Zertifikatsstatus abhängigen Massnahmen schriftlich festhalten und die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung vorgängig anhören.

Testen

Die Teilnahme an jeglichen Tests auf COVID-19 ist grundsätzlich freiwillig. Das Testen kann aber für bestimmte, besonders exponierte Arbeitnehmergruppen angeordnet werden, beispielsweise im Rahmen einer vom Kanton oder Bund angeordneten Teststrategie oder bei einem Ausbruchsgeschehen (mehrfache Ansteckung) im Betrieb.

Arbeitnehmende, die mit COVID-19 infiziert sind, müssen das ihrem Arbeitgebenden unverzüglich mitteilen, da sie andere Mitarbeitende am Arbeitsplatz gefährden könnten.

Pooling am Arbeitsplatz

Der Umgang mit den Speichelproben unterliegt den Schutzmassnahmen gemäss Verordnung über den Schutz von Arbeitnehmenden vor Gefährdung durch Mikroorganismen (**SAMV**). Eine korrekte Arbeitsweise mit biologischen Materialien verhindert auch eine Kontamination der Proben.

Arbeitgebende müssen durch Hygienemassnahmen dafür sorgen, dass Mikroorganismen weder die betroffenen Arbeitnehmenden gefährden, noch auf Personen ausserhalb des Arbeitsplatzes übertragen werden können. In Räumen, wo das Testen und das Pooling stattfinden, müssen der Arbeitgebende ein Ess-, Trink-, Rauch-, Schnupf- und Schminkverbot

aussprechen und durchsetzen. In solchen Räumen dürfen auch keine Nahrungsmittel aufbewahrt werden.

Risikosituationen am Arbeitsplatz

Bestimmte Situationen erhöhen das Risiko einer Übertragung von SARS-CoV-2 am Arbeitsplatz. Dazu gehören zum Beispiel:

- Enge Kontaktsituationen
- Langandauernde Kontaktsituationen
- Orte mit vielen Personen in einem Raum
- Schlecht belüftete Räume
- Personen, welche SARS-CoV-2 Viren ausscheiden (z. B. Patienten)

Um Arbeitnehmende am Arbeitsplatz zu schützen, muss die Situation vor Ort beurteilt werden, auch in Abhängigkeit von ihrem individuellen Schutzstatus gemäss Zertifikat.

Schutzmassnahmen

Die Verhaltens- und Hygieneregeln und Empfehlungen des BAG müssen am Arbeitsplatz eingehalten werden. Dies betrifft alle Orte, wo gearbeitet wird sowie z. B. Pausen- und Ruheräume, Umkleidekabinen oder Kantinen. Ist dies nicht möglich, müssen geeignete weitere Schutzmassnahmen umgesetzt werden.

Um eine Übertragung zu reduzieren, ist es wichtig, Massnahmen zu kombinieren. Obwohl jede Massnahme einzeln keinen perfekten Schutz bietet, können verschiedene Massnahmen zusammen das Risiko einer Ansteckung deutlich reduzieren.

Die Schutzmassnahmen müssen auch in Pausen am Arbeitsplatz umgesetzt werden, insbesondere wenn keine Masken getragen werden können z.B. beim Trinken, Essen oder Rauchen.

Homeoffice

Die Arbeitgeber sind verpflichtet sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus erfüllen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist. Sie treffen die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen.*

Gesichtsmasken

Es gilt eine generelle Maskentragpflicht für alle Mitarbeitenden in Innenräumen, in denen sich mehr als eine Person aufhält, dies unabhängig

davon, ob sie über ein Zertifikat verfügen oder nicht.

Verwendungsdauer

Die Verwendungsdauer einer Maske wird vom Hersteller angegeben. Nach Angaben des BAG beträgt die maximale Verwendungsdauer 4 Stunden. Eine Maske muss ersetzt werden, wenn der Atemwiderstand merklich ansteigt oder absinkt, oder wenn die Maske beschädigt, kontaminiert, nass oder schmutzig ist. Einwegmasken (z.B. EN14683) müssen nach Gebrauch entsorgt werden.

Besonders gefährdete Personen

Als besonders gefährdete Personen gelten:

- ungeimpfte und nicht genesene schwangere Frauen sowie
- Personen, die aus medizinischen Gründen nicht gegen Covid-19 geimpft werden können, mit bestimmten fortgeschrittenen chronischen Krankheiten.

Diese Arbeitnehmende machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

Das individuelle Risiko der besonders gefährdeten Personen ist bei den Massnahmen zu berücksichtigen. Für sie sind zusätzliche Massnahmen gemäss Art. 27a in Covid-19-Verordnung 3 zu treffen.

Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört er die betroffenen Arbeitnehmenden an. Diese getroffenen Massnahmen für den Gesundheitsschutz von besonders gefährdeten Personen müssen schriftlich dokumentiert werden.

Wenn besonders gefährdete Personen vollständig geimpft oder genesen sind, gelten sie nicht mehr als besonders gefährdet. Vollständig geimpft bedeutet, eine Person hat beide Impfdosen erhalten und seit der zweiten Impfung sind 14 Tage vergangen.

Schwangere Frauen

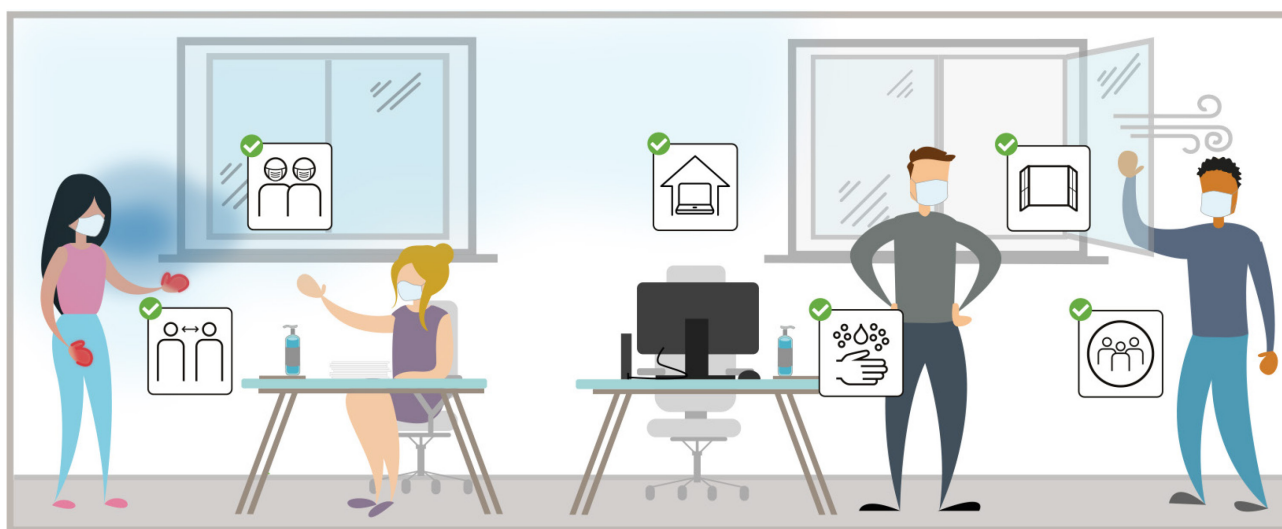
Bei einer Exposition gegenüber SARS-CoV-2 muss die Gesundheitsgefährdung für Mutter und Kind im Kontext der Tätigkeiten und der getroffenen Schutzmassnahmen bewertet werden. Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln konsequent am Arbeitsplatz eingehalten, wird die Wahrscheinlichkeit einer Exposition an den meisten Arbeitsplätzen stark reduziert.

Information

Die Arbeitnehmenden müssen über die Massnahmen informiert und für die korrekte Umsetzung instruiert werden.

Der Arbeitgeber kontrolliert regelmässig, ob neue Risikosituationen im Betrieb vorliegen, die Massnahmen richtig umgesetzt sind und eingehalten werden.

Mit Schutzmassnahmen



■ Aerosole ■ Tröpfchen ■ Berührung

Zusätzliche Informationen

Website des BAG zum neuen Coronavirus:

- www.bag.admin.ch/neues-coronavirus
- www.bag-coronavirus.ch

Mutterschutz:


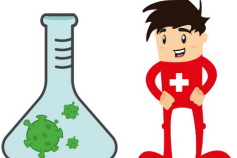
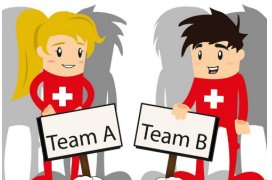

- www.seco.admin.ch/mutterschutz

Massnahmen nach STOP-Prinzip

Die Arbeitgeber treffen weitere Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung), namentlich die physische Trennung, getrennte Teams, regelmässiges Lüften oder das Tragen von Gesichtsmasken im Freien. *

Erleichterungen dieser Schutzmassnahmen sind möglich, sofern der Schutzstatus der Arbeitnehmenden dies zulässt, die Anpassungen dokumentiert sind und die Arbeitnehmenden vorgängig dazu angehört wurden. Folgende Anpassungen sind denkbar: z. B. Zutritt zur Cafeteria zu limitieren oder Eintritt in bestimmte Sitzungsräume begrenzen.

Beispiele für Massnahmen

S		<ul style="list-style-type: none">• Homeoffice ist überall dort angeordnet, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist.*
T		<ul style="list-style-type: none">• Bringen Sie Markierungen an, um einen Abstand von mindestens 1,5 Metern zwischen Mitarbeitenden und Kundschaft zu gewährleisten. Dies gilt auch in Pausen.• Falls möglich, bringen Sie Trennscheiben zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Kundschaft an (Schutz vor Partikel z.B. beim Niesen).• Lüften Sie Arbeitsräume ausreichend, in Abhängigkeit von der Benützungsdauer, Raumgrösse und Personenzahl (Art. 17 ArGV3):<ul style="list-style-type: none">○ Mechanische Lüftung: Maximierung der Luftwechselrate○ Natürliches Lüften: Regelmässig, mindestens aber jede Stunde 5-10 Minuten möglichst mit Durchzug gut durchlüften.• Verwenden Sie Ventilatoren sowie Klima- und Umluftgeräte nur bei guter Durchlüftung des Raumes und vermeiden Sie mehrere Personen im gleichen Luftstrom.• Ermöglichen Sie allen Personen im Unternehmen (Mitarbeitende, Auftragnehmende sowie Kundschaft) das regelmässige Waschen der Hände mit Wasser und Seife. Ist dies nicht möglich, soll Händedesinfektionsmittel bereitstehen.• Reinigen Sie regelmässig Türklinken, Aufzugsknöpfe, Geländer, Kaffeemaschinen, Computer, Tastaturen, Telefone und Arbeitswerkzeuge sowie andere Gegenstände, die häufig von mehreren Personen berührt werden.
O		<ul style="list-style-type: none">• Organisieren Sie die Arbeit möglichst so, dass Personen bzw. Teams nicht gemischt werden. Dies gilt auch in Pausen.
P		<ul style="list-style-type: none">• Sind andere Massnahmen nicht möglich, so ist geeignete persönliche Schutzausrüstung abhängig vom individuellem Schutzstatus gemäss Zertifikat zu liefern und zu tragen. Die Mitarbeitenden sind über die richtige Verwendung dieser Schutzausrüstung zu instruieren und zu schulen.• In Innenräumen, Aussenbereichen oder in Fahrzeugen tragen Arbeitnehmende Gesichtsmasken (z. B. Hygienemasken EN 14683).

Fragen zur Selbstkontrolle

Werden die Verhaltens- und Hygieneregeln und Empfehlungen des BAG im Betrieb eingehalten?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Ist die Homoffice-Pflicht überall dort umgesetzt, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist? *	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Trägt jede Person in Innenräumen in denen sich mehr als eine Person aufhält, eine Gesichtsmaske (z. B. Hygienemasken EN 14683) ?*	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wird die Distanz von 1.5 m im Betrieb durch alle Arbeitnehmenden eingehalten?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Sind Arbeitnehmende darüber informiert, wie sie sich im Verdachtsfall einer COVID-19-Erkrankung verhalten sollen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Werden im Betrieb, wo notwendig (z.B. in oben genannten Risikosituationen), zusätzliche Schutzmassnahmen wegen COVID-19 umgesetzt?*	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Folgen diese Schutzmassnahmen dem STOP Prinzip?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Werden Arbeitnehmende geschult, Risikosituationen zu erkennen und sich entsprechend korrekt zu schützen?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Werden die Arbeitnehmende über die zusätzlichen Schutzmassnahmen regelmässig informiert und gegebenenfalls instruiert?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Werden besonders gefährdete Personen am Arbeitsplatz ausreichend geschützt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Sind die Verantwortlichen für die Umsetzung der Grundregeln und der Schutzmassnahmen bekannt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Werden die Umsetzung der Schutzmassnahmen regelmässig kontrolliert und werden Risikosituationen neu beurteilt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Wenn die Zertifikate durch den Arbeitgeber verwendet werden, um die Schutzmassnahmen anzupassen, werden die Massnahmen dann schriftlich nach Anhörung von den Angestellten dokumentiert?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Falls mindestens eine Frage mit «Nein» beantwortet wurde, sind zusätzliche Massnahmen erforderlich. Erleichterungen dieser Massnahmen sind möglich, wenn der Schutzstatus der Mitarbeitenden gemäss Zertifikat dies zulässt. Diese Erleichterungen müssen nach Anhörung der Arbeitnehmenden dokumentiert werden.

Das kantonale Arbeitsinspektorat ist für die Überwachung der Umsetzung des Arbeitsgesetzes in den Unternehmen zuständig. Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie unterstützt die SUVA die kantonalen Behörden bei diesen Bekämpfungsmassnahmen im Industrie- und Baubereich. Bei Fragen können Sie sich an die entsprechenden Kontrollstellen wenden.

Unterschrift

Ort, Datum	Unterschrift
------------	--------------

* Text aktualisiert oder hinzugefügt

Kontakt

SECO | Arbeitsbedingungen
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit
Arbeitsbedingungen

Unter Mitwirkung von:



Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz – IVA
Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs – AIPT
Associazione intercantionale per la Protezione dei Lavoratori – AIPL

suva

Handlungshilfe für **Covid-19-Kontrollen im Bereich Baustellen und Industrie**

Version 6 vom 06.12.2021

Ziel

Das vorliegende Dokument soll die Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes (ArG) und die Suva dabei unterstützen, den Rahmen der Kontrollen und die anzuwendenden Kriterien zu präzisieren. So entsteht eine gemeinsam erarbeitete Basis für eine bestmögliche Harmonisierung der Kontrollen. Die kontrollierende Behörde behält aber ihr Recht, im Einzelfall in begründeten Fällen einen abweichenden Entscheid zu fällen. In Anbetracht der spezifischen Lage haben einige Kantone strengere Auflagen erlassen, welche nicht in dieser Handlungshilfe berücksichtigt wurden. Das Dokument soll sich weiterentwickeln und neue Fragestellungen beantworten. Es wurde in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der oben genannten Institutionen erarbeitet.

Rechtliche Grundlagen

Vorbemerkung

Die Pflichten der Arbeitgeber zum Schutz ihrer Arbeitnehmenden vor einer Covid-19-Ansteckung stützen sich grundsätzlich auf Art. 6 des Arbeitsgesetzes.

Besondere gesetzliche Bestimmungen

Im Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrats zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Gesetz, SR 818.102), in der Verordnung des Bundesrats zur besonderen Lage (SR 818.101.26) und in der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19-Verordnung 3, SR 818.191.24) sind die Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden verankert. Die massgeblichen Bestimmungen sind:

Covid-19-Gesetz Art. 4 Massnahmen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes

¹ Der Bundesrat kann Massnahmen zum Schutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anordnen und insbesondere Arbeitgebern diesbezügliche Pflichten auferlegen. Wo die Arbeit aufgrund einer behördlichen Massnahme durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ausgesetzt werden muss und eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber zu leisten ist, hat dieser einen gleichwertigen Anspruch auf Rückerstattung gemäss Artikel 15.

- ² Ergreift er Massnahmen nach Absatz 1, so sieht er vor, dass der Vollzug den Durchführungsorganen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 sowie der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) obliegt und dass die dafür anfallenden Vollzugskosten aus dem Prämienzuschlag für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten nach Artikel 87 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung finanziert werden.
- ³ Der Bundesrat stellt sicher, dass trotz der behördlichen Schliessung von Gastrobetrieben Berufsleute aus dem Landwirtschaftssektor und dem Bausektor sowie Handwerkerinnen und Handwerker und Berufstätige auf Montage die Möglichkeit haben, sich in Gastrobetrieben zu verpflegen. Es gelten dieselben Bedingungen bezüglich Schutzmassnahmen und Öffnungszeiten wie bei Betriebskantinen privater Unternehmen und öffentlicher Institutionen.
- ⁴ Der Bundesrat stellt sicher, dass den LKW-Fahrerinnen und LKW-Fahrern trotz der behördlichen Schliessung von Gastrobetrieben genügend sanitärische Einrichtungen zur Verfügung stehen und dass die LKW-Fahrerinnen und LKW-Fahrer sich in Gastrobetrieben verpflegen können.

Covid-19-Verordnung besondere Lage Art. 25 Präventionsmassnahmen

- ¹ Die Arbeitgeber müssen gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Abstand einhalten können. Hierzu sind entsprechende Massnahmen vorzusehen und umzusetzen.
- ^{1bis} In Innenräumen, einschliesslich Fahrzeugen, in denen sich mehr als eine Person aufhält, muss jede Person eine Gesichtsmaske tragen. Diese Pflicht gilt nicht für:
- a. Tätigkeiten, bei denen aus Sicherheitsgründen oder aufgrund der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden kann;
 - b. Personen, die nach Artikel 6 Absatz 2 keine Gesichtsmaske tragen müssen.
- ² Die Arbeitgeber treffen weitere Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung), namentlich die Möglichkeit von Homeoffice, die physische Trennung, getrennte Teams, regelmässiges Lüften oder das Tragen von Gesichtsmasken.
- ^{2bis} Sie sind berechtigt, das Vorliegen eines Zertifikats nach Artikel 3 bei ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überprüfen, wenn dies der Festlegung angemessener Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts nach Artikel 7 Absatz 4 dient. Das Ergebnis der Überprüfung darf nicht für andere Zwecke verwendet werden.
- ^{2ter} Sieht der Arbeitgeber die Überprüfung des Vorliegens eines Zertifikats nach Absatz 2bis vor, so hat er dies und die daraus abgeleiteten Massnahmen schriftlich festzuhalten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung sind vorgängig anzuhören.
- ³ Für den Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt zudem Artikel 27a der Covid-19-Verordnung 3 vom 19. Juni 2020.

Covid-19-Verordnung 3 Art. 27a besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- ¹ Der Arbeitgeber ermöglicht seinen besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erfüllen. Er trifft zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen. Für die gestützt auf diese Bestimmung angeordnete Erfüllung der Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Auslagen-entschädigungen geschuldet.
- ² Ist es nicht möglich, die angestammte Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus zu erfüllen, so weist der Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zu, die von zu Hause aus erledigt werden kann.
- ³ Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese in ihrer angestammten Tätigkeit vor Ort beschäftigt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
 - a. Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt wird.
 - b. In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, werden weitere Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung).
- ⁴ Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den Absätzen 1–3 zu beschäftigen, so weist ihnen der Arbeitgeber in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zu, bei der die Vorgaben nach Absatz 3 Buchstaben a und b erfüllt sind.
- ⁵ Bevor der Arbeitgeber die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört er die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Er dokumentiert die beschlossenen Massnahmen schriftlich und teilt sie in geeigneter Weise den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit.
- ⁶ Die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer kann die Übernahme einer ihr oder ihm zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn der Arbeitgeber die Voraussetzungen nach den Absätzen 1–4 nicht erfüllt oder wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der vom Arbeitgeber getroffenen Massnahmen nach den Absätzen 3 und 4 aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachtet. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.
- ⁷ Ist es nicht möglich, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den Absätzen 1–4 zu beschäftigen, oder lehnen diese die zugewiesene Arbeit im Sinne von Absatz 6 ab, so befreit sie der Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht.
- ⁸ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.
- ⁹ Für die Geltendmachung des Anspruchs auf Corona-Erwerbsersatz gilt Artikel 2 Absatz 3^{quater} der Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020.

¹⁰ Als besonders gefährdet gelten:

- a. schwangere Frauen;
- b. Personen mit den Erkrankungen oder genetischen Anomalien nach Anhang 7, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

^{10bis} Nicht als besonders gefährdet gelten:

- a. schwangere Frauen, die gegen Covid-19 geimpft sind, während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung;
- b. Personen nach Absatz 10, die sich mit Sars-CoV-2 angesteckt haben und als genesen gelten, während 6 Monaten ab dem 11. Tag nach der Bestätigung der Ansteckung.

¹¹ Die Erkrankungen und genetischen Anomalien nach Absatz 10 Buchstabe b werden in Anhang 7 anhand medizinischer Kriterien präzisiert. Die Liste dieser Kriterien ist nicht abschliessend. Eine klinische Beurteilung der Gefährdung im Einzelfall bleibt vorbehalten und kann dazu führen, dass auch Personen nach Absatz 10bis als besonders gefährdet eingestuft werden.

¹² Das BAG führt Anhang 7 laufend nach.

¹³ Für den generellen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt Artikel 25 der Covid-19-Verordnung besondere Lage vom 19. Juni 2020.

Verordnung besondere Lage Art. 26 Vollzug, Kontrollen und Mitwirkungspflichten

¹ Der Vollzug von Artikel 25 obliegt in Anwendung der Gesundheitsschutzbestimmungen von Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes und des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung.


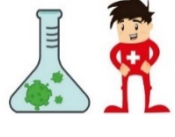
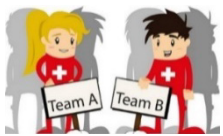

² Die zuständigen Vollzugsbehörden können in den Betrieben und an Örtlichkeiten jederzeit unangemeldet Kontrollen durchführen.

³ Die Arbeitgeber müssen den zuständigen Vollzugsbehörden den Zutritt zu den Räumlichkeiten und Örtlichkeiten gewähren.

⁴ Die Anordnungen der zuständigen Vollzugsbehörden bei deren Kontrollen vor Ort sind unverzüglich umzusetzen.

Pflichten der Arbeitgeber

Das SECO präzisiert im Merkblatt für Arbeitgeber Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - CORONAVIRUS (COVID-19) die Pflichten der Arbeitgeber insbesondere gestützt auf Art. 25, Abs. 2 der Covid-19-Verordnung besondere Lage und liefert Anhaltspunkte zur Beurteilung von Risikosituationen. Darin findet sich auch folgende Darstellung:

S	S steht für Substitution, was im Falle von COVID-19 nur durch genügend Distanz möglich ist (z. B. Homeoffice).	
T	T sind technische Massnahmen (z. B. Acrylglas, getrennte Arbeitsplätze).	
O	O sind organisatorische Massnahmen (z. B. getrennte Teams, veränderte Schichtplanung).	
P	P steht für persönliche Schutzmassnahmen (z. B. Hygienemasken (chirurgische Masken / OP-Masken)).	

Quelle: SECO

Erläuterungen zur Covid-19-Verordnung besondere Lage

In den Erläuterungen zur Verordnung vom 23.06.2021 über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Verordnung besondere Lage) wird Art. 25 wie folgt präzisiert:

Gemäss *Absatz 1* muss der Arbeitgeber gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Abstand einhalten können.

Absatz 1bis sieht eine generelle Maskentragpflicht für alle Mitarbeitenden vor in Innenräumen, in denen sich mehr als eine Person aufhält, dies unabhängig davon, ob sie über ein Zertifikat verfügen oder nicht. Ausnahmen sind vorgesehen für Situationen, in welchen aus Sicherheitsgründen oder aufgrund der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden kann sowie für Personen, die nach Artikel 6 Absatz 2 vom Tragen einer Maske ausgenommen sind (relevant sind hier Art. 6 Abs. 2 Bst. b, c, e und f). Für Mitarbeitende an einer 2G Veranstaltung, die ebenfalls über ein Impf- oder Genesungszertifikat verfügen, geht die umfassende Maskenpflicht am Arbeitsplatz vor.

Absatz 2: Der Arbeitgeber muss weitere Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung) treffen, namentlich die Möglichkeit von Homeoffice (vgl. dazu Empfehlung des BAG), die physische Trennung, getrennte Teams, regelmässiges Lüften (jede Stunde 5–10 Minuten) oder das Tragen von Gesichtsmasken in Risikosituationen. Diese Vorgaben konkretisieren die Pflicht des Arbeitgebers, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alle notwendigen und angemessenen Massnahmen zu treffen (Art. 6 Arbeitsgesetz vom 13. März 1964, ArG, SR 822.11).

Das STOP-Prinzip beinhaltet:

- Substitution: Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden durch andere Tätigkeiten ersetzt, beispielsweise durch die Anordnung von Homeoffice.
- Technische und organisatorische Massnahmen: Mittels technischer und organisatorischer Massnahmen werden Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, in anderer Form ausgeführt (z. B. Kundenkontakt via elektronische Mittel statt direkt), oder es werden spezielle Schutzmassnahmen getroffen (Desinfektionsmittel, in Risikosituationen Hygienemaske tragen [siehe Merkblatt Gesundheitsschutz SECO] etc.).
- Persönliche Schutzausrüstung: Insbesondere in Einrichtungen des Gesundheitswesens, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umgang mit Schutzausrüstung geübt sind, kann auf diese Massnahme zurückgegriffen werden.

Die Erhebung von Kontaktdaten nach Artikel 11 dient nicht dem Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, weshalb sie im Arbeitsbereich nicht als zulässige Massnahme genannt werden kann. Zulässig ist hingegen – entsprechend dem STOP-Prinzip – die Bildung von getrennten, beständigen Teams. Die zielführende Einsetzung dieser Massnahme in geeigneten Situationen führt zu einem mit Artikel 11 vergleichbaren Resultat.

Absatz 2bis klärt, dass der Arbeitgeber das Vorliegen eines Zertifikats überprüfen kann, wenn dies der Festlegung angemessener, nach dem STOP-Prinzip zu treffender Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts nach Artikel 7 Absatz 4 dient. Im Sinne der Datensparsamkeit soll – wo vorliegend – das Covid-light-Zertifikat immer dann genutzt werden, wenn es für die Massnahmen nicht erforderlich ist, dass zwischen dem Immunitätsstatus bzw. dem Infektionsstatus differenziert werden muss. Dabei wird er auch auf den Umstand, dass für bestimmte Betriebe und Einrichtungen bzw. Veranstaltungen der Zugang auf Personen mit einem Zertifikat beschränkt ist, einbeziehen müssen. Die diesbezüglichen Massnahmen für Arbeitnehmende mit Kundenkontakt müssen auch den Schutz der Gäste bzw. Besucherinnen und Besucher sicherstellen, wobei hier eine Maskenpflicht oder das Zertifikatserfordernis im Vordergrund steht. Es steht dem Arbeitgeber aber neu offen, entsprechende Vorgaben individuell und nicht für die Gesamtheit der Arbeitnehmenden mit Kundenkontakt anzuordnen.

Verlangt der Arbeitgeber sachlich begründet eine Zertifikatspflicht bei der Erbringung der Arbeitsleistung durch Arbeitnehmende, so hat er ein Testangebot an diejenigen Arbeitnehmenden bereitzustellen, die über keinen Immunitätsstatus verfügen (d. h. weder geimpft noch genesen sind). Die Kosten für dieses Testangebot werden gemäss aktueller Kostenregelung bei der Durchführung repetitiver Tests durch den Bund abgegolten, bei Einzeltests ist es am Arbeitgeber, die Kosten zu tragen. Knüpft der Arbeitgeber hingegen einzig erleichternde Massnahmen an das Vorliegen eines Zertifikats (z. B. Aufhebung der Maskenpflicht, Teilnahme an Sitzungen), bleibt die Erbringung der Arbeitsleistung aber mit Schutzmassnahmen auch den Arbeitnehmenden ohne Zertifikat möglich, besteht keine Pflicht zur Bereitstellung von Tests bzw. einer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Das Ergebnis der Überprüfung des Zertifikats darf vom Arbeitgeber nicht für andere Zwecke verwendet werden. Zudem darf es zu keiner Diskriminierung zwischen geimpften, genesenen und getesteten Mitarbeitenden sowie ungeimpften Arbeitnehmenden kommen: Eine Differenzierung der Massnahmen, die nicht aus objektiven Gründen erfolgt, ist unzulässig. Bezüglich öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse wird zudem im Einzelfall zu prüfen sein, ob die erforderliche formell-gesetzliche Grundlage zur Bearbeitung der aus dem Zertifikat ersichtlichen Gesundheitsdaten (Immunitätsstatus bzw. Infektionsstatus) vorliegt.

Bei Sitzungen gilt Folgendes: Bei rein internen Sitzungen kommt unabhängig der Anzahl teilnehmender Personen Artikel 25 zu Anwendung. Bei einem betriebsinternen Anlass,

dessen Besuch wenn auch nicht obligatorisch, so doch empfohlen ist und zur Arbeit gehört, muss abgewogen werden, ob eine Zertifikatspflicht als Massnahme verhältnismässig ist und nicht auch mildere Schutzmassnahmen, d.h. Maskentragpflicht/Abstand, einen hinreichenden Schutz gewähren könnten. Gehört der Mitarbeiteranlass nicht zur Arbeit, kann der Arbeitgeber frei entscheiden, ob eine Zertifikatspflicht gelten soll oder nicht. Bei Sitzungen mit externen Teilnehmenden kommt es auf die konkreten Umstände an. Handelt es sich um «klassische Arbeitsmeetings», kommen die Vorgaben der jeweiligen Arbeitgeber zur Anwendung, wobei diese in ihren Schutzkonzepten Weisungen für solche Situationen vorsehen müssen und die Vorgaben zu beachten sind, die für die benutzte Räumlichkeit gelten (z. B. bei einem gemieteten Raum in einem Hotel). Nur wenn einer Sitzung mit externen Teilnehmenden tatsächlich Veranstaltungscharakter zukommt (z. B. ein Weiterbildungsanlass oder Workshop), kommen auch die Veranstaltungsregeln nach Artikel 14a f. zur Anwendung.

Absatz 2ter: Der Arbeitgeber hat schriftlich zu dokumentieren, wenn er anhand des Covid-Zertifikats Schutzmassnahmen oder Massnahmen zur Umsetzung eines Testkonzepts zu treffen gedenkt. Die Arbeitnehmenden müssen hierzu vorgängig konsultiert werden. Es gibt diesbezüglich keinen definierten Prozess. Je nach Betrieb wird die Konsultation mit Arbeitnehmervertretungen durchgeführt (vgl. die Ausführungen zu Art. 6 Abs. 3 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [SR 822.113] in der diesbezüglichen Wegleitung, abrufbar auf der Website des SECO). Im Arbeitsbereich sind immer die Umstände des Einzelfalls massgebend; es können nur sehr begrenzt allgemeine Aussagen gemacht werden.

Absatz 3 hält fest, dass für den Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem Artikel 27a der Covid-19-Verordnung 3 vom 19. Juni 2020 gilt.

Zuständigkeiten für den Vollzug

Die Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor einer Covid-19-Ansteckung sind Gesundheitsschutzmassnahmen gemäss Art. 6 ArG und die kantonalen Arbeitsinspektorate sind die gemäss diesem Gesetz zuständigen Behörden für den Vollzug.

Gestützt auf Art. 26 der Covid-19-Verordnung besondere Lage wurde die Suva beauftragt, den Vollzug zu unterstützen, wie dies bereits unter der COVID-19-Verordnung 2 eingeführt wurde. Es wurde vereinbart, dass die Suva sich weiterhin um bestimmte Betriebe kümmert.

Weggefallen ist mit der Aufhebung von Art. 7d Abs. 3 der Covid-19-Verordnung 2 die Möglichkeit der Kantone, eine Baustelle direkt zu schliessen¹.

Daher kommt das allgemeine Vollzugsrecht zur Anwendung: Die Kantonalen Arbeitsinspektorate verfügen – allenfalls nach Meldung der Suva – in einem abgekürzten Verfahren, gestützt auf Art. 51 ff ArG gegenüber von fehlbaren Betrieben, welche die Massnahmen gemäss Art. 25 Covid-19-Verordnung besondere Lage nicht umgesetzt haben (vgl. Konkrete Fragen zum Kontrollverfahren am Ende dieses Dokuments).

SECO ist die Aufsichtsbehörde über die Kontrollbehörden und zuständig für die Auslegung von Verfahrensfragen (Art. 42 Abs. 1 ArG).

¹ Art. 7d lautete: ³ Die zuständigen kantonalen Behörden können einzelne Betriebe oder Baustellen schliessen, falls die Pflichten nach Absatz 1 nicht eingehalten werden.

Fragen aus der Praxis für den Vollzug der Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Abstand

In der Umsetzung durch die Arbeitgeber und in der Kontrolle der Umsetzung durch die Durchführungsorgane ArG und der Suva stellen sich immer zur konkreten Umsetzung der Vorgaben aus Art. 25 der Covid-19-Verordnung besondere Lage. Diese sollen grundsätzlich einheitlich beantwortet werden können. In einem regelmässigen Austausch besprechen die Durchführungsorgane die jeweiligen Themen, die bottom-up eingereicht werden können, und definieren die Antworten als Basis für eine einheitliche Vollzugspraxis.

Die folgenden Fragen wurden im Austausch SECO-IVA-Suva geklärt:

	Frage	Antwort
1	Muss ich auf jeder Baustelle eine Händereinigungsstation mit fliessendem Wasser, Seife und Einwegtrocknungstüchern einrichten?	Ja. Für Arbeiten von kurzer Dauer (weniger als zwei Manntage) kann alternativ Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden.
2	Womit sollen die Hände nach dem Waschen getrocknet werden können?	Zum Abtrocknen der Hände sollen Einweghandtücher, Wegwerf-Papiertücher oder eine einmal benutzbare Stoffhandtuchrolle zur Verfügung stehen. Es können auch Luftstrom-Händetrockner eingesetzt werden. Viele verfügen über einen HEPA Filter im Ansaugkanal und der Luftstrom (Auslass) ist kanalisiert.
3	Welche Hygienemassnahmen gelten für gemeinsam benutzte Räume (z. B. Toiletten, Pausenräume)?	Gemeinsam benutzte Räume sollen täglich gereinigt werden. In Pausenräumen und Besprechungszimmern ist es zudem angezeigt, Tische und andere oft berührte Oberflächen wie Stuhllehnen nach Gebrauch mit einem handelsüblichen Reinigungsmittel zu reinigen. Die Räume sind dafür mit geeigneten Reinigungsmitteln und Einwegpapiertüchern auszurüsten. Insbesondere mobile Toiletten (z. B. TOI TOI) sollen zusätzlich mit einem Desinfektionsmittel gereinigt werden.
4	Wo muss ich Masken tragen?	In Innenräumen, einschliesslich Fahrzeugen, in denen sich mehr als eine Person aufhält, muss jede Person eine Gesichtsmaske tragen. Diese Pflicht gilt nicht für: <ul style="list-style-type: none"> a. Tätigkeiten, bei denen aus Sicherheitsgründen oder aufgrund der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden kann; b. Personen, die nach Artikel 6 Absatz 2 keine Gesichtsmaske tragen müssen.
5	Muss ich bei Gruppentransporten im Firmenfahrzeug eine Maske tragen?	Ja, die Maskentragepflicht gilt auch in Fahrzeugen. Die Maskentragepflicht kann nur für den Fahrer aufgehoben werden, wenn das Tragen der Maske ein Sicherheitsrisiko darstellt. In diesem Fall muss der Beifahrersitz bzw. ein Sitz neben dem Fahrer freibleiben. Die Maskentragepflicht entfällt, wenn der Fahrer oder die Fahrerin alleine im Fahrzeug ist.

6	Entfällt die Maskentragepflicht in Innenräumen, wenn Trennscheiben installiert werden?	Nein
7	Entfällt die Maskentragepflicht in Innenräumen, wenn der Betrieb das Covid-Zertifikat nutzt.	Nein
8	Muss in Grossraumbüros eine Maske getragen werden?	Es besteht zum Schutz von Arbeitnehmenden in Innenräumen überall dort eine Maskenpflicht, wo sich mehr als nur eine Person in einem Raum aufhält. Dies gilt auch in Grossraumbüros unabhängig von der Raumgrösse.
9	Ab wann gilt auf einer Baustelle ein Raum als Innenraum?	Ein Raum gilt als Innenraum sobald die Fenster eingesetzt sind. Ein geschlossener Raum ohne Fenster gilt auch als Innenraum.
10	Produktionshallen oder Lagerhallen sind oft sehr gross. Tragen trotzdem alle MA eine Maske?	Ja, sobald sich mehr als eine Person in dieser Halle aufhält, gilt die allgemeine Maskentragepflicht. Dies unabhängig von der Raumgrösse.
11	Ab wann gilt ein Raum als Innenraum?	Ein überdachter Raum mit Seitenwänden auf mehr als der halben Länge des Umfangs gilt als Innenraum.
12	Gilt in Umkleidekabinen oder Garderoben eine Maskentragepflicht?	Ja. Umkleideräume und Garderoben sind Innenräume. Die Maskentragepflicht ist entsprechend umzusetzen.
13	Welche Arten von Masken gelten als Gesichtsmasken?	<p>Als Gesichtsmasken gelten Atemschutzmasken, Hygienemasken sowie auch industriell gefertigte Textilmasken, die eine hinreichende, Dritte schützende Wirkung entfalten. Schals oder andere unspezifische Textilien (z. B. selbstgenähte Masken) stellen keine Gesichtsmaske dar.</p> <p>https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Produktsicherheit/produktesicherheit_faq_covid19.html</p> <p>Allerdings empfehlen wir am Arbeitsplatz weiterhin Hygienemasken nach EN 14683 zu verwenden. Sie gewährleisten ein hohes Schutz- und Sicherheitsniveau basierend auf einer harmonisierten europäischen Norm.</p>
14	An Arbeitsplätzen kann der Abstand von 1.5 Metern nicht immer eingehalten werden. Ab wann sind zusätzliche Massnahmen notwendig?	Kann bei Arbeiten im Aussenbereich der Abstand von 1.5 zwischen zwei Personen nicht eingehalten werden, so sind in jedem Fall zusätzliche Massnahmen nach dem Prinzip STOP notwendig. Bei Arbeiten in Innenräumen ist ungeachtet des Abstandes immer eine Maske zu tragen.

15	Was gilt bei kurzen Kontakten unter 1.5 Metern im Freien?	Kurze Kontakte am Arbeitsplatz (z. B. Begegnungen auf dem Gerüst, einmaliges gemeinsames Anheben eines Gegenstandes) können ohne zusätzliche Massnahmen (z. B. ohne Masken) erfolgen. Können Aufgaben nur gemeinsam gelöst werden, sind zusätzliche Massnahmen nach STOP notwendig.
16	Sind die Arbeitnehmenden im Maskentragen zu instruieren?	Zum Schutz vor einer Infektion mit dem Coronavirus sollen Gesichtsmasken (z. B. Hygienemasken) eingesetzt werden (siehe Punkt 5). Die Arbeitnehmenden sind in der korrekten Verwendung der Masken zu instruieren. Hinweise dazu finden Sie unter: - www.youtube.com/watch?v=GNkQKutS8cg - www.suva.ch/de-CH/material/Factsheets/korrekte-verwendung-von-hygienemasken
17	In den Erläuterungen zu Art. 25, Covid-19-Verordnung besondere Lage wird von «beständigen Teams» gesprochen. In diesen kann auf das Tragen von Hygienemasken verzichtet werden. Was heisst das für Bauarbeiten?	Nein: In Innenräumen gilt auch hier die generelle Maskentragepflicht. Die Umsetzung der Massnahme «beständige Teams» dient in erster Linie dem Contact-Tracing und ist keine Schutzmassnahme. Zum Schutz der Mitarbeitenden sind die gemäss STOP-Prinzip angezeigten Massnahmen zu treffen. .
18	Welche Regeln gelten in Pausenräumen, Betriebskantinen und Personalrestaurants?	In Personalrestaurants und Betriebskantinen gilt es einen Abstand von 1.5 m einzuhalten. Dies gilt als umgesetzt, falls jeder zweite Sitzplatz freigehalten wird, bzw. wenn an 4er-Tischen zwei Plätze in der Diagonale besetzt sind. Die weiteren Regeln kommen sinngemäss zur Anwendung. Es gilt generell Maskentragepflicht bis sitzend konsumiert wird.
19	Welche Regeln gelten in Sitzungszimmern?	In Sitzungszimmern ist immer eine Maske zu tragen. Die Abstandsregel ist ebenfalls einzuhalten. Diese gilt als eingehalten, falls zwischen zwei Sitzplätzen ein Platz freigehalten wird. An 4er Tischen werden die zwei Plätze in der Diagonalen besetzt. Sitzungszimmer sind regelmässig zu lüften und die Kontaktstellen sind zu desinfizieren.
20	Was sind «beständige Teams» oder «getrennte Teams»?	«Beständige Teams» oder «getrennte Teams» sind Gruppen von Mitarbeitenden aus demselben Betrieb. Die Zusammensetzung dieser Teams ist für den jeweiligen Arbeitstag vom Arbeitgeber nachvollziehbar und auch mindestens während den zwei folgenden Arbeitswochen rekonstruierbar. Infiziert sich ein Mitglied dieses Teams mit dem Coronavirus, kann die kantonale Contact-Tracing-Stelle Quarantäne für alle Teammitglieder anordnen. www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/isolation-und-quarantaene.html Mitglieder von beständigen oder getrennten Teams arbeiten immer in ihrer Gruppe zusammen. Es kommt zu keiner Durchmischung mit anderen Teams.

21	Können beständige Teams auch aus Mitarbeitenden aus verschiedenen Betrieben bestehen?	Nein. Die Verantwortung für die Rekonstruierbarkeit der beständigen Teams über zwei Arbeitswochen ist nicht teilbar (Ausnahme: Mitarbeitende aus Personalverleih).
22	Ab wann gilt auf einer Baustelle ein Raum als Innenraum?	Ein Raum gilt als Innenraum, sobald die Fenster eingesetzt sind. Ein geschlossener Raum ohne Fenster gilt auch als Innenraum.
23	Wie kann ich dafür sorgen, dass ich keine kranken Mitarbeitenden in meiner Arbeitsgruppe habe?	Kurzinstruktion an jedem Morgen vor dem Arbeitsantritt. Instruieren Sie die Vorgaben aus Art. 25 der Covid-19-Verordnung besondere Lage betreffend Hygiene, Abstand und Maskentragepflicht und erkundigen Sie sich über den Gesundheitszustand Ihrer Mitarbeitenden. Schicken Sie die Mitarbeitenden bei Krankheitssymptomen (Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit mit oder ohne Fieber, plötzlichem Verlust des Geruchs- und/oder Geschmackssinns, Fiebergefühl oder Muskelschmerzen,) nach Hause und fordern Sie die Arbeitnehmenden auf, bei diesen Symptomen zu Hause zu bleiben.
24	Wer braucht ein Schutzkonzept?	Betreiber von öffentlich zugänglichen Einrichtungen und Betrieben, einschliesslich Bildungseinrichtungen, sowie Organisatoren von Veranstaltungen müssen ein Schutzkonzept erarbeiten und umsetzen (Covid-19-Verordnung besondere Lage, Art. 10)
25	Welche speziellen Massnahmen sind für besonders gefährdete Personen zu treffen?	Für besonders gefährdete Personen gelten die Vorgaben aus Art 27a, Covid-19-Verordnung 3.
26	Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter meldet sich als laborbestätigt mit dem Coronavirus infiziert. Was hat der Arbeitgeber zu tun?	Es ist den Anweisungen des Kantons (Contact-Tracing-Stelle) zu folgen. Wurden alle Schutzmassnahmen eingehalten, kann davon ausgegangen werden, dass keine weiteren Mitarbeitenden unter Quarantäne gesetzt werden.
27	Entfällt die Maskentragepflicht in öffentlich zugänglichen Räumen, wenn Trennscheiben installiert werden?	Nein. Gemäss Art. 6 Covid-19 Verordnung besondere Lage gilt die Pflicht zum Tragen einer Gesichtsmaske auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weiteres Personal, die in öffentlich zugänglichen Innen- und Aussenräumen einer Einrichtung oder eines Betriebes tätig sind, unabhängig davon, ob Schutzvorrichtungen wie grossflächige Kunststoff- oder Glasscheiben installiert wurden.
28	Welche Regeln gelten in einem öffentlich zugänglichen Schalter (Empfangsbereich)?	Es gilt eine Maskentragpflicht in jenen Teilen eines Betriebes, die dem Publikum zugänglich sind, also auch in Bereichen mit einem Schalterbetrieb. Befinden sich im Raum hinter dem Schalter mehrere Personen, gilt die allgemeine Maskentragepflicht auch dort.

29	Können die Schutzmassnahmen gelockert werden, falls die Arbeitnehmenden geimpft sind?	Ja. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, angemessene Schutzmassnahmen zu treffen. Er kann dabei den mitgeteilten Impfstatus seiner Mitarbeitenden berücksichtigen, darf aber keinesfalls auf die nicht geimpften Mitarbeitenden Druck ausüben. Die Maskentragepflicht in Innenräumen gilt auch für geimpfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
30	Wie kann ein Arbeitgeber das Zertifikat nutzen?	Die Arbeitgeber sind berechtigt, das Vorliegen eines Zertifikats bei ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überprüfen, wenn dies der Festlegung angemessener Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts dient. Die Maskentragepflicht in Innenräumen gilt trotzdem.
31	Was muss der Arbeitgeber beachten, wenn er das Zertifikat nutzen will?	Sieht der Arbeitgeber die Überprüfung des Vorliegens eines Zertifikats vor, so hat er dies und die daraus abgeleiteten Massnahmen schriftlich festzuhalten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung sind vorgängig anzuhören. Das Ergebnis der Überprüfung darf nicht für andere Zwecke verwendet werden.
32	Wer übernimmt die Testkosten?	Falls ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmenden einen Test verlangt, muss er die Kosten dafür selbst tragen. Nur wenn der Test im Rahmen der repetitiven Tests im Betrieb erfolgt, übernimmt der Bund die Kosten.
33	Welche Schutzmassnahmen gelten, wenn ich als Dritter in einem Betrieb mit Zertifikatspflicht (z. B. Restaurant) Arbeiten ausführe?	Es liegt am Arbeitgeber, die Schutzmassnahmen für seine Mitarbeitenden festzulegen. Wird die Arbeit in einem anderen Betrieb ausgeführt, z. B. in einem Restaurant oder einer anderen Einrichtung mit Zertifikatspflicht, müssen die Schutzmassnahmen mit dem betreffenden Betreiber abgestimmt werden. Die Maskentragepflicht in Innenräumen ist in jedem Fall einzuhalten.

Konkrete Fragen zum Kontrollverfahren

Anordnung von Massnahmen

Gemäss Art. 26 Abs. 4 der Covid-19-Verordnung besondere Lage sind die Anordnungen der zuständigen Vollzugsbehörden bei deren Kontrollen vor Ort unverzüglich umzusetzen. Grundsätzlich sollen die angeordneten Massnahmen, die nicht zu einer Einstellung der Arbeit führen, am nächsten Arbeitstag umgesetzt sein.

In folgenden Fällen wird die Arbeit eingestellt, bis die notwendigen Massnahmen umgesetzt sind:

1. Es gibt keine Möglichkeit, um sich mit fliessendem Wasser und Seife die Hände zu waschen und es steht auch kein Desinfektionsgel/-mittel zur Verfügung.
2. Die angezeigten STOP-Massnahmen wurden nicht umgesetzt.

Eine entsprechende Verfügung wird basierend auf Art. 25 und 26 der Covid-19-Verordnung besondere Lage ausgestellt und ist gleichzeitig eine Verfügung gemäss Art. 51 Abs. 1 ArG. Diese hat aber keine Auswirkung auf das Durchführungsverfahren UVG.

Betriebsschliessung

Stellen die Durchführungsorgane bei ihren Kontrollen fest, dass angeordnete Massnahmen nicht umgesetzt worden sind, werden diese nochmals angeordnet, verbunden mit der Strafandrohung des Art. 292 StGB. Bei dieser zweiten Anordnung der Massnahme wird zudem darauf hingewiesen, dass der Betrieb geschlossen werden muss, falls die Massnahme nicht umgesetzt wird. Ist die Massnahme auch nach der dritten Kontrolle nicht umgesetzt, wird der Betrieb umgehend geschlossen oder die entsprechenden Arbeiten werden eingestellt. Für die Ausstellung von Verfügungen sind einzig die kantonalen Arbeitsinspektorate zuständig.

Kontrolldichte

Grundsätzlich kann jede Arbeitsplatz- oder Systemkontrolle auch für eine Kontrolle der Vorgaben aus Art. 25 der Covid-19-Verordnung besondere Lage genutzt werden. Es können auch Kontrollen durchgeführt werden, die sich auf die Umsetzung dieser Massnahmen beschränken.

Kontrollen durch Dritte

Kontrollen durch Dritte (z. B. tripartite Organisationen) zur Einhaltung der Vorgaben des öffentlichen Arbeitnehmerschutzrechts gemäss ArG sind gesetzlich nicht vorgesehen und daher gemäss Infoschreiben des SECO an die Kantone vom 06.04.2020 nicht erlaubt. Der Vollzug ist explizit den genannten Durchführungsorganen zugewiesen.

Institutionalisierter Austausch der Durchführungsorgane ArG und Suva

Die Vertreter der Durchführungsorgane ArG und die Suva tauschen sich einmal im Monat aus und definieren die notwendigen Schritte. BAG und Sozialpartner können bei Bedarf konsultiert werden.