



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 intercantonale per la Protezione dei Lavoratori – AIPL

suva

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

Version 5 vom 13.09.2021

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 eine abweichende Entscheidung 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.

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 Auslagenentschädigungen 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-Erwerbssersatz gilt Artikel 2 Absatz 3^{quater} der Covid-19-Verordnung Erwerbssausfall 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.


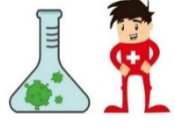
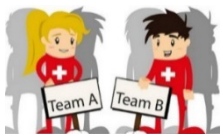

² Die zuständigen Vollzugsbehörden können in den Betrieben und an Örtlichkeiten jederzeit unangemeldet Kontrollen durchführen.

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 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 Arbeitnehmervvertretungen 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?	Grundsätzlich muss jede Person in öffentlich zugänglichen Innenräumen von Einrichtungen und Betrieben eine Gesichtsmaske tragen (Art. 6, Abs. 1, Covid-19-Verordnung besondere Lage). Das Tragen einer Gesichtsmaske ist auch überall dort angezeigt, wo eine Risikosituation besteht. Dazu gehören beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Enge Kontaktsituationen (Abstand < 1.5 Meter) • Langandauernde Kontaktsituationen (> 15 Minuten) • Orte mit vielen Personen in einem Raum • Schlecht belüftete Räume • Personen, welche SARS-CoV-2 Viren ausscheiden (z. B. Patienten). Im Einzelfall muss die Situation vor Ort beurteilt werden.
5	Muss ich bei Gruppentransporten im Firmenfahrzeug eine Maske tragen?	Ja, in Firmenfahrzeugen besteht eine Risikosituation, welche verlangt, dass alle eine Maske tragen. Die Maskentragepflicht kann nur für den Fahrer aufgehoben werden, wenn das Tragen der Maske ein Sicherheitsrisiko

		darstellt. In diesem Fall soll der Beifahrersitz nach Möglichkeit freibleiben.
6	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>
7	An Arbeitsplätzen kann der Abstand von 1.5 Metern nicht immer eingehalten werden. Ab wann sind zusätzliche Massnahmen notwendig?	<p>Es sind in jedem Fall zusätzliche Massnahmen nach STOP notwendig.</p> <p>Können keine anderen Massnahmen den geschuldeten Schutz vor Ansteckung gewährleisten, gilt eine generelle Maskentragepflicht.</p>
8	Was gilt bei kurzen Kontakten unter 1.5 Metern?	<p>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.</p>
9	Sind die Arbeitnehmenden im Maskentragen zu instruieren?	<p>Zum Schutz vor einer Infektion mit dem Coronavirus sollen Gesichtsmasken (z. B. Hygienemasken) eingesetzt werden (siehe Punkt 5).</p> <p>Die Arbeitnehmenden sind in der korrekten Verwendung der Masken zu instruieren. Hinweise dazu finden Sie unter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - www.youtube.com/watch?v=GNkQKutS8cg - www.suva.ch/de-CH/material/Factsheets/korrekte-verwendung-von-hygienemasken
10	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?	<p>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. .</p>

11	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.
12	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).
13	Im Innenausbau arbeiten oft Mitarbeitende aus verschiedenen Betrieben in derselben Arbeitszone zusammen oder nebeneinander. Welche Regeln gelten hier?	In Innenräumen ist der regelmässigen Lüftung ganz besonders Achtung zu schenken. Weitere Massnahmen nach STOP müssen im Einzelfall geprüft werden. Werden keine zusätzlichen Massnahmen definiert, gilt eine generelle Maskentragepflicht.
14	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.
15	Gilt in Umkleidekabinen oder Garderoben eine Maskentragepflicht?	Es sind in jedem Fall Massnahmen nach STOP notwendig. Können keine anderen Massnahmen den geschuldeten Schutz vor Ansteckung gewährleisten, gilt eine generelle Maskentragepflicht.
16	Welche Regeln gelten in Pausenräumen, Betriebskantinen und Personalrestaurants?	Für Personalrestaurants und Betriebskantinen gilt gemäss Art. 12 Abs. 3, Covid-19-Verordnung besondere Lage einzig folgendes: <ul style="list-style-type: none"> • Für die Konsumation im Restaurationsbereich gilt eine Sitzpflicht. • Im Innenbereich muss der Abstand von 1.5 Metern zwischen allen Personen eingehalten werden. Dies gilt als umgesetzt, falls jeder zweite Sitzplatz freigehalten wird bzw. wenn an 4er-Tischen zwei Plätze in der Diagonale besetzt sind. • Es dürfen ausschliesslich die im betreffenden Betrieb arbeitenden Personen verköstigt werden.
17	Welche Regeln gelten in Sitzungszimmern?	Es sind in jedem Fall Massnahmen nach dem STOP-Prinzip notwendig. Können keine anderen Massnahmen den geschuldeten Schutz vor Ansteckung gewährleisten, gilt eine generelle Maskentragepflicht.

18	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.
19	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)
20	Muss in Grossraumbüros eine Maske getragen werden?	Es sind in jedem Fall Massnahmen nach dem STOP-Prinzip notwendig. Können keine anderen Massnahmen den geschuldeten Schutz vor Ansteckung gewährleisten, gilt eine generelle Maskentragepflicht.
21	Welche speziellen Massnahmen sind für besonders gefährdete Personen zu treffen?	Für besonders gefährdete Personen gelten die Vorgaben aus Art 27a, Covid-19-Verordnung 3.
22	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.
23	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. Von dieser generellen Maskentragepflicht kann nur abgesehen werden, wenn: <ul style="list-style-type: none"> • Für die öffentlich zugänglichen Innen- und Aussenräume der Zutritt ausschliesslich auf Personen mit einem gültigen Zertifikat beschränkt wird; und • die dort beschäftigten Arbeitnehmenden selber ein gültiges Zertifikat vorweisen können.
24	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.

25	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.
26	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.
27	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.
28	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.
29	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.

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.