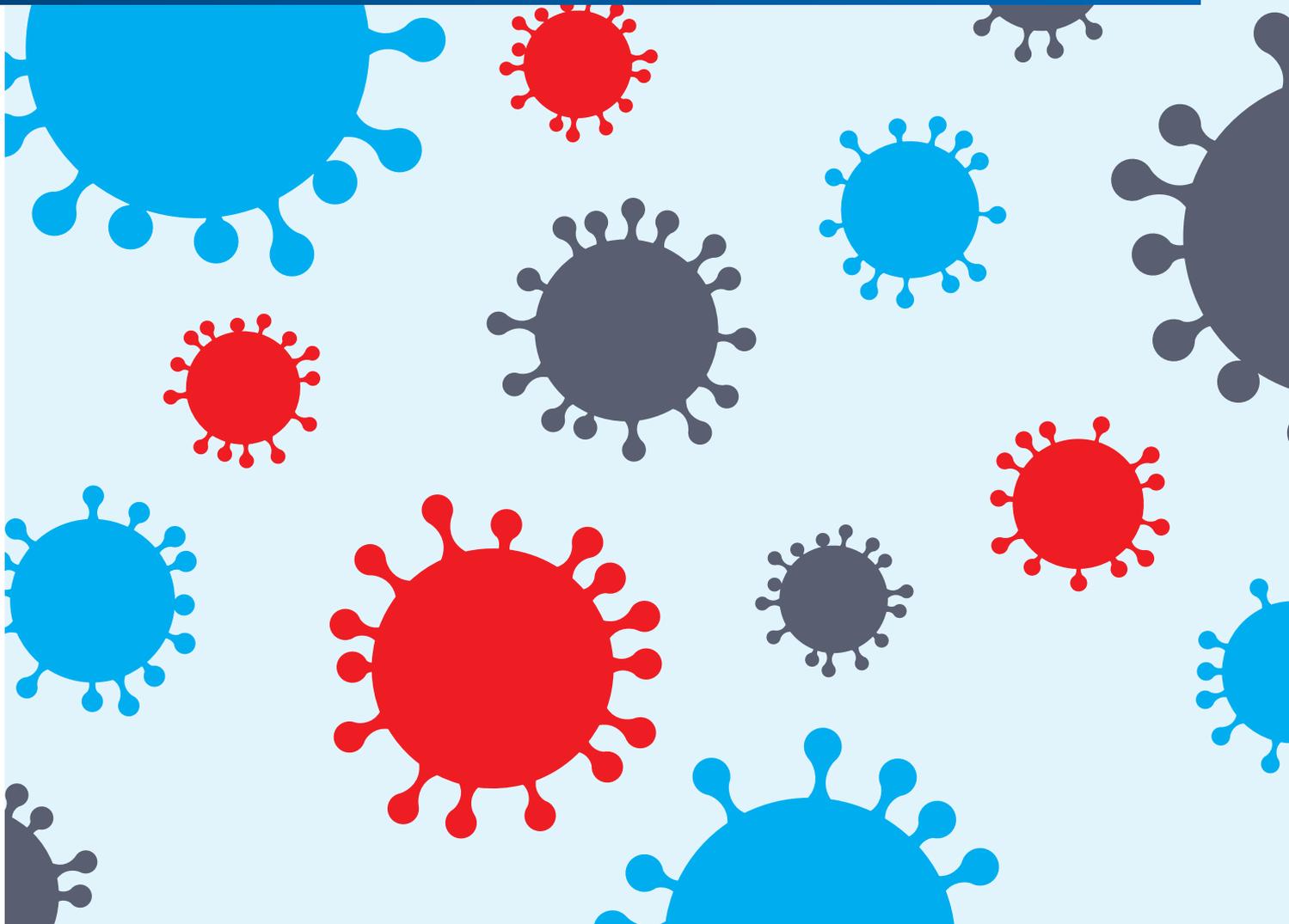


*Handlungshilfe für die örtlichen
betrieblichen Interessenvertretungen*

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Corona-Pandemie

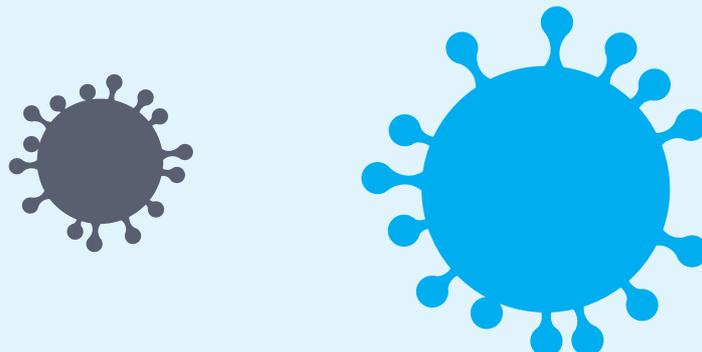
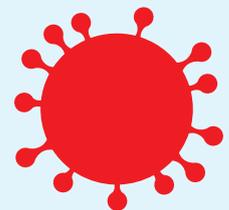
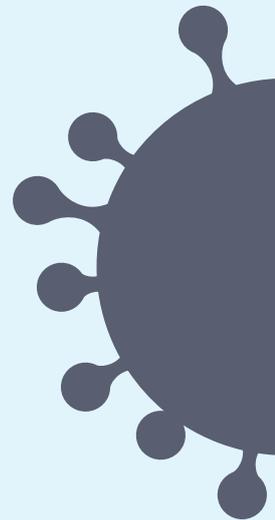
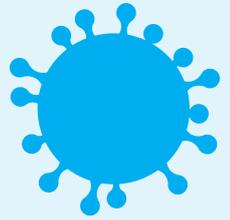


Die aktuelle Situation rund um COVID-19 stellt unsere Kolleg*innen, unsere betrieblichen Interessenvertretungen, die Arbeitgeber und auch unsere EVG gleichermaßen vor große Herausforderungen.

Es sind aber unsere Kolleg*innen in den Zügen und Bussen, an den Schaltern, in den Werkstätten und in vielen weiteren Funktionen, die den Schienen- und Busverkehr am Laufen halten. Sie sorgen trotz widriger Umstände Tag für Tag dafür, dass der so wichtige Nah- und Fernverkehr aufrechterhalten wird. Für uns als EVG ist es daher wichtig, dass unsere Kolleg*innen vor den Gefahren einer Ansteckung geschützt werden. Insbesondere die, die aufgrund individueller Umstände zu den Risikogruppen zählen.

Die Arbeitgeber haben hier die Pflicht, durch alle zur Verfügung stehenden Maßnahmen, die Kolleg*innen zu schützen und ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Dazu zählen einerseits die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen, wie beispielweise die Anpassung der Gefährdungsbeurteilung, aber auch die Sicherstellung eines zügigen und unbürokratischen Prozesses bei der Wunschvorsorge.

Mit dieser Handlungshilfe stellen wir sicher, dass unsere betrieblichen Interessenvertretungen durch ihre Beteiligungsrechte diese Prozesse begleiten, hier aber auch die Initiative ergreifen und falls nötig, Regelungen durchsetzen. Die Gewerkschaftssekretär*innen in der Fläche stehen unseren Interessenvertretungen sowie unseren Kolleg*innen dabei zur Seite.



Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gehört zu den obersten Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Diese Fürsorgepflichten sind in mehreren Gesetzen und Verordnungen verankert. So sind in **§ 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)** die Grundpflichten des Arbeitgebers klar geregelt. Diese besagen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Dem Arbeitgeber obliegt fortlaufend die Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. In den allgemeinen Grundsätzen des **§ 4 ArbSchG** ist klar festgelegt, dass die Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden, die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird und Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind.

Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes obliegt dem Arbeitgeber

Kurz gesagt: Die Gesundheit der Kolleg*innen hat oberste Priorität. Und: Die Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, einen effektiven Infektionsschutz im Betrieb zu gewährleisten.

Damit dies auch in Pandemie-Zeiten gelingt, muss der Arbeitgeber umfassende Präventionsbemühungen unternehmen, die in technische, arbeitsorganisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen zu untergliedern sind. Auch das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe hat hierzu Stellung bezogen und im **Handbuch Betriebliche Pandemieplanung** niedergeschrieben, welche Rolle die betriebliche Mitbestimmung im Pandemiefall hat. Die folgenden Ausführungen sind dem Handbuch (teilweise wörtlich) entnommen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie

Bei der Planung und Durchsetzung der notwendigen Maßnahmen ist die betriebliche Interessenvertretung im Rahmen der Mitbestimmung zu informieren und zu beteiligen. Wichtig ist aber auch, dass die Maßnahmen von den Kolleg*innen akzeptiert und im Betrieb auch gelebt werden.

„Der Arbeitgeber muss nach **§ 2**, **80 Abs. 2**, **90**, **92** **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** den Betriebsrat und ggf. den betroffenen Arbeitnehmer, **§ 81 BetrVG**, rechtzeitig über die mit einer Pandemie verbundenen Fragen unterrichten und diese gegebenenfalls erörtern und beraten.

Vorgehensweise der betrieblichen Interessenvertretung im Pandemiefall

Ferner hat der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß **§ 87 Abs. 1, 1, 2, 6, 7 BetrVG**, insbesondere hinsichtlich der Pandemieplanungen und das damit verbundene Ordnungsverhalten samt Zugangskontrolle und Überwachung von Schutzmaßnahmen zu beachten.

Bei Versetzungen, die über das arbeitsrechtliche Direktionsrecht hinaus gehen, hat der Betriebsrat gemäß **§ 99, BetrVG**  zuzustimmen.

Einzelheiten können der Arbeitgeber und der Betriebsrat durch Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden festlegen.

Durch eine Betriebsvereinbarung gemäß **§ 77, BetrVG**  können der Arbeitgeber und der Betriebsrat Pandemiemaßnahmen, die den Betrieb betreffen und nicht bereits durch Tarifvertrag geregelt sind (**§ 77 Abs. 3 BetrVG** ), gemeinsam vereinbaren; diese Vereinbarung wirkt zum einen verpflichtend zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat („schuldrechtliche Wirkung“ der Betriebsvereinbarung), gilt aber auch für den entsprechenden Betrieb und seine Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend (**§ 77 Abs. 4 BetrVG** , „normative Wirkung“ der Betriebsvereinbarung).

Daneben haben Betriebsrat und Arbeitgeber nach **§ 77 Abs. 1 BetrVG**  die Möglichkeit, lediglich eine so genannte Regelungsabrede zu treffen. Eine solche Regelungsabrede, für die keine Form vorgeschrieben ist, unterliegt im Gegensatz zu einer Betriebsvereinbarung weder dem Vorrang des Tarifvertrags (**§ 77 Abs. 3 BetrVG** ) noch hat sie eine unmittelbare und zwingende Geltung („normative Wirkung“, **§ 77 Abs. 4 BetrVG** ) für die Arbeitnehmer. Sie gilt allein zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und wird grundsätzlich vom Arbeitgeber ausgeführt (**§ 77 Abs. 1 BetrVG** ), in der Regel sieht die Regelungsabrede daher zugleich entsprechende Ausführungsbestimmungen vor.

Die Forderungen zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ebenfalls in seiner **Position zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in und nach der Corona-Pandemie**  zusammengefasst.

Vereinbarung von Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden

Weitere Informationen

1 Den individuellen Weg zur Wunschvorsorge ermöglichen

.....

Nach der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie der Europäischen Union muss den Beschäftigten das Recht gewährt werden, ihre Gesundheit überwachen zu lassen. Die Umsetzung dieses Rechts erfolgte im Jahr 1996 durch **§ 11 ArbSchG**  unter der Überschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“. Danach hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten auf seinen Wunsch hin zu ermöglichen, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch beraten und untersuchen zu lassen.

Des Weiteren regelt die **Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)**  aus dem Jahr 2013 die Wunschvorsorge in einem eigenen Paragraphen (**§ 5a** ), inhaltsgleich zu **§ 11 ArbSchG** . Die ausdrückliche Nennung der Wunschvorsorge in der Verordnung macht deutlich, dass die in der Verordnung geregelten Pflichten für den Arbeitgeber auch für diese Vorsorgeart gelten.

Rechtliche Grundlagen

Vor allem machen beide Vorschriften die arbeitsmedizinische Vorsorge nur davon abhängig, dass Beschäftigte einen entsprechenden Wunsch äußern. Sie setzen weder ein erhöhtes Gefährdungspotential noch eine konkrete Gesundheitsgefahr oder gar den Nachweis eines Zusammenhangs zwischen Beschwerden und Arbeitsplatzsituation voraus. Eine bloße Vermutung durch Mitarbeiter*innen reicht aus.

Da es sich um eine „Wunschvorsorge“ handelt, kann der Arbeitgeber diese nur dann verwehren, wenn sich aus einer hinreichend aktuellen Gefährdungsbeurteilung und getroffenen Schutzmaßnahmen ergibt, dass mit einem Gesundheitsschaden nicht zu rechnen ist.

1.1 Einzelne Schritte zur Wunschvorsorge

Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten über die Möglichkeit der Wunschvorsorge informieren, zum Beispiel im **Rahmen einer Unterweisung**. 

Der Betriebsrat kann mit Öffentlichkeitsarbeit und durch die mitbestimmungspflichtige Unterweisung zur Pandemie dem Beschäftigten den Zugang zur Wunschvorsorge erklären.

Bei der Wunschvorsorge muss die Initiative vom Beschäftigten/von der Beschäftigten selbst ausgehen. Demnach kann ein Beschäftigter seinen/eine Beschäftigte ihren Vorsorgewunsch direkt gegenüber dem Arbeitgeber oder gegenüber seinem unmittelbaren Vorgesetzten/seiner unmittelbaren Vorgesetzten äußern.

Dieser/diese leitet den Wunsch entsprechend der betrieblichen Vorgabe an den Betriebsarzt weiter.

Die betriebliche Interessenvertretung kann die/den Beschäftigte*n bei der Äußerung des Vorsorgewunsches unterstützen.

Sollte der Arbeitgeber den Vorsorgewunsch ablehnen und es hierfür keine ausreichende Begründung geben, so sollte sich der der/die Beschäftigte zur Durchsetzung seines Vorsorgewunsches an die betriebliche Interessenvertretung wenden. Diese kann auf den Arbeitgeber entsprechend einwirken und falls nötig den Anspruch durchsetzen.

Der Arbeitgeber schafft in seinem Betrieb die Möglichkeit einer betriebsärztlichen Sprechstunde, in der grundsätzlich alle Fragen im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit besprochen werden.

Wunschvorsorge ist auch ohne konkrete Gesundheitsgefahr oder erhöhtes Gefährdungspotential möglich

Unterweisung des Beschäftigten

Beschäftigter äußert Bedarf zur Wunschvorsorge an Arbeitgeber

Arbeitgeber leitet Vorsorgewunsch an Betriebsarzt weiter

Unterstützung durch die betriebliche Interessenvertretung

Arbeitgeber ermöglicht betriebliche Sprechstunde

Möglichkeiten einer betriebsärztlichen Sprechstunde für Beschäftigte können sein:

Möglichkeiten einer betriebsärztlichen Sprechstunde

- Betriebsärztliche Beratung per Telefon oder als Videosprechstunde,
- Angebot einer Sprechstunde bei dem Betriebsarzt außerhalb des Betriebes (gegebenenfalls nach telefonischer Terminvereinbarung bzw. Kontaktaufnahme per E-Mail),
- Bekanntgabe fester Anwesenheitstage des Betriebsarztes im Betrieb,
- betriebsärztliche Ambulanz.

Bei einer telefonischen betriebsärztlichen Beratung oder einer Videosprechstunde sind zu berücksichtigen, dass die Punkte Datenschutz und -sicherheit gewährleistet sind, beispielsweise durch einen Computer in einem Einzelbüro.

Dem/der Beschäftigten ist auf seinen/ihren Wunsch hin das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge zur Verfügung zu stellen (**§ 6 Abs. 3, 1, 2 ArbMedVV** ). Das kann zum Beispiel durch das Überlassen von Befundkopien oder in einem Arztbrief erfolgen. Im Falle eines Berufskrankheitenverfahrens kann dies nützlich sein. Der Arztbrief wird nur dem/der Beschäftigten ausgehändigt. Der Betriebsarzt hat damit die Möglichkeit, auch schriftlich Empfehlungen zur Tätigkeit, zum Arbeitsplatz sowie zur persönlichen Gesundheitsvorsorge zu geben. Der Beschäftigte entscheidet letztendlich selbst, wie er/sie mit diesen Empfehlungen umgeht.

Der Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Der Arbeitgeber erhält bei der Wunschvorsorge, wie bei allen Vorsorgearten, eine Vorsorgebescheinigung mit der Angabe, dass, wann und aus welchem Anlass der Vorsorgetermin stattgefunden hat (**§ 6 Abs. 3, 3 ArbMedVV** ). Der/die Beschäftigte kann entscheiden, ob er/sie es dem Arbeitgeber mitteilt.

Lehnt der Arbeitgeber den Vorsorgewunsch des/der Beschäftigten ab, so muss er dies im Streitfall darlegen und beweisen. Fragen des Arbeitgebers nach dem Gesundheitszustand des/der Beschäftigten sind nicht zulässig. Es handelt sich um eine „Wunschvorsorge“, die Arbeitgeber nur dann verwehren können, wenn sich aus einer hinreichend aktuellen Gefährdungsbeurteilung und getroffenen Schutzmaßnahmen ergibt, dass mit einem Gesundheitsschaden nicht zu rechnen ist.

Nicht-Gewährung der Wunschvorsorge

Dieser Anspruch ist nicht auf die objektiven Arbeitsbedingungen beschränkt, sondern kann auch eine Vorsorge im Hinblick auf persönliche Verhältnisse und Dispositionen einschließen. Denn letztlich liegt der Umfang der arbeitsmedizinischen Vorsorge im Ermessen des untersuchenden Arztes, wie **§ 6 Abs. 1, 3 ArbMedVV**  bestimmt.

Dazu Stellung bezogen hat das Landesgericht Berlin-Brandenburg in einem Urteil vom LAG Berlin-Brandenburg **Urt. v. 21.7.2016 – 21 Sa 51/16, BeckRS 2016, 111413** .

Sollte der Arbeitgeber oder der Betriebsarzt eine zeitnahe Terminvereinbarung nicht ermöglichen können, dann sollte sich der/die Beschäftigte an die betriebliche Interessenvertretung wenden.

Dem Betriebsrat steht im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung der Weg nach **§ 89 BetrVG**  zu den Arbeitsschutzbehörden frei. Hier könnten neben dem Betriebsrat auch die zuständigen Behörden Druck auf den Arbeitgeber ausüben.

Beispiel 1: Kolleg*in am Arbeitsplatz ist erkrankt

Tritt der Fall ein, dass ein/e Kolleg*in im Betrieb Corona-Symptome zeigt oder in Quarantäne geschickt wurde, und der/die Beschäftigte/r Sorge hat, sich angesteckt zu haben, kann er vom Arbeitgeber eine Wunschvorsorge verlangen.

Beispiel 2: Abklärung von individuellen Gefährdungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe in Bezug auf den Arbeitsplatz

Der/die Beschäftigte ist Angehöriger einer Risikogruppe. Aufgrund der Pandemiesituation und der damit erhöhten Infektionsgefahr, kann er/sie eine Wunschvorsorge durch den Betriebsarzt vom Arbeitgeber verlangen, um individuelle Gefährdungen bei der Ausübung der Tätigkeiten abzuklären.

Sollte der Betriebsarzt feststellen, dass keine wirksamen Schutzmaßnahmen in Betracht kommen, wie zum Beispiel die vorläufige Ausübung einer anderen Tätigkeit, ist der/die Beschäftigte durch den Arbeitgeber von seiner Tätigkeit freizustellen.

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**  stellt klar: „Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, die arbeitsfähig und auch arbeitsbereit sind, rein vorsorglich nach Hause schickt, bleibt zur Zahlung der Vergütung verpflichtet (so genannter Annahmeverzug – § 615 S. 1 BGB).“

In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.“ Für den Betriebsarzt gilt die ärztliche Schweigepflicht. Der Betriebsarzt teilt dem Arbeitgeber daher nur das Ergebnis der Bewertung zur Freistellung, aber nicht die Gründe hierfür mit.

Beispiel 3: Unklarheit über Zugehörigkeit zur Risikogruppe und Abklärung der Gefährdungen

Ist ein/eine Beschäftigte/r unsicher, ob er/sie einer Risikogruppe angehört und möchte das abklären lassen, kann er/sie beim Arbeitgeber eine Wunschvorsorge verlangen.

Lehnt der Arbeitgeber den Vorsorgewunsch des/der Beschäftigten ab, so muss er dies im Streitfall darlegen und beweisen. Fragen des Arbeitgebers nach dem Gesundheitszustand des Beschäftigten sind nicht zulässig. Es handelt sich eben um eine „Wunschvorsorge“, die Arbeitgeber nur dann verwehren können, wenn sich

Fehlender Termin beim Betriebsarzt

Kolleg*in am Arbeitsplatz ist erkrankt

Abklärung von individuellen Gefährdungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe in Bezug auf den Arbeitsplatz

Unklarheit über Zugehörigkeit zur Risikogruppe und Abklärung der Gefährdungen

aus einer hinreichend aktuellen Gefährdungsbeurteilung und getroffenen Schutzmaßnahmen ergibt, dass mit einem Gesundheitsschaden nicht zu rechnen ist.

Dieser Anspruch ist nicht auf die objektiven Arbeitsbedingungen beschränkt, sondern kann auch eine Vorsorge im Hinblick auf persönliche Verhältnisse und Dispositionen einschließen. Denn letztlich liegt der Umfang der arbeitsmedizinischen Vorsorge im Ermessen des untersuchenden Arztes, wie **§ 6 Abs. 1, 3 ArbMedVV**  bestimmt.

Dazu Stellung bezogen hat das Landesgericht Berlin-Brandenburg in einem **Urteil vom LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 21.7.2016 – 21 Sa 51/16, BeckRS 2016, 111413** .

*Hinweis DB-Konzern:
DB Rahmenrichtlinie
„132.0129 Arbeitsmedizinische
Vorsorge“ (Seite 9, Punkt 11,
Wunschvorsorge)*

Arbeitsmedizinische Empfehlungen zur Wunschvorsorge  des BMAS.

**Weiterführende
Informationen**

2. Kollektive Maßnahmen des Arbeitsschutzausschusses (ASA)

.....

Der ASA spielt eine Schlüsselrolle im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er versammelt die wesentlichen Fachleute zur Beratung, zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit.

**Arbeitsschutzausschuss
kommt Schlüsselrolle zu**

Der § 11 im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)  bestimmt, dass in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ein ASA als zentraler „Ort der Zusammenarbeit“ einzurichten ist. Er hat „Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten“ und mindestens viermal im Jahr zu tagen.

Einrichtung

Der ASA ist also der Rahmen, in dem die Aufgaben rund um Arbeit und Gesundheit im Unternehmen erörtert, Ziele bestimmt und Lösungen beraten sowie Entscheidungen vorbereitet oder getroffen sowie durchgeführte Maßnahmen bewertet werden.

Aufgaben

Der ASA muss mindestens folgende Mitglieder haben: Arbeitgeber (oder ein von ihm Beauftragter), Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten und zwei Mitglieder des Betriebsrates. Laut **Sozialgesetzbuch IX (§ 95)**  und der **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2**  ist auch die Schwerbehindertenvertretung in die Arbeit des ASA einzubeziehen. Generell können weitere Akteure hinzugezogen werden und auch der Betriebsrat kann dazu Vorschläge unterbreiten.

Zusammensetzung

Der ASA hat allerdings nur eine beratende Funktion. Finden Vorschläge des Betriebsrats z. B. zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hier nicht die Zustimmung des Arbeitgebers oder anderer ASA-Mitglieder, sind direkte Verhandlungen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung mit dem Arbeitgeber geboten. Der Betriebsrat kann die Inhalte der Sitzungen positiv beeinflussen, indem er Vorschläge für die Tagesordnung einbringt. Dazu ist der Aufgabenkatalog nach **DGUV Vorschrift 2**  zu beachten.

**Rolle der betrieblichen
Interessenvertretung**

2.1 Betriebliche Sofortmaßnahmen bei Infektionsgefahren

Es ist unumstritten, dass die Gefahr, an COVID-19 zu erkranken, auch am Arbeitsplatz hoch ist. Daher ist der Schutz vor einer Infektion durch das Virus von enormer Bedeutung. Daher sollten die ASAs regelmäßig tagen, um die geeigneten sofortigen Maßnahmen zu beraten und die umgesetzten Maßnahmen für sicheres und gesundes Arbeiten zu überprüfen.

Dabei kommt den ASAs der **Beschluss des Bundesarbeitsgericht vom 28.03.2017**  zum Vorteil, der besagt, dass es zur Ergreifung von Maßnahmen nicht auf eine konkrete Gesundheitsgefahr ankommt, sondern eine Handlungspflicht aufgrund der Rahmenvorschrift des **§ 3 Abs. 1, 1 ArbSchG**  dann begründet ist, wenn eine konkrete Gefährdung besteht, die ihrerseits entweder feststeht oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen ist. Die konkrete Gefährdung besteht derzeit aufgrund des COVID-19-Virus, wie dies zuletzt auch das BMAS im veröffentlichten **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard**  bekräftigt hat.

Die ASAs sollten daher in ihrer Beratung auf folgende Punkte achten:

- Falls im Betrieb oder auf Unternehmens-, beziehungsweise Konzernebene ein **Pandemiestab** vorhanden ist, sollten dessen Maßnahmen überprüft und mit den bisherigen Arbeitsschutzstandards abgeglichen werden. Dabei sind alle beschlossenen und umgesetzten Maßnahmen zu berücksichtigen und auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.
- Ebenso sollte ein Abgleich mit dem **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard**  des BMAS vorgenommen und neue Vorgaben umgesetzt werden.
- Die **DGUV**  hat mittlerweile eine Reihe von Handreichungen und Informationen für Betriebe und Beschäftigte veröffentlicht, beispielsweise zu den Bereichen „Persönliche Schutzausrüstung“ und „Desinfektion“. Aktuell werden von der **Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)**  branchenspezifische Regelungen erstellt. Auch diese Informationen sind für einen verbesserten Infektionsschutz im Betrieb heranzuziehen und zu berücksichtigen.
- Auch der **Ausschuss für Mutterschutz (AfMu)**  hat eine Handreichung rund um das Thema Auswirkungen von Covid-19 auf Schwangere und Stillende erstellt, die die fachwissenschaftliche und rechtliche Bewertung für diese Gruppe zusammenfassend darstellt.
- Hinweise bieten auch die **Antworten auf häufig gestellte Fragen zu SARS-CoV-2**  der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Zu empfehlen ist ebenfalls die Heranziehung von Expert*innen für Bereiche, für die im Arbeitsschutzausschuss nicht ausreichend Wissen vorhanden ist. Als Beispiele sind hier die Bereiche Hygiene, Lüftungen und Effektivität von raumlufttechnischen Anlagen (Filter der Klimaanlage), sowie Abstandsregelungen an Bahnhöfen sowie in und am Zug zu nennen.

Sofortmaßnahmen sind auch ohne Anpassung der Gefährdungsbeurteilung möglich

Handlungsempfehlungen

*Hinweis DB-Konzern: Auf der DB-Planet-Seite der Kerngruppe Pandemie sind Hinweise, Merkblätter, Bescheinigungen, Formulare und FAQs zu finden. Ebenso können Fragen in einem Blog platziert werden. Alle Mitarbeiter*innen wird zudem der „Corona-Blog“ auf der Startseite von DB-Planet angezeigt. Dort sind die neusten Entwicklungen zum Coronavirus nachzulesen. Außerdem gibt es eine Mitarbeiter-Hotline rund um das Thema Corona: 030 47391500, die Montag bis Freitag zwischen 9 und 16 Uhr erreichbar ist.*

- Falls nicht bereits geschehen, sollte für jeden Arbeitsort festgelegt werden, wie mit Verdachtsfällen umzugehen ist (sowohl bei Fahrgästen als auch bei Beschäftigten) und Abläufe klar beschrieben werden, wie in diesen Fällen zu handeln ist.
- Ebenso gilt es mittlerweile Empfehlungen der DGUV, was im Ernstfall für Erste-Hilfe-Maßnahmen gilt. Des Weiteren muss der Arbeitgeber aufgefordert werden, Nachschulungen für betriebliche Ersthelfer*innen anzubieten, wie in der Pandemie-Situation zu handeln ist.

Der betrieblichen Interessenvertretung kommt bei den betrieblichen Sofortmaßnahmen das Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zu. So hat der Betriebsrat nicht nur „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80 BetrVG ). Ihm steht nach § 87 Abs. 1, 7 BetrVG  auch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu, wenn gesetzliche Vorschriften Handlungsspielräume für die betriebliche Umsetzung ermöglichen. Damit hat der Betriebsrat ausgehend von den allgemeinen Schutzzielen des § 3 ArbSchG  folglich auch bei der Ausgestaltung von kollektiven Maßnahmen mitzubestimmen, die der Ausbreitung einer konkreten Viruserkrankung entgegenwirken sollen. Durch das Initiativrecht kann er also den Erlass betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen zur Corona-Prävention verlangen und auf deren Umsetzung hinwirken.

Darüber hinaus bietet § 89 BetrVG  zur Konfliktlösung die Option, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden oder die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft hinzuzuziehen. Es gilt: Alle Möglichkeiten, die der Ausbreitung des Covid-19-Virus entgegenwirken, sollten ergriffen werden!

Initiativ- und Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung

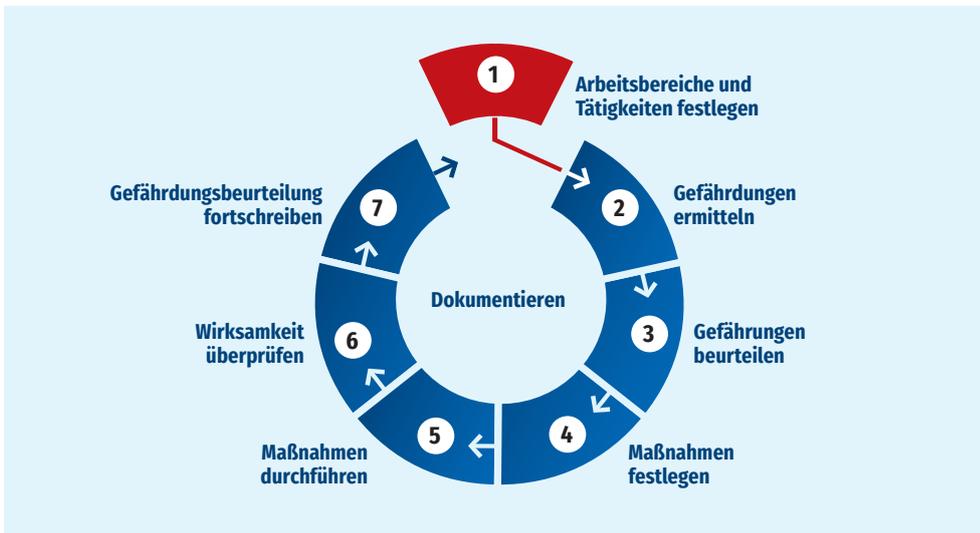
Zuständige Behörden auf Aufsichtspersonen zur Konfliktlösung heranziehen

2.2 Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilungen

Der Arbeitgeber hat die Pflicht die Sicherheit und den Schutz seiner Beschäftigten durch entsprechende Maßnahmen zu sichern und zu verbessern. Ein grundlegendes Element ist die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG ). Mit ihr wird festgelegt, welche Tätigkeiten beziehungsweise Arbeitsplätze von Gefahren welcher Art betroffen sind. Der Zeitpunkt wird im ArbSchG nicht genau definiert, jedoch ergibt sich dieser durch den Sinn und Zweck der Norm.

Rechtliche Grundlage

Hinweis: DB-AG gilt Rahmenrichtlinie 132.0135 „Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung“



(Quelle: www.bgw-online.de )

Wir sind als EVG der Auffassung, dass der Schutz unserer Kolleg*innen in der aktuellen Pandemiesituation im Vordergrund stehen muss.

Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Neben der Erstbeurteilung, ist ein Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung notwendig, wenn Gefährdungen im Betrieb bisher nicht erkannt wurden, neue Gefährdungen aufgetreten sind oder auftreten könnten oder sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit verändert haben, wie in der aktuellen Pandemie-Situation.

Beim Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung muss der komplette Prozess nicht vollständig wiederholt werden. Im Mittelpunkt stehen die Veränderungen der betrieblichen Gegebenheiten und Gefährdungen, die noch nicht beseitigt wurden.

Zu beachten ist, dass bei neuen Erkenntnissen auch neue Maßnahmen zu ergreifen und die Gefährdungen neu zu bewerten sind.

→ Identifizierung der Arbeitsplätze/Tätigkeiten, die dem Risiko einer (hohen) Ansteckung unterliegen. Dabei sollten folgende Punkte nicht vergessen werden:

Fortschreibung im Pandemiefall

- Kundenkontakt, Fremdfirmen und Eigenschutz
- Lüftung/Klimatisierung bei Großraumbüros
- Ausreichend Abstand gegeben? Auch in der Kantine? Im Fahrstuhl?
- Psychische Belastungen aller Kolleg*innen, aber insbesondere derer, die im ständigen Kundenkontakt stehen

→ Was ist bei Mitarbeiter*innen, die zur Risikogruppen nach Robert Koch-Institut (RKI) gehören an besonderen Schutzmaßnahmen zu beachten beziehungsweise können sie die Tätigkeit ausführen?

→ Bewertung der Risiken

→ Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen (z. B. Schutzausrüstung)

- Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang, ob zwingende Schutzmaßnahmen, wie zum Beispiel das Tragen einer und welcher Schutzmaske durch den Gesetzgeber auf Landesebene vorgeschrieben wurde. Achtung: Die Anordnung einer Mund-Nase-Bedeckung im ÖPNV ersetzt nicht den Eigenschutz der Beschäftigten, hier muss trotzdem der Beschäftigtenschutz bei der Gefährdungsbeurteilung (zum Beispiel hinsichtlich Tragezeitgen und ausreichenden Pausen) geprüft werden. Hier gilt es auch an die arbeitsmedizinische Vorsorge und die geeignete Unterweisung zu denken. Hinweise zu unterschiedlichen Typen von Schutzmasken gibt es auch von der **DGUV** .
- Zu prüfen sind auch technische und organisatorische Maßnahmen. Branchenspezifische Vorgaben sind über die Homepage der **UVB**  zu finden.

Tipp: Sollten bereits betriebliche Sofortmaßnahmen beschlossen und umgesetzt worden sein, so können diese Maßnahmen bei Fortschreibung auch direkt in die Gefährdungsbeurteilungen übernommen und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Wichtig ist es, die Beurteilungen auch zu dokumentieren und die Ergebnisse den Beschäftigten mitzuteilen. Besonders wichtig ist hierbei auch die Unterweisung, um beispielsweise die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) fachgemäß zu verwenden. Die dokumentierten Ergebnisse sollten die Betriebsparteien im Betrieb veröffentlichen, damit die Beschäftigten erkennen können, ob ihr Arbeitsplatz von einer (hohen) Ansteckungsgefahr betroffen ist. Zusätzlich ist den Beschäftigten eine Liste mit den Vorerkrankungen zur Verfügung zu stellen, damit für alle erkennbar ist, ob sie zur Risikogruppe gehören. Das **RKI**  stellt hierzu entsprechende aktuelle Informationen bereit.

Die empfohlenen Maßnahmen sollten im Anschluss vom Arbeitgeber durchgeführt werden. Der ASA ist angehalten, die vereinbarten Maßnahmen ständig und regelmäßige auf Wirksamkeit zu überprüfen.

Denkbar wäre hier die Erarbeitung eines Aktionsprogramms mit Maßnahmen zur Corona-Krise.

Laut **§ 80 BetrVG**  soll die betriebliche Interessensvertretung über Gesetze und Verordnungen wachen. Dazu gehört zum Beispiel auch die Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung. Bei der Umsetzung bestimmter Maßnahmen können sich für den Betriebsrat auch Rechte nach **§ 87 Abs. 1, 1 BetrVG, Ordnung im Betrieb**  ergeben.

Weiter steht dem Betriebsrat zu (**§ 87 Abs. 1, 7 BetrVG** ), soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Übernahme der betrieblichen Sofortmaßnahmen

Dokumentation, Unterweisung, Umsetzung und Überprüfung der Maßnahmen

Rolle der betrieblichen Interessensvertretung

Die Beschäftigten sollten in das gesamte Verfahren einbezogen und bereits bei der Erhebung der Fakten beteiligt werden. Des Weiteren geben diese Informationen weiter, die für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz möglicherweise wichtig sind.

Der Arbeitgeber darf nicht einseitig, also ohne Beteiligung oder mit späterer Beteiligung des Betriebsrates, eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, auch dann nicht, wenn Eile geboten ist. Es ist viel mehr im Sinne der Betriebsparteien, hier schnell eine gemeinsame Lösung zu finden. Dies hat das **BMAS**  jüngst nochmal bekräftigt.

Der Betriebsarzt ist zu allen Fragen von Infektionen und Vorsorgen nach **ASiG**  in den Prozess einzubinden.

Sollte sich der Arbeitgeber weigern eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, kann der Betriebsrat in einem solchen Fall sein Initiativrecht nutzen und selbst aktiv werden, um Regelungen für die Gefährdungsbeurteilung zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, ist die Einigungsstelle anzurufen.

Dem Betriebsrat steht des Weiteren der Weg nach **§ 89 BetrVG**  zu den Arbeitsschutzbehörden frei. Hier könnten neben dem Betriebsrat auch die zuständigen Behörden Druck auf den Arbeitgeber einwirken und diese notfalls ein Bußgeld verhängen.

Die bestehenden Regelungen auf Unternehmens- und Konzernebene sind umzusetzen, bilden den Rahmen und sollen auf betrieblicher Ebene näher ausgestaltet werden. Auch vorhandene Pandemiepläne und Hinweise vorhandener Pandemiepläne sind zu berücksichtigen.

Übersichtliche Handlungshilfen veröffentlicht die **BAuA**  zur Erstellung und Fortführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Ebenso sollte die „**Technische Regel für Arbeitsstätten**“  (**ASR V3**) bei der Erstellung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden.

Einbindung des Betriebsarztes/der Betriebsärztin

Arbeitgeber verweigert Erstellung

Arbeitgeber verweigert Fortschreibung

Regelungen auf Unternehmens- oder Konzernebene

Weiterführende Informationen

KONTAKT

Für Fragen der betrieblichen Mitbestimmung:

Betriebliche.Mitbestimmung@evg-online.org

Für Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Sozialpolitik@evg-online.org