
Arbeiten in der Corona-Pandemie: die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Bisher fehlten verbindliche Vorgaben für die Umsetzung des Arbeitsschutzes unter Corona-Bedingungen. Mit der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ändert sich das. Nach monatelangen Verzögerungen durch die Arbeitgeber haben unsere Kolleginnen und Kollegen jetzt mehr Verbindlichkeit. Es ist wichtig, dass sie in Zeiten der Pandemie sicher arbeiten können und vor einer Infektion bei der Arbeit geschützt werden. Das ist ein Erfolg der gemeinsamen politischen Arbeit von EVG und DGB.

Was ist eine technische Regel?

Eine technische Regel hat „Tradition“ im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie dient der näheren Ausgestaltung der Bestimmungen einer Verordnung und beschreibt die konkreten Anforderungen an den Arbeitgeber.

Eine technische Regel entfaltet eine Vermutungswirkung. Das heißt, der Arbeitgeber kann, sofern er die Anforderungen der Regel erfüllt, davon ausgehen, die Bestimmungen der Verordnung einzuhalten. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er beweisen, dass er mit dieser Lösung mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreicht.

Darüber hinaus beschreibt die neue Regel den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die der Arbeitgeber bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß § 4 Nummer 3, Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), während der Epidemie berücksichtigen muss.


Bisher galten die Arbeitsschutzvorschriften und zusätzlich der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) von Mitte April. Der Arbeitsschutzstandard gab relativ weiche Vorgaben für die Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Betrieben vor und war – wie Gerichte feststellten – nicht rechtsverbindlich. Wird diese technische Regel angewandt, kann davon ausgegangen werden, rechtssicher gehandelt zu haben. Sie ist begrenzt auf die Dauer der Pandemie.

Die Arbeitsschutzregel wurde von den fünf staatlichen Arbeitsschutzausschüssen des BMAS (Arbeitsmedizin, Arbeitsstätten, Betriebssicherheit, Biologische Arbeitsstoffe und Gefahrstoffe) erarbeitet. In jedem Ausschuss sitzen gleichermaßen Vertreter*innen der Gewerkschaften, Arbeitgeber, Länderbehörden, gesetzlichen Unfallversicherung und Wissenschaft. Alle Ausschüsse haben der Regel zugestimmt.

Was ist aus Sicht der EVG gut an der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel?

- Wird ein Betrieb durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder oder des technischen Aufsichtsdienstes der Unfallversicherungsträger kontrolliert, werden die Anforderungen dieser Regel als Maßstab genommen.
- Die Gefährdungsbeurteilung als Grundstein aller Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen muss für jeden Arbeitsplatz überprüft und angepasst werden.
- Psychische Belastungen müssen in der Pandemiezeit stärker berücksichtigt werden.
- Zu beachten ist das **TOP**-Prinzip:
 - Technische Schutzmaßnahmen (wie eine Abtrennung) des Arbeitgebers haben Vorrang vor
 - organisatorischen Maßnahmen (beispielsweise Arbeitszeitgestaltung). Nur wenn diese nicht möglich sind, kommen
 - persönliche Maßnahmen wie das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung zur Anwendung.
- Die arbeitsmedizinische Vorsorge und Untersuchung wird gestärkt.
- Arbeitsplätze müssen so angeordnet werden, dass ein Schutzabstand von 1,5 Metern eingehalten wird.
- Kann die Abstandsregel nicht eingehalten werden, sind Abtrennungen, bevorzugt aus transparentem Material, zu installieren. So kann erforderlicher Sichtkontakt und ausreichend Beleuchtung sichergestellt werden.
- Abtrennungen bei Sitzarbeitsplätzen müssen mindestens 1,5 Meter über dem Boden enden, für Steharbeitsplätze mit stehenden Kund*innen mindestens zwei Metern über dem Boden.
- Zudem darf es durch die Abtrennungen nicht zu zusätzlichen Gefährdungen kommen. Ausreichende Stabilität sind zu gewährleisten, spitze Ecken oder scharfe Kanten zu vermeiden.
- Für Beschäftigte im öffentlichen Verkehr, im Außen- und Lieferdienst sowie bei Transporten und Fahrten innerhalb des Betriebes müssen mobile, anschlussfreie Toiletten zur Verfügung gestellt werden, die auch eine Handwaschgelegenheit (fließendes Wasser und Seife) integriert haben. Das heißt: keine Dixi-Klos mehr.
- Bei der Tourenplanung im ÖPNV sowie bei Lieferdiensten sind Möglichkeiten zum Aufsuchen von sanitären Einrichtungen zur Handhygiene mit einzuplanen.
- In Räumen von Arbeitsstätten muss ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Eine Überprüfung der Qualität der Lüftung kann durch eine CO₂-Messung erfolgen. In der Zeit der Pandemie ist eine CO₂-Konzentration bis zu 1.000 ppm soweit möglich zu unterschreiten.
- Raumluftechnische Anlagen (RLT-Anlagen), beispielsweise in Büro- oder Besprechungsräumen, sollen überprüft werden, unter anderem auf geeignete Filter, auf einen hohen Außenluftanteil und auf die Betriebsdauer.
- Die vielen „Soll“ und „Kann“-Regelungen liefern Gestaltungsspielraum für die Betriebsrät*innen. Sie können fehlende Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona initiieren, § 87 Abs. 1 Nr. 7, Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Was ist aus Sicht der EVG nicht gut an der Arbeitsschutzregel?

- Die Ausführungen zum Tragen von MNS-Masken treffen Annahmen in der Frage der Wirksamkeit des Infektionsschutzes, die noch nicht abschließend wissenschaftlich belegt sind. Eine präzise Vorgabe für den Qualitätsstandard von Masken wäre nötig gewesen. **Wir empfehlen daher, dass die Masken eine CE-Zertifizierung aufweisen sollten.**
- Ebenso werden keine Tragepausen berücksichtigt, wie dies der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse bereits im Mai dieses Jahres empfohlen hatte: Nach zwei Stunden Arbeit mit einer Mund-Nase-Bedeckung (MNB) oder sogenannten Community-Maskes soll eine 30-minütige Erholungspause gemacht werden, bzw. eine 30-minütige Arbeit ohne MNB erfolgen. **Eine Tragezeitbegrenzung sollte aus unserer Sicht im Rahmen der Anpassungen der Gefährdungsbeurteilungen geprüft und vereinbart werden.** 
- Bei den wesentlichen Regelungen zum Abstandsgebot heißt es, dass aus „betriebstechnischen Gründen“ von der Abstandswahrung abgewichen werden könne. Dabei ist die Begrifflichkeit „betriebstechnische Gründe“ völlig ungeklärt. **Hier sollten im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmungen Vereinbarungen im Betrieb getroffen werden.**
- Es ist von sogenannten Kurzzeitkontakten die Rede, bei denen ein geringeres Infektionsrisiko besteht. Diese werden herangezogen, um weniger Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen zu müssen. Allerdings wird hier bereits jeder Kontakt unterhalb von 15 Minuten hinzugezählt, was der Vielzahl an Konstellationen eines 15-minütigen Kontakts überhaupt nicht Rechnung trägt.
- Neue Gegebenheiten, wie zum Beispiel der Umgang mit der Corona-Warn-App, wurden nicht integriert.
- Das Thema Homeoffice/mobiles Arbeiten greift zu kurz. Es werden lediglich Hinweise zur Unterweisung bei mobiler Arbeit hinsichtlich psychischer Belastung, ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und geregelten Arbeitszeiten gegeben. Offene Fragen wie Datenschutz oder Unfälle werden nicht geklärt.

Wie könnt ihr den Arbeitgeber auffordern, die Maßnahmen aus der Arbeitsschutzregel umzusetzen?

Dem Betriebsrat stehen zunächst die Informationsrechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG zur Verfügung, wonach er vom Arbeitgeber den Sachstand zur Umsetzung dieser Arbeitsschutzregel sowie die zugehörigen Unterlagen verlangen kann.

Weiterhin hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Umsetzung der Arbeitsschutzregel in den Betrieben nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu initiieren. Dafür sollten zunächst die Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche im Hinblick auf die Arbeitsschutzregel auf den Prüfstand gestellt werden. Die Gefährdungsbeurteilungen sind dann ggf. zu erweitern bzw. anzupassen.

Bei der Umsetzung der Arbeitsschutzregel kann es zwischen den Betriebsparteien zu Meinungsverschiedenheiten kommen, die grundsätzlich im Rahmen der vertrauensvollen

Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien diskutiert und beigelegt werden sollten. Sollten die Verhandlungen und die Maßnahmen des Arbeitgebers eher schleppend verlaufen oder gar zum Stillstand kommen, kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 2 BetrVG hier kurzfristig die Einigungsstelle anrufen.

Zusätzlich steht dem Betriebsrat der Weg zu den zuständigen Behörden frei, die er nach § 89 Abs. 1 BetrVG hinzuziehen kann. Dies sollte aber der letzte Ausweg sein.

Die neue Arbeitsschutzregel findest du hier:



KONTAKT:

Für Fragen der betrieblichen Mitbestimmung:
Betriebliche.Mitbestimmung@evg-online.org

Für Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:
Sozialpolitik@evg-online.org