



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Corona und der Gesundheitsschutz

konsenti-Betriebsräte-Tagung 14. Oktober 2020

www.klaus-pickshaus.de



Inhalt

- ➔ **1. Bestandsaufnahme**
- ➔ **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- ➔ **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- ➔ **4. Standards für den Infektionsschutz**
- ➔ **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- ➔ **5. Elemente der Prävention**
- ➔ **6. Besondere Belastungen**



Inhalt

- ➔ **1. Bestandsaufnahme**
- ➔ **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- ➔ **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- ➔ **4. Standards für den Infektionsschutz**
- ➔ **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- ➔ **5. Elemente der Prävention**
- ➔ **6. Besondere Belastungen**

Wie sah es in den letzten Monaten aus?



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ **Lockdown nach Branchen**
- ➔ **Kurzarbeit: bis Ende Mai 10 Mio
(30 % aller Beschäftigten)
fast 900 000 Betriebe**
- ➔ **Insolvenzen: bis Ende 2020 keine Meldepflicht**
- ➔ **Homeoffice: 36 Prozent**
- ➔ **Verlierer und Gewinner der Corona-Krise?**



Inhalt

- ➔ **1. Bestandsaufnahme**
- ➔ **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- ➔ **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- ➔ **4. Standards für den Infektionsschutz**
- ➔ **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- ➔ **5. Elemente der Prävention**
- ➔ **6. Besondere Belastungen**



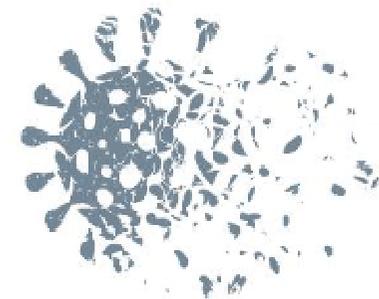
COVID-19: Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Corona-Virus (SARS-CoV-2) **verbreitet sich hauptsächlich durch Tröpfcheninfektion**. Auch eine Kontaktinfektion durch kontaminierte Werkzeuge, Tastaturen, Haltegriffe etc. ist möglich.



Die Gefahr an COVID-19 zu erkranken ist auch am Arbeitsplatz hoch!

Abstand und Hygiene sind das Gebot der Stunde!





Sieben goldene Regeln

Regel Nr. 1:

Der Schutz der Gesundheit hat oberste Priorität!

Regel-Nr. 2:

Abstand und Hygiene – ohne das geht es nicht!

Regel-Nr. 3:

Corona-Prävention im Betrieb – neue Wege mit bewährten Instrumenten!

Regel Nr. 4:

Die Kombination verschiedener Maßnahmen macht den Unterschied!

Regel Nr. 5:

Risikogruppen besonders schützen!

Regel Nr. 6:

Die Mitwirkung der Beschäftigten ist wichtig – auch vor und nach der Arbeit!

Regel Nr. 7:

Systematische und ausreichende Unterweisung: Schlüssel zu einer erfolgreichen Prävention!





Die Arbeitgeber stehen in der Verantwortung

Schutz der Gesundheit erfordert konsequentes Handeln

- ▶ Die Ermittlung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie die Ableitung entsprechender Arbeitsschutzmaßnahmen erfolgt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (§§ 3 Abs. 1 und 5 ArbSchG).

Akuter Handlungsbedarf ist durch Wissenschaft und Politik bestätigt!

**Der Arbeitgeber hat umgehend geeignete
Maßnahmen zum Infektionsschutz umzusetzen!**





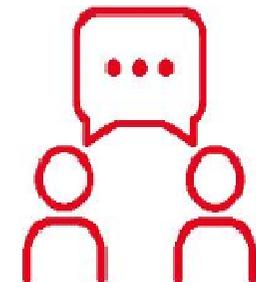
Der Betriebsrat bestimmt mit...

... auch bei Infektionsschutzmaßnahmen!

- ▶ Erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (§ 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 3 und 5 ArbSchG, Initiativrecht!).

Der BR kann kollektive Infektionsschutzmaßnahmen zur Corona-Prävention im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung verlangen und bei ihrer Planung und Umsetzung mitbestimmen.

- ▶ Wenn eine Betriebsvereinbarung aktuell zu langwierig ist, kann eine Regelungsabrede getroffen werden.



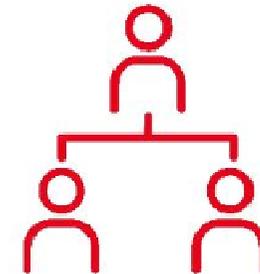


Unterstützung und Zusammenarbeit organisieren

- ▶ **systematisches Vorgehen** vereinbaren und **geeignete Organisationsstruktur schaffen**
- ▶ **Arbeitsschutzausschuss** (§ 11 ASiG) nutzen oder **paritätisch besetzte „Taskforce“** gründen

Zentrale Kooperationspartner

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa)
- Betriebsärztinnen und -ärzte
- Schwerbehindertenvertretung (SBV)
- Sicherheitsbeauftragte (§ 20 DGUV Vorschrift 1)
- Zuständige Berufsgenossenschaft





Inhalt

- **1. Bestandsaufnahme**
- **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- **4. Standards für den Infektionsschutz**
- **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- **5. Elemente der Prävention**
- **6. Besondere Belastungen**

Beispiel guter Praxis



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

🔄 Wiederaufnahme der Produktion bei Opel Rüsselsheim

<https://www.igmetall.de/im-betrieb/opel-ruesselsheim-faehrt-nach-corona-pause-wieder-hoch>



Durchsetzung von Gesundheitsschutzmaßnahmen zur Corona-Pandemie in einem bundesweit tätigen Unternehmen



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ Mitte April 2020 haben wir gemeinsam mit Anwälten, Beschäftigten und Betriebsräten aus 5 Filialen Maßnahmenkataloge zum Gesundheitsschutz entwickelt und hierzu Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung mit der Arbeitgeberseite eingeleitet. Da dies erfolglos blieb, haben die Betriebsräte einstweilige Verfügungen bei Arbeitsgerichten eingereicht, die neben Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen auch Vereinbarungen zur Kurzarbeit und zu Dienstplänen zum Thema hatten.
- ➔ Ab der KW 17 gingen erstinstanzliche Entscheidungen ein, die zur Folge hatten, dass der Arbeitgeber zahlreiche Filialen schließen musste bzw. noch geschlossene Filialen nicht wiedereröffnen durfte. In einigen Fällen begründeten die Gerichte dies ausdrücklich auch mit fehlenden Gesundheitsschutzmaßnahmen und der Nichtbeachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung.
- ➔ Quelle: <http://www.rolf-satzer-fbu.net/>

Der Tönnies-Skandal



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➡ ***Laut internen Prüfberichten des Arbeitsschutzes der Bezirksregierung Detmold, die dem WDR-Magazin Westpol vorliegen, sind in der Fleischfabrik Tönnies im Mai “gravierende Mängel” festgestellt worden – deutlich mehr als bislang bekannt. Demnach trug kein einziger Mitarbeiter im Schlacht-Bereich einen Mund-Nasen-Schutz. Toiletten waren verunreinigt. Es ist eine lange Liste an Versäumnissen: Auf fünf Seiten hält die Bezirksregierung Detmold Mitte Mai fest, an welchen Stellen die Firma Tönnies wenige Wochen vor dem Corona-Ausbruch gegen die SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandards verstößt und dabei das firmeneigene Hygiene-Konzept missachtet.***

Die Kampfansage von Gesamtmetall



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ Die gesetzlich fixierte Rangfolge (TOP-Prinzip) von technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen in den Betrieben stellt Gesamtmetall infrage. Stattdessen fordert Gesamtmetall „große Spielräume bei der Umsetzung von Infektionsschutzmaßnahmen“. Statt sich angesichts der Infektionsgefahren für die Belegschaften für einen erweiterten Gesundheitsschutz zu engagieren, sollen bewährte Standards wie zum Beispiel das TOP-Prinzip außer Kraft gesetzt werden. Wörtlich heißt es: „Eine übertriebene Gründlichkeit oder Perfektionismus dürfen nicht im Vordergrund stehen, schließlich sind Industriebetriebe weder Labore noch Krankenhäuser.“
- ➔ „Insbesondere muss auf eine Ausweitung der Mitbestimmung über den Hebel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verzichtet werden. Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG muss auf seinen Kern beschränkt bleiben und darf nicht als „**Supermitbestimmungsrecht**“ bei anderen Themen wie etwa der Arbeitszeit, dem mobilen Arbeiten, dem Homeoffice oder der Personalbemessung zur Anwendung kommen.“
- ➔ <https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/gesamtmetall-vorschlaege-fuer-die-corona-krise.pdf>



Inhalt

- **1. Bestandsaufnahme**
- **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- **4. Standards für den Infektionsschutz**
- **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- **5. Elemente der Prävention**
- **6. Besondere Belastungen**

Erster Schritt April 2020: Empfehlungen des BMAS



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Standards für den Infektionsschutz

Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS



Arbeitsschutzstandard des BMAS

Wissenschaftliche Erkenntnisse zum Schutz vor Corona





Beschäftigte unterweisen!

Schlüssel einer erfolgreichen Corona-Prävention

Erfolgreiche Infektionsprävention hat zwei Voraussetzungen:

- ▶ Geeignete Maßnahmen und Anweisungen durch den Arbeitgeber und
- ▶ Einbeziehung der Beschäftigten auf der Grundlage einer Unterweisung

Die Verantwortung für eine angemessene Unterweisung trägt der Arbeitgeber.

- ▶ Fachlich unterstützt durch: Sifa und Betriebsarzt

Der Betriebsrat kann in vielen Fragen mitbestimmen

Wer unterweist? Betriebliche Vorgesetzte beteiligen

Wann? Vor Beginn der Tätigkeit, während der bezahlten Arbeitszeit

Worüber? Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, bei Veränderung
aktualisieren und wiederholen

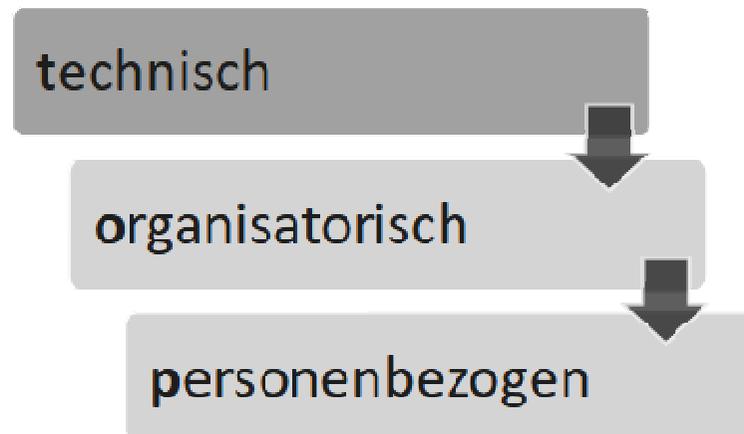
Verständlichkeit? Durchführung in der jeweiligen Muttersprache prüfen

Arbeitsschutzstandard
des BMAS – Nr. 16



Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip umsetzen

Rangfolge der Schutzmaßnahmen



Für wirksamen Infektionsschutz müssen die Maßnahmen miteinander **kombiniert** werden.

Arbeitsschutzstandard
des BMAS



Inhalt

- **1. Bestandsaufnahme**
- **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- **4. Standards für den Infektionsschutz**
- **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- **5. Elemente der Prävention**
- **6. Besondere Belastungen**

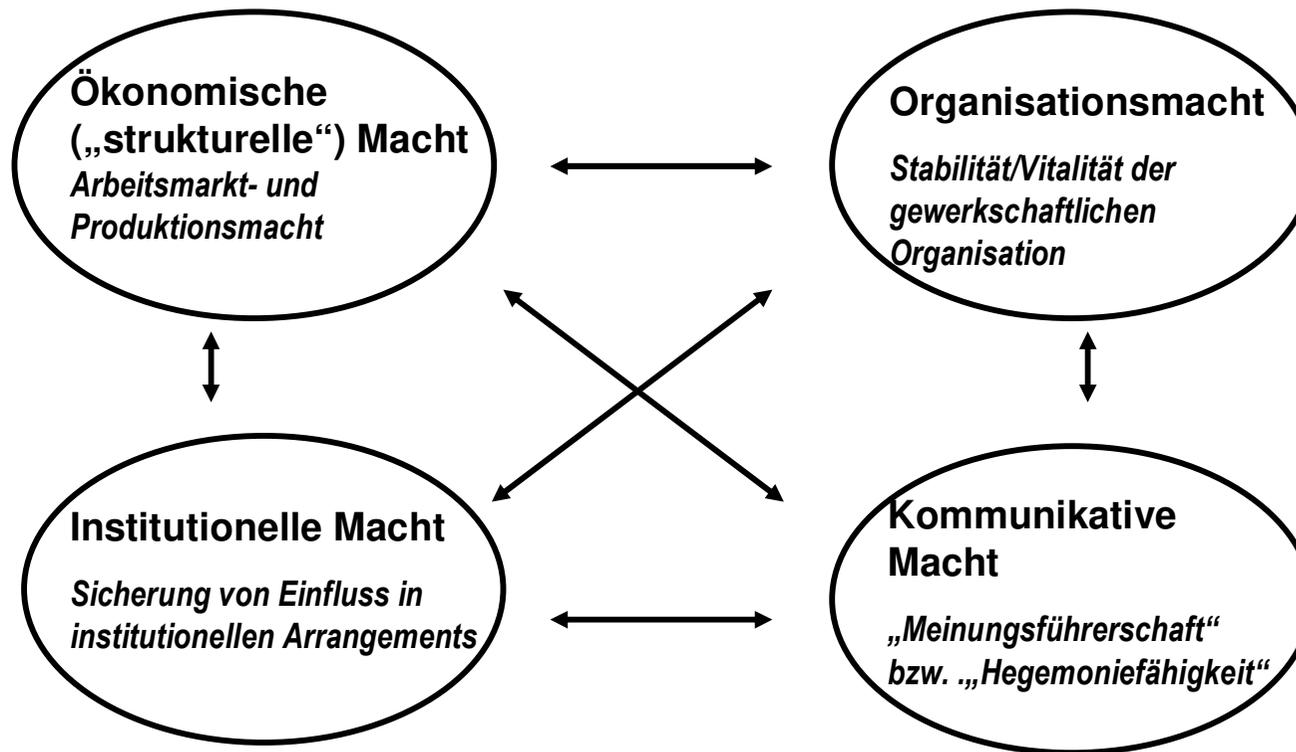
Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen in Corona-Zeiten



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Quellen und Komponenten „gewerkschaftlicher Macht“

(vgl. Wright 2000, Dörre u.a. 2008, Haug 2009, Urban 2010)



Schwäche und Stärke in der Corona-Krise



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ **Ökonomische Macht: geschwächt durch Lockdown, Kurzarbeit, Prekarisierung, Insolvenzen usw.**
- ➔ **Organisationsmacht: wenig Präsenz von GewerkschaftsvertreterInnen in den Betrieben und am Arbeitsplatz**
- ➔ **Institutionelle Macht: Nutzbar durch Mitwirkung der Gewerkschaften an der staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Regelsetzung**
- ➔ **Kommunikative Macht: offen – Beifall für „systemrelevante“ Berufe, wie ist Echo auf Verdi-Streiks im Herbst?**



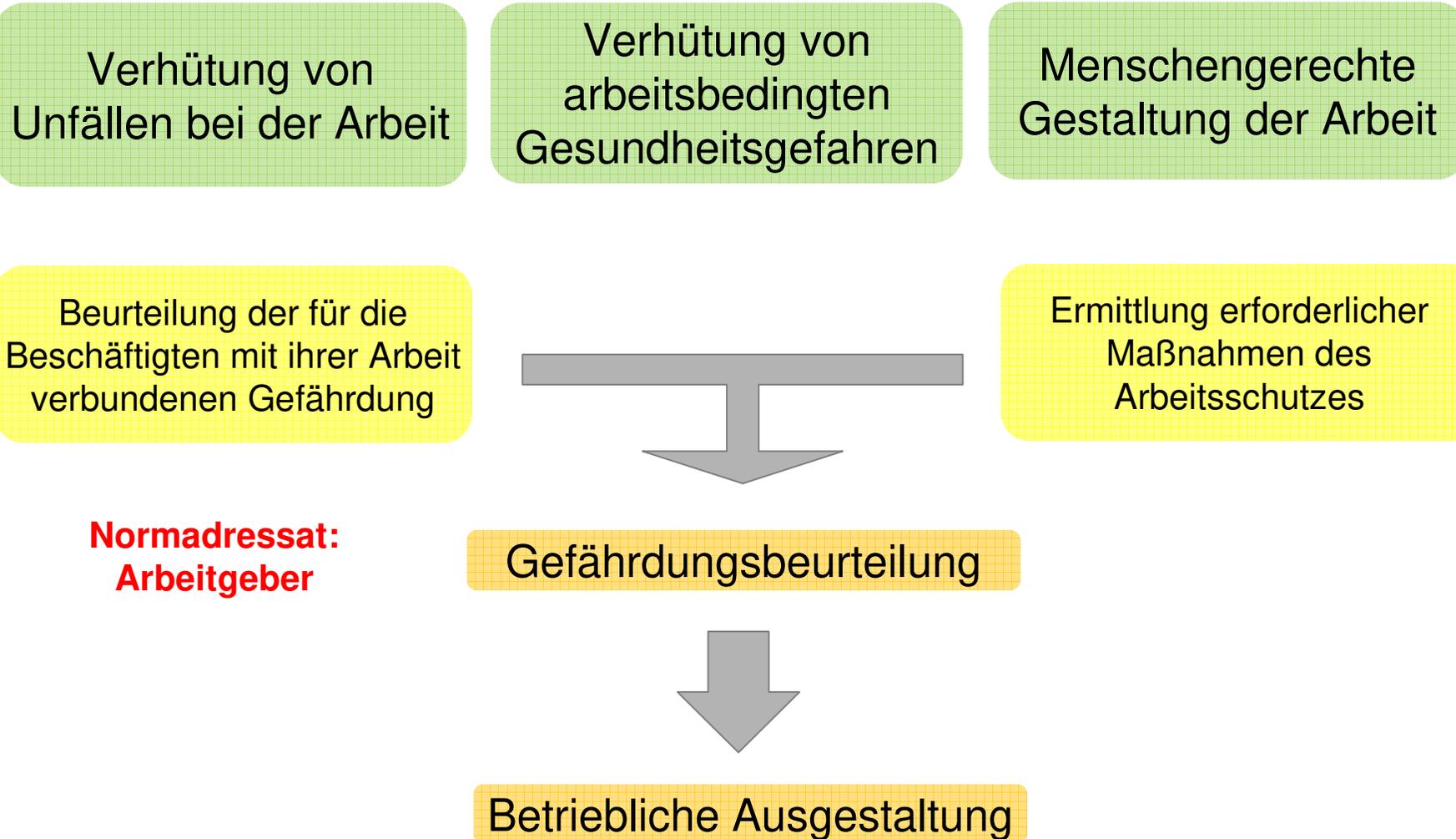
Inhalt

- **1. Bestandsaufnahme**
- **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- **4. Standards für den Infektionsschutz**
- **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- **5. Elemente der Prävention**
- **6. Besondere Belastungen**

Präventionsauftrag des deutschen Arbeitsschutzgesetzes



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft



Struktur des Arbeitsschutzrechts



EU-Richtlinien

ArbSchG

...

SGB VII

ArbStättV

GefStoffV

BetrSichV

Lärm
Vibrations
ArbSchV

ArbMedVV

fehlt immer noch:
Anti-Stress-
Verordnung

ASTA

AGS

ABS

AfAmed

BG
Selbst-
verwaltung

ASR

TRGS

TRBS
TRLV

AMR

SARS-CoV-2
Arbeitsschutz-
Regel – neu!

UVV

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Finale Fassung nach rechtsförmlicher Prüfung BMAS

„SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ (Fassung 10.8.2020)
Seite 1



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt bzw. angepasst und vom BMAS im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen. Andere Lösungen können bei abweichenden Rechtsvorschriften der Länder zum Schutz der Beschäftigten vorrangig in Betracht kommen. Es wird empfohlen, dass als Grundlage für das Schutzniveau die Rechtsvorschriften sich an den Anforderungen dieser staatlichen Regel orientieren.

Darüber hinaus beschreibt die 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 ArbSchG während der Epidemie berücksichtigen muss. Die Ärztin oder der Arzt im Sinne des § 7 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) hat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel als dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechende Regel zu berücksichtigen (§ 6 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV).

Inhalt

1	Anwendungsbereich	2
2	Begriffsbestimmungen	2
3	Gefährdungsbeurteilung	4
4	Schutzmaßnahmen	5
5	Arbeitsmedizinische Prävention	14
Anhang: Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen		18

Am 20. August 2020 veröffentlicht

GDA-Leitlinie SARS-CoV-2 für den Arbeitsschutz



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- **Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz, in der mit Bund, Ländern, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sowie beratend den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften alle Akteure des Arbeitsschutzes in Deutschland zusammenarbeiten, hat im August 2020 für ein koordiniertes und konsequentes Vorgehen gegen die Corona-Epidemie in der Arbeitswelt die GDA-Leitlinie SARS-CoV-2 für den Arbeitsschutz beschlossen.**
- **Die neue Leitlinie ist mit sofortiger Wirkung in der Beratung und Überwachung der Betriebe anzuwenden und bietet den Aufsichts- sowie Präventionsdiensten eine sichere Grundlage für ihr Verwaltungshandeln. Auch die Arbeitgeber wissen damit, worauf sie sich einstellen können und müssen.**

GDA-Leitlinie SARS-CoV-2 für den Arbeitsschutz



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Gemeinsame Deutsche Arbeits|schutz|strategie

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

**Leitlinie zur Beratung und
Überwachung während der
SARS-CoV-2-Epidemie**

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden
der Länder und die Präventionsleitungen
der Unfallversicherungsträger

[https://www.gda-portal.de/
DE/Downloads/pdf/
Leitlinie-SARS-CoV-2.pdf?
blob=publicationFile&v=3](https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-SARS-CoV-2.pdf?blob=publicationFile&v=3)



➤ § 5 Abs. 1 ArbSchG

„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der (...) Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“

§ 5 Abs. 3 ArbSchG

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...

- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken (Nr. 4)
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten“ (Nr. 5)
- „psychische Belastungen bei der Arbeit“ (Nr. 6)

Ein erster Schritt in die richtige Richtung: Bundestagsbeschluss 27. Juni 2013



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

„Klarstellung“ im Arbeitsschutzgesetz

Schreiben an den Bundesrat vom 21.12.2012

➡ „Durch zwei Änderungen im Arbeitsschutzgesetz wird klargestellt, dass sich die Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungen bei der Arbeit bezieht und der Gesundheitsbegriff neben der physischen auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten umfasst.“

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

➡ Ergänzung des ArbSchG:

§ 4 – physische und **psychische** Gesundheit

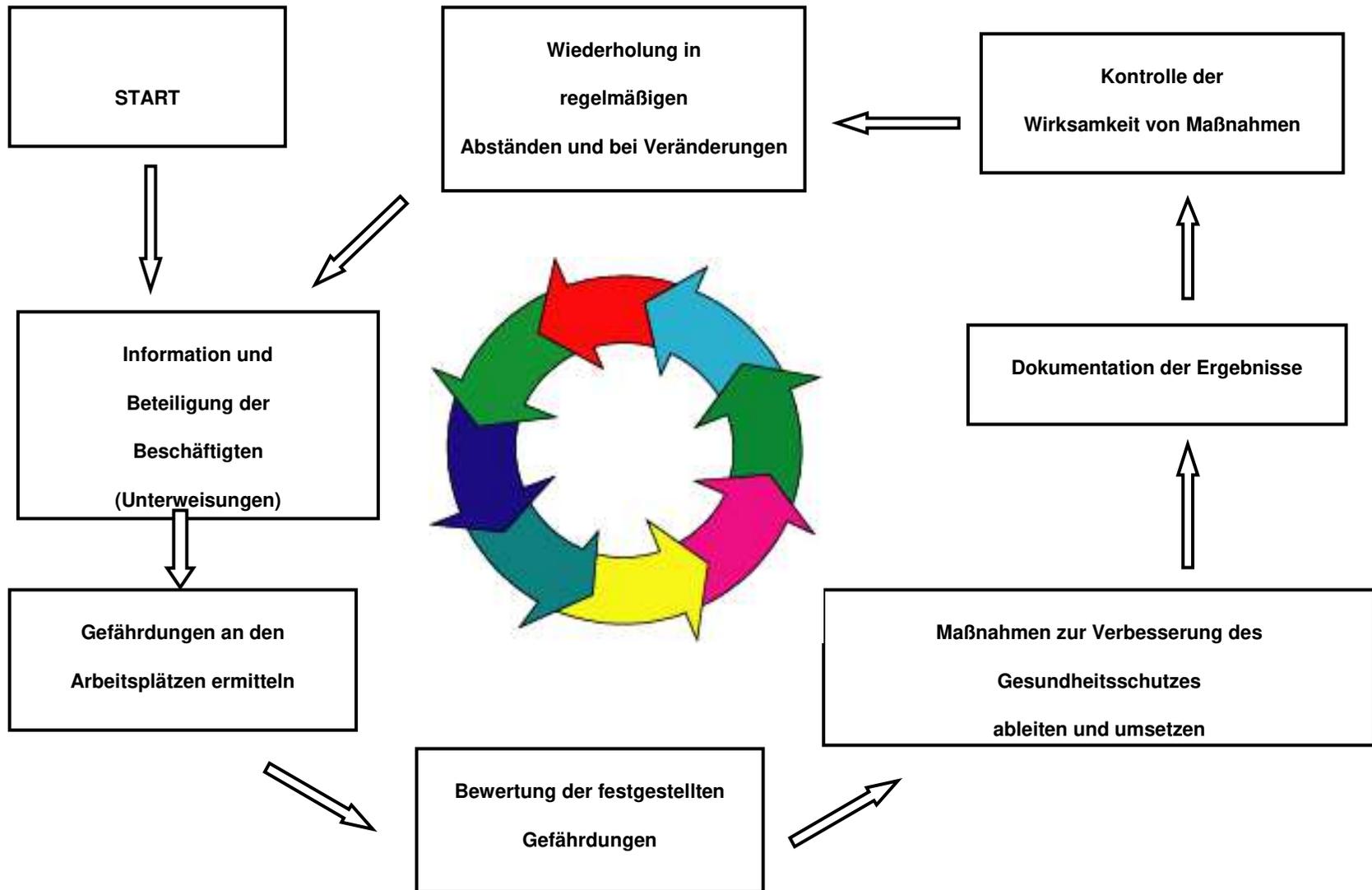
§ 5 (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft



Großer Erfolg: Verbindliche Regel seit August 2020



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Was wird geregelt?

Ziele und Charakter der Arbeitsschutzregel (AR)



Die AR verpflichtet den Arbeitgeber, besondere Schutzmaßnahmen zu treffen um die Beschäftigten vor einer Infektion bei der Arbeit zu schützen.

Zentrale Schutzziele

- Vermeidung ungeschützter Kontakte
- ausreichende Hygiene
- gesundheitlich zuträgliche Atemluft

- ▶ **Verbindlich:** AR konkretisiert Schutzanforderungen auf Grundlage des ArbSchG und der Verordnungen zum ArbSchG. Vermutungswirkung!
- ▶ **Befristet:** Auf den Zeitraum der „epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ (§ 5 IfSG)
- ▶ **Dynamisch:** Ergeben sich neue wissenschaftliche Erkenntnisse, wird die Regel angepasst.



Klares Plädoyer für Verhältnisprävention!

Grundsätzlich gilt das TOP-Prinzip



Die AR legt die Rangfolge der Schutzmaßnahmen gemäß § 4 ArbSchG fest - Ziffer 4.1(1)

- ▶ *Technische Maßnahmen haben Vorrang vor Arbeitsorganisatorischen Maßnahmen!*
- ▶ *Personenbezogene Maßnahmen, sind nachrangig!*



Gefährdungsbeurteilung anpassen!

Epidemiespezifische Anforderungen gemäß Ziffer 3



Pflicht zur Aktualisierung und Kontrolle der GB und hiervon abgeleiteter Schutzmaßnahmen - Ziffer 3(1)

Prozessanforderungen

- ▶ FASl und BÄ sollen bei der Aktualisierung von Beurteilung und Schutzmaßnahmen einbezogen werden - Ziffer 3(2)
- ▶ Prozess muss „beteiligungsorientiert“ umgesetzt werden - Ziffer 3(2)
- ▶ Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsschutzmaßnahmen einbeziehen: Zielkonflikte sind zu berücksichtigen - Ziffer 3(7)
- ▶ „Besonders schutzbedürftige Beschäftigte“ schützen! Zusätzliche individuelle Schutzmaßnahmen sind zu prüfen - Ziffer 3(6)

Ausgewählte technische Maßnahmen



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ **Mindestabstände am Zeiterfassungsterminal oder Drehkreuz mit Bodenmarkierungen kennzeichnen**
- ➔ **transparente Trennwände installieren**
- ➔ **weitere Hallen nutzen**
- ➔ **Lüftungstechnik anpassen, regelmäßige Lüftung ermöglichen**
- ➔ **zusätzliche Werkzeuge bereitstellen**

Ausgewählte organisatorische Maßnahmen



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ **Mindestabstand in Umkleide-, Wasch- und Pausenräumen sowie Kantinen sicherstellen**
- ➔ **innerbetriebliche Verkehrswege entzerren**
- ➔ **Arbeitsabläufe in der Produktion so umgestalten, dass der Mindestabstand zwischen den Beschäftigten eingehalten werden kann**
- ➔ **Arbeitsabläufe im Büro ändern, alternierende Homeoffice-Regelungen vereinbaren**
- ➔ **versetzte Arbeitszeiten und Pausen vereinbaren**

Organisatorische Maßnahmen (1)



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Schutzmaßnahmen zur Vermeidung ungeschützter Kontakte



AG hat Mindestabstand von 1,5 m durch Arbeitsplatzgestaltung zu gewährleisten -
Ziffer 4.2(1)

- ▶ Markierungen sollen den Beschäftigten die Orientierung bieten!
- ▶ Vergleichbare Anforderungen für Verkehrswege, Warte- und Stehflächen etc.

Wenn Abstandsregel betriebsbedingt nicht eingehalten werden kann:

- T** → **Abtrennung installieren** - *Ziffer 4.2.1(2ff)*
- O** → **Arbeitsorganisation anpassen** – z.B. *Ziffer 4.2.4 oder 4.2.8*
- P** → **Individuelle Schutzmaßnahmen (mindestens MNB)** - *Ziffer 4.2.13*
wenn weder technische, noch organisatorische Maßnahmen ungeschütztes
Zusammentreffen der Beschäftigten verhindern können



Schutzmaßnahmen zur Einhaltung der Hygieneanforderungen



- ▶ **Individuelle Handhygiene ist zu ermöglichen, insb. vor Nutzung von Kantinen, Pausenräumen etc.** - Ziffer 4.2.2

- ▶ **Kontaktinfektionen durch „Reinigung“ vermeiden**
 - Sanitärräume sind „arbeitstäglich“ zu reinigen - Ziffer 4.2.2 (5)
 - Arbeitsmittel grundsätzlich personenbezogen verwenden; sonst vor der Weitergabe zu reinigen - Ziffer 4.2.7 (1)
 - Potentiell kontaminierte Oberflächen sind regelmäßig zu reinigen - Ziffer 4.2.7 (2)
 - Die personenbezogene Benutzung von PSA und Arbeitskleidung ist sicherzustellen. Geht dies bei Arbeitskleidung nicht, gelten besondere Reinigungsanforderungen - Ziffer 4.2.9



Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung gesundheitlich zuträglicher Atemluft

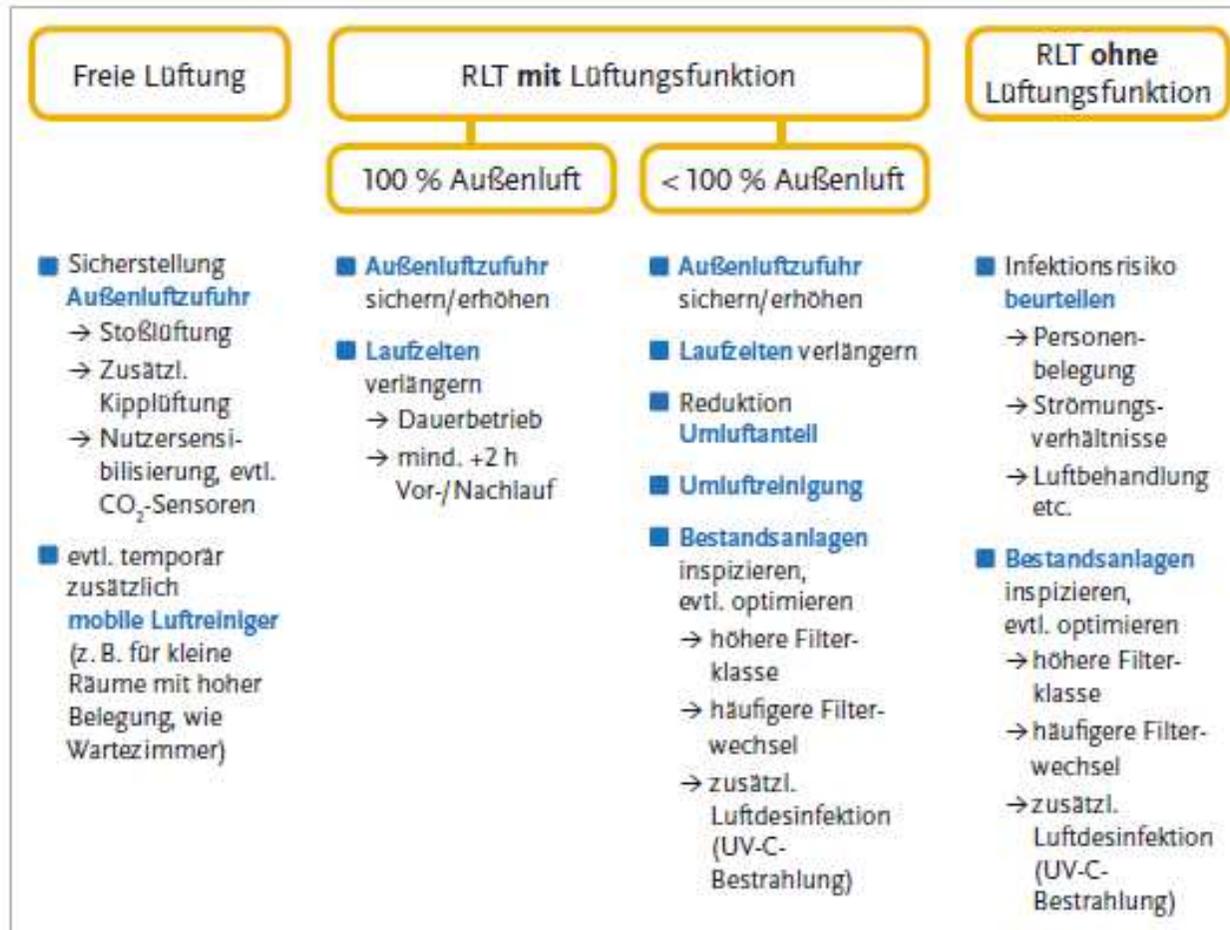


- ▶ CO₂-Konzentration bis zu 1.000 ppm ist „noch akzeptabel“- Ziffer 4.2.3 (3)

Empfehlung zur Lüftungspraxis : Büroräume alle **60 Minuten**, Besprechungsräume alle **20 Minuten für jeweils 3 bis 10 Minuten** lüften (*gemäß ASR A3.6*)

- ▶ Stoßlüftung ist anzuwenden - Ziffer 4.2.3 (4)
- ▶ Besprechungsräume sind zusätzlich vor jeder Benutzung zu lüften - Ziffer 4.2.3 (5)
- ▶ RLT-Anlagen (*mit geeignetem Filter*) möglichst während der gesamten Betriebs- oder Arbeitszeiten einsetzen, *insbesondere in Sanitärräumen* - Ziffer 4.2.3 (6 und 8)
- ▶ Umluft-Betrieb soll vermieden werden. - Ziffer 4.2.3 (7)

Lüftung



Quelle: BAuA

Abb. 6 Zusammenfassung kurz- bis mittelfristig umzusetzender Handlungsempfehlungen

**Infektionsschutzgerechtes Lüften –
 Hinweise und Maßnahmen in Zeiten der
 SARS-CoV-2-Epidemie**

Ausgewählte personenbezogene Maßnahmen



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

- ➔ vor der Arbeit auf mögliche Symptome achten
- ➔ beim Weg von und zur Arbeit Menschenansammlungen in öffentlichen Verkehrsmitteln möglichst meiden; Auto, Fahrrad nutzen oder den Werksbus, in dem Abstandsregeln eingehalten werden
- ➔ ggf. Atemschutzmaske oder persönliche Schutzausrüstung tragen
- ➔ auf individuelle Handhygiene achten

Zum Thema Masken (1)



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Maske: Maßnahme mit begrenztem Schutz

TOP-Prinzip beachten!

„Sofern technische und organisatorische Schutzmaßnahmen die Gefährdung einer Infektion bei der Arbeit nicht minimieren können, sind individuelle Schutzmaßnahmen, die auch die Anwendung von MNB, medizinischen Gesichtsmasken, filtrierenden Halbmasken und Gesichtsschutzschilden umfassen können, durchzuführen.“

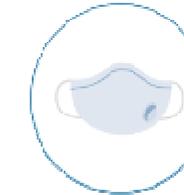
SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Punkt 4.2.13
sowie 2.3 - 2.7



Mund-Nasen-Bedeckung



Medizinische Gesichtsmaske



Filtrierende Halbmaske



Gesichtsschutzschild

Zum Thema Masken (2)



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Mund-Nasen-Schutz nur zusätzlich!

Er schützt nicht vor Infektion

- ▶ **FFP2-Masken (filtrierende Halbmasken):** Eigenschutz (schützt den Träger)
- ▶ **Mund-Nasen-Schutz:** Fremdschutz (kein Schutz für den Träger selbst)
- ▶ **Gesichts- oder Behelfsmasken:** ggf. Fremdschutz möglich, grundsätzlich nicht geeignet für betriebliche Prävention



Für alle Masken gilt: **Unterweisung** und **Tragezeiten** beachten!

Ein schlichter Mund-Nasen-Schutz bietet keine hinreichenden Ausgleich für einen zu geringen Abstand zwischen zwei Beschäftigten. Im Zweifel muss mit weniger Personal gefertigt werden.

Zum Thema Masken (3)



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Maximale Tragedauer prüfen

Masken erhöhen den Atemwiderstand

„Die Verwendung von MNB, medizinischen Gesichtsmasken und filtrierenden Halbmasken führt zu **höheren Belastungen** (...). Es ist insoweit zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere Tätigkeiten oder **regelmäßige Pausen** reduziert werden müssen.“ Alle Masken „sollen spätestens dann gewechselt werden, wenn sie durchfeuchtet sind“.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Punkt 4.2.13



Maßgabe der DGUV:

Bei fast allen Maskenarten und **mittelschwerer körperlicher Arbeit** unter **normalen klimatischen Bedingungen** und **Kleidung**: nach **120 Minuten Tragezeit*** eine Erholungsdauer von **30 Minuten**.

* Atemschutzmaske ohne Ausatemventil:
75 Minuten



Infektionsschutzgemäßes Verhalten

Pflichten und Rechte der Beschäftigten



Den „Mitwirkungspflichten“ bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen - stehen konkrete Anspruchsrechte gegenüber, u.a.:

- ▶ **Recht auf Unterweisung** und Information zu möglichen Gesundheitsrisiken und den getroffenen Schutzmaßnahmen: **Verständlich, regelmäßig und rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit!** - Ziffer 4.2.14 (2)



Recht auf Information über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung!

- ▶ **Recht auf Hinweise**, die Schutzmaßnahmen verständlich machen - Ziffer 4.2.14 (3)
- ▶ **Besondere Ansprüche auf individuelle Angebots- und Wunschvorsorge** - Ziffer 5.2



Inhalt

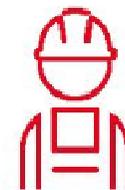
- ➔ **1. Bestandsaufnahme**
- ➔ **2. Aufgaben und Verantwortlichkeiten**
- ➔ **3. Reaktionen der Arbeitgeber**
- ➔ **4. Standards für den Infektionsschutz**
- ➔ **Exkurs: Gewerkschaftliche Machtressourcen**
- ➔ **5. Elemente der Prävention**
- ➔ **6. Besondere Belastungen**



Unterwegs sicher arbeiten

Maßnahmen ergänzen und anpassen

- ▶ Spezielle Unterweisung zu Maßnahmen beim Kunden oder auf der Baustelle
- ▶ Vor dem Einsatz: Arbeitssituation am Einsatzort klären (Abstand? Hygiene?)
- ▶ Handhygiene unterwegs gewährleisten (Flüssigseife, Papierhandtücher, Wasserkanister, ggf. Desinfektionsmittel)
- ▶ Kontakt mit medizinischem Personal oder Patienten gesondert organisieren





Risikogruppen besonders schützen!

Hinweise und Regelungen für betroffene Beschäftigte

- ▶ Zur Risikogruppe gehören etwa Personen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Atemwegserkrankungen. (siehe [Website RKI](#))
- ▶ Besondere **Schutzvorkehrungen**
 - Umgestaltung des Arbeitsplatzes,
 - Arbeitsplatz- oder Tätigkeitswechsel oder
 - ggf. (bezahlte) Freistellung
- ▶ Betroffene können ihren Arbeitgeber informieren durch **einfache Mitteilung** an den Vorgesetzten oder **ärztliche Bescheinigung** (ohne Nennung der Diagnose).
- ▶ Arbeitsmedizinische Vorsorge (gezielte Beratung Betroffener) ist zu ermöglichen.



Arbeitsschutzstandard
des BMAS – Nr. 17



Umgang mit „ besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“



Gefährdungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte sind frühzeitig zu prüfen

- ▶ Vorbereitung von Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsplätze im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung: Ziel ist der Erhalt des Arbeitsplatzes! - Ziffer 5.4 (1)

Maßnahmen müssen „abgerufen“ werden wenn individueller Schutzbedarf bekannt wird (durch ärztliches Attest ohne Nennung der Diagnose) – Ziffer 5.4 (2)

- ▶ Ermittlung des individuellen Schutzbedarfes erfolgt im Rahmen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge (Verfahrensgrundlage ist die neue AME „Umgang mit (...) besonders schutzbedürftigen Beschäftigten) - Ziffer 5.4 (3)
- ▶ Sind individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich, teilt der Betriebsarzt dies dem Arbeitgeber mit (ohne Nennung der Diagnose) - Ziffer 5.4 (3-4)

Menschen mit Schwerbehinderung und die SBV in der Coronakrise



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Sind Menschen mit Schwerbehinderung eine Corona-Risikogruppe?

Das Robert Koch-Institut (RKI) hat die Risikogruppen definiert. Diese Definition umfasst unter anderem Personen mit einschlägigen Vorerkrankungen wie Krebs, Herz-Kreislaufkrankungen, Erkrankung des Atmungssystems, der Leber und Nieren und Patienten mit unterdrücktem Immunsystem. Das RKI schätzt, dass mit höherem Alter das Risiko einer schweren Erkrankung stetig ansteigt. Viele Menschen mit Schwerbehinderung gehören damit zu mindestens einer dieser Risikogruppen. Pauschal sind Menschen mit Schwerbehinderung unabhängig von der Art der Behinderung jedoch keine eigene Risikogruppe – ungeachtet der Höhe des Grades der Behinderung (GdB).

Was gilt es für Risikogruppen zu beachten?

Allgemein gilt: soziale Kontakte möglichst weitgehend zu reduzieren und zu vermeiden, den Mindestabstand von 1,5 Metern einzuhalten und die Hygienebestimmungen zu beachten.

Gerade für die Arbeitsfähigkeit im Betrieb stellt das eine große Hürde dar. Wie der Infektionsschutz durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes verbessert werden kann, ist Thema der IG Metall-Handlungshilfe Corona-Prävention im Betrieb. Ob und Inwiefern aufgrund einer Vorerkrankung, Behinderung oder des Alters weitergehende Maßnahmen notwendig werden, sollte ggf. nach Rücksprache mit dem Hausarzt bzw. mit behandelnden Ärzten geklärt und zusammen mit dem Betriebsrat und der SBV im Betrieb umgesetzt werden. Beschäftigte, die von einer Behinderung bedroht sind, bislang jedoch keinen GdB beantragt haben, können sich von der SBV nach § 178 Abs. 1 SGB IX beraten lassen, ob eine GdB-Antragsstellung nach § 152 SGB IX oder die Beantragung der Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 SGB IX bei der Arbeitsagentur für Arbeit in Frage kommt.



Klaus Pickshaus

Freier Publizist

Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Können Menschen (mit Schwerbehinderung) von der Arbeit fernbleiben, um eine Ansteckung zu vermeiden?

Wenn z.B. aufgrund eines Verdacht auf eine Infizierung oder eines Kontaktes mit einer infizierten Person vom Gesundheitsamt eine Quarantäne verhängt wurde, muss man der Arbeit fernbleiben. In diesem Fall entsteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls für die Dauer der Quarantäne (§ 56 Abs. 1 IfSG). In den ersten sechs Wochen zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigung. Diese Zahlung kann der Arbeitgeber sich auf Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Darüber hinaus besteht keine generelle Möglichkeit, als präventive Maßnahme für einzelne Beschäftigte unter Entgeltfortzahlung der Arbeit fernzubleiben. Dies gilt für alle Beschäftigten unabhängig von einer bestehenden Schwerbehinderung.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht (ArbSchG) gegenüber den Beschäftigten wahrnehmen und Maßnahmen für die Beseitigung und Minimierung von Gefährdungen ergreifen. Hierbei bestehen umfassende Mitbestimmungsrechte des BR (hierzu mehr in der Handlungshilfe Corona-Prävention im Betrieb).

Kann die SBV bei Fragen der Gesundheitsprävention für Menschen mit Schwerbehinderung von selbst aktiv werden?

Ja. Die SBV hat die Möglichkeit, nach § 178 Abs. 1 SGB IX aktiv zu werden. Sie kann dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Maßnahmen zur Prävention, die dem Schutz von Menschen mit Behinderung dienen, vorschlagen. Eine enge Abstimmung mit dem Betriebsrat ist dabei sehr wichtig. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG können auch bei der Durchführung und Durchsetzung von (zusätzlichen) Präventionsmaßnahmen auch für Menschen mit Behinderung entscheidend sein.



Klaus Pickshaus

Freier Publizist

Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Muss der Arbeitgeber die SBV bei der Entwicklung von Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen?

Ja. Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Kontext der Coronakrise betreffen alle Beschäftigten, auch die Beschäftigten mit Schwerbehinderung bzw. mit Gleichstellung als Gruppe. Daher ist die SBV unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor Entscheidungen anzuhören (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Bei der Entwicklung und Durchführung kollektiver Maßnahmen im Kontext des „Wiederhochfahrens“ des Betriebes ist die SBV zu beteiligen, sofern Menschen mit Schwerbehinderung im Einzelnen oder als Gruppe betroffen sind bzw. hat die SBV die Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf diese Beschäftigtengruppe im Betrieb zu überwachen (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Darüber hinaus hat die SBV Anspruch, an Krisenstäben bzw. betrieblichen Corona-Arbeitsgruppen, am Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG) und allen Ausschüssen des Betriebsrates teilzunehmen (§178 Abs. 4, 5 SGB IX).



Mobile Arbeit – Telearbeit – Homeoffice: Eine arbeitsschutzrechtliche Einordnung



Mobile Arbeit

Jede Form ortsflexibler Arbeit: etwa im Zug, Zuhause oder beim Kunden, mit oder ohne elektronische Arbeitsmittel

Telearbeit

§ 2 Abs. 7 ArbStättV - Telearbeitsplatz:
im Privatbereich vom AG eingerichtet,
vereinbart zwischen Arbeitgeber und
Beschäftigten! (abzugrenzen von mobiler
Arbeit: siehe Empfehlung des ASTA)

Homeoffice

Nach SARS-CoV-2-
Arbeitsschutzregel: eine Form
mobiler Arbeit zur Corona-
Prävention



Homeoffice – Prävention

Kernaussagen der neuen Regel (4.2.4)



- ▶ Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das **ArbSchG** und das **ArbZG** (und die BetrSichV!).
- ▶ **Regelungen zur Arbeitszeit** und **Erreichbarkeit** sollen getroffen werden.
- ▶ **Beschäftigte sind zu unterweisen** über: Arbeitszeiten, Pausen, die notwendige Dokumentation darüber, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitsmittel, Sitzhaltung und Bewegungspausen.

Während Corona unter Strom



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Psychische Belastungen berücksichtigen

Gefährdungsbeurteilung „Psyche“ aktualisieren



Um die Beschäftigten vor einer SARS-CoV-2-Infektion zu schützen, „sind in den Betrieben vielerorts **Neu- und Umgestaltungen von Arbeitsplätzen und –abläufen** erforderlich. Dies beinhaltet zum Teil tiefgreifende Veränderungen der **Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung** sowie der Art und Weise der **Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit** (...).“

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Punkt 4.2.12



Gefährdungsbeurteilung an neue Abläufe anpassen oder auch erstmalig durchführen (Bedingungen prüfen)!

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

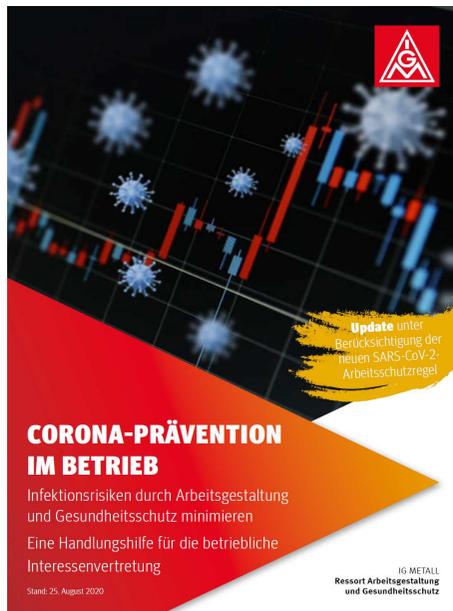
- ➔ https://www.imu-boeckler.de/data/mbf_bvd_gr_umgang_mit_corona_pandemie.pdf
- ➔ **Armeli, Navid / Mierich, Sandra: Umgang mit der Corona-Pandemie(2020). Praxiswissen Betriebsvereinbarungen Hans-Böckler-Stiftung (Hg.)**
- ➔ **Welche Ziele werden mit einer Vereinbarung zum Umgang mit der Corona-Pandemie verfolgt?**
 - **Schutz der Gesundheit der Beschäftigten**
 - **Ausgleich von Arbeit und Privatleben**
 - **Fortführung der Produktion und Arbeitsabläufe ohne den Schutz der Beschäftigten außer Acht zu lassen**
 - **Sicherung von Beschäftigung**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Klaus Pickshaus
Freier Publizist
Gewerkschaft | Politik | Gesellschaft

Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis



Infos: www.klaus-pickshaus.de

Lesetipp: <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/umkaempfer-gesundheitsschutz/>