

Schutz vor Ansteckung

COVID-19 Die Lockerungen haben begonnen. Arbeitgeber müssen die Gesundheit ihrer Beschäftigten im Betrieb vor eine Corona-Infektion schützen. Doch wie gelingt das? Betriebsräte haben hier eine wichtige Rolle.

VON STEFANIE KIRSCHNER

DARUM GEHT ES

1. Betriebsräte können selbst die Initiative zum Schutz gegen COVID-19 ergreifen, Maßnahmen vorschlagen und diese durchsetzen.
2. Eine erste Orientierungshilfe bietet der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
3. Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht über die Schutzmaßnahmen einig, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Coronavirus – ein Wort, das derzeit in aller Munde ist, auch am Arbeitsplatz. Betriebsräte stehen vor der Herausforderung, Gesundheitschutzmaßnahmen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, die die Belegschaft möglichst effektiv vor einer Ansteckung schützen. Ihnen steht dabei das Mitbestimmungsrecht bei Gesundheitsschutzmaßnahmen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 ArbSchG zur Seite. Das bedeutet nicht nur, dass Betriebsräte auf Augenhöhe und als gleichberechtigte Partner mit dem Arbeitgeber die Gesundheitschutzmaßnahmen festlegen, sondern auch, dass ihnen dabei ein Initiativrecht zusteht. Mit anderen Worten: Sie müssen nicht auf die Vorschläge des Arbeitgebers warten, sondern können selbst die Initiative ergreifen, Maßnahmen vorschlagen und diese, wenn sie sich mit dem Arbeitgeber nicht einig werden, durchsetzen. Doch wie geht man das Ganze praktisch an?

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Eine erste Orientierungshilfe bietet der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 16.4.2020 veröffentlicht hat.¹ Dieser enthält ein betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz. Wie der Name schon sagt, gibt das BMAS den Betriebsparteien damit Schutzstandards an die Hand. Allerdings handelt es sich nicht um verbindliche, einklagbare Regeln. Sie dienen nur als

Richtschnur. Die Standards entfalten vielmehr indirekte Wirkung: Arbeitgeber und Betriebsräte, deren Schutzmaßnahmen hinter den Standards zurückbleiben, können ziemlich sicher sein, dass sie ihrer gesetzlichen Verpflichtung aus § 3 Abs. 1 ArbSchG, »erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes« zu treffen, nicht ausreichend nachkommen.

Das TOP-Prinzip

Der Arbeitsschutzstandard des BMAS priorisiert die Gesundheitsschutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip, das heißt, zuerst sind »Technische Maßnahmen« zu vereinbaren. Wo das nicht geht oder nicht ausreicht, werden »Organisatorische Maßnahmen« getroffen. Und nur wo das nicht geht oder ausreicht, dürfen »Personenbezogene Maßnahmen« festgelegt werden. Wobei mit »geht nicht« grundsätzlich gemeint ist, dass es tatsächlich unmöglich ist – und nicht, dass es zwar Maßnahmen gäbe, diese aber Geld kosten oder teurer sind als andere Maßnahmen.

Ein Beispiel

So ist es beispielsweise teurer, in einem Supermarkt den Zutritt zu beschränken und die Einhaltung der Zutrittsbeschränkung durch Security-Mitarbeiter zu kontrollieren (organisatorische Maßnahme), statt die Mitarbeiter nur anzuweisen (persönliche Maßnahme), sich von Kunden 1,5 m fernzuhalten. Da organisatorische Maßnahmen persönlichen vorge-

¹ www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1

hen, muss der Arbeitgeber für die notwendige Security sorgen.

Gefährdungsbeurteilung erforderlich?

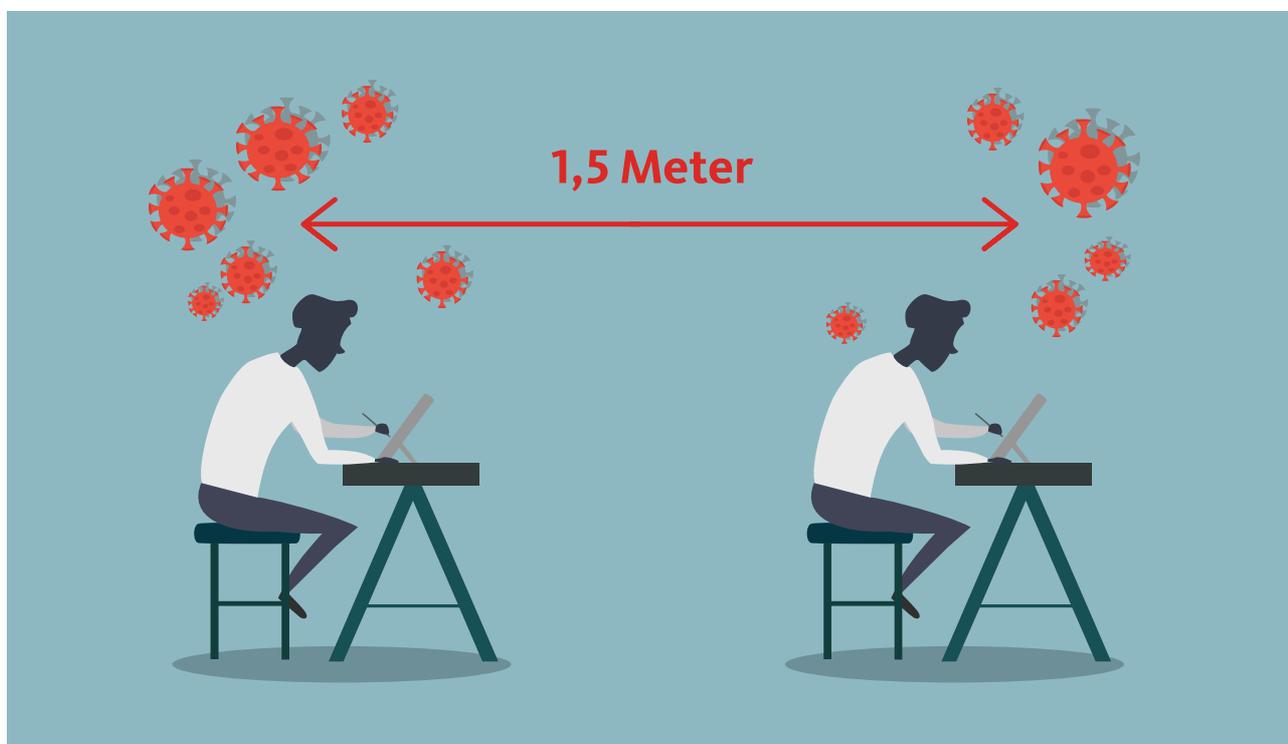
Doch bevor Arbeitgeber und Betriebsrat Schutzmaßnahmen festlegen können, verlangt das Bundesarbeitsgericht (BAG)² grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Auch das BMAS verweist in dem Arbeitsschutzstandard darauf, dass die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen »entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung erfolgt«. Diese ist komplett mitbestimmt und der Betriebsrat hat ein Initiativrecht. Allerdings ist sie bei Covid-19 überflüssig: Eine Gefährdungsbeurteilung dient dazu, zu ermitteln, ob und welche Gefährdungen mit der Arbeit einhergehen, deren Bewertung nach ihrer Schwere und dem Risiko ihrer Realisierung sowie die Prüfung, ob Schutzmaßnahmen geboten sind und die Dringlichkeit eines Handlungsbedarfs.³ All das ist für das Coronavirus jedoch bekannt. Nach den Feststellungen des Robert Koch-Instituts ist das Coronavirus hochansteckend, da es durch eine schwer kontrollierbare Tröpfchen- und Schmierinfekti-

on von Mensch zu Mensch übertragen wird, sogar auch von Personen, die selbst (noch) keinerlei Symptome haben. Es kann gefährliche Erkrankungen bis zum Tod auslösen, vor allem bei Menschen, die einer Risikogruppe angehören. Damit steht fest, dass und welche Gefährdungen mit dem Virus einhergehen, nämlich ein Ansteckungsrisiko. Dieses Risiko ist hoch, solange man Menschen begegnet. Die Gefährdung ist auch schwer, da sie zu schweren Erkrankungen bis zum Tode führen kann, insbesondere bei Risikogruppen. Damit ist klar, dass Schutzmaßnahmen geboten sind und ein absolut dringlicher Handlungsbedarf besteht.

Gefährdung steht fest

Folglich liegen alle Erkenntnisse, die eine Gefährdungsbeurteilung ermitteln soll, bereits vor. Die Gefährdung steht also fest. Für diesen Fall sagt auch das BAG, dass eine Gefährdungsbeurteilung überflüssig ist.⁴ Daher können (und müssen) Betriebsräte sofort nach § 3 Abs. 1 ArbSchG die erforderlichen Gesundheitsschutzmaßnahmen mit dem Arbeitgeber treffen, um die Arbeitnehmer so effektiv wie möglich vor dem Ansteckungsrisiko zu schützen.

Um eine mögliche Ansteckung mit Covid-19 zu vermeiden, sollten auch in Büros Abstandsregeln eingehalten werden.



² BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15.
³ BAG 13.8.2019 – 1 ABR 6/18.

⁴ BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15.

Welche Schutzmaßnahmen sind erforderlich?

Der Arbeitsschutzstandard bietet lediglich grobe Anhaltspunkte für Maßnahmen. Diese müssen jedoch unbedingt detaillierter und mit Blick auf die speziellen betrieblichen Gegebenheiten ausdifferenziert werden. Mittlerweile haben insbesondere Gewerkschaften und Berufsgenossenschaften branchenspezifische Maßnahmenkataloge erarbeitet, an denen sich Betriebsräte orientieren können. Besonders wichtig sind Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten, bei denen sich der Mindestabstand von 1,5 m nicht einhalten lässt. Dasselbe gilt für Angehörige von Risikogruppen. Bei diesen wird oft die einzig effektive Schutzmaßnahme sein, sie von Tätigkeiten, bei denen sie Kontakt mit anderen Menschen haben, freizustellen.

GUT ZU WISSEN

Linktipp

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat eine Übersichtsliste der Informationsangebote und Konkretisierungen aller Berufsgenossenschaften zum betrieblichen Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 veröffentlicht: www.dguv.de/medien/_hilfe/2020_04_30_sars_cov_2_arbeitsschutzstandard__branchenspezifische_konkretisierungen.pdf.

Was tun, wenn man sich nicht einigen kann?

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht über die Schutzmaßnahmen einigen oder verweigert der Arbeitgeber die Verhandlungen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Diese legt, wenn auch dort keine Einigung gelingt, die Gesundheitsschutzmaßnahmen notfalls durch Spruch fest. Die Erfahrung zeigt, dass einige Arbeitgeber in Corona-Zeiten darauf verweisen, für Mitbestimmungsrechte sei in Krisenzeiten kein Raum, alle müssten jetzt anpacken, der Betriebsrat solle nicht »Sand im Getriebe sein«. Das Gegenteil ist jedoch der Fall: Gerade jetzt, wo Gesundheits-

schutzmaßnahmen für die Belegschaft von essenzieller Bedeutung sind, ist es nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht eines jeden Betriebsrats, sein Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen. Krisenzeiten schränken Mitbestimmungsrechte nicht ein. Und sie lassen sie schon gar nicht entfallen. Wo aber Arbeitgeber und Betriebsrat beide den optimalen Schutz der Belegschaft im Auge haben, sollte es in der Tat nicht schwer sein, sich auf gute Schutzmaßnahmen zu einigen. Aber wo das nicht der Fall ist, ist die Belegschaft erst Recht auf ihren Betriebsrat angewiesen. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitgeber (fast) keine Schutzmaßnahmen ergreift. Zwar ist die gerichtliche Einsetzung einer Einigungsstelle ein Eilverfahren, es kann sich aber trotzdem über mehrere Wochen hinziehen. Das ist für Angehörige von Risikogruppen zu lang. In diesen Fällen kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber den Einsatz von Angehörigen von Risikogruppen per einstweiliger Verfügung untersagen lassen, bis die Einigungsstelle Gesundheitsschutzmaßnahmen festgelegt hat.

Ein Beispiel

Die Arbeitgeberin beschäftigt Schulhelfer, die behinderte Kinder beim Schulbesuch unterstützen. Naturgemäß ist dabei die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 m unmöglich. Der Betriebsrat wollte daher mit der Arbeitgeberin festlegen, dass Schulhelfer, die einer Risikogruppe angehören, von der Präsenzpflicht in der Schule ausgenommen werden. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab. Daraufhin rief der Betriebsrat die Einigungsstelle an. Da die Arbeitgeberin auch diese ablehnte, musste der Betriebsrat die Einigungsstelle vom Arbeitsgericht einsetzen lassen. Die Arbeitgeberin legte gegen die erstinstanzliche Einsetzung der Einigungsstelle jedoch Beschwerde ein. Daraufhin sah sich der Betriebsrat gezwungen, der Arbeitgeberin per einstweiliger Verfügung untersagen zu lassen, bis zu einer Entscheidung der Einigungsstelle Schulhelfer, die einer Risikogruppe angehören, in der Schule einzusetzen. Das Arbeitsgericht gab seinem Antrag statt.⁵ ◀



Stefanie Kirschner, LL.M.,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
und Partnerin bei BGHP – Berger
Groß Höhmann Partnerschaft von
Rechtsanwält*innen mbB

⁵ ArbG Berlin 6,5,2020 – 8 BVGa 5762/20.