

09.20

In Kooperation mit:



71. Jahrgang
September 2020
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de

MaxiFlex[®]
ULTIMATE[™]

adapt[®]

31%

KÜHLERE HÄNDE
ALS IN GÄNGIGEN HANDSCHUHEN¹

OTG[®]
Intelligent Glove Solutions

1 Vergleich zwischen MaxiFlex[®] Ultimate[™] und MaxiFlex[®] Ultimate[™] mit der AD-APF[®] Cooling Technology

www.atg-glovesolutions.com

Lehren aus der Corona-Pandemie für den Arbeitsschutz **378**
„Systemrelevante“ Arbeit, Gesundheitsschutz und die Chancengleichheit der Geschlechter **383**

Weiterentwicklung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit **394**

ESV ERICH SCHMIDT VERLAG



EBERHARD KIESCHE · STEFANIE KIRSCHNER

Lehren aus der Corona-Pandemie für den Arbeitsschutz: Ein Zwischenfazit¹

*Die Coronakrise ist offenkundig **die** Stunde des Arbeitsschutzes. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gilt seit 1996. In der Pandemie gewinnt der Arbeitsschutz an Bedeutung. Gerade die Politik legt im Rahmen der Coronabekämpfung Wert auf einen effektiven Arbeitsschutz, damit die Wirtschaft wieder schrittweise anlaufen kann.² Hierzu wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 16.04.2020 ein SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard veröffentlicht, der jedoch nicht rechtsverbindlich ist. Er bildet allerdings den Stand der Hygiene ab und enthält insbesondere sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.³ Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert den Standard. Nach dem SARS-CoV-2/Covid-19-Lockdown herrscht Einigkeit: Es geht in der Wirtschaft nicht ohne Arbeitsschutz bzw. Infektionsschutz.⁴*

Da auch zukünftig Pandemien drohen, gilt es jetzt für Politik, Unternehmen, Verwaltungen und Wissenschaft, Lehren zu ziehen, wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz zukünftig besser zu organisieren ist.⁵ Durch Corona erkennbare Defizite und Mängel, z.B. Verstöße gegen Hygienevorschriften und mangelhafte arbeitsmedizinische Vorsorge,

sind abzustellen.⁶ Die SARS-CoV-2-Pandemie zeigt, wie wichtig gute Arbeitsbedingungen sind, z.B. bei der Paketzustellung, in der Pflege, in den Schulen, bei Erntehelfern oder in der Fleischindustrie.

Es gilt zu überprüfen, welche Gestaltungsfelder, Prozesse und Instrumente des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verbessern sind. Nach dem Abebben der Schweinegrippe 2009/2010 war die Frage nach der betrieblichen Pandemie-Vorsorge durch Arbeitsschutzmaßnahmen schnell wieder in der Versenkung verschwunden.⁷

¹ Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konnte in diesem Beitrag noch nicht berücksichtigt werden.

² Siehe Bund-Länder-Beschluss vom 15.4.2020.

³ BMAS vom 27.4.2020, in GMBL 2020, S. 203; Text in: Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP) 2020, S. 146; von Steinau-Steinrück, Robert von/Jöri, Nils: Arbeitsschutz bei Corona - Versuch einer Entwirrung, in: NJW-Spezial 2020, S. 370f.

⁴ Kohte, Wolfhard: Exit-Strategien – nicht ohne transparenten und organisierten Arbeitsschutz, in: APR 2020, S. 145.

⁵ Wegweisend Kohte, Wolfhard: Aus der Corona-Krise lernen! In: Gute Arbeit Heft 5/2020, S. 21 ff. Auch Jäckel, Udo/Köchling, Karsten: Pandemie und betrieblicher Arbeitsschutz – Eine Zwischenbilanz, Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP) 2020, S. 197.

⁶ Gute Zusammenstellung von Problemen bei Helm, in: Dahl, Holger/Göpfert, Burkard/Helm, Rüdiger (Hrsg.), Arbeitsrechtlicher Umgang mit Pandemien, Frankfurt am Main 2020, S.239–241; auch Fuhlrott, Michael: Arbeitsrecht Aktuell (ArbRAktuell) 2020, S. 311 ff.

⁷ Ausführlich Kiesche, Eberhard/Rudolph, Wolf-Dieter: Betriebsrat und Influenza, Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2010, Heft 1 S. 26 ff.

Insofern soll nachfolgend anhand ausgewählter Handlungsfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes überprüft werden, inwiefern die SARS-CoV-2-Pandemie Defizite aufgezeigt hat. Bei dieser Bestandsaufnahme hilft der BMAS-Arbeitsschutzstandard, der jedoch nur grobe Anhaltspunkte gibt. Werden die Empfehlungen des Arbeitsschutzstandards umgesetzt, ist dies ein Hinweis darauf, dass die Unternehmen den Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Hygiene sowie die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen.⁸ Im Arbeitsschutzstandard wird die Aufmerksamkeit vor allem auf erforderliche Schutzmaßnahmen gelegt. Die Notwendigkeit der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG wird betont. Hierfür existieren verbindliche gesetzliche Vorgaben und handhabbare Checklisten.⁹

Die Coronakrise wird in der Literatur arbeitsrechtlich aufgearbeitet.¹⁰ Hier stellen sich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz Fragen nach Nahtstellen, u. a. zum Beschäftigtendatenschutz, zum arbeitsschutzgerechten Arbeiten im Home-Office und zur Mitbestimmung.

Arbeitsschutzorganisation in der Pandemie nicht transparent und schnell genug

In der Hochzeit der Pandemie wurden Probleme der Arbeitsschutzorganisation nach § 3 Abs. 2 ArbSchG in etlichen Unternehmen deutlich. Dazu zählen insbesondere die Arbeitsweise des Arbeitsschutzausschusses (ASA) nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die effektive Einbindung der fachkundigen Akteure des Arbeitsschutzes nach ASiG sowie des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Es ist bekannt, dass der ASA vielfach nicht regelmäßig, d. h. mindestens einmal vierteljährlich tagt, dass Sitzungen oft ausfallen und er seine Beratungsfunktion nicht effizient wahrnimmt.

Eine Reihe von Betrieben haben einen Corona-Koordinator benannt und einen Pandemie-Krisenstab neben dem ASA eingerichtet. In diesem Fall muss die Beratungstätigkeit des ASA mit dem Entscheidungsprozess im Krisenstab, dem Mitbestimmungsprozess und der Einbindung der SBV koordiniert werden. Es macht Sinn, die betrieblichen Kräfte zu bündeln und den ASA bis nach der Pandemie als Krisenstab zu nutzen.

⁸ Siehe dazu Blume, Andreas/Faber, Ulrich, in: Kohte, Wolfhard/Faber, Ulrich/Feldhoff, Kerstin (Hrsg.): *Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Handkommentar*, 2. Aufl. 2018, § 4 ArbSchR, Rdnr. 91; Winkelmüller, Michael: *Rechtssicherheit bei Corona-Schutzmaßnahmen*, in: *ARP* 2020, S. 187, 190; Müller-Bonanni/Thomas/Bertke, Ann-Kathrin: *Einhaltung von Arbeitsschutzstandards durch Arbeitgeber*, in: *NJW* 2020, S. 1617 f.

⁹ Z. B. Kiesche, Eberhard/Kohte, Wolfhard: *Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona. Der Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte*, München 2020, S. 19 ff.

¹⁰ Däubler, Wolfgang: *Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Krise. Rechte und Pflichten im Ausnahmezustand*, Frankfurt am Main 2020.

Um kurze Entscheidungswege zu erreichen, kann eine Regelungsabrede mit dem Betriebsrat getroffen werden, sodass die Betriebsratsmitglieder im ASA für den Betriebsrat rechtswirksam entscheiden können.

Es fehlt vielfach an fachkundiger zeit- und ortsnaher Beratung des Arbeitgebers, z. B. in Filialen des Einzelhandels. Betriebs- und Werksärzte übernehmen oftmals keine aktive Rolle bei der präventiven Arbeitsplatzgestaltung. Die Kooperation und Beratung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte mit den Interessenvertretungen nach § 9 Abs. 2 ASiG findet regelmäßig nicht ausreichend statt. Beratung von Arbeitsschutzämtern und Unfallversicherungsträgern wird oft nicht in Anspruch genommen. Vorhandene Informationen der Ausschüsse beim BMAS (zum Beispiel § 19 BioStoffV) oder Empfehlungen und Leitlinien des Robert Koch-Instituts (RKI) werden nicht genutzt.

In Unternehmen sollten Betriebsärzte u. a. telefonische Sprechstunden einrichten und für Beschäftigte z. B. *Wunschuntersuchungen* nach § 11 ArbSchG anbieten. Jetzt ist auch die Stunde der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach der Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung (Arb-MedVV). Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollten Beschäftigte unterstützen, die neu im Home-Office arbeiten müssen, damit sie sich in der ungewohnten Situation zurecht finden. Bei der Gefährdungsbeurteilung müssen auch *die psychischen Belastungen* ermittelt werden, die das Arbeiten im Home-Office mit sich bringt.¹¹

Übergreifendes Schutzsystem in der Corona-Krise erforderlich

Es steht unzweifelhaft fest, dass von dem Corona-Virus Gefährdungen ausgehen. Es ist hochansteckend, da es durch eine schwer kontrollierbare Tröpfchen-, Aerosol- und Schmierinfektion von Mensch zu Mensch übertragen wird. Dies geschieht auch durch Infizierte ohne Symptome. Das Virus kann schwere Erkrankungen bis zum Tod oder Folgeerkrankungen auslösen, vor allem bei Menschen, die einer Risikogruppe angehören. Es ist vom ABAS (Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe) am 19.02.2020 nach der Biostoffverordnung (BioStoffV) in die Risikogruppe 3¹² eingestuft worden.

Arbeitsschutzmaßnahmen (z. B. Maßnahmen zur Sicherstellung des Mindestabstands), die nach dem TOP-Prinzip im Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 und in Corona-Verordnungen der Länder zum Infektionsschutzgesetz hervorgehoben werden, sind für den wirksamen Hygiene-

¹¹ *Praktische Hinweise bei Schwede, Joachim: Homeoffice wegen Covid-19 – Arbeitsrechtliche Erwägungen*, in: *ArbRAktuell* 2020, S. 160 ff.

¹² § 3 BioStoffV; Beschluss des ABAS 1/220 auf www.baua.de/abas

DIE AUTOREN



Dr. Eberhard Kiesche
Dr. Eberhard Kiesche,
AoB Bremen, Arbeits- und
Datenschutzberater
Eberhard.Kiesche@t-online.de



**Rechtsanwältin
Stefanie Kirschner, LL.M.**
Fachanwältin für
Arbeitsrecht, BGHP – Berger
Groß Höhmann Partner-
schaft von Rechtsan-
wält*innen mbB, Berlin

schutz umzusetzen. Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang vor den personenbezogenen Maßnahmen.

Neben den umzusetzenden Schutzmaßnahmen gegen die konkrete Gesundheitsgefährdung bedarf es weiterer Maßnahmen und Arbeitsschutzstandards, um dem Corona-Virus mit einem übergreifenden Schutzsystem zu begegnen.¹³ Hierfür ist die Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 5, 6 ArbSchG und § 4 BioStoffV, letztere bei gezielten und nicht gezielten Tätigkeiten mit Biostoffen, die Basis. Vorhandene Gefährdungsbeurteilungen sind zu aktualisieren und auf SARS-CoV-2 anzupassen. Anschließend sind Betriebs- und Arbeitsanweisungen zu erstellen.¹⁴

Die GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) hat einen Leitfaden zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht. Dort wird empfohlen, dass bei der Beurteilung die Interessenvertretungen beteiligt werden sollen.¹⁵ Der Leitfaden (Stand 2017) stellt nicht dar, dass die Rechtsprechung des BAG von einem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung als auch den Maßnah-

Die Betriebsparteien müssen gegen die direkte Ansteckungsgefahr ein übergreifendes, transparentes Schutzsystem entwickeln.

men nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 3, 5 ArbSchG ausgeht.¹⁶ Die Betriebsparteien müssen unverzüglich handeln, eine auf Corona angepasste Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung des Infektionsschutzes, der unterschiedlichen Arbeitsplätze und zu schützenden Personengruppen nach § 4 Nr. 6 ArbSchG durchführen und neben den oben beschriebenen unmittelbaren Schutzmaßnahmen gegen die direkte Ansteckungsgefahr ein übergreifendes, transparentes Arbeitsschutzsystem entwickeln.

Gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz nur ungenügend umgesetzt

Die konkreten Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung in den einzelnen Arbeitsschutzverordnungen, z.B. in der BioStoffV (§§ 4 ff.; für o.g. Tätigkeiten) oder in der ArbStättV (§ 3), müssen jetzt eine größere Rolle spielen. Die Erfahrung mit der Schweinegrippe 2009/2010 verdeutlicht,

dass damals die BioStoffV vernachlässigt wurde. Die SARS-CoV-2-Pandemie ist immer im Hinblick auf die BioStoffV zu betrachten.¹⁷ Bei dem Virus SARS-CoV-2 handelt es sich um einen Biostoff. Insofern sind für Einrichtungen, die unmittelbar unter dem Anwendungsbereich der BioStoffV fallen, deren Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.¹⁸ Unter die BioStoffV fallen vor allem Einrichtungen des Gesundheitssystems und Labore. Zudem können für alle Unternehmen, in denen Beschäftigte einer Infektionsgefahr durch Corona ausgesetzt sind, §§ 4, 7, 14 BioStoffV als Orientierung für eine Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.

Maßstab für die anschließende Ableitung von Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse nach § 4 Nr. 3 ArbSchG. Hier wird oft gespart: am Geld und auch an den Maßnahmen. Hinzu kommt, dass staatliche Arbeitsschutzbehörden in den letzten Jahren Personal massiv abgebaut haben.

Es fehlt an einem mitbestimmten Arbeitsschutzmanagement in der Pandemie

Hier schließen sich Defizite bei der Mitbestimmung im Arbeitsschutzmanagement an. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wurden von etlichen Arbeitgebern geleugnet oder ignoriert.

Dem Betriebsrat steht, wie ausgeführt, sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung als auch bei den Abhilfemaßnahmen ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit §§ 5, 3 ArbSchG zu. Die Mitbestimmung bezieht sich auch auf Hygienemaßnahmen und die Unterweisung der Beschäftigten. Diese Rechte gelten auch in Pandemie-Zeiten. Ein Eilfall lässt das Mitbestimmungsrecht nicht entfallen.¹⁹ Es besteht nur nicht bei Notfällen oder nicht aufschiebenden Maßnahmen, die von Arbeitsschutzbehörden nach § 22 Abs. 3 ArbSchG angeordnet werden. Notfälle sind nur plötzliche, unvorhergesehene Ereignisse, die zu einer akuten Gefahr führen, sodass ein sofortiges Handeln zwingend erforderlich ist, z.B. bei Naturkatastrophen oder Unfällen.²⁰ Dazu gehört eine Pandemie nicht. Die Corona-Entwicklungen hatten sich schrittweise angekündigt und sind öffentlich kommuniziert worden.

Betriebsräten bleibt dann nur die Möglichkeit, die Einrichtung einer Einigungsstelle zu beantragen. Lässt sich der Arbeitgeber hierauf nicht ein,

¹³ Beispiel-Katalog der Arbeitsschutzmaßnahmen bei Helm, Rüdiger: (Eil-)Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie, in: Helm, Rüdiger/Bundschuh, Veronica/Wulff, Manfred (Hrsg.), Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten, Baden-Baden 2020, S. 260–261; umfassende und informative Darstellung des Pandemie-Arbeitsschutzes bei Faber, Ulrich/Helm, Rüdiger [17], S. 121 ff.

¹⁴ Kiesche, Eberhard/Kohte, Wolfhard [8], S. 11 ff. und 19 ff.

¹⁵ Helm, Rüdiger [5], S.241.

¹⁶ BAG v. 28.03.2017 – 1 ABR 25/15.

¹⁷ Faber, Ulrich/Helm, Rüdiger: Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie, in: Dahl, Holger/Göpfert, Burkard/Helm, Rüdiger [5], S. 121 ff., Rdnr. 39.

¹⁸ Kiesche, Eberhard/Kohte, Wolfhard [8], S. 11–14.

¹⁹ Helm, Rüdiger [5], S. 248 ff.

²⁰ Vgl. BAG v. 02.03.1982 – 1 ABR 74/79; BAG v. 20.03.2018 – 1 ABR 70/16. Siehe Kiesche, Eberhard/Kohte, Wolfhard [8], S.38.

muss diese gerichtlich eingesetzt werden. Dabei handelt es sich auf dem Papier um ein Eilverfahren. In der Praxis kann dies durch zwei Instanzen schon bis zu drei Monaten dauern. Betriebsräten bleibt während dieser Zeit nur, erforderlichenfalls eine einstweilige Verfügung zu beantragen, damit ihr Mitbestimmungs- und Initiativrecht nicht ins Leere läuft.

Zu langsame und bürokratische Umsetzung der Mitbestimmung

Verhandlungen zum Abschluss von übergreifenden Arbeitsschutzbetriebsvereinbarungen kosten oftmals viel Zeit und Aufwand, vor allem wenn sich die Parteien nicht einigen können. Betriebsvereinbarungen sind am Ende häufig zu lang und zu bürokratisch.

In der Corona-Pandemie muss die Mitbestimmung des Betriebsrats früh einsetzen. Es ist daher ratsam, eine prozessbezogene Pandemie-Arbeitsschutzbetriebsvereinbarung schnellstmöglich zu verabschieden.²¹ Die grundlegenden Regelungen, die sich während der Pandemie nicht ändern werden, wie z.B. der Umgang mit Verdachtsfällen, der Datenschutz und die Regelungen zu Geschäftsreisen, sollten in der Betriebsvereinbarung niedergelegt werden. Die Maßnahmen werden in einem Anhang dokumentiert. In diesem kann festgehalten werden, ob die Maßnahme relevant für die Unterweisung der Beschäftigten ist, wie die Wirksamkeitskontrolle stattfindet und wer wann dafür zuständig ist. Diesen Anhang können die Betriebsparteien dann – je nach Infektionslage und Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu SARS-CoV-2/ Covid-19 – kurzfristig anpassen. Solange Einigkeit besteht, kann das Anpassungsrecht auch auf den Pandemie-Ausschuss übertragen werden.

Eine umfassende Pandemie-Rahmenvereinbarung ist besser erst nach der Pandemie zu verhandeln, damit die Erfahrungen mit Corona ausgewertet werden können.²²

Im Arbeitsschutz wird oft der Beschäftigtendatenschutz vergessen

Der Beschäftigtendatenschutz wird während der Corona-Krise oft missachtet. Ein Unternehmen überprüft beispielsweise die Einhaltung des Abstandsgebots durch die Beschäftigten mit Videoüberwachung und missachtet die Mitbestimmung des Betriebsrats.²³ Hier konnte der Betriebsrat beim ArbG Wesel eine einstweilige Verfügung durchsetzen. Nicht mitbestimmte

Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind rechtlich unwirksam.²⁴

Besonders wichtig ist der Datenschutz bei Angehörigen von Risikogruppen, bei denen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für einen schweren Verlauf von Covid-19 besteht. Arbeitgeber fragen daher oft nach Diagnosen bzw. Vorerkrankungen, um festzustellen, wer zu den besonders zu schützenden Arbeitnehmergruppen gem. § 4 Nr. 6 ArbSchG gehört. Damit verletzen sie den Datenschutz nach Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und §§ 22, 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Der richtige Weg ist, dass der Betriebs-, Haus- oder Facharzt das Risiko eines schweren Verlaufs der Krankheit und die Erforderlichkeit, den Arbeitnehmer deshalb von seiner Tätigkeit freizustellen bzw. die zu ergreifenden besonderen Schutzmaßnahmen attestiert.

Die Rechte des Betriebsrats gelten auch in Pandemiezeiten. Ein Eilfall lässt das Mitbestimmungsrecht nicht entfallen. Die Pandemie ist kein Notfall.

In einem anderen Unternehmen sollten die Mitarbeiter mit einem Personalfragebogen befragt werden, ob sie Grippesymptome aufweisen und sie oder Mitglieder des Haushalts kürzlich im Ausland waren. Auf Verlangen des Arbeitgebers und ohne begründeten Verdacht mussten die Beschäftigten außerdem ein ärztliches Attest vorlegen, dass sie und Mitglieder ihres Haushalts nicht infiziert sind. Hierfür sollten sie eine Einwilligung freiwillig unterzeichnen. Diese ist jedoch nach Art. 4 Nr. 11 und Art. 7 DSGVO unwirksam.

Fiebertemperaturen am Werkstor sind umstritten, weil die Verhältnismäßigkeit dieser Maßnahme zu Recht bezweifelt wird.²⁵ Eine erhöhte Körpertemperatur kann auch auf eine Grippe hinweisen. Der VW-Betriebsrat hat sie verhindert. Merke: Corona setzt nicht die gesetzlichen Grundlagen des Datenschutzes für Beschäftigte außer Kraft. Auch im Home-Office gelten weiter die Vorschriften der DSGVO und des BDSG.

Fazit

In der Pandemie ist es jetzt geboten, ein übergreifendes Pandemie-Arbeitsschutzkonzept umzusetzen und einen wirksamen Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Voraussetzung ist es, die Interessenvertretungen und Beschäftigten umfassend über die Ergebnisse der übergreifenden SARS-CoV-2-Ge-

²¹ Textvorschläge für eine Vereinbarung: Helm, Rüdiger [13], S. 257 ff. Für VW ist eine derartige Betriebsvereinbarung Nr. 4/20 zum Wiederanlaufen der Produktion abgeschlossen worden.

²² Siehe Kiesche, Eberhard/Kohte, Wolfhard [8], S. 44–45.

²³ ArbG Wesel v. 24. April 2020 – 2 BVGa 4/20 –, juris.

²⁴ Helm, Rüdiger [5]; S. 240; BAG v. 16.6.1998 – 1 ABR 68/97, Rdnr. 33.

²⁵ Sagan, Adam/Brockfeld, Marius: Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie, S. 1112, 1113.

fährungsbeurteilung z. B. gem. §§ 80, 81 BetrVG zu informieren. Die Betriebsparteien müssen die erforderlichen Arbeitsschutzstandards umsetzen. Die Beschäftigten sind gemäß § 12 ArbSchG im Dialog zu unterweisen, da sie die persönlichen Hygieneregeln und geeigneten Anweisungen des Arbeitgebers bei der Arbeit umsetzen sollen.

Die Betriebsparteien müssen in der Pandemie bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und im Arbeitsschutzmanagement so zusammenarbeiten, dass jeder seinen Beitrag zur Pandemiebewältigung leisten kann.²⁶ Dabei sollten sie neue Wege der Kooperation, z. B. mit einer Prozessvereinbarung „Übergreifender Arbeitsschutz bei Corona“, einschlagen. Jeder Arbeitgeber sollte den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard angemessen einbeziehen.²⁷ Der Personalabbau in Krankenhäusern, Gesundheitsämtern und Arbeitsschutzbehörden muss korrigiert werden. Die erfolgreiche Minimierung von SARS-CoV-2, die Unterbrechung von Infektionsketten, erfordert verstärkte Beratung durch Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger, eine Ausweitung der staatlichen Überwachung und kollektiv-koperatives Handeln in den Unternehmen für die Umsetzung von Arbeitsschutzstandards für den Pandemiefall. ■

²⁶ Sagan, Adam / Brockfeld, Marius [24], S. 1117 ff.

²⁷ Zutreffend Willrich, Thomas: Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS. Nur unverbindliche Empfehlung – aber Bedeutung im Arbeitsschutzrecht, in: Neue Zeitschrift für das Arbeitsrecht (NZA) 2020, S. 634, 637.

LITERATUR

Beschluss des ABAS 1/220 auf www.baua.de/abas

Bund-Länder-Beschluss vom 15.4.2020

Dahl, Holger/Göpfert, Burkard/Helm, Rüdiger (Hrsg.), *Arbeitsrechtlicher Umgang mit Pandemien*, Frankfurt am Main 2020.

Däubler, Wolfgang: *Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Krise. Rechte und Pflichten im Ausnahmezustand*, Frankfurt am Main 2020.

Grüneberg, Jan: *Coronavirus. Arbeitsschutzrechtliche Eckpunkte für die betrieblichen Akteure*, in: *Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP)* 2020, S. 111 ff.

Helm, Rüdiger: (Eil-)Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pandemie, in: Helm, Rüdiger/Bundschuh, Veronica/Wulff, Manfred (Hrsg.), *Arbeitsrechtliche Beratungspraxis in Krisenzeiten*, Baden-Baden 2020.

Jäckel, Udo / Köchling, Karsten: *Pandemie und betrieblicher Arbeitsschutz – Eine Zwischenbilanz*, in: *Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP)* 2020, S. 197 ff.

Kiesche, Eberhard/Kohte, Wolfhard: *Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona. Der Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte*, München 2020.

Kohte, Wolfhard: *Exit-Strategien – nicht ohne transparenten und organisierten Arbeitsschutz*, in: *APR* 2020, S. 145.

Kohte, Wolfhard / Faber, Ulrich/Feldhoff, Kerstin (Hrsg.): *Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Handkommentar*, 2. Aufl. 2018.

Sagan, Adam / Brockfeld, Marius: *Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie*, in: *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)* S. 1112 ff.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, BMAS vom 27.4.2020, in: *GMBL*. 2020, S. 203; Text in: *Arbeitsschutz in Recht und Praxis (ARP)* 2020, S. 146 ff.

Schwede, Joachim: *Homeoffice wegen Covid-19 – Arbeitsrechtliche Erwägungen*, in: *Arbeitsrecht Aktuell (ArbRAktuell)* 2020, S. 160 ff.

Willrich, Thomas: *Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS. Nur unverbindliche Empfehlung – aber Bedeutung im Arbeitsschutzrecht*, in: *Neue Zeitschrift für das Arbeitsrecht (NZA)* 2020, S. 634 ff.

von Steinau-Steinrück, Robert / Jöri, Nils: *Arbeitsschutz bei Corona – Versuch einer Entwirrung*, in: *NJW-Spezial* 2020, S. 370f.