

position

DGB Position zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in und nach der Corona-Pandemie

Arbeits- und Gesundheitsschutz geht nur gemeinsam, er schützt die Menschen und stärkt die Wirtschaft

Vorbemerkung

Die Corona-Pandemie verdeutlicht, wie wichtig die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sind. Sie zeigt zudem, dass der Arbeitgeber unmittelbar in erheblichem Maße davon profitiert, in einem dauerhaft angelegten Prozess präventiv tätig zu sein, die Vorschriften einzuhalten und verlässliche Strukturen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorzuhalten. Wer Beschäftigte im Arbeitskontext effektiv schützt, trägt nicht nur zur Unversehrtheit des Einzelnen und seiner Familien bei, sondern sichert auch die Arbeitsfähigkeit von Organisationen, Unternehmen und ganzer Branchen. Die Corona-Pandemie offenbart insbesondere in den systemrelevanten Bereichen, wie gut oder schlecht die Betriebe und Dienststellen in der Vergangenheit ihren Verpflichtungen nachgekommen sind. Dabei zeigt sich, dass die Branchen jenseits der industriell geprägten Bereiche, in denen der stark technisch orientierte Arbeits- und Gesundheitsschutz – vor allem in größeren Betrieben – größtenteils gut etabliert ist, schlecht aufgestellt sind. Das gilt neben der Landwirtschaft und dem Gebäudereinigerhandwerk insbesondere für viele Dienstleistungsbereiche wie den Einzelhandel, die Logistikbranche, aber auch für Teile des Baugewerbes, des Gesundheitswesens und der Pflege. Die Situation wird umso gravierender, je kleiner die Betriebsstrukturen in dem jeweiligen Sektor sind.

Daraus entsteht in der aktuellen Situation das Dilemma, dass die Beschäftigtengruppen, die durch die Corona-Pandemie am stärksten gefährdet sind, strukturell bedingt entweder auf die geringsten Arbeitsschutzstandards in ihren Betrieben treffen oder tätigkeits- und überlastungsbedingt die vorhandenen betrieblichen Arbeitsschutzregime kaum oder nur bedingt eingehalten werden können. Besonders folgenschwer ist hier der Mangel an persönlicher Schutzkleidung. Folglich sind nicht nur während der akuten Phase der Pandemie mannigfaltige Maßnahmen zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten notwendig. Vielmehr muss die derzeitige Krisensituation genutzt werden, um nachhaltige Prozesse und Strukturen im Betrieb zu etablieren, welche die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei ihrer täglichen Arbeit in der Post-Corona-Zeit wirkungsvoll schützen.

Verantwortlich: Annelie Buntenbach, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes

V. i. S. d. P.: Markus Hofmann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik, DGB Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Stand: April 2020

1. Arbeiten in Pandemiezeiten: Was ist nötig, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen?

Für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben und Dienststellen gilt grundsätzlich:

- Guter Arbeits- und Gesundheitsschutz zahlt sich langfristig immer aus, da er belastbare Organisationsstrukturen schafft und ein schnelles geeignetes Reagieren ermöglicht.
- Guter Arbeits- und Gesundheitsschutz funktioniert nur mit Einbindung der betrieblichen Interessensvertretungen. Daher braucht es eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung und eine stärkere Einbeziehung der Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und JAVen in allen Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Betrieben und Dienststellen.
- Zentrales Instrument für die Identifizierung, Bewertung und Ableitung von notwendigen Maßnahmen für einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist und bleibt die umfassende Gefährdungsbeurteilung.

1.1. So kann Arbeits- und Gesundheitsschutz funktionieren

1.1.1. Was haben Betriebe, die in der Krise den Betrieb sicher und gesund aufrechterhalten haben, dafür getan? Wie war der betriebliche Weg dorthin?

Durchgeführte Maßnahmen/Gelingensbedingungen:

- Gründung eines betrieblichen Krisenstabes und Einberufung des Arbeitsschutzausschusses.
- Etablierung guter Kommunikationsketten.
- Gemeinsame Bewertung neuer Gefährdungen, Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen.
- Organisatorischer und kommunikativer Einbezug Dritter/Partner (Dienstleister, Freelancer, Soloselbstständige) in die Analysen und Sicherheitsmaßnahmen.
- Sachgerechte Unterweisung von Mitarbeiter*innen in Hygiene-, Abstands-, Kontakt- und Pausenregelungen.
- Suchen von Lösungen für Herausforderungen gemeinsam durch Arbeitgeber, betriebliche Akteure im Arbeitsschutz sowie Betriebsrat.

Als Best-Practice-Beispiele seien hier exemplarisch DB Station und Service sowie B. Braun, Melsungen (Details siehe Anlage), genannt, die die genannten Maßnahmen in Abstimmung mit den Betriebsräten vorbildlich umgesetzt haben.

1.1.2. Was müssen Betriebe tun, um die Produktion weiterzuführen oder die Produktion wieder hochzufahren? Was brauchen sie, um Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft gewährleisten zu können?

Notwendige Maßnahmen/unabdingbare Voraussetzungen:

- Zuerst müssen die identifizierten Lücken geschlossen werden: Waschmöglichkeiten mit Seife sind das mindeste! (Hand-)Hygiene muss durch Waschräume mit fließendem Wasser und Seife für alle Beschäftigten sicher gestellt sein (insbesondere Dusch- und Waschräume für LKW-Fahrer*innen, funktionsfähige Sanitärräume in Bildungseinrichtungen, Zugang zu Toiletten mit Waschmöglichkeiten für Zusteller*innen, Toiletten- und Waschcontainer mit Frischwasseranschluss am Bau, in der Landwirtschaft etc.).
- Der notwendige Mindestabstand muss gewährleistet sein (in den Unterkünften für Saisonarbeiter*innen, in der Produktion am Band, in der Fleischwirtschaft, im Handel etc.)
- Schutzausrüstung für Ärzt*innen, Pflegepersonal, Rettungsdienst, Kundenbetreuer*innen im Personenverkehr und für viele andere Berufe muss in ausreichender Menge und Güte vorgehalten werden (FFP2 Masken – auch zum Schutz vor Asbest –, Einmalkittel, Einmalhandschuhe, Schutzbrillen etc.)
- Trennscheiben müssen überall dort eingebaut sein, wo Kunden-/Patienten-/Mandanten-/Klient*innen verkehr zum täglichen Geschäft gehört (Post-/Bankfilialen, DB Schalter, Zollämter, Arztpraxen, Beratungsstellen, Bussen etc.)
- Die fortlaufende Beratung durch Betriebsärzt*innen und die Berufsgenossenschaften muss durch die Arbeitgeber gewährleistet werden.
- **Auch hier gilt:** Alle Schritte und Maßnahmen müssen mit den Belegschaften und Betriebsrät*innen entwickelt und abgestimmt werden. Die Beteiligung und Mitbestimmung der Betriebsrät*innen, Personalrät*innen, JAVen und Schwerbehindertenvertretungen ist sicher zu stellen.

Eine der größten Sorgen im Prozess der Aufrechterhaltung oder des Hochfahrens der Produktion ist dabei, neben der unmittelbaren Infizierung mit dem Corona-Virus, die Überlastung der Beschäftigten durch zu lange Arbeitszeiten unter extrem harten Arbeitsbedingungen. Dem gilt es ein besonderes Augenmerk zu widmen. Es ist seit langem bekannt und mehrfach wissenschaftlich erwiesen, dass sowohl tägliche Arbeitszeiten jenseits der acht Stunden als auch verkürzte Pausen und Ruhezeiten das Risiko für Arbeits- und Wegeunfälle erhöhen. Wird gegen das „goldene Arbeitszeitdreieck“ bestehend aus „8-Stunden-Tag, 11 Stunden Ruhezeit und 40-Stunden-Woche“ verstoßen, kann dies nicht nur zu mehr Arbeits- und Wegeunfällen führen. Vielmehr kann es zu weiteren gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommen und auch zur Gefährdung Dritter führen. So führen verkürzte Ruhezeiten zu

- einer schlechteren Schlafqualität und folglich zu Müdigkeit und Erschöpfung;
- einem Anstieg des Unfallrisikos insbesondere in den ersten zwei Tagen;
- Rücken- und Kreuzschmerzen;
- Nervosität und Reizbarkeit;
- schlechterer Work-Life-Balance;
- Gefährdungen von Dritten wie Patient*innen und Kund*innen;
- erhöhten Sachschäden an Arbeitsmitteln.

Dabei ist besonders zu bedenken: Verkürzte Ruhezeiten gibt es häufig in Pflege- und Handelsberufen, also maßgeblich von der Corona-Pandemie betroffenen Berufsgruppen. Die negativen Effekte der verkürzten Ruhezeit verstärken sich, wenn es gleichzeitig zu einer Arbeitsintensivierung kommt oder auch zu überlangen Arbeitszeiten und verkürzten Pausen. Auch hier sind die systemrelevanten Bereiche in besonderem Maße betroffen und besonders stark gefährdet.

Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB unterstützen die jeweiligen Branchen hier mit Handreichungen zum sicheren Arbeiten in der Corona-Krise (z. B. IG Metall – 10 Maßnahmen zum Schutz vor Corona im Betrieb; IG BCE – FAQ zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Corona; IG BAU – Merkblätter für mobile Arbeitsstellen) oder mit Muster-Betriebsvereinbarungen (z. B. ver.di, FB Handel, IG Metall), die auf die entsprechenden besonderen Anforderungen abstellen sowie digitale Qualifizierungsmaßnahmen zur Betriebsratsarbeit in Zeiten von Corona (z. B. IG Metall – Webinare für Betriebsräte und Vertrauensleute).

2. Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Zukunft besser aufstellen: Die „Heldinnen und Helden“ der heutigen Krise auch im morgigen Alltag nicht hängen lassen!

Es braucht über die aktuellen Aktivitäten zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der systemrelevanten Bereiche in Zeiten der Corona-Pandemie mittelfristig zahlreicher strukturelle Maßnahmen, um einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz auch nach der Pandemie sicher zu stellen. Die „Heldinnen und Helden“ der Krise müssen als „Heldinnen und Helden“ des Alltags genauso auf den Schutz ihrer Gesundheit, ihrer Unversehrtheit an Psyche und Physis vertrauen können. Hier sind Arbeitgeber, Bund und Länder sowie die Träger der Unfallversicherung gemeinsam gefordert.

Handlungsnotwendigkeiten/Aufgaben der ARBEITGEBER:

- Die Pandemiepläne müssen gemäß dem Handbuch für die betriebliche Pandemieplanung regelmäßig angepasst werden. Betriebsvereinbarungen zur Pandemiebekämpfung und für mobiles Arbeiten sind sozialpartnerschaftlich zu vereinbaren. Menschen, die einer besonderen Risikogruppe angehören, sind hier hinsichtlich der notwendigen Schutzmaßnahmen adäquat zu berücksichtigen.
- Gefährdungsbeurteilungen müssen regelmäßig und anlassbezogen durchgeführt, notwendige Maßnahmen daraus abgeleitet werden.
- Die Arbeitgeber sind aufgefordert, die Personalbemessung an die tatsächlichen Arbeitsbedarfe anzupassen und damit nachhaltig ein sicheres und gesundes Arbeiten zu ermöglichen.
- Die notwendige persönliche Schutzausrüstung ist generell im ausreichenden Maße vorzuhalten.
- Die Arbeitgeber haben Schulungs- und Fortbildungsbedarfe der betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz nicht nur zu fördern, sondern auch einzufordern.

- Beschäftigte für die Mitarbeit am staatlichen Regelwerk sind hierfür freizustellen. Nur so kann die Praxisrelevanz der technischen Regeln erhöht und können passgenaue Lösungen nach dem Stand der Technik vorgehalten werden

Handlungsnotwendigkeiten/Aufgaben des BUNDES:

- Flächendeckende Durchsetzung der Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychischen Belastungen und stärkere gesetzliche Verbindlichkeit von betrieblichen Pandemieplänen. Deutliche Sanktionierung bei Zuwiderhandeln.
- Die Personalbemessung muss über eine Anti-Stress-VO in den Arbeits- und Gesundheitsschutz einbezogen werden.
- Standards für „Gute Arbeit“ im Home Office und für mobiles Arbeiten müssen in die Arbeitsstättenverordnung integriert werden.
- Der Gesetzgeber muss endlich § 5 ArbSchG (Analyse) mit § 3 ArbSchG (Handlungspflichten) verbinden. Damit würde die fortlaufende Behinderung der betrieblichen Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die aktuelle BAG Rechtsprechung beendet.
- Schaffung von stabilen Rahmenbedingungen für eine Produktion von Grundstoffen für die wichtigsten Medikamente und für die notwendigste persönliche Schutzausrüstung in Deutschland.
- Verpflichtende Weiterbildung für Betriebs- und Werksärzte sind zu etablieren, um eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem aktuellen Stand inklusive des Infektionsschutzes zu gewährleisten.

Handlungsnotwendigkeiten/Aufgaben der LÄNDER:

- Stärkung der personellen Ressourcen der Landesbehörden für Arbeitsschutz, inklusive Aufstockung bzw. Wiederbestellung dringend benötigter Landesgewerbeärzte*innen.
- Einbeziehung von betrieblichen Pandemieplänen in das Vollzugsgeschehen.

Handlungsnotwendigkeiten/Aufgaben der UNFALLVERSICHERUNG:

- Beschäftigte müssen bei der Arbeit im Home Office und bei mobilen Arbeiten gleichermaßen vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren, wie wenn sie ihre Tätigkeit in den Räumen des Arbeitgebers ausüben. Das Unfallversicherungsrecht muss daher entsprechend angepasst werden.
- Für die besonders gefährdeten systemrelevanten Berufsgruppen ist eine schnelle Anerkennung der gesundheitlichen Folgen einer Covid 19-Infektion als Berufskrankheit ist zu prüfen.
- Die Aufsichtsdienste der gesetzlichen Unfallversicherungsträger können die Betriebe und Dienststellen nur unterstützen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten, insoweit sie ausreichend personell ausgestattet sind. Daher ist das derzeit vorhandene Personal von ca. 2.100 Aufsichtspersonen schrittweise bis zum Jahr 2030 auf mindestens 2.500 Aufsichtspersonen zu erhöhen.

- Die Sanktionen für Arbeitgeber, die Vorschriften nicht einhalten, sind zu verschärfen. Dazu muss der Bußgeldkatalog überprüft, angepasst und erweitert werden, Zwangsgelder sind zu erhöhen. Die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger müssen stärker und mehr die Einhaltung der Vorschriften überwachen und für die Rechtsdurchsetzung sorgen.
- Innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung muss die Corona-Pandemie zum Anlass genommen werden, die Zuordnung der einzelnen Wirtschaftszweige zu den einzelnen Betreuungsgruppen in der DGUV-Vorschrift 2 zu überprüfen. Diese sind ausschlaggebend für die Berechnung der Einsatzzeiten der Betriebsärzt*innen und Sicherheitsfachkräfte in der Grundbetreuung. Dies gilt nicht nur für die systemrelevanten Bereiche. Gefährdungen auf Grund von Infektionen und überlangen Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Gewalt, Beanspruchungen, die sich aus der Interaktion mit Dritten ergeben, sowie weitere – insbesondere psychische Gefährdungen – sind dabei zukünftig zu berücksichtigen.
- Die zugrunde liegende Systematik für die Berechnung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten ist zu ebenfalls zu überprüfen und anzupassen. Die unabhängige Position der Sicherheitsbeauftragten ist zu stärken, indem sie künftig nicht mehr vom Arbeitgeber bestellt werden, sondern von den Beschäftigten zu wählen sind.
- Sämtliche Statistiken und Auswertungen der Unfallversicherungsträger (z. B. Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Berufskrankheiten, Renten) sind künftig nach Geschlechtern getrennt aufzuführen. Weitere soziale Kontextfaktoren wie Alter und Bildungsstatus können im Einzelfall ebenfalls von Relevanz sein.
- Alle zentralen Forschungseinrichtungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (BAuA, IAG, IFA, IPA) müssen mehr Forschungsprojekte initiieren, die sich mit geschlechtsspezifischen Risiken befassen. Von 1.677 Forschungsprojekten, die seit 1985 abgeschlossen wurden, haben lediglich vier (!) geschlechtsspezifische Risiken thematisiert. Um dem Missverhältnis zu begegnen, ist zeitnah ein Forschungsverbund der o. g. Forschungseinrichtungen zu gründen, der sich der entsprechenden Fragestellungen annimmt. Der DGB ist bei der Entwicklung, Begleitung und Bewertung der Forschungsprojekte eng einzubinden.

Anlage Best-Practice-Beispiele

DB Station und Service:

- Gründung eines Pandemiestabs auf Konzernebene, der den übergreifenden Austausch für die Pandemiestäbe der Geschäftsfelder steuert und mit täglichen Updates eine einheitliche Datenbasis garantiert
- Konkretisierung der Meldewege bei Corona Verdachtsfällen
- Homeoffice für Mitarbeiter des administrativen Bereichs
- Ausstattung der administrativen Mitarbeiter mit IT-Technik um Homeoffice zu ermöglichen
- BYOD (bring your own device) für interne Mitarbeiter über Softwarelösung ermöglicht, was vor Corona ausschließlich für externe Freelancer möglich war (so konnten auch diejenigen Beschäftigten von zu Hause arbeiten, die bisher nicht über die notwendige Technik verfügt haben)
- Einrichtung einer zusätzlichen IT-Hotline um Nachfragen zeitnah beantworten zu können
- Betriebsvereinbarungen in den unterschiedlichen Wahlbetrieben, die bereits vor dem Eintritt der Pandemie abgeschlossen waren, erleichterten den Mitarbeitern dabei den Einstieg zum Homeoffice
- Organisatorische Maßnahmen zur Begrenzung des sozialen Kontakts Kunde-Mitarbeiter sowie Mitarbeiter-Mitarbeiter (Reduzierung Serviceangebot, Besetzungszeiten, Reduzierung der Schichtstärke, Verschiebung/ Reduzierung von nicht sicherheitsrelevanten Tätigkeiten)
- Ausstattung der operativen Mitarbeiter (Stationsbetreuung, Befahrteams, Service, mobiler Service, Aufsichten) mit Handschuhen, Desinfektionsmitteln, Mundschutz
- Ausstattung der DB Informationen mit Spuckschutz und Sicherheitsabstand
- Regelung zum Umgang mit Auszubildenden, Studierenden und Chance Plus Praktikanten abgeschlossen -> Nachwuchskräfte freigestellt
Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr sind unter Beachtung der Vereinbarungen für Nachwuchskräfte im Einsatz, um Praxiswissen zur erfolgreichen Teilnahme an den Abschlussprüfungen zu erlangen
- Für den Umgang mit Mitarbeitern, die einer Risikogruppe angehören, werden Einzelfallentscheidungen vor Ort, unter Einbeziehung der Betriebsparteien, im Sinne des Mitarbeiters getroffen
- Derzeit wird konzernseitig ein Papier erarbeitet, welches die erfolgreiche und vor allem sichere Wiedereingliederung der Risikogruppen nach Aufhebung der Ausgangsbeschränkungen vorsieht. Hierfür wird je Risikogruppe und Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung erarbeitet.

B. Braun, Melsungen

Der Medizintechnikhersteller B. Braun aus Melsungen in Nordhessen geht mit gutem Beispiel in Sachen Arbeitsschutz in der Coronakrise voran. Das Unternehmen ist in dieser Krise besonders gefragt, um die ausreichende Zurverfügungstellung von Intensivbetten und Zubehör sicherzustellen. Nicht nur die erhöhte Auftragslage, sondern insbesondere der Schutz der Arbeitnehmer/-innen in diesen Zeiten stellt das Unternehmen vor Herausforderungen. Trotzdem gelingt es dem Unternehmen den Arbeitsschutz nicht aus dem Blick zu verlieren. Durch vorherige Pandemien, wie z. B. die Vogel- oder Schweinegrippe, gab es bereits eingespielte Abläufe im Falle der Pandemie, wodurch die Arbeit des Krisenstabs sehr schnell aufgenommen werden konnte. Sehr früh wurde ein Krisenstab eingerichtet, an dem auch der Betriebsrat teilnimmt, so dass mit ihm die Maßnahmen abgestimmt und die Mitbestimmungsprozesse gesichert werden.

Weniger Kontakte von Arbeitnehmer/-innen untereinander sicherstellen

Verschiedene Schichtsysteme kommen im Unternehmen zur Anwendung. Hier sind z. B. in den 3-Schichtsystemen bereits vor der Coronakrise getroffene Regelungen zu Flex-Korridoren sehr hilfreich. Außerhalb der Coronakrise bestand die Möglichkeit, dass die Mitarbeiter bis zu 15min früher oder später die Schicht beginnen bzw. beenden konnten. Diese Flexibilität ist jetzt eingeschränkt worden, um die Begegnungen zwischen den verschiedenen Schichtmannschaften zu minimieren. So startet die erste Schicht 15 min vor dem eigentlichen Schichtbeginn, die zweite Schicht pünktlich zum Schichtbeginn und die letzte Schicht 15 min später, als eigentlich der Schichtbeginn vorgesehen ist.

Außerdem weicht B. Braun derzeit vom bisherigen Schichtmodell ab, das bisher einen Austausch von sehr vielen Schichten ermöglichte. In Zeiten von Corona wird auf ein altes bereits früher vereinbartes Schichtmodell zurückgegriffen, das jetzt für 2 Monate zur Anwendung kommt, um die einzelnen Schichtgruppen so wenig wie möglich mit anderen in Kontakt kommen zu lassen. Zudem wird auf ein früheres Ende der vorherigen Schicht geachtet und die nächste Schicht setzt auch später ein. Durch diese Maßnahmen gehen zwar ca. 20-25min effektive Arbeitszeit in den Schichten verloren. Diese werden jedoch nicht von den Mitarbeitern nachgearbeitet, sondern ganz im Sinne der Grundregel aus § 3 Abs. 3 ArbSchG vom Arbeitgeber als Kosten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz übernommen.

Die notwendigen Schichtübergaben werden so gestaltet, dass sie entweder schriftlich erfolgen oder nur je eine Person aus der Schicht diese Übergabe vornimmt. Soweit elektronische oder telefonische Übergaben möglich sind, wird auf diese Möglichkeiten zurückgegriffen.

Für Bereiche, die bisher nur in Tagschicht gearbeitet haben, ist jetzt mit Zustimmung des Betriebsrats ein 2-Schicht-System eingeführt worden. Die erste Schicht, die normalerweise um 6 Uhr beginnen würde, beginnt nun bereits um 5.35 Uhr und endet dementsprechend früher. Die zweite Schicht nimmt die Arbeit erst um 14.25 Uhr auf, sodass sich die beide Einheiten nicht begegnen. Weiterer Vorteil dieser neuen Arbeitsform ist es, dass jetzt mehr Platz in den Produktionsräumen zur Verfügung steht und folglich das Abstandsgebot, das durch die Bundeskanzlerin Angela Merkel und die Länder ausgesprochen wurde, ohne Probleme eingehalten werden kann. Natürlich ergeben sich derzeit viele Fragen zur Rechtswirkung des Kontaktverbots im Arbeitsschutzrecht und ob diese Regel eine Vermutungswirkung wie etwa die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) mit ihrem Regelwerk

entfaltet. Fakt ist, dass verschiedene Akteure, wie beispielsweise das Land Sachsen, aber auch Berufsgenossenschaften deutliche Hinweise zur Umsetzungspraxis in den Betrieben geben.

B. Braun befindet sich mit den getroffenen Maßnahmen auf einem guten Weg. So wird auch von den Waschbecken in den Umkleideräumen jetzt nur noch jedes zweite benutzt, sodass hier durch die ausgedünnten Schichten auch das Abstandsgebot in diesen Bereichen sichergestellt wird. Vorteilhaft ist zudem, dass in der bisherigen reinen Tagschicht keine Schichtübergaben notwendig sind. Dieses Verfahren wäre auch denkbar für Betriebe, bei denen im sog. Schwarz/Weiß-Bereich gem. GefStoffV das Duschen nach der Schicht zwingend erforderlich ist. Auch in diesem Fall ist es wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen mehr Zeit benötigen. Wenn weniger gleichzeitig die Duschen oder Wasch- und Umkleideräume nutzen können, darf das nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Durch eine vor der Coronakrise existierende Betriebsvereinbarung zum Home-Office konnten 3.000 Mitarbeiter/-innen aus dem kaufmännischen Bereich Arbeiten im Home-Office übernehmen. Dadurch ergeben sich jetzt auch Möglichkeiten mehr Sozialräume für die Pausenzeiten zur Verfügung zu stellen. Damit ist auch in den Pausenzeiten das Abstandsgebot gewahrt und es befinden sich nur wenige Mitarbeiter gleichzeitig in einem Pausenraum.

Schutzmaßnahmen in Produktionsbereichen, in denen Abstandswahrung schwierig ist

In wenigen Bereichen kann das Abstandsgebot aufgrund von Tätigkeiten an einem Fließband nicht gewährt werden. Zur Sicherheit sind hier auf beiden Seiten des Fließbands Plexiglaswände installiert worden, um die Mitarbeiter/-innen - wie man es zurzeit aus dem Einzelhandel kennt – zu schützen. Andere Abtrennungen sind ebenso denkbar, solange sie geeignet sind und entsprechend auch gereinigt bzw. entsorgt werden können.

Beschäftigte mit Vorerkrankungen

Beschäftigte mit Vorerkrankungen, bei denen sich eine Infektion mit dem Coronavirus lebensgefährdend auswirken könnte, werden an den werksärztlichen Dienst im Werk verwiesen, um entsprechende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Betroffenen vorzubereiten.

Zusammenfassend:

Die Vielzahl der getroffenen Maßnahmen haben das Unternehmen in einer Phase, in der es auf Höchstlast fährt, gut aufgestellt und durch proaktives Handeln von Betriebsrat und Arbeitgeber den Arbeits- und Gesundheitsschutz in schwierigen Zeiten gefördert.