



10 Maßnahmen zum Schutz vor dem Corona-Virus im Betrieb

Zum Schutz vor dem Corona-Virus gehen derzeit viele, deren Tätigkeit es ermöglicht, ins Homeoffice. Doch was ist insbesondere mit den gewerblichen Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeit nach wie vor an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb erledigen müssen? Hierzu erreichen die IG Metall weiterhin viele Anfragen. Ein Teil der notwendigen Maßnahmen ist mittlerweile vielen bekannt. Doch mit dieser Hilfestellung für die Durchführung betrieblicher Präventionsmaßnahmen fassen wir die wesentlichen Punkte noch einmal zusammen.

Denn zur Sicherheit der Beschäftigten muss der Betriebsrat – sofern noch nicht geschehen – mit dem Arbeitgeber sehr zügig Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektion mit dem Corona-Virus vereinbaren. Das Mittel der Wahl: Gefährdung beurteilen und Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) umsetzen!

Gefährdung beurteilen

Die Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten durch das Corona-Virus ist in diesem Fall schnell beurteilt: Das Ansteckungsrisiko ist nachgewiesenermaßen sehr hoch. Daher ist zügig zu vereinbaren, welche erforderlichen Maßnahmen schnell umgesetzt werden müssen.

Maßnahmen umsetzen

Bei der Auswahl der Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat der Betriebsrat nach § 87 (1) 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 ArbSchG mitzubestimmen. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht und ist auch bei Untätigkeit des Arbeitgebers verpflichtet, es zu nutzen. Die Umsetzung der Maßnahmen muss wegen der unmittelbaren Gefährdungslage sehr zeitnah erfolgen. Die Kosten für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes trägt gemäß § 3 Abs. 3 ArbSchG der Arbeitgeber.

Nachfolgender **Katalog** dient als Hilfestellung für die Vereinbarung von betrieblichen Präventionsmaßnahmen:



1. Der **Sicherheitsabstand** zwischen zwei Beschäftigten bei der Arbeit muss nach derzeitigem medizinischen Kenntnisstand mindestens 2m betragen. Darüber hinaus sind die Arbeitsstättenverordnung und die Arbeitsstätten-Regel ASR A1.2 (Raumabmessung und Bewegungsflächen) zu beachten. Ist der Mindestabstand zwischen den Arbeitsplätzen nicht einzuhalten, muss die Anzahl der Beschäftigten, die zeitgleich arbeiten, reduziert werden. Auf diese Weise lässt sich am besten sicherstellen, dass die Produktion möglichst lange aufrechterhalten werden kann.
2. Für **besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen** (insbesondere ältere und vorerkrankte Beschäftigte oder Menschen mit Behinderungen) ist ggf. durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch Arbeitsplatzwechsel sicherzustellen, dass sie sich am Arbeitsplatz nicht infizieren. Gibt es für diese Beschäftigten keine Möglichkeit, ohne direkten sozialen Kontakt ihre Arbeit zu verrichten, sind sie von der Arbeit freizustellen. Auch für diese Arbeitsschutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen.
3. Beim Beginn und Ende der Arbeitszeit (Zeiterfassung, Umkleieräume etc.) ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu **vermeiden**, dass es zu einem engen **Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter** kommt. Dies kann beispielsweise über Einweisungen durch beauftragte Personen oder Abgrenzung von Stehflächen mit Klebeband sichergestellt werden.
4. In diesem Sinne ist auch das **Pausenregime** zu organisieren: Durch versetzte Pausen ist zu gewährleisten, dass der Sicherheitsabstand zwischen den Beschäftigten, etwa in Pausenräumen oder an Raucherpunkten, eingehalten wird.
5. In der **Betriebskantine** ist sowohl bei der Essensausgabe als auch an den Tischen durch eine reduzierte Bestuhlung zu gewährleisten, dass nicht zu viele Beschäftigte zur gleichen Zeit vor Ort sind und der notwendige Abstand zueinander eingehalten werden kann. **Bereichsweise Regelungen von Zeitfenstern zur Nahrungsaufnahme** oder die **Einweisung** durch beauftragte Personen können hierbei hilfreich sein.
6. Die Beschäftigten müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz für eine entsprechende **Handhygiene** Sorge tragen. Während der Arbeitszeit ist den Beschäftigten mehrfach die erforderliche Zeit einzuräumen, um sich ihre Hände in den Waschräumen zu waschen. Wasser, Seife, Papierhandtücher und geschlossene



Müllbehälter sind hierfür in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Die Einhaltung der erforderlichen Hygienekonventionen beim Husten oder Niesen (Armbeuge, Papiertuch) ist erforderlich.

7. Da das Corona-Virus nach bisherigen Erkenntnissen auch auf vielen Flächen eine ganze Weile überlebt, hat der Arbeitgeber durch einen **geeigneten Reinigungsplan** zu gewährleisten, dass insbesondere die Flächen am Arbeitsplatz, die mit den Händen berührt werden, täglich gereinigt oder auch desinfiziert werden. Entsprechende Hygienemaßnahmen sind auch beim Schichtwechsel durch den Arbeitgeber sicherzustellen.
8. Ob über die oben genannten organisatorischen Maßnahmen hinaus auch **persönliche Schutzausrüstung** (Mundschutz, Schutzkleidung etc.) erforderlich ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Diese sollte als eine ergänzende Maßnahme berücksichtigt werden.
9. Damit alle erforderlichen Maßnahmen angemessen beachtet werden können, muss eine **Unterweisung durch den Betriebsarzt** erfolgen. Dieser prüft in Absprache mit dem Arbeitgeber und Betriebsrat auch, ob aufgrund der spezifischen betrieblichen Bedingungen ggf. weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sind.
10. Der **Arbeitsschutzausschuss** (§ 11 ASiG) **koordiniert** zeitnah die Umsetzung der Maßnahmen und hilft bei der Kontrolle ihrer Wirksamkeit. Die Verantwortung hat der Arbeitgeber. Dieser hat sich fachkundig unterstützen zu lassen, z.B. durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte.

Betrieb ohne Betriebsrat

Auch wenn es im Betrieb keinen Betriebsrat gibt, sollten sich die Beschäftigten für den Schutz ihrer Gesundheit einsetzen: § 81 (3) BetrVG weist auf ein **Anhörungsrecht** für Arbeitnehmer hin. Es betrifft alle Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Zusätzlich sieht § 17 (2) ArbSchG ein **Beschwerderecht** vor. Wenn der Arbeitgeber keine Abhilfe leistet, können sich die Beschäftigten an die **zuständige Behörde** wenden, also an das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz. Diese muss dem Problem nachgehen, auch wenn der Beschäftigte anonym bleiben will.