

Stellungnahme

Arbeitsschutz in der Covid Pandemie: Vorschläge zur weiteren Ausgestaltung

Der Lockdown wird in Deutschland wie auch anderswo in den kommenden Wochen und Monaten teilweise aufgehoben werden.

Zugleich ist klar, dass die Zahl der Neuinfektionen so niedrig zu halten ist wie möglich mit dem Ziel, dass das Gesundheitssystem durch die Zahl der gleichzeitig Erkrankten nicht überlastet wird, dass Risikogruppen mit der Gefahr schwererer oder tödlicher Krankheitsverläufe effektiv geschützt werden und schließlich, dass insgesamt möglichst wenig Menschen an der neuen Lungenkrankheit COVID-19 erkranken, über deren Folgen und Spätfolgen bisher wenig bekannt ist. Sollten die Infektionen wieder ansteigen, müssen Lockerungsmaßnahmen evtl. auch wieder zurückgenommen werden.

Nach aktuellem Stand der Debatte kann dieses Geschehen ein Jahr oder länger dauern - im Zweifel, bis ein Impfstoff zur Verfügung steht. Wenn die Zahl der Neuinfektionen effektiv eingedämmt werden und Menschen vor Ansteckung geschützt werden sollen, sind verbindliche Regelungen nicht nur zum Umgang mit Kontakten im privaten und im öffentlichen Raum zu schaffen, sondern auch in der Arbeitswelt, in der ein maßgeblicher Teil der Sozialkontakte stattfindet.

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten sind in der gegenwärtigen Pandemie-Situation und angesichts einer schrittweisen Lockerung der Beschränkungen maßgeblich. **Für die Entscheidung, ab wann welche Lockerungen im Arbeits- und Wirtschaftsleben erfolgen können und eine Steigerung der wirtschaftlichen Aktivität möglich ist, muss auch die Beachtung eines hohen Schutzniveaus der Beschäftigten maßgeblich sein.**

Denn die Verantwortung des Staates für den Bevölkerungsschutz entbindet den Arbeitgeber nicht von seinen Pflichten. Er ist für den Schutz seiner Beschäftigten verantwortlich, er ist zuständig für die Umsetzung notwendiger Schutzmaßnahmen, damit grundsätzlich auch für den Schutz vor einer Corona-Infektion.

Doch das Arbeiten in der Pandemie braucht mehr Schutz als unter normalen Umständen. Die Bundesregierung hat daher einen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard kurzfristig erarbeitet und am 16. April 2020 veröffentlicht. Er soll dafür sorgen, dass Arbeits- und

Bevölkerungsschutz im Gleichklang stehen. Ein Expertenkreis soll zudem branchenspezifische Empfehlungen erarbeiten. Die Länder sind gefordert, auf dem Weg der Verordnung für Konkretisierung zu sorgen. Sie sind außerdem laut Bundesregierung aufgefordert, für die Einhaltung der Verordnungen und des (erweiterten) Arbeitsschutzgesetzes Sorge zu tragen.

In der aktuellen Phase der ersten Lockerung hängen Vorbereitung und Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes den realen Entwicklungen hinterher, z.B. im Einzelhandel. Nachholend müssen in den Ländern Verordnungen zum Schutz von Beschäftigten und Kunden ad hoc entworfen werden. Bei möglichen nächsten Lockerungsschritten ist zwingend dafür Sorge zu tragen, dass bereits im Vorfeld entsprechende Verordnungen vorbereitet und rechtzeitig kommuniziert werden.

Gleichwohl sind Arbeitgeber sind bereits in der Vergangenheit der Verpflichtung zur Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes nicht in ausreichendem Maß nachgekommen, wie Evaluationen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie belegen. Zum Teil sind sie aber auch in der aktuellen Situation und mit der Geschwindigkeit, in der Verordnungen umzusetzen und Maßnahmen zu ergreifen sind, überfordert. Nicht zuletzt auch, weil nach wie vor die Versorgung mit angemessener Schutzausrüstung nicht immer sichergestellt werden kann. Vor allem kleine und mittlere Betriebe und Beschäftigte im Gesundheitswesen, in der Pflege, im Einzelhandel, im Transport- und Verkehrswesen, die bisher schon hohen arbeitsbedingten Belastungen ausgesetzt waren, stehen in der gegenwärtigen Pandemiesituation unter Druck. **Darum sind Politik und Aufsichtsbehörden gefordert, die Umsetzung des „SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandards“ sicherzustellen.**

Zugleich müssen insbesondere Beschäftigte aus sogenannten Risikogruppen auf echte Rechte zurückgreifen können, um sich vor einer Ansteckung bestmöglich schützen zu können. Die Arbeitsschutzstrategie der Bundesregierung sieht eine solche – zeitlich begrenzte – Ausstattung der Beschäftigten etwa mit einem Recht auf Home Office nicht vor.

Hygiene- und Abstandsregeln verbindlich ausgestalten

In den aktuellen Ausführungen zum Pandemie-Schutz der Beschäftigten wird der Sicherheitsabstand von 1,5 bis besser 2 m zwar zur Umsetzung empfohlen. Wo dies nicht möglich ist, sollen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt werden. Im Arbeitsschutz gilt jedoch das „TOP-Prinzip“: Die Rangfolge sieht technische Maßnahmen vor organisatorischen, gefolgt von personenbezogenen. Ganz praktisch heißt das, wie die IG Metall in ihrer jüngsten Handlungshilfe zur Corona Prävention im Betrieb schreibt: Händewaschen ist kein Ersatz für Abstand halten.

Bislang wird jedoch anstelle von technisch-organisatorischen Maßnahmen auf das Tragen von Schutzkleidung bzw. Mund-Nasenschutz verwiesen, der eine zusätzliche Belastung darstellen und am Schutzziel vorbeigehen kann, weil er – laut Hinweisen des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte – nicht den Träger oder die Trägerin schützt, sondern andere. Es gilt also, alle technischen und organisatorischen Möglichkeiten auszuschöpfen, auch wenn dadurch Produktion gedrosselt werden muss. Dies dürfte

insbesondere für Industriebetriebe gelten, für die die IG Metall im Zweifel eine „Verlängerung der Takte und Reduzierung der pro Schicht gefertigten Einheiten“ empfiehlt.

Arbeitszeitgesetz anpassen aber nicht weiter aushebeln

Das Arbeitszeitgesetz sieht derzeit verbindlich Pausen je nach Länge des Arbeitstages vor. Die Pausen sind unbezahlt. Zu prüfen ist kurzfristig, inwiefern in den SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard zusätzliche Pausen innerhalb der Arbeitszeit für Hygienemaßnahmen wie auch Atempausen, in denen z.B. der Mund-Nasenschutz abgesetzt werden kann, aufgenommen werden.

Zunächst bis Ende Juni befristet, hat das Arbeitsministerium im Einvernehmen mit dem Gesundheitsministerium eine Arbeitszeitverordnung erlassen, nach der für bestimmte systemrelevante Berufsgruppen unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitszeiten auf bis zu zwölf Stunden täglich erhöht und die täglichen Ruhezeiten auf bis zu neun Stunden verkürzt werden können. Auch die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen wurde für diese Gruppen erleichtert. Damit ist jedoch keineswegs eine Einladung an andere Branchen ausgesprochen, auf diese Regelung ebenfalls Bezug zu nehmen. So hat das Berliner Verwaltungsgericht Eilanträge privater Paketzusteller abgelehnt, die Beschäftigte über Ostern an Sonn- und Feiertagen einsetzen wollten, weil es einerseits ein erhöhtes Paketaufkommen, andererseits einen hohen Krankenstand gebe. Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer müssen die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz nur in Versorgungsnotlagen angewendet und dürfen keinesfalls weiter ausgedehnt werden. Zugleich muss klar sein, dass die jetzigen Ausnahmen verlässlich zurückgeführt werden und die aktuelle Ausnahmesituation am Ende nicht dem Aufweichen des Schutzes durch das Arbeitszeitgesetz dient.

Im Zusammenhang mit dem Infektionsrisiko ist mit einer Zunahme von Fehlzeiten bei gleichzeitig steigenden, ungewöhnlichen Arbeitsanforderungen, Improvisation und Mehrarbeit zu rechnen – auch dann gilt das Arbeitszeitrecht, für dessen Einhaltung der Arbeitgeber verantwortlich ist.

Schutzkleidung: Herstellung und Verteilung staatlich organisieren

Die Ausstattung mit Schutzkleidung ist nach wie vor nicht dauerhaft und flächendeckend sichergestellt. Dabei lässt sich bereits ein Anstieg der Covid-19 Fälle unter dem Personal etwa in medizinischen Einrichtungen beobachten. Pflegeverbände und Gewerkschaften haben daher einen Appell an das Bundesgesundheitsministerium gerichtet, in einem offenen Brief haben auch über 60 Krankenhäuser aus Niedersachsen und Bremen gefordert, den Einkauf, die Verteilung und sogar die Produktion von Schutzkleidung staatlich zu organisieren: <https://nds-bremen.verdi.de/branchen-und-berufe/gesundheit-soziale-dienste-wohlfahrt-und-kirchen/aktuelles/+ +co + +57b87dec-7998-11ea-acd8-001a4a160110>.

Dies würde verhindern, dass Bundesländer oder Einrichtungen um Schutzausrüstung konkurrieren und die Preise nach oben getrieben werden bzw. Fake Anbieter sich breit machen. Die Arbeitnehmerkammer unterstützt diese Forderung nach einer staatlichen

Produktion bzw. -Veranlassung von Produktion und Verteilung von Schutzkleidung wie sie z.B. – jedenfalls bei der Verteilung – bei den Beatmungsgeräten bereits vorgenommen wurde.

Dabei beschränkt sich der Bedarf keinesfalls auf den Gesundheitsbereich. Je mehr Betriebe wieder am Wirtschaftsleben teilnehmen, je mehr soziale oder auch Bildungseinrichtungen wieder aktiv werden, umso mehr Schutzkleidung – und sei es nur der einfache Mund-Nasen-Schutz zum Einmalgebrauch – wird in den nächsten Monaten benötigt.

Recht auf Homeoffice mindestens für Risikogruppen

Im Corona spezifischen Arbeitsschutzkatalog finden sich derzeit noch keine verbindlichen Regeln für Beschäftigte mit einem Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf. Der Verweis in den aktuell erschienenen Ausführungen zum Covid-19 Arbeitsschutz, dass besorgte Beschäftigte „sich individuell vom Betriebsarzt beraten lassen (können), auch zu besonderen Gefährdungen aufgrund einer Vorerkrankung oder einer individuellen Disposition“, ist aus Sicht der Arbeiterkammer nicht ausreichend. Schon das ‚normale‘ Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass besonders schutzwürdige Personen diesen besonderen Schutz auch erhalten müssen. Verantwortlich ist der Arbeitgeber.

Das Nachbarland Österreich, das schon vor der Bundesrepublik Deutschland mit Lockerungen begonnen hat, hat hier Regelungen auf den Weg gebracht, die auch für Deutschland zu prüfen sind.

Dort kann die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe (ein Katalog der einschlägigen Vorerkrankungen wurde von der österreichischen Bundesregierung erstellt) ärztlich festgestellt und attestiert werden.

Legt ein/e Betroffene/r seinem/ihrem Arbeitgeber dieses COVID-19-Risiko-Attest vor, hat er/sie Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des Entgelts, es sei denn

- ▶ Der/die Betroffene kann seine Arbeitsleistung in der eigenen Wohnung erbringen (Homeoffice) oder
- ▶ die Bedingungen für die Arbeit in der Arbeitsstätte können durch geeignete Schutzmaßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Dabei sind auch Maßnahmen für den Arbeitsweg mit einzubeziehen.

Ist weder Homeoffice noch ein weitgehend risikoloser Arbeitsplatz möglich, besteht in Österreich das Recht auf bezahlte Freistellung – die Lohnersatzleistung wird dem Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet.

Betriebe bis 50 Beschäftigte können sich bei der konkreten Arbeitsplatzgestaltung von einem Arbeitsmediziner vor Ort kostenlos beraten und unterstützen lassen. Die können Betriebe in Deutschland über die gemäß Arbeitssicherheitsgesetz ohnehin verpflichtende betriebsärztliche Betreuung in Anspruch nehmen.

Bis heute sind die Langzeitfolgen einer Erkrankung an Covid 19 – naturgemäß – noch wenig erforscht und bekannt. Allerdings gibt es Hinweise, dass Spätschäden in der Lunge auch bei leichten Krankheitsverläufen auftauchen können. Weitgehende Möglichkeiten für Homeoffice sollen daher auch Beschäftigten eingeräumt werden, die nicht zu den Risikogruppen gehören, sofern dies nach der Art der Tätigkeit sinnvoll ist. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard gibt vor, dass Büroarbeit möglichst im Homeoffice stattfinden sollte. Zu prüfen ist, ob diese Empfehlung verbindlicher ausgestaltet werden kann. Die Bundesregierung hat bereits vor Corona ein „Recht auf Homeoffice“ diskutiert – nun wäre es an der Zeit, dieses zügig umzusetzen.

Präsentismus jetzt unbedingt vermeiden

Im SARS CoV2 Arbeitsschutzstandard wird ausdrücklich darauf hingewiesen: „Personen mit Atemwegssymptomen (sofern nicht vom Arzt z.B. abgeklärte Erkältung) oder Fieber sollen sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten“. Eine Ausnahme stellen nach den RKI Empfehlungen weiterhin bestimmte Beschäftigte in kritischen Infrastrukturen dar. Ausdrücklich weist das RKI darauf hin, dass die Ausnahmeregelung beschränkt bleiben muss auf „essentielles und/oder hoch spezialisiertes Personal“ aus kritischer Infrastruktur https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Personal_KritIs.html.

Bekannt ist aus diversen Studien zum sogenannten Präsentismus („krank zur Arbeit“), dass es insbesondere in Branchen mit dünner Personaldecke (Pflege, Einzelhandel) oder mit erhöhtem Risiko, seine Beschäftigung zu verlieren (in sog. „Jedermanns-Arbeitsmärkten“ wie der Reinigung) weit verbreitet ist, krank zur Arbeit gehen. Laut Fehlzeitenreport 2018 sind in Deutschland unter allen Beschäftigten rund 21 Prozent entgegen ärztlichem Rat zu Arbeit gegangen. Arbeitgeber müssen daher Führungskräfte darauf verpflichten, Arbeitnehmer mit Symptomen anzusprechen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Der SARS-CoV2-Standard sieht vor, dass der Arbeitgeber z.B. im Rahmen von „Infektions-Notfallplänen“ ein Verfahren zur Abklärung von Verdachtsfällen z.B. bei Fieber; (siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen hat.

Kontrollen sicherstellen – Aufsichtsbehörden stärken

Nachdem die Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen nicht in allen Betrieben vorausgesetzt werden kann, kommt den Ländern und Kommunen samt ihren Aufsichtsbehörden eine besondere Verantwortung zu. Schon in der Vergangenheit zeigte sich allerdings, dass die in Frage kommenden Aufsichtsbehörden (der Zoll in Sachen Arbeitszeit, die Gewerbeaufsicht in Sachen Arbeitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, die Heimaufsicht in Sachen Pflegequalität) nicht ausgestattet sind, um umfängliche Kontrollen oder aber auch Beratung durchzuführen, die nun besonders wichtig wäre. Das Personal ist dringlich aufzustocken, nach Möglichkeit dauerhaft. Angesichts der aktuellen Pandemiesituation sollte der Kontrolle der darauf bezogenen betrieblichen Schutzmaßnahmen Vorrang eingeräumt werden. Betriebe wie Beschäftigte brauchen zudem klar kommunizierte Ansprechpartner für den Fall, dass sie Beratung zu den notwendigen Arbeitsschutzstandards wie auch für den Fall von Verstößen brauchen.

Betreuung von Kindern

Eltern und Kinder sind zur Zeit durch den Wegfall von Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur besonders gefordert, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Home Office ist dafür definitiv keine Lösung – es ist nicht praktikabel, zu Hause sowohl Kinder zu betreuen, derzeit sogar zu beschulen und gleichzeitig produktiv seiner Arbeit nachzugehen. Schon vor der Corona Pandemie haben Arbeitsschutz und Arbeitswissenschaft auf die Gefahr hingewiesen, dass mit Home Office das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für Mütter in den privaten Raum abgeschoben wird und dies zu besonderen Belastungen führen kann. Nach den Lockerungsregeln ab 20. April ist eine gesicherte Betreuung in Kita oder Krabbelgruppe für alle nicht in Sicht. Nach wie vor gibt es Notbetreuungsangebote für die Kinder von systemrelevant Beschäftigten, außerdem haben die Länder in unterschiedlicher Art weitere Gruppen für die Notbetreuung zugelassen, in Bremen z.B. die Kinder von alleinerziehenden Berufstätigen oder Familien, in denen beide Eltern erwerbstätig sind. Doch auch dort ist dies verbunden mit dem Hinweis, dass bei Überbeanspruchung die Kinder der Systemrelevanten Vorrang haben.

Somit besteht für diese neu zugelassenen Gruppen kein Rechtsanspruch auf Betreuung. Rechtsverbindlich ist derzeit nur geregelt, dass Eltern eine Entschädigung von 67 Prozent des Nettogehaltes bekommen – allerdings insgesamt nur bis zu sechs Wochen. Da bisher eine Perspektive für eine allgemeine Öffnung der Kitas fehlt, hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung eine „Corona Elternzeit“ sowie ein „Corona Elterngeld“ ins Gespräch gebracht, das die Arbeiterkammer als befristete Maßnahme, um Eltern Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, ausdrücklich begrüßt. Mit Corona Elterngeld und -zeit hätten Eltern einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung mit entsprechendem Kündigungsschutz und erhalten gegebenenfalls einen Lohnersatz. „Bei einer solchen Maßnahme könnten Alleinerziehende sowie Familien, in denen beide Eltern gemeinsam mehr als 40 Stunden arbeiten, jeweils eine Reduzierung der individuellen

Arbeitszeit zur Kinderbetreuung beim Arbeitgeber beantragen und dafür einen staatlichen Einkommensersatz erhalten: https://www.diw.de/de/diw_01.c.760919.de/diw-oekonominnen_fordern_corona-elterngeld_um_erwerbstaetige_eltern_zu_entlasten.html

April 2020

Elke Heyduck

Arbeitnehmerkammer Bremen
Geschäftsführerin
heyduck@arbeitnehmerkammer.de

Regine Geraedts

Arbeitnehmerkammer Bremen
Referentin für Arbeitsmarkt- Beschäftigungspolitik
geraedts@arbeitnehmerkammer.de

Barbara Reuhl

Arbeitnehmerkammer Bremen
Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik
reuhl@arbeitnehmerkammer.de