

ARBEITSSCHUTZ UND CORONA

MITBESTIMMEN UND MITGESTALTEN!

Stand 23.04.2020

ANSPRECHPARTNER

ANNA GABLER

Beraterin, Sicherheitsingenieurin

Anna.Gabler@tbs-rlp.de

Mobil: 0160-90920538

WOLFGANG NÖLL

Berater, Sicherheitsingenieur

Wolfgang.Noell@tbs-rlp.de

Mobil: 0170-3736322

WEBSITE: www.tbs-rlp.de

VORWORT

Am 16. April 2020 veröffentlichte das BMAS den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Dieser empfiehlt neben allgemeinen Grundsätzen die Entwicklung eines betrieblichen Konzepts für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz.

Das betriebliche Maßnahmenkonzept wird auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung entwickelt. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard führt dazu technische, organisatorische und personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen an. Für einen möglichst wirksamen Schutz gilt es nun, diese auf die betrieblichen Gegebenheiten hin zu konkretisieren, anzupassen und bei Bedarf zu ergänzen. Sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung, als auch bei der Entwicklung des betrieblichen Maßnahmenkonzepts bestimmt die ausdrücklich Arbeitnehmersvertretung mit.

Eine bereits ausgestaltete Arbeitsschutzorganisation im Betrieb/Dienststelle kann das Vorgehen in Krisenzeiten erheblich erleichtern. Aber auch Betriebe/Dienststellen, die noch keine durchgängig gestaltete Arbeitsschutzorganisation haben, können diese nun gemeinsam mit den Arbeitnehmersvertretungen angehen und verbessern. Dies betrifft bspw.

- den zeitlichen und inhaltlichen Umfang der Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt,
- die Zusammenarbeit von Arbeitnehmersvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt,
- das grundsätzliche Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung.

Wir unterstützen Euch mit unserem Beratungs- und Qualifizierungsangebot bei der Optimierung der Arbeitsschutzorganisation, aber auch bei der Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen auch und gerade in Zeiten von Corona.

Mit den folgenden vertiefenden Fragen möchten wir Euch erste Hinweise für die betriebliche Anpassung und Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards in Eure Praxis geben.

BESONDERE TECHNISCHE MASSNAHMEN

1. ARBEITSPLATZGESTALTUNG

VERTIEFENDE FRAGEN

- Kontaktbeschränkungen und die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 m gelten nach jetzigem Kenntnisstand als wichtige Mittel, um die Verbreitung von SARS-CoV-2 einzudämmen. Wurden diese Mittel möglichst konsequent umgesetzt?
- Wo es möglich ist, soll weiter von zu Hause aus gearbeitet werden. Gibt es dazu betriebliche Regelungen? (siehe dazu auch Punkt 6)
- etc.

2. SANITÄRRÄUME, KANTINEN UND PAUSENRÄUME

Sanitärräume: Die Technische Regel ASR A4.1 konkretisiert die Arbeitsstättenverordnung (kurz: ArbStättV) und regelt Anforderungen an Sanitärräume (Toiletten, Wasch- und Duschräume, Umkleieräume) bezüglich der Bereitstellung, deren Größe und deren Ausstattung.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Sind Einrichtungen zur Handhygiene gemäß ASR A4.1 in ausreichender Anzahl und Ausstattung vorhanden, wie Waschbecken mit erforderlichenfalls warmem Wasser, hautschonende Flüssigseife, Einmalhandtücher, Desinfektionsmittel, Hautpflege- und Hautschutzmittel?
- Wurde die Reinigungshäufigkeit der Sanitärräume angepasst?
- etc.

Kantinen und Pausenräume: Die ArbStättV schreibt vor, dass der Arbeitgeber einen Pausenraum zur Verfügung stellen muss. Welche Anforderungen an diesen konkret gestellt werden, regelt die ASR A4.2. Dies gilt auch in Zeiten von Corona. Nach § 1 Abs.1 Nr. 2 der Vierten Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz (4. CoBeLVO) ist der klassische Kantinenbetrieb jedoch zu schließen. Demnach müssen Alternativen für Räume, in denen man Pause machen kann, gefunden werden. Zudem sind die konkreten Arbeitsschutz- und Hygienemaßnahmen in diesen Räumen festzuliegen. Betriebs- und Personalräte sind hier in der Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr.7 BetrVG / § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG).

VERTIEFENDE FRAGEN

- Können Beschäftigte sich alternativ Essen vor Ort im Betrieb/Dienststelle oder in der Nähe des Betriebs besorgen? Kann Essen mitgebracht, gekühlt, aufgewärmt und entsorgt werden? Reichen die Möglichkeiten für alle Beschäftigten aus?

- Wenn die Pause am Arbeitsplatz verbracht werden kann, wie wird sichergestellt, dass gemäß ASR A4.2 keine arbeitsbedingten Störungen während der Pause auftreten?
- etc.

3. LÜFTUNG

Die ASR A3.6 empfiehlt, einen Büroraum nach 60 min und einen Besprechungsraum nach 20 min zu lüften - für bis zu 10 min im Sommer, 5 min im Frühling/Herbst und 3 min im Winter.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Findet eine regelmäßige Lüftung statt?
- Wurde ein abteilungsbezogener Lüftungsplan mit den Beschäftigten erarbeitet, um Unstimmigkeiten zu vermeiden?
- etc.

4. INFEKTIONSSCHUTZMASSNAHMEN FÜR BAUSTELLEN, LANDWIRTSCHAFT, AUSSEN- UND LIEFERDIENSTE, TRANSPORTS UND FAHRTEN INNERHALB DES BETRIEBS

Kleine feste Teams schränken die Übertragungsmöglichkeiten ein. Allerdings arbeiten auf Baustellen oft mehrere Firmen und damit mehrere Personen zusammen.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wurden Absprachen zwischen den einzelnen Arbeitgebern gemäß § 8 ArbSchG, bspw. im Baugewerbe, wo oft mehrere Personen verschiedenster Firmen zusammenarbeiten, bezüglich der Pandemielage getroffen?
- Wer reinigt und desinfiziert die Innenräume von Firmenfahrzeugen? Steht diesen Beschäftigten angemessene Schutzausrüstung gemäß Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung?
- Dürfen betriebsinterne Einrichtungen, wie Toiletten oder Waschräume von Betriebsfremden (noch) genutzt werden? Wie kann bei Bedarf z. B. für externe Lieferanten Ersatz geschaffen werden?
- etc.

5. INFEKTIONSSCHUTZMASSNAHMEN FÜR SAMMELUNTERKÜNFTE

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wie können nicht für Wohnzwecke hergestellte Räume für die Unterbringung umgewidmet werden?
- Wie können notwendige räumliche Kapazitäten gefunden werden?
- etc.

6. HOMEOFFICE

Die Inhalte und Regelungen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung zum Homeoffice sind mitbestimmungspflichtig.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wie ist der Homeoffice-Arbeitsplatz ausgestattet? Haben Beschäftigte die Möglichkeit ergonomisch zu arbeiten (mind. externer Bildschirm, Maus, Tastatur, Bürostuhl)?
- Wurde den Beschäftigten eine Hilfe zur Selbstorganisation angeboten?
- Wie kann der Datenschutz gewährleistet werden?
- Wurden Arbeitszeiten und Erreichbarkeit geregelt?
- etc.

7. DIENSTREISEN UND MEETINGS

Gemäß § 4 Abs. 3 der 4. CoBeLVO sind „Ansammlungen aus geschäftlichen, beruflichen oder dienstlichen Anlässen, bei denen Personen unmittelbar zusammenarbeiten müssen, [...] unter Beachtung der notwendigen hygienischen Anforderungen zulässig.“

VERTIEFENDE FRAGEN

- Welche Regelungen gibt es für unbedingt erforderliche Präsenzveranstaltungen? Welche Vorkehrungen sind zu treffen? Welche betriebsbezogenen Bestimmungen einzuhalten?
- Sind Dienstreisen wirklich erforderlich? Können sich Beschäftigte während einer Dienstreise ausreichend schützen?
- etc.

BESONDERE ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN

8. SICHERSTELLUNG AUSREICHENDER SCHUTZABSTÄNDE

Technische und organisatorische Maßnahmen sind gemäß § 4 ArbSchG immer komplett auszuschöpfen, bevor personenbezogene Maßnahmen Anwendung finden können.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wie kann mit bestehenden Regelungen umgegangen werden (bspw. Handlauf an Treppen benutzen, "Präsenzkultur")? Müssen diese angepasst oder ausgesetzt werden?
- Können gewisse Wege im Freien (auf dem Betriebsgelände) zurückgelegt werden, statt in Gebäuden?
- etc.

9. ARBEITSMITTEL/WERKZEUGE

VERTIEFENDE FRAGEN

- Ist eine ausreichende Anzahl personenbezogener Arbeitsmittel und Werkzeuge vorhanden?
- Ist geregelt, wo personenbezogene Arbeitsmittel und Werkzeuge nach Arbeitsende aufbewahrt werden können?
- etc.

10. ARBEITSZEIT- UND PAUSENGESTALTUNG

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wurde ein erhöhter Zeitbedarf, der durch die neuen Arbeitsschutzmaßnahmen (bspw. für längere Wege zu Pausenräumen, häufigere Hygienemaßnahmen, An- und Ablegen von Schutzkleidung) entstehen kann, eingeplant und geregelt?
- Siehe auch Punkt 2.
- etc.

11. AUFBEWAHRUNG UND REINIGUNG VON ARBEITSBEKLEIDUNG UND PSA

Müssen Beschäftigte besondere Arbeitskleidung oder PSA tragen und ist das Umkleiden in einem anderen Raum (im Betrieb/der Dienststelle) nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber gemäß 4.1 Abs. 3 des Anhangs der ArbStättV geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen. Ist geplant, dass die Beschäftigten ihre Arbeitskleidung zu Hause an- und ablegen sollten, ergeben sich einige Fragen. Zudem ist kritisch zu prüfen, ob die Voraussetzungen tatsächlich vorliegen, dass Arbeitskleidung und/oder PSA zu Hause an- und abgelegt werden dürfen.

- Wer trägt die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Arbeitskleidung?
- Wie ist sichergestellt, dass eine hinreichende Reinigung der Arbeitskleidung (Hygiene) erfolgt bzw. Schutzausrüstung nach wie vor eine hinreichende Schutzwirkung bietet?
- Wer haftet, wenn durch Stoffe auf der Arbeitskleidung Bus- oder Autositze verschmutzt werden?
- Wer haftet, wenn durch die Reinigung zu Hause die Schutzwirkung der PSA herabgesetzt wird und ein Unfall entsteht?
- etc.

12. ZUTRITT BETRIEBSFREMDER PERSONEN ZU ARBEITSSTÄTTEN UND BETRIEBSGELÄNDE

VERTIEFENDE FRAGEN

- Ändern sich durch Arbeitsschutzmaßnahmen oder andere Regelungen im Rahmen der Pandemie Dienstleistungsverträge? Wenn dies für den Dienstleister unzumutbar ist, wer zahlt einen Ausfall? Wer verrichtet evtl. ausgefallene Arbeit?
- Wie werden Betriebsfremde zu den aktuellen betrieblichen Regelungen unterwiesen? Geschieht dies in angemessener Form z. B. in verschiedenen Sprachen?
- etc.

13. UMGANG MIT VERDACHTSFÄLLEN

Damit sich das neuartige Coronavirus beim Wiederanlauf der Wirtschaft nicht zu schnell verbreitet, sollten Personen bei Symptomen wie Fieber, Husten und Atemnot vorsorglich zu Hause bleiben und nicht im Betrieb erscheinen. Ob die Messung

der Körpertemperatur als "Einlasskontrolle" für sämtliche Beschäftigte ein verhältnismäßiges Mittel zum Erreichen dieses Ziels ist, ist umstritten: Zum einen ist die Körpertemperatur kein verlässlicher Indikator, um eine COVID-19 Erkrankung festzustellen. Zudem gibt es zahlreiche Möglichkeiten für Messungenauigkeiten und Temperaturschwankungen. Zum anderen kann durch wesentlich weniger eingreifende Mittel erreicht werden, dass Beschäftigte bei entsprechenden Symptomen nicht im Betrieb erscheinen, wie die folgenden Fragen verdeutlichen sollen.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wurden die Beschäftigten über mögliche Symptome einer COVID-19 Erkrankung aufgeklärt?
- Wurden die Beschäftigten über die Möglichkeit, bei Atemwegserkrankungen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf telefonischem Weg zu erhalten, informiert?
- Beträgt der Zeitraum, in dem im Betrieb keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung benötigt wird, bereits 3 Tage?
- Wurde seitens der Führungskräfte kommuniziert, dass es nicht nur akzeptiert, sondern ausdrücklich erwünscht und ohne negative Folgen ist, dass Beschäftigte mit Atemwegssymptomen zu Hause bleiben? Gehen die Führungskräfte mit gutem Beispiel voran?
- Sind die Führungskräfte darüber informiert, dass gemäß § 7 (2) DGUV Vorschrift 1 Beschäftigte, die (bspw. durch Krankheit) erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden dürfen?

14. PSYCHISCHE BELASTUNGEN DURCH CORONA MINIMIEREN

Beispielsweise könnten hier Sorgen um den Arbeitsplatz, Angst vor Ansteckung, Schwierigkeiten beim Umgang mit der veränderten Arbeitssituation, Arbeitsverdichtung oder auch eine fehlende Auslastung thematisiert werden.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wie können psychische Belastungen der Beschäftigten vor dem Hintergrund der aktuellen Situation Eingang in die Gefährdungsbeurteilung finden?
- Sind bspw. (Online-)Befragungen oder die Thematisierung in Gruppenmeetings denkbar?
- etc.

BESONDERE PERSONENBEZOGENE MASSNAHMEN

15. MUND-NASE-SCHUTZ UND PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG (PSA)

Die PSA-Benutzungsverordnung regelt einiges zum Bereitstellen von PSA. Darüber hinaus sind Beschäftigte gemäß § 12 ArbSchG und DGUV Vorschrift 1 zum Tragen von PSA zu unterweisen. Zum Tragen von PSA, die gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden schützt, verlangt die DGUV Vorschrift 1 sogar Übungen. Die DGUV Regel 112-190 sieht bspw. für partikelfiltrierende Halbmasken eine Tragedauer von max. 75 min, mit einer anschließenden Erholzeit von 30 min vor.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wurden individuelle Dispositionen, wie Allergien (bspw. gegen Latex) und die Passgenauigkeit (bspw. bei verschiedenen Kopfformen und -größen) berücksichtigt?
- Bestehen Tragedauerbegrenzungen?
- Sind die Beschäftigten darüber informiert und unterwiesen, was beim An- und Ablegen, der Reinigung, Aufbewahrung und Entsorgung der PSA zu beachten ist?
- etc.

16. UNTERWEISUNG UND AKTIVE KOMMUNIKATION

VERTIEFENDE FRAGEN

- Finden angepasste Unterweisungen vor Aufnahme der Tätigkeiten statt?
- Werden bei der Kommunikation und Unterweisung ein erhöhter Zeitbedarf und eine angepasste Methodenwahl berücksichtigt?
- etc.

17. ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE UND SCHUTZ BESONDERS GEFÄHRDETER PERSONEN

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Die ArbMedVV regelt für eine Reihe von Tätigkeiten, dass der Arbeitgeber arbeitsmedizinische Vorsorge i.d.R. durch den Betriebsarzt anzubieten hat. Dies gilt z. B. für Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1, worunter auch partikelfiltrierende Halbmasken FFP 1, FFP 2 oder FFP 3 fallen, erfordern.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Auf welchem Weg können die Beschäftigten von ihrem Recht auf Wunschvorsorge beim Tragen von Mund-Nase-Schutz Gebrauch machen?
- Wird den Beschäftigten mit berufsbedingtem Infektionsrisiko (bspw. im Gesundheitswesen oder in Laboren) im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten?
- etc.

Schutz besonders gefährdeter Personen: Zu dieser Gruppe, die auch als Risikogruppen bezeichnet werden, gehören insbesondere ältere Personen ab 50 Jahren, sowie Personen mit Grunderkrankung gemäß RKI.

VERTIEFENDE FRAGEN

- Wie soll eine Zuordnung erfolgen? Welche Kriterien können zur Zuordnung herangezogen werden? Wer stellt die Zugehörigkeit fest?
- Welche zusätzlichen Maßnahmen erscheinen sinnvoll?
- etc.

IMPRESSUM

Herausgeber: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26 - 30,
55116 Mainz

Tel.: 06131/288 35-0

Fax: 06131 /226 102

Email: info@tbs-rlp.de

Website: www.tbs-rlp.de