
BFB-Vermerk Arbeitsschutzstandard Covid 19

Datum: 22. April 2020

Betreff: Arbeitsschutzstandard Covid-19 der Bundesregierung vom 15. April 2020

Ausgangslage:

- Safety First, gerade auch beim Arbeitsschutz
- Gerade der Arbeitsplatz als Ort mit den meisten Sozialkontakten darf natürlich nicht von den derzeitigen Schutzmaßnahmen/Vorgaben ausgenommen werden, denn sonst besteht das Risiko, das ganze Büroeinheiten ausfallen, weil sie erkrankt oder in Quarantäne sind

aktuelle Vorgaben:

- arbeitsschutzrechtliches Regulierungsmodell durch Beschlüsse der Regierung und der Länder vom 15. April 2020 zu den Beschränkungen des öffentlichen Lebens und SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS
- arbeitsschutzrechtliche Pflichten werden von Ordnungswidrigkeiten- und Straftatbeständen garantiert sowie von infektionsschutzrechtlichen sowie allgemeinen Straftatbeständen ergänzt, sanktioniert durch Bußgelder (gegen natürliche wie juristische Personen), Strafverfahren, Schließung von Betriebsstätten etc.

Rechtsgrundlagen:

- Der technische Arbeitsschutz ist eine Grundpflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen, § 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG. Es handelt sich hierbei um umfassende und sich ständig fort- und weiterentwickelnde Organisationspflichten des Arbeitgebers. Arbeitgeber sind daher gehalten, ihre bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen mit Blick auf den Arbeitsschutzstandard COVID 19 zu überprüfen. Zentrales Instrument ist hierfür die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG).
- Arbeitgebern ist zu empfehlen, Rahmenregelungen zu mobilem Arbeiten, zur schnellen Anpassung von betrieblichen Arbeitszeitregelungen, zu Verfahren zur Abklärung von Coronavirus-Verdachtsfällen oder zu betrieblichen Hygiene- und Verhaltensregeln zu regeln.
- Im Einzelnen:
 - § 3 Abs. 1 ArbSchG: Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
 - § 4 ArbSchG: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für die Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Dabei sind die Arbeitsschutzmaßnahmen fortlaufend auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen (vgl. § 3 Abs. 2 ArbSchG). Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen hat der Arbeit-

geber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

- **Vorteile der Implementierung:** Verwendung bekannter arbeitsrechtliche Strukturen, Vermeidung der Inanspruchnahme Gesundheits- und polizeilichen Ordnungsbehörden, indem die behördliche Aufsicht den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden sowie der Unfallversicherungsträger übertragen wird, also auch die Selbstverwaltung stärkt. Diese sollen die Arbeitgeber bei der Umsetzung „beraten“ sowie Kontrollen durchführen. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen in den Betrieben in den Arbeitsschutz eingebunden werden. Kleinen Betrieben soll die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung mit Beratungsangeboten zur Seite stehen.

Rechtsnatur: derzeit (nach Ansicht Verf.) weder Gesetz, noch Verordnung sondern Auslegungsstandard bzw. Auslegungshilfe für Arbeitgeber bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes in Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten¹; dieser soll durch die arbeitschutzrechtlichen Aufsichtsbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger branchenspezifisch konkretisiert und ergänzt werden

Durchsetzung:

- § 22 Abs. 3 ArbSchG: Anordnungsrecht der zuständigen Behörde, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben
- §§ 18, 19 ArbSchG: VO-Befugnis der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates
- Zuwiderhandlungen können nicht nur mit einem Bußgeld geahndet werden, §§ 30, 130 O-WiG; Strafverfahren §§ 73, 74 Infektionsschutzgesetz, IfSchG) (Achtung: andere Schutzrichtung als das ArbSchG: Sie schützen nicht nur Arbeitnehmer, sondern die Allgemeinheit); denkbar auch vorsätzliche oder fahrlässige Körperverletzung: weil der Betriebsinhaber nicht für ausreichende Hygienevorkehrungen gesorgt und sich daher sorgfaltspflichtwidrig verhalten oder Infektionen gar billigend in Kauf genommen hat, jedenfalls sofern Kausalzusammenhang zwischen dem Sorgfaltspflichtverstoß und der Infektion (als tatbestandlicher Erfolg) nachgewiesen werden

Fazit:

- **Grundsätzlich positiv:** Die Regeln zum Gesundheitsschutz sind streng, aber alternativlos.
- **Aber:**
 - Sie werden auch die Freiberufler-Einheiten erheblich belasten.
 - Arbeitsschutzstrafrecht und betrieblicher Infektionsschutz zum Zwecke des allgemeinen Bevölkerungsschutzes können kleine Einheiten überfordern, insofern ist eine Unterstützung von Betriebsärzten und Arbeitsschutzexperten zwingend nötig i.S. einer gelebten Sozialpartnerschaft (auch durch branchenspezifische Umsetzung mit Berufsgenossenschaften),

¹ Grundsätzlich ist es Aufgabe des Parlaments, wesentliche Fragen im Bereich Freiheitsbeschränkungen durch Gesetz selbst zu regeln, und dies nicht der Regierung und der Verwaltung zu überlassen. Im Bereich des Arbeitsschutzes ist es aber möglich, dass die Bundesregierung Verordnungen erlässt (beispielsweise in § 18 Abs. 1 ArbSchG). Für eine Verordnung nach dieser Norm wäre die Zustimmung des Bundesrates erforderlich.

- nicht bei jedem Freiberufler wird Alles möglich sein, aber er wird aus Eigeninteresse die Beschlüsse zum Infektionsschutz branchen- und betriebsspezifisch gemeinsam mit den Arbeitsschutzfachleuten konkretisieren und umsetzen

mögliche Forderungen:

- konsequentere Ausrichtung der Sicherheits- und Hygienebestimmungen auf funktionierende Betriebsfähigkeit von freiberuflichen Dienstleistungen/Daseinsvorsorge, denn: Eigeninteresse des Freiberuflers Arbeitsfähigkeit der Einheit/der Dienstleistung unter Einhaltung von Hygieneplänen und –vorschriften und flankierenden Vorschriften des Arbeits- und Infektionsschutzes zu sichern, darüber hinaus kann die Ausgestaltung der Hygiene-Regeln auch Wettbewerbsfaktor sein
- Politik muss das dazu beitragen, dass weitere Einschränkungen so gering wie möglich ausfallen
- unionrechtlicher Mindestrahmen zur effektiven Bekämpfung im europäischen Binnenmarkt

jk, 23. April 2020