

Arbeitsschutz und SARS-CoV-2

*Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der
Beschäftigten*

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber

Uli-Faber@t-online.de

Übersicht

- I. **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Pandemie –
Rechtsgrundlagen im Überblick**
- II. Rechtsdurchsetzung im Überblick
- III. Insbes. Individualrechte der Beschäftigten
- IV. Insbes. Kollektivrechte der Beschäftigtenvertretungen

Auszug aus der BT-Drucksache 13/3540

(Begründung ArbSchG)

„(...) geht davon aus, daß gesunde und sichere Arbeitsbedingungen eine ständige Anpassung an die Dynamik von Technik und Arbeitswelt erfordern, und will diese Anpassung vor allem dadurch gewährleisten, daß Arbeitgeber und Beschäftigte verstärkt und kooperativ den Wandel der Arbeitsschutzerfordernisse selbst gestalten. Die Verantwortlichen im Betrieb werden angehalten, die konkreten Arbeitsverhältnisse, aber auch anstehende Veränderungen unter Arbeitsschutzgesichtspunkten zu reflektieren, eine Gefährdung zu erkennen und zu benennen, so daß wirksame Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Der Gesetzentwurf folgt dieser Philosophie.“

Entwicklungsoffenes Arbeitsschutzrecht

- Ein zentrales Ziel des ArbSchG ist die sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung des raschen Wandels der Arbeitswelt
 - *Zielsetzung ist wichtig, um Regelungstechnik des ArbSchG und des geltenden Arbeitsschutzrecht zu erfassen (→ Normierung allgemein gehaltene Schutzziele)*
 - *Zielsetzung ist bei der Auslegung von ArbSchG und Arbeitsschutzverordnungen nach §§ 18 f. ArbSchG (z.B. GefStoffV, LasthandhabV, ArbStättV, BetrSichV) zu beachten*
- Wandel wurde in der Vergangenheit vor allem technisch (z.B. Digitalisierung) und organisatorisch (z.B. neue Arbeitsformen) verstanden
- Herausforderungen können aber auch durch Viren herrühren, wie die Corona Pandemie lehrt

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

„Grundgesetz“ des Arbeitsschutzes

Betriebssicherheits-
verordnung
(**BetrSichV**)

Arbeitsstättenverordnung
(**ArbStättV**)

Lastenhandhabungs-
verordnung
(**LasthandhabV**)

Gefahrstoffverordnung
(**GefStoffV**)

Arbeitszeitgesetz
(**ArbZG**)

PSA-
Benutzungsverordnung
(**PSA-BV**)

Biostoffverordnung
(**BiostoffV**)

Elektromagnetische
Felder
(**EMFV**)

Arbeitsmedizin-
vorsorgeverordnung
(**ArbMedVV**)

Lärm / und
Vibrationsschutz
(**LärmVibrationsArbSchV**)

Baustellenverordnung
(**BaustellV**)

Mutterschutz
(**MuSchG**)

§ 4 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze)

Der Arbeitgeber hat bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. **bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu beachten;**
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

– Versuch einer rechtlichen Einordnung –

- × **Konkretisierung der Anforderungen** aus dem ArbSchG und den Arbeitsschutzverordnungen durch die Regel
- × Ermittelt durch **Arbeitsschutzausschüsse** beim BMAS und die **BAuA**
- × Anspruch: Vermutungswirkung,
 - ☞ *d.h. grundsätzlich sind auch andere Lösungen mögliche, wenn gleiche Sicherheit erreicht wird (→ rechtlich noch nicht ausdiskutiert)*
 - ☞ *Vermutungswirkung z.B. für Regelungen zur Gestaltung Home-Office oder Kompensation von Belastungen durch Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen*
 - ☞ *Mitbestimmung kann durch Anwendung der Regel ausgeübt werden (vgl. BAG v. 18.07.2017 – 1 ABR 59/15, NZA 2017, 1615 ff.)*
- × **Rechtliche Einordnung:**
 - × SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist der besonderen Situation „Pandemie“ geschuldet
 - × Für gemeinschaftliche, verordnungsübergreifende „Querschnittsregelungen“ geben das ArbSchG und die Arbeitsschutzverordnungen in ihren aktuellen Fassungen wenig her
 - × Unabhängig davon erheblicher Stellenwert, da wg. Beteiligung der betroffenen Kreise und klarer auf das Arbeitsschutzrecht bezogener Aufgabenstellung hohe „Richtigkeitsgewähr“

Übersicht

- I. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Pandemie –
Rechtsgrundlagen im Überblick
- II. Rechtsdurchsetzung im Überblick**
- III. Insbes. Individualrechte der Beschäftigten
- IV. Insbes. Kollektivrechte der Beschäftigtenvertretungen

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

- **Staat & Unfallversicherungsträger → „Ordnungsrecht“**
- **Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“**
- **Interessenvertretungen → „Kollektivrecht“**

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

Staat (Behörden) → „Ordnungsrecht“

- Pflicht zur **hoheitlichen Arbeitsschutzaufsicht** (auch unionsrechtlich gefordert, vgl. Art. 4 Rahmenrichtlinie-Arbeitsschutz 89/391/EWG) und **Beratung** (§ 21 Abs. 1 ArbSchG)
- **Hoheitliche Durchsetzung** des Arbeitsschutzrechts durch Einzelfallanordnung (§ 22 Abs. 3 ArbSchG, § 19 SGB VII) und ggf. Bußgelder (z.B. § 25 ArbSchG)
- **„Problem Vollzugsdefizit“** → vor allem oftmals fehlende Ressourcen und auch grundlegende strategische Ausrichtung

Übersicht

- I. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Pandemie –
Rechtsgrundlagen im Überblick
- II. Rechtsdurchsetzung im Überblick
- III. Insbes. Individualrechte der Beschäftigten**
- IV. Insbes. Kollektivrechte der Beschäftigtenvertretungen

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“

- **Individualanspruch auf Gefährdungsbeurteilung** (BAG) und **gesetzlich erforderliche Schutzmaßnahmen** anerkannt (BAG 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06 – NZA 2009, 102 ff)
 - ☞ *Transformation der Schutzvorschriften in Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften in das Individualarbeitsverhältnis mittels § 618 BGB (→ „Fürsorgepflicht“)*
- **Individualansprüche** in der Praxis eher selten
 - ☞ *Erfolgsaussichten vor allem, bei völliger Untätigkeit oder bei evident verfehlten Schutzmaßnahmen*
 - ☞ *Erfüllung, Unterlassung, Feststellung, Zurückbehaltungsrecht an Arbeitsleistung*
- Recht zur internen und externen **Beschwerde** nach Maßgabe von § 17 ArbSchG
- Stärkung der individuellen Rechtsdurchsetzung wg. typischer Corona Maßnahmen, z.B. Anordnung und Ausgestaltung von Homeoffice

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

- **Staat (Behörden) → „Ordnungsrecht“**
- **Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“**
- **Interessenvertretungen → „Kollektivrecht“**
 - ▶ Faktisch und rechtlich zentrale Rolle der betrieblichen Interessenvertretung für die betriebliche Umsetzung des Arbeitsschutzrechts

Europäische Grundlagen der Mitbestimmung im Arbeitsschutz

Art. 11 Abs. 1 EU-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG)

- (1) Die **Arbeitgeber** hören die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter an und **ermöglichen deren Beteiligung bei allen Fragen** betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz:

Dies beinhaltet:

- die Anhörung der Arbeitnehmer
- das Recht der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertreter, Vorschläge zu unterbreiten;
- **die ausgewogene Beteiligung nach nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken**

Betriebsorientierung durch allgemeine gesetzliche Schutzziele und Verfahrensvorgaben

Betriebsorientierung

```
graph TD; A[Betriebsorientierung] --> B[Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse]; A --> C[Regelung von Verfahrensweisen, die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb herstellen (insbes. Gefährdungsbeurteilung)]; A --> D[Aushandlung betrieblicher Regelungen durch Beteiligung und Mitbestimmung (→ „fairer Interessenausgleich“)]
```

Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse


Regelung von Verfahrensweisen, die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb herstellen (insbes. Gefährdungsbeurteilung)

Aushandlung betrieblicher Regelungen durch Beteiligung und Mitbestimmung (→ „fairer Interessenausgleich“)

Gegenstände der gleichberechtigten Mitbestimmung des Betriebsrats (Beispiele)

Wichtige Felder der Betriebsratsmitbestimmung:

- **Gefährdungsbeurteilung** (*BAG* v. 08.06.2004 – 1 ABR 13/03, NZA NZA 2004, 1175 ff.; zuletzt *BAG* v. 13.08.2019 – 1 ABR 6/18, NZA 2019, NZA 2019, 1717)
- **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** (*BAG* v. 28.03.2017 – 1 ABR 25/15, NZA 2017, 1132; zuletzt *BAG* v. 19.11.2019 – 1 ABR 22/18, NZA 2020, 266 ff.)
- **Unterweisung** (*BAG* v. 11.01.2011 – 1 ABR 104/09, NZA 2011, 651 ff.)
- **Organisation des Arbeitsschutzes** (*BAG* v. 18.03.2014 – 1 ABR ABR 73/12, NZA 2014, NZA 2014, 855 ff.)
- Entscheidung über die **Betreuungsform nach ASiG** (intern /extern / überbetrieblicher Dienst (*BAG* v. 10.04.1979 - 1 ABR 34/77, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitssicherheit Nr. 1)
- Betriebliche Regelungen zur **Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung** nach DGUV Vorschrift 2 (LAG Berlin-Brandenburg v. 7.7.2016 – 21 TaBV 195/16, NZA-RR 2016, 644 ff.)
- **Ausgestaltung BEM** nach § 167 Abs. 2 SGB IX (*BAG* v. 22.3.2016 – 1 ABR 14/14, NZA 2016, 1283; zuletzt *BAG* 19.11.2019 – 1 ABR 36/18, NZA 2020, 389 ff.)
- (...)



Initiativrecht, d.h. Regelungen können ggf. (in der Einigungsstelle) erzwungen werden