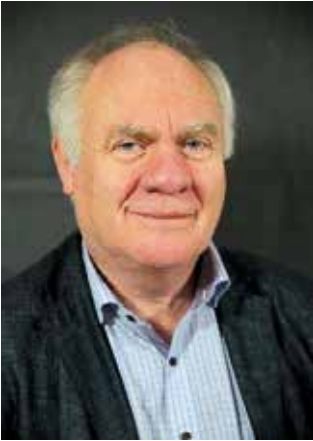


Rechte einfordern

Pandemie – die Stunde des Arbeitsschutzes, auch in der Schule

Foto: privat



Wolfhard Kohte

In der Pandemie wird schlagartig deutlich, dass unsere Gesundheit durch äußere Einflüsse gefährdet sein kann. Zu diesen Einflüssen gehört auch das berufliche Umfeld, das vom Robert-Koch-Institut (RKI) zu den wichtigsten Faktoren für die Ausbreitung der Pandemie genannt wird. Am Arbeitsplatz wird die Gesundheit vor allem durch den gesetzlichen Arbeitsschutz gesichert, der im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und den dazugehörigen Verordnungen näher normiert ist. Folgerichtig wird in § 5 Abs. 2 der geltenden Hamburger Verordnung zur Eindämmung der Corona-Pandemie festgelegt: „Für alle Beschäftigten sind die allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften und Standards in Verbindung mit der branchenspezifischen Konkretisierung des Unfallversicherungsträgers umzusetzen“. Umzusetzen hat diese Vorschriften vor allem der Arbeitgeber, der nach § 3 ArbSchG verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Arbeitsschutzrecht ist im

wesentlichen Bundesrecht, das vor allem auf EU-Recht beruht. Die Länder können davon allenfalls zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes, nicht jedoch „nach unten abweichen“, wie das Bundesverwaltungsgericht am Beispiel der Bildschirmbrillen im letzten Jahr festgestellt hat. Damit sind auch die Bundesländer als Dienstherren/Arbeitgeber der Schulbeschäftigten gehalten, das Arbeitsschutzrecht zur Geltung zu bringen. Das Arbeitsschutzrecht der Union und das deutsche Arbeitsschutzrecht sind präventiv strukturiert, Gefährdungen sollen vermieden oder zumindest verringert werden, so dass es geboten war, die Gefährdungen zügig zu erfassen.

Europäisches und deutsches Arbeitsschutzrecht als feste Basis

Gerade in der Corona-Pandemie hat sich das Unionsrecht im Arbeitsschutz deutlich bewährt, denn die zentralen Wissensgrundlagen, die in einer Pandemie benötigt werden, waren schon vor 2020 erarbeitet worden. In der EU-Richtlinie RL 2019/ 1833/EU war für Corona-Viren geklärt, dass diese zur Risikogruppe 3 gehören. Diese Einstufung markiert ein hohes Risiko, das strenge Maßnahmen verlangt. § 3 Abs. 1 Nr. 3 BioStoffV definiert dieses Risiko so, dass das Virus eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen kann. Auf der europäischen Ebene hat daher die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zügig gehandelt. Am 13.03.2020 hatte sie einen „Covid-19: guidance for the workplace“ veröffentlicht, der

wesentliche Hinweise für die betriebliche Praxis gab. Zur besseren Verdeutlichung wurden diese Grundsätze erweitert durch den „EU- Leitfaden Rückkehr an den Arbeitsplatz“, der noch im April 2020 in sämtlichen Sprachen der Union veröffentlicht worden ist – OSHWIKI: COVID-19: Rückkehr an den Arbeitsplatz – Anpassung der Arbeitsplätze und Schutz der Arbeitnehmer

(https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Rueckkehr_an_den_arbeitsplatz_-_Anpassung_der_Arbeitsplaetze_und_Schutz_der_Arbeitnehmer).

Das ist ein passender Ratgeber für alle betrieblichen Akteur_innen, der Grundlage einer geeigneten Betriebs- und Dienstvereinbarung sein kann. Da er in allen Sprachen im Netz verfügbar ist, kann er auch im aktuellen Fremdsprachenunterricht genutzt werden. Mit diesen Dokumenten war für alle, denen diese Systematik bekannt war oder denen sie vermittelt wurde, eine deutliche Orientierung in den turbulenten Zeiten des ersten Lockdown zugänglich. Es ist schwer nachvollziehbar, warum beide Dokumente auf der Homepage des BMAS nicht zügig zur Verfügung gestellt worden sind.

Auf der Basis der EU-Richtlinien hatte sich in Deutschland der Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABAS) seit 2006 mit Corona-Viren befasst. Dieser Ausschuss ist plural zusammengesetzt, in dem jeweils 3 Personen aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern und der Wissenschaft gemeinsam konkrete Regeln verfassen, mit denen die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben für die Praxis der Betriebe

und Aufsichtsbehörden verdeutlicht werden. Bereits die früheren Pandemien, wie zum Beispiel die Schweinegrippe, hatten nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch in Deutschland die Experten und Expertinnen motiviert, zügig die notwendigen Wissensgrundlagen zusammenzustellen. Da Viren biologische Arbeitsstoffe sind (dazu TRBA 462), wurden in Deutschland diese Informationen vor allem durch den ABAS erfasst, der auf der Basis der ersten Nachrichten aus Wuhan bereits am 19.02.2020 eine erste Bekanntmachung über diese neuen Gesundheitsrisiken veröffentlichte (www.baua.de). Diese Veröffentlichung wurde im Laufe der folgenden Monate jeweils konkretisiert. Zügig erkannt wurde daher nicht nur das hohe Risiko, das diese Viren mit sich brachten, sondern auch die wesentlichen Übertragungswege – nämlich die Tröpfcheninfektion und die Übertragung durch

Aerosole, während eine Übertragung durch Schmierinfektionen relativ selten ist und bisher kaum identifiziert werden konnte.

Arbeitsschutz ist handlungsorientierter Gefährdungsschutz

Da her es bereits notwendig, Gefährdungen der Beschäftigten durch Tröpfcheninfektion und durch Aerosole zu begegnen. Das wichtigste Mittel ist das Abstandsgebot. Dies wird im Arbeitsschutzrecht auf § 3 ArbSchG gestützt. Daraus ergibt sich als erste Anforderung an Arbeitgeber, dass sie ein solches Abstandsgebot realisieren müssen. Dies ist vor allem durch organisatorische Maßnahmen zu gewährleisten. Da Viren sowohl von Erwachsenen als auch von Kindern, die älter als zehn Jahre sind, übertragen werden können, bedeutet dies für die Schule, dass für beide Gruppen das Abstandsgebot grundsätzlich gilt.

Das Abstandsgebot

Das Abstandsgebot steht daher auch in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel an erster Stelle. Diese Regel ist keine Rechtsnorm, sie enthält jedoch den Stand der Technik und Arbeitsmedizin sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die die zuständigen Arbeitsschutzausschüsse, vor allem der Arbeitsstättenausschuss (§ 7 ArbStättV), zusammenstellen haben und die vom BAMS im August 2020 veröffentlicht worden sind (GMBI 2020, 484 ff.). Diese Veröffentlichung hat zur Konsequenz, dass zugunsten eines Arbeitgebers, der sich ordnungsgemäß an diese Regel hält, vermutet wird, dass er die Vorschriften des Arbeitsschutz- und Arbeitsstättenrechts ordnungsgemäß anwendet. Da die Regeln keine Rechtsnormen sind, sind Abweichungen möglich. Der Arbeitgeber muss allerdings nachweisen, dass seine abweichenden



Foto: hlz

Arbeitsschutzvorschriften – Charlie hat bestimmt alle in der Tasche (Pinnwand in der Redaktion)

den Maßnahmen genauso sicher sind. Dazu hat die Gerichtspraxis strenge Anforderungen aufgestellt.

Die Arbeitsschutzregel nennt an erster Stelle der Schutzmaßnahmen die Einhaltung einer Abstandsregel von 1,5m. Aus den Reihen der KMK wurde zeitweilig die Meinung geäußert, dass für sie die Abstandsregel nicht gilt. Dies ist ein Rechtsirrtum, denn auch in der Schule gilt das Arbeitsschutzgesetz. Beschäftigte im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sind Arbeiter_innen, Angestellte, Beamt_innen, aber auch Honorarkräfte als arbeitnehmerähnliche Personen. Alle sind durch die sorgfältige Einhaltung der Abstandsregel zu schützen. Einzelheiten sind auf der Homepage der Unfallkasse Nord (<https://uk-nord.de>) bereits am 27.04.2020 veröffentlicht worden.

Gesundheitlich zuträgliche Atemluft

Aerosole werden dagegen nicht allein durch die Abstandsregel verhindert. Untersuchungen vor allem in der Fleischwirtschaft haben gezeigt, dass bei fehlender bzw. nicht sachgerechter Lüftung Viren auch über größere Abstände verbreitet werden können, so dass die generelle Pflicht zur Sicherung „gesundheitlich zuträglicher Atemluft“ nach § 3 ArbStättV Anh 3.6. zu beachten ist. Unter praktischen Gesichtspunkten ist zunächst eine rechtzeitige Lüftung geboten. Diese Lüftung muss einerseits effektiv sein, dazu werden die Regeln der Stoß- und Querlüftung angewandt. Sie muss im Übrigen in regelmäßigen und zügigen Abständen erfolgen. Dazu werden vom Umweltbundesamt Fristen von möglichst 20 Minuten vorgeschlagen. Diese Maßnahmen waren im goldenen Herbst noch relativ einfach durchführbar, während der Winterzeit ergeben sich daraus Probleme, da die Temperatur am

Arbeitsplatz nach der ArbStättV Anhang 3.6 iVm. der ASR A 3.6 nicht unter 17 Grad liegen soll. Zum anderen ergibt sich daraus das weitere Probleme, dass auch während der Pause die Abstandsregel eingehalten werden muss. Es kann daher nicht in allen Räumen gleichzeitig gelüftet werden; typischerweise sind daher auch der Unterrichtsbeginn und das Ende der jeweiligen Stunden zeitlich verschoben zu realisieren. dies ergibt sich auch aus der Wahrung der Abstandsregel bei Einhaltung der Verkehrswege (ASR A 1.8) in der jeweiligen Schule. Bereits diese Erläuterungen zeigen die hohe Bedeutung einer rechtzeitigen Gefährdungsbeurteilung, denn Abstand und Lüftung werden auch durch die jeweiligen räumlichen Verhältnisse und die Klassengröße bestimmt. Daher ist die 20 Minu-

In der EU-Richtlinie RL 2019/ 1833/EU war für Corona-Viren geklärt, dass diese zur Risikogruppe 3 gehören. Diese Einstufung markiert ein hohes Risiko, das strenge Maßnahmen verlangt

ten Regel nur eine Faustregel, die sich bei unterschiedlichen Raumgrößen und unterschiedlichen Lüftungsverhältnissen auch verändern kann.

Eine wichtige Gruppe sind Räume, in denen eine solche Lüftung entweder raumtechnisch oder wegen der Lage an der lauten Durchgangsstraße so nicht möglich ist. Natürlich muss auch in diesen Räumen die Bildung von Aerosolen verhindert werden. Raumlufttechnische Anlagen werden daher in der Arbeitsschutzregel ausdrücklich genannt. Sie müssen für den Raum angemessen sein und natürlich auch regelmäßig gewartet werden. In den letzten Monaten

sind verschiedene Untersuchungen durchgeführt worden, wie solche Anlagen auch für Schulen nutzbar gemacht werden können. Belastbare Werte haben zum Beispiel die Untersuchungen der Frankfurter Universität (Prof. Dr. Joachim Curtius) ergeben.

Daraus ergibt sich aus meiner Sicht, dass zumindest in allen Räumen, in denen eine klassische Lüftung nicht möglich oder nicht ausreichend ist, solche technischen Anlagen zu installieren oder zumindest zu prüfen sind. Dazu bestand seit Veröffentlichung der Regel im August hinreichender Anlass. Grundsätzlich sind die kommunalen Träger, also in Hamburg die Bezirke, zur Einrichtung solcher Anlagen verpflichtet. Kommen sie dieser Aufgabe nicht rechtzeitig nach, so hat der Arbeitgeber – hier die FHH, die für den Arbeitsschutz verantwortlich ist – solche Maßnahmen vorrangig zu installieren und kann die Aufwendungen danach den Bezirken als Sachkostenträger in Rechnung stellen. In keinem Fall können diese finanztechnischen Probleme Abstriche am Gesundheitsschutz legitimieren.

In einigen Bundesländern ist daher unter den hier genannten Gesichtspunkten für einen Teil der Klassenräume eine solche Installation von möglichen Anlagen begonnen worden. Die Unfallkassen stellen eine zusätzliche CO2-App zur Verfügung, mit der schwierige Situationen durch Messungen beherrschbar gemacht werden können.

Persönliche Schutzausrüstungen

Solche technischen und organisatorischen Maßnahmen haben Vorrang, sind jedoch allein nicht abschließend. Daher kennt das Arbeitsschutzrecht seit vielen Jahrzehnten auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. Effektive Ausrüstungen sind die FFP-2/3-

Masken; einen deutlich geringeren Schutz vermitteln MNB (Mund-Nase-Bedeckungen), die nicht den Status persönlicher Schutzausrüstungen haben. Wiederum im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung sind hier abgestufte Maßnahmen durchzuführen und Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. Dies ist eine Pflicht des Arbeitgebers, die er nicht zur Entlastung an die Lehrkräfte delegieren kann. Bei dem Einsatz solcher Ausrüstungen ist zu beachten, dass diese nicht über längere Zeit ohne Pausen getragen werden können. Dies ist im Gefahrstoffrecht bereits seit vielen Jahren anerkannt; inzwischen haben auch die Träger der Unfallversicherungen Tragezeitbegrenzungen und -unterbrechungen als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse formuliert. Maßgeblich sind die Aussagen des Koordinierungskreises der DGUV für biologische Arbeitsstoffe vom 27.05.2020.

Der Schutz besonders vulnerabler Personen (Risikogruppen)

Bereits im klassischen Arbeitsschutzrecht war bekannt, dass bestimmte Beschäftigengruppen besondere Schutzausrüstungen und Schutzmaßnahmen benötigen. In § 4 Nr. 6 ArbSchG wird daher verlangt, dass solche Maßnahmen für besonders gefährdete Personengruppen ermittelt und realisiert werden. Wiederum gilt diese Arbeitsschutzpflicht für sämtliche Arbeitgeber. Die besondere Gefährdung ist danach zu bestimmen, dass diesen Personen bei einer COVID-19-Infektion das Risiko eines schweren Verlaufs der Erkrankung droht (besonders vulnerable Personen). Für



Broschüre anfordern unter:
info@gew-hamburg.de

diese Personen müssen daher Schutzmaßnahmen getroffen werden (so bereits Art. 15 der RL 89/391/EWG). Im öffentlichen Dienst ist diese Vorgabe des Unionsrechts daher unbedingt anzuwenden.

Die erforderlichen Maßnahmen ergeben sich wiederum aus einer Gefährdungsbeurteilung, die um eine medizinische Beurteilung zu ergänzen ist. Die Kategorien sind dazu in einer Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin im Juli 2020 zusammengestellt worden; dies ist durch individuelle Beratung näher zu klären. Sämtliche Beschäftigte haben nach § 5a ArbMedVV das Recht zur Wunschvorsorge, dazu gehört immer eine persönliche Beratung, ergänzend – soweit erforderlich und gewünscht – auch eine Untersuchung. Die Verfasser der ArbMedVV gingen davon aus, dass Arbeitgeber sich an die Regeln des Arbeitssicherheitsgesetzes und der DGUV Vorschrift 2 halten, so dass genügend arbeits-

medizinisches Personal zur Verfügung steht, um dieser Aufgabe nachzukommen.

Wir haben in einer früheren Untersuchung von vor mehr als fünf Jahren festgestellt, dass in der Mehrzahl der Bundesländer im Schulwesen diese rechtlich bindenden Vorgaben nicht eingehalten worden sind. Personalräte können hier mit den Mitteln des Mitbestimmungsrechts korrigierend und rechtsdurchsetzend tätig werden, wie der VGH Baden-Württemberg bereits 2010 rechtskräftig entschieden hat. In der jetzigen Situation, in der nicht genügend Personal im betriebsärztlichen Dienst der Schulen zur Verfügung steht, steht den Beschäftigten das Recht der Geschäftsführung ohne Auftrag zu, sodass sie andere quali-

fizierte Beratung in Anspruch nehmen können. Daraus ergibt sich dann eine Information, dass bestimmte Beschäftigte zur Risikogruppe gehören und welche Maßnahmen hier notwendig sind – vom Homeoffice bis zum Einsatz in kleineren Gruppen (ArbG Mainz 08.06.2020 – 4 Ga 10/20) oder auch zum Vorrang bei der Ausstattung mit besonders qualifizierten Schutzausrüstungen. In der Arbeitsschutzregel wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Diagnosen dem Arbeitgeber generell nicht mitzuteilen sind.

Dieser Überblick zeigt, dass die unterschiedlichen Formen der Gesundheitsgefährdungen auch differenzierte Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erforderlich machen, so dass es nicht einfach ist, sich einen Überblick zu verschaffen und die notwendigen Prioritäten zu setzen. Eine solche Situation ist für das Arbeitsschutzrecht nichts Ungewöhnliches, da der Arbeitsschutz häufiger mit neuen Unfällen, Unfallursachen und Krankheiten

befasst ist, so dass die Systematik des Arbeitsschutzrechts helfen soll, einen solchen Überblick zu gewinnen.

Die Organisation des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit

Die ersten Grundsätze dazu sind Information, Transparenz und Kommunikation. In einer solchen Situation, in der wir uns jetzt befinden, ist es eine Rechtspflicht des Arbeitgebers, die anderen betrieblichen Akteur_innen zu informieren und den Kommunikationsprozess zu steuern. Als wichtiges Mittel ist dafür der Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG gesetzlich vorgegeben, in dem die verschiedenen Beteiligten – nicht nur Arbeitgeber und Personalrat, sondern auch der Betriebsärztliche Dienst, die Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung – regelmäßig zusammenkommen, um die gesundheitliche Lage im Betrieb festzustellen und zu erörtern. Dieser „runde

Tisch des Arbeitsschutzes“ ist nach langjährigen Erfahrungen ein besonders geeignetes Instrument, um einen vergleichbaren Informationsstand für alle Beteiligten zu schaffen, so dass die weiteren Fragen – vor allem diejenigen, die der Mitbestimmung unterliegen – auf gleicher

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass seine abweichenden Maßnahmen sicher sind

Augenhöhe erörtert werden können. Dieser Ausschuss muss mindestens einmal im Quartal zusammentreten; der Arbeitgeber hat alle Beteiligten einzuladen und in der Vorbereitung dafür zu sorgen, dass die wichtigsten Informationen auf den Tisch kommen. Der Ausschuss ist kein Beschlussgremium; er dient der Beratung. Je besser und sorgfältiger diese Beratung ist, desto zuverlässiger können danach die erforderlichen Beschlüsse gefasst und Regelungen getroffen werden.

In der Pandemie ist ein Treffen im Abstand von drei Monaten deutlich zu wenig; daher haben die Unfallkassen des öffentlichen Dienstes vorgeschlagen, dass in den einzelnen Dienststellen und Einrichtungen „Krisenstäbe“ gebildet werden, um in den schnell wechselnden Situationen handlungsfähig zu sein. Vor allem haben sie vorgeschlagen, im Schulbereich in jeder einzelnen

Schule einen solchen Krisenstab zu bilden. Das ist sachgerecht; in zahlreichen Bundesländern war im Frühjahr den Schulleitungen kurzfristig – nicht selten am Freitagmittag – die Aufgabe zugewiesen worden, sämtliche Hygienepläne für ihre Schule bis Montagvormittag zu konkretisieren. Dies ist nicht nur eine Überlastung der Schulleitungen, sondern auch eine Missachtung der basishen Konkretisierungsarbeit. Wenn diese sorgfältig durchgeführt wird, bedarf sie einer weiteren Zeit, einer Beteiligung weiterer Personen und vor allem eines Einstiegs in die jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen. Bei dem Krisenstab, der sich funktional als „kleiner Arbeitsschutzausschuss“ darstellt, sind auch die Beschäftigten des jeweiligen kommunalen Trägers – in Hamburg also des Bezirks – einzubeziehen. Gerade das Erfahrungswissen der Hausmeister ist für die konkrete Gestaltung der Arbeitsstätte unverzichtbar. Ebenso sind sie diejenigen, die den besten Überblick über die Arbeit der Reinigungskräfte haben. Die Reinigung ist in der Pandemie auszudehnen; hier sind zusätzliche Arbeitsstunden für die Reinigungskräfte vorzusehen und einzuplanen.

Die Organisation der Arbeitssicherheit dient weiter einer verbesserten Information und Erfassung der Tatsachen. Sowohl der Betriebsärztliche Dienst als auch die Sicherheitsfachkräfte sind nach § 9 ASiG verpflichtet, auf Wunsch auch die Personalvertretungen zu beraten. In der Arbeitsschutzregel wird unter 5.2.5. als Beispiel genannt, dass bei bekannt gewordenen Infektionen betriebsärztlich Tätigkeitsbereiche mit hoher Gefährdung zu identifizieren sind. Die Nachricht, dass in der Stadtteilschule Veddel mehr als 40 Prozent der Beschäftigten infiziert sind, ist daher Anlass zur gemeinsamen sachverständigen Beratung. Bei dem wichtigen und schwierigen



Broschüre anzufordern unter:
info@gew-hamburg.de

Thema der raumluftechnischen Anlagen ist es evident, dass alle Beteiligten sicherheitstechnischen und ingenieurtechnischen Sachverstand benötigen, um entscheiden zu können, in welchen Räumen die herkömmlichen Konzepte der Lüftung nicht ausreichen. In diesen Räumen sind technische Maßnahmen unverzichtbar. Die Hinweise aus der KMK, dass manche Fragen noch offen seien, sind zwar nicht falsch, aber sie legitimieren keine Untätigkeit. Sie verlangen vielmehr eine sorgfältige Beratung und ein schrittweises Vorgehen. Niemand will für sämtliche Räume raumluftechnische Anlagen einsetzen, doch gibt es nicht wenige Räume, bei denen solche technischen Maßnahmen erforderlich sind.

Dieses Beispiel zeigt weiter, dass in der Pandemie Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert und dort, wo sie fehlen, erstmals erstellt werden müssen. Natürlich muss man sich jetzt auf die wichtigsten Fragen konzentrieren. Diese sind durch die Arbeitsschutzregel verdeutlicht. Dazu gehört eine neue Gestaltung der Räume (auch des Lehrerzimmers) zur Sicherung des Abstandsgebots, eine spezifische Gestaltung der Verkehrswege in den Schulen wiederum zur Sicherung des Abstandsgebots ebenso eine entsprechende Organisation der Pausenräume. Bereits hier zeigt sich die enge Verknüpfung zur Arbeitszeitgestaltung; wenn die Zahl oder Größe der Räume nicht ausreicht, bedarf es einer zeitversetzten Gestaltung des Unterrichts und der Pausen. Dies ist keine Besonderheit der Schulen; die IGBCE hat auf ihrer Homepage bereits im April Beispiele veröffentlicht, wie in Betrieben aus ihrem Organisationsbereich die Gestaltung von Raum und Zeit stattfand, zum Beispiel bei einem Hersteller von Medizinprodukten, der in der Pandemie seine Produktion auszuweiten hatte, gleichwohl

aber eine infektionssichere Produktion gewährleisten musste.

Die Schlüsselrolle der Mitbestimmung

Auf der Basis einer solchen zeitnahen Gefährdungsbeurteilung sind die Maßnahmen zu treffen und regelmäßig zu überprüfen. Die wichtigsten Maßnahmen wurden bereits weiter oben erläutert; sie dienen dem Gesundheitsschutz und unterliegen daher der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 HmbPersVG.

Daher ist die 20 Minuten Regel nur eine Faustregel, die sich bei unterschiedlichen Raumgrößen und unterschiedlichen Lüftungsverhältnissen auch verändern kann

Erste Hinweise dazu enthielt bereits ein Beschluss des VG Hamburg vom 25.05.2020 – 24 FLE 158/20. Der Beschluss ist im August zwar aufgehoben worden, aber nicht wegen anderer Bewertung des Mitbestimmungsrechts, sondern aus prozessrechtlichen Gründen, weil es sich um ein einstweiliges Anordnungsverfahren handelte und das OVG nach drei Monaten meinte, dass inzwischen wegen einer einseitigen Verwaltungsanordnung keine dringende Regelungsnotwendigkeit bestehe (24.08.2020 – 14 Bs 99/20 PVL).

In einem Hauptsacheverfahren hat das Verwaltungsgericht Berlin inzwischen für typische Schutzmaßnahmen während der Krise ein Mitbestimmungsrecht anerkannt (18.09.2020 – 62 K 6/20 PVL). Es ging dort um die bekannten Themen der Organisation des Abstands, um die Frage, unter welchen Bedingungen persönliche Schutzausrüstungen verpflichtend sein müssen und vor allem um den besonderen

Schutz der Risikogruppen. So stellte das Gericht zutreffend fest, dass ein Vorrang von Beschäftigten, die ein höheres Infektionsrisiko aufweisen, bei der Zuweisung des Homeoffice als Maßnahme des Gesundheitsschutzes zu verstehen ist, die aus diesem Grund der Mitbestimmung unterliegt. Daraus ergibt sich ein Bündel von einzelnen Mitbestimmungsmaßnahmen, die überwiegend auf der unteren Ebene zu treffen sind, in einzelnen Fällen aber auch dem Hauptpersonalrat zuzuordnen sind, so dass auch die Kommunikation zwischen den verschiedenen Personalvertretungen in der Zeit der Pandemie besonders wichtig ist.

Diese Beispiele zeigen, dass das Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen ein zentrales Instrument ist, um ortsnahe und effektive Entscheidungen treffen zu können. Eine erste Untersuchung der BAuA hat gezeigt, dass im ersten Lockdown nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch im Bereich des BetrVG die Einbeziehung der Interessenvertretungen unzureichend war. Inzwischen liegen weitere Erfahrungen vor, dass einseitiges und hektisches Handeln suboptimal und nicht hinreichend effizient ist. Dies gehört zu den Lehren, die aus dem bisherigen Umgang mit der Pandemie zu ziehen sind, so dass die zahlreichen Fragen, die nicht hinreichend geklärt sind bzw. die sich immer wieder neu stellen, am besten im Weg der Kommunikation und Partizipation zu klären sind.

WOLFHARD KOHTE,
Professor für Arbeitsrecht (em.)
an der an der Martin-Luther-
Universität (MLU), Halle-Wittenberg.
Seitdem (2012) Forschungsdirektor
am Zentrum für Sozialforschung
Halle e.V., ebenfalls MLU

*Der Beitrag einschließlich
von Anmerkungen (Fußnoten)
kann bei der Redaktion
nachgefragt werden*