

Schlussfolgerungen aus der Corona-Krise – das betriebliche „Pandemie-Managementsystem“?

RA Joachim Schwede, Aichach

Mit dem Herbst 2021 könnte sich vor allem aufgrund der Impfungen die Corona-Lage in Deutschland entspannen. Damit wird wohl auch Normalität in die Betriebe zurückkehren. Jedoch wird es ein „Weiter-so“ wie vor dem Winter 2019/2020 nicht mehr geben. Nicht nur die Politik, sondern auch die Betriebspraxis wird aus den Erfahrungen und Fehlern dieser Zeit lernen müssen. Einige wichtige Aspekte werden im Betrag angesprochen.

I. Handlungsbedarf

Eine stabile Situation im Umgang mit Corona könnte im Herbst, ggfs. aber auch erst im Winter 2021 erreicht sein. Das hängt maßgeblich davon ab, wann die sog. „Herdenimmunität (zum Begriff <https://de.wikipedia.org/wiki/Herdenimmunitaet> [letzter Abruf 5.5.2021])“ erreicht ist, die wohl bei 80 bis 85 % liegen muss (<https://www1.wdr.de/nachrichten/coronavirus-impfen-herdenimmunitaet-100.html> [letzter Abruf 5.5.2021]). Unabhängig davon wird im gleichen Zeitraum eine gewisse Normalität in die Betriebe einkehren können, die auf der Basis bereits geimpfter MitarbeiterInnen, einer Test-Strategie und der konsequenten Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln beruhen kann. Gleichwohl wird man das Virus wohl nicht „besiegen“, es wird auch weiterhin eine Gefährdung darstellen, der vor allem durch regelmäßige Nachimpfungen begegnet werden kann (<https://www.pharmazeutische-zeitung.de/wie-lange-haelt-der-impfschutz-122178/seite/2/> [letzter Abruf 5.5.2021]).

Unbestritten kann man feststellen, dass Politik und Gesellschaft im Winter 2019/2020 vollkommen unvor-

bereitet mit der Corona-Pandemie konfrontiert worden sind (die Bundesregierung war nach Medienberichten bereits 2012 gewarnt, s. z. B. <https://www.zm-online.de/news/politik/behoerde-warnte-2012-vor-pandemie-mit-mutiertem-sars-erreger/> [letzter Aufruf 5.5.2021]). Trotzdem wurde in der betrieblichen Praxis rasch reagiert, wenngleich nicht immer so, dass sich der Gesetzgeber nicht als gezwungen gesehen hätte, durch gesetzliche Vorgaben ein nachhaltiges Handeln der Unternehmen zu erreichen (so zuletzt durch die SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung mit ihren drei Änderungsverordnungen und der Änderung des IfSG, s. dazu *Schwede, ArbRAktuell 2021, 237*).

Ein „weiter-so“ wie vor der Krise wird es absehbar nicht geben. Die Veränderungen der letzten Monate haben Prozesse in Gang gesetzt und beschleunigt, die zum Teil schon vorher diskutiert wurden oder aber schon praktiziert wurden, wenngleich oft halbherzig. Es geht nun darum, Veränderungen zu bewerten und daraus Konsequenzen zu ziehen, aber auch darum, zu prüfen, ob pandemiebedingte Maßnahmen nicht als solche die betriebliche Praxis auch zukünftig vorteilhaft prägen können.

II. Hygienemaßnahmen

Eine der ersten Maßnahmen waren die Einführung von Abständen und die Aufforderung, sich an Hygienemaßnahmen zu halten („AHA“).

Das regelmäßige und regelgerechte Waschen der Hände und der Einsatz von Desinfektionsmitteln hat in der

betrieblichen Praxis durchaus positive Aufnahme gefunden und die Virenlast sicher begrenzt (<https://wissenwaswirkt.org/covid-19-seife-und-weitere-hygiene-massnahmen-evidenz-aus-cochrane-reviews> [letzter Abruf 5.5.201]). Diese Maßnahmen sollten auch zukünftig fortgesetzt werden, was z. B. arbeitgeberseitig durch die Zurverfügungstellung von Hygienemitteln und durch geeignete Informationen und Schulungen gefördert werden kann. Dabei ist zu bedenken, dass diese Maßnahmen der Bekämpfung viraler Gefährdungen jedweder Art dienen können.

III. Raumbelagung

Platzmangel in Unternehmen ist alltäglich. Gerade im Büro- und Dienstleistungsbereich haben hohe Mieten, die eine räumliche Expansion verhinderten, arbeitgeberseitige Fehlvorstellungen hinsichtlich der Belegungsfähigkeit von Büroräumen mit Arbeitsplätzen („wenn es die ArbStättV zulässt, wird es schon in Ordnung sein“) und sonstige räumliche Zwänge häufig zu überaus engen Verhältnissen geführt, die u. a. eine angemessene Produktivität eher behinderten und das Arbeitsklima belasteten.

Die Pandemie und die damit verbundenen – wenngleich begrenzten – Beschränkungen bei der Bürobelegung haben das Rad hier zurückgedreht. Zusammen mit einem vernünftigen Homeoffice-Konzept (s. dazu unten V.) entstehen praktisch „wie von selbst“ wieder freie Kapazitäten, die zukünftig vor allem unter dem Aspekt gesundheitlicher Verträglichkeit genutzt werden sollten.

Die Vorschriften der Anmerkung zu § 3 ArbStättV A 1.2 sind diesbzgl. als überholt zu betrachten. Sie beachten lediglich räumliche Vorgaben als es sich um Wege, Belüftung etc. handelt (*Kollmer/Klindt/Schucht*, Arbeitsschutzgesetz, ArbStättV, Anhang Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1). Entgegen der Bereitschaft des Gesetzgebers, sich auch mit den psychischen Belastungen der Arbeitswelt zu befassen (s. z. B. § 4 Nr. 1 ArbSchG), sind diese in den einschlägigen Regelungen der ArbStättV unberücksichtigt (es wird nur von „Wohlbefinden“ gesprochen, s. *Schucht* in *Kollmer/Wiebauer/Schucht*, Arbeitsstättenverordnung⁴. Auflage 2019, Anhang 1.2). So wird bei der Frage der Raumbelagung die psychische Belastung, die sich aus überbelegten Räumen ergeben kann, nicht thematisiert, obwohl sie durchaus bekannt ist (https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.htm [letzter Abruf 5.5.2021]).

Praxistipp: Insofern empfehlen sich in durch mehrere Personen belegte Büroräume gezielte Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich der damit verbundenen psychischen Belastungen für die Beschäftigten.

IV. Besprechungen und „Besprechungstourismus“, Fortbildungen

Als gefährliche Quelle von Corona-Ansteckungen hatte sich von Anfang an die virale Belastung anlässlich von internen Besprechungen, Sitzungen und auswärtigen

Konferenzterminen (diese noch potenziert durch Reisetätigkeiten) dargestellt. Während vor der Pandemie aufwändige und teure Videokonferenz-Anlagen die Zahl der Besprechungen, die darüber einzusparen waren, in Grenzen hielten, wurden im Frühjahr 2020 sehr schnell die Möglichkeiten erkannt, die sich aus internetbasierten Konferenztools wie z. B. MS-Teams, Webex, Zoom usw. ergeben. Betriebsräten wurde es rasch nach § 129 BetrVG sogar gesetzlich gestattet, so zu tagen.

Arbeitsschutzrechtlich stellen diese Alternativen keine besondere Herausforderung dar. Damit sind sie aber im Rahmen eines ganzheitlichen Arbeitsschutzkonzeptes als risikoärmere Möglichkeit, den gesundheitsschützenden Anforderungen gerecht zu werden, hervorzuheben.

Auch Fortbildungen und Seminare haben sich während der Pandemie sofort in die virtuelle Welt verlagert. Auch hier ist eine deutliche Risikominimierung, insbesondere auch hinsichtlich der damit verbundenen Reisetätigkeiten, festzustellen. Allerdings kann man bemerken, dass sich aus Gründen der veränderten Abläufe eine verstärkte körperliche Belastung der TeilnehmerInnen abzeichnet (insbesondere schnellere Ermüdung), ganztägige Veranstaltungen hier deswegen wohl zu vermeiden sind.

Praxistipp: Auch arbeitsschutzrechtliche Unterweisungen nach § 12 ArbSchG können bei einem geeigneten Unterweisungsinhalt ohne Probleme elektronisch durchgeführt werden (s. dazu *Schwede*, ARP 2021, 120).

V. Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice und an mobilen Arbeitsplätzen war bereits vor der Pandemie breit thematisiert worden (vgl. *Richter*, ArbRAktuell 2019, 142, 166 m. w. Nw.). Den vielfältigen Vorteilen für Arbeitnehmer stand eine geschlossene Front von Arbeitgebern gegenüber, die Präsentismus und mangelnde Produktivität hervorhoben und die innerhalb weniger Monate lernen mussten, dass es durchaus anders gehen kann bzw. muss. (Halbherzige) gesetzgeberische Aktivitäten noch vor der Pandemie scheiterten (s. dazu *Schulze/Simon*, ArbRAktuell 2021, 119, 121). Als im zweiten Lockdown die Zahlen der im Homeoffice befindlichen MitarbeiterInnen zu wenig dazu beitrugen, die Kontaktmöglichkeiten im öffentlichen Nahverkehr und an den Arbeitsplätzen zu reduzieren, wurden gesetzliche Verpflichtungen erst der Arbeitgeber, anschließend der Arbeitnehmer rasch umgesetzt (s. dazu und zu den begrenzten Erfolgen, *Schwede*, ArbRAktuell 2021, 237). Trotz der überschaubaren Wirksamkeit der Regelungen in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bzw. in § 28 b IfSG hat sich das Homeoffice nach einer DAK-Studie (FD-ArbR 2021, 438352) etabliert und mehr als 30 % der ArbeitnehmerInnen haben im Frühjahr 2021 dort gearbeitet. Obwohl nach dieser Studie 45 % der Arbeitsplätze für Homeoffice geeignet seien, sei – so die Studie – das Potenzial bei der Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, dort auch arbeiten zu wollen, wohl ausgeschöpft.

Homeoffice sollte damit auch nach dem Abklingen der Pandemie zum Standard gehören, wenn es um moderne Arbeitsplätze geht. Diese Arbeitsplätze bleiben arbeitsrechtlich eine Herausforderung (dazu *Schwede*, ArbRAktuell 2020, 160). Insbesondere stellen sie sich auch unter psychischen Aspekten (ungeeignetes Arbeitsumfeld, Entfremdung, Vereinsamung, Entgrenzung der Arbeitszeiten usw.) als schwierig dar.

Praxistipp: Wenn Homeoffice als attraktive Arbeitsform nach der Pandemie fortgesetzt werden soll, empfiehlt sich ein eigenständiges Arbeitsschutzkonzept, wobei besondere Herausforderungen z. B. durch gezielte Befragungen der ArbeitnehmerInnen (zu Belegschaftsbefragungen s. *Schwede*, ArbRAktuell 2016, 82), die während der Pandemie dort gearbeitet haben, herausgearbeitet werden können.

Bei Homeoffice-Arbeitsplätzen sind viele Rahmenbedingungen zu beachten. So muss neben einer vernünftigen Ausstattung des Arbeitsplatzes eine ausreichende technische Unterstützung vorhanden sein (Hardware, Software, Telefone, Rufumleitung usw.) und auch die Software-Anbindung (z. B. VPN) muss stabil funktionieren. Bei internen IT-Projekten ist zu beachten, dass eine externe Anbindung der Homeoffice-Mitarbeiter vorgesehen ist (z. B. durch web-basierte Lösungen).

VI. Impfungen

Die Corona-Krise wurde zu dem Zeitpunkt bekämpfbar als Impfstoffe verfügbar waren und im größeren Rahmen auch verimpft wurden. Im Zuge dessen haben von Anfang an Betriebsärzte ihre Bereitschaft zu Impfungen erklärt und werden ab Juni 2021 wohl auch mit den Impfungen beginnen können (<https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/corona-betriebsarzt-impfung-start-termin-100.html> [letzter Abruf 5.5.2021]).

Diese im Prinzip aus der Not geborene Impftätigkeit wurde in vielen Unternehmen bereits vor der Pandemie im Rahmen von Grippeimpfungen durch Betriebsärzte wahrgenommen und könnte nun breiter aufgestellt auch die erforderlichen Nachimpfungen hinsichtlich Corona umfassen. Dabei ist auch zu erwägen, dass Betriebe, die auf diesem Wege noch keine Grippe-Impfungen angeboten haben, ihr Angebot entsprechend erweitern.

Praxistipp: Arbeitgeber, die viele Arbeitnehmer beschäftigen, die in der freien Natur tätig sind, sollten in

diesem Rahmen auch Zeckenschutz-Impfungen anbieten (<https://www.arbeitssicherheit.de/schriften/dokument/0%3A7144423%2C10.html> [letzter Abruf 5.5.2021]).

VII. „Pandemie-Managementsystem“

Während noch im Frühwinter 2019 die Gefahren durch Corona auf breiter Front unterschätzt worden sind, war spätestens im März 2020 klar, dass hier eine gefährliche Situation bestand, die auf betrieblicher Ebene sofortige – oft überstürzte – Maßnahmen notwendig machten, die im Laufe des folgenden Jahres mit zunehmenden Erfahrungswerten weiter angepasst und nachgeschärft worden sind. Dieses Wissen, das sozusagen unfreiwillig angesammelt werden musste, kann nun zum Teil in die zuvor genannten Maßnahmen einfließen, jedoch auch einen grundsätzlichen – zukunftsorientierten – Prozess auslösen.

Im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten

- die Maßnahmen gesammelt werden, die die Pandemie notwendig gemacht hat,
- diese bewertet werden und
- als Grundlage für weitere Prozessveränderungen oder bei der Einführung neuer Prozesse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden.

So kann bei erneuten pandemischen Lagen, die ja keinesfalls – und sei es „nur“ im Rahmen von Mutationen – auszuschließen sind, auf strukturiert vorliegende Maßnahmenbündel zugegriffen werden.

VIII. Fazit

Die Unternehmen haben auf die vollkommen neuartigen Herausforderungen einer pandemischen Lage nicht weniger überrascht reagiert als die politisch Verantwortlichen. So mussten Entscheidungen, die ad hoc zu treffen waren, ggfs. auch durch den Gesetzgeber korrigiert und nachgeschärft werden. Die Pandemie hat in vielen Bereichen die Arbeitswelt – nachhaltig – verändert und so schnell ermöglicht, was ansonsten möglicherweise vieler Diskussionen bedurft hätte. Der damit verbundene Lernprozess hat Ergebnisse mit sich gebracht, die in zukünftige unternehmerische Entscheidungen einfließen können. ■