

## Arbeits- und Gesundheitsschutz in Corona-Zeiten. Praktische Tipps für Betriebsräte und aktive Beschäftigte der Nahrungsmittelwirtschaft.



**Mit dem neuartigen Corona-Virus SARS-CoV-2 und die hierdurch verursachte Krankheit COVID-19 hat sich innerhalb kürzester Zeit unsere Lebens- und Arbeitswelt massiv verändert. Am 11. März 2020 erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) die rasante, länderübergreifende Ausbreitung des Virus zur Pandemie.**

Um die Ausbreitung zu verlangsamen, wurde in Deutschland wie auch in vielen anderen Ländern der Welt das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben heruntergefahren. Dieser Lockdown traf und trifft jedoch nicht alle Wirtschaftsbereiche gleichermaßen. So wird stattdessen in vielen Betrieben der Nahrungsmittelwirtschaft seit Corona mit Hochdruck gearbeitet. Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten ist extrem gestiegen. Überstunden und Extra-Schichten stehen seit Wochen auf der Tagesordnung. Gleichzeitig bedeutet das für die Beschäftigten eine erhöhte Infektions- und Ansteckungsgefahr.

Auch wenn die täglich nachgewiesenen COVID-19-Fälle rückläufig sind, so ist die Gefahr – auch vor einer zweiten Infektionswelle – bei Weitem nicht gebannt. Die sinkenden Fallzahlen sind auch Ergebnis der bisherigen Maßnahmen zur Viruseingrenzung. Damit das weiterhin Bestand hat, sind weitere Anstrengungen notwendig. Ein elementarer Baustein ist dabei der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser ist nun wichtiger denn je. Ohne ihn und seine präventive Ausrichtung sind Beschäftigte in den Betrieben einem erhöhten Risiko ausgesetzt.

**Diese Handlungshilfe soll Betriebsräten und aktiven Beschäftigten in der Nahrungsmittelwirtschaft bei der anspruchsvollen Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Corona-Zeiten helfen.**

### Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst sowohl die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit als auch die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten (§2 Abs. 1 ArbSchG). Er zielt auf den Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. In Zeiten der Corona-Pandemie bedeutet das für die Verantwortlichen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor allem:

- Die akute Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten ist auf ein **vertretbares Restrisiko** zu reduzieren. Es ist ein **Schutz** vor Infektionen bei der Arbeit zu gewährleisten. Dabei ist ein besonderer Schutz für **Risikogruppen** sicher zu stellen.
- Den Beschäftigten ist die Angst und (berechtigte) Sorge zu nehmen, dass sie bei der Arbeit ihre **Gesundheit** aufs Spiel setzen.

### Verantwortlichkeiten im Betrieb

Die Verantwortung für die Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und somit des Infektionsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit trägt der **Arbeitgeber** (§3 ArbSchG). Im Rahmen seiner **Fürsorgepflicht** hat er betriebliche Maßnahmen entsprechend dem Ergebnis der **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 ArbSchG) zu ergreifen. Entstehen aus diesen Maßnahmen Kosten, so darf der Arbeitgeber diese nicht den Beschäftigten auferlegen.

Bei der Ausübung seiner Fürsorgepflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit hat der Arbeitgeber sich dabei von den **Fachkräften für Arbeitssicherheit** (§§ 5, 6, 7 ASiG) und **Betriebsärzten** (§§ 2, 3, 4 ASiG) beraten zu lassen.

Der Arbeitgeber hat sich zudem mit dem **Betriebsrat** als Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen im Betrieb zu verständigen. Ein einseitiges Handeln des Arbeitgebers ist dabei faktisch nicht möglich. Der Betriebsrat bestimmt zum Wohle der Belegschaft über die betrieblichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit.

### Sechs Grundsätze

- Der Schutz der Gesundheit hat oberste Priorität.
- Abstand und Hygiene sind das A und O.
- Prävention durch betriebliche Strategien mit bewährten Instrumenten.
- Entscheidend ist die Kombination unterschiedlicher Schutzmaßnahmen.
- Mitbestimmung und Mitwirkung der Beschäftigten sind unverzichtbar.
- Der Schlüssel zur Prävention sind aktive Kommunikation und Unterweisung der Beschäftigten.

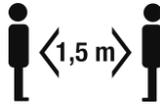


## Betriebliche Maßnahmen

Für den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit dem Corona-Virus sind betriebliche Maßnahmen anzuwenden. Einen Rahmen hat dazu das Bundesarbeitsministerium am 16. April 2020 mit den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard gestellt. Mit einer betrieblichen Konkretisierung zunächst technische, dann organisatorische und als Drittes personenbezogene Maßnahmen anzuwenden (**TOP-Prinzip**). Ein wirksamer Infektionsschutz wird durch eine Maßnahmenkombination ermöglicht:

### 1. Technische Maßnahmen

- Ausreichend, aber mindestens 1,5m Abstand zu anderen Personen bei der Arbeit. Ist das nicht möglich, sind transparente Abtrennungen bei den Arbeitsplätzen zu installieren oder vorübergehend Arbeitsplätze auf weitere Flächen zu verlagern.
- Einhaltung von Sicherheitsabständen auch zu Arbeitsbeginn und -ende (Zeiterfassung, Umkleieräume etc.). Durch geeignete Maßnahmen wie Wartelinien oder Vergrößerung des Ein- und Ausgangsbereichs ist zu verhindern, dass mehrere Beschäftigte auf engem Raum zusammenkommen.
- Regelmäßiges Lüften zur Förderung der Luftqualität und zur Reduzierung der Zahl möglicherweise in der Luft vorhandener erregerrhaltiger Tröpfchen. Das Übertragungsrisiko über Raumlufttechnische Anlagen wird als gering eingestuft, daher wird von einer Abschaltung abgeraten.
- Anschaffung zusätzlicher Arbeitsmittel und Werkzeuge, um eine getrennte Nutzung für Beschäftigte zu ermöglichen.
- Bei Unterbringung in Sammelunterkünften möglichst kleine, feste Teams, die auch zusammenarbeiten. Weitere Hinweise in der [BGN-Handlungshilfe](#) zu Sammelunterkünften und gemeinschaftlicher Unterbringung.



### 2. Organisatorische Maßnahmen

- Anpassung von innerbetrieblichen Verkehrswegen, so dass ausreichender Abstand eingehalten werden kann. Zur Kontaktvermeidung bieten sich „Einbahnstraßen“ an. Entsprechende Hinweise (z.B. Bodenmarkierungen, Aushänge) müssen verständlich und eindeutig sein. Zudem sind Werksfahrzeuge, Aufzüge, Treppengeländer etc. regelmäßig zu reinigen.
- Umgestaltung der Arbeitsabläufe in der Produktion, damit der Mindestsicherheitsabstand zwischen Beschäftigten gewährleistet wird. Bei Schichtgruppen sollte die personelle Zusammensetzung möglichst nicht verändert werden.

- Arbeitskleidung und jegliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist ausschließlich personenbezogen zu verwenden und regelmäßig, in geringeren Intervallen zu reinigen. Die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitskleidung und PSA ist getrennt von der Alltagskleidung zu ermöglichen.
- Personenbezogene Verwendung von Arbeitsmitteln und Werkzeugen. Ist das nicht möglich, so ist eine Reinigung vor der Übergabe an andere Personen vorzusehen.
- Veränderungen der betrieblichen Arbeitszeitorganisation tragen ebenso zur Reduzierung von Kontakten bei. Versetzte Arbeitszeiten ermöglichen, die Anzahl der Beschäftigten zu senken, die gleichzeitig in einem Raum arbeiten. Auch eine zeitliche Staffelung der Arbeitspausen sowie Essens- und Trinkzeiten sind zu prüfen.
- Um den Abstand in Sanitärräumen zu ermöglichen, ist die gleichzeitige Nutzung auf eine bestimmte Personenanzahl zu begrenzen. Ausführlichere Infos zu gemeinschaftlich genutzten Sanitärräumen in einer [Veröffentlichung der BAuA](#).
- Prüfung der Einführung bzw. Beibehaltung von Homeoffice-Regelungen für Büroarbeitsplätze oder alternierende Bürobesetzungen, um die Ansteckungsgefahr weiter zu minimieren.

### 3. Personenbezogene Maßnahmen

- Beschäftigte müssen an jedem Arbeitstag vor dem Weg zur Arbeit prüfen, ob sie gesund sind und zur Arbeit fahren/ gehen können. Beschäftigte sind in Unterweisungen darauf hinzuweisen. Betrieblich sollte geregelt sein, wann und wie Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in der aktuellen Situation vorzulegen sind.
- Tragen von Mund-Nase-Schutz (MNS), regelmäßiges Wechseln von MNS und Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) sowie kürzere Reinigungszyklen von PSA.
- Um einen besonderen Schutz für Angehörige einer Risikogruppe zu gewährleisten, müssen diese ihre Zugehörigkeit dem Arbeitgeber anzeigen. Das sollte über eine einfache Mitteilung an den/die direkten Vorgesetzten erfolgen. Betroffenen Beschäftigten ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge zu ermöglichen.



## Umsetzung im Betrieb

Bei der Umsetzung von Maßnahmen sind zwei Ebenen zu unterscheiden: Ein Pandemieplan ermöglicht auf der *betrieblichen Ebene* Auswirkungen auf betriebliche Abläufe und Personaleinsatz abzuschätzen und Vorkehrungen zu treffen. Auf der *Arbeitsplatzebene* sind über die Gefährdungsbeurteilung systematisch präventive Schutzmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Der **Pandemieplan** ist in enger Abstimmung mit allen Funktionsträgern für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb zu erstellen. Er beinhaltet erstens Regelungen zur Hygiene. Dazu gehören v.a. die Bereitstellung von besonderer Schutzkleidung, Desinfektions- und Waschmitteln durch den Arbeitgeber, aber auch Verhaltensregeln. Da bei Pandemien auch mit Personalausfällen umzugehen ist, sind zweitens Regelungen zur Personalplanung aufzunehmen. Das umfasst Maßnahmen zu Vertretungen, Kompensationsoptionen sowie Prioritätensetzungen von Aufgaben. Schließlich sollte der Pandemieplan drittens auch Vereinbarungen enthalten, die den Umgang mit erkrankten Beschäftigten bzw. Verdachtsfällen betreffen: Neben der Maßgabe, dass Beschäftigte mit Krankheitssymptomen umgehend einen Arzt zu kontaktieren haben, betrifft das Vorkehrungen des Arbeitgebers, wenn Beschäftigte während der Arbeitszeit Krankheitssymptome entwickeln. Hier sind Ansprechpersonen und entsprechende Verhaltens- und Schutzmaßnahmen zu bestimmen, die eine angemessene Betreuung der Beschäftigten sicherstellen.



Die Anwendung eines Pandemie-Plans ersetzt nicht die **Gefährdungsbeurteilung** (GBU). Im Gegenteil, als das zentrale Element für einen wirksamen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) aufgrund der Corona-Pandemie fortzuschreiben. Sie ist in jedem Betrieb durchzuführen. Entlang von Aufgaben und Tätigkeiten der verschiedenen Arbeitsplätze sind mögliche Infektionsrisiken für die Beschäftigten zu identifizieren und zu bewerten, die bspw. aus zu geringen Arbeitsabständen zwischen Beschäftigten oder der Mehrfachnutzung von Arbeitsmitteln resultieren. Hieraus sind sodann **betriebliche Maßnahmen** nach dem **TOP-Prinzip** abzuleiten und umzusetzen. Dabei sind die Risikogruppen unbedingt im Blick zu halten. Wichtig: Die getroffenen Maßnahmen sind nach dem Prozessverständnis der GBU in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und ggf. nachzubessern.



## Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat verfügt beim Arbeits- und Gesundheitsschutz über ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Viele bestehende Regelungen und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie das Arbeitsschutzgesetz, geben dem Arbeitgeber einen Rahmen vor, bestimmen aber nicht konkret welche betrieblichen Maßnahmen zu ergreifen sind. Somit besteht ein **Gestaltungsspielraum** für den Arbeitgeber, der die Beteiligung des Betriebsrats gemäß BetrVG vorsieht. Gleichzeitig kann der Betriebsrat auch selbst **initiativ** werden und den Arbeitgeber zum Handeln drängen, falls dieser keine oder unzureichenden Maßnahmen ergreift.

Gerade in Zeiten von Corona ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu achten, weil viele Maßnahmen des Infektionsschutzes auch die Ordnung des Betriebes und das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb (§87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) sowie die Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG) betreffen. Das bekräftigen auch aktuelle Entscheidungen von Arbeitsgerichten (20 – 4 BvGa 3a/20 ArbG Neumünster; 46 AR 50030/20 ArbG Berlin; 3 BvGa 7/20 ArbG Stuttgart).

Der Betriebsrat hat also bei der betrieblichen Ausgestaltung des Infektionsschutzes **mitzubestimmen**. Das gilt sowohl für Maßnahmen, die aus einer Gefährdungsbeurteilung resultieren, als auch für solche, die im Rahmen eines Pandemieplans vereinbart werden. Hierzu sollten entsprechende **(Betriebs-)Vereinbarungen** getroffen werden. Wichtig zu wissen: Ist keine Einigung in Sicht, so kann die Einigungsstelle angerufen werden.



## Arbeitsschutzausschuss oder Task Force

Die Koordination, Abstimmung und Kommunikation der betrieblichen Maßnahmen zum Infektionsschutz hat von den Verantwortlichen gemeinsam und abgestimmt zu erfolgen. In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern kann diese Zusammenarbeit im **Arbeitsschutzausschuss** (§ 11 ASiG) erfolgen. So können etablierte Gremien der betrieblichen Kooperation zur Corona-Prävention genutzt werden. Falls ein solcher Ausschuss im Betrieb nicht existiert, kann auch kurzfristig eine **Task Force** oder Krisenstab für die Pandemiezeit eingerichtet werden. Mit dabei sein sollten auf jeden Fall der Arbeitgeber, der Betriebsrat, der Betriebsarzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Gibt es in einem Betrieb keinen Betriebsrat, so sollten Beschäftigte mindestens eine Vertrauensperson für die Mitarbeit in der Task Force benennen können.

## Einbeziehung der Beschäftigten

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen braucht es die **Akzeptanz** und **aktive Unterstützung** der Belegschaft. Der Betriebsrat sollte hierbei eine aktive Rolle einnehmen, auch um mögliche Sorgen oder Ängste von Beschäftigten begegnen zu können.

In **Unterweisungen** durch den Arbeitgeber sind die Beschäftigten zum einen über Infektionsgefahren und Präventionsmöglichkeiten aufzuklären. Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass die Unterweisung verständlich (in der jeweiligen Muttersprache der Beschäftigten) und eindeutig erfolgt. Sie sind im Rahmen der Arbeitszeit vor Arbeitsantritt durchzuführen und aufgrund von veränderten Erkenntnissen und Verordnungen anzupassen und in regelmäßigen Abständen

zu wiederholen. Achtung: Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG ein **Mitbestimmungsrecht!**

Die Beschäftigten sind zum anderen zu **ermutigen**, sich an der Verbesserung von betrieblichen Schutzmaßnahmen für ihren Arbeitsplatz zu **beteiligen**. Da Rundgänge im Betrieb aktuell auf das Nötigste zu begrenzen sind, können Betriebsräte auch in Abstimmung mit dem Arbeitgeber sachkundige Beschäftigte für diese Aufgabe heranziehen. So können Schutzmaßnahmen effektiver an die jeweiligen Anforderungen der verschiedenen Arbeitsplätze angepasst werden.



### Weitere Unterstützung

- Auf den Internetseiten der [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) (BAuA) sowie der [Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe](#) (BGN) werden weitergehende Informationen und FAQs zur Corona-Virus SARS-CoV-2 dargestellt.
- Die [Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten](#) (NGG) informiert und berät vor allem zu Rechtsfragen und der Berechnung von Kurzarbeitergeld.

---

Diese Handreichung als digitale Veröffentlichung wurde im Rahmen des Projekts „[Qualifizierung der Mitbestimmung in der Nahrungsmittelindustrie Sachsens](#)“ erstellt, das durch die Fachkräftenrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) gefördert wird.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



---

### Impressum

Herausgeber: IMU-Institut Berlin GmbH, Alte Jakobstraße 76, 10179 Berlin, [www.imu-berlin.de](http://www.imu-berlin.de)  
Büro Sachsen: Augustusburger Str. 33, 09111 Chemnitz

Verantwortlich: Gregor Holst, Geschäftsführer

Redaktion: Franziska Scheier, Oliver Thünken

05. Juni 2020

