

# Wie können Unternehmen das Ansteckungsrisiko mit dem Coronavirus reduzieren?

## Ansätze aus dem Bereich der Arbeitszeitorganisation könnten helfen!

Dr.-Ing. Dipl.-Wirt. Ing. Mikko Börkircher, Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf sowie Dr. rer. pol. Ufuk Altun und Dipl.-Arb.-Wiss. Veit Hartmann M.A. – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (ifaa), Düsseldorf

Das neue Coronavirus SARS Cov 2 (COVID 19) verunsichert aktuell viele Unternehmen, denn die Zahl der Infektionen nimmt stetig zu. Zur Reduktion einer Ansteckungsgefahr als auch um eine wirtschaftliche Bedrohung zu entlasten, wurden bereits früh Leitfäden zu arbeitsrechtlichen Folgen des Coronavirus bzw. einer Pandemie von Arbeitgeberverbänden veröffentlicht (Stichwort Kurzarbeit). Weiterhin gibt es Informationsblätter für Beschäftigte mit Hygiene-Hinweisen „wie Sand am Meer“. Der Verzicht auf Dienstreisen und die Absage von (Groß-)Veranstaltungen sind weitere Schutzmaßnahmen.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die **Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten** bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Der Arbeitgeber kommt seiner gesundheitlichen Fürsorgepflicht unter anderem durch die Aufstellung und Durchführung von „**Pandemieplänen**“ nach.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede **erhebliche Gefahr** für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen **Weisungen nachzukommen**.

Immer mehr Unternehmen bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Die **Telearbeit**, häufig als **Homeoffice** bezeichnet, kann u.a. dazu verwendet werden, um Sicherheitsreserven einzuplanen. Dies kann für das Unternehmen, wenn man beispielsweise Beschäftigtengruppen mit besonderen Schlüsselqualifikationen betrachtet, überlebenswichtig sein. Im Falle von Infektionen einer Belegschaft können diese Experten von zu Hause aus „Ersatzpersonen“ o. Ä. anleiten.

Telearbeitsplätze müssen, sofern diese vereinbart wurden, vom Arbeitgeber eingerichtet werden und den **Regeln der Arbeitsstättenverordnung** entsprechen. Telearbeitsplätze sind nach der Legaldefinition des § 2 Abs. 7 ArbStättV nur

- vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze
- im Privatbereich der Beschäftigten,
- für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber **erst dann „eingerichtet“**, wenn

- Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben,
- die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person
- im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Der Arbeitgeber hat nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. Deshalb wird der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf Telearbeitsplätze im Wesentlichen auf **Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze** beschränkt.

Für Telearbeitsplätze gelten die folgenden Vorgaben: § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung, allerdings nur bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes), § 6 ArbStättV (Unterweisung) und Nr. 6 des Anhangs der ArbStättV (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen).

Die genannten Pflichten gelten zudem nur dann, wenn der Arbeitsplatz von dem **Arbeitsplatz im Betrieb abweicht**. Laut Verordnungsbegründung müssen bei der Prüfung der Vergleichbarkeit die Arbeitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz zuhause „nicht genau“ den Bedingungen im Betrieb entsprechen. Ist also der Telearbeitsplatz im Wesentlichen mit dem betrieblichen Arbeitsplatz vergleichbar, ist eine gesonderte Beurteilung und Unterweisung in Bezug auf den Telearbeitsplatz vor Ort entbehrlich. Die Beurteilung des vergleichbaren betrieblichen Arbeitsplatzes sowie eine Unterweisung an diesem Arbeitsplatz sind dann ausreichend.

**Ist Telearbeit ein Ansatz, um das Ansteckungsrisiko mit dem Coronavirus zu reduzieren?**

Definitiv ja, denn die Telearbeit könnte auch **alternierend** stattfinden. Konkret bedeutet dies, dass der Beschäftigte (Telearbeiter) einen Teil seiner Arbeitszeit am Sitz des Unternehmens verbringt und somit der betriebliche Arbeitsplatz erhalten bleibt. Weiterhin bedarf es genauer Absprachen zu welchen Zeiten im Homeoffice gearbeitet wird und wann die Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist. Zusätzlich muss geklärt werden, wie, aus aktuell gegebenen Anlass, die Kosten für eine kurzfristige Ausstattung (Notebook, Internet, Arbeitstisch usw.) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen bzw. zu übernehmen sind.

Im Gegensatz zu Telearbeit, unterliegt mobiles Arbeiten, auch als **Mobile Office** bezeichnet, ausdrücklich nicht der Arbeitsstättenverordnung; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung. Jedoch gilt, dass bei einer regelmäßigen (also nicht nur gelegentlichen) Verwendung von mobilen Arbeitsgeräten wie Laptop oder Tablet an einem Arbeitsplatz die Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze beachtet werden müssen.

**Ist mobiles Arbeiten ein Ansatz, um das Ansteckungsrisiko mit dem Coronavirus zu reduzieren?**

Nein, davon ist eher abzuraten. Denn im Falle einer mobilen Arbeit kann der Beschäftigte **selbst entscheiden** wo er arbeitet: unterwegs, im öffentlichen Raum, im Hotel oder auf Dienstreise. Die Ortsflexibilität von mobiler Arbeit passt nicht mit der gegenwärtigen Situation überein. Von mobilem Arbeiten ist also in Zeiten des Coronavirus abzuraten, sofern es nicht **ausschließlich zu Hause** erfolgt.

Beschäftigte, die normalerweise keinen fest eingerichteten Telearbeitsplatz besitzen, müssen in Zeiten des Coronavirus also erst einmal grundsätzlich ihrer vertraglichen Pflicht nachkommen und das Unternehmen aufsuchen; die Pflicht zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wird damit also grundsätzlich nicht berührt. Dem Arbeitnehmer steht **kein generelles Zurückbehaltungsrecht** zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung, z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz, erhöht. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen sowie den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Es obliegt dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer in Ausnahmefällen (bei einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit) von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung zu entbinden.

Aus **organisatorischer** sowie **arbeitszeitgestalterischer Sicht** können neben der Telearbeit auch weitere Maßnahmen ergriffen werden, um dem Coronavirus zu begegnen und damit die Gesundheit der Beschäftigten durch Reduktion des Ansteckungsrisikos zu schützen sowie die Funktionsfähigkeit von Unternehmen zu erhalten.

(Schutz)Maßnahme	Umsetzung/Ausgestaltung
Besprechungen, Präsenzs Schulungen o.Ä. durch den Ersatz von Webmeetings minimieren	Priorisierung von Meetings und Besprechungen nach Inhalt und Personen. Nur unaufschiebbare Treffen werden „face to face“ abgehalten. Ergänzende Telefonate, Webmeetings, Onlinekonferenzen sind einzurichten.
Rufbereitschaft statt Anwesenheit bzw. Bereitschaftsdienst einführen	Es soll überprüft werden, ob die jeweilige Anwesenheit im Betrieb bzw. im betrieblichen Umfeld wirklich erforderlich ist oder ob Tätigkeiten auch auf Abruf oder bei Bedarf ausgeübt werden können.
Schichtpläne mit dünner besetzten Schichtgruppen und mehr freien Tagen bzw. Reserveschichten für kurzfristige Ausfälle einplanen	Gegebenenfalls mit dem Punkt „Stundenreduktion“ koppeln
Organisatorische (räumliche) und/oder zeitliche Planung in Gruppen mit wenig Berührung eventuell auch durch versetzte Pausenzeiten statt kollektive Pausen.	Die Pausenregelung sollte möglichst nicht kollektiv erfolgen, sondern in kleineren Einheiten. Zu prüfen ist allerdings, ob die Verschiebung der Pausenzeiten gegebenenfalls nicht mit anderen Zeiten größerer Menschenansammlungen kollidieren könnte (z.B. Arbeitsbeginn anderer Gruppen, Telearbeiter usw.)
Soweit es geht, Arbeitszeitkonten runterfahren und Überstunden abfeiern lassen.	Soweit betrieblich realisierbar.
Gegebenenfalls Urlaub bzw. unbezahlten Urlaub anbieten	