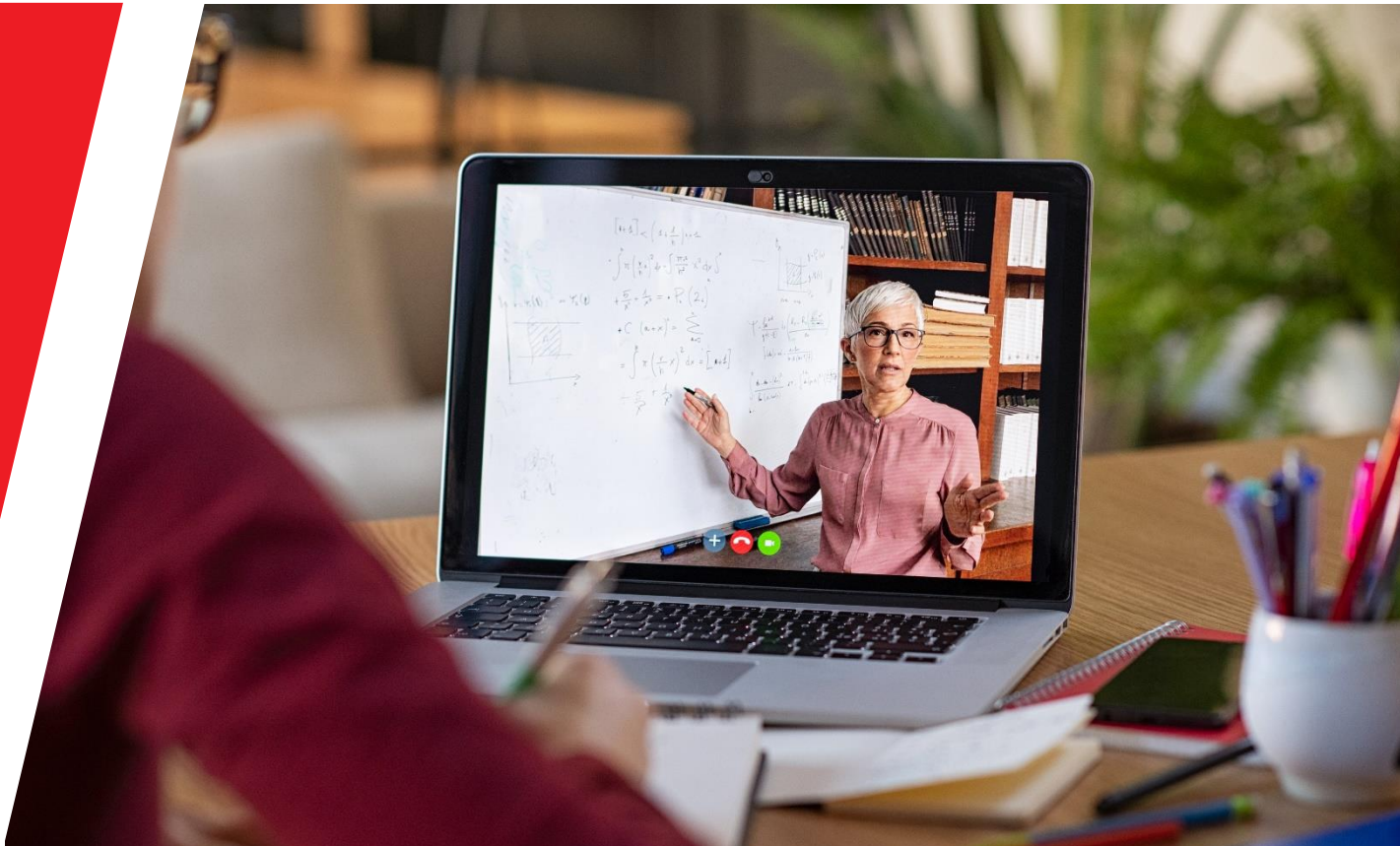


// GUTACHTEN //



Besonders dringliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Öffnung und Digitalisierung der Hochschulen

Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Halle/Saale
19. Juni 2020

Vorwort

Arbeitsplätze an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind sicher in vielerlei Hinsicht besonders, in jedem Fall sehr vielfältig. Doch gelten auch hier die grundlegenden Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Pandemiezeiten wie überall sonst. In dem vorliegenden Gutachten werden diese Anforderungen durch Prof. Dr. Wolfhard Kohte für den „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ durchbuchstabiert:

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung!

Die Gefährdungsbeurteilung muss speziell auf das Coronavirus SARS-CoV-2 angepasst werden. Hier zeigen sich ggf. Versäumnisse der Vergangenheit, falls eine solche bislang nicht vorliegt. Eine Gefährdungsbeurteilung ist eine zielgerichtete Aktivität, mit der die erforderlichen Schutzmaßnahmen ermittelt und priorisiert werden.

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht!

Eine Gefährdungsbeurteilung kann nicht von einer Person oder Leitung zentralistisch erstellt oder an Sicherheitsfachkräfte delegiert werden. Die meisten Fragen können nur ortsnah entschieden werden. Verantwortlich sind die Führungskräfte, das heißt Dekanate, Institutsleitungen, Studiendekanate und auch Lehrstuhlinhaber*innen. Hierfür müssen ihnen jedoch Informationen, Unterlagen und fachkundige Beratung an die Hand gegeben werden.

Nur mit den Interessen- und Beschäftigtenvertretungen!

Die Eile bei der Umsetzung von Pandemieplänen darf Mitbestimmungsrechte nicht aushebeln. Das Mitbestimmungsrecht der Personalräte erfasst vor allem konkrete Gestaltungen, wie der Gesundheitsschutz an der Hochschule zu realisieren ist. Es ist auch als Initiativrecht ausgestaltet, sodass die jeweiligen Personalräte hier zügig aktiv werden können. Auch Schwerbehindertenvertretungen sowie Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte können sich aktiv einbringen.

Ich danke Prof. Dr. Wolfhard Kohte, dass er – nach vier Gutachten für den Arbeitsplatz Schule sowie Kita und Jugendhilfe – nun auch dieses Gutachten in bewährter Weise schnell und gründlich erstellt hat. Und ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie allen Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen, für ihr Engagement in dem Kraftakt, den wir gemeinsam bewältigen!



Marlis Tepe
Vorsitzende der GEW

Inhaltsverzeichnis

I. Gefährdungsbeurteilung als systematische Voraussetzung	4
1. Maßnahmenorientierung der Gefährdungsbeurteilung	5
a. Technische Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung	5
b. Organisatorische Maßnahmen	6
c. Personelle Maßnahmen	6
2. Tätigkeitsbezug der Gefährdungsbeurteilung	8
a) Labore und Werkstätten	8
b) Verwaltung bzw. Büroarbeit im Allgemeinen	9
c) Bibliotheken und andere Funktionsräume	9
d) Lehr- und Prüfungstätigkeit	9
e) Homeoffice	10
f) Psychische Belastungen	12
g) Betriebsanweisung	12
II. Organisation der Gefährdungsbeurteilung	14
III. Schutz von Risikogruppen als elementare Arbeitgeberpflicht	15
1. Grundlagen	15
2. Wer gehört zur Risikogruppe?	16
3. Innerbetriebliche Verfahren zum Schutz von Risikogruppen	17
IV. Partizipation	18
1. Mitbestimmungsrecht und Initiativrecht	19
2. Die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen	19
3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	20
V. Zusammenfassung	20

Auch im Bildungsbereich sind die Beschäftigten durch Corona mit ganz neuen Herausforderungen und Problemen konfrontiert, für die Lösungen gefunden werden müssen. Daher hatte ich für die GEW in den letzten 6 Wochen vier Gutachten zu dringlichen arbeitsschutzrechtlichen Fragen bei der Öffnung der Schulen, Kindertagesstätten und Einrichtungen der Jugendhilfe verfasst, die auf der Homepage der GEW eingestellt worden sind. Auf dieser Basis folgt jetzt ein Gutachten zu aktuellen arbeitsschutzrechtlichen Fragen, die sich an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Corona-Krise stellen. Da der Virus nicht zwischen Schulen und Hochschulen unterscheidet, stellen sich viele Fragen in ähnlicher Weise. Andererseits sind Schulen und Hochschulen sehr unterschiedlich organisiert. Da effektiver Arbeitsschutz immer eng mit der Arbeitsorganisation verbunden ist, ergeben sich für die Hochschulen auch spezifische Fragen, die hier eingehend erläutert werden sollen. Die grundlegenden Arbeitsschutzziele gelten aber in allen Dienststellen und Betrieben in gleicher Weise.

Ein planmäßiges Vorgehen wird erleichtert, wenn alle Beteiligten in Übereinstimmung mit dem Arbeitsschutzstandard des BMAS die Systematik des Arbeitsschutzrechts zugrunde legen. Hier geht es um den Schutz aller Beschäftigtengruppen an der Hochschule. Hochschulen sind differenzierte Organisationen, in denen sehr unterschiedliche Tätigkeiten erfolgen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Gefährdungen und differenzierte Maßnahmen. Ein Überblick mit der notwendigen Priorisierung und Aufteilung der Maßnahmen kann nur erreicht werden, wenn das elementare Instrument der Gefährdungsbeurteilung an die erste Stelle gesetzt wird.

I. Gefährdungsbeurteilung als systematische Voraussetzung

Gefährdungen sollen präventiv vermieden werden. Gerade beim Virenschutz wird dies deutlich. Es kommt vorrangig darauf an, die Infektion zu vermeiden. Dazu ist zunächst zu erfassen, wo diese Gefährdungen auftreten, um die notwendigen Maßnahmen treffen zu können. Dazu ist jeder Arbeitgeber/Dienstherr nach [§ 5 ArbSchG](#) verpflichtet. Bei einer Pandemie geben die Grundsätze der Biostoffverordnung eine wichtige Orientierung. Hier wird verlangt, dass die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgt ([§ 4 BioStoffV](#)). Dies ergibt sich aus dem Grundsatz, dass bereits die Infektion vermieden werden muss. Da man Viren weder sehen noch riechen oder schmecken kann, ist es geboten, die Gefährdungen nicht nur rechtzeitig zu erfassen, sondern vor allem auch die notwendigen Maßnahmen frühzeitig festzulegen¹. Auch außerhalb des Anwendungsbereichs der BioStoffV ergibt sich diese Priorität der Gefährdungsbeurteilung aus [§ 4 ArbSchG](#).

Auch wenn bereits vor 2020 eine Gefährdungsbeurteilung erstellt worden ist, so ist doch eine Pandemie eine gesundheitspolitische Zäsur, die eine **Aktualisierung und Konkretisierung einer Gefährdungsbeurteilung** erforderlich macht. Eine solche Beurteilung ist kurzfristig realisierbar, denn sie konzentriert sich hier auf eine wesentliche Gefährdung: Die Infektion durch das Coronavirus SARS-CoV-2. Deren Eigenschaften und die

¹ HaKo-ArbSchR/Grüneberg/Kohte, 2. Aufl. 2018 BioStoffV Rn. 18.

Übertragungswege sind inzwischen bekannt und vor allem in den Veröffentlichungen des Robert-Koch-Instituts beschrieben (www.rki.de). Der bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin angesiedelte Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat als eigenständiges Beratungsgremium dieses Virus bereits im Februar der Risikogruppe 3 zugeordnet (www.baua.de), so dass sich die grundlegenden Maßnahmen bereits aus der Systematik der BioStoffV ergeben².

Eine umfassende Einordnung enthält der Sars-Co-V-2 – Schutzstandard, den das BMAS seit dem 16.4.2020 veröffentlicht hat. Inzwischen sind die weiteren Eigenschaften auch durch Arbeitsschutzbehörden und Träger der Unfallversicherung hinreichend erläutert; die Unfallkasse NRW – aber auch andere Unfallkassen sowie der Fachbereich „Bildungseinrichtungen“ der DGUV – haben dies durch den [SARS-CoV-2 – Schutzstandard für Hochschulen und Forschungseinrichtungen](#) (Stand: 22.05.2020) auch für die Situation in der Hochschule beschrieben (www.unfallkasse-nrw.de). Nach den bisherigen Erfahrungen ist der Stand der Gefährdungsbeurteilungen zwischen den einzelnen Hochschulen und Instituten sehr unterschiedlich. Die Defizite der Vergangenheit sind nicht selten unübersehbar, so dass an vielen Hochschulen eine umfassende Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung geboten ist. Selbst wenn jedoch eine belastbare Gefährdungsbeurteilung für die maßgeblichen Arbeitsplätze der jeweiligen Hochschule vorliegt, ist in jedem Fall eine kurzfristig realisierbare Aktualisierung vorzunehmen, die sich auf die konkrete Covid-19-Gefährdung konzentriert.

1. Maßnahmenorientierung der Gefährdungsbeurteilung

Eine Gefährdungsbeurteilung ist eine zielgerichtete Aktivität, mit der die erforderlichen Schutzmaßnahmen ermittelt werden, die dann auch priorisiert werden. Ausgangspunkt ist die jeweilige Gefährdung. Dies ist bei einer SARS-CoV-2-Gefährdungsbeurteilung einfach. Es geht um die Gefährdung durch die Viren, die in erster Linie durch Tröpfcheninfektion bzw. durch Aerosole übertragen werden. Hier ist anzusetzen. Natürlich sind auch weitere Risiken und Nebenwirkungen sowie die mit der Pandemie verbundenen psychischen Belastungen zu berücksichtigen.

Die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sind im präventiven Arbeitsschutzrecht klar systematisiert. Vorrangig sind **technische** Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung, ihnen folgen **organisatorische** Maßnahmen, erst am Ende stehen die **personellen Maßnahmen** ([§ 4 ArbSchG](#)). So sind auch der aktuelle Schutzstandard des BMAS und die geplante neue technische Regel gegliedert.

a. Technische Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung

An erster Stelle stehen daher notwendigerweise die Maßnahmen der **Arbeitsplatzgestaltung**. Die Arbeitsplätze sind so einzurichten und auszurüsten, dass die elementaren Abstandsregeln gehalten werden können. Dementsprechend sind transparente Abtrennungen erforderlich, die Anzahl der Beschäftigten und die Anzahl der Arbeitskontakte

² Kiesche/Kohte, Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona, April 2020, S. 11 ff.

sind zu begrenzen. Eine wichtige Rolle spielt auch die Gestaltung der Sanitärräume. Hier sind Vorgaben durch die [ArbStättV](#) und die [ASR A4.1](#) gesetzt, so dass die Gefährdungsbeurteilung den Stand der Einhaltung und Umsetzung dieser Vorgaben zu erfassen hat. Dies gilt auch für die Organisation von Mensen und sonstigen Kantinen- und Pausenräumen, die ebenfalls auf die Einhaltung des Abstandsgebots zu überprüfen sind. Schließlich gehört zu den elementaren technischen Maßnahmen die regelmäßige und effektive Lüftung aller Arbeitsräume. Für diese Stoßlüftung sind ebenfalls Erfahrungswerte gegeben, doch bedarf es hier wiederum der Konkretisierung, die sich aus den sehr unterschiedlichen Räumen und Belüftungsverhältnissen ergeben. Bereits bei dieser ersten Maßnahme zeigt sich, dass im Arbeitsschutz das „letzte Wort“ nie bei den Ministerien oder Hochschulleistungen, sondern immer nur der Ebene der jeweiligen Institute oder Fachbereiche liegen kann und auf einer konkreten Gefährdungsbeurteilung beruhen muss.

b. Organisatorische Maßnahmen

An zweiter Stelle folgen die **organisatorischen Maßnahmen**. Diese setzen zunächst voraus, dass die Zahl der Beschäftigten – aber auch anderer Personen, vor allem der Studierenden – an die jeweiligen räumlichen und klimatischen Bedingungen angepasst wird. Dadurch können sich Maßnahmen verteilter Arbeitszeitorganisation und andere vergleichbare Maßnahmen der Arbeitsorganisation ergeben. Ebenso gehört zu den organisatorischen Maßnahmen die Reduzierung von direkten Arbeitskontakten, so dass die Sicherung der Schutzabstände von allen Beteiligten eingehalten werden kann. Diese Anforderungen betreffen nicht nur die unmittelbare Arbeit, sondern auch die Verkehrswege innerhalb der Arbeitsstätte sowie die Gestaltung betriebsüblicher oder betriebsnotwendiger Transporte.

Zu den zentralen organisatorischen Maßnahmen gehören auch Maßnahmen der Desinfektion, die zum Beispiel die Arbeitskleidung oder Arbeitsmittel betreffen. Räume, die von wechselnden Personen genutzt werden, bedürfen einer spezifischen Reinigung und Desinfektion. Sämtliche Reinigungspläne und die Reinigungsintervalle bedürfen der Überprüfung und nicht selten auch der Korrektur. Es ist im Einklang mit [§ 4 ArbStättV](#) sicherzustellen, dass die Arbeitgeber/Dienstherren die erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, so dass diese Aufgaben nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden, die diese Räume nutzen³.

c. Personelle Maßnahmen

Schließlich folgen als weiteres die **personellen Maßnahmen**. Hier stehen an erster Stelle persönliche Schutzausrüstungen. Während im medizinischen Bereich die hochwertigen FFP-3-Masken geboten sind, gilt dies für die alltägliche Arbeit an Hochschulen nicht. Insoweit sind, soweit überhaupt erforderlich, Mund-Nase-Schutzmasken (MNS) ausreichend. Deren Bedeutung ist umstritten, doch sind sich alle Experten in der gesundheits- und arbeitswissenschaftlichen Diskussion einig, dass es sich bei Masken um nachrangige

³ Kohte/Faber JurisPR-ArbR 33/2009 Anm. 5 zu LAG Rheinland-Pfalz 19.12.2008 – 9 Sa 427/08.

Maßnahmen handelt und dass vorrangig die Wahrung der Schutzabstände, die Lüftung, die Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsplatzorganisation sind.

Wenn nach der Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Tätigkeiten oder Räume Schutzmasken geboten sind, dann sind die sich daraus ergebenden zusätzlichen Belastungen zu beachten. Die DGUV hat dazu Tragezeitbegrenzungen ermittelt, die wiederum in die Gefährdungsbeurteilung und in das Paket der Maßnahmen aufzunehmen sind.

[Stellungnahme des Koordinierungskreises für Biologische Arbeitsstoffe \(KOBAS\) der DGUV](https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/kobas/index.jsp) vom 27.5.2020. (<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/biologisch/kobas/index.jsp>)

Tragezeitbegrenzung für Mund-Nase-Bedeckungen (MNB) im Sinne des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards

Einleitung

Bei nicht einhaltbaren Schutzabständen sollten nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard Mund-Nase-Bedeckungen zur Verfügung gestellt und getragen werden. In der Praxis werden sowohl Mund-Nase-Bedeckungen („Community-Masken“) als auch medizinische Gesichtsmasken („OP-Masken“) getragen. Die DGUV und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger wurden auf Probleme hinsichtlich der Tragedauer hingewiesen und um eine entsprechende Empfehlung gebeten. Diese Empfehlung bezieht sich auf Tragezeiten im Geltungsbereich des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und ausdrücklich nicht auf andere Bereiche, wie z.B. das Tragen von medizinischen Gesichtsmasken zum Patientenschutz im Gesundheitsdienst.

Empfehlung

Derzeit liegen im Zusammenhang mit dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard noch keine Empfehlungen zu Tragezeitbegrenzungen für Mund-Nase-Bedeckungen (MNB) sowie für Mund-Nase-Schutz (MNS, medizinische Gesichtsmasken, „OP-Masken“) vor. Die derzeit vorliegenden Erkenntnisse lassen den Schluss zu, dass Mund-Nase-Bedeckungen aus Baumwolle, Leinen oder Seide sowie medizinische Gesichtsmasken ähnliche Atemwiderstände (Druckdifferenz) wie partikel-filtrierende Halbmasken mit Ausatemventil aufweisen. Es werden daher für Mund-Nase-Bedeckungen („Community-Masken“) und medizinische Gesichtsmasken, wenn sie im Rahmen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards getragen werden, Tragezeitbegrenzungen und Erholungspausen wie für filtrierende Halbmasken mit Ausatemventil nach DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“ empfohlen.

Die DGUV-Regel 112-190 empfiehlt für partikelfiltrierende Halbmasken mit Ausatemventil eine Tragedauer von zwei Stunden mit einer anschließenden Erholungsdauer von 30 Minuten. Möglich sind dann drei Einsätze pro Arbeitsschicht. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollte gemäß DGUV Regel 112-190 berücksichtigt werden, ob auf Grund der Arbeitsschwere (Atemminutenvolumen), durch Umgebungseinflüsse (Lufttemperatur, Luftfeuchte, Wärmestrahlung) sowie auf Grund der Bekleidungseigenschaften (z.B. schwere Schutzkleidung) eine geänderte Tragedauer angezeigt ist. Hier sind dann im Einzelfall die speziellen Regelungen in den Handlungshilfen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zu berücksichtigen. Die Mund-Nase-Bedeckung ist bei Durchfeuchtung zu wechseln, spätestens arbeitstäglich.

Zu den weiteren personellen Maßnahmen gehört der viel diskutierte Schutz von „**Risikogruppen**“. Dies betrifft den Schutz besonders vulnerabler Personen, bei denen eine Infektion typischerweise zu schwerwiegenden Erkrankungen führen kann. Es gehört zu den elementaren Arbeitgeberpflichten nach § 4 Nr. 6 ArbSchG, dass für diese Personen gesonderte Schutzmaßnahmen geboten sind. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung spielt dies insoweit eine Rolle als Arbeitsplätze mit geringerem Risiko identifiziert werden können (mehr dazu in Kapitel IV), die zeitweilig genutzt werden können.

Zu diesen Arbeitsplätzen gehört auch das „Home-Office“. Arbeitsschutzrechtlich handelt es sich um Telearbeitsplätze, bei kurzfristigen Aktivitäten möglicherweise um mobile Arbeit. Solche Arbeitsplätze, die für eine gewisse Zeit eingesetzt werden, bedürfen wiederum der technischen und organisatorischen Gestaltung. Dazu sind entsprechende ergonomische Standards und Informationen verfügbar (Kap. 2e). Ebenso gehört hierzu die arbeitspsychologische Beurteilung, weil sich hier zusätzliche Belastungen ergeben können und sich die Notwendigkeit der Selbstorganisation mit wenig strukturierten Arbeitsaufgaben als schwierig erweisen kann (ausführlich dazu Kap 2e).

2. Tätigkeitsbezug der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung wird weiter strukturiert durch ihren Tätigkeitsbezug. Es gibt keine abstrakte Gefährdungsbeurteilung für die gesamte Hochschule; sie ist vielmehr nach den verschiedenen Tätigkeiten zu unterscheiden. In fast allen Hochschulen sind daher jeweils gesonderte Gefährdungsbeurteilungen oder Teile solche Beurteilungen erforderlich.

a) Labore und Werkstätten

An erster Stelle stehen die Bereiche der Hochschule, in denen die bisherigen Tätigkeiten auf Grund ihrer Aufgaben und ihrer Organisation auch in der Krise mit nur relativ geringen Änderungen fortgesetzt werden können. Dazu gehört die große Mehrzahl der naturwissenschaftlichen und technischen Forschungsarbeiten, der Arbeiten in Laboren und Werkstätten. Ebenso gehören dazu auch der Verwaltung zugeordnete Werkstätten, in denen Arbeitsmittel und Einrichtungsgegenstände repariert und aufgearbeitet werden. In diesen Bereichen ist eine Verlagerung ins Homeoffice nur in geringem Umfang möglich, so dass konkrete Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung geboten sind. Insoweit kann auf die Erfahrungswerte aus Bereichen der Industrie und des Handwerks zurückgegriffen werden, die inzwischen in beachtlichem Umfang im Netz verfügbar sind⁴.

An erster Stelle stehen hier die raumbezogenen Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung. Es muss für jedes Labor, für jede Werkstatt und für jeden Arbeitsplatz festgelegt werden, wie viele Personen hier arbeiten können und wie die Abstände gesichert werden können. Möglicherweise kann sich daraus auch eine zusätzliche Anforderung von Spätarbeit oder Schichtarbeit ergeben. Diese Maßnahmen sind für das jeweilige Labor zu konkretisieren; zu

⁴ so z.B. die exemplarischen Erläuterungen auf der Homepage www.igbce.de und die Konkretisierungen verschiedener Berufsgenossenschaften.

berücksichtigen sind sowohl die Arbeitsabläufe als auch die räumlichen Bedingungen und die Möglichkeiten der Lüftung. Im Vorfeld des Sommers kann es hierzu auch geboten sein, die Anforderungen an das Raumklima und die Raumtemperatur aus der ArbStättV und der ASRA 3.6 rechtzeitig zu berücksichtigen.⁵

b) Verwaltung bzw. Büroarbeit im Allgemeinen

Ein weiterer Arbeitsbereich, der in jeder Hochschule anzutreffen ist, wird durch die jeweilige Verwaltung bzw. durch die Bürotätigkeit der verschiedenen Beschäftigtengruppen repräsentiert. Auch hier können sich aus dem Gebot des ausreichenden Abstands deutliche Änderungen in der Besetzung der jeweiligen Büros ergeben. Für die Serviceeinheiten, die vor allem für die Angelegenheiten der Studierenden zuständig sind, ergeben sich hier – ebenso wie bei den Studierendenwerken - wiederum organisatorische Gestaltungsaufgaben, damit auch hier das Gebot des zureichenden Abstands realisiert wird. Möglich ist auch der Einsatz von durchsichtigen Trennwänden, die keine weiteren Unfallgefahren hervorrufen. Sofern die entsprechende Hardware und Software zur Verfügung steht, können hier bestimmte Arbeiten ausgelagert werden, so dass die Zahl der in den Räumen der jeweiligen Abteilung und Verwaltung beschäftigten Personen deutlich reduziert werden kann. Die Benutzung der Verkehrswege, Aufzüge und Treppen bedarf spezifischer Abstandsregeln, die auch dem Gebot der Barrierefreiheit entsprechen müssen ([§ 3 a Abs. 2 ArbStättV](#)).

c) Bibliotheken und andere Funktionsräume

Nachdem eine Zeit lang Bibliotheken durch Anordnungen nach § 28 IfSG generell geschlossen worden waren, ist nunmehr nach dem Infektionsschutzgesetz in den meisten Bundesländern eine gewisse Nutzung der Bibliotheken möglich. Wiederum ergibt sich hier eine entsprechende Umorganisation durch das Gebot des ausreichenden Sicherheitsabstands, so dass in aller Regel Zahlenobergrenzen für die Benutzung der jeweiligen Teilbibliotheken vorzusehen sind. Spezifische Anforderungen ergeben sich auch hier für den Service gegenüber den Studierenden, Wissenschaftler*innen und weiteren Bibliotheksnutzer*innen. Für die Verwaltungsräume in den Bibliotheken gelten vergleichbare Anforderungen wie für die anderen Verwaltungsräume. Da hier eine größere und fluktuierende Nutzung gegenüber den üblichen Verwaltungsräumen besteht, stellen sich zusätzliche Fragen nach Desinfektion, Reinigung und Nutzung von Sanitärräumen.

d) Lehr- und Prüfungstätigkeit

In allen Bundesländern wurde durch Anordnungen nach § 28 IfSG die Lehrtätigkeit zunächst vollständig eingeschränkt. Dies wurde abgeleitet aus dem allgemeinen Infektionsschutzrecht, nicht jedoch aus dem Arbeitsschutzrecht. Wie die teilweise Öffnung der Schulen zeigt, ist auch während einer Pandemie Lehrtätigkeit nicht per se arbeitsschutzwidrig. Das Gebot des hinreichenden Abstandes setzt allerdings wiederum deutliche Grenzen, die mit der Verfügbarkeit hinreichend großer und gut belüfteter Räume zu konkretisieren sind. Daraus ergeben sich Notwendigkeiten einer konkreten

⁵ dazu Kohte, ARP 2020, S. 59 ff.

raumbezogenen Gefährdungsbeurteilung, mit wie vielen Personen Präsenzlehre möglich ist. Es ist davon auszugehen, dass – ähnlich wie bei den Schulen – der öffentliche Druck auf die Realisierung von Präsenzlehre zunehmen wird. Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Verhältnismäßigkeit von IfSG–Anordnungen⁶ dürfte in absehbarer Zeit auch einer kategorischen Verneinung von Präsenzlehre entgegenstehen. Vor allem für die Vorkurse zur Studienaufnahme im ersten Semester ist spätestens ab dem Spätsommer eine konkrete Planung erforderlich.

Umso wichtiger ist es, dass auch hier eine konkrete und realistische Gefährdungsbeurteilung erfolgt, die für die jeweiligen Gebäude und Räume vorzunehmen ist. Sicherlich wird es in nächster Zeit hier eine Mangelverteilung geben. Ob jedoch zunächst Theologie, Physik, BWL oder Slawistik gelehrt wird, ist nicht eine Frage der arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung.

Zu den sensiblen Tätigkeiten gehören weiter die vorzunehmenden Prüfungen. Für mündliche Prüfungen sind wiederum die Bedingungen, vor allem die Anzahl der Teilnehmenden, der Abstände und der jeweiligen Räume zu konkretisieren. Eine Unterweisung der Prüfenden über die organisatorischen und psychischen Rahmenbedingungen ist geboten. Aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht gibt es keinen Grund, generell Präsenzprüfungen durch Videoprüfungen zu ersetzen. Schwieriger ist die Beurteilung schriftlicher Prüfungen und von Klausuren, weil hier möglicherweise deutlich größere Zahlen an potenziellen Teilnehmenden zu berücksichtigen sind. Da aufgrund der virologischen Situation ein Schutzabstand von wenigstens 1,50 Metern einzuhalten ist, ergeben sich hier deutliche Grenzen. Es ist Aufgabe der Prüfungsämter und der Prüfungsausschüsse die notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen zu treffen. Auch hier sind die Grundsätze der Barrierefreiheit zu beachten.

e) Homeoffice

Seit Mitte März sind eine Reihe von Tätigkeiten in das „Homeoffice“ verlegt worden. In zahlreichen Bereichen der Hochschulen ist von dieser Arbeitsform auch schon vor 2020 Gebrauch gemacht worden; vor allem für die geisteswissenschaftliche Forschung gehört diese Organisation seit Jahren zu den üblichen Arbeitsformen. Für die dauerhafte Einrichtung dieser Tätigkeit ergeben sich aus [§ 1 Abs. 3 sowie § 2 Abs. 7 der ArbStättV](#) klare Anforderungen. Der Telearbeitsplatz ist nach arbeitsstättenrechtlichen und ergonomischen Anforderungen vom Arbeitgeber/Dienstherrn einzurichten. Geeignete Hardware ist zur Verfügung zu stellen, ebenso sind die Regeln der Softwareergonomie zu beachten. Es gibt dazu seit Jahren auch klare arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vor allem der Träger der Unfallversicherung zur Mindestgröße von Bildschirmen und zur zeitlichen Begrenzung der Arbeit an Tablets und Smartphones⁷.

Für die kurzfristige Tätigkeit im Homeoffice wird nach der Struktur des deutschen Arbeitsstättenrechts die Kategorie der „mobilen Arbeit“ genutzt, wonach zwar die Vorgaben

⁶ vgl. OVG Weimar 29.04.2020 – 3 EN 254/20 (unverhältnismäßige Beschränkung der Eingliederungshilfe).

⁷ so z.B. DGUV Information 211-040 zum Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien, www.dguv.de, dazu HK-ArbSchR/Faber/Feldhoff 2. Aufl. 2018 ArbStättV Rn. 166.

des ArbSchG sowie auch der BetrSichV gelten sollen, nicht jedoch die Anforderungen der ArbStättV. Dies ist nicht unproblematisch, denn die maßgebliche Bildschirmrichtlinie der europäischen Union (RL 90/2070/EWG) kennt eine solche Aufteilung nicht⁸. Diese Kategorie ist daher allenfalls vertretbar für kurzfristige und raumwechselnde mobile Arbeiten. Gerade der Wechsel zu längerfristigen Arbeiten im Homeoffice ist mindestens mit einer schrittweisen Einrichtung von Telearbeitsplätzen bis zum Beginn des Wintersemesters zu verbinden.

Die Einrichtung von Außenarbeitsplätzen ist immer zugleich auch mit ergonomischen Anforderungen und psychischen Belastungen verbunden. Dies ist im BMAS-Standard kurz angesprochen. Zur Arbeit im Homeoffice gibt es eine Reihe arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse; sie sind vor allem dokumentiert worden auf der Homepage www.inqa.de und im Standard der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit⁹. Im Homeoffice besteht die Gefahr des Verschwimmens der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben; erfahrungsgemäß führt dies sowohl zu Konzentrationsproblemen als auch zum Ausfasern der Arbeitszeit und zu Praktiken lang dauernder Erreichbarkeit¹⁰. Auch die Verringerung sozialer Kontakte und informeller Kommunikation kann sich als Belastung darstellen. Es ist daher notwendig, sowohl den Führungskräften als auch den Beschäftigten entsprechende Informationen an die Hand zu geben, die sich auf die Organisation und Selbstorganisation der Arbeitszeit im Homeoffice beziehen. Für die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten im Homeoffice ist es sinnvoll, bestimmte feste Kommunikationszeiten zu verabreden. Ebenso sind Zeiten für Pausen und informelle Kommunikation erforderlich.

Teilweise wird das Homeoffice auch als ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezeichnet. Dies ist eine verfehlte Vereinfachung. In den letzten Monaten ist in zahlreichen Berichten verdeutlicht worden, dass die Gleichzeitigkeit konzentrierter Bildschirmarbeit und der Betreuung fröhlicher und lebendiger Kinder zu Friktionen führt. Daraus ergibt sich eine Kollisionslage zwischen Arbeitspflicht und Elternpflicht, die in der juristischen Diskussion bereits seit längerer Zeit diskutiert worden ist.

In dieser Kollision zwischen Arbeitspflicht und Elternpflicht können Eltern ihre Leistung als Beschäftigte nach [§ 275 Abs. 3 BGB](#) verweigern¹¹. Ihnen kann für eine begrenzte Zeit von bis zu drei Tagen bei Angestellten ein Entgelt nach [§ 29 Abs. 3 TVöD/TVL](#) zustehen. In jedem Fall können sie bei Verdienstaussfall eine Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoentgelts nach [§ 56 IfSG](#) erhalten. Diese war bisher auf 6 Wochen befristet; diese Frist ist inzwischen auf 10 Wochen für jedes Elternteil und auf 20 Wochen bei Alleinerziehenden verlängert. Diese Entschädigung ist außerdem von Bundestag und Bundesrat¹² in sachgerechter Weise

⁸ Kohte NZA 2015, 1517, 1521; Wiebauer NZA 2016, 1430; Faber/Feldhoff ArbStättV Rn. 193 ff.

⁹ www.osha.eu – EU-Leitfaden: Rückkehr an den Arbeitsplatz.

¹⁰ Faber/Feldhoff ArbStättV Rn. 182, 194.

¹¹ Zu diesem Recht LAG Rheinland-Pfalz 31.07.2019 - 2 Sa 299/18, dazu Kohte JurisPR-ArbR 11/2020 Anm. 2; ErfK/Preis 20. Aufl. 2020 § 611 a BGB Rn. 686; Kleinebrink DB 2020, 952, 953.

¹² BR-Drs 290/20.

flexibilisiert worden¹³, so dass es auch bei entsprechender Aufteilung der Sorgearbeit möglich ist, z.B. für zwei Tage in der Woche von der Arbeit nach § 275 Abs. 3 BGB freigestellt zu sein und an anderen Tagen Präsenzarbeit oder Arbeit im Home-Office ohne gleichzeitiges Home-Schooling zu realisieren. In der Gefährdungsbeurteilung ist zu klären, wie eine solche sinnvolle Flexibilität organisatorisch aufgefangen werden kann.

f) Psychische Belastungen

Das Homeoffice ist ein deutliches Beispiel dafür, dass in der Situation der Pandemie psychische Belastungen typischerweise zunehmen¹⁴. Eine solche Situation ist generell verbunden mit Verunsicherung und persönlicher Anspannung. Ängste vor Ansteckung dürfen ebenfalls nicht unter den Tisch gefegt werden. Änderungen der Arbeitsorganisation und der bisherigen Kommunikationswege führen ebenfalls zu Verunsicherung

Daraus ergibt sich als generelle Konsequenz, dass Information und Aufklärung eine wichtige Rolle einnehmen und dass alle Beschäftigten ausreichend Zugang zu institutionsinterner Kommunikation und Information erhalten, auch wenn sie sich zeitweilig nicht in den bisherigen Räumen aufhalten. Da Hochschulen in aller Regel ein Intranet haben, ist zu verlangen, dass eine sachliche Information über Coronavirus SARS-CoV-2/COVID-19, mögliche Gefährdungen und mögliche Schutzmaßnahmen für alle Beschäftigten lesbar einzustellen ist. In konkreten Einzelfällen ist auch eine arbeitsmedizinische Beratung geboten (dazu unten Kap.III.3). In einigen Hochschulen gibt es Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung; diese sollten – ggf. mit organisatorischen Änderungen auf Grund des Abstandsgebots – auch in der Pandemie fortgesetzt werden.

Spezielle Fragen wirft die schnelle Einführung von Maßnahmen digitaler Lehre auf. Erste Berichte zeigen, dass bei geringer Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden zusätzliche Belastungen auftreten, die auch durch eine Verkürzung der Lehre bzw. geeignete Pausenzeiten aufzufangen sind. Eine Unterweisung in die technischen Rahmenbedingungen ist genauso notwendig wie eine Fortbildung zu den didaktischen Herausforderungen. Nicht selten ist die Online-Lehre verbunden mit der Arbeit im Home-Office. Da in den meisten Hochschulen eine Verstetigung der Online-Lehre angestrebt wird, ist hier eine Anwendung der §§ 1 Abs. 3, 2 Abs. 7 ArbStättV unverzichtbar. Dies gilt nicht nur für die hauptberuflich Beschäftigten, sondern auch für Lehrbeauftragte, für die in der Regel als arbeitnehmer-ähnliche Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG die ergonomischen Anforderungen ebenfalls gelten.

g) Betriebsanweisung

Zu den Maßnahmen der Transparenz und Information gehört es, dass wesentliche Verhaltens- und Organisationsvorschriften auch schriftlich dokumentiert werden. Die für solche Gefährdungen gut strukturierte BioStoffV verlangt daher regelmäßig eine Betriebsanweisung. Dies ist als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis für alle

¹³ Information bei www.ifsg-online.de und in BT-Drs 19/19601, S. 14, 39 (Art. 5 des Corona-Steuerhilfegesetzes).

¹⁴ aktuell Lehner/Faller *sis* 2020, 281, 286; Reusch, *Gute Arbeit* 6/2020, S. 26 ff.

Hochschulen zu übernehmen. Gerade angesichts der starken Differenziertheit von Hochschulen ist es wichtig, dass bestimmte Eckpunkte für alle Beschäftigten dokumentiert werden. Ein Beispiel ist von der Abteilung Bildungseinrichtungen der DGUV im Netz eingestellt worden:

Muster-Betriebsanweisung Coronavirus SARS-CoV2



Institut/Einrichtung:

Arbeitsplatz/Tätigkeit:

Freigegeben (Datum, Unterschrift):

STAND: 23.04.2020

ANWENDUNGSBEREICH

Tätigkeiten, bei denen physischer Kontakt zu Menschen besteht (Kolleg*innen, Studierenden und Besucher*innen)

Schutzziel: Infektionen vermeiden und Infektionsketten unterbrechen!

GEFAHREN FÜR MENSCHEN



Die Erkrankung „Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)“ wird durch das Coronavirus SARS-CoV-2 verursacht.



- **Übertragungsweg:** Das Virus wird durch Tröpfchen über die Luft (Tröpfcheninfektion) oder über kontaminierte Hände auf die Schleimhäute (Mund, Nase, Auge) übertragen (Schmierinfektion)
- **Inkubationszeit:** Nach einer Infektion kann es einige Tage bis zwei Wochen dauern, bis Krankheitszeichen auftreten. Auch ohne Symptome kann die Krankheit übertragen werden.
- **Gesundheitliche Wirkungen:** Infektionen verlaufen meist mild und asymptomatisch. Es können auch akute Krankheitssymptome, z. B. Atemwegserkrankungen mit Fieber, Husten, Atemnot und Atembeschwerden, auftreten. Besonders bei Personen mit Vorerkrankungen oder deren Immunsystem geschwächt ist, kann der Krankheitsverlauf schwer verlaufen.

SCHUTZMAßNAHMEN UND VERHALTENSREGELN



Um das Risiko einer Infektion zu verringern, sind folgende Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln zu beachten.

Direkten physischen Kontakt vermeiden

- Händeschütteln und sonstigen Körperkontakt vermeiden
- ausreichend Abstand zu anderen Personen halten (mindestens 1,5 m)
- zeitgleicher Aufenthalt von Menschen in einem Raum reduzieren (z.B. durch zeitlich versetzte Nutzung von gemeinsamen Arbeits- und Pausenräumen, Kommunikation per E-Mail, Telefon, Video-/Telefonkonferenz)
- Büroarbeiten nach Möglichkeit im Homeoffice ausführen (insbesondere bei Mehrfachbelegung von Büros; Ziel: Vermeidung zu geringer Schutzbestände)



Persönliche Hygienemaßnahmen

- Nießetikette einhalten: Husten/Niesen in Armbeuge/Papiertaschentuch, Papiertücher nach jedem Benutzen entsorgen
- nicht mit den Händen ins Gesicht fassen (Augen, Nase, Mund)
- regelmäßiges Händewaschen (mind. 20 Sekunden mit Seife), Einmalhandtücher verwenden, Hautpflege benutzen
- ggf. Desinfektionsmittel benutzen



Technische und organisatorische Maßnahmen

- Räume regelmäßig lüften
- transparente Abtrennungen zwischen Menschen vorsehen
- Arbeits- und Pausenzeiten abstimmen (Ziel: zeitlicher Versatz zur Vermeidung von Menschenansammlungen)
- Werkzeuge nach Möglichkeit personenbezogen verwenden, ansonsten regelmäßige Reinigung vorsehen
- personenbezogene Benutzung jeglicher persönlicher Schutzausrüstung und Arbeitskleidung, regelmäßige Reinigung von Arbeitskleidung



Persönliche Schutzmaßnahmen

- Ist der Schutzabstand nicht sicherzustellen, ist das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen vorzusehen

ERSTE-HILFE



- bei Krankheitssymptomen Arzt kontaktieren, weitere Maßnahmen absprechen, Vorgesetzten informieren
- Hochschulangehörige mit Symptomen dürfen das Gelände der Hochschule nicht betreten
- Unterbrechung der Infektionskette (Verfahren der Kommunikation in der Hochschule beschreiben)
- besondere Maßnahmen für die Leistung der Ersten-Hilfe beachten

SACHGERECHTE ENTSORGUNG

- Verschmutzte oder nicht mehr benötigte Gegenstände/Materialien entsprechender Vorgaben entsorgen
- ggf. häufigere Reinigung, insbesondere Entleerung der Abfallbehältnisse (Restmüll)

BERATUNG

- Angebot der arbeitsmedizinischen Vorsorge/Beratung wahrnehmen
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen ebenfalls beratend zur Verfügung

II. Organisation der Gefährdungsbeurteilung

Die Beispiele zeigen, dass eine Gefährdungsbeurteilung nicht von einer Person oder Leitung zentralistisch erstellt werden kann. Die Fragen, welche Obergrenzen sich für den Einstieg in die Präsenzlehre und die Präsenzprüfung ergeben, kann nur ortsnah getroffen werden.

Maßgeblich sind hierfür die Führungskräfte, das heißt Dekanate, Institutsleitungen, Studiendekanate. Dies entspricht den allgemeinen Grundregeln. In der GDA-Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ wird eine solche dezentrale Verteilung von Verantwortlichkeiten als notwendige und in der Praxis bewährte Organisationsform verlangt¹⁵.

In der Praxis herrscht oft die Vorstellung, dass die Sicherheitsfachkräfte diese Aufgabe übernehmen. Dies entspricht nicht der sachgerechten Regelung in [§ 6 ASiG](#), wonach die Sicherheitsfachkräfte beratend, nicht jedoch leitend tätig werden¹⁶. Der Umgang mit den Gefährdungen muss durch die jeweiligen Vorgesetzten beurteilt, strukturiert und verantwortet werden.

Dies führt an den Hochschulen zu zusätzlichen Problem, die in einem beamtenrechtlichen Musterprozess bis zum Bundesverwaltungsgericht geklärt worden sind.¹⁷ Die Hochschulleitung der Universität Augsburg hatte einen Professor, dessen Fachgebiet das römische Recht war, beauftragt, in seinem Bereich Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen und zu verantworten. Diese beamtenrechtliche Weisung hatte dieser rechtsgrundsätzlich abgelehnt. Das Bundesverwaltungsgericht hat den Grundsatz eindeutig entschieden: Professor*innen, die auch zur Teilnahme an der Selbstverwaltung und zu bestimmten Leitungsaufgaben verpflichtet sind, können auch mit der arbeitsschutzrechtlichen Verantwortlichkeit nach [§ 13 Abs. 2 ArbSchG](#) beauftragt werden.

Allerdings muss die Hochschulleitung die weiteren Anforderungen beachten, die in dieser Norm geregelt sind. Daran scheiterte in dem konkreten Fall die Hochschulleitung. Verlangt

¹⁵ www.gda-portal.de/Downloads.

¹⁶ HK-ArbSchR/Kohte/Kiesche §§ 2 – 7 ASiG Rn. 23; vgl. BAG 18.3.2014 – 1 ABR 73/12, NZA 2014, 855; dazu Kohte JurisPR-ArbR 37/2014 Anm. 1.

¹⁷ BVerwG 23.06.2016 - 2 C18/15, ZTR 2016, 677.

wird, dass die übertragenden Aufgaben „hinreichend bestimmt“ formuliert werden und dass die Beauftragten „fachkundig“ sind. Dazu muss ein Professor des römischen Rechts kein arbeitswissenschaftliches Zusatzstudium absolvieren, es müssen ihm jedoch Informationen, Unterlagen und Beratungsmöglichkeiten durch die Sicherheitsfachkraft an die Hand gegeben werden. Dies war in Augsburg nicht der Fall, doch ist diese Notwendigkeit der fachlichen Unterstützung bei der Delegation von arbeitsschutzrechtlichen Aufgaben inzwischen hinreichend geklärt.¹⁸ Damit ist für die unverzichtbare Dezentralisierung ein hinreichender Rahmen geschaffen worden. Zur fachlichen Unterstützung sind allen Beteiligten der BMAS-Standard sowie die zu erwartende Technische Regel und die Materialien der DGUV zur Verfügung zu stellen; offene Fragen können durch die Sicherheitsfachkräfte bzw. im Wege der Fortbildung geklärt werden.

Dies kann für die Praxis deutlich vereinfacht werden, wenn die Grundlagen einer solchen dezentralen Aufgabenstruktur im Arbeitsschutzausschuss ([§ 11 ASiG](#)) geklärt werden. Nach meinem Überblick hat die große Mehrzahl der Hochschulen einen solchen Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. In den Zeiten der Pandemie ist dieser Ausschuss eines der wichtigsten Gremien zur Koordination der diversen Anforderungen. Wird dies beachtet, dann ist die dezentrale Organisation der Gefährdungsbeurteilung gut machbar. In der Praxis wird er oft durch einen Krisenstab ergänzt, in dem auch die Interessenvertretungen zu beteiligen sind.

Im Arbeitsschutzausschuss sind auch Sicherheitsbeauftragte ([§ 22 SGB VII](#)) vertreten. Wenn diese wichtige, durch die DGUV Vorschrift 1 vorgeschriebene und konkretisierte Partizipationsform an den Hochschulen sachgerecht umgesetzt ist, gibt es in allen Fakultäten und Fachbereichen sowie in größeren Instituten mehrere Sicherheitsbeauftragte. Es ist sinnvoll, dass diese Personen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden. Dies ist im Wege der Mitbestimmung¹⁹ von allen Beteiligten gemeinsam zu klären.

III. Schutz von Risikogruppen als elementare Arbeitgeberpflicht

Zu den in allen unternehmerischen Dienststellen heftig diskutierten Fragen gehört die Arbeitssituation von Risikogruppen. Sie ist in den Hochschulen eher lösbar, weil es ein stärker differenziertes Reservoir unterschiedlicher Arbeitsplätze gibt und weil vor allem Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen hier als aktive Kräfte mitwirken können, so dass die einzelnen Beschäftigten in ihrer gesundheitlich angespannten Situation eine geeignete Unterstützung finden können.

1. Grundlagen

„Besonders gefährdete Risikogruppen müssen gegen die speziell sie bedrohenden Gefahren geschützt werden“ – so eindeutig ist die unionsrechtliche Vorgabe in Artikel 15 der [RL](#)

¹⁸ HK-ArbSchR/Kohte, 2. Aufl. 2018, § 13 ArbSchG Rn.25; Däubler, Festschrift für Kohte, 2016, S. 435 ff.

¹⁹ Zum Mitbestimmungsrecht der Personalräte BVerwG 18.5.1994 – 6 P 27/92, PersR 1994, 466; HK-ArbSchR/Kohte/Kiesche § 22 SGB VII Rn 21; Kohte/Faber, Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen, 2015. S. 58 ff, 109 ff, dort auch zum Unterschied von Sicherheitsbeauftragten und Sicherheitsfachkräften.

[89/391/EWG](#), der Rahmenrichtlinie für den Arbeitsschutz, die bis heute als „Grundgesetz des betrieblichen Arbeitsschutzes“ gilt²⁰. In der [Kurzfassung](#) der [BMAS-Standards](#) heißt es dazu:

„Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.“

Diese grundlegende Arbeitsschutzpflicht ist in [§ 4](#) Nr. 6 [Arbeitsschutzgesetz](#) so formuliert, dass **spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen** „zu berücksichtigen“ sind. Das ist weniger deutlich als vom Unionsrecht vorgegeben, gilt aber als Pflicht für jeden Arbeitgeber; vor allem im Öffentlichen Dienst muss die strengere Formulierung des Unionsrechts zugrunde gelegt werden, zumal in der Gesetzesbegründung ausdrücklich auf Art. 15 der [Rahmenrichtlinie](#) Bezug genommen worden ist²¹. Diese Schutzpflicht ist bereits bei der Gefährdungsbeurteilung nach [§ 5 Arbeitsschutzgesetz](#) zu beachten, wie sich aus Art. 9 der [Rahmenrichtlinie](#) ergibt²², ist aber dann auch innerbetrieblich zu gestalten. Die gesetzliche Formulierung ermöglicht die Nutzung neuer Erkenntnisse und verpflichtet damit auch zur jeweiligen Aktualisierung²³. Ausführlicher als in den deutschen Dokumenten wird diese Aufgabe in dem EU-Leitfaden „Covid 19 – Rückkehr an den Arbeitsplatz“ beschrieben²⁴.

2. Wer gehört zur Risikogruppe?

Menschen sind nicht ein Risiko, sondern sie sind verletzlich durch externe Risiken; maßgeblich ist daher das jeweilige Risiko. Hier geht es um die Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, so dass sich daraus eine spezifische Bestimmung der durch das Virus besonders gefährdeten Personengruppen ergibt.

Bei bestimmten Personengruppen ist das **Risiko für einen schweren COVID-19-a) Krankheitsverlauf** höher²⁵ (siehe [Hinweise des Robert Koch-Instituts](#)).

„Dazu zählen insbesondere Menschen mit vorbestehenden Grunderkrankungen wie

- Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (z.B. koronare Herzerkrankung und Bluthochdruck)
- chronische Erkrankungen der Lunge (z.B. COPD)
- chronischen Lebererkrankungen
- Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
- Krebserkrankungen
- ein geschwächtes Immunsystem (z.B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht oder durch die regelmäßige Einnahme von

²⁰ Wlotzke RdA 1992, 85, 91; Bücken/Feldhoff/Kohte, Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt, 1994 Rn. 245.

²¹ BT-Drs 13/3540, S. 16; vgl. Kohte in Kollmer/Klindt/Schucht, ArbSchG 3. Aufl. 2016 § 4 Rn. 36.

²² Pieper ArbSchG, 6. Aufl. 2017 § 4 Rn. 19.

²³ HaKo-ArbSchR/Blume/Faber, 2. Aufl. 2018 § 4 ArbSchG Rn. 97.

²⁴ <http://osha.europa.eu>.

²⁵ Zu den Risiken bei Schwangerschaft Kita-Gutachten, S. 13 www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/was-die-kitaoeffnungen-fuer-risikogruppen-bedeutet/ und www.bafza.de.

Medikamenten, die die Immunabwehr beeinflussen und herabsetzen können, wie z.B. Cortison).“

- Adipositas

Diese **Liste ist nicht abschließend**, wie der Begriff „insbesondere“ zeigt²⁶. Einige Berichte zeigen, dass gerade bei psychischen Beeinträchtigungen eine Pandemiesituation besondere Probleme schaffen kann, so dass sich daraus zusätzliche Risiken ergeben können²⁷. Zusätzlich ist klarzustellen, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit generell keine Arbeitspflicht besteht. Zutreffend wird in der [Kurzfassung des BMAS-Standards Covid 19](#) unter Nr. 5 ausdrücklich formuliert „Niemals krank zur Arbeit“. Bei ersten Symptomen ist – gegebenenfalls mit der aktuellen Möglichkeit telefonischer ärztlicher Beratung – vorrangig zu klären, ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Die Kategorie der Risikogruppe meint Beschäftigte, die nicht arbeitsunfähig sind, aber bei denen eine höhere Risikolage besteht. Diese Gruppe muss – bereits zur Wahrung des Datenschutzes - in abstrakten Kategorien für jede Einrichtung unter Beteiligung der jeweiligen Interessenvertretungen definiert werden.

3. Innerbetriebliche Verfahren zum Schutz von Risikogruppen

Die innerbetrieblichen Verfahren zum Schutz von Risikogruppen betreffen sowohl die Arbeitssicherheitsorganisation als auch die Beteiligung der Interessenvertretungen.

In dem [BMAS-Arbeitsschutzstandard Covid 19](#) wird der Schutz der Risikogruppen eng mit der Arbeit der **betriebsärztlichen Dienste** verknüpft und die arbeitsmedizinische Vorsorge ins Spiel gebracht. Dies entspricht der Bedeutung der Arbeitssicherheitsorganisation²⁸ und ist auch in den Betriebsvereinbarungen bekannter Industriebetriebe wie zum Beispiel VW oder Evonik vergleichbar geregelt worden, deren Struktur wird aber genauso vom Mitbestimmungsrecht im Öffentlichen Dienst erfasst²⁹. Sachlich ist dies zutreffend, denn die Konkretisierung, wer im Einzelfall zur Risikogruppe gehört, bedarf einer medizinischen Untersuchung und Bescheinigung. In der **Bescheinigung** geht es nicht nur um ein einfaches „Ja oder Nein“, denn auch für Beschäftigte in Risikogruppen sind mögliche Arbeitsplätze im Betrieb und in der Dienststelle denkbar, bei denen sie nur in geringem Umfang der Infektionsgefährdung ausgesetzt sein können. Diese Kenntnis der Arbeitsplätze haben gut eingerichtete betriebsärztliche Dienste, so dass auch generell in § 12 [BioStoffV](#) allen Beschäftigten ein Recht auf arbeitsmedizinische Beratung zuerkannt worden ist. Für so offene Situationen, wie sie jetzt durch die Corona-Pandemie aufgetreten sind, ist das am besten geeignete Institut die arbeitsmedizinische Wunschvorsorge nach [§ 5a ArbMedVV](#). Danach steht den Beschäftigten das Recht zu, eine arbeitsmedizinische Vorsorge aus Anlass der Corona-Pandemie in Anspruch zu nehmen, bei der auch festgestellt werden kann, ob sie zu einer Risikogruppe gehören. Sie sind auf dieses Recht hinzuweisen.

²⁶ weitere Einzelheiten im Kita-Gutachten auf der GEW-Homepage <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/was-die-kitaoeffnungen-fuer-risikogruppen-bedeutet/>.

²⁷ Unabhängig von psychischen Risikogruppen sind bei Pandemien generell auch die psychischen Belastungen aller Beschäftigten in der Gefährdungsbeurteilung zu beachten.

²⁸ Dazu bereits Kohte/Faber, Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule, 2015, S. 48 ff.

²⁹ Jenter/Faber PersR 2012, 432, 435; Kiesche PersR 2010, 328.

In vergleichbarer Weise hat jetzt auch die DGUV in der Konkretisierung ihres SARS-CoV-2-Schutzstandards unter dem Abschnitt Arbeitsmedizinische Vorsorge und Schutz besonders gefährdeter Personen folgende Empfehlung gegeben:

„Allen Beschäftigten ist Arbeitsmedizinische Vorsorge zu ermöglichen, beziehungsweise anzubieten. Beschäftigte können sich individuell von der Betriebsärztin / dem Betriebsarzt beraten lassen, auch zu besonderen Gefährdungen aufgrund einer Vorerkrankung oder einer individuellen Disposition. Der Betriebsarzt / die Betriebsärztin kennt den Arbeitsplatz und schlägt dem Träger bzw. den Arbeitgebenden geeignete Schutzmaßnahmen vor, wenn die normalen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen. Gegebenenfalls kann der Betriebsarzt / die Betriebsärztin der betroffenen Person auch einen Tätigkeitswechsel empfehlen. Der Arbeitgebende erfährt davon nur, wenn der / die Beschäftigte ausdrücklich einwilligt. Ängste und psychische Belastungen der Beschäftigten sollen ebenfalls thematisiert werden können. Die Beratung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge kann auch telefonisch erfolgen; einige Betriebsärzte / Betriebsärztinnen bieten eine Hotline für Beschäftigte an.“

Es ist daher sachgerecht, wenn **in der Hochschule bekannt gemacht** wird, wie die Risikogruppe definiert ist, so dass Beschäftigte dieses Angebot in Anspruch nehmen können. Im Ergebnis wird bei dem Weg über den Betriebsärztlichen Dienst von diesem eine arbeitsmedizinische Bescheinigung ausgestellt, die die Beschäftigten der personalleitenden Stelle übermitteln können. Diese Bescheinigung enthält selbstverständlich keine Diagnose; diese unterliegt der arbeitsmedizinischen Schweigepflicht, so dass auch der Datenschutz gewahrt wird. Auf diese Weise kann sachgerecht die Mitteilung weitergeleitet werden, dass Beschäftigte zu der oben genannten Risikogruppe gehören und bei betriebsärztlichen Bescheinigungen, welche Anforderungen an einen anderen Arbeitsplatz bzw. an spezifische Schutzvorrichtungen zu stellen sind. Nach dem Ende der Pandemiesituation ist diese Information zu löschen. Eine Befragung durch den Arbeitgeber, ob Beschäftigte zu einer bestimmten Risikogruppe gehören, ist dagegen unzulässig.

Eine spezifische Rücksichtnahmepflicht ist nach § 241 Abs. 2 BGB geboten, wenn Beschäftigte mit chronisch kranken Personen in einem Haushalt leben, die vor einer Infektion zu schützen sind. Die weiteren Einzelheiten sind im Gutachten "Besonders dringliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Öffnung der Kindertagesstätten und an Einrichtungen der Jugendhilfe", S. 11, dokumentiert.³⁰

IV. Partizipation

Gerade das Beispiel der Risikogruppen zeigt, dass wichtige Fragen einer gemeinsamen Gestaltung in der Hochschule bedürfen, so dass hier die Mitbestimmungsrechte der Personalräte und der weiteren Beschäftigten- und Interessenvertretungen zur Geltung kommen können.

³⁰ www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/was-die-kitaoeffnungen-fuer-risikogruppen-bedeutet/

1. Mitbestimmungsrecht und Initiativrecht

Die Pflicht des Arbeitgebers nach § 4 Nr. 6 ArbSchG, auf vulnerable Gruppen Rücksicht zu nehmen, bedarf der konkreten betrieblichen Gestaltung, die sowohl den Inhalt (Wer gehört zu dieser Gruppe?) als auch das Verfahren (Wie wird dies nachgewiesen?) regeln. Das ist eine typische Anforderung für das Mitbestimmungsrecht der Personalräte im Gesundheitsschutz. Dieses Recht ist in § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG normiert; sämtliche Bundesländer haben dieses Mitbestimmungsrecht im Kern übernommen, so dass es für alle staatlichen Hochschulen gilt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts erfasst dieses Mitbestimmungsrecht vor allem konkrete Gestaltungen, wie der Gesundheitsschutz an der Hochschule zu realisieren ist. Bisher sind die Bekanntmachungen der Hochschulleitungen zu den Fragen der Risikogruppen sehr unterschiedlich; nicht selten werden die betroffenen Beschäftigten nicht hinreichend informiert, dass und wie sie ihre Rechte geltend machen können. Das Mitbestimmungsrecht ist auch als Initiativrecht ausgestaltet, sodass die jeweiligen Personalräte hier zügig aktiv werden können. Der Überblick zeigt, dass die konkreten Entscheidungen eng mit den alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten zusammenhängen, so dass diese Frage daher auf örtlicher Ebene durch den jeweiligen Personalrat zu regeln ist. Denkbar ist allerdings, dass eine Rahmenregelung auch durch einen Hauptpersonalrat beschlossen werden kann.

Da es sich hierbei um ein vollwertiges Mitbestimmungsrecht handelt, ist bei Meinungsverschiedenheiten letztlich die Einigungsstelle zuständig. Der dringende Handlungsdruck kann jedoch auch als Einigungsdruck dazu führen, dass zumindest vorläufige Regelungen zügig getroffen werden. Auf jeden Fall darf der Arbeitgeber weder untätig bleiben noch ohne Personalrat entscheiden³¹.

In verschiedenen Bundesländern werden auch die studentischen Hilfskräfte vom Personalvertretungsrecht erfasst, in Berlin haben sie eigenständige Personalräte. In jedem Fall sind sie Beschäftigte mit eigenem Anspruch auf Arbeits- und Gesundheitsschutz.

2. Die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen

Ein beachtlicher Teil der vulnerablen Beschäftigten gehört zum Kreis der Menschen mit Schwerbehinderungen, so dass auch die **Schwerbehindertenvertretungen** (SBV) zu beteiligen sind. Sie sind zum einen beteiligt am Willensbildungsprozess der Betriebs- und Personalräte, da sie nach §§ [178](#) Abs. 4 [SGB IX](#), [32 BetrVG](#), [40 BPersVG](#) zu jeder Sitzung eines Betriebs- oder Personalrates einzuladen sind und daran teilnehmen können. Insoweit sind sie bei funktionierender Kooperation mit der Betriebs- oder Personalvertretung bereits in einem frühen Stadium informiert und können auf die Diskussion im Betriebs- oder Personalrat Einfluss nehmen. Zum anderen steht den Schwerbehindertenvertretungen ein eigenständiges Beteiligungsrecht zu. Nach [§ 178](#) Abs. 2 S. 1 [SGB IX](#) handelt es sich bei der

³¹ So jetzt auch das VerwG Hamburg: PM 35/2020 der GEW Hamburg: <https://www.gew-hamburg.de/themen/personalraete/mitbestimmung-gewinnt>

Bestimmung und Definition der Risikogruppe um eine Angelegenheit, die die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, so dass die Vertretung noch vor Entscheidung über die jeweilige Regelung anzuhören ist.

Bei der konkreten Umsetzung kann es zu Divergenzen führen, die auch die Einschaltung der SBV im Einzelfall erforderlich machen, denn bei Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Beschäftigte betreffen können, ist die Schwerbehindertenvertretung nach [§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX](#) zu beteiligen. Beschäftigte, denen bisher noch kein Grad der Behinderung zuerkannt ist, können diese Situation zum Anlass nehmen, sich nach [§ 178 Abs. 1 S. 3 SGB IX](#) von der Schwerbehindertenvertretung beraten zu lassen, ob und wie ein Antrag auf Feststellung eines Grads der Behinderung hier möglich ist. Insoweit sind die Schwerbehindertenvertretungen auch für Personen zuständig, denen bisher noch kein Grad der Behinderung zuerkannt ist. In einem solchen Beratungsgespräch können die jeweiligen Beschäftigten auch über ihre Rechte als mögliche Mitglieder der Risikogruppen und deren Durchsetzung informiert werden.

3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

In den Hochschulgesetzen der Bundesländer sind mit gewissen Modifikationen, die hier nicht nachgezeichnet werden können, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gesetzlich installiert und gewählt worden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen³². In der Regel handelt es sich hierbei um Informations- und Beratungsrechte, nicht jedoch um Mitbestimmungsrechte. Ergänzend stehen ihnen auch Initiativrechte zu, so dass sie sich in vielen Hochschulen als eine wichtige Kraft herausgebildet haben. Die Bestimmung von Risikogruppen gehört zu den relevanten Aufgaben; besonders deutlich ist dies bei der Frage der Zugehörigkeit von schwangeren, jüngst entbunden oder stillenden Frauen zu dieser Gruppe, beschränkt sich aber natürlich nicht auf diese Frage.

Die verschiedenen Interessen- und Beschäftigtenvertretungen können besonders wirksam werden, wenn sie vor Ort, auf regionaler und Landesebene in einem fruchtbaren Dialog im Sinn der Beschäftigteninteressen handeln und sich gegenseitig in den Arbeitsstäben und Gremien, die die schrittweise Öffnung von Bildungseinrichtungen gestalten, unterstützen.

V. Zusammenfassung

1. Jeder Arbeitgeber hat den Stand der Hygiene zu beachten (§ 4 Nr. 3 ArbSchG). Der aktuelle Stand in der gegenwärtigen Corona-Pandemie wird durch die Erkenntnisse des Robert-Koch-Instituts umschrieben und ist im BMAS-Arbeitsschutzstandard aufgenommen worden. Danach ist zur Vermeidung beziehungsweise Eindämmung der COVID-19-Infektion

³² so z.B. § 17 LGG NRW.

ein ausreichender Schutzabstand von wenigstens 1,5 m im gesamten Hochschulalltag geboten.

2. Diese neue Herausforderung, die zahlreiche Änderungen im Hochschulalltag erforderlich macht, wird in systematischer Weise in Angriff genommen, indem eine auf diese Aufgabe konzentrierte aktualisierte Gefährdungsbeurteilung erstellt wird. Dies ist keine einmalige Aufgabe, so dass z.B. rechtzeitig vor dem Wintersemester die Gefährdungsbeurteilung für die Präsenzlehre einzuleiten ist.

3. Diese Gefährdungsbeurteilung orientiert sich am TOP-Prinzip, so dass technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen in dieser Reihenfolge ermittelt werden. Integrierter Bestandteil einer solchen Gefährdungsbeurteilung ist auch die Erfassung der psychischen Belastungen und der sich daraus ergebenden Konsequenzen.

4. Eine solche Gefährdungsbeurteilung ist im Grundsatz eine Aufgabe der Hochschulleitung, die unter Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung und nach Beratung im Arbeitsschutzausschuss zu erfolgen hat. Wenn in der Hochschule ein Krisenteam gebildet ist, kann auf diese Weise der gesamte Sachverstand am besten beteiligt werden. Angesichts der Differenziertheit der Tätigkeiten in der Hochschule sind konkrete Gefährdungen und Maßnahmen auf der Ebene der jeweiligen Fachbereiche oder Institute zu ermitteln. Den jeweiligen Führungskräften kann diese Aufgabe übertragen werden, doch ist dazu eine effektive fachliche Unterstützung erforderlich. Ebenso sind die jeweiligen Sicherheitsbeauftragten zu beteiligen.

5. In der großen Mehrzahl der Hochschulen ist die Arbeit im Home-Office deutlich erweitert worden. Gerade wenn diese Arbeit verstetigt werden soll, ist die Einrichtung von Telearbeitsplätzen mit den entsprechenden ergonomischen Anforderungen unter Berücksichtigung der psychischen Belastungen geboten. Dies gilt ebenso für die Rahmenbedingungen, unter denen eine Ausweitung und Verstetigung der Online-Lehre erfolgen soll.

6. Für die schrittweise Rückkehr zur Präsenzlehre und zu Präsenzprüfungen ist es erforderlich, die Anforderungen vor allem durch raumbezogene Gefährdungsbeurteilungen und Schutzmaßnahmen zu konkretisieren. Dies ist ein Prozess, der für eine mittlere Frist gemeinsam organisiert werden muss³³.

7. Die verschiedenen Interessen- und Beschäftigtenvertretungen (Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) können besonders wirksam werden, wenn sie vor Ort, auf regionaler und Landesebene in einem fruchtbaren Dialog im Sinn der Beschäftigteninteressen handeln und sich gegenseitig in den Arbeitsstäben und Gremien, die die schrittweise Öffnung von Bildungseinrichtungen gestalten, unterstützen.

³³ Interview mit Wolfhard Kohte, Erziehung und Wissenschaft 6/2020, S. 26 f.: [„Immer wieder neu prüfen, was geht!“](#)

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Verantwortlich: Marlis Tepe
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt am Main
Tel.: 069-78973-0, info@gew.de, www.gew.de

Foto Titel: iStock / Ridofranz


Juni 2020