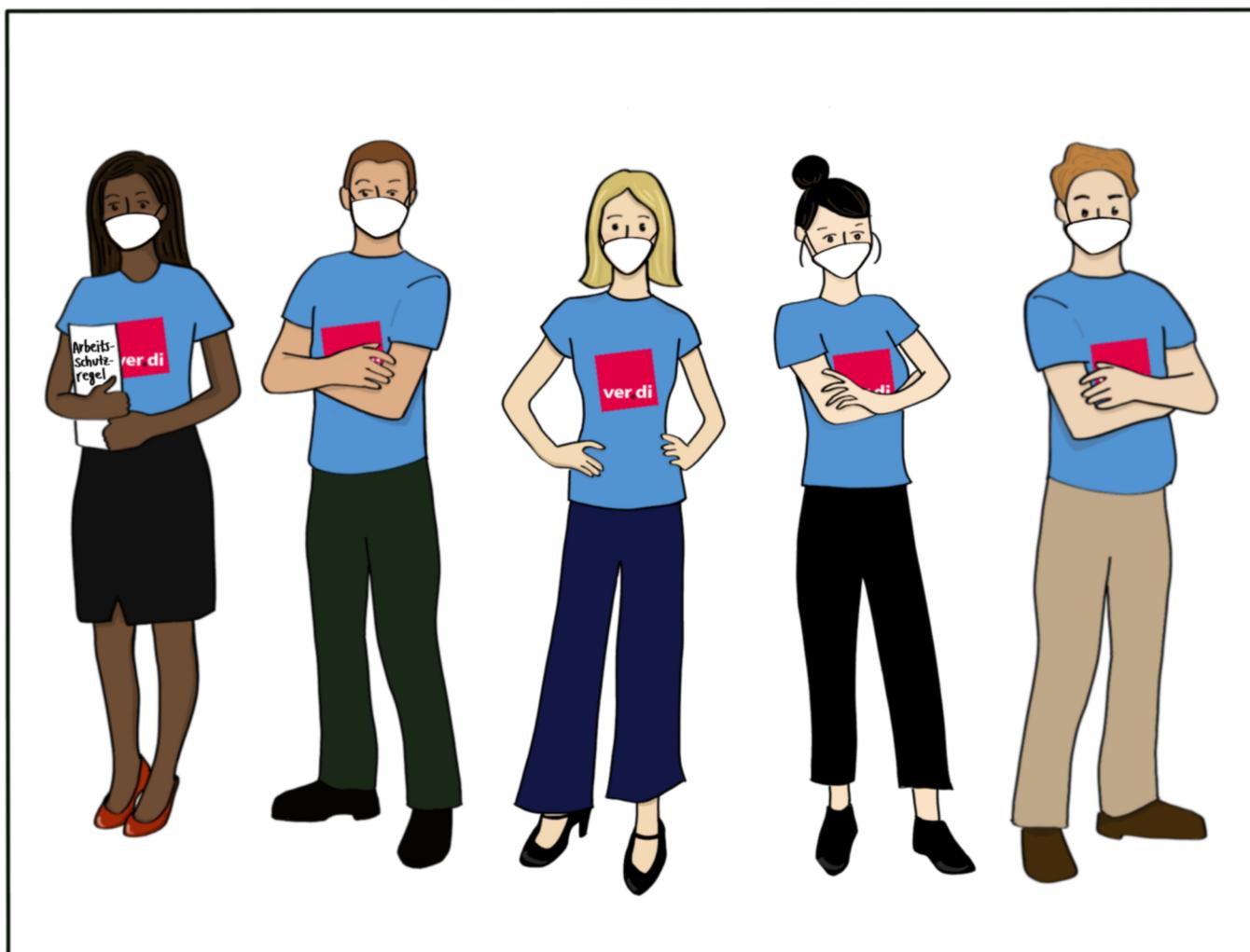


Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie

Praxis-Leitfaden zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel für betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte



Impressum:

Herausgeberin:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Verantwortlich:

Dagmar König
Mitglied des Bundesvorstandes

Redaktion:

Katrin Willnecker www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de
Eva Haberkern www.caidao.de
Thomas Steins thomas.steins@caidao.de
Hubertus von Schwarzkopf, Arbeitsmediziner

Gestaltung:

Shiori Fukuda www.caidao.de

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die anhaltende Corona-Pandemie hat das Arbeitsleben für uns alle drastisch verändert. Es gibt zahlreiche Betriebsschließungen, Anmeldungen von Kurzarbeit, den „Lockdown light“ und weitere weitreichende Konsequenzen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber gleichermaßen.

Sicher und gesund durch die Corona-Pandemie!

Mit dieser Haltung setzen sich die Gewerkschaftsvertreter*innen in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ein und kämpfen für deren berechnete Forderungen. Dies geschieht auch mit dem Ziel, die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen zu erleichtern. Dabei sind Abstand und Hygiene die wichtigsten Anforderungen, verbunden mit der Gefährdungsbeurteilung als Grundlage der gesamten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Dies ist uns als Gewerkschaftsbank gut gelungen.

Nun gilt es, die Schutzmaßnahmen in den Betrieben und Einrichtungen nachhaltig zu verankern. Wenn die Arbeitgeber die Vorschriften einhalten und verlässliche Strukturen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes schaffen, werden Betriebe und Dienststellen immens davon profitieren. Wer Beschäftigte schützt und für gute Arbeitsbedingungen sorgt, trägt zum Erhalt der Gesundheit aller bei und sichert somit gleichermaßen die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft und die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen und Organisationen. In der Corona-Pandemie zeigt sich, wie gut oder schlecht Betriebe und Einrichtungen bis jetzt ihren Verpflichtungen nachgekommen sind. Das gilt besonders für viele Dienstleistungsbereiche wie den Einzelhandel, die Logistikbranche, das Gesundheitswesen, die Pflege, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Sicherheits- und Qualitätskultur ist in den Betrieben und Dienststellen eng miteinander verbunden. Umso wichtiger ist es, die derzeitige Situation zu nutzen, um nachhaltige Prozesse und Strukturen vor Ort zu etablieren, die die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei ihrer täglichen Arbeit während der Corona-Pandemie wirkungsvoll schützen.

Auf die Mitbestimmung kommt es an!

Ganz besonders jetzt seid Ihr als betriebliche Interessenvertreter*innen gefragt. Denn Ihr habt bei vielen aktuellen Themen ein Mitbestimmungsrecht. Aber wie arbeitet ein Gremium in der Zeit der Pandemie für den Arbeits-, Gesundheits- und Infektionsschutz, wenn persönliche Treffen nur schwer oder gar nicht möglich sind? In der praktischen Umsetzung soll der vorliegende Handlungsleitfaden unterstützen und praktischer Ratgeber sein. Wir stellen den Handlungsleitfaden als Onlineversion zur Verfügung. Damit ist gewährleistet, dass aktuelle Themen direkt angepasst und für Euch zeitnah bereitgestellt werden können. Ich wünsche Euch viel Erfolg bei der Umsetzung!

Mit kollegialen Grüßen

Dagmar König

Mitglied des Bundesvorstandes

Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	5
1.1. Corona und Arbeitsschutz	5
1.2. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: Das haben wir erreicht!.....	6
1.3. Die 17 Schutzmaßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (C-ASS) auf einen Blick 7	
2. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Praxis	8
2.1. Die Gefährdungsbeurteilung und das TOP-Prinzip	8
2.2. Hinweise zu den 17 Schutzmaßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards	12
2.3. Besonders schutzbedürftige Beschäftigte.....	30
2.4. Umgang mit COVID-Infektionen im Betrieb.....	34
2.5. Psychische Belastungen im Fokus.....	36
2.6. Erstellung eines Hygieneplans.....	42
2.7. Kurzzeitkontakt/Kurzzeitbegegnungen.....	43
2.8. Branchenspezifische Hinweise	43
2.9. Hinweise für Beschäftigte	45
3. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und der rechtliche Rahmen	47
3.1. Gesetze und Verordnungen.....	48
3.2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard.....	51
3.3. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.....	51
3.4. Rechte im Überblick	52
3.5. Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen.....	54
Anhang:	59
Corona-Kurzcheck mit Sonderbereichen	61
Plakat: ver.di-Betriebsräte setzen sich ein für gute gesunde Arbeit in Zeiten von Corona.....	66
Plakat: ver.di-Personalräte setzen sich ein für gute gesunde Arbeit in Zeiten von Corona.....	67

1. Einführung

1.1. Corona und Arbeitsschutz

Die Corona-Pandemie hat die Welt fest im Griff. Nach einer kleinen Verschnaufpause im Sommer 2020 gilt es nun, weiter durchzuhalten, solidarisch zu bleiben bzw. die Solidarität weiter auszubauen, die Hygiene-Regeln einzuhalten, Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen, Abstand zu halten sowie als betriebliche Interessenvertretung wach zu bleiben und das Unternehmen und die Einrichtung beim Kampf gegen das Virus mit allen Kräften zu unterstützen.

An der Infektionskrankheit COVID-19 (<https://www.euro.who.int/de/health-topics>) zu erkranken, ist als Kund*in an der Kasse im Supermarkt genauso möglich wie in den Betrieben und Einrichtungen. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, ist ein potentieller Infektionsherd. In den letzten Monaten haben Fachleute aus der Medizin, Virologie und dem Arbeitsschutz, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer*innen einiges dazu gelernt.

Die Erkenntnisse können nun genutzt werden, um Menschen an dem Ort, an dem sie den Großteil ihrer Zeit verbringen, zu schützen. Besondere Bedeutung hat hierbei die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abgeleiteten technischen, organisatorischen und auch personenbezogenen Maßnahmen. Es gilt das TOP-Prinzip (siehe Kapitel 2.1). Der Arbeitgeber ist für den Schutz der Beschäftigten zuständig und kann sich dafür von der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. Die neue Arbeitsschutzregel SARS-CoV-2 dient dabei als Grundlage für Präventionsmaßnahmen. Jeder Betrieb und jede Einrichtung muss die Gefährdungsbeurteilung auf dieser Basis überprüfen und ggf. erneuert durchführen.

Für betriebliche Interessenvertretungen gilt es, die Mitbestimmungsrechte intensiv wahrzunehmen und sich für den Schutz der Beschäftigten aktiv einzusetzen. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber, betrieblichen Expert*innen und – nicht zuletzt – partizipativ mit den Beschäftigten selbst ist eine geeignete Schutzstrategie zu erarbeiten. Es gilt zu überprüfen, ob durch eine geeignete Verhältnis- und Verhaltensprävention dem erhöhten Infektionsrisiko angemessen Rechnung getragen wird.

Dieser Leitfaden soll sowohl für die Interessenvertretungen (z. B. Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen) als auch für die Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen ein Hilfsmittel sein, um die neue Arbeitsschutzregel umzusetzen und den größtmöglichen Infektionsschutz für alle zu gewährleisten. Es werden sowohl die Grundlagen zu den Mitbestimmungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten als auch mögliche allgemeine Maßnahmen vorgestellt sowie branchenspezifische Herausforderungen und Schutzmöglichkeiten diskutiert. Es werden Checklisten für betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte im Anhang des Leitfadens bereitgestellt.

Die Broschüre trägt den aktuellen Wissensstand zusammen. ver.di möchte mit dieser Broschüre die betrieblichen Interessenvertretungen und die Beschäftigten unterstützen. Eine Aktualisierung an den neuesten Stand der Technik, Wissenschaft und Praxiserfahrung erfolgt laufend durch ver.di in Zusammenarbeit mit dem CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung (www.caidao.de).

1.2. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: Das haben wir erreicht!

→ Abstand und Hygiene sind weiterhin die wichtigsten Anforderungen!

- Grundlage der gesamten Arbeitsschutzregel ist die Gefährdungsbeurteilung!

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben und Einrichtungen zu überprüfen und anzupassen. Wichtig dabei ist außerdem, dass die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen zu kontrollieren ist.

- Schutzmaßnahmen erfolgen nach dem TOP-Prinzip!

In der Arbeitsschutzregel ist genau beschrieben, dass bei den Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip verfahren werden muss! Zuerst müssen also **technische Maßnahmen**, wie z. B. die Neuordnung des Mobiliars, umgesetzt werden. Ist dies baulich nicht möglich, müssen **organisatorische Maßnahmen**, wie z. B. Kontaktreduzierung der Beschäftigten durch Homeoffice, erfolgen. Wenn dies aus nachvollziehbaren Gründen auch nicht möglich ist, dann erst sind **personenbezogene Maßnahmen** vorzunehmen, wie z. B. das Tragen einer Mund- und Nasen-Bedeckung.

- Regelungen zum Homeoffice und mobilen Arbeiten getroffen!

Für die im Homeoffice befindlichen Beschäftigten sind Gefährdungsbeurteilungen

unter Berücksichtigung folgender Aspekte durchzuführen: Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitszeit, die Integration der Beschäftigten in die betrieblichen Abläufe und die Berücksichtigung der psychischen Belastungsfaktoren. Außerdem hat der Arbeitgeber die Aufgabe, die Beschäftigten hinsichtlich einer **ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung** und einer richtigen **Nutzung von Arbeitsmitteln** zu unterweisen (z. B. die korrekte **Bildschirmposition**, möglichst Nutzung von separater **Maus** und **Tastatur**, richtige und wechselnde **Sitzhaltung**).

- Prüfung von Tragezeiten und regelmäßigen Pausen beim Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen und Masken

Die Verwendung von Mund-Nase-Bedeckungen, medizinischen Gesichtsmasken und filtrierenden Halbmasken führt allein durch den Atemwiderstand innerhalb der Maske zu höheren Belastungen. Um die Beschäftigten zu entlasten, ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere Tätigkeiten oder durch regelmäßige Pausen reduziert werden müssen. Hier sind die betrieblichen Interessenvertretungen aufgefordert, mit den Arbeitgebern entsprechende Regelungen zur Entlastung zu treffen. Dabei kann der Anhang 2 „Tragezeitbegrenzung“ der

[DGUV-Regel 112–190](#) „Benutzung von Atemschutzgeräten“ unterstützend genutzt werden.

1.3. Die 17 Schutzmaßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitschutzstandards (C-ASS) auf einen Blick

- C-ASS 1** *Arbeitsplatzgestaltung*
- C-ASS 2** *Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume*
- C-ASS 3** *Lüftung*
- C-ASS 4** *Baustellen, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr*
- C-ASS 5** *Unterkünfte, auch Sammelunterkünfte*
- C-ASS 6** *Homeoffice*
- C-ASS 7** *Dienstreisen und Besprechungen*
- C-ASS 8** *Sicherstellung ausreichender Schutzabstände*
- C-ASS 9** *Arbeitsmittel/Werkzeuge*
- C-ASS 10** *Arbeitszeit- und Pausengestaltung*
- C-ASS 11** *Aufbewahrung von Arbeitskleidung und persönlicher Schutzausrüstung*
- C-ASS 12** *Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände*
- C-ASS 13** *Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle*
- C-ASS 14** *Berücksichtigung psychischer Belastungen*
- C-ASS 15** *Mund-Nase-Bedeckung und PSA*
- C-ASS 16** *Unterweisung und Kommunikation*
- C-ASS 17** *Arbeitsmedizinische Vorsorge
Auswertung von SARS-CoV-2-Infektionen bei Beschäftigten
Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten
Rückkehr zur Arbeit nach einer Infektion oder einer COVID-19-Erkrankung*

2. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Praxis

2.1. Die Gefährdungsbeurteilung und das TOP-Prinzip

Grundlage der gesamten Arbeitsschutz-Regel ist die Gefährdungsbeurteilung! Sie stellt eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen dar, nicht der Beschäftigten! In Zeiten der Pandemie ist die Gefährdungsbeurteilung nach den derzeitigen Arbeitsschutzstandards in den Betrieben und Einrichtungen zu überprüfen und zu aktualisieren. Dabei ist die Wirksamkeit bzw. sind die Folgen der Schutzmaßnahmen bezüglich der Gesundheit der Beschäftigten, des Auftretens von Unfällen oder Hygienefehlern zu überprüfen und die Gefährdungsbeurteilung erforderlichenfalls anzupassen.

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und Dritte nicht zu gefährden, sind Arbeitgeber gemäß Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 verpflichtet, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu beurteilen und erforderliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Das wichtigste Instrument zur Umsetzung dieser Verpflichtung ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie hat das Ziel, die Arbeitsfähigkeit und somit auch die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz präventiv, d. h. vorausschauend, zu schützen. Auf Grundlage einer Beurteilung möglicher Gefährdungen am Arbeitsplatz, werden die Arbeitsbedingungen angepasst.

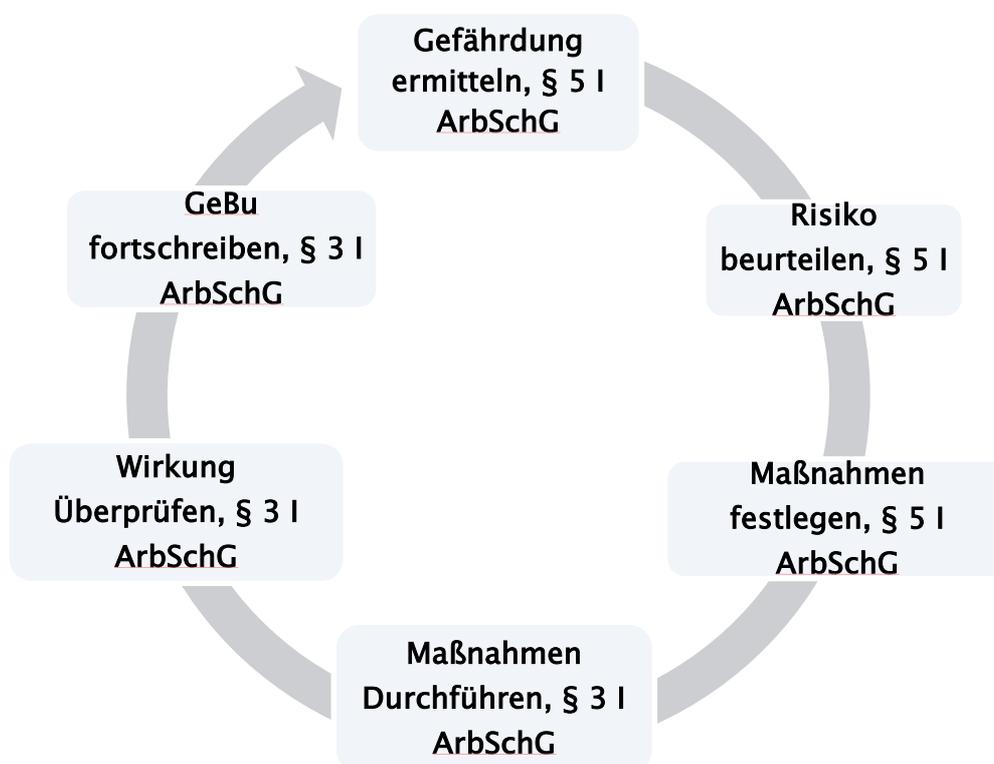
Die Gefährdungsbeurteilung ist durchzuführen und zu dokumentieren vor Aufnahme der Tätigkeiten - als anlassbezogene Erstbeurteilung an allen bestehenden Arbeitsplätzen, beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten und vor der erstmaligen Verwendung eines Arbeitsmittels.

Sie ist zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren, insbesondere wenn die Prüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen er-

geben hat, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht wirksam oder nicht ausreichend sind. Sie ist außerdem zu erneuern bei maßgeblichen Veränderungen im Betrieb, wie zum Beispiel der Planung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, der Änderung von Arbeitsverfahren, der Änderung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation, im Zusammenhang mit dem Einsatz anderer Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, der Änderung oder Neubeschaffung von Maschinen, Geräten und Einrichtungen, bei wesentlichen Instandsetzungsmaßnahmen. Außerdem ist sie in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, insbesondere bei Änderung von relevanten Rechtsvorschriften oder von "Technischen Regeln" sowie neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bzw. Veränderungen des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene.

Durch die pandemische Lage haben sich zum einen die Arbeitsbedingungen grundlegend verändert, zum anderen muss der Stand der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel beachtet werden. Dadurch besteht die Notwendigkeit, die Beurteilung der Gefährdungen, die am Arbeitsplatz für die Beschäftigten bestehen, zu erneuern und auf die Gefährdung durch den Virus selbst, aber auch durch veränderte Arbeitsabläufe und Arbeitsmittelverwendung zu untersuchen sowie Schutzmaßnahmen abzuleiten. Auch bei der Erneuerung der Gefährdungsbeurteilung sind die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und ggf. nachzusteuern, falls die Maßnahmen nicht wirksam oder nicht ausreichend sind. Die Gefährdungsbeurteilung ist nach § 6 ArbSchG zu dokumentieren.

Die Schritte der Gefährdungsbeurteilung sind:



Wenn diese Schritte, an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst, durchlaufen und dokumentiert werden, wird der Prozess der Gefährdungsbeurteilung - wie vom Arbeitsschutzgesetz und anderen gesetzlichen Vorschriften insbesondere § 3 Abs. 1 ArbStättV vorgesehen -, durchlaufen.

Im Betrieb kann auf verschiedene Weise zum Thema Gefährdungsbeurteilung mitbestimmt werden, beispielsweise kann an innerbetrieblichen Arbeitsgruppen (Gesundheitszirkel, Arbeitsschutzausschuss, Gefährdungsbeurteilungsteam) mitgearbeitet werden, die sich um den Arbeits- und Ge-

sundheitsschutz kümmern. Bei Begehungen können sich Mitbestimmungsgremien einbringen. Vor allem in der Maßnahmenkontrolle sollten sich die Interessenvertretungen aktiv einbringen und mit überprüfen, ob die Maßnahmen wirksam sind. (vgl. Kapitel 3.6 Mitbestimmungsrechte)

Die Mitbestimmungsgremien können auch eine Betriebs- und Dienstvereinbarung abschließen, um das genaue Vorgehen bei der Erneuerung der Gefährdungsbeurteilung sowie Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Zeiten der Corona-Pandemie zu vereinbaren.

TIPPS:

Es hilft auch hier, für jede Maßnahme eine verantwortliche Person, einen Zeitpunkt der Umsetzung sowie Methoden und einen Zeitpunkt der Wirksamkeitskontrolle festzulegen. Mitbestimmungsrechte BR & PR finden sich auf der Gefährdungsbeurteilungsseite von ver.di: https://www.verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de/upload/pdf/Hummel_Geissler_-_Jahrbuch_GA_2013.PDF

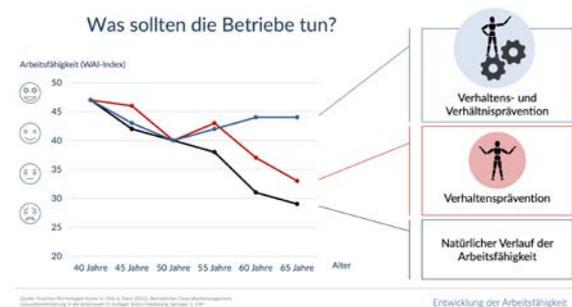
Hier findet ihr weitere Tipps, Materialien und Hinweise von ver.di zur Gefährdungsbeurteilung: <https://www.verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de>

TOP-Prinzip einhalten

Das Corona-Virus hat die Rahmenbedingungen in allen Bereichen und Branchen verändert. Höhere Anforderungen an den Infektionsschutz sowie damit einhergehende Veränderungen der Arbeitsorganisation sind ebenso zu bedenken wie veränderte psychische Belastungen. Die Gefährdungsbeurteilung folgt auch hier den durch das Arbeitsschutzgesetz vorgegebenen Schritten. Nach der Erhebung des Bedarfs und der Beurteilung der Gefährdungen, sollen passende Maßnahmen eingeführt, umgesetzt und anschließend auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Bei der Einführung von Maßnahmen zum Infektions-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Vermeidung von negativen Beanspruchungsfolgen durch psychische Belastungen ist das sogenannte TOP-Prinzip anzuwenden. Es besagt, dass vor Einführung von verhaltensbezogenen Maßnahmen die Verhältnisse anzupassen sind.

Das heißt, es müssen zuerst technische (T), dann organisatorische (O) und anschließend ggf. personenbezogene (P) Maßnahmen festgelegt und durchgeführt werden. Laut Studien zur Arbeitsfähigkeit leidet die Gesundheit von Beschäftigten mit zuneh-

mendem Alter, wenn keine oder nur verhaltensbezogenen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit eingeführt werden. Am besten geschützt wird die Gesundheit der Beschäftigten und somit auch ihre Arbeitsfähigkeit durch eine Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen. Wissenschaftlich ist dies durch die Ilmarinen-Richenhagen-Kurve nachgewiesen:



Der Erfolg aller Maßnahmen hängt stark von der Motivation und dem Verständnis der Beschäftigten ab. In Unterweisungen insbesondere zu verhaltensbezogenen Maßnahmen sollten die bestehenden Gefährdungen und die daraus erwachsenden Auswirkungen erklärt werden. Dabei sollte auf mögliche Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen geachtet und zum Einsatz vorhandener Hilfsmittel motiviert werden.

Technische Maßnahmen sind z. B.:

- Transparente Trennwände
- Abstandsmarkierungen auf Fußböden
- Möglichkeiten der Handhygiene bereitstellen
- Bereitstellung von Werkzeugen/Arbeitsmittel für jede Person

Organisatorische Maßnahmen beziehen sich z. B. auf:

- Kontaktreduzierung der Beschäftigten durch Homeoffice, z. B. Teambildung
- versetzte Pausenplanung z. B. für die Nutzung von Pausenräumen/Kantine

- Dienstreisen auf das nötige Maß begrenzen
- Ware/Geld nicht direkt übergeben, sondern über Ablage

Personenbezogene Maßnahmen wären zusätzlich:

- Tragen von Mund-Nasen-Bedeckung, wenn der Abstand nicht eingehalten werden kann
- Abstand halten
- zu Hause bleiben bei Krankheitsanzeichen
- arbeitsmedizinische Vorsorge wahrnehmen

Materialien:

BGN-Dokument zu Maßnahmen im Gastgewerbe:

https://medien.bgn.de/catalogs/BGN_Massnahmen_Corona_Betrieb/pdf/complete.pdf

Maßnahmenkonzept Kita:

<https://www.dguv.de/corona-bildung/kitas/massnahmenkonzept/index.jsp>

BGN-Maßnahmen bei Kundenkontakt:

https://www.bgn-branchenwissen.de/daten/pdf/BGN_Maßnahmen_Kundenkontakt_Corona.pdf

2.2. Hinweise zu den 17 Schutzmaßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitschutzstandards

Die 17 Schutzmaßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards („C-ASS“) konkretisieren diesen auf der Grundlage des Stands der Technik, der Arbeitsmedizin, Hygiene und sonstiger gesicherter

arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie des staatlichen Regelwerks. Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ergibt sich aus dem TOP-Prinzip.

C-ASS 1: Arbeitsplatzgestaltung = Einhaltung der Abstandsregel von mind. 1,5 Metern

Abstand halten ist auch weiterhin das große Gebot!

Die Abstandsregel von mindestens 1,5 Meter zwischen den Menschen ist bei der Arbeitsplatzgestaltung, in Sanitär- und Pausenräumen, in Kantinen, (Sammel-)Unterkünften, in Aufzügen oder bei Besprechungen einzuhalten.

Um dies zu gewährleisten, kann das Mobiliar umgestellt werden. Sollten die Flächen in Räumen und Büros nicht ausreichen, sind vorübergehend weitere geeignete Räume und Büroflächen anzumieten, um Arbeitsplätze einzurichten und den Abstand zu gewährleisten.

Transparente Trennwände nutzen

Wo die Abstandsregel aus betriebstechnischen Gründen nicht eingehalten werden kann, sind Abtrennungen bzw. Trennwände aus transparentem Material zu bevorzugen. Abtrennungen schützen vor Tröpfchen und

Aerosolen beim Reden, Husten oder Niesen. Sie können z. B. für Tische, Schalter, Kassen, Rezeptionen oder Theken eingesetzt werden.

Transparente Abtrennungen sind durchsichtig und haben den Vorteil, dass die Freiheit des eigenen Blickes und eine gewisse Kommunikation untereinander erhalten bleiben. Zudem erhöht eine durchsichtige Trennwand den Lichteinfall in Räumen und am Arbeitsplatz.

Der obere Rand der Abtrennung darf folgende Mindestmaße (Höhe über Fußboden) nicht unterschreiten:

- 1,50 m bei Sitzarbeitsplätzen
- 2,00 m bei Steharbeitsplätzen

Die Abtrennung kann Öffnungen aufweisen, z. B. zum Bedienen des EC-Kartengerätes oder zur Warenausgabe. Beide Seiten der Abtrennung sind arbeitstäglich zu reinigen.

C-ASS 2: Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

Die Einhaltung der Abstandsregel ist bei der Nutzung der Einrichtungen sicherzustellen.

Zur Reinigung der Hände sind leicht erreichbare Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser, ausreichend hautschonender Flüssigseife und Einrichtungen zum hygienischen Trocknen der Hände (Einmalhandtücher aus Papier oder Textil) zur Verfügung zu stellen. Die Händewaschregeln sind auszuhängen.

Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind geeignete Hautschutz- und Hautpflege-mittel bereitzustellen. Ständiges Händewaschen und häufige Desinfektion trocknet die Haut aus. Die Feuchtigkeit kann nicht mehr so gut gespeichert werden und es geht der natürliche Schutz verloren. Trockene Haut an den Händen ist nicht nur unangenehm, sondern macht auch anfälliger für Krankheitserreger und können viel leichter trockene Haut durchdringen. Für einen starken Infektionsschutz muss man also nicht nur auf Hygiene achten, sondern auch auf die Pflege der Hände! Die Händedesinfektion ist nur die zweite Wahl, um sich vor Corona-Viren zu schützen. Seife ist laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) die bessere Option.

Am geeignetsten ist daher die Benutzung von stark rückfettenden Seifen und Handcremes mit geringem Wasseranteil.

Die Verwendung von Warmlufttrocknern, auch Händetrockner genannt, soll vermieden werden. Bei der Benutzung besteht die Gefahr, dass Viren und Bakterien verbreitet werden.

Auch an mobilen und abgelegenen Arbeitsplätzen ist für eine hygienische Handreinigung und -trocknung zu sorgen, z. B. durch

Handwaschstationen oder Kanister mit Wasser, Flüssigseife sowie Einmalhandtücher oder geeignetes Händedesinfektionsmittel. Von mehreren Personen genutzte Handtücher sind unzulässig.

In Umkleide- und Waschräumen ist z. B. durch Abstandsmarkierungen auf Fußböden, Begrenzung der Personenzahl oder zeitlich versetzte Nutzung, die Abstandsregel einzuhalten. Sanitärräume sind arbeits-täglich mindestens einmal zu reinigen.

In Pausenräumen, Teeküchen und an Koch-gelegenheiten sowie in Bereitschaftsräumen/-bereichen sind durch die Anpassung der Bestuhlung, das Anbringen von Bodenmarkierungen und die gestaffelte Organisation von Arbeits- und Pausenzeiten die Belegungsdichte zu reduzieren und die Abstandsregel einzuhalten. Vor Eintritt und Nutzung der Pausenräume, der Pausenbereiche und der Kantine sind Möglichkeiten der Handhygiene bereitzustellen.

In Kantinen und Betriebsrestaurants ist durch die Reduzierung der Anzahl der Tische und Sitzgelegenheiten sowie durch Abstandsmarkierungen auf dem Fußboden oder der Aufstellung von Absperrbändern an Essensausgabe, Geschirrrückgabe und an der Kasse die Abstandsregel einzuhalten. Außerdem ist darauf zu achten, ggf. die Personenzahl zu begrenzen oder die Kantinen- und Essensausgabezeiten zu erweitern, um Warteschlangen zu vermeiden. Dabei ist es sinnvoll, eine Person einzusetzen, die darauf achtet, dass die Regelungen eingehalten werden. Besteck und Geschirr sollten durch das Kantinenpersonal ausgehändigt werden.

C-ASS 3: Lüftung von Räumen

Wenn sich in einem geschlossenen Raum mehrere Menschen für längere Zeit aufhalten, besteht eine erhöhte Gefahr der Ansteckung mit dem SARS-CoV-2-Virus. Durch ausreichend Frischluftzufuhr von außen kann die Konzentration von möglicherweise in der Raumluft vorhandenen virenbelasteten Aerosolen reduziert werden. Deshalb ist es sinnvoll, häufig und ausgiebig zu lüften. Es sind dabei die Fenster komplett zu öffnen und nicht nur zu kippen. Um eine gute Raumluft zu prüfen, sollten CO₂-Messgeräte aufgestellt werden. Dabei sollte der als akzeptabel eingestufte Wert von 1.000 ppm soweit wie möglich unterschritten werden. Die gesetzliche Unfallversicherung hat eine [CO₂-App](#) entwickelt. Mit ihr lässt sich die CO₂-Konzentration in Räumen überschlägig berechnen und die optimale Zeit und Frequenz zur Lüftung des jeweiligen Raumes bestimmen. Mit Hilfe der App kann so ein Lüftungsplan für alle regelmäßig genutzten Räume der Einrichtung aufgestellt werden.

Das Lüften der Fenster muss bei der Tätigkeitsaufnahme in Räumen und dann in regelmäßigen Abständen erfolgen. Es wird eine Lüftungsdauer von 3 Minuten (im Winter) bis 10 Minuten (im Sommer) empfohlen. Besprechungs- und Seminarräume sind bereits vor der Nutzung zu lüften und sollten mindestens alle 20 Minuten gelüftet werden.

Bei raumlufttechnischen (RLT)-Anlagen ist eine Außenluftzufuhr sicherzustellen und ggf. zu erhöhen. Der Umluftbetrieb von RLT-Anlagen über nicht geeignete Filtration ist zu vermeiden, damit luftgetragene Tröpfchen

und Aerosole, die möglicherweise Viren enthalten, nicht wieder dem Raum zugeführt werden. Geeignete Filter, die Partikel und mikrobielle Kontaminationen aus der Luft entfernen, sind z. B. Schwebstofffilter (H13 oder H14 nach DIN EN 1822-1:2019-10). Die Anlagen sollten nicht ausgeschaltet, sondern dauerhaft betrieben werden. Nachts und am Wochenende können die Anlagen mit abgesenkter Leistung arbeiten.

Der Einsatz von Geräten im Umluftbetrieb, z. B. Ventilatoren, Klimageräte oder Heizlüfter, soll nur in Räumen mit Einzelbelegung erfolgen. Ein laufender Ventilator wirbelt die Aerosole durch die Gegend. In einem Gemeinschaftsraum sind Ventilatoren nicht anzuwenden. Hier besteht die Gefahr, dass alle Menschen, die sich in dem Raum aufhalten, vorhandene Aerosole einatmen. Dadurch erhöht sich das Risiko, sich anzustecken und krank zu werden. Auch hier ist für einen zusätzlichen Luftaustausch von außen zu sorgen.

In einigen Betrieben und Einrichtungen überlegt man zurzeit, Luftreiniger einzusetzen. Luftreiniger ersetzen jedoch nicht das regelmäßige Lüften, sind zur Ergänzung aber einsetzbar.

Weitere Empfehlungen:

<https://www.baua.de>

<https://publikationen.dguv.de>

[DGUV-Fachbeitrag zu Raumluftreiniger:](#)

<https://www.dguv.de/medien/inhalt>

C-ASS 4: Baustellen, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr

Auf jeder Baustelle:

- müssen Möglichkeiten zur Handhygiene vorhanden sein. Handwaschgelegenheiten und Toiletten müssen in der Nähe von Arbeitsplätzen zur Verfügung stehen. Diese müssen mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einmalhandtüchern und einem geschlossenen Wasserabflusssystem (in Kanalisation oder in Tanks) ausgestattet sein. Der Befüll- und Leerungsrhythmus der verwendeten Tanks ist den erhöhten Wasserverbräuchen anzupassen. Sind geschlossene Wasserabflusssysteme nicht möglich, ist Abwasser anderweitig hygiene- und umweltgerecht zu entsorgen. Zusätzlich sollen Handdesinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden, um unmittelbar die erforderliche Handhygiene zu gewährleisten.
- sind Toilettenräume und Waschräume bereitzustellen, z. B. in Containern. Werden Einrichtungen außerhalb einer Baustelle genutzt, ist sicherzustellen und nachzuweisen, dass diese während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen, entsprechend ausgerüstet und gereinigt werden.
- sind die Sanitärräume mindestens 1x täglich, bei Bedarf mehrmals täglich zu reinigen.

In der Land- und Forstwirtschaft müssen außerhalb des Geländes eines Betriebes Möglichkeiten der Handhygiene vorhanden sein. Ist dies wegen der Kurzzeitigkeit des Einsatzes nicht möglich, müssen den Beschäftigten Mittel zur Händedesinfektion zur Verfügung gestellt werden.

Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr:

Die Anforderungen der technischen Regeln gelten nur für das Gelände eines Betriebes und nicht für die Tätigkeiten außerhalb des Betriebsbereiches, wie der Außen- und Lieferdienste oder der öffentliche Nah- und Fernverkehr. Trotz der Forderungen der Gewerkschaften gibt es für diese Bereiche bislang keine verbindlichen Arbeitsschutzregeln.

Nun ist es gelungen, Regeln zum Arbeitsschutz für die Bereiche während der Corona-Pandemie zu vereinbaren.

Sind Toiletten und Waschräume zur Handhygiene nur eingeschränkt möglich, muss der Arbeitgeber den Beschäftigten Möglichkeiten zur Nutzung von sanitären Einrichtungen zur Verfügung stellen. Dies ist bei der Tourenplanung zu berücksichtigen.

Werden mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen für Beschäftigte zur Verfügung gestellt, soll die Toilettenkabine mit Handwaschbecken, fließendem Wasser und geschlossenem Abwassersystem, mit Flüssigseife und Einmalhandtüchern ausgestattet sein.

Weiterhin müssen die Betriebsfahrzeuge mit Handhygiene- und Desinfektionsartikeln sowie mit Papiertüchern und verschließbaren Müllbeuteln ausgestattet werden.

Die Innenräume der Fahrzeuge sind regelmäßig zu reinigen, insbesondere bei Nutzung durch mehrere Personen bei dem Nutzerwechsel.

Gemäß TRBS 111 Gefährdungsbeurteilung sind alle bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (hier: Fahrzeuge) auftretenden Gefährdungen zu berücksichtigen. Außerdem sind Gefährdungen aus der Arbeitsumgebung zu beurteilen.

Die Arbeitsabläufe bei diesen Tätigkeiten sind dahingehend zu prüfen, ob vereinzelt Arbeiten möglich ist, falls dadurch nicht zusätzliche Gefährdungen entstehen. Fahrten durch mehrere Beschäftigte sind möglichst

zu vermeiden. Der Personenkreis, der ein Fahrzeug gemeinsam - gleichzeitig oder nacheinander - benutzt, ist möglichst zu beschränken, indem kleine, feste Teams (2-3 Personen) ein Fahrzeug zugewiesen bekommen. So können wechselnde Kontakte der Beschäftigten bei Fahrten und Arbeitsinsätzen außerhalb der Betriebsstätte reduziert werden.

Bei beruflichen (Kund*innen-)Kontakten außerhalb der Arbeitsstätte sind soweit mög-

lich Abstände von mindestens 1,5 m einzuhalten. Ist dies nicht möglich, ist mindestens eine Mund-Nase-Bedeckung zu tragen.

Kund*innen und Auftraggeber*innen sind über die Schutzmaßnahmen zu informieren.

Sind Personen in angeordneter häuslicher Isolierung oder mit ungeklärten Erkältungssymptomen bekannt, sind Schutzmaßnahmen mit Kund*innen, Auftraggeber*innen sowie ggf. weiteren tätig werdenden Arbeitgebern abzustimmen.

C-ASS: 5 Unterkünfte, auch Sammelunterkünfte

Für Unterkünfte bzw. Sammelunterkünfte gilt die ASR A4.4 Unterkünfte. Während der Corona-Pandemie müssen jedoch auch zusätzliche Maßnahmen beim Betreiben der Unterkünfte umgesetzt werden:

Vor Beginn der Tätigkeit sind die Beschäftigten in kleine feste Gruppen von maximal 4 Personen einzuteilen, die auch zusammenarbeiten. Diesen Teams sind nach Möglichkeit eigene Gemeinschaftseinrichtungen, wie z. B. Sanitärräume, Küchen, Gemeinschaftsräume zur Verfügung zu stellen. Es gilt das Grundprinzip „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten“ (ZWZA). Damit werden zusätzliche Belastungen durch schichtweise Nutzung und notwendige Reinigungen vermieden. Nur soweit eingesetzte Technologien (wie Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen) dies nachweislich erfordern, sind größere Gruppen bis zu 15 Personen möglich.

Es sind verbindliche Zimmer- bzw. Wohneinteilungen vorzunehmen. Verschiedene Arbeitsgruppen sollen in getrennten Unterkünften, mindestens in getrennten Bereichen einer Unterkunft untergebracht werden.

Den Beschäftigten verschiedener Arbeitsgruppen in einer Unterkunft soll es möglich

sein, untereinander den Mindestabstand von 1,50 m einzuhalten. Um dies zu gewährleisten, sind eine Reduzierung der Normalbelegung und entsprechende Anordnungen oder Reduzierungen des Mobiliars vorzunehmen.

Eine Einzelbelegung von Schlafräumen ist vorzusehen.

Wenn das Grundprinzip ZWZA nicht eingehalten werden kann, ist bei der Belegung von Mehrbettzimmern jeder Person ein Flächenbedarf im Schlafbereich von 12 m² zur Verfügung zu stellen.

Etagenbetten dürfen grundsätzlich nur einfach belegt werden.

In einem Schlafbereich dürfen maximal 4 Personen, in einem Container maximal 2 Personen untergebracht werden. Ausnahmen bestehen für Partner*innen bzw. Familienangehörige.

Es wird empfohlen, dass jede Arbeitsgruppe Sanitär- und Sozialanlagen separat nutzt. Falls dies nicht möglich ist, darf die Nutzung nicht gleichzeitig erfolgen. Zwischen der Benutzung sind die Einrichtungen zu reinigen und ausreichend zu lüften. Außerdem sind Flüssigseife und Einmalhandtücher zur Verfügung zu stellen. Es sind virusabtötende Desinfektionsmittel zur Händedesinfektion

in ausreichender Menge (mind. 1 Spender je Zimmer, Bad, Toilette, Küche) bereit zu stellen.

Die Unterkünfte und Einrichtungen sind täglich und nach Bedarf zu reinigen. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan anzubringen. Auf diesem ist jede durchgeführte Reinigung vom beauftragten Reinigungspersonal mit Unterschrift zu bestätigen.

Es sind Waschmaschinen und Geschirrspüler bereitzustellen, um das Waschen von Wäsche und Geschirr bei mind. 60 ° C zu gewährleisten.

Ersatzcontainer bzw. -unterkünfte sind für die Quarantäne von Infektionsverdächtigen oder ggf. an Covid-19 erkrankten Beschäftigten in ausreichender Zahl bereitzustellen.

Außerdem ist dafür zu sorgen, dass diese mit der Krankentrage gut zu erreichen sind sowie über gesonderte Sanitärbereiche verfügen. Für die Menschen in Quarantäne sind Trinkwasser bzw. alkoholfreie Getränke zur Verfügung zu stellen. Der Standort der Einrichtungen ist den Beschäftigten, z. B. durch Unterweisung und Aushang, bekannt zu geben.

Im Falle einer Infektion sind vorsorglich Planungen vorzunehmen, wie z. B. der Verweis auf einen Pandemieplan. Die Beschäftigten sind neben den Regelungen zur Reinigung, zum Verhalten im Brandfall zusätzlich über Regelungen für das Verhalten bei Erkrankungen und das Eintreten einer epidemischen Lage in verständlicher Art zu unterweisen.

C-ASS 6: Homeoffice

Mit der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist es den DGB-Gewerkschaften gelungen,

Regelungen zum Homeoffice zu treffen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen. Zwar gelten hier sowieso das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz und die Betriebssicherheitsverordnung,

aber da Homeoffice als Form mobiler Arbeit, nicht in der Arbeitsstättenverordnung berücksichtigt wird, gab es bislang keine konkreten Vorgaben für die Arbeitgeber.

Bei Telearbeit gelten die ergonomischen Anforderungen an den Arbeitsplatz, bei Homeoffice als Form der mobilen Arbeit sind die Anforderungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu analysieren (siehe Grafik).

Wichtig ist, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, anhand einer durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ermitteln und die Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung zu ihrer Einhaltung zu verpflichten. Die Unterweisungspflicht der Arbeitgeber muss sich auf die einzuhaltenden Arbeitszeiten, Arbeitspausen, deren Dokumentation sowie die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel erstrecken, wie z. B. die korrekte Bildschirmposition, möglichst eine separate Maus und Tastatur zu benutzen und auf eine richtige und wechselnde Sitzhaltung sowie Bewegungspausen zu achten. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die spezifischen Belastungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören psychische und körperliche Belastungen, die z. B. aus den

erschwernten Bedingungen außerbetrieblicher Arbeit und der eingeschränkten sozialen Kontakte resultieren können. Dazu müssen die Beschäftigten unmittelbar sowie ihre Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte (siehe auch Kapitel

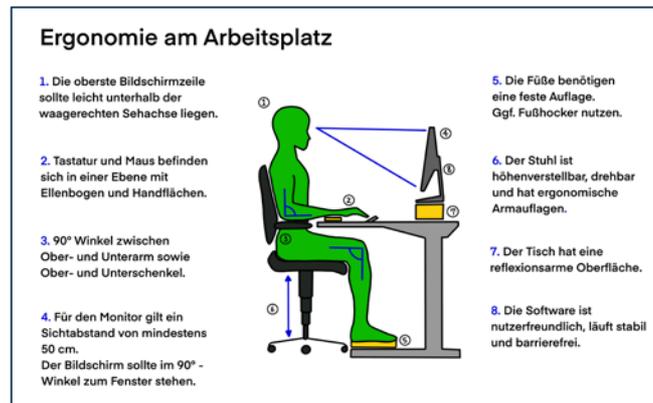
Mitbestimmungsrechte) eingebunden werden.

Das heißt, dass für

die im Homeoffice befindlichen Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte durchzuführen sind: die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der Beschäftigten in die betrieblichen Abläufe sowie die Berücksichtigung der psychischen Belastungsfaktoren.

Das bedeutet zusammengefasst:

1. Der Arbeitgeber muss für die im Homeoffice befindlichen Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen durchführen!
2. Es sollen Regelungen zur Arbeitszeit und zur Erreichbarkeit getroffen werden, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten einhalten und Arbeitspausen machen. Damit können die betrieblichen Interessenvertretungen Einfluss nehmen auf regelmäßige Arbeitszeiten bzw. die Pflege von Arbeitszeitkonten im Homeoffice und das vor Beginn und nach Ende der Arbeitszeit die Beschäftigten nicht mehr erreichbar sind. Hiermit ist die Möglichkeit geschaffen, der Gefahr von Entgrenzung der Beschäftigten (regelmäßige Erreichbarkeit, immer auf Abruf) vorzubeugen.



3. Außerdem hat der Arbeitgeber die Aufgabe, die Beschäftigten auf eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung von Arbeitsmittel, wie z. B. die korrekte Bildschirmposition, möglichst eine separate Maus und Tastatur zu benutzen und über eine richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen zu unterweisen.
4. Auch wenn den Beschäftigten kurzfristig keine technischen Möglichkeiten für das Homeoffice zur Verfügung stehen, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen haben.

Wichtig ist auch zu wissen, dass beim Homeoffice die Arbeitgeber den Arbeitsplatz des Beschäftigten zu Hause nicht kontrollieren oder überwachen dürfen. Klare Aussage hierzu macht der DGB-Rechtsschutz: *Die Beschäftigten müssen dem Arbeitgeber kein Zutrittsrecht in deren Wohnung/Haus ermöglichen. Das Weisungsrecht der Vorgesetzten endet an der Wohnungstür der Beschäftigten. Also kann der Arbeitgeber auch keine Kontrolle vor Ort vornehmen, sondern ist zur Erfüllung ihrer arbeitsschutzgesetzlichen Pflichten in besonders hohem Maße auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen. So, dass die Beschäftigten verpflichtet werden können, sowohl die für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Informationen zu liefern, als auch die erforderlichen Arbeitsschutzvorgaben entsprechend der Unterweisung und Weisung durch den Arbeitgeber einzuhalten.*

TIPPS: *Mit dem von dem CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung bereitgestellten Instrument des Selbstchecks zu den Arbeitsbedingungen im Homeoffice können die Beschäftigten in die Analyse aktiv und zugleich rechtskonform einbezogen werden, und eine spezifische Gesprächsgrundlage für die Unterweisung durch die Führungskräfte geschaffen werden:*

<https://www.conscie.de/befragungen/index.php/849343?newtest=Y&lang=de>

C-ASS 7: Dienstreisen und Besprechungen

Sobald staatliche Stellen Reisewarnungen für bestimmte Risikogebiete aussprechen, sind Dienstreisen und Präsenzveranstaltungen, wie Besprechungen, auf das notwendige Maß zu beschränken, um die Beschäftigten keinem zusätzlichen Infektionsrisiko auszusetzen.

Um die Wirtschaftlichkeit der Betriebe und die Arbeitsfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretungen aufrecht zu erhalten, können alternativ elektronische Kommunikationsmittel genutzt werden. (siehe dazu: ver.di- Empfehlungen zur Ministererklärung von Hubertus Heil zur „Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte mit Blick auf Covid-19“ vom 22. März 2020 und ver.di-FAQ zur Personalratsarbeit nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder in der „Corona-Krise“, DGB-Stellungnahme zur Änderung des BetrVG, EBRG und anderer Gesetze.)

Sollte man sich für eine Dienstreise mit Fahrzeug entscheiden, muss bei einer gemeinsamen Nutzung des Fahrzeuges der Mindestabstand eingehalten werden. Die Personenzahl in Fahrzeugen ist dementsprechend zu begrenzen. Wenn die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann, sind Abtrennungen zu installieren. Sollte dies nicht möglich sein, ist mindestens eine Mund-Nase-Bedeckung zu tragen. Ist dies für Kraftfahrer*innen aus z. B. verkehrsrechtlichen Vorgaben nicht möglich, sind von den Mitfahrer*innen FFP-Halbmasken mit Ausatemventil während der Fahrt zu tragen.

Wenn während der Dienstreise die Handhygiene mit Wasser und Seife nicht sichergestellt ist, sind alternative Maßnahmen, wie z. B. Handdesinfektionsmittel, bereitzustellen.

In Besprechungsräumen ist die Einhaltung der Abstandsregel zu gewährleisten. Dies kann z. B. durch eine geringere Belegung oder größere Räumlichkeiten erfolgen.

Reisen zu Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG sind keine Dienstreisen. Nicht der Arbeitgeber, sondern der Betriebsrat beschließt, ein Mitglied zu einer Schulungsveranstaltung zu entsenden. Auch hier gilt, dass der Betriebsrat gründlich überlegen sollte, ob die Teilnahme angesichts der Corona-Pandemie überhaupt sinnvoll ist.

Auch ist vom Betriebsrat sorgfältig zu überdenken, ob eine physische Betriebsversammlung nötig ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil bereits 2019 (BAG vom 12.3.2019 – 1 ABR 42/17) gesagt, dass der Betriebsrat gegen das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung verstößt, wenn er trotz erhöhter Ansteckungsgefahr der Belegschaft zu einer Betriebsversammlung einlädt. Vorerst bis Ende des Jahres 2020 können gemäß § 129 BetrVG Betriebsversammlungen, Jugend- und Auszubildendenversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen auch mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden. Es muss dabei allerdings sichergestellt sein, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Anders als bei einer Betriebsratsitzung sind Telefonkonferenzen nicht möglich, da die Vorschrift insoweit ausdrücklich audio-visuelle Einrichtungen vorschreibt.

C-ASS 8: Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

Bei der Nutzung von Verkehrswegen, wie z. B. Treppen, Türen, Aufzüge, hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass der Mindestabstand von 1,5 m eingehalten wird. Dies kann anhand der Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsstättenbegehung geprüft werden. Wo der Mindestabstand nicht eingehalten wird, sind weitere Verkehrswege festzulegen. In den Betrieben und Einrichtungen sind zusätzliche Wege bzw. Einbahnstraßen zu nutzen, die z. B. durch Absperrbänder besonders markiert werden. Dabei sind die allgemeinen Anforderungen der ASR A1.8 Verkehrswege zu beachten.

Auf Warte- und Stehflächen, auf denen unvermeidbare Personenansammlungen entstehen, wie z. B. bei der Zeiterfassung, der Kantine, bei Werkzeug- und Materialausgaben und vor Aufzügen, sollen Schutzabstände, z. B. mit Klebeband auf dem Boden oder mit Absperrbändern, markiert werden. Außerdem ist für ausreichend Lüftung zu sorgen.

Bei der Verwendung von Aufzügen ist unter Beachtung der Personenzahl die Abstandsregel einzuhalten. Wo dies nicht möglich ist, ist eine Mund-Nase-Bedeckung oder eine medizinische Gesichtsmaske zu tragen.

C-ASS 9: Arbeitsmittel/Werkzeuge

Bei der Verwendung von Arbeitsmitteln gelten neben der BetrSichV u. a. folgende Technischen Regeln zur Betriebssicherheit:

- TRBS 1111 Gefährdungsbeurteilung
- TRBS 1112 Instandhaltung
- TRBS 1151 Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch-Arbeitsmittel-
Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem
- TRBS 1201 Prüfungen und Kontrolle von Arbeitsmittel und überwachungsbedürftige Anlagen

Während der SARS-CoV-2-Pandemie ist die Gefährdungsbeurteilung auf die zusätzliche Gefahr der Übertragung von Krankheitserregern durch Berühren von Arbeitsmitteln anzupassen.

Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass Arbeitsmittel nur von einer Person benutzt werden. Um dies sicher zu stellen, ist die Bereitstellung von zusätzlichen Arbeitsmitteln sinnvoll.

Ist eine personenbezogene Nutzung von Arbeitsmitteln bzw. Bedienfeldern von Arbeitsmitteln nicht möglich, sind diese vor Benutzung durch andere Personen mit (Haushalts-)Reinigern zu säubern. Oberflächen, die in Kontakt mit den Beschäftigten kommen, z. B. durch Tröpfchenabgabe beim Sprechen, sind bei der Reinigung zu berücksichtigen. Dazu gehören Oberflächen, wie z. B. Tischplatten, IT-Geräte, Telefonhörer, Lenkräder, Schalthebel sowie Werkzeuge.

C-ASS 10: Arbeitszeit- und Pausengestaltung

Auch während der SARS-CoV-2-Pandemie gilt das Arbeitszeitgesetz. Hierbei sind insbesondere die Höchstarbeitszeit, die Ruhe- und Pausenzeiten sowie die Erholungszeiten am Wochenende für die Regeneration von zentraler Bedeutung. Dies hat der Arbeitgeber vor dem Hintergrund der zusätzlichen Belastung durch fehlende Infrastruktur bei der Unterstützung im häuslichen Bereich und der allgemeinen Verunsicherung und der damit verbundenen psychischen Belastungssituation vieler Beschäftigter (siehe C-ASS 14 Berücksichtigung psychischer Belastungen) zu berücksichtigen.

Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Lage der Pausen hat der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden, dass es zu einem engen Zusammentreffen von mehreren Beschäftigten (z. B. in Pausenräumen, Kantinen, Umkleieräumen, Waschräumen, Duschen oder bei der Zeiterfassung), einer erschwerten Umsetzung der Abstandsregel oder zu erheblichen Verzögerungen für die Beschäftigten kommt.

In vielen Betrieben und Einrichtungen gibt es bereits bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung. Diese sind zu prüfen und für die Nutzung von Einrichtungen als eine Maßnahme zur Umsetzung der Abstandsregel anzupassen. Bei der Aufstellung von Schichtplänen

und Arbeitsgruppen ist es sinnvoll, dass zur weiteren Verringerung wechselnder innerbetrieblicher Personenkontakte möglichst dieselben Personen zu gemeinsamen Schichten bzw. Arbeitsgruppen eingeteilt werden. Die Zahl der Personen in einer Schicht bzw. Arbeitsgruppe soll auf das notwendige Maß reduziert werden.

Die daraus resultierende Mehrbelastung und die mögliche Verbindung zu bestehenden Gefährdungen hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat außerdem für Planbarkeit und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit zu sorgen. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind zusätzliche Gefährdungen durch eine Arbeiterschwernis aufgrund der Lage der Arbeitszeit, wie z. B. Nacharbeit oder die Dauer der Arbeitszeit, wie z. B. Verlängerungen der Schichten oder Verkürzung der Ruhezeiten, zu berücksichtigen. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bestätigen, dass insbesondere die Konzentration durch eine intensive Arbeitsausdehnung beeinträchtigt wird (weitergehende Empfehlungen auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse siehe FAQ BAuA). Dabei ist darauf zu achten, die Wirksamkeit bzw. Folgen der Maßnahmen auf Gesundheit, Unfälle und Hygienefehler regelmäßig zu kontrollieren und ggf. anzupassen.

C-ASS 11: Aufbewahrung von Arbeitskleidung und Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Laut der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist besonders darauf zu achten, dass die Arbeitskleidung und PSA ausschließlich personenbezogen genutzt werden darf. Dort, wo PSA von mehreren Personen genutzt werden kann und kein erhöhtes Infektionsrisiko besteht, wie zum Beispiel im Bereich

der Absturzsicherung, kann von dieser Regelung abgewichen werden, muss es aber nicht.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitskleidung bzw. PSA getrennt von Straßenkleidung zu ermöglichen.

In beiden Fällen ist wichtig, anhand der Gefährdungsbeurteilung die Entscheidung im Umgang zu treffen.

Ist eine personenbezogene Nutzung von Arbeitskleidung nicht möglich, ist diese vor dem Weiterreichen an andere Personen zu reinigen.

Den Interessenvertretungen wird empfohlen, darauf zu achten, dass die Organisation und die Kosten der Reinigung vom Arbeitgeber übernommen werden. Dies kann am Besten in einer Vereinbarung geregelt werden.

Nach den Bestimmungen der DGUV-Regel 112-189 „Benutzung von Schutzkleidung“ werden die Begriffe für die Kleidung, die am Arbeitsplatz getragen wird, vom Gesetzgeber wie folgt definiert:

Schutzkleidung ist eine persönliche Schutzausrüstung, die den Rumpf, die Arme und die Beine vor schädigenden Einwirkungen bei der Arbeit schützen soll. Die verschiedenen Ausführungen der Schutzkleidung können gegen eine oder mehrere Einwirkungen schützen.

Arbeitskleidung ist eine Kleidung, die anstelle, in Ergänzung oder zum Schutz der Privatkleidung bei der Arbeit getragen wird. Sie hat keine spezifische Schutzfunktion gegen schädigende Einflüsse.

§ 2 PSA-Benutzerverordnung (PSA-BV) regelt die Bereitstellung und Benutzung von PSA.

C-ASS 12: Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

Neben der Stammbesellschaft halten sich in Betrieben auch Beschäftigte externer Firmen auf. Dazu gehören u. a. Reinigungs- und Handwerksbetriebe, Speditionsunternehmen, die LKWs be- oder entladen, oder aber Besucher*innen.

Zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

1. Nutzung von elektronischen Medien zur Kontaktaufnahme, wie z. B. vorherige Terminvereinbarung.
2. Einsatz von Abtrennungen, wenn die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann.

3. Begrenzung der Zahl gleichzeitig anwesender betriebsfremder Personen.
4. Verwendung einer Mund-Nase-Bedeckung oder medizinischer Gesichtsmasken, wenn die Abstandsregel nicht einzuhalten ist und wirkungsvolle Abtrennungen nicht durchgängig vorhanden sind.

Betriebsfremde sind, soweit es sich nicht um Kurzzeitkontakte handelt, über die besonderen Schutzmaßnahmen, wie die Nutzung von Sanitäreinrichtungen und Handhygiene, in geeigneter Weise zu informieren. Dabei ist darauf zu achten, dass auch Personen, die der deutschen Sprache nicht oder nur teilweise mächtig sind, verständlich darüber benachrichtigt werden.

C-ASS 13: Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

Um dem Infektionsrisiko vorzubeugen, ist es wichtig, betriebliche Regelungen zur schnellen Aufklärung von Verdachtsfällen auf eine SARS-CoV-2-Erkrankung zu treffen.

Laut Robert-Koch-Institut zählen Husten, Fieber, Schnupfen, sowie Geruchs- und Geschmacksverlust zu den häufigsten erfassten Symptomen. Personen mit Symptomen einer respiratorischen Erkrankung (bei der

die Atmung nicht mehr ausreicht, um dem Blut genügend Sauerstoff zuzuführen und es ausreichend von Kohlendioxid zu befreien) haben der Arbeitsstätte fernzubleiben. Besteht der Verdacht auf eine respiratorische Infektion, z. B. durch Fieber, Husten und Atemnot, hat der Arbeitgeber die Person aufzufordern, die Arbeitsstätte unverzüglich zu verlassen und sich ggf. in ärztliche Behandlung zu begeben.

C-ASS 14: Berücksichtigung psychischer Belastungen

Durch die Neu- und Umgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen erfolgen teilweise tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation der Arbeit. Außerdem können die Gegebenheiten dazu führen, dass es zu konflikthafter Auseinandersetzungen mit Kund*innen kommt oder eine langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen besteht bzw. können die Auswirkungen der Kontaktbeschränkungen auch zu sozialer Isolation, z. B. im Homeoffice führen.

Diese Aspekte können zusätzliche psychische Belastungen verursachen, die sich in

steigenden Unfallzahlen und einem steigenden Gesundheitsrisiko der Beschäftigten widerspiegeln. Bei der Bewertung der Belastungssituation der Beschäftigten ist dies zu berücksichtigen, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist dabei ein zentraler Baustein, die man in Form einer Beschäftigtenbefragung, Interviews oder Workshops mit Beschäftigten durchführt.

Im Kapitel 2.3 Psychische Belastungen werden mögliche Vorgehensweisen zur Minimierung der (zusätzlichen) Belastungen beschrieben sowie ein Corona-Kurzcheck zur Verfügung gestellt.

C-ASS 15: Mund-Nase-Bedeckung und Persönliche Schutzausrüstung

Wenn keine technischen und organisatorischen Maßnahmen möglich sind, um das Infektionsrisiko zu minimieren und der Kontakt zu anderen Personen unvermeidbar ist bzw. das Einhalten der Schutzabstände nicht möglich ist, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass personenbezogene Schutzmaßnahmen, wie die Benutzung von Mund-Nase-Bedeckungen, medizinischen Gesichtsmasken und filternden Halbmas-

ken, greifen. Bei der Nutzung ist auf das genaue An- und Ablegen, sowie die richtige Reinigung zu achten. Außerdem sollen die Masken spätestens gewechselt werden, wenn sie durchfeuchtet sind. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten darin zu unterweisen.

Siehe auch DGUV-Empfehlung zur Unterscheidung von Masken:

<https://publikationen.dguv.de/widgets> und

Hinweise der BAuA zur Verwendung von Schutzmasken und Schutzausrüstung <https://www.baua.de/DE/Themen>

Bei Tätigkeiten, bei denen das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen nicht möglich ist, sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung andere gleichwertige Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen, medizinischen Gesichtsmasken und filtrierenden Halbmasken führt aufgrund des höheren Atemwiderstands, also dem Widerstand, den die Träger*innen beim Ein- und Ausatmen spüren, zu einer höheren Belastung. Wenn Beschäftigte zusätzlich körperlich hart oder unter hohen Temperaturen arbeiten, wird die Belastung noch größer. Deshalb ist zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Pausen reduziert werden müssen. Hier sind die Interessenvertretungen gefragt, mit dem Arbeitgeber Regelungen zur Jobrotation bzw. zu regelmäßigen Pausen

zu vereinbaren. Hierbei kann der Anhang 2 „Tragezeitbegrenzung“ der [DGUV-Regel 112–190](#) „Benutzung von Atemschutzgeräten“ unterstützend genutzt werden.

Laut BAuA können Gesichtsvisiere, Gesichtsschutzschirme oder Face Shields das Gesicht und eventuell durch ihre Länge oder Erweiterungsteile den Hals schützen. Gesichtsvisiere werden im Bereich des Infektionsschutzes z. B. bei Operationen, Untersuchungen oder der Zahnheilkunde eingesetzt, um den Eintrag von Infektionserregern über die Bindehäute der Augen oder die Schleimhäute von Mund und Nase zu verringern. Als persönliche Schutzausrüstung schützen sie vor Spritzern von außen (z. B. Blut). Gesichtsvisiere erfüllen bei Expositionen gegenüber erregerhaltigen Tröpfchen oder Aerosolen nicht die Funktion eines Atemschutzes. Dazu müssen sie ergänzend mit Atemschutz, z. B. filtrierenden Halbmasken, getragen werden.

C-ASS 16: Unterweisung und Kommunikation

Beschäftigte zu unterweisen ist ein wichtiger Grundbaustein für sichere und gesunde Arbeit insbesondere in Zeiten einer Pandemie. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wieder-

holt werden (§ 12 Abs. 1 ArbSchG). Grundlage für eine an die Pandemie angepasste Unterweisung sind die Schutzmaßnahmen, die im Betrieb als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung festgelegt wurden. Das heißt, erst sollte eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Anschließend sollen die Beschäftigten auf die Gefährdungen und Maßnahmen hingewiesen werden. Länderspezifische Anforderungen sind ebenfalls aktuell zu verfolgen und einzubeziehen (z. B. Abstände, Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen). Zu beachten ist darüber hinaus, dass nach Mutterschutzgesetz eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung für werdende und stillende Mütter durchgeführt werden muss, die wiederum dann die Grundlage für die Unterweisung dieser Beschäftigtengruppe ist.

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach § 12 Absatz 1 ArbSchG den Entleiher.

Nach Arbeitsstättenverordnung (§ 6 Abs. 4 ArbStättV) müssen Unterweisungen vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden. Danach sind sie mindestens jährlich zu wiederholen. Sie haben in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zu erfolgen. Unterweisungen sind unverzüglich zu wiederholen, wenn sich die Tätigkeiten der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation, die Arbeits- und Fertigungsverfahren oder die Einrichtungen und Betriebsweisen in der Arbeitsstätte wesentlich verändern und die Veränderung mit zusätzlichen Gefährdungen verbunden ist.

Praxis der Unterweisung in Zeiten der Pandemie

Erfahrungsberichte zeigen, dass die Unterweisung häufig lediglich als zu unterschreibendes Dokument ggf. mit kurzer Erläuterung an die Beschäftigten gereicht wird. Solange unterschrieben wird, scheint es wenig zu interessieren, ob die Unterweisung verstanden wurde oder nicht.

In Zeiten von Corona hat die Unterweisung eine besonders wichtige Rolle, auch zur Eindämmung der Pandemie über den Betrieb hinaus. Deshalb sollten sich die Mitbestimmungsgremien dafür einsetzen, dass hier und in Zukunft ein Unterschied gemacht wird. Das heißt, die Unterweisung sollte unbedingt durch die Führungskraft persönlich oder eine andere Fachperson (Betriebsärzt*in, Fachkraft für Arbeitssicherheit) interaktiv durchgeführt werden – online oder offline mit Abstand. Es sollte die Möglichkeit zu Fragen und zum Austausch geben, damit möglichst viel Sicherheit gegeben werden kann in einer Zeit, die von Ungewissheit geprägt ist. Ein interaktives Vorgehen, ob online oder offline, dient nicht nur dem Schutz der körperlichen Sicherheit, sondern auch der psychischen Gesundheit. Es dient der

Stärkung eines Kohärenzgefühls (Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit, Handhabbarkeit), welches ein wichtiger Faktor für den Aufbau von Resilienz (Widerstandsfähigkeit) ist.

Inhaltlich sollte die anlassbezogene Unterweisung zum Thema Corona und Schutzmaßnahmen

- die Begrifflichkeiten klären (SARS, CoV-2, Covid-19, Pandemie, etc.),
- auf die aktuelle Entwicklung (z. B. die Fallzahlen im Land, Impfstoffentwicklungsstand) hinweisen,
- auf die Verbreitungswege des Virus und die Krankheitssymptome eingehen,
- das AHA-Prinzip und richtige Hygiene (z. B. richtiges Händewaschen) und
- auf allgemeine Verhaltensempfehlungen (z. B. gesunde Lebensführung, eingeschränkte Sozialkontakte) eingegangen werden.

Darüber hinaus sollten weitere Details, die unternehmensspezifisch und länderspezifisch angepasst werden sollten, besprochen werden:

- Verhaltensregeln zum Personenkontakt während der Arbeit (Beschäftigte, Kund*innen, Zusteller*innen, Dienstleister*innen),
- Arbeitsorganisation (Arbeitsräume, Kennzeichnung für Laufwege, Lüftungsmaßnahmen),
- Reinigungsanforderungen an Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Fahrzeuge,
- Regelungen zu Pausenraum, Sanitärräume, Raucherplatz, Arbeitskleidung, PSA,
- Arbeitsorganisation – Außendienst, Dienstreisen,

- Pandemieplan, Ansprechpartner*innen,
- Angebotsvorsorge,
- Verhalten von Risikogruppen und deren gesonderte Vorgaben.

Führungskräfte haben die Aufgabe den Erfolg der vereinbarten Maßnahmen zu kontrollieren und Konsequenzen bei Fehlverhalten umzusetzen.

Was es im Allgemeinen zum Thema Unterweisung zu beachten gibt, hat der ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit in einer

ver.di-Handlungshilfe zur Unterweisung erläutert.

<https://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de/page>

Musterunterweisungen sind unter anderem bei verschiedenen Berufsgenossenschaften zu finden. Hier einige Beispiele:

<https://www.bghm.de>

<http://www.vbg.de>

<https://medien.bgetem.de>

C-ASS 17: Arbeitsmedizinische Vorsorge

Allgemeine Hinweise:

Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufserkrankungen rechtzeitig zu erkennen und zu verhüten. Arbeitsmedizinische

Vorsorge soll zugleich einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes leisten. Ferner dient die arbeitsmedizinische Beratung der Erkennung von Gefährdungen der Tätigkeiten einzelner Beschäftigter in den Bereichen. Die Ergebnisse sollen kollektiv anonymisiert in die Gefährdungsbeurteilungen einfließen (AMR 6.4.).

Arbeitsmedizinische Vorsorge gehört zu den Aufgaben der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und beinhaltet gemäß der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) folgende Aufgaben:

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Belastungen und Gefährdungen,

- Empfehlung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- Aufklärung und Beratung der Beschäftigten,
- spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung von Berufskrankheiten und Gesundheitsstörungen,
- arbeitsmedizinisch begründete Empfehlungen zur Überprüfung von Arbeitsplätzen,
- Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse.

Die Anforderungen der ArbMedVV gelten auch während einer Pandemie.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der/dem mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragte*n Betriebsärztin/Betriebsarzt die erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse zu geben. Dazu gehört bei Eintritt einer Epidemie auch der betriebliche oder einrichtungsbezogene Epidemieplan.

Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt berücksichtigt in der Arbeitsanamnese alle Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen und muss diese in geeigneten Zeitabständen auswerten, um besondere Gefährdungsschwerpunkte zu identifizieren und ggf. Schutzmaßnahmen zu empfehlen. (siehe dazu auch Arbeitsmedizinische Regel AMR 3.2 „Arbeitsmedizinische Prävention“)

Die Beschäftigten können beim Arbeitgeber bzw. bei der/dem Vorgesetzten eine Vorsorgeuntersuchung (Wunschvorsorge) im Rahmen der SARS-CoV-2-Gefährdungen verlangen, die dann an die Betriebsärztin/den Betriebsarzt weitergeleitet wird. Die Beratung durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt kann telefonisch bzw. in betriebsärztlichen Sprechstunden stattfinden. Dabei können Themen, wie z. B. Infektionsgefahren, Vorerkrankungen, Tragen einer PSA sowie Ängste und psychische Belastungen angesprochen werden. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Möglichkeit einer Wunschvorsorge, z. B. im Rahmen der Unterweisung zu informieren. Die Interessenvertretung kann die Beschäftigten dabei unterstützen. (siehe auch „Arbeitsmedizinische Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin zur Wunschvorsorge“)

Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2

Für Beschäftigte, die durch ihre berufliche Tätigkeit mit Infektionserregern in Kontakt kommen können, gilt die BioStoffV, deren Arbeitsschutzbestimmungen in den Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) branchen- und themenspezifisch konkretisiert werden.

Bei gezielten Tätigkeiten und nicht gezielten Tätigkeiten der Schutzstufe 3 gemäß

Biostoffverordnung (BioStoffV) mit SARS-CoV-2 ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten.

Bei einer Tätigkeit der Schutzstufe 2, z. B. im OP-Bereich, ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob trotz der getroffenen Schutzmaßnahmen eine Infektionsgefährdung besteht.

Die Vorsorgeanlässe treffen vor allem für die Beschäftigten zu, die z. B. im Gesundheitsdienst und in Pflegeeinrichtungen Kontakt mit Patient*innen haben.

Eine Wunschvorsorge ist auf Bitten der Beschäftigten zu ermöglichen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten, die wegen der Infektionsgefährdung das Tragen von Atemschutzgeräten erfordern

- Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1, z. B. FFP2-Halbmasken, länger als 30 Minuten pro Tag (Anhang Teil 4, Abs. 2, Nr. 2 ArbMedVV, AMR 14.2)
- Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 2 und 3
- Tätigkeiten außerhalb der BioStoffV erfordern in der Regel nicht das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 2 und 3.
- Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen beim Tragen von Atemschutzgeräten sollten sich zur Wunschvorsorge melden.

Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten wegen mobilem Arbeiten

- Psychosoziale Belastungen durch Arbeiten im Homeoffice können eine tätigkeitsbedingte Gesundheitsgefahr darstellen und deshalb Anlass für Wunschvorsorge sein.

- Bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber Angebotsvorsorge anzubieten (Anhang Teil 4, Abs. 2, Nr. 1 ArbMedVV).

Auswertung von SARS-CoV-2-Infektionen bei Beschäftigten

- Für die Auswertung der betrieblichen Infektionen ist die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt zuständig

mit dem Ziel, die Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, die mit höheren Gefährdungen verbunden sein können, um daraus ggf. Maßnahmenempfehlungen abzuleiten (AMR 6.4). Alle anderen Vorkommnisse und zu ergreifende Maßnahmen muss die Betriebsleitung organisieren, dokumentieren, auswerten und berichten.

2.3. Besonders schutzbedürftige Beschäftigte

Zentral für ver.di ist zudem der Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten.

Umsetzungsempfehlung der Arbeitsmedizinischen Empfehlung (AME) des Ausschusses für Arbeitsmedizin am BMAS

Die Herausforderungen im Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten im Rahmen der SARS-CoV-2-Epidemie werden international diskutiert. Diese Empfehlung richtet sich an die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz im Betrieb, insbesondere an Arbeitgeber sowie Betriebsärzte und Betriebsärztinnen. Sie kann eine Hilfestellung in der arbeitsmedizinischen Vorsorge sein und bei der Beratung der Unternehmen zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen im Fall einer SARS-CoV-2-Epidemie unterstützen. Das Robert-Koch-Institut (RKI) spricht im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 von Risikogruppen, die ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf der Krankheit COVID-19 haben. Da dieses Risiko von vielen Einflüssen und Kombinationsmöglichkeiten abhängt, fordert das RKI, um der Komplexität einer Risiko-Einschätzung gerecht zu werden, eine individuelle Risikofaktoren-Bewertung im Sinne einer arbeitsmedizinischen Expertise. Zentrales Element des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Für alle Beschäftigten muss die Gefahr einer Infektion durch SARS-CoV-2 möglichst vermieden, zumindest aber reduziert werden. Es kommen entlang des sogenannten TOP-Prinzips technische (zum Beispiel Absperrungen zur Wahrung von Abstandsgeboten), organisatorische (zum Beispiel Homeoffice, Arbeitszeitverlagerungen) und - wenn das nicht ausreicht - persönliche Schutzmaßnahmen (zum Beispiel Masken) in Betracht. Die Betriebsärztin bzw. der Be-

triebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten zu den erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen. Nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge steht allen Beschäftigten individuelle Aufklärung zu, es sein denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen (§ 11 ArbSchG, § 5a ArbMedVV). Bei der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz sind spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. Beschäftigte sind auch im Zusammenhang mit dem SARS-CoV-2 nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Vorerkrankungen mitzuteilen.

Das Vorgehen bei aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten (§ 4 Nummer 6 ArbSchG) bei Tätigkeiten mit unterschiedlicher Gefährdung sollte auf folgender Grundlage erfolgen:

1. Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung
2. Umsetzen des TOP-Prinzips, Vorrang von Verhältnisprävention zu Verhaltensprävention,
3. Optimierter Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Erhalt des Arbeitsplatzes - Ableitung des individuellen Schutzbedarfes als Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Im Rahmen der SARS-CoV-2-Epidemie hat es sich als erforderlich erwiesen, bestimmte Menschen mit einem erhöhten Risiko für einen schweren Verlauf einer COVID-19-Erkrankung besonders zu schützen. Diese besondere Schutzbedürftigkeit erstreckt sich auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und nimmt daher auch im Setting Ar-

beitsplatz eine besondere Rolle ein. Die Arbeitgeber haben nach verschiedenen Rechtsgrundlagen eine Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten. Die Schwierigkeit für die personalverantwortlichen Vorgesetzten liegt im Kontext der SARS-CoV-2-Epidemie in der Beurteilung, für welche ihrer Mitarbeitenden eine besondere Schutzbedürftigkeit angenommen werden muss und welches Ausmaß die jeweilige Schutzbedürftigkeit erreicht. Das Robert-Koch-Institut (RKI) führt zwar in seinem Steckbrief zur Corona-Virus-Krankheit 2019 (COVID-19) Personengruppen auf, bei denen ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf bestehen kann, betont jedoch gleichzeitig, dass es sich dabei lediglich um eine Orientierungshilfe handle (Robert-Koch-Institut 2020).

Um ein über alle Beschäftigtengruppen hinweg standardisiertes Vorgehen umzusetzen, hat eine Gruppe von Arbeitsmediziner*innen eine Grundlage für mögliche Bewertungen und Einteilungen vorgeschlagen, hierin sind die wichtigsten Krankheitskomplexe berücksichtigt. Der IKKA-Score setzt sich aus den vier Kategorien Immunsuppression (I), Krankheitsschwere bestehender Vorerkrankungen (II), Komorbiditäten/Risikofaktoren gemäß Robert-Koch-Institut (RKI) (III) und Alter (IV) zusammen. In diesen Kategorien werden von der Ärztin/dem Arzt Punktwerte je nach Ausmaß der Risikofaktoren vergeben.

Die Einschätzung des individuellen Risikos von Beschäftigten kann sich im Einzelfall als äußerst komplex darstellen. Sie erfordert zum einen medizinische Expertise zur Beurteilung des Schweregrads der zur Risikoerhöhung führenden Erkrankung, zum anderen aber auch die genaue Kenntnis der Expositionsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und der zugehörigen Gefährdungsbeurteilung inklusive festgelegter Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen. Eine Einschätzung des

vorliegenden Erkrankungsbildes und seiner Auswirkungen kann nur mit detaillierten Informationen zum Krankheitsverlauf, zur Medikation und zu gegebenenfalls vorhandenen Komorbiditäten vorgenommen werden. Hierfür sind in erster Linie die behandelnden Ärztinnen und Ärzte die Ansprechpersonen. Betriebsärztliche Hauptaufgabe ist der Abgleich zwischen der Einschätzung der behandelnden Ärztinnen und Ärzte und den Expositionsverhältnissen am Arbeitsplatz. In Abhängigkeit von Einsatzstunden und personellen Kapazitäten könnten alternativ auch Betriebsärztinnen und -ärzte bei Vorlage von detaillierten aktuellen Befundberichten die Einschätzung des individuellen krankheitsbedingten Risikos vornehmen. Da eine solche Beurteilung weitreichende Konsequenzen für die betroffenen Beschäftigten haben kann, müssen unabhängig von den befundenden Ärzt*innen hohe Maßstäbe angelegt werden: Die Einschätzung muss einheitlich und auf der Grundlage belastbarer Daten aus aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen erfolgen, sie muss eine klare Zuordnung zu möglichen Tätigkeitsbereichen ermöglichen und sie muss transparent, reproduzierbar und nachvollziehbar für alle in den Prozess Involvierten sein.

Umsetzung im Betrieb:

- Im Betrieb wird ein Verfahren eingeführt in Bezug auf die Maßnahmen bei einer besonderen Schutzbedürftigkeit von Beschäftigten.
- Dieses Verfahren ist transparent und allen auf der Beschäftigten-, Führungs- und Expert*innenebene bekannt.
- Die Gefährdungsbeurteilung ist überarbeitet und angepasst und die Unterweisung ist auf diese aktualisierte Gefährdungsbeurteilung abgestimmt.

- Die erforderlichen Schutzmaßnahmen sind umgesetzt.
- Die Festlegung von Schutzmaßnahmen bei besonderer Schutzbedürftigkeit erfolgt durch den Arbeitgeber. Er wird dabei durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt beraten. Diese kennen die Arbeitsplätze und schlagen dem Arbeitgeber auf der Basis des aktuellen Wissensstandes geeignete Schutzmaßnahmen vor, wenn die normalen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen.
- Möglich ist auch, dass die Beschäftigten die Maßnahmen in Bezug auf die eigene individuelle Schutzbedürftigkeit hinterfragen. Eine generelle Festlegung, wie Vorerkrankungen zu bewerten sind, ist aufgrund der Komplexität nicht möglich; es kommt vielmehr auf eine Einzelfallbetrachtung an.
- Die Betroffenen werden durch die Betriebsärztin/den Betriebsarzt beraten. Dafür bietet sich das Instrument der Wunschvorsorge an. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge berät die Betriebsärztin/der Betriebsarzt auf Grund der individuellen Situation der Beschäftigten im Einzelfall. Anhaltspunkte, anhand derer die Betriebsärztin/der Betriebsarzt feststellen kann, ob Schutzmaßnahmen ausreichen und welche Maßnahmen dann zu ergreifen sind, finden sich in der AMR 6.4. Als Ultima Ratio kann den Betroffenen ärztlicherseits ein Tätigkeitswechsel empfohlen werden. Die Mitteilung dieser Empfehlung an den Arbeitgeber bedarf der Einwilligung der Betroffenen. Sie löst kein Beschäftigungsverbot aus.
- Individuell erforderliche Schutzmaßnahmen auf Grund der betriebsärztlichen Beratung werden möglichst gemeinsam mit den Beschäftigten durch den Arbeitgeber umgesetzt – in Analogie zum BEM-Verfahren (§ 167 Absatz 2 SGB IX).
- Erfährt der Arbeitgeber von einer ärztlichen Empfehlung eines Tätigkeitswechsels, weist er der Betroffenen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine andere Tätigkeit zu. Hierbei sind die dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen.

Vorgehen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Eine generelle Festlegung, wie Vorerkrankungen zu bewerten sind, ist aufgrund der Komplexität nicht möglich. Jeder Fall ist individuell zu betrachten. Hierbei ist der Zusammenhang zwischen der individuellen gesundheitlichen Situation und der ausgeübten Tätigkeiten entscheidend. Für die arbeitsmedizinische Betrachtung des Einzelfalls ist nicht die Diagnose per se entscheidend, sondern es müssen immer der Schweregrad einer Erkrankung, die Medikation, der Therapieerfolg, mögliche Folgeerkrankungen, die Dauer und der Verlauf der Erkrankung und Komorbiditäten berücksichtigt werden. Anhaltspunkte für die betriebsärztliche Beratung im Einzelfall kann die Tabelle unter <https://www.bmas.de> geben. Die Tabelle ist eine Hilfestellung für die Ärztin/den Arzt in der Vorsorge. Ein höherer Detaillierungsgrad auf Basis von Experteneinschätzungen durch jeweilige Fachgesellschaften oder Publikationen könnte zu einer zweckmäßigen Unterscheidung beitragen. Für einzelne Erkrankungsbereiche gibt es derzeit aber keine konsentierten Aussagen zuständiger Fachgesellschaften. Für diese

wurde im Folgenden der einfache Ansatz einer plausiblen Experteneinschätzung gewählt. Schwierig stellt sich die Frage nach der Bewertung von Komorbiditäten dar, da Publikationen aus Peer-Review-Verfahren mit komplexeren Analysen praktisch nicht vorliegen. In der Tabelle sind einzelne Faktoren nicht mit aufgeführt, die diskutiert werden können und Bestandteil der Gesamtschau sein sollten. Dazu gehören der Body-Maß-Index, das Geschlecht, der Raucherstatus und das Alter der Beschäftigten. Bei all diesen Faktoren sehen die publizierten Originalarbeiten einen Einfluss, können jedoch nicht von Komorbiditäten trennen. Eine Altersgrenze, bei der eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf anzunehmen ist, ist empirisch schwer begründbar. Überdies ist darauf hinzuweisen, dass das Alter eine wesentliche und unabwendbare Eigenschaft eines Menschen darstellt, sodass bei der Definition altersspezifischer Ausschlusskriterien von bestimmten Arbeitsplätzen besondere Zurückhaltung geboten ist. Eine altersbedingte Diskriminierung ist zu vermeiden. Speziell in der Beratung sollten Stigmatisierungsaspekte, mögliche Auswirkungen der Therapie und spezielle Erkrankungsverläufe gewürdigt werden.

Zur Hilfestellung dient eine Tabelle der verschiedenen Krankheiten, die in der AME eingefügt ist und regelmäßig aktualisiert wird. Die Einstufungsvorschläge der Tabelle nach Maßgabe der medizinischen Fachgesellschaften richten sich nach jeweiligen Folgen einer Therapie und Langzeitfolgen der Erkrankungen. So wurden etwa bei Diabetiker*innen zu erwartende lange Krankheitsverläufe wegen wahrscheinlicher Komplikationen oder als instabil eingeschätzter Stoffwechsellage bei Kombinationstherapien berücksichtigt. Letztendlich wird immer eine individuelle Betrachtung nach den Regeln der ärztlichen Kunst erfolgen müssen. Als Ergebnis der Gesamtschau kann die Betriebsärztin/der Betriebsarzt feststellen, dass eine besondere Schutzbedürftigkeit von Beschäftigten bei Infektionsgefährdung mit SARS-CoV-2 besteht. Das weitere Vorgehen richtet sich nach der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 6.4 „Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV“.

1. <https://www.bmas.de>
2. <https://www.asu-arbeitsmedizin.com>

2.4. Umgang mit COVID-Infektionen im Betrieb

Unsicherheiten bei diffusen Kontakten/ Schritte im Umgang mit Infizierten:

Scheinbar ist alles klar geregelt, aber es gibt immer wieder Nachfragen mit Unsicherheiten bei Kontakten zu möglicherweise Infizierten oder positiv Getesteten.

Bewertung des Infektionsrisikos bei Kontakt mit SARS-CoV-2 infizierten Personen nach Risiko-Kategorien I-III

- Das Robert-Koch-Institut (RKI) teilt Kontakte mit SARS-CoV-2 in drei Kategorien/Risikoklassen ein zur Abwägung des Infektionsrisikos/präventiven Potenzial.
- In die **Risikobewertung** wird einbezogen
 - die Kontaktintensität und
 - das Tragen von Schutzausrüstung.

Die **Kontaktintensität** wird beschrieben durch

- Abstand: <1,5m, enger („face-to-face“) oder direkter Kontakt mit Sekreten = höheres Risiko
- Dauer: >15 Minuten = höheres Risiko
- Konsequenzen für die weiteren Maßnahmen der Gesundheitsämter im Umgang mit Kontaktpersonen

Beispiele für Kontaktpersonen der Kategorie II mit engem Kontakt („geringeres“ Infektionsrisiko)

- Aufenthalt im selben Raum wie ein bestätigter COVID-

19-Fall (Klassenzimmer, Arbeitsplatz, jedoch keinen kumulativ mindestens 15-minütigen Gesichtskontakt („face-to-face“))

- Familienmitglieder ohne mindestens 15-minütigen Gesichtskontakt oder Sprachkontakt
- medizinisches Personal ohne adäquate Schutzausrüstung, im selben Raum wie der bestätigte COVID-19-Fall, immer in Distanz von mindestens 1,5 m
- im Flugzeug: Passagiere, die in derselben Reihe wie der bestätigte COVID-19-Fall oder in den zwei Reihen vor oder hinter diesem gesessen hatten, unabhängig von der Flugzeit, jedoch nicht unter Kategorie I fallen

Kontaktpersonen der Kategorie III

- medizinisches Personal mit Kontakt $\leq 1,5$ m (z. B. Fall im Rahmen von Pflege oder medizinischer Untersuchung), wenn eine adäquate Schutzkleidung während der gesamten Zeit des Kontakts gemäß Kategorie I getragen wurde
- medizinisches Personal mit Kontakt $> 1,5$ m ohne Schutzausrüstung, ohne direkten Kontakt mit Sekreten oder Ausscheidungen der Patient*innen und ohne Aerosolexposition

Trotz aller Vorsicht „positiv“

Bei ansteigenden Infektionszahlen ist durchaus damit zu rechnen, dass auch Beschäftigte in den Betrieben betroffen sind. Falls jemand positiv auf den Corona-Virus getestet wird, wird dies gemäß der Meldepflicht nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) dem Gesundheitsamt gemeldet. Das Gesundheitsamt ist dann verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, z. B. die Anordnung einer Quarantäne (Kostenübernahme der Lohnkosten durch den Staat), die Aufforderung zur Erstellung von Kontaktlisten und die Kontaktnachverfolgung. Hierbei wenden sie sich auch an die Betriebsleitungen und erwarten Kooperation. Je nach Größe der Betriebe und Einrichtungen werden Aufträge an z. B. Bereichsleitungen weitergegeben. Ist die Infektionsquelle vom Betrieb ausgehend, so sind die Maßnahmen entsprechend umgehend umzusetzen. Hierbei können die Stabsstellen Hygiene und Betriebsärzt*innen aktiv unterstützen. Über die Betriebsärzt*innen wird dann für die direkten Kontaktpersonen eine arbeitsmedizinische Vorsorge mit dem Angebot eines Abstriches angeboten. Ferner ist bei einer Infektion durch die eigentliche Tätigkeit nach der BiostoffVO eine Verdachtsanzeige auf das Vorliegen einer Berufskrankheit an den zuständigen Unfallversicherungsträger zu stellen. Hiermit werden u. U. auftretende Krankheitsfolgen und auch gesundheitliche Spätfolgen versicherungstechnisch abgedeckt. Ist die Arbeitsfähigkeit nach der Quarantäne nicht wiederhergestellt, ist eine Krankschreibung ärztlicherseits bis zur Gesundung auszustellen.

Rückkehr zur Arbeit nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder einer COVID-19-Erkrankung

Einige Beschäftigte haben aufgrund eines möglichen schweren Krankheitsverlaufs einen besonderen Unterstützungsbedarf zur Bewältigung von arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen. Hier

greifen die Mechanismen, die auch bei anderen schweren Erkrankungen gelten. Informationen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz, Prüfung geeigneter Tätigkeit, evtl. eine stufenweise Wiedereingliederung und bei längeren Krankheitsphasen (>6 Wochen) ein BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Wird in diesem Stufenverfahren bei vorhandener Arbeitsfähigkeit keine Lösung gefunden, so ist eine Lohnfortzahlung bei Freistellung zu verhandeln. Dies sind Standards in den Betrieben - unabhängig von COVID-19.

Was muss beachtet werden:

1. Rückkehrer*innen müssen vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Informationen über die Schutzmaßnahmen im Betrieb bzw. der Einrichtung erhalten.
2. Bei Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als 6 Wochen in den letzten 12 Monaten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 167, Abs. 2 SGB IX anzubieten.
3. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber gegenüber grundsätzlich keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren. Das Gesundheitsamt übernimmt ggf. im Rahmen der Quarantäneverantwortung erforderliche Informationen.
4. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis über die Ansteckung von Beschäftigten, gilt es deren Identität zu schützen, um eine Stigmatisierung der Betroffenen vorzubeugen.
5. Informationen an die Beschäftigten zum aktuellen Wissenstand, insbesondere zum Ansteckungsrisiko oder dem Risiko einer Neuerkrankung, können zum Abbau von Ängsten beitragen.
6. Ansprechpersonen für Fragen und Sorgen der Beschäftigten bzgl. ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz sind insbesondere Betriebsärzt*innen, Fachkräfte für

Arbeitssicherheit oder ggf. eine Beschäftigtenberatungsstelle.

2.5. Psychische Belastungen im Fokus

Wie haben sich die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durch Corona verändert?

Durch die Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt massiv verändert. In vielen Betrieben und Einrichtungen kam es zu kurzfristigen Veränderungen, beispielsweise von Arbeitsabläufen, Arbeitsort und Arbeitszeit. In manchen Branchen wie im Gastgewerbe war und ist noch Kurzarbeit angesagt, in anderen Bereichen wie der Pflege, Logistik und dem Handel hat sich die Arbeit extrem verdichtet. Die Arbeit soll trotz zusätzlicher Hygienemaßnahmen und Zunahme an Aufträgen bei gleicher Personalstärke bewältigt werden. Neben der Gefährdung der Beschäftigten durch den Virus selbst und damit verbundenen Unsicherheiten (z. B. Angst vor Ansteckung, Arbeitsplatzverlust), stellen solche Veränderungen die Beschäftigten vor neue und zusätzliche Herausforderungen. Überforderung kann entstehen, wenn die Zahl der schwierigen Kontakte mit Kund*innen oder Patient*innen zunehmen. Wenn sich zusätzlich die Arbeitszeit verlängert, verkürzt sich die Erholungszeit der Beschäftigten. Ermüdung und Erschöpfung sind die Folge. Die Gefahr psychischer und psychosomatischer Störungen wie Angststörungen, posttraumatische Belastungsstörungen, Schlafstörungen, depressive Verstimmungen oder andere Anpassungsstörungen aber auch Magen-Darmbeschwerden oder chronische Schmerzen zu entwickeln, erhöht sich je länger dieser Ausnahmezustand anhält.

Herausforderungen, mit denen Beschäftigte konfrontiert waren und sind, treten laut der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung

(DGUV) (<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3901>) verstärkt in Form von folgenden Belastungen auf:

- neue Arbeitsorganisation, aufgrund neuer Prioritäten und veränderter Arbeitsabläufe sowie möglicherweise veränderter Arbeits- und Erholzeiten,
- der emotionalen Inanspruchnahme durch die besonderen Bedürfnisse vieler Menschen in diesem Ausnahmezustand,
- die Umstellung auf das Arbeiten von zu Hause und dem damit einhergehenden Verschwimmen von Arbeitszeit und privater Zeit,
- den veränderten Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten sowie sozialen Beziehungen bei der Arbeit,
- Arbeitsplatzunsicherheit oder Existenznöte u. a. aufgrund von Kurzarbeit,
- der immanenten eigenen Infektionsgefahr in der Arbeitsumgebung (Angst vor Infektion).

Außerdem stellte und stellt die Schließung von Kitas- und Schulen eine zusätzliche Herausforderung für diejenigen dar, die zusätzlich „Homeschooling“ und die Betreuung der Kinder leisten mussten und müssen. Auch die Pflege und Versorgung von Angehörigen, die zur Risikogruppe gehören, war und ist komplexer geworden. Arbeitszeiten im Homeoffice verschieben sich dadurch zum Teil in ungünstige Tages- und Nachtzeiten.

Wie hängen die psychischen Belastungen und Beanspruchung der Beschäftigten zusammen?

Jeder Mensch hat individuelle Voraussetzungen, d. h. psychische Voraussetzungen wie Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen, Kenntnisse, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Motivation, Einstellungen, Bewältigungsstrategien, und andere Voraussetzungen wie Gesundheitszustand, körperliche Konstitution, Alter, Geschlecht, Ernährungsverhalten, Allgemeinzustand, aktuelle Verfassung, um mit den Belastungen am Arbeitsplatz umzugehen. Je nachdem welche persönlichen Ressourcen einer Person zur Verfügung stehen, erlebt diese Person die auf sie wirkenden Belastungen als aktivie-

rend oder als ermüdend. Für die Ausprägung der psychischen Beanspruchung ist neben den individuellen Voraussetzungen vor allem auch von Bedeutung, mit welcher Stärke und Dauer die psychische Belastung einwirkt. Während der Corona-Pandemie haben sich die Belastungen, die zu negativen Beanspruchungen der Beschäftigten beitragen, zum Teil enorm verstärkt. Die Mehrbelastung hält nun schon über Monate an, sodass die persönlichen Ressourcen der Beschäftigten kaum noch einen Schutz vor Überlastung darstellen. Es ist umso wichtiger, dass in den Betrieben und Einrichtungen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und ggf. erneuert wird, um die Arbeitsbedingungen gesunderhaltend zu gestalten.

Psychische Belastung

= Gesamtheit aller *erfassbaren Einflüsse*, die *von außen* auf den Menschen zukommen und *psychisch auf ihn einwirken*.

Psychische Beanspruchung

= *unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung* der psychischen Belastung im Individuum *in Abhängigkeit* von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen *Voraussetzungen*, einschließlich der individuellen *Bewältigungsstrategien*.

DIN EN ISO 10075 - 1

Wie kann der negativen Beanspruchung entgegengewirkt werden und wer ist dafür verantwortlich?

Der Arbeitgeber ist in der Fürsorgepflicht und die Verantwortlichen im Betrieb für Gesundheit und Sicherheit sind aufgefordert, die psychischen Belastungen im Blick und unter den gegebenen Umständen möglichst gering zu halten, damit alle Beschäftigten psychisch und körperlich gesund durch die

Pandemie und darüber hinaus gehen können. Dazu muss die Gefährdungsbeurteilung erneuert werden, da die Rahmenbedingungen der Arbeit sich stark verändert haben. Außerdem ist aber auch jede Führungsperson in besonderem Maße gefordert, die Beschäftigten zu unterstützen, gesund zu bleiben. Personen bleiben in Bezug auf Herausforderungen eher gesund, wenn sie ihre Arbeitssituation als verstehbar, handhabbar und sinnvoll erleben (Kohä-

renzgefühl). Führungskräfte haben die Aufgabe, die aktuelle Situation für sich so zu reflektieren, dass sie Rahmenbedingungen dafür schaffen können, das Kohärenzgefühl bei den Beschäftigten zu stärken. Außerdem haben sie eine Vorbildfunktion im Vorleben der eingeführten Schutz-Maßnahmen. Die Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger stellen für Betriebe und Einrichtungen Fachinformationen zur Verfügung, aber auch kurzfristig organisierte Weiterbildungen und Coachings können für Führungskräfte hilfreich sein, um die Mitarbeitenden gut und gesund durch die Zeit der Pandemie zu führen.

Beschäftigte „funktionieren“ in akuten Krisenzeiten häufig (noch) gut, jedoch sollte auch über diese Zeit hinaus durch die Verantwortlichen in den Betrieben und Einrichtungen die Gesundheit der Beschäftigten aufmerksam beobachtet, geschützt und unterstützt werden. Präventive Maßnahmen der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und ein systematisches Vorgehen (bei entsprechenden Anzeichen) für den Umgang mit Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit bzw. der Entwicklung von psychischen Störungen sollte bereitgehalten werden. (Handlungsleitfaden zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten).

Wie kann die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Zeiten von Corona durchgeführt werden?

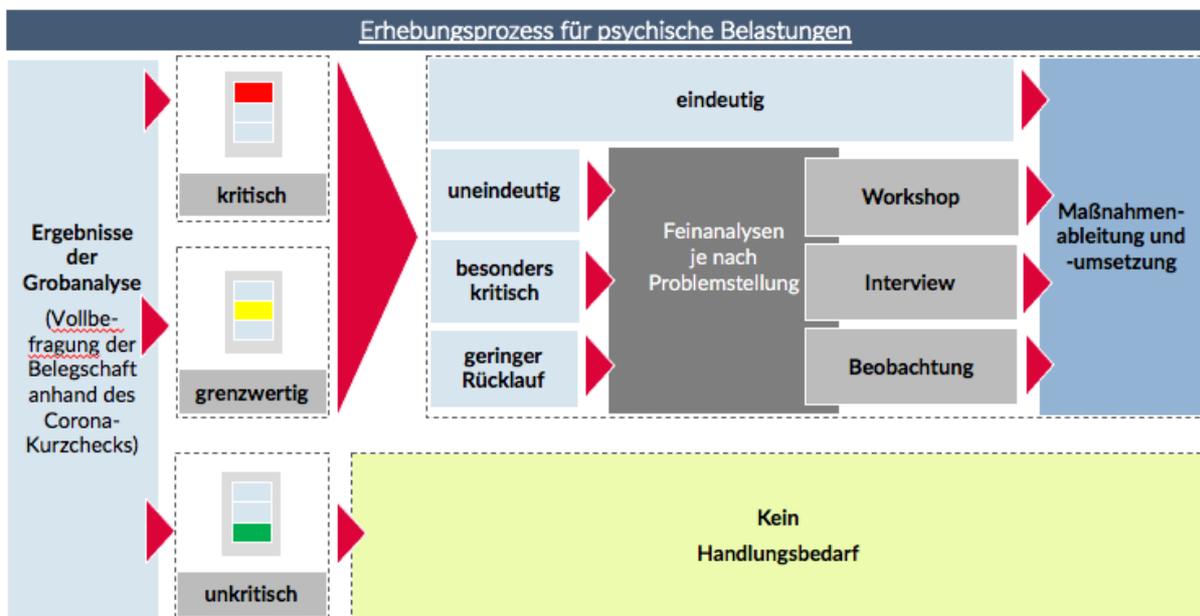
Mitbestimmungsgremien haben die Aufgabe, sich dafür einzusetzen, dass Gesetze eingehalten werden (§80 BetrVG, §68 BPersVG). Eines dieser Gesetze ist das Arbeitsschutzgesetz, welches die Beurteilung von Gefährdungen auch psychischer Belastungen am Arbeitsplatz fordert. Die Interessenvertretungen können und sollten darauf hinwirken, dass die Gefährdungsbeurteilung

ordnungsgemäß und aufgrund der pandemischen Lage kurzfristig (erneut) durchgeführt wird. Neben der physischen Gefährdungsbeurteilung, die zum Beispiel körperliche Belastungen und Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen analysiert, sollen durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Maßnahmen umgesetzt werden, die sich insbesondere auf den Erhalt der psychischen Gesundheit beziehen.

Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, eine Beurteilung psychischer Belastung durchzuführen: Befragungen, Workshops, Beobachtungen/Interviews. Prämisse bei der Auswahl der Methode sollte die kurzfristige Ableitung von Maßnahmen sein. Je nach betrieblichen Gegebenheiten, sollte sich - unter Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden - für die Methode entschieden werden, mit der sich am schnellsten konkrete Maßnahmen ableiten lassen. Den negativen Auswirkungen der Belastungen muss jetzt entgegengewirkt werden. Wichtig ist, dass in einem definierten Zeitraum die Wirksamkeit der abgeleiteten Maßnahmen, wie auch bei der regulären Gefährdungsbeurteilung, überprüft wird. Anstelle der sonst empfohlenen 3-6 Monate – von der Einführung der Maßnahme bis zur Wirksamkeitskontrolle – sollte ein kürzerer Zeitraum gewählt werden, um ggf. Maßnahmen anzupassen oder neue zu entwickeln.

Befragungen zu psychischen Belastungen bieten den Vorteil, dass sie online durchgeführt und alle Beschäftigten einbezogen werden können. Auch die Anonymität und Vertraulichkeit bei der Auswertung durch ein externes Unternehmen können die Teilnahmequote erhöhen. Ein Nachteil von groß angelegten Fragebogenuntersuchungen zu allen wichtigen Belastungen nach den GDA-Kriterien (LINK) ist, dass deren Durchführung sowie deren Aus- und Bewertung sehr lang dauern können. Für die Zeit der Pandemie sollte es das Ziel sein, möglichst schnell

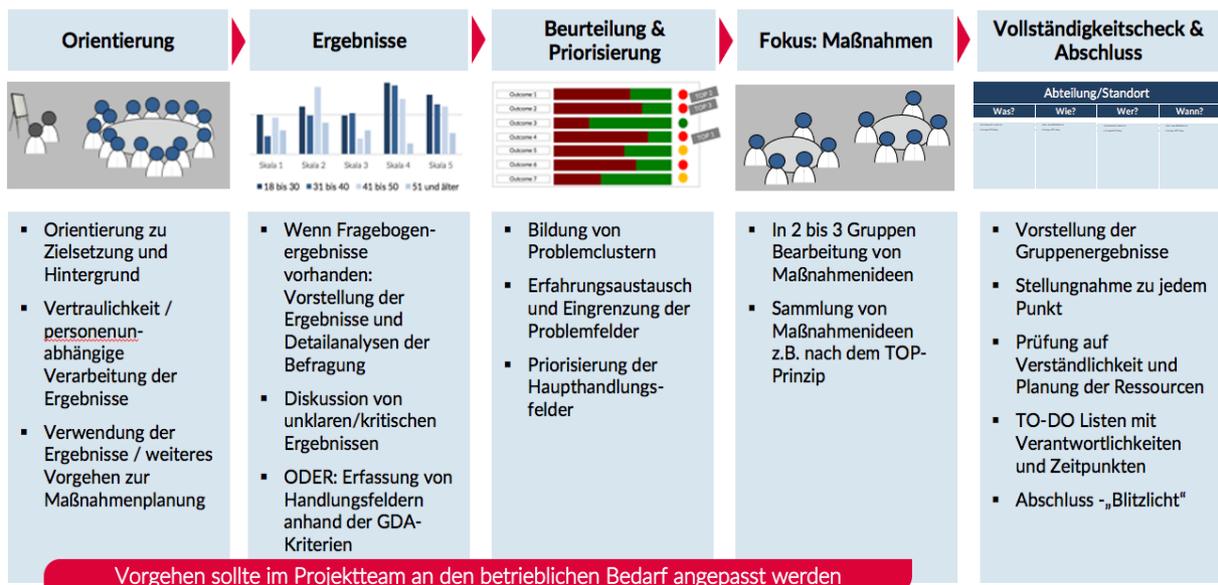
ins Handeln zu kommen. Deshalb empfehlen sich kurze prägnante Befragungen zur aktuellen Situation mit wenigen Fragen, um die Belastungen, die sich durch die Pandemie verstärkt oder verschoben haben bzw. hinzugekommen sind, rasch zu beleuchten. (vgl. Anhang Corona-Kurzcheck). Wenn nach der Befragung noch Feinanalysen nötig sind, weil die Ergebnisse besonders kritisch oder uneindeutig sind bzw. nicht klar ist, welche Maßnahmen sinnvoll wären, dann können z. B. Workshops Aufschluss über die Belastungssituationen geben.



Auch ohne eine vorherige Befragung, z. B. in kleineren Unternehmen oder Unternehmenseinheiten, können Workshops hilfreich sein, um die aktuellen Belastungssituationen zu beleuchten. Sie bieten den Vorteil, dass neben der Ermittlung der Belastungen auch schon über konkrete Maßnahmen gesprochen werden kann. Bei der Durchführung von Gruppenformaten sollten die definierten Hygiene- und Abstandsregeln eingehalten werden. Es sollten Räumlichkeiten gewählt werden, die ausreichend Platz bieten. Coronabedingte Gruppierungen von Beschäftigten sowie Schichtpersonal, die sonst auch zusammenarbeiten, sollten gemeinsam teilnehmen können. Workshops können auch digital durchgeführt werden,

wenn das Unternehmen und die Beschäftigten über die technischen Mittel und Anwendungswissen verfügen. Die Moderation sollte in beiden Fällen möglichst durch eine neutrale Person erfolgen. Führungskräfte sollten jeweils am Anfang und ggf. auch am Ende des Workshops zugeschaltet werden können. Im inhaltlichen Teil des Workshops empfiehlt es sich, mit Mitarbeiter*innen einer Hierarchieebene zu arbeiten, damit persönliche Erfahrungen so offen wie möglich geschildert werden. Workshops mit 7-15 Personen schützen sowohl die Anonymität der Beschäftigten und haben gleichzeitig eine angemessene Größe, um über Belastungen offen zu diskutieren.

Mögliches Vorgehen beim Workshop



Beobachtungen und Beobachtungsinterviews vor Ort sind momentan nur beschränkt zu empfehlen, da Abstandregelungen und Kontaktbeschränkungen Vorrang haben. Telefon- oder Video-Interviews sind eine Möglichkeit, um die Belastungssituationen genauer zu beleuchten, ohne den Arbeitsplatz in Augenschein zu nehmen. Sie sollten durch eine neutrale,

fachlich geeignete Person mithilfe eines vorher festgelegten Interviewleitfadens durchgeführt werden. Es sollte aus jedem Arbeitsbereich/jeder Schicht/jeder Tätigkeit mindestens eine Person befragt werden, um spezifische Belastungssituationen zu analysieren und passende Maßnahmen ableiten zu können

Was können die Mitbestimmungsgremien konkret tun?

- Aktuell informiert sein:** die Seiten zum Thema Corona des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), von ver.di (Link gute Arbeit), der Unfallversicherungsträger informieren aktuell zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Mitgestalten in den betrieblichen Strukturen:** Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht in ASA-Sitzungen, Arbeitskreisen, Gesundheitszirkeln wahrnehmen

- Dranbleiben:** Einfordern der Durchführung/Erneuerung der Gefährdungsbeurteilung und eines Pandemieplans, ggf. mit eigenem Vorschlag zur Verhandlung auffordern (vgl. Corona-Kurzcheck im Anhang und Kapitel 2.5 Erstellung eines Hygieneplans), Maßnahmenumsetzung kontrollieren
- Und nicht lockerlassen:** Einen Hinweis an die Aufsichtsbehörde geben, falls der Schutz der Beschäftigten nach Arbeitsschutzgesetz oder der Arbeitsschutzregel nicht erfolgt

Materialien:

Anhang Corona-Kurzcheck für psychische Belastungen

Checkliste der DGUV zum Umgang mit psychischen Belastungen

https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/fachbereiche_dguv/fb-gib/psyche/200720_tabelle_gefaehrungen_und_schutzmassnahmen_waehrend_der_coronavirus_pandemie.pdf

Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten – Handlungsleitfaden für Führungskräfte

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3732>

„Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten im Gesundheitsdienst während der Coronavirus-Pandemie“

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3855>

Allgemeine und vertiefende Informationen zu psychischen Belastungen:

„Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen und gestalten“:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A45.pdf?blob=publicationFile>

„Corona-Pandemie kann psychisch belasten“:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html>

Zusammenhang zu insbesondere im Homeoffice auftretenden physischen wie psychischen Belastungen

vgl. Instrument CAIDAO-Selbstcheck zu den Arbeitsbedingungen im Homeoffice:

<https://www.conscie.de/befragungen/index.php/849343?newtest=Y&lang=de>

Portal für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz:

<https://www.psyga.info/>

2.6. Erstellung eines Hygieneplans

Neben der allgemeinen Fürsorgepflicht (§§ 242 Abs. 2, 618 BGB) ergibt sich u. a. eine besondere Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen aus § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Sie haben dafür zu sorgen, Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb möglichst zu minimieren.

Dafür müssen die Verantwortlichen - gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen – möglichst schnell einen Hygieneplan zum Infektionsschutz der Beschäftigten vereinbaren. Dabei geht es sowohl um den Arbeits- und Gesundheitsschutz als auch um die Ordnung im Betrieb (siehe Kapitel 3.5 Mitbestimmungsrechte).

Der Hygieneplan muss sich an dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel orientieren.

Tipp: Bevor ein Maßnahmenplan schriftlich, zum Beispiel in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung nichtgeschrieben wird, ist es besonders als Interessenvertretung wichtig, mit den Beschäftigten zu sprechen, welche Maßnahmen sich bisher als hilfreich erwiesen haben, darüber hinaus sinnvoll sein könnten und wie diese umgesetzt werden könnten. Das Sammeln von konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag der Kolleg*innen ist in der Verhandlung um geeignete Maßnahmen unabdinglich!

Tipp: Durch die Durchführung der Maßnahmen ist es wahrscheinlich, dass Aufgaben für die Beschäftigten hinzukommen bzw. länger dauern, um die Hygiene- und Abstandsregeln einzuhalten. Hier sollte in der Vereinbarung zum Hygieneplan auch über die dazu gehörige Personalplanung gesprochen werden und ggf. der Einsatz zusätzlichen Personals vereinbart werden.

Der Hygieneplan sollte Regelungen gemäß der Arbeitsschutzregel zu folgenden Themenfeldern aufweisen*:

- Sicherheitsabstand
- Schutzmasken
- Reinigung
- Lüftung
- Arbeitsbekleidung
- Dienstreisen und Besprechungen
- Home-Office
- Schichtpläne
- Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle
- Unterweisung der Beschäftigten

Leitfragen für die Erstellung und Überprüfung eines Hygieneplans können sein*:

- Sind Zuständigkeiten und Ansprechpersonen im Betrieb festgelegt und bekannt?
- Sind Kommunikations- und Informationswege, Kommunikationsmittel und -anlässe festgelegt und bekannt?
- Werden die empfohlenen Hygienemaßnahmen und allgemeine Schutzmaßnahmen eingehalten?
- Wurden Regelungen getroffen, falls Beschäftigte bei der Arbeit erkranken oder nach Erkrankung zurückkehren wollen?
- Wurden Regelungen zu Dienstreisen getroffen?
- Wurden Maßnahmen zum Schutz von gefährdeten Personen getroffen?

- Wie werden Beschäftigte von externen Betrieben informiert?

*Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da die Anforderungen pro Betrieb/Einrichtung unterschiedlich sein können.

2.7. Kurzzeitkontakt/Kurzzeitbegegnungen

Das Robert-Koch-Institut (RKI) hat den Hinweis gegeben, dass bei Kurzzeitkontakten bzw. Kurzzeitbegegnungen zwischen Menschen von Angesicht zu Angesicht, die nicht länger als 15 Minuten bestehen, nur ein geringes Risiko besteht, sich mit Coronavirus

Beispiele Hygieneplan:

<https://www.bghw.de>

<https://www.ihk-nuernberg.de>

anzustecken. Ein geringes Risiko heißt nicht, dass es kein Risiko der Ansteckung gibt. Deshalb ist es wichtig, auch bei diesen Begegnungen die Schutzregeln zu beachten.

2.8. Branchenspezifische Hinweise

In folgenden Abschnitten sind branchenspezifische Informationsangebote zusammengetragen. Sie sollen Beschäftigte und Mitbestimmungsgremien unterstützen, ihre ganz speziellen Herausforderungen anzugehen. Besonders die Unfallversicherungsträger haben viele Informationen zum Thema Corona aufbereitet, aber auch die Internetseiten des BMAS und der BAuA informieren sehr umfangreich, wie die Beschäftigten am Arbeitsplatz am besten geschützt werden können.

Finanzdienstleistungen:

- Empfehlung der Verwaltungsbereichsgenossenschaft (VBG): Branchenspezifische Handlungshilfe zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard – für die Branche Kreditinstitute

<http://www.vbg.de>

- DGUV-Empfehlung zum Schutz der Beschäftigten an Kassen- und Servicearbeitsplätzen in Kreditinstituten vor Ansteckung mit SARS-CoV-2

<https://www.dguv.de>

- Information der Unfallkasse Rheinland-Pfalz/Saarland: Arbeitsschutz gegen das Corona-Virus in Sparkassen

<https://www.ukrlp.de>

Ver- und Entsorgung

- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz in der Entsorgungswirtschaft

<https://www.bg-verkehr.de>

Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

- Mitbestimmung im Gesundheits- und Sozialwesen:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de>

- Infos für Beschäftigte:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de>

Bildung, Wissenschaft und Forschung

- VBG-Handlungshilfe Bildungseinrichtungen <http://www.vbg.de>

Gemeinden

- DGUV-Schutzstandards Kinderbetreuung <https://www.dguv.de>
- ver.di-Handlungshilfe für Kindertagesstätten: https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++5f648ed940c728ccbee8abee/download/Kita%20Brochure%20Corona_final-web.pdf
- DGUV-Schutzstandards Schulen <https://www.dguv.de>
- DGUV-Hinweise für nichtmedizinische Einsatzkräfte wie Feuerwehr <https://www.dguv.de>

Medien, Kunst und Industrie

- VBG-Handlungshilfe für Bühnen und Studios, Proben und Vorstellungsbetriebe <http://www.vbg.de>

Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung

- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz in Telekommunikationsunternehmen <https://www.bg-verkehr.de>

Postdienste, Speditionen und Logistik

- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz in der Brief- und Paketlogistik
<https://www.bg-verkehr.de>
- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz im Güterkraftverkehr
<https://www.bg-verkehr.de>

Verkehr

- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz in Busunternehmen <https://www.bg-verkehr.de>
- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz in der Luftfahrt - Flugbetrieb, Bodenverkehrsdienste und Technikbereich <https://www.bg-verkehr.de>
- BG Verkehr Coronavirus Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung: <https://www.bg-verkehr.de>
- Deutsche Flagge FAQ für Seeleute und Reedereien <https://www.deutsche-flagge.de>

2.9. Hinweise für Beschäftigte

Welche Rechte und Pflichten habe ich als Beschäftigte*r?

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat eine FAQ-Seite zusammengestellt, auf welcher umfangreich alle arbeitsrechtlichen Fragen rund um Corona ausgeführt sind:

<https://www.dgb.de>

Was kann ich tun, um mich und andere zu schützen?

Die sogenannte AHA-Regel sollte einhalten werden. AHA bedeutet dabei: Abstand halten – Hygiene beachten – Alltagsmaske (Mund-Nasen-Bedeckung) tragen.

Abstand halten

- Achte auf einen Abstand von mindestens 1,5 Metern zu anderen Personen – bspw. auf dem Weg zur Arbeit, beim Einkaufen oder beim Spaziergang im Park.
- Bleibe zu Hause, wenn du Krankheitszeichen wie Husten, Schnupfen oder Fieber hast, die auf eine COVID-19-Erkrankung hindeuten könnten. Eine Ori-

Handel

- <https://www.bghw.de>

Besondere Dienstleistungen

- BGW-Empfehlung zu Corona-Arbeitsschutzstandards für Friseur*innen <https://www.bgw-online.de>
- BG Verkehr Faktenblatt: Infektionsschutz im Taxigewerbe <https://www.bg-verkehr.de>

entierungshilfe, was bei Krankheitszeichen zu tun ist, findest du in einem Merkblatt zum Herunterladen.

Hygiene beachten

- Befolge beim Husten und Niesen einfache Hygieneregeln: Huste oder niese in ein Taschentuch und entsorge dies anschließend in einem Mülleimer. Ist kein Taschentuch griffbereit, halte die Armbeuge vor Mund und Nase, nicht die Hand.
- Wasche dir regelmäßig die Hände mit Seife. Gründliches Händewaschen gelingt in fünf Schritten und dauert mindestens 20 Sekunden.
- Vermeide es, mit den Händen Mund, Nase oder Augen zu berühren.

Alltagsmaske tragen

- Trage eine Mund-Nasen-Bedeckung (Alltagsmaske), wenn du im öffentlichen Raum den Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen nicht sicher einhalten kannst, bspw. im öffentlichen

Nahverkehr, beim Einkaufen, im Frisiersalon oder wenn du ein Restaurant betrittst.

- Das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung ist nach wie vor teilweise verpflichtend. Die konkreten Umsetzungen können in den einzelnen Bundesländern etwas unterschiedlich sein. Welche Regelung in Ihrer Region verbindlich gilt, erfährst du auf der [Internetseite deines Bundeslandes](#) oder deiner jeweiligen Gemeinde bzw. Stadt.
- Auch wenn du eine Mund-Nasen-Bedeckung verwendest, solltest du dennoch darauf achten, Abstand zu anderen Menschen zu halten.

Weitere Informationen zum Infektionsschutz finden sich hier:

<https://www.infektionsschutz.de>

Was mache ich, wenn ich einen Verdacht habe, erkrankt zu sein?

Die meisten Unternehmen teilen Ihren Beschäftigten mit, dass sie bei Symptomen der Lungenkrankheit COVID-19 zu Hause bleiben sollen, um das Infektionsrisiko für die anderen Beschäftigten zu minimieren. Dieser Anweisung sollte Folge geleistet werden.

Du hast bei einer Quarantäne laut Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, auch wenn du in Quarantäne gehen musst, bevor Krankheitssymptome auftreten. Wenn dann Krankheitssymptome auftreten, verlängert sich der Zeitraum der Quarantäne entsprechend. Der Arbeitgeber ist für die Lohnfortzahlung für die ersten 6 Wochen in vollem Umfang zuständig und kann es anschließend vom Staat erstattet bekommen. Ab der siebten Woche wird auf Antrag der Betroffenen Krankengeld nach § 47 SGB V gewährt, was zwischen 70 und 90 Prozent des Einkommens beträgt.

Eine Entschädigung für Verdienstausschlag wird nach § 56 Absatz 1 IfSG gewährt, wenn eine Person als Ausscheider*in, Ansteckungsverdächtige*r, Krankheitsverdächtige*r oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen wird, § 56 Absatz 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Die Entschädigung ist abhängig vom Verdienstausschlag: Für die ersten sechs Wochen wird sie in voller Höhe des Verdienstausschlags gewährt. Mit Beginn der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) gewährt, soweit der Verdienstausschlag nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze von gesetzlichen Krankenkassen übersteigt.

Du solltest außerdem deine*n Hausärzt*in oder den hausärztlichen Bereitschaftsdienst/Patientenservice 116117 anrufen, um zu klären, ob eine Testung nötig/möglich ist.

Welche Regelungen gibt es bezüglich des Themas Urlaub und Corona?

Auch hier hat der DGB einen Beitrag zu den arbeitsrechtlichen Hintergründen zum Thema Urlaub, Risikogebiete etc. verfasst:

<https://www.dgb.de>

An wen wende ich mich, wenn ich Schwierigkeiten im Betrieb bezüglich der Corona-Pandemie sehe?

Je nach Thematik kannst du dich natürlich an deinen Betriebs-, Personalrat oder deine Mitarbeitervertretung oder deine Führungskraft wenden. Sowohl deine Führungskraft in ihrer Fürsorgepflicht ist für dein Anliegen zuständig als auch der Betriebsrat muss darüber wachen, dass die geltenden Gesetze, Tarifverträge, Unfallverhütungsvorschriften, und Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigten durchgeführt werden (§ 80 Abs. 1 BetrVG). Außerdem nimmt er Anregungen von Beschäftigten,

der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und auch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entgegen und wirkt gegebenenfalls durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf deren Umsetzung hin (§ 80 Abs. 3 BetrVG). Die Vertretung der Interessen der Beschäftigten gilt ebenso für Personalräte (§68 Abs. 3 BPersVG) und Mitarbeitervertretungen (§ 35 Abs. 3c MVG-EKD).

Was tun, wenn es im Betrieb weder einen Betriebsrat gibt noch der Arbeitgeber für ausreichenden Arbeits-/Gesundheitsschutz sorgt?

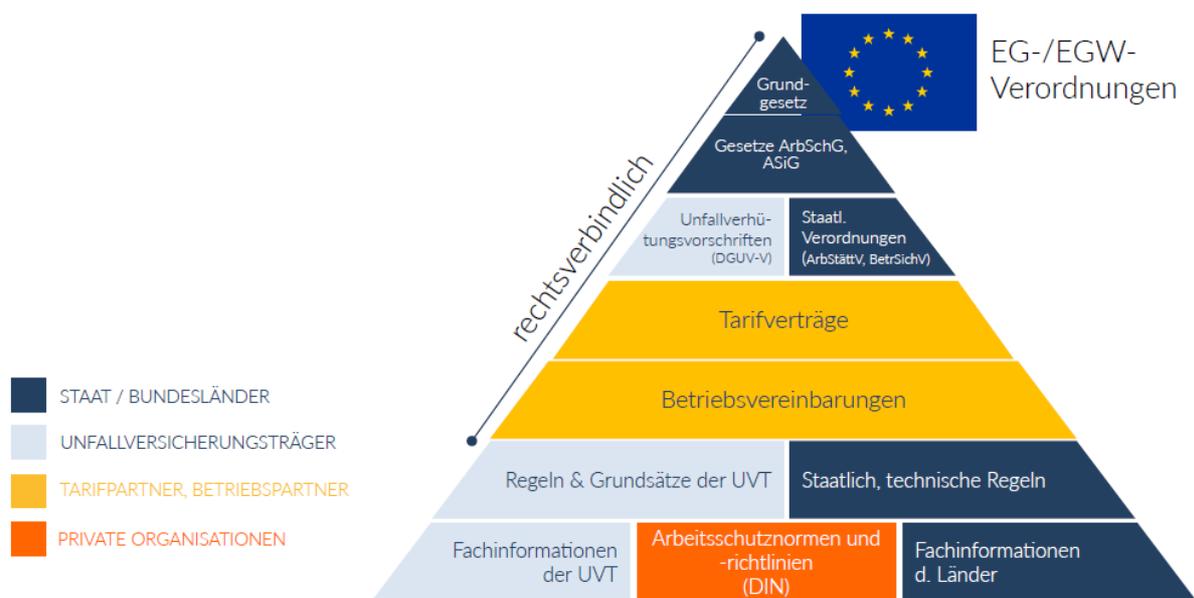
Falls es im Betrieb keinen Betriebsrat gibt, können und sollten sich die Beschäftigten für den Schutz ihrer Gesundheit einsetzen: § 81 (3) BetrVG weist auf ein Anhörungsrecht für Arbeitnehmer*innen hin. Es betrifft

alle Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Außerdem sieht § 17 (2) ArbSchG ein Beschwerderecht der Beschäftigten vor.

Wenn der Arbeitgeber nicht auf Beschwerden und Hinweise eingeht und keine Abhilfe leistet, können sich die Beschäftigten an die zuständige Behörde wenden, also an das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz, das jeweils für den Betrieb zuständig ist. Diese muss dem Problem nachgehen, auch wenn die/der Beschäftigte anonym bleiben will. Deine Gewerkschaft ver.di ist natürlich ebenso für dich da. Wende dich an deinen zuständigen ver.di-Bezirk oder an die Arbeitsschutz-Expert*innen deines Fachbereichs.

3. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und der rechtliche Rahmen

3.1. Gesetze und Verordnungen



Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union spricht in Artikel 31 jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen zu. Die Regelungen der EU sind Grundlage für nationale Gesetze, Verordnungen, technische Regeln. Die Richtlinien der EU sind als Mindestvorschriften anzusehen. Das bedeutet, die Mitgliedsstaaten dürfen die gesetzten Standards nicht unterschreiten, können aber darüber hinausgehen. Auf dem Grundgesetz aufbauend („Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ (Artikel 1 Abs. 1) „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.“ (Artikel 2 Abs. 2)) gelten das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Rechtsverbindlich für Unternehmen und Einrichtungen sind außerdem

Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger (UVT), staatliche Verordnungen sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Technische Regeln sowie Regeln und Grundsätze der UVT dienen der Konkretisierung der Gesetze und Verordnungen. Sie dienen als Orientierung, auf welche Art und Weise die jeweiligen Forderungen umgesetzt werden können. Sie geben den aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse wieder. Auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel dient als Hilfsmittel, um Unternehmen beim Schutz der Beschäftigten zu unterstützen. Es gilt auch hier die Vermutungswirkung, das heißt, der Arbeitgeber kann bei Einhaltung der technischen Regeln davon ausgehen, dass die zugrundeliegenden Forderungen der Gesetze und Verordnungen erfüllt sind.

Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG

(<http://www.gesetze-im-internet.de>)

Das Arbeitsschutzgesetz ist das Gesetz über die Beurteilung von Gefährdungen am

Arbeitsplatz und die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit.

Infektionsschutzgesetz – IfSG

Das Infektionsschutzgesetz ist das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen.

Das Infektionsschutzgesetz hat den Zweck, übertragbaren Krankheiten vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern (§ 1 IfSG). Dabei ist unerheblich, welcher Art die Infektion ist und auf welchem Wege die Infektion erfolgen kann.

Im § 5 des Infektionsschutzgesetzes ist der zeitliche Anwendungsbereich der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel befristet für den Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite.

Im Infektionsschutzgesetz wird die Meldepflicht für eine Liste an meldepflichtigen Krankheiten definiert (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. t IfSG). Das Coronavirus ist nicht in der Liste enthalten, aber nach der „Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und § 7 Abs. 1 S. 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit dem erstmals im Dezember 2019 in Wuhan/Volksrepublik China aufgetretenen neuartigen Coronavirus („2019-nCoV)“ meldepflichtig. Meldepflichtig sind nicht nur Ärzt*innen, sondern auch Angehörige eines anderen Heil- oder Pflegeberufs und Leiter*innen von Einrichtungen (vgl. § 36 Abs. 1 Nr. 1-6, u. a. Schulen, Kindergärten, Pflegeeinrichtungen, Altenheimen und sonstigen Massenunterkünften).

Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV

Die Arbeitsstättenverordnung dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten (§ 1, Abs. 1 ArbStättV).

Die Arbeitsstättenverordnung verfolgt das Ziel, Beschäftigte in Arbeitsstätten zu schützen und zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beizutragen.

Hier sind die Arbeitgeber in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass von der Arbeitsstätte keine Gefährdungen für die Beschäftigten ausgehen und verbleibende Gefährdungen möglichst geringgehalten werden.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert die Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Bei Einhaltung des Gesetzes kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen (Vermutungswirkung). Andere Lösungen können bei abweichenden Rechtsvorschriften der Länder zum Schutz der Beschäftigten vorrangig in Betracht kommen. Es wird empfohlen, dass sich die Rechtsvorschriften als Grundlage für das Schutzniveau an den Anforderungen dieser staatlichen Regel orientieren (Abs. 3 ArbSchR).

Biostoffverordnung – BioStoffV

Die Biostoffverordnung ist die Verordnung zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen.

In der Biostoffverordnung ist der Schutz der Beschäftigten beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen geregelt.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gilt, auch für Tätigkeiten, die der Biostoffverordnung unterliegen, z. B. in Müllaufbereitungsanlagen, im medizinischen Bereich oder im Dentallabor. Wer diese Arbeiten ausführt, kommt in Kontakt mit Mikroorganismen, also mit Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gilt sofern dort keine gleichwertigen oder strengeren Regelungen (einschließlich Technischer Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA), Empfehlung oder Beschlüsse) zum Schutz der Beschäftigten bestehen. Das heißt, die Regelungen zu Tätigkeiten mit Biostoffen in Laboratorien und im Gesundheitswesen bleiben unberührt und werden durch diese Regel ergänzt um eventuelle zusätzlich erforderliche Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes aufgrund

der epidemischen Lage. Dabei sind die Empfehlungen des Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) weiterhin zu berücksichtigen.

Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV

Diese Verordnung gilt für die Verwendung von Arbeitsmitteln. Ziel dieser Verordnung ist es, die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten bei der Verwendung von Arbeitsmitteln zu gewährleisten (§ 1 Abs. 1 BetrSichV).

In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird die Benutzung von Arbeitsmitteln während der Corona-Pandemie beschrieben (siehe u.a. C-ASS Punkt 9 Arbeitsmittel/Werkzeuge).

3.2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Am 16.4.2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine umfangreiche Handlungsempfehlung veröffentlicht. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (Arbeiten in der Pandemie - mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) enthält sowohl Grundsätze zum Arbeitsschutz als auch ein betriebliches Maßnahmenkonzept.

Im Pandemiefall ist die Einleitung geeigneter Abwehrmaßnahmen eine staatliche Aufgabe des Bevölkerungsschutzes. Auf betrieblicher Ebene ist die von den staatlichen Stellen festgestellte Infektionsgefährdung zugleich auch eine Gefährdung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten. Die Infektionsgefährdung wird damit Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers zur betrieblichen Prävention. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard der Bundesregierung gibt dem Arbeit-

geber Sicherheit bei der Auswahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz, wie z. B. zusätzliche Hygieneregeln, Abstandsgebote und organisatorische Regelungen zur Minimierung von Kontakten zwischen Beschäftigten sowie zu Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Er ist zugleich Richtschnur für die Aufsichtsbehörden/Aufsichtsdienste bei der Beratung und Überwachung der Betriebe, für ggf. erforderliche Anordnungen zur Sicherstellung des betrieblichen Infektionsschutzes und notfalls auch für eine Sanktionierung bei Verstößen.

Quelle: <https://www.bmas.de>

Weitere Infos vom BMAS, Arbeitsschutzstandard: <https://www.bmas.de>

<https://www.bmas.de>

3.3. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Die Arbeitsschutzregel zur Konkretisierung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards

Die Folgen der Pandemie betreffen alle Bereiche der Arbeitswelt. Deshalb ist eine übergreifende Arbeitsschutzregel im Bereich des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ein notwendiger und geeigneter Schritt. Dabei wurden Aspekte des Infektionsschutzgesetzes berücksichtigt und auf das vorhandene Regelwerk bzw. auf die Verordnungen, wo immer möglich, Bezug genommen.

Die Arbeitsschutzregel gibt betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzakteur*innen eine wichtige Hilfestellung und Orientierung sowie Rechtssicherheit bei der Festlegung angemessener Schutzmaßnahmen für die Zeit der Pandemie.

Bei keiner der Arbeitsschutzverordnungen und dem entsprechenden Regelwerk wird durch die Arbeitsschutzregel das Schutzniveau gesenkt.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Konkretisierung der technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards. Dabei ist das Ziel, eine noch bessere Grundlage zur Vermeidung von Infektionen durch potenziell infizierte Beschäftigte oder Dritte zu schaffen sowie Folgen der Pandemie für die Arbeitsgestaltung zu definieren.

Berücksichtigt werden dabei Inhalte der bestehenden Arbeitsschutzregeln, insbesondere der Arbeitsstättenregeln (ASR), der technischen Regeln der Betriebssicherheit

(TRBS) und der arbeitsmedizinischen Regeln (AMR), außerdem die der Hygiene und Arbeitsmedizin entsprechenden Regeln und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (§ 18 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG). Die geltenden Bedingungen der Biostoffverordnung (BioStoffV) und der technischen Regeln für biologische Arbeitsstoffe (TRBA) wurden darüber hinaus beachtet.

Durch zusätzliche gesundheitliche Risiken in Zeiten der Pandemie wurden in der Arbeitsschutzregel Fälle und Erfordernisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge aufgenommen.

Wenn sich neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Schutzmaßnahmen ergeben, wird die Regel ggf. angepasst. Die Regel ist befristet auf den Zeitraum der epidemischen Lage.

Unterschied zwischen Epidemie und Pandemie

Bei einer Epidemie handelt es sich somit um eine unkontrollierte Ausbreitung einer Erkrankung, die aber immer noch innerhalb einer bestimmten Region, beispielsweise innerhalb eines Landes auftritt.

Eine Pandemie ist eine Epidemie, die sich über die Grenzen eines Landes, eines Kontinents bzw. weltweit ausbreitet.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel spricht von einer Epidemie, da es sich hierbei um Anforderung an Arbeitgeber innerhalb Deutschlands handelt.

3.4. Rechte im Überblick

Relevante Gesetze & Verordnungen im Überblick

- Infektionsschutzgesetz
- Biostoffverordnung
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- PSA-Benutzungsverordnung
- SGB VII (Gesetzl. Unfallversicherung)

Spezifische Regelungen zu SARS-CoV-2

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel
- SARS-CoV-2-Verordnungen der Länder
- SARS-CoV-2-Hinweise der Länder
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS in der jeweils gültigen Fassung

Technische Regeln für Arbeitsstätten

- ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen
- ASR A1.8 Verkehrswege
- ASR A3.6 Lüftung
- ASR A4.1 Sanitärräume
- ASR A4.2 Pausenräume und Pausenbereiche
- ASR A4.4 Unterkünfte
- ASR V3 Gefährdungsbeurteilung

Technische Regeln für biologische Arbeitsstoffe

- TRBA 500 Grundlegende Maßnahmen bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- TRBA 100 Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen in Laboratorien
- TRBA 250 Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege
- TRBS 1111 Gefährdungsbeurteilung

Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen

- RAB 30 Geeigneter Koordinator (Konkretisierung zu § 3 BaustellV)
- RAB 31 Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan – SiGePlan

Arbeitsmedizinische Regeln

- AMR 2.1 Fristen für die Veranlassung / das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge
- AMR 3.2 Arbeitsmedizinische Prävention
- AMR 14.2 Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen

Vorschriften & Regeln der Versicherungsträger

- DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention
- DGUV Vorschrift 2 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- DGUV Regel 112-190 Benutzung von Atemschutzgeräten
- Branchenspezifische Konkretisierungen der Unfallversicherungsträger

3.5. Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Aufgaben und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

Auch in der Corona-Krise ist es wichtig, dass die Interessenvertretungen vor Ort für die Beschäftigten als Ansprechpersonen da sind. Es herrscht meistens noch große Verunsicherung bei den Beschäftigten im Umgang mit den Schutzmaßnahmen. In manchen Betrieben und Einrichtungen werden die Maßnahmen nur teilweise oder gar nicht umgesetzt. Gerade hier ist es umso wichtiger, dass die Interessenvertretungen vor Ort prüfen, ob alles rechtlich angemessen und zur Zufriedenheit umgesetzt wurde. Gleichzeitig können Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

den Arbeitgeber auch beraten, welche Lösungen sinnvoll und nützlich sind und im Gespräch mit den Beschäftigten für Aufklärung sorgen bzw. bei Nichterfüllung der Umsetzung diese einzufordern.

Es gibt es absolut keinen Grund, die Mitbestimmungsrechte außen vor zu lassen. Gerade jetzt gilt es, Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte zu nutzen und die Pflicht zu erfüllen, die Beschäftigten zu schützen.

Der ver.di-Bereich Mitbestimmung hat die Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragte auf folgenden Seiten zusammengetragen:

<https://www.verdi.de>

Betriebsräte

Der Betriebsrat hat gem. § 80 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass alle Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb eingehalten werden. Außerdem ist er gem. § 89 BetrVG verpflichtet, beim betrieblichen Arbeitsschutz mit den Berufsgenossenschaften zusammenzuarbeiten.

Betriebsräte haben Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, bspw. wenn es um die Ordnung im Betrieb (z. B. das Tragen von Masken) und um Gesundheitsschutz im Betrieb geht. Außerdem kann der Arbeitgeber ggf. nur mit Zustimmung des Betriebsrates Homeoffice anordnen, da es sich in manchen Fällen um eine Versetzung handeln würde. Aufgrund der Sonder-situation durch die Corona-Krise wurde außerdem das Betriebsverfassungsgesetz kurzfristig und befristet angepasst, damit un-

ter anderem Beschlüsse auch per Video- oder Telefonkonferenz gefasst werden können.

1. Allgemeine Aufgaben

- Die Aufstellung eines Pandemie-, Hygiene- oder Maßnahmenplans kann und sollte der Betriebsrat gem. § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG i.V.m. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG anregen, sofern dieser im Betrieb noch nicht aufgestellt wurde. Bei bestehenden Plänen, die mitbestimmt sein sollten ist es seine Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Plan eingehalten wird, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
- Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG kann der Betriebsrat Maßnahmen zum Umgang mit Risikopersonen, z. B. Homeoffice oder bezahlte Freistellung, beantragen.

- In Betrieben mit Publikumsverkehr kann es ratsam sein, einen Wachschutz zu beauftragen, der auf die Umsetzung von Schutzmaßnahmen achtet. Auf diese Weise können die Beschäftigten vor Gefährdungen von betriebsfremden Personen geschützt werden. Diese Maßnahme kann der Betriebsrat auch gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG beim Arbeitgeber beantragen.

2. Informations- und Mitwirkungsrechte

- Der Betriebsrat hat ein Informationsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber, welche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Infektionen ergriffen werden sollen. Diese Informationen sind wichtig, um von vorneherein einschätzen zu können, in welcher Qualität der Betriebsrat bei der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen ist.
- Im Hinblick auf die in der Regel notwendig werdende Veränderung der Arbeitsplatzgestaltung ist der Betriebsrat aufgrund § 90 BetrVG bereits bei der Planung mit einzubeziehen. Hier kann und sollte der Betriebsrat seine praktischen Erfahrungen bei der Aufstellung z. B. von Abstandsregeln, Schutzwänden, Arbeitsmitteln, besonderen Infektionsschutzmaßnahmen und persönlicher Schutzausrüstung (z. B. speziellen Mundschutz) einbringen.
- Der Betriebsrat sollte auch unter Berufung auf § 89 BetrVG darauf drängen, in die Arbeit eines etwaigen Krisenstabs einbezogen zu werden. Sollte das abgelehnt werden, muss er auf einen regelmäßigen Austausch mit dem Sicherheitsbeauf-

tragten, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin/Betriebsarzt und im Arbeitssicherheitsausschuss bestehen.

3. Mitbestimmungsrechte

Bei den sogenannten echten Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats hat er ein Initiativrecht, er kann daher Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangen. Weiterhin muss der Arbeitgeber alle gewünschten Maßnahmen vorher dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vorlegen, ansonsten sind diese unwirksam (Wirksamkeitsvoraussetzung). Führt der Arbeitgeber ohne vorherige Mitbestimmung diese Maßnahmen durch, besteht seitens des Betriebsrats ein Unterlassungsanspruch.

- Die Aufstellung eines Pandemie-, Hygiene- oder Maßnahmenplans sind Regelungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zum Gesundheitsschutz.

Eine Verpflichtung zum Tragen eines speziellen Mund-Nase-Schutz ist eine Regelung zur Ordnung und zum Verhalten im Betrieb, gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG, vergleichbar mit dem Tragen von Dienstkleidung. In diesem Zusammenhang muss immer auch eine Regelung zur Beschaffung durch den Arbeitgeber getroffen werden.

Nach den Empfehlungen des BMAS ist eine Mund-Nase-Bedeckung bei Durchfeuchtung - wir empfehlen jedoch nach 2 Stunden - zu wechseln. Dementsprechend sollte der Betriebsrat eine bezahlte, maskenfreie

Pause alle zwei Stunden mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Je nach körperlicher Anstrengung und Arbeiten bei hohen Temperaturen ist die Pausenzeit anzupassen.

- Teambildung mit unterschiedlichen bzw. versetzten Arbeitszeiten betrifft die Regelung zum Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2. In der Regel gibt es bestehende Arbeitszeitvereinbarungen, die nicht einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden dürfen.
- Die Empfehlung, zur Vermeidung einer Infektion, Beschäftigte einer Fieberkontrolle zu unterziehen, ist ebenfalls eine Frage der Ordnung

und des Verhaltens im Betrieb gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1. Allerdings ist eine solche Maßnahme ein massiver Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten, sodass dies auch nicht mit der Zustimmung des Betriebsrats zulässig ist. Vielmehr sollte hier eine umfassende Regelung zum Umgang mit Verdachtsfällen getroffen werden, z. B. sofort nach Hause schicken, Aufhebung von der Pflicht ggf. ärztliche Krankschreibungen bereits ab dem ersten Tag vorlegen zu müssen, u. ä.

Weitere Informationen finden Sie auf folgender Seite:

<https://www.verdi.de/wegweiser>

Personalräte

1. Allgemeine Aufgaben

- Die Aufstellung eines Pandemie-, Hygiene- oder Maßnahmenplans kann und sollte der Personalrat gem. § 68 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 81 Abs. 1 BPersVG anregen, sofern dieser in der Dienststelle noch nicht aufgestellt wurde. Bei bestehenden Plänen, die mitbestimmt sein sollten (s.u. unter 3.) ist es seine Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Plan eingehalten wird § 68 Abs. 1 Nr. 2.
- Nach § 81 Abs. 1 i.V.m. § 76 Abs. 2 Nr. 5, 2. Alt. kann der Personalrat Maßnahmen zum Umgang mit Risikopersonen, z. B. Homeoffice oder bezahlte Freistellung, beantragen.

In Betrieben und Einrichtungen mit Publikumsverkehr kann es ratsam

sein, einen Wachschutz zu beauftragen, der auf die Umsetzung von Schutzmaßnahmen achtet. Auf diese Weise können die Beschäftigten vor Gefährdungen von betriebsfremden Personen geschützt werden. Diese Maßnahme kann der Personalrat auch gemäß § 81 Abs. 1 i.V.m. § 76 Abs. 2 Nr. 5, 2. Alt beim Arbeitgeber beantragen.

2. Informations- und Mitwirkungsrechte

- Der Personalrat hat ein Informationsrecht nach § 68 Abs. 2 i.V.m. § 81 Abs. 2 gegenüber dem Arbeitgeber, welche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Infektionen ergriffen werden sollen. Diese Informationen sind wichtig, um von vornherein einschätzen zu können, in welcher Qualität der Personalrat

bei der Umsetzung der Maßnahmen zu beteiligen ist.

- Der Personalrat hat gem. § 81 Abs. 2 und 3 das Recht, in die Arbeit eines etwaigen Krisenstabs mit einbezogen zu werden, da er ein eigenständiges Teilnahmerecht an Besprechungen mit dem Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin/Betriebsarzt und im Arbeitssicherheitsausschuss hat.

3. Mitbestimmungsrechte

- Der Personalrat hat gem. § 75 Abs. 3 Nr. 16 bei der Gestaltung der Arbeitsplätze ein Mitbestimmungsrecht. Zum Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion sind die Arbeitsplätze umzugestalten, z. B. durch Abstandsregeln, Schutzwände, Arbeitsmitteln, besonderen Infektionsschutzmaßnahmen und persönliche Schutzausrüstung (Behelfs-Mund-Nasen-Schutz). Hier kann und sollte der Personalrat seine praktischen Erfahrungen einbringen.
- Die Aufstellung eines Pandemie-, Hygiene- oder Maßnahmenplans sind Regelungen im Sinne des § 75 Abs. 3 Nr. 11 zur Verhütung von Gesundheitsschäden der Beschäftigten.
- Eine Verpflichtung zum Tragen einer speziellen Mund-Nase-Bedeckung ist eine Regelung, der Ordnung und des Verhaltens der Dienststelle gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 15, vergleichbar mit dem Tragen von Dienstkleidung. In diesem Zusammenhang muss immer auch eine Regelung zur Beschaffung durch den Arbeitgeber getroffen werden. Nach den Empfeh-

lungen des BMAS ist eine Mund-Nasen-Bedeckung bei Durchfeuchtung zu wechseln, wir empfehlen dies jedoch alle 2 Stunden. Dementsprechend sollte der Personalrat eine bezahlte, maskenfreie Pause alle zwei Stunden mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Je nach körperlicher Anstrengung und Arbeiten bei hohen Temperaturen ist die Pausenzeit anzupassen.

- Teambildung mit unterschiedlichen bzw. versetzten Arbeitszeiten betrifft die Regelung zum Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen nach § 75 Abs. 3 Nr. 1. In der Regel gibt es bestehende Arbeitszeitvereinbarungen, die nicht einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden dürfen.
- Die Empfehlung, zur Vermeidung einer Infektion SARS-CoV-2 Beschäftigte einer Fieberkontrolle zu unterziehen, ist ebenfalls eine Frage der Ordnung und des Verhaltens in der Dienststelle gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 15. Allerdings ist eine solche Maßnahme ein massiver Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten, sodass dies auch nicht mit der Zustimmung des Personalrats zulässig ist. Vielmehr sollte hier eine umfassende Regelung zum Umgang mit Verdachtsfällen getroffen werden, z. B. sofort nach Hause schicken, Aufhebung von der Pflicht ggf. ärztliche Krankschreibungen bereits ab dem ersten Tag vorlegen zu müssen, u. Ä.

Weitere Informationen auf den ver.di-Seiten des Bereichs Mitbestimmung:

<https://www.verdi.de/wegweiser>

<https://www.verdi.de>

Mitarbeitervertretungen

Gemäß § 35 MVG-EKD hat die Mitarbeitervertretung, in der Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle, Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern. Darüber hinaus hat sie dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. In diesem Zusammenhang fallen u. a. das Arbeitsschutzgesetz und ggf. das Infektionsschutzgesetz darunter.

Gemäß § 40b MVG-EKD unterliegen Maßnahmen zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren der Mitbestimmung. Diese Mitbestimmung erstreckt sich auf alle Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. Auch Maßnahmen zur Vorbereitung weiterer Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung. Je nachdem, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen, sind weitere Mitbestimmungsrechte zu beachten.

Gemäß § 38 MVG.EKD dürfen Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen,

erst umgesetzt werden, wenn die Zustimmung vorliegt oder vom Kirchengengericht ersetzt wurde oder die Einigungsstelle entschieden hat.

Die Schwerbehindertenvertretung als wichtige Akteurin im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Viele Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind sehr engagiert im Bereich der Prävention und Gesundheit in den Betrieben und Dienststellen. Schon deshalb sollten Betriebs- und Personalräte eng mit der SBV zusammenarbeiten und deren Fachkompetenzen nutzen. Gemeinsame Aktivitäten dieser beiden Akteur*innen für gute, gesunde Arbeit im Betrieb resultieren jedoch nicht allein aus einer sinnvollen Praxis, sondern sind außerdem gesetzlich vorgeschrieben – wenn auch mit z. T. unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Mehr dazu steht in der ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung für die SBV des ver.di-Bereichs Innovation und Gute Arbeit unter:

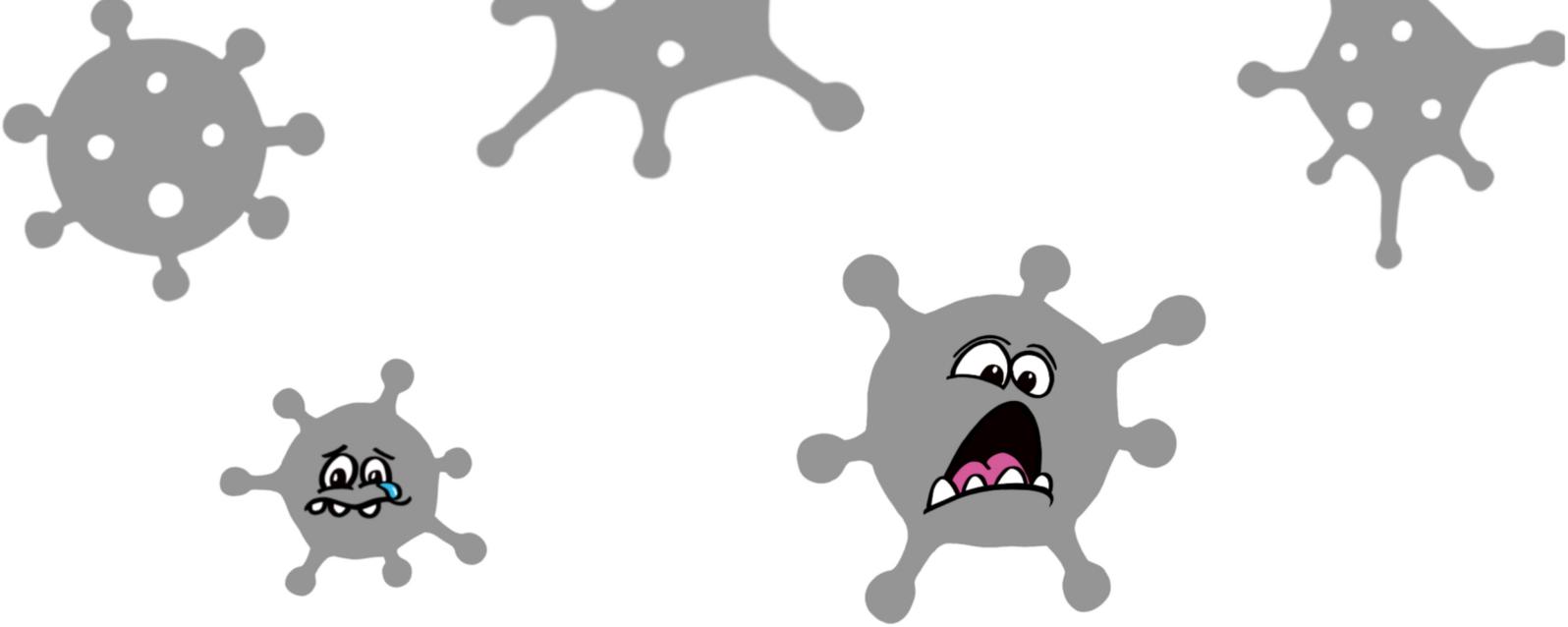
<https://www.verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de>

Anhang:

Corona-Kurzcheck mit Sonderbereichen

Plakat: ver.di-Betriebsräte setzen sich ein für gute gesunde Arbeit in Zeiten von Corona

Plakat: ver.di-Personalräte setzen sich ein für gute gesunde Arbeit in Zeiten von Corona



Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie

Praxis-Leitfaden zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
für betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte



Corona-Kurzbefragung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist inzwischen ein viel diskutiertes Thema, insbesondere durch die gravierenden Veränderungen der Arbeitswelt durch die Pandemie. Sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmervertretung haben aufgrund von gesetzlichen Vorgaben und Fürsorgepflichten ein besonderes Interesse an der Verhinderung von negativen Folgen durch psychische Belastungen.

Eine Gefährdungsbeurteilung ist die wesentliche Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Sie ist entscheidend für die Reduzierung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen. Ziel ist es, Gefährdungen und Belastungen zu identifizieren, welche die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsmotivation beeinträchtigen und zu gesundheitlichen Beschwerden, Stresszuständen und anderen ernsthaften Erkrankungen führen können.

Nachfolgend finden Sie Aussagen zu Ihren persönlichen Arbeitsbedingungen in diesen besonderen Zeiten. Hier ist Ihre ganz persönliche Einschätzung entscheidend. Die Teilnahme an dem Fragebogen ist freiwillig und anonym. Aus diesem Grund bitte keinen Namen angeben! Wenn Sie nicht mitmachen, entstehen Ihnen keine Nachteile. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich und auch nicht Ziel der Befragung.

Bei der Auswertung werden nur Gruppen betrachtet, keine Einzelpersonen.

Bitte lesen Sie sich die Aussagen sorgfältig durch und kreuzen Sie eine Antwort pro Aussage und Belastung an.

Sofern Sie Inhalte und Themen haben, die in den einzelnen Kategorien nicht angesprochen werden, oder Sie Ideen, Vorschläge oder Kritik äußern möchten, nutzen Sie gerne das Freitextfeld am Ende des Fragebogens. Dort bitte ebenso keinen Namen angeben!

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Grundfragen

1.	Ich bin bei meiner Arbeit mit schwer planbaren, unvorhersehbaren Arbeitssituationen konfrontiert (z.B. Ausfall von Kolleg*innen, Veränderung im Arbeitsablauf durch zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen, Fehlen von PSA).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ich erhalte rechtzeitig genügend verständliche Informationen zur aktuellen Situation im Betrieb/Einrichtung (z. B. zu Abstandsregeln, Verfügbarkeit/Verwendung von PSA).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Ich erhalte wenig oder missverständliche Informationen zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Handlungsanweisungen, darüber wie gearbeitet wird, fehlen/sind nicht transparent kommuniziert (z.B. bei knappen Arbeitsmitteln, Einsatz von Personen aus Risikogruppen/mit Symptomen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Es gibt klare Verantwortlichkeiten die getroffenen Maßnahmen gegenüber Kolleg*innen/Kund*innen/Patientinnen durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Es gibt einen klaren Prozess zum Umgang mit Verdachtsfällen von Covid-19.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Es gibt bei uns einen klaren Prozess zur Rückkehr nach überstandener Covid-19- Erkrankung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ich bin für meine (neuen) Arbeitsaufgaben ausreichend qualifiziert (z.B. Umgang mit neuen Medien, Arbeit in neuem Arbeitsbereich).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ich bin mit schwierigen Situationen mit Kund*innen/Patient*innen konfrontiert (z.B. Beschwerden über Sicherheitsmaßnahmen & veränderte Abläufe).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Ich bin mit Aggressionen und Gewalt durch Kund*innen/Patient*innen konfrontiert (z.B. weil sie sich nicht an Hygieneregeln halten wollen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Abstands- und Hygieneregeln machen meine Arbeit schwerer (z.B. Mimik und Emotionen erkennen, Hören und Verstehen, veränderte Laufwege).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Meine Arbeitszeiten haben sich durch die Corona-Pandemie stark verändert (z.B. lange Arbeitszeiten, Arbeit auf Abruf, Kurzarbeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Der Zeitdruck bei der Arbeit hat zugenommen (z.B. durch Nutzung von PSA & Hygienevorschriften).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Die Arbeit ist durch die Corona-Pandemie so eng getaktet, sodass zu wenig Zeit vorhanden ist, um Fehler auszubessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Ich werde bei meiner Arbeit vermehrt unterbrochen (z.B. durch Rückfragen von Kolleg*innen/Kund*innen/Patient*innen zu veränderten Abläufen/Hygienevorschriften)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Es ist an meinem Arbeitsplatz zu wenig Platz vorhanden, um Abstandsregeln einzuhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Es gibt wenig Möglichkeiten zur Unterstützung durch Kolleg*innen oder durch die Führungskraft (z.B. durch Sicherheitsmaßnahmen und veränderte Abläufe).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Es gibt eine klare Definition der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche (z.B. im Zusammenhang mit Sicherheitsmaßnahmen und neuer Arbeitsaufteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Die Kollegialität (z.B. sich gegenseitig helfen, Verständnis füreinander zeigen) ist weniger geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Es gibt Kolleg*innen, die die Infektionsgefahr leugnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Grundfragen

21.	Meine direkte Führungskraft ist für den Umgang mit Krisensituationen zu wenig qualifiziert (z.B. wenig Kommunikation, Verantwortungsübernahme für Hygienekonzept).	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22.	Die Führungsqualität meiner direkten Führungskraft ist schlechter geworden (z.B. fehlendes Feedback & Anerkennung für erbrachte Leistung, fehlende Unterstützung).	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23.	Bei uns im Unternehmen wird die Infektionsgefahr ernst genommen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24.	Personen von Risikogruppen oder mit Vorerkrankungen erhalten bei uns besonderen Schutz.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25.	Die Einhaltung des AHA-Prinzip (Abstandhalten, Hygiene, Alltagsmasken) wird bei uns durch geeignete Maßnahmen ermöglicht.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26.	Persönliche Schutzausrüstung (z.B. Mund-Nasen-Bedeckung, Seife, Desinfektionsmittel) werden in ausreichendem Maß zur Verfügung gestellt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27.	Ich mache mir Sorgen mich zu infizieren.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28.	Ich mache mir Sorgen um meinem Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Was möchten Sie uns noch mitteilen?
 Hier finden Sie Platz für Anregungen, Verbesserungsvorschläge, Kommentare oder Kritik:

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!

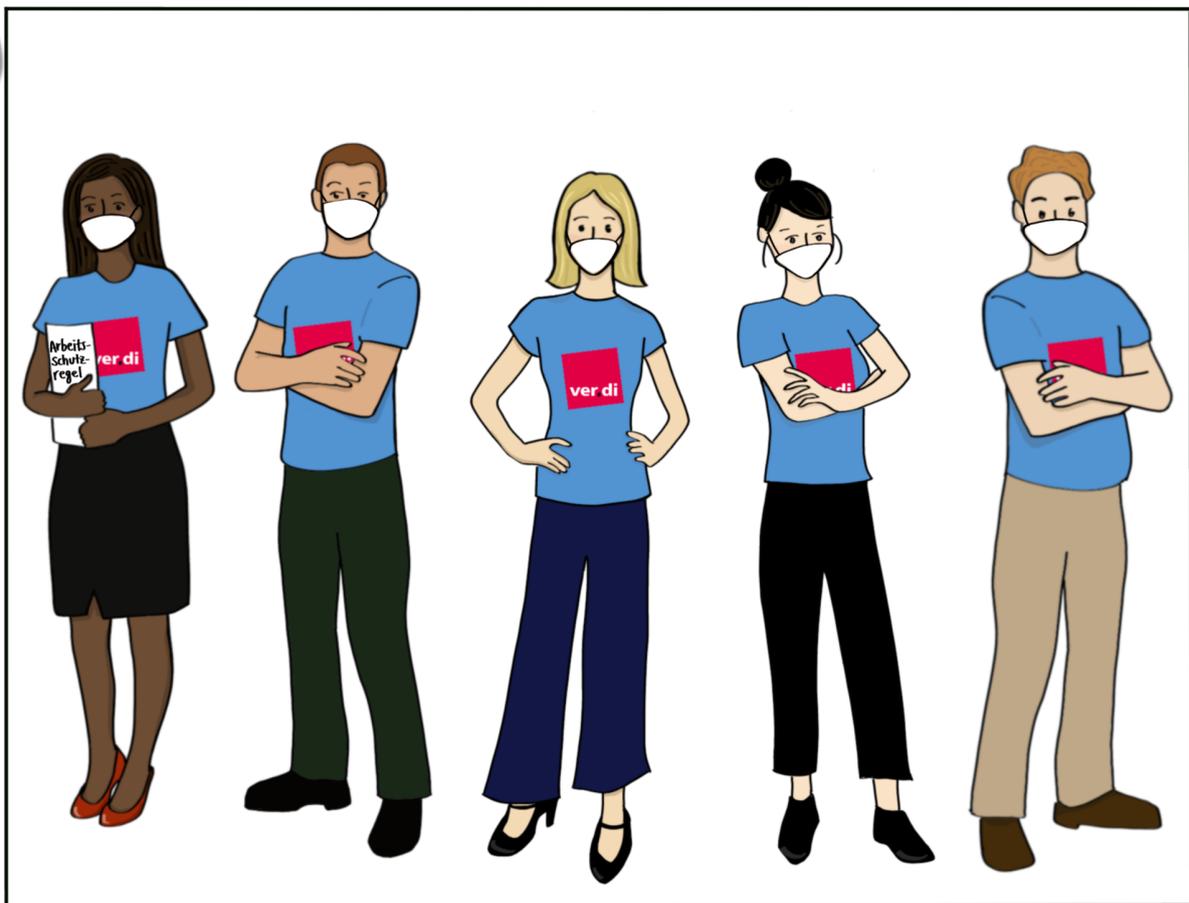
Fragen zur Arbeit im Homeoffice

H1.	Ich habe im Homeoffice wenig Möglichkeiten zum Austausch mit Kolleg*innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H2.	Die Abstimmung mit Kolleg*innen und Vorgesetzten ist erschwert, da es wenig zufälligen Informationsaustausch gibt (z.B. am Kopierer/in der Tee-Küche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H3.	Ich werde durch meine Führungskraft auch auf Distanz/digital unterstützt (z.B. Hilfe bei Problemen, Rückmeldung/Feedback).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H4.	Ich bin für den Umgang mit (neuen) technischen Arbeitsmitteln und Programmen (z.B. Videokonferenzdiensten) ausreichend qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H5.	Es werden zu Hause neben den Arbeitsaufgaben im Homeoffice auch weitere Anforderungen an mich gestellt (Kinderbetreuung/-beschulung, Pflege von Angehörigen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H6.	Die Grenzen zwischen privater Zeit und Arbeitszeit verschwimmen zunehmend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H7.	Mein räumliches Arbeitsumfeld ermöglicht mir einen reibungslosen Arbeitsablauf (z.B. genügend Platz & Bewegungsfreiheit, ausreichende Beleuchtung & gutes Klima).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H8.	Mir werden die erforderlichen Arbeitsmittel in ausreichender Menge zur Verfügung gestellt (z.B. Laptop, Bildschirm, Schreibtisch, Schreibtischstuhl).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H9.	Ich habe körperliche Beschwerden im Zusammenhang mit meinem Home-Office-Arbeitsplatz (z.B. Beschwerden im Schulter-Nacken-Bereich, im Arm-Hand-Bereich, Kopfschmerzen, Augenprobleme).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fragen für Beschäftigte im Gesundheitsbereich

G1.	Ich bin mit Situationen konfrontiert in denen schwierige Entscheidung über Weiterbehandlung/Behandlungsmethode, insbesondere bei nicht ausreichendem Personal, Material und Geräten (z. B. Beatmungsgeräte) und fehlender Patientenverfügung getroffen werden müssen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G2.	Ich bin bei meiner Arbeit mit vielen emotional fordernden Situationen konfrontiert (z.B. hohe Fallzahlen, schwere Verläufe, Vereinsamung der Patient*innen durch Kontaktbeschränkungen, Umgang mit Krankheit und Tod von Patient*innen und Kolleg*innen).	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G3.	Ich kann weniger Unterstützung durch Freunde/Familie durch die langfristig auferlegten Kontaktbeschränkungen im privaten Bereich zum Schutz der Patient*innen in Anspruch nehmen.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G4.	Die Arbeitsintensität in sensiblen Bereichen (z. B. Zentrale Notaufnahme, Intensivstation, Isolierstation) ist besonders hoch.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G5.	Ich kann meinem eigenen Qualitätsanspruch an meine Arbeit durch den eng getakteten Arbeitsablauf nicht gerecht werden.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G6.	Ich fühle mich unsicher, weil andere Personen die Abstands- und Hygieneregeln ignorieren.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G7.	Ich mache mir Sorgen, dass es (erneut) zu Engpässen in der Versorgung mit PSA, Desinfektionsmitteln und Beatmungsgeräten oder zu akutem Personalmangel kommt.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

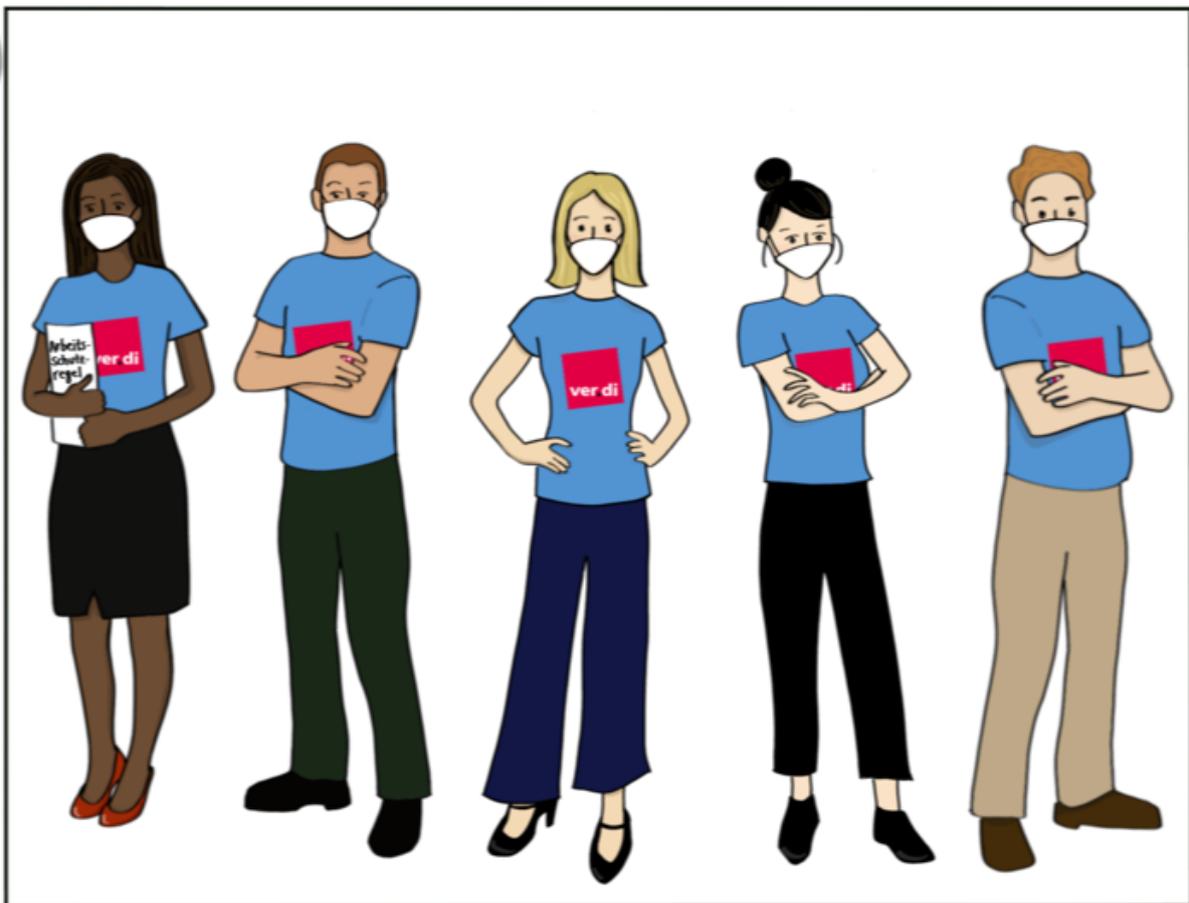
**Eure ver.di-Betriebsräte setzen sich ein
für gute gesunde Arbeit in Zeiten von Corona.**



Sprecht uns an!

www.verdi.de/themen/corona

Eure ver.di-Personalräte setzen sich ein
für gute gesunde Arbeit in Zeiten von Corona.



Sprecht uns an!

www.verdi.de/themen/corona