

G E F Ä H R D U N G S B E U R T E I L U N G - **A r b e i t s s c h u t z i n d e r C O R O N A P A N D E M I E**

Eine wesentliche Arbeitgeberpflicht im Arbeitsschutzrecht ist es, durch eine Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welchen Gesundheitsgefährdungen Beschäftigte aufgrund ihrer einer Arbeit ausgesetzt sind und wie dieser verringert werden können. Die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) verpflichtet Unternehmen zu erweiterten Arbeitsschutzmaßnahmen. Um pandemiebedingte Gesundheitsgefährdungen für Beschäftigte zu identifizieren und zu vermindern, müssen Unternehmen auch ihre Gefährdungsbeurteilungen kurzfristig anpassen (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV).

Folgender Betrieb ist Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung:

Name des Unternehmens

Bezeichnung des Betriebs

Datum der Beurteilung

Version

Die Vorlage beruht auf Vorgaben des Bundes. Zusätzliche Arbeitsschutzverordnungen einzelner Bundesländer sind in diesem Dokument nicht berücksichtigt. Diese müssen aber eingehalten werden, soweit vorhanden und anwendbar.

Das Dokument gibt lediglich allgemeine Mindestanforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung vor. Vor Einsatz dieses Dokuments sollte deshalb geprüft werden, ob Besonderheiten des Betriebes eine andere Schwerpunktsetzung oder die Berücksichtigung weitergehender Fragestellungen erfordern.

Die Urheberrecht für dieses Dokument liegen bei MAYR Kanzlei für Arbeitsrecht. Eine Weiterverwertung des Dokuments ist nur in unveränderter Form unter Angabe des Urhebers zulässig.

1.

MAßNAHMEN ZUR KONTAKTREDUZIERUNG IM BETRIEB (§ 1 CORONA-ARBSCHV)

Nr.	Maßnahmen	Ja	Nein	Anmerkungen
1.1	Steht in dem Betrieb geeignete Informationstechnologie zur Verfügung, um Besprechungen ohne räumliche Anwesenheit durchzuführen? Wurde allen Beschäftigten, für die dies infrage kommt, ein entsprechender Zugang eingerichtet?			z. B. Softwareanwendungen wie „Microsoft Teams“ oder „Zoom“
1.2	Wurde für alle Büroarbeitsplätze des Betriebes sowie für vergleichbare Arbeitsplätze geprüft, ob diese Tätigkeiten auch im Homeoffice ausgeführt werden können? Wurde allen Beschäftigten, bei denen keine zwingenden Gründe gegen eine Verlegung der Tätigkeit in das Homeoffice bestehen, proaktiv eine Arbeit im Homeoffice angeboten? Wurde die Unterbreitung dieser Angebote schriftlich dokumentiert?			Unternehmen sind verpflichtet, nach Möglichkeit das Homeoffice anzubieten (§ 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV). Mitarbeiter:innen müssen dieses Angebot aber nicht annehmen. Sie können das Angebot außerdem nur annehmen, wenn ihre Wohnung die räumlichen und technischen Voraussetzungen bietet, um bei der Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten. Dies muss im Einzelfall geprüft werden.
1.3	Steht in allen Arbeitsräumen, die von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, eine Mindestfläche von 10 m ² für jede in diesem Raum tätige Person zur Verfügung? Ist sichergestellt, dass ein Abstand von mindestens 1,5 m zwischen den Personen eingehalten werden kann?			Die Mindestfläche ergibt sich aus § 2 Abs. 5 Corona-ArbSchV. Eine Ausnahme ist nur dann zulässig, wenn die auszuführende Tätigkeit zwingend nichts anderes zulässt. Der Abstand zwischen den Arbeitsplätzen soll mindestens 1,5 m betragen (Ziff. 4.2.1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).
1.4	<i>Wenn betriebsinterne Zusammenkünfte nicht durch Informationstechnologie ersetzt werden können, und/oder wenn die Mindestfläche und/oder der Mindestabstand nicht eingehalten werden können:</i> Gibt es hierfür zwingende Gründe? Sind diese dokumentiert?			Wenn die Mindestfläche und der Abstand aufgrund der räumlichen Gegebenheiten oder der Art der Tätigkeit nicht eingehalten werden können, muss mindestens regelmäßig gelüftet werden. Außerdem muss eine geeignete Abtrennung (z.B. eine ausreichend Hohe Plexiglasscheibe) installiert werden.

	Werden geeignete andere Schutzmaßnahmen ergriffen, Beschäftigte entsprechend angewiesen und die Einhaltung kontrolliert?			
1.5	<i>Wenn mehr als zehn Beschäftigte im Betrieb tätig sind:</i> Wurden alle Beschäftigten des Betriebes in möglichst kleine Arbeitsgruppen eingeteilt?			Sind mehr als zehn Beschäftigte im Betrieb tätig, muss die Belegschaft in Arbeitsgruppen unterteilt werden, § 2 Abs. 6 Corona-ArbSchV.
1.6	<i>Wenn mehr als zehn Beschäftigte im Betrieb tätig sind:</i> Wurden Maßnahmen ergriffen, um den Kontakt zwischen den eingeteilten Arbeitsgruppen im Betriebsablauf auf das Minimum zu reduzieren?			<p>Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitversetztes Arbeiten und zeitversetzte Pausen • Anweisung über Verhaltensregeln • Einteilung der Räumlichkeiten entsprechend den Arbeitsgruppen
1.7	Welche Maßnahmen wurden getroffen, um bei Tätigkeiten mit Publikumsverkehr die Ansteckungsrisiken zu verringern?			<ul style="list-style-type: none"> • Markierungen um den Mindestabstand von 1,5m einzuhalten • Hinweisschilder Maskenpflicht • Räumliche Trennung durch Plexiglasscheiben

2.

MUND-NASEN-SCHUTZ (§ 3 CORONA-ARBSCHV)

Nr.	Maßnahmen	Ja	Nein	Anmerkungen
2.1	<p>Wurden alle Mitarbeiter dazu verpflichtet, mindestens medizinische Gesichtsmasken (keine Stoffmasken) zu tragen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • sie mit weiteren Mitarbeitern in einem Raum arbeiten und pro Mitarbeiter keine Mindestfläche von 10 m² zur Verfügung steht, • wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann oder 			<p>Zulässig sind Masken, die wenigstens den Anforderungen der Richtlinie 93/42/EWG entsprechen und CE-gekennzeichnet sind. FFP2-Standard ist nicht vorgeschrieben, aber zulässig (§ 3 Abs. 2 Corona-ArbSchV).</p> <p>Welche Masken in Deutschland verkehrsfähig sind, ergibt sich aus der Anlage zu § 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• wenn bei einer ausgeführten Tätigkeit mit erhöhtem Aerosolausstoß zu rechnen ist?			
2.2	Werden Mitarbeitern, die unter die Nr. 2.1 fallen, medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung gestellt?			Gesichtsmasken müssen von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden.
2.3	Wurden die Mitarbeiter:innen zum An- und Ablegen der Gesichtsmasken unterwiesen?			Z.B. Aufklärung darüber, dass die Maske dicht an die Haut anschließen muss. Ggf. muss die Gesichtsmaske auch nach der Kopfform ausgewählt werden. Der Dichtsitz sollte idealerweise durch den sog. FIT-Test überprüft werden, ansonsten ist es möglich, dass die Mitarbeiter in falscher Sicherheit über die Schutzwirkung der Maske sind (vgl. die Begründung zu § 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Mitarbeiter:innen sind nach § 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV verpflichtet, die Masken zu tragen.

3. ORGANISATION UND VERHALTEN IM BETRIEBS

Nr.	Maßnahmen	Ja	Nein	Anmerkungen
3.1	Wurden alle Beschäftigten angewiesen, Corona-Infektionen und jeden Verdacht auf eine Corona-Infektion (z.B. aufgrund gesundheitlicher Symptome, physischem Kontakt mit Infizierten oder Reiserückkehr aus einem Risikogebiet) unverzüglich zu melden?			Besteht der Verdacht einer Corona-Infektion, muss die betroffene Person frühzeitig isoliert werden.
	Ist ein Prozess implementiert, um auf konkrete Verdachtsfälle und Infektionsfälle im Betrieb zu reagieren? Sind hierfür Abläufe und verantwortliche Personen festgelegt?			Vgl. Ziff. 4.2.11 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

3.2	Sind Mitarbeiter:innen zur regelmäßigen Handdesinfektion angewiesen? Wurden Verhaltensregeln kommuniziert, wie z.B. Wahrung von Abstand, Verzicht auf Begrüßungsformen mit direktem Körperkontakt, Husten und Niesen in die Armbeuge oder in ein Papiertaschentuch? Wurde die Unterweisung dokumentiert?			Vgl. Ziff. 4.1 Abs. 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
3.3	Wurden alle Mitarbeiter:innen angewiesen, Dienstreisen und Präsenzmeetings auf das absolute Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit technisch zu kommunizieren?			Vgl. Ziff. 4.2.5 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
3.4	Sind Mitarbeiter zum regelmäßigen Lüften ihres Arbeitsbereiches angewiesen? Sind alle Beschäftigten angewiesen, Besprechungsräume immer zu lüften, bevor sie diese nutzen? Alternativ: Ist ein regelmäßiges Lüften zentral organisiert?			Vgl. Ziff. 4.2.3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.
3.5	Ist soweit sichergestellt, dass Arbeitsmittel nur jeweils von einer Person genutzt werden? Sind Beschäftigte angewiesen, Oberflächen regelmäßig zu desinfizieren? Steht Desinfektionsmittel zur Verfügung?			Vgl. Ziff. 4.2.7 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).
3.7	Wurden räumliche Engpässe identifiziert, z.B. Aufzüge, Wartebereiche, gemeinsam genutzte Drucker- und Kopierräume? Wurden angemessene Maßnahmen ergriffen, um Personenansammlungen an diesen Engpässen zu vermeiden?			Z.B. Anweisung, die Nutzung dieser Räume so weit wie möglich zu reduzieren; geeignete Abstandsmarkierungen und Hinweisschilder; Maskenpflicht in diesen Bereichen

3.8	Stehen in allen Sanitärbereichen Flüssigseife und Handtuchspender zur Verfügung? Werden diese regelmäßig und rechtzeitig aufgefüllt?			Vgl. Ziff. 4.2.2 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.
3.9	Steht allen Mitarbeitern arbeitsmedizinische Beratung im Rahmen der Angebots- und Wunschvorsorge zur Verfügung? Ist sichergestellt, dass diese ohne Infektionsrisiko, z.B. telefonisch, durchgeführt werden kann?			Vgl. Ziff. 5.2 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

4.
PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Nr.	Maßnahmen	Ja	Nein	Anmerkungen
4.1	Wurde ermittelt, welche zusätzlichen psychischen Belastungen infolge der Corona-Pandemie für Beschäftigte bestehen? Wurden Maßnahmen erwogen, um diese psychischen Belastungen abzumildern?			Vgl. Ziff. 4.2.12 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.
4.2	Können sich Mitarbeiter:innen bei Ängsten und anderen psychischen Belastungen im Wege der arbeitsmedizinischen Wunschvorsorge beraten lassen?			Arbeitgeber:innen müssen arbeitsmedizinische Beratung ermöglichen, die auch psychische Belastungen einschließen sollte (Ziff. 5.2.1 Abs. 2 sowie Ziff. 5.2.4 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel)

Nr.	Maßnahmen	Ja	Nein	Anmerkungen
	Wurde eine feste Frist oder ein fester Termin bestimmt, um die Wirksamkeit der aufgrund dieser Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen zu evaluieren?			Mit einem zeitlichen Abstand ist zu prüfen, ob ergriffene Maßnahmen wirken. Insbesondere ist zu prüfen, ob festgelegte Verhaltensvorgaben tatsächlich eingehalten werden und ob sie sich als praktikabel erwiesen haben.

Erstellt von:

Datum _____

Name, Unterschrift

Geprüft durch:

Datum _____

Name des Erstellers