




Gefährdungen und Schutzmaßnahmen während der Coronavirus-Pandemie

Belastungsfaktor Handlungsspielraum




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme ¹	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Schwer planbare Arbeitssituationen, unvorhersehbare Ereignisse 		<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigte können in kritischen Situationen eigenständig und schnell im Team entscheiden Rückendeckung/Rückversicherung durch die Führungsebene Kurzfristige fachliche Abstimmungen erfolgen im Team mit den Führungskräften Regelmäßige Möglichkeit zum kollegialen Austausch geben Konstruktiver Umgang mit Fehlern (ohne Schuldzuweisungen) Beschäftigte können selbständig Prioritäten der Arbeitsinhalte festsetzen und ggf. anpassen 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein







¹ Die empfohlenen Schutzmaßnahmen schaffen mitunter für unterschiedliche Gefährdungen Abhilfe. Daher werden sie ggf. mehrmals in der Tabelle aufgeführt.

Belastungsfaktor Information/Informationsangebot




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Ungünstiger Informationsfluss im Betrieb (zu viel, zu wenig, widersprüchlich) • Unvollständige Informationsweitergabe innerhalb des Betriebs (z. B. Hygienestandards, Verfügbarkeit und Verwendung von PSA) 		<ul style="list-style-type: none"> • Klare Informationswege und -routinen, z. B. durch Festlegung von Informationskaskaden (z. B. Wer braucht welche Information? Wie wird erreicht, dass die relevanten Informationen zeitnah die Beschäftigten erreichen? Wer gibt die Informationen zeitnah weiter?) • Beschäftigten kontinuierlich und gezielt transparente Informationen über die aktuelle Situation geben (seriöse Quellen nutzen wie z. B. Robert-Koch-Institut oder Informationen des Bundesgesundheitsministeriums sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) • Regelmäßige (virtuelle) Treffen, Team-Meetings vereinbaren (wechselseitiger Austausch) • Prioritäten der Arbeitsinhalte grundsätzlich setzen und ggf. regelmäßig anpassen 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Missverständliche und widersprüchliche Informationen zur aktuellen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, zur Wirkung von SARS-CoV-2 sowie zur Lage der Pandemie 		<ul style="list-style-type: none"> • Widerspruchsfreie (abgestimmte), konkrete und verständliche Informationen formulieren (für mehr Handlungssicherheit z. B. Informationen des zuständigen Unfallversicherungsträgers nutzen oder der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein


Belastungsfaktor Verantwortung

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Handlungsanweisungen, inwieweit Mitarbeitende (Führungskraft, Beschäftigte) für die Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregelungen verantwortlich sind 	  	<ul style="list-style-type: none"> Festgelegte Zuständigkeiten für Führungskräfte und Mitarbeitende, was die Einhaltung von Hygiene- und Abstandsregeln betrifft Sicherstellen, dass alle Beschäftigten ausreichende Qualifikation und Kompetenzen besitzen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden. (siehe auch Belastungsfaktor „Qualifizierung“) Beschäftigten die erforderliche Rückendeckung geben, wenn sie ihrer Verantwortung nachkommen. Krisen-Coaching für Führungskräfte und Personen in Verantwortung anbieten (Wie können Führungskräfte das Team und sich selbst im Ausnahmezustand stärken und leiten?), z. B. <ul style="list-style-type: none"> Krisen-Coaching Angebote des zuständigen Unfallversicherungsträgers (UVT) nutzen oder von externen Dienstleistern (Online-Trainings, E-Learning-Programme, etc.) 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Entscheidung über den Einsatz von Personen aus Risikogruppen (ältere Mitarbeitende oder solche mit Vorerkrankungen) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Fürsorgepflicht wahrnehmen und wenn die Fürsorge nicht gewährleistet werden kann, Einbindung der übergeordneten Hierarchieebene Klare Regeln über den Einsatz von Mitarbeitenden entsprechend ihrer Qualifikation und Kompetenzen sowie unter Berücksichtigung ihres gesundheitlichen Zustands (z. B. Zugehörigkeit zur Risikogruppe) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Unklarer Prozess zur Rückkehr von Personal mit überstandener Covid-19-Erkrankung Unklarer Prozess bei Verdacht oder bei Erkältungssymptomen bzw. ungeklärten Symptomen (Husten, Niesen, Schnupfen, Allergien) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Pandemieplan oder Einsatzplan bereithalten bei Verdachts- und Erkrankungsfällen von Covid-19, z. B. „Coronavirus SARS-CoV-2 Verdachts-/Erkrankungsfälle im Betrieb“, „10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung“ Das Betriebliche Eingliederungs-management sollte nach längerfristigen Abwesenheiten einbezogen werden. 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein

Belastungsfaktor Qualifikationen

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
Fehlende Qualifikation: <ul style="list-style-type: none"> • Personal, üblicherweise in anderen Bereichen eingesetzt • Auszubildende und Studierende • Betriebsfremdes Personal, z. B. Zeitarbeit-/Leiharbeitnehmende (i. S. Arbeitnehmerüberlassung), ehrenamtliche Helferinnen und Helfer, die zur Verstärkung eingesetzt werden • Berufsfremde Gruppen (z. B. Bundesfreiwilligendienst, freiwillige Wehrdienstleistende, Freiwilliges soziales Jahr) 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Festlegung, für welche Aufgaben welche Qualifikation notwendig ist bzw. unter welchen Voraussetzungen einzelne Aufgaben übernommen werden können • Sorgfältige und angemessene Ein- und Unterweisung in die neuen Aufgabenbereiche (z. B. ausreichend Zeit für Einweisung und Einarbeitung einplanen) • Wenn möglich Festlegung von Mentorinnen und Mentoren/Patenschaften • Berücksichtigung von Ängsten, Unsicherheiten und Überforderung durch Dozentinnen und Dozenten sowie Führungskräfte im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen • Bei unzureichender Qualifizierung die Anpassungsqualifizierungen für die Weiterbildung von Beschäftigten nutzen (u. a. Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein



Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Nutzung neuer Medien, Kommunikationsmittel (z. B. Videokonferenzen, file sharing software bzw. platform, virtuelle Tafeln, etc.) 		<ul style="list-style-type: none"> Qualifizierung der Beschäftigten im Umgang mit (neuen) Kommunikationsmitteln sowie neuen Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten, virtuelles Arbeiten, virtuelles Führen) (siehe auch Belastungsfaktor „Kommunikation/Kooperation“) 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein

Belastungsfaktor Emotionale Inanspruchnahme

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Angst sich bei der Arbeit anzustecken (z. B. fehlende Mund-Nase-Bedeckung oder Mund-Nase-Schutz bzw. persönliche Schutzausrüstung (PSA)) • Fehlende Selbstwirksamkeit, eigene Ohnmacht, Gefühl von Unzulänglichkeit und Ungewissheit bzgl. der sich verändernden Situation • Umgang mit Personen, die die Sicherheitsmaßnahmen (z. B. ausreichend Abstand) nicht einhalten wollen/können • Auftreten von Gewalt und Belästigung (u. a. verbale oder physische Bedrohung, Beleidigung, Belästigung, auch Anfeindungen über social media) durch Kundinnen und Kunden sowie Kolleginnen und Kollegen als auch Führungskräften 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen, dass die Hierarchie der Maßnahmen zum Infektionsschutz eingehalten wird (siehe Arbeitsschutzstandard und branchenspezifische Konkretisierungen) • Führungskräfte kommunizieren den Umfang getroffener Schutzmaßnahmen, schaffen Transparenz an Stellen, wo dies noch nicht zufriedenstellend erfolgt ist • Regelmäßiges aktives kollegiales Gesprächsangebot, Teamgedanken und Zusammenhalt fördern, enttabuisieren der Ängste, Gefühle und Wertschätzung für erbrachte Leistung geben (Intervision/kollegiale Beratung –auch virtuell) • Einsatz von qualifizierten psychologischen Erstbetreuenden nach DGUV-Information 206-023 „Standards in der psychologischen Erstbetreuung“ initiieren • Liste mit Unterstützungsangeboten und Ansprechpersonen - intern und extern - zur Verfügung stellen • Extremereignisse dem zuständigen Unfallversicherungsträger melden 	<p>Verantwortliche/r</p> <hr/> <p>Bis:</p> <hr/> <p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Beurteilende/r</p> <hr/> <p>Am:</p> <hr/> <p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>







Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
		<ul style="list-style-type: none"> • Angebote von psychosozialer Unterstützung z. B. Employee Assistance Program (EAP)² oder telefonischen Krisenberatung des zuständigen UVT nutzen • Beschäftigte vor Gewalteinwirkungen schützen, z. B. räumliche Trennung am Empfang. Weitere Empfehlungen und Beispiele können einer „Mediensammlung der Unfallversicherungsträger“ entnommen werden • Den Beschäftigten Musterantworten zur Verfügung stellen, gemeinsame Sprachregelungen treffen bei medialen Anfeindungen gegenüber Beschäftigten • Angebote zur Suchtprävention ausbauen und Gespräche mit auffälligen Beschäftigten suchen (DGUV-Information 206-009 „Suchtprävention in der Arbeitswelt“) 		



² Employee Assistance Programme (EAP) unterstützen Beschäftigte im Umgang mit persönlichen oder arbeitsbezogenen Problemen, um sie vor den negativen Auswirkungen auf Arbeitsleistung, Gesundheit und psychisches Wohlbefinden zu schützen. Angeboten werden sie von externen Unternehmen, deren Dienstleistung vom Arbeitgebenden eingekauft und den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird.




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Einschränkungen hervorgerufen durch Hygiene und Abstandsregeln (z. B. Tragen von Mund-Nase-Schutz/Mund-Nase-Bedeckung, veränderte Laufwege) z. B. in der <ul style="list-style-type: none"> - Emotionswahrnehmung - Deutung von Mimik - Hören und Verstehen - Barrierefreiheit allgemein 		<ul style="list-style-type: none"> Thematisieren in regelmäßigen Gesprächen, häufiges Nachfragen und Konkretisierungen in Gesprächen einplanen und erbitten, um Verständnis werben Umgang mit der Barrierefreiheit in den unterschiedlichen Bundesländern in Erfahrung bringen (siehe „Aktion Mensch“ oder Beratung durch ein Integrationsamt) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Auswirkungen veränderter Arbeits- und Lebensumstände durch <ul style="list-style-type: none"> - Ängste im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzunsicherheit wegen Kurzarbeit, Arbeitsplatzverlust - Doppelbelastung durch mobile Arbeit (z. B. Homeoffice, Telearbeit), schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. keine Betreuung der Kinder) - Soziale Isolierung durch Einzelarbeit und mobile Arbeit 		<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigten kontinuierlich und gezielt transparente Informationen über ihre aktuelle Beschäftigungssituation geben und das weitere Vorgehen besprechen Führungskräfte nehmen Rücksicht auf die privaten Umstände, passen Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufe an, z. B. Ziele und Aufgaben für Beschäftigte entsprechend priorisieren, siehe „Führen durch Ziele“ (VGB) oder „Sicher und gesund führen in der Pandemiezeit“ (UK NRW), 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
		<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung der Arbeitszeiten, z. B. frühere oder spätere Arbeitszeiten ermöglichen • Absprachen zu begrenzter Erreichbarkeit treffen zum Schutz des Privatlebens, diese im Team kommunizieren und einhalten siehe Angebote der „kommitment“- Kampagne oder des zuständigen UVT, wie z. B. „Tipps zur psychischen Gesundheit im Homeoffice“, „7 Tipps, um die psychische Gesundheit im Homeoffice zu stärken“) • Regelmäßige Pausen in virtueller Kommunikation einplanen, zwischendurch gemeinsame Bewegungsübungen durchführen (z. B. „Homeoffice: So bleiben Telefonkonferenzen entspannt“) • Virtuelle „Teeküchen“-Gespräche in der Mittagspause organisieren oder am Anfang von virtueller Kommunikation „Small Talk“ einplanen • Qualifizierung der Beschäftigten im Umgang mit (neuen) Kommunikationsmitteln sowie neuen Arbeitsformen planen (z. B. mobiles Arbeiten) (siehe auch Belastungsfaktor „Qualifikation“) 		







Belastungsfaktor Arbeitszeit

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Lange Arbeitszeiten • Überstunden/Mehrarbeit 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit so organisieren, dass die reguläre Arbeitszeit eingehalten wird • Weitere Beschäftigte befristet einstellen, um schnell Abhilfe zu schaffen • Pausensystem optimieren, z. B. <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Pausen sicherstellen durch Festlegung von Pausengruppen, die einander wechselseitig vertreten - Kurzpausen (von ca. 3 - 5 Minuten Dauer) - mehr Pausen einrichten (auch bei Personalknappheit) - eigenverantwortliche Pausengestaltung, wenn möglich • Freizeitausgleich in ruhigeren Zeiten ermöglichen 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> • Schichtarbeit 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Einführung von Schichtarbeit (z. B. im Rahmen der Risikominderung bei Pandemien) werden die Beschäftigten bei der Erstellung/ Auswahl des Schichtsystems beteiligt, z. B. bei der Einführung von Schichtdienst im Büro werden persönliche Belange/Umstände der Beschäftigten (z. B. Kinderbetreuung) berücksichtigt 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein



Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Arbeit auf Abruf 		<ul style="list-style-type: none"> Regelungen treffen für Arbeit auf Abruf, freie Zeiten festlegen und einhalten, damit Freizeit und Erholung planbar wird/bleibt 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Kurzarbeit 		<ul style="list-style-type: none"> Hintergründe zur Entscheidung Kurzarbeit transparent machen, Existenzängste thematisieren, Perspektiven aufzeigen und gemeinsames Ziel hervorheben (siehe auch Schutzmaßnahmen unter „Emotionale Inanspruchnahme“ sowie Informationen zum Kurzarbeitergeld des BMAS) 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Zeit bzw. erweiterter Erreichbarkeit bei der Arbeit 	  	<ul style="list-style-type: none"> Absprachen zu festen Zeiten der Erreichbarkeit treffen zum Schutz des Privatlebens, genügend Erholungspausen einbauen, diese im Team kommunizieren und einhalten (siehe „Erweiterte Erreichbarkeit“ der VBG) Bei Anzeichen „ständiger Erreichbarkeit“ Einzelgespräche führen bzw. im Team ansprechen Siehe auch Belastungsfaktoren „Emotionale Inanspruchnahme“, „Arbeitsablauf“, „Kommunikation/Kooperation“ 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein



Belastungsfaktor Arbeitsablauf


Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Unsicherheit, Widerstände und Konflikte bezogen auf veränderte (neue) Arbeitsabläufe (Handlungsunsicherheit) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Veränderungen der Arbeitsabläufe möglichst eindeutig und klar entscheiden, Hintergründe und Ziele transparent machen (z. B. gesetzliche Vorgaben, Einhaltung von Sicherheitsabständen) Beschäftigte in die Umgestaltung der Arbeitsabläufe möglichst frühzeitig einbeziehen und das „Wie“ der Umsetzung gemeinsam abstimmen Feedback-Schleifen zu Umsetzungserfahrungen mit den veränderten Arbeitsabläufen einführen, wechselseitigen Austausch ermöglichen, gemeinsames Verständnis entwickeln (z. B. geschützte Ausprobierräume oder -zeiten einplanen) 	Verantwortliche/r <hr/> Bis: <hr/> Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r <hr/> Am: <hr/> Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Negative Auswirkungen von veränderten Arbeitsabläufen (Zeitdruck, Unterbrechungen, Mehrarbeit, ineffektive bzw. ungewohnte Arbeitsabläufe oder fehlende technische Ausstattung) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigte in die Planung von Arbeitsabläufen einbeziehen, die durch Hygiene- und Abstandsregeln zustande kommen (z. B. Festlegung von Arbeitstempo, Reihenfolge der Bearbeitung, Pauseneinteilung) Organisation so gestalten, dass Hilfe angefordert werden kann bei <ul style="list-style-type: none"> Zeitdruck (z. B. wenn in der Umstellungsphase Fehler auftreten) 	Verantwortliche/r <hr/> Bis: <hr/> Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r <hr/> Am: <hr/> Maßnahme wirksam? Ja Nein

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
		<ul style="list-style-type: none"> - häufigen Unterbrechungen des normalen Arbeitsablaufes (z. B. wenn ungestörtes Arbeiten erforderlich, aber nicht möglich ist) - funktionsunfähigen Arbeitsmitteln (z. B. fehlende oder ungenügende technische Ausstattung) <p>z. B. in Form von Springersystem, Telefonbereitschaft, IT-Support</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wartezeitregelungen für Kundinnen und Kunden einführen (z. B. Online-Anmeldung) • Pausensystem optimieren, z. B. regelmäßige Pausen sicherstellen durch <ul style="list-style-type: none"> - Festlegung von Pausengruppen, die einander wechselseitig vertreten - Kurzpausen (von ca. 3 - 5 Minuten Dauer) - mehr Pausen einrichten (auch bei Personalknappheit) - eigenverantwortliche Pausengestaltung, wenn möglich • siehe auch Praxishilfe Sicherheit & Gesundheit in Veränderungsprozessen der „kommmitmenschen“-Kampagne) 		




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Zeit für den sicheren Umgang mit PSA bzw. mit Mund-Nase-Bedeckungen, Hygienemaßnahmen oder anderen Schutzmaßnahmen 		<ul style="list-style-type: none"> Eigenschutz auch in Stresssituationen priorisieren (z. B. Hygienemaßnahmen, PSA) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Leerlauf durch wegfallende Aufgaben 		<ul style="list-style-type: none"> Übertragung von anderen Aufgaben z. B. Erledigung von Aufgaben, die schon lange geplant waren, vorbereitende Tätigkeiten, Internetauftritt überarbeiten oder entwickeln Weiterbildung, Anpassungsqualifizierung (siehe auch Belastungsfaktor „Qualifikation“) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein

Belastungsfaktor Kommunikation/Kooperation




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Keine klar definierten Verantwortungs- und Aufgabenbereiche 		<ul style="list-style-type: none"> Klare Aufgaben, abgegrenzte Verantwortungsbereiche, klare Zuständigkeitsregelungen für die Krisensituation formulieren und kommunizieren Klare und definierte Kommunikationsstrukturen schaffen (z. B. Dienstbesprechungen, Dienstübergabe, Mitarbeitergespräche) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Entfallende soziale Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräften (z. B. wegen sozialer Distanz am Arbeitsplatz, isolierter Einzelarbeitsplatz) - keine oder geringe Möglichkeit der sozialen Unterstützung untereinander - Einsamkeit (z. B. soziale Isolierung) 		<ul style="list-style-type: none"> Als Führungskraft Austausch und Kollegialität stärken, Ängste und Unsicherheiten offen ansprechen, Individualität berücksichtigen (unterschiedliche Reaktionen auf gleiche Situation) und gezielt alle Beschäftigte regelmäßig kontaktieren, z. B. <ul style="list-style-type: none"> zu definierten Zeiten (vor Beginn oder am Ende der Tätigkeit) oder durch Telefon- und Videokonferenz im Team oder in Einzelgesprächen (siehe auch Belastungsfaktor „Emotionale Inanspruchnahme“) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit												
		<ul style="list-style-type: none"> • Hinweise aus der Belegschaft zu Problemen in der Kommunikation/Kooperation ernst nehmen und Verbesserungswünsche von Beschäftigten einbeziehen • Wertschätzung statt Herabwürdigung der Beteiligten (z. B. um Hilfe zu bitten ist kein Zeichen der Schwäche, sondern menschlich und verantwortungsbewusst gegenüber anderen) 														
<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsmittel fehlen (z. B. keine Software für Telefon- oder Videokonferenzen) oder können von Beschäftigten noch nicht angewendet werden • Zunahme virtueller Kommunikation im Büro bzw. mobiles Arbeiten (z. B. Homeoffice, Telearbeit) 		<ul style="list-style-type: none"> • Funktionsfähige Kommunikationsmittel in ausreichendem Maß zur Verfügung stellen (z. B. Kapazität Internetleitung, Programme für Videokonferenzen), Anwendungsregeln kommunizieren • Qualifizierung der Beschäftigten im Umgang mit (neuen) Kommunikationsmitteln sowie neuen Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten) (siehe Belastungsfaktor „Qualifikation“) • Anforderungen virtueller Kommunikation bei der Terminplanung berücksichtigen z. B. regelmäßige Pausen während und zwischen verschiedenen virtuellen Gesprächen einplanen (siehe auch „kommitmentsch“-Kampagne „Homeoffice: So bleiben Sie gesund“) 	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1402 675 1738 810">Verantwortliche/r</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 813 1738 949">Bis:</td> <td data-bbox="1402 952 1738 1088">Am:</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1402 1091 1738 1251"> Maßnahme durchgeführt? Ja Nein </td> </tr> </table>	Verantwortliche/r		Bis:	Am:	Maßnahme durchgeführt? Ja Nein		<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1742 675 2080 810">Beurteilende/r</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1742 813 2080 949">Am:</td> <td data-bbox="1742 952 2080 1088">Maßnahme wirksam?</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1742 1091 2080 1251"> Ja Nein </td> </tr> </table>	Beurteilende/r		Am:	Maßnahme wirksam?	Ja Nein	
Verantwortliche/r																
Bis:	Am:															
Maßnahme durchgeführt? Ja Nein																
Beurteilende/r																
Am:	Maßnahme wirksam?															
Ja Nein																

Belastungsfaktor Kolleginnen und Kollegen




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Fehlende soziale Unterstützung und Kollegialität aufgrund veränderter Arbeitsbedingungen (z. B. soziale Distanzierung, neue Kommunikationsmittel, Hygiene- und Abstandsregeln) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation untereinander zu jeder Zeit aufrechterhalten und fördern Achtsamer und wertschätzender Umgang im Team, Diversität berücksichtigen und ernst nehmen Gegenseitige Unterstützung fördern – Kolleginnen und Kollegen mit konkreten Anzeichen einer Überlastung ansprechen (z. B. Pause vorschlagen, auf Unterstützungsangebote aufmerksam machen) Kolleginnen und Kollegen reagieren auf kritische Verhaltensweisen und greifen ein, machen Auffälligkeiten angemessen zum Thema Vermeiden und Ächten von Lästereien, Mobbing, Schuldzuweisungen und Herabwürdigungen der Beteiligten Einschaltung der Interessenvertretungen z. B. in Konfliktsituationen Wenn möglich Moderatorinnen und Moderatoren (bei Sprachbarrieren ggf. Dolmetscherinnen und Dolmetscher) benennen, die u. a. in Konfliktsituationen vermitteln können Siehe auch Links unter Belastungsfaktor „Emotionale Inanspruchnahme“ 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein

Vorgesetzte


Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall • Fehlendes Feedback oder Anerkennung für erbrachte Leistungen 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächskreise/Problemlösegruppen oder Einzelgespräche organisieren (z. B. kollegiale Beratung, hierarchieübergreifende Führungstreffen) • Ermutigung, Emotionen und Ängste zulassen - individuelle Reaktionen und Strategien thematisieren, gegenseitiges Verständnis und Unterstützung fördern, die Bedeutung des Vertrauens und Zusammenhalts in Krisensituationen hervorheben • Aufmerksame Beobachtung, um Isolierung und Rückzug von Kolleginnen und Kollegen frühzeitig zu erkennen • Einfühlsame, aber eindeutige und klare Sprache • Grundsätzliche Bestätigung der fachlichen Kompetenz und Bestärkung des Selbstwertgefühls von Beschäftigten • Vorbildliches Auftreten von Führungskräften (z. B. bezüglich persönlicher Schutzausrüstungen, Umgang mit eigener Gesundheit) 	<p>Verantwortliche/r</p> <hr/> <p>Bis:</p> <hr/> <p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Beurteilende/r</p> <hr/> <p>Am:</p> <hr/> <p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Keine Qualifizierung der Führungskräfte im Umgang mit Krisensituationen und Führung auf Distanz 	  	<ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte nehmen Unterstützungsangebote zum Umgang mit der Krisensituation in Anspruch (siehe auch Links unter Belastungsfaktoren „Verantwortung“, „Emotionale Inanspruchnahme“) Führungskräfte nutzen Angebote der Unfallversicherungsträger z. B. „Gut führen aus der Ferne“ der „kommmitmensch“-Kampagne 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein

Belastungsfaktor Biologische Faktoren

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Immanente Infektionsgefahr für sich selbst und Kontaktpersonen 	  	<ul style="list-style-type: none"> Transparente Kommunikation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bzw. Risikobewertung durch den Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Einbeziehung der Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und ggf. dem zuständigen Gesundheitsamt Unterweisung der Beschäftigten entsprechend den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung (Betriebsanweisung) (siehe auch Angebote des zuständigen UVT) Hinweise aus der Belegschaft ernst nehmen und Möglichkeiten der Umsetzung prüfen z. B. Verbesserungsvorschläge Berücksichtigung der Ängste der Beschäftigten vor Infektion (Austausch zur aktuellen Situation und Umgang damit): <ul style="list-style-type: none"> Kollegialen Austausch ermöglichen. Auffanggespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten durchführen. 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein



Belastungsfaktor Physische Faktoren







Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Ungünstige ergonomische Gestaltung durch <ul style="list-style-type: none"> - Tragen von Mund-Nase-Schutz oder Mund-Nase-Bedeckung über langen Zeitraum - durch Hygiene und Abstandsregeln (z. B. Verständigung durch Trennwände an Kassenarbeitsplätzen) - bei mobilem Arbeiten (z.B. Home-office) und Telearbeit 		<ul style="list-style-type: none"> • Tragen nur bei direktem Kontakt, wenn der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, um ständigen Mund-Nasen-Schutz oder Mund-Nase-Bedeckung zu vermeiden • Festlegen welche Tätigkeiten welche Schutzmaßnahmen erfordern • Regelmäßiger Aufgabenwechsel bzw. Rotation der Tätigkeiten zwischen verschiedenen Personen, ggf. Übertragung anderer gleichwertiger Aufgaben • Bei angezeigten gesundheitlichen Beschwerden alternative Schutzmaßnahmen ermitteln und nutzen, z. B. Einsatz von Gesichtsschutzschilden³ • Störgeräusche soweit wie möglich ausschalten, z. B. an Kassenarbeitsplätzen Musik im Hintergrund eliminieren (siehe auch weitere Empfehlungen „Das Corona-Virus: Schutzmaßnahmen für Beschäftigte an Kassenarbeitsplätzen im Handel“) • Mehr Zeit einplanen für Arbeitsvorgänge, die mit Mund-Nase-Schutz bzw. Mund-Nase-Bedeckung erfolgen z. B. weil Verständigung länger dauert (siehe auch Belastungsfaktor „Arbeitszeit“) 	<p>Verantwortliche/r</p> <hr/> <p>Bis:</p> <hr/> <p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Beurteilende/r</p> <hr/> <p>Am:</p> <hr/> <p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>

³ Gesichtsschutzschilder gewährleisten lediglich den persönlichen Schutz des Trägers. Es ist nicht nachgewiesen, dass sie auch dazu geeignet sind Fremde zu schützen.




Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
		<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlungen zur Gestaltung gesunder Arbeitsumgebungen und -bedingungen beim Mobil arbeiten (Homeoffice) nutzen, z. B. Angebote der <ul style="list-style-type: none"> - „kommitment“- Kampagne oder - des zuständigen UVT aufrufen (siehe Beispiele unter Belastungsfaktor „Emotionale Inanspruchnahme“ sowie weitere „How to homeoffice“ (VBG), „FAQ–Was ist an Büroarbeitsplätzen zu beachten?“ (BGHW) 		




Belastungsfaktor Arbeitsplatz- und Informationsausstattung

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Hinweise zum Abstandhalten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden 		<ul style="list-style-type: none"> Transparente Kommunikation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bzw. Risikobewertung durch den Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Einbeziehung der Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und ggf. dem zuständigen Gesundheitsamt Unterweisung der Beschäftigten entsprechend den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung (Betriebsanweisung) 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplatzgestaltung nicht zur Kontaktreduzierung geeignet (z. B. räumliche Enge bzw. Arbeiten in geschlossenen Räumen mit mehreren Personen) 		<ul style="list-style-type: none"> Abstandsregeln einplanen und Arbeitsplatzgestaltung, siehe auch Belastungsfaktoren „Arbeitsablauf“ „Emotionale Inanspruchnahme, u. a. <ul style="list-style-type: none"> Ängste und Unsicherheiten der Beschäftigten bei Nicht-Umsetzung und Nicht-Einhaltung der Maßnahmen berücksichtigen Hinweise aus der Belegschaft ernst nehmen und Möglichkeiten der Umsetzung prüfen z. B. Verbesserungsvorschläge 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
		<ul style="list-style-type: none"> Feedback-Schleifen zu Umsetzungserfahrung einplanen, Störungen und Probleme bei der Abstandhaltung ansprechen, Lösungen entwickeln und laufend verbessern z. B. diagonales Sitzen im Fahrzeug ermöglichen bei gemeinsamen Fahrten im Team 		
<ul style="list-style-type: none"> Umgestaltete Arbeitsplätze zur Kontaktreduzierung (z. B. räumliche Enge bei Umsetzung von Einzelarbeitsplätzen, veränderte Laufwege) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsabläufe anpassen z. B. <ul style="list-style-type: none"> - mehr Zeit für die Erledigung von Aufgaben vorsehen - mehr Kurzpausen bei beengten Arbeitsplätzen einplanen 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
<ul style="list-style-type: none"> Überforderung der Aufmerksamkeitsleistungen durch Umstellung der Besprechungen, Schulungen etc. von Präsenz- auf digitale Veranstaltungen (z. B. Telefonkonferenzen, Online-Seminare) 	  	<ul style="list-style-type: none"> Bei der Planung der Veranstaltung berücksichtigen, dass digitale Veranstaltungen die Konzentration und Aufmerksamkeit stärker fordern als Präsenzveranstaltungen (z.B. weniger Inhalte pro Zeiteinheit vorsehen, Veranstaltungen auf mehrere Module aufteilen, mehr Pausen einplanen, Material zur Vorbereitung auf die Veranstaltungen vorab zur Verfügung stellen). 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein

Belastungsfaktor Arbeitsmittel

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende oder nicht transparente Entscheidung, wie bei knappen Arbeitsmitteln gearbeitet wird, z. B. bei nicht ausreichenden Mund-Nase-Bedeckungen, Mund-Nase-Schutz oder PSA • Unsicherheit, Sorgen und Ängste bei Unterversorgung mit Mund-Nase-Bedeckung, Mund-Nase-Schutz, PSA und Desinfektionsmitteln 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Transparente Kommunikation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bzw. Risikobewertung durch den Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Einbeziehung des Hygienefachpersonals, der Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und ggf. dem zuständigen Gesundheitsamt • Übersicht der erforderlichen Arbeitsmittel anlegen und die Bestände regelmäßig prüfen, damit keine Verknappung eintritt • Bei einer aktuellen Unterversorgung mit Schutzmitteln eine gemeinsame Lösung im Team mit Expertinnen und Experten sowie Entscheidern finden, gemeinsames Verhalten abstimmen – transparente Absprachen • Strategien für einen Ressourcen-schonenden Einsatz von Mund-Nase-Bedeckungen oder Mund-Nase-Schutz bzw. persönlicher Schutzausrüstung entwickeln (siehe auch Belastungsfaktor „Physische Faktoren“) 	Verantwortliche/r	Beurteilende/r
			Bis:	Am:
			Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein

Gefährdung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice ohne geeignete Arbeitsmittel (z. B. Laptop, Handy, Hard- und Software, Internetleitungen etc.) • Keine Trennung von Arbeit und Privatleben, z. B. Nutzung privater Geräte im Homeoffice (z. B. privater Telefonanschluss, privater E-Mail-Account) für dienstliche Zwecke 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Kommunikationsmittel in ausreichendem Maß zur Verfügung stellen (z. B. Kapazität Internetleitung, Programme für Videokonferenzen), Anwendungsregeln kommunizieren (siehe auch Belastungsfaktoren „Emotionale Inanspruchnahme“, „Kommunikation/-Kooperation“, „Physische Faktoren“) • Qualifizierung der Beschäftigten im Umgang mit (neuen) Kommunikationsmitteln (siehe auch Belastungsfaktor „Qualifizierung“) • Beschäftigte mit unzureichenden Arbeitsmitteln priorisiert aus dem mobilen Arbeiten (z.B. Homeoffice, Telearbeit) an den Arbeitsplatz zurückkehren lassen • Sensiblen Umgang mit privaten Daten vorgeben (z. B. private Telefonnummern), Alternativen ausschöpfen, um Nutzung privater Anschlüsse zu umgehen (z. B. Bereitstellung eines Diensthandys) • Bei Nutzung privater Anschlüsse genaue Absprachen treffen, wann, zu welchem Zweck und in welchem Umfang diese genutzt werden (z. B. keine Anrufe außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit) 	<p>Verantwortliche/r</p> <hr/> <p>Bis:</p> <hr/> <p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Beurteilende/r</p> <hr/> <p>Am:</p> <hr/> <p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>