

INHALTSVERZEICHNIS

Wie bisher auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis klicken und der Newsletter springt zum gewünschten Artikel. Beim Klick auf [zu Seite 1](#) springt das Dokument zurück zum Inhaltsverzeichnis.

Grußwort	1
Corona-Prämien im Jobcenter	2
„Das Schreiben ist bekannt und wurde berücksichtigt.“	3
Arbeitsmedizinische Empfehlung	4
Wissensdatenbank	4
Mobile Luftreiniger	4
Durch mehrfaches Tragen: Probleme mit Einwegmasken ..	5
Arnd Schaff: „Die Risiken des Homeoffice werden oft nicht erkannt“	6
Hautprobleme an den Händen	8
LESER*INNENBRIEFE	8
Pandemie-Konzepte für Unternehmen	9
So geht Homeoffice	10
Gefährdungsbeurteilung für mobile Arbeitsplätze	11
Ansteckungsrisiko Arbeitsplatz	13
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	14
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	15
GANZ ZUM SCHLUSS	16

Ihnen allen viel Kraft bei der Erledigung Ihrer dienstlichen Aufgaben, die für die Bürger*innen ganz wesentlich sind und viel Zuversicht bei der Bewältigung der Pandemie.

Grußwort

Liebe Menschen,

bei den Vorstandswahlen zum Hauptpersonalrat (HPR) gab es einige unschöne Reaktionen. Erstmals kandidierten zwei DGB-Listen. Ver.di erzielte die meisten Stimmen, aber nicht die absolute Mehrheit der Sitze. Daher gab es Absprachen, die in eine Koalition mit dbb mündeten. Ein völlig normaler Vorgang. Die unterlegene DGB-Liste (GEW, GdP und IG BAU) versuchte mit allen Mitteln, dies zu verhindern. Dabei bezichtigten sie uns der Kumpanei mit ver.di und dbb. Wie bei einer geheimen Wahl das Stimmverhalten unserer Mitglieder erkannt werden kann, bleibt nicht nur uns rätselhaft. Teile unserer Liste wurden als rechts tituliert, ohne dies zu belegen. Es wurde eine Petition initiiert, um Druck auf ver.di aufzubauen. Open Petition verweigerte die Veröffentlichung, da der Wahrheitsgehalt als zweifelhaft eingestuft wurde. Wir veröffentlichen im Vorfeld der Wahlen unsere Kandidatenlisten und luden sogar öffentlich zur Nominierung ein. Wäre dort jemand mit einer zweifelhaften demokratischen Einstellung drauf, hätte dies jeder bereits im Vorfeld anmerken können. Sogar im Wahlkampf wurden diese Behauptungen nicht gemacht. Wir waren übrigens die einzigen, die derart transparent bei der Aufstellung der Kandidierenden waren. Wenn dies auch die GEW getan hätte, wären vielleicht andere Spitzenkandidierende ausgewählt worden, die konstruktiv arbeiten. Uns bereitet aber auch Sorge, mit wem sich die GdP bei der Vorstandswahl zum Gesamtpersonalrat der Polizei verbündete. Hier findet sich ein aufschlussreicher Artikel vom 14.12.2020 im Tagesspiegel. Geben Sie in Ihrer Suchmaschine „Tagesspiegel Gesamtpersonalrat der Polizei“ ein. Mittlerweile wurden noch zwei Kollegen der GdP in den Vorstand des HPR gewählt. Ein guter Schritt zur Versöhnung.

Mit freundlichen Grüßen




Corona-Prämien im Jobcenter

Am 05.05.2020 hatte der Senat beschlossen, dass es Corona-Prämien für Mitarbeiter*innen des Landes Berlin geben soll (Pflegekräfte, Feuerwehr, Gesundheitsämter aber auch Jobcentermitarbeiter, um nur einige aufzuzählen). Die Bezirke sollten das Geld eigenverantwortlich verteilen.

Es stellt sich hier die Frage, wofür sind die Gelder genutzt worden, wer (welche Berufsgruppen / Bereiche) hat diese Prämien erhalten?

Als die Pandemie begann, wurden Mitarbeiter*innen im Jobcenter noch als systemrelevant bezeichnet, weil sie zur Sicherstellung des „Sozialen Friedens“ notwendig anerkannt waren.

Viele haben Überstunden gemacht, um die Flut der Neuanträge und Posteingänge zu bewältigen.

Ende des Jahres 2020 wurde bekannt, dass alle Kolleg*innen der Agentur für Arbeit eine Corona-Prämie erhalten. Eine logische Schlussfolgerung, die aber der kommunale Bereich bisher nicht nachvollzog. Nachfragen beim Bezirksamt ergaben, dass die kommunalen Beschäftigten keine Prämie erhalten.

Es macht aber wieder mal deutlich, wie unterschiedlich die Bedingungen in beiden Behörden sind, vor allem wie unterschiedlich die Arbeit wertgeschätzt wird.

Die Voraussetzungen für die Gewährung einer Prämie sind im Rundschreiben vom 05.05.2020 benannt:

„Der prämiensberechtigten Personenkreis umfasst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bislang durch ihren unmittelbaren Einsatz während der Corona-Pandemie, über die üblichen dienstlichen Verpflichtungen hinaus, besondere Leistungen erbracht haben und noch erbringen und die ihre Arbeit bzw. ihren Dienst unter besonderen gesundheitlichen Risiken, insbesondere

durch den direkten Kontakt mit Infizierten weitergeführt haben. Beschäftigte, die ihren Dienst wie bisher weitersehen haben – unabhängig davon ob am Büroarbeitsplatz oder in Telearbeit – sollen grundsätzlich nicht in eine Prämienregelung einbezogen werden. Die Prämie kann auch in kleineren Bereichen, die in der o.a. Aufzählung nicht explizit erwähnt sind, aber den o. a. Herausforderungen und Belastungen ausgesetzt waren und sind, berücksichtigt werden. Die Behördenleitungen haben zudem die Möglichkeit, in Einzelfällen außergewöhnliche Leistungen während der Corona-Krise zu prämiieren. Die Entscheidung im Einzelfall trifft die Dienstbehörde nach den Vorgaben dieses Rundschreibens sowie nach den bestehenden Regelungen zur Vergabe von Leistungsprämien. Die individuelle Höhe der Einmalzahlung sowie eine eventuelle Staffelung aufgrund unterschiedlich starker Belastungen liegt im Ermessen der jeweiligen Dienststelle.“

Uns ist nicht bekannt, dass eine irgendwie geartete Prüfung stattfand, ob im Publikum überhaupt Infizierte vorhanden waren. Also dürfte diese Voraussetzung ohne Relevanz bleiben. Vielmehr sind die besonderen Leistungen zu würdigen, die vom öffentlichen Dienst abgefordert waren. Zweifelsohne sind die Tätigkeiten im Jobcenter dieser Kategorie zuzuordnen. Die hochengagierte Arbeit unserer Kolleg*innen garantierte vielen Menschen ein Überleben durch die zügige Auszahlung der Hilfen. Unserer Einschätzung zufolge, eröffnet das Rundschreiben durchaus Möglichkeiten, auch kommunalen Beschäftigten, eine Prämie zu gewähren. Das wurde bereits im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg so praktiziert. Wir raten allen Betroffenen, den Anspruch zu verschriftlichen und einen entsprechenden Antrag an die personalaktenführende Stelle zu senden. Sollten die Anträge abgelehnt werden, werden wir unseren Mitgliedern Rechtsschutz gewähren, um das juristisch klären zu lassen.

zu Seite 1

Zur Nichtgewährung der Corona-Prämien für die kommunalen Beschäftigten der Jobcenter nahmen wir Stellung. Um Ihre Ansprüche anzumelden und zu sichern, empfehlen wir, einen Antrag an die personalaktenführende Stelle zu senden. Wir geben, im Gegensatz zu ähnlichen

Aktionen, keine Formulierungshilfen, da Ihre Situation und Belastung individuell unterschiedlich sind. Sie können sich natürlich auch an den Formulierungen unseres Artikels orientieren, die Sie aber mit Ihren Leistungen ergänzen sollten.

„Das Schreiben ist bekannt und wurde berücksichtigt.“

So wird die Senatorin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Dilek Kalayci, vom politischen Fernsehmagazin PANORAMA am 17. Dezember zitiert. Befragt wurde die Senatorin zu einem Brandbrief von Ärztinnen und Ärzten des **Krankenhauses des Maßregelvollzugs (KMV)** in Reinickendorf an den Regierenden Bürgermeister von

Berlin, Michael Müller. Die ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten sich hilfeschend am 30. Juli 2020 an den Senatschef gewandt, nachdem weder die Krankenhausleitung noch die Gesundheitsministerin seit Anfang 2020 auf ihre Eingaben reagierten.

Berliner Zustände

Der Fernsehbericht „Maßregelvollzug: Gewaltexzess statt Therapie“ geht auf die Zustandsbeschreibungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein. Sie gipfeln in der Feststellung: „Aus ärztlicher Sicht können wir, die die Verantwortung für die Behandlung der Patienten, aber auch eine Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitern haben, diese nicht mehr übernehmen.“ Die Senatorin wird in dem

an sie gerichteten Schreiben mit den Sätzen konfrontiert: „Wir sind gezwungen, auch sehr gefährliche Patienten auf personell unterbesetzten und räumlich ungeeigneten Stationen zu betreuen. Regelmäßig zeigen sich Kollegen aus anderen Bundesländern erschüttert über die Berliner Zustände.“

Tickende Zeitbombe

Zusammen mit dem ARD-Magazin PANORAMA hat die Wochenzeitung DIE ZEIT monatelang recherchiert. Sie beschreibt in der Ausgabe vom 17. Dezember 2020 einem ganzseitigen Artikel „Tickende Zeitbombe“ die wiederholten Alarmmeldungen der ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KMV. Es wird berichtet, dass die Redaktion der ZEIT bis zum Redaktionsschluss auf sämtliche Fragen an die Gesundheitsministerin zu den Vorhaltungen der Beschäftigten keine Antworten erhielt. Dem Magazin PANORAMA gegenüber wurden jedoch

Personalmangel, eine schwierige Bewerberlage, ein Anstieg der Einweisungen und Ausfälle von therapeutischen Angeboten eingeräumt. Die angegebenen Zahlen für die Übergriffe auf das Personal (2019: 180; 2020: bisher 300) konnte die Gesundheitsverwaltung nicht nachvollziehen. Dann teilte die Verwaltung mit, sie stehe „vor der Aufgabe weitere Vollzugsplätze zu schaffen“. Die Zahl der Isolierräume habe man erhöht. Außerdem strebe man eine Gesetzesänderung an, um den Anstieg der teils unsinnigen Einweisungen zu bremsen.

Gesetzesänderungen

Das Krankenhaus des Maßregelvollzugs (KMV) ist die zentrale Einrichtung des Landes Berlin, in der die durch ein Strafgericht oder Jugendgericht angeordneten freiheitsentziehenden Maßnahmen der Besserung und Sicherung nach § 63 StGB – Unterbringung in einem psychiatrischen Krankenhaus – und § 64 StGB – Unterbringung in einer Entziehungsanstalt – sowie nach § 126a StPO die einstweilige Unterbringung vollstreckt und vollzogen werden.

Die Anordnungsvoraussetzungen nach § 63 StGB sind 2016 vom Deutschen Bundestag konkretisiert worden, um unverhältnismäßige und unverhältnismäßig lange Unterbringungen zu vermeiden. Die Regelungen sollen fünf Jahre nach Inkrafttreten evaluiert werden. Derzeit liegt nach Auffassung der Bundesregierung für eine vorläufige Bewertung keine ausreichende Datenbasis vor.

Unter der Federführung des Bundesjustizministeriums tagt laut Auskunft der Pressestelle der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung seit Oktober 2020 eine Bund-Länderarbeitsgruppe zur Vorbereitung der Reform von § 64 StGB. Die Einrichtung der Arbeitsgruppe geht auf einen Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz von 2019 zurück. Mit einem ersten Beratungsergebnis rechnet die Berliner Gesundheitsverwaltung im Oktober 2021. Eine Gesetzesänderung könnte in den Jahren 2022/2023 in der nächsten Legislaturperiode des Deutschen Bundestages erfolgen.

zu Seite 1

Den ganzen Artikel können Sie auf <http://www.gewerkschaftsverwaltungundverkehr.de/> lesen.

Arbeitsmedizinische Empfehlung

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb sorgt dafür, dass arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden, zumindest aber gering gehalten werden. Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner sind dabei wichtige Ratgeber. In der Corona-Pandemie müssen die Beschäftigten bestmöglich vor Infektionen durch das SARS-CoV-2-Virus geschützt werden. Arbeitgeber haben die Gefährdungsbeurteilung entsprechend anzupassen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen; und zwar für alle Tätigkeiten und alle Beschäftigten. Für manche Beschäftigte kann es sein, dass die generellen Schutzmaßnahmen zum Infektionsschutz nicht ausreichen. Nach Aussage des Robert Koch-Instituts haben bestimmte Personengruppen (zum Beispiel Menschen mit Vorerkrankungen, Ältere) ein höheres Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf. Sie benötigen

deshalb besonderen Arbeitsschutz. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte können Arbeitgeber und Beschäftigte dazu beraten. Die Beurteilung der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit ist die Kernkompetenz der Arbeitsmedizin. Beschäftigte können sich im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge individuell beraten lassen. Dabei geht es nicht um die Frage, ob die betreffende Person noch gesund genug für die Arbeit ist, sondern darum, welche besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen für sie persönlich getroffen werden müssen.

Link zur Broschüre:
<http://bit.ly/3iLixxZ>

[zu Seite 1](#)

Wissensdatenbank

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat ihr Serviceangebot erweitert. Bisher wurden alle Gesetze und Rechtsverordnungen des Landes im Netz eingestellt. Seit einigen Tagen hat die SenJustVA mit JURIS GmbH zu den fast 42.000 Rechtsvorschriften über 20.000 Urteile der Berliner Gerichte im Netz aufgenommen. Das bedeutet den öffentlichen Zugang zu JURIS für jeden von uns auf die Rechtsprechungsdatenbank. Die Rechtsprechung ist direkt den einzelnen Paragraphen in

den jeweiligen Rechtsvorschriften zugeordnet. Zu finden ist damit unter der Bezeichnung, Abkürzung oder einem Stichwort die gesuchte Vorschrift mit den maßgeblichen Urteilen und Beschlüssen.

Das System ist zu finden unter
<https://gesetze.berlin.de/bsbe/Search>

[zu Seite 1](#)

Mobile Luftreiniger

Mobile Raumlufreiniger können Fensterlüftung nicht ersetzen. Lüften über Fenster erzeugt die besten Ergebnisse. Mobile Raumlufreiniger sind in Innenräumen nur als ergänzende Maßnahme sinnvoll, um das Risiko einer Infektion mit SARS-CoV-2 zu verringern. Darauf weisen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen hin. Zum Schutz vor infektiösen Aerosolen können mobile Raumlufreiniger zudem **nur unter bestimmten Randbedingungen beitragen**. Sie können die notwendige **Frischluftzufuhr durch Lüften über Fenster nicht ersetzen**, wie sie die Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.6 „Lüftung“ fordern. **Sie bieten auch keinen Schutz vor einer möglichen Tröpfcheninfektion**

mit SARS-CoV-2 im Nahbereich.

Unternehmen und Einrichtungen, die mobile Raumlufreiniger beschaffen möchten, sollten nur geeignete Geräte auswählen. Eine Hilfestellung für Anschaffung und Betrieb solcher Geräte wird derzeit von der DGUV erarbeitet. Eine einführende Information zum Thema finden Sie hier (PDF, 541 kB).

Quelle:
https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/presse-archiv/2020/quartal_4/details_4_410185.jsp

[zu Seite 1](#)

Durch mehrfaches Tragen: Probleme mit Einwegmasken

Berlin (dpa) - Durch mehrfaches Tragen gealterte und zerfusselte Einwegmasken können unter Umständen zu gesundheitlichen Problemen führen.

„Gealterte Einwegmasken können mehr Fasern freisetzen als neue Masken“, sagte Robert Landsiedel, stellvertretender Vorsitzender der Gesellschaft für Toxikologie (GT), der dpa. Die Fasern gelangten zwar in der Regel nicht in die tieferen Atemwege und könnten daher dort auch keine schädliche Wirkung entfalten. „Sie können jedoch möglicherweise die Haut, die Schleimhäute und die oberen Atemwege reizen.“ Die von vielen Menschen genutzten Einwegmasken bestehen zumeist aus mehreren Lagen von Mikrofasern aus Kunststoff, in der Regel Polypropylen, das aus Rohöl gewonnen wird. Die Gesellschaft für Toxikologie habe zwar keine eigenen Studien hierzu, damit befasste Kollegen hätten aber beobachtet, dass von Masken vor allem größere Faserstücke freigesetzt werden, die nicht in die tieferen Atemwege gelangen, erläuterte Landsiedel zusammen mit Götz Westphal, dem Vorsitzenden des GT-Arbeitskreises Inhalationstoxikologie. Dies zeigte etwa eine im vergangenen Jahr im „World Allergy Organization Journal“ veröffentlichte Studie. Die Mediziner um Jan Hagemann von der Universitätsmedizin Mainz hatten bei 46 Frauen und Männern Symptome eines allergischen Schnupfens untersucht, die offenbar auf das Tragen von Masken - hier speziell FFP-Masken - zurückgingen. Abhängig von der Nutzung ließen sich in der Nasenspülung der Betroffenen Polypropylen-Fasern nachweisen. Mit mehreren Millimetern waren die gefundenen Fasern vergleichsweise lang.

Aus den oberen Atemwegen werden abgelagerte Fasern und Partikel zusammen mit dem Schleim der Atemwege durch kleine bewegliche Härchen (Zilien) in Richtung Mund transportiert und dann verschluckt. „Von den aus den Masken

freigesetzten Fasern geht nach unserer Einschätzung keine oder eine vergleichsweise geringe Gesundheitsgefahr aus; die Verringerung der Risiken einer Infektion überwiegt hier bei weitem“, so das Fazit der GT-Experten. Auch das Verschlucken von Partikeln aus Masken stellt demnach ein zu vernachlässigendes Risiko dar. Sichertgestellt müsse allerdings sein, dass man keine minderwertigen Atemmasken verwende.

Zu bedenken sei bei der Beurteilung auch, dass der Mund-Nase-Schutz neben Bakterien und Viren auch Partikel und Fasern aus der Luft abhalte, die ohne Maske aufgenommen würden. Die Menge aufgenommener Fasern aus Masken könne zwar diejenige von Fasern aus Textilien, denen wir ständig ausgesetzt seien, unter bestimmten Umständen durchaus übersteigen - zum Beispiel an Arbeitsplätzen, an denen dauerhaft Atemmasken getragen werden müssen. Aber: „Von Berufstätigen, die täglich Atemmasken tragen, sind keine besonderen Gesundheitsgefährdungen bekannt.“ Kritisch zu sehen sei allerdings eine Verbreitung von nicht mit „CE“ gekennzeichneten Produkten, die als potenzielle Gefahr für die Sicherheit der Anwender diskutiert würden, heißt es in der Studie aus Mainz. Die Hypothese sei, dass von bestimmten Nicht-CE-FFP-Masken mehr Polypropylen-Fasern in den eingeatmeten Luftstrom gelangen, was zu einer Anhäufung auf der Nasenschleimhaut und potenziell in den gesamten Atemwegen führen könne.

Eine CE-Kennzeichnung ist kein Qualitätssiegel, mit ihr erklärt ein Hersteller oder Vertreiber lediglich eigenverantwortlich, dass sein Produkt den geltenden europäischen Anforderungen genügt. In welchem Umfang falsch gekennzeichnete oder qualitativ mangelhafte Masken hierzulande verkauft werden, ist unklar.

[zu Seite 1](#)



Arnd Schaff:

„Die Risiken des Homeoffice werden oft nicht erkannt“

Mittlerweile hat sich im Homeoffice ja vieles eingespielt. Die Unsicherheit lässt nach, auch beispielsweise im Umgang mit neuen Kommunikationsmedien. Ist die Situation dann nicht entschärft?

In Bezug auf die Unsicherheit ja, aber mittlerweile gibt es andere Risiken. Viele Heimarbeiter leiden unter einer Form der Entgrenzung. Privatleben und Arbeit sind miteinander verschmolzen. Räumlich ist dies durch das Homeoffice entstanden. Aber auch zeitlich findet Entgrenzung statt, indem in immer kleineren Intervallen auch am Abend gearbeitet wird, wo früher der Feierabend stand. Dadurch fehlt die Möglichkeit zur Erholung. Hinzu kommt: Jetzt, nach einigen Monaten Homeoffice fühlen sich viele Menschen isoliert.

Mit welchen Folgen?

An erster Stelle: Trübsinn. Das kann bei Menschen mit entsprechender Disposition in Richtung Depression gehen. Im ersten Halbjahr 2020 ist die Zahl der psychischen Erkrankungen laut der Krankenkasse KKH um 80 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Natürlich nicht nur wegen des Homeoffice. Aber hier spielen die existenziellen Ängste, ausgelöst durch die Coronakrise, eine große Rolle. Beim Selbstständigen die Angst vor der Pleite, beim Angestellten die Angst vor Jobverlust.

Und der triste Herbst beginnt erst.

Ja, die Jahreszeit wird die Situation weiter verschärfen. Viele Menschen reagieren auf die Dunkelheit mit Stimmungsschwankungen

Wie können sich Mitarbeiter im Homeoffice dagegen schützen?

Sie müssen versuchen, der Isolation zu entkommen. Jede Gelegenheit für einen persönlichen Kontakt sollte genutzt werden – natürlich unter Beachtung der hygienischen Notwendigkeiten. Denn geschlossene Restaurants, Cafés, Kneipen und Sportklubs verstärken das Gefühl von Isolation zusätzlich. Die Kaffee-Ecke des Büros hingegen kann zumindest ansatzweise durch Videokonferenzen noch ersetzt werden. Im Job gibt es daher in den Kommunikationsformen eine klare Hierarchie: Videokonferenz vor Telefonat vor Mail.

Wie können Mitarbeiter die Vorboten psychischer Probleme erkennen?

Symptome sind etwa Antriebslosigkeit, Interessenverlust oder ständiges Bedrücktsein. Homeoffice-Mitarbeiter können für eine erste Selbsterkennung auf entsprechende Fragebögen im Internet zurückgreifen, die auf den Seiten von Krankenkassen zu finden sind.

Was können Führungskräfte leisten, um ihre Mitarbeiter im Homeoffice zu schützen?

Zunächst einmal das Gleiche: reden, reden, reden, den persönlichen Kontakt suchen. Mails reichen nicht aus. Gerade bei virtueller Führung ist es ganz wichtig, den direkten Kontakt so weit wie möglich zu halten. Führungskräfte sollten sich bewusst sein, dass alle sonst so selbstverständlichen informellen Gelegenheiten zum persönlichen Kontakt verschwunden sind. Dies gilt es so gut wie möglich zu ersetzen.

Wie denn?

Zum Beispiel durch regelmäßigen informellen Team-Talk als Videokonferenz. Der Chef kann seinen Mitarbeiter aber auch einfach so anrufen, nur um ein bisschen zu quatschen. Wichtig ist auch, dem Mitarbeiter im Gespräch Ängste zu nehmen – etwa wenn es um die Zukunft der Firma oder um dessen Arbeitsplatz geht. Außerdem sollte ein Chef für Mitarbeiter die Möglichkeit schaffen, zumindest teilweise im Büro zu arbeiten, wenn das hygienisch möglich und zu verantworten ist. Dann kann er sagen: „Ehe du im Homeoffice komplett vereinsamst, komm doch wenigstens einen Tag pro Woche ins Büro.“ Das mindert die Isolationsgefahr.

Sollten Chefs auch direkten Bezug nehmen auf die psychische Gefährdung von Mitarbeitern im Homeoffice?

Ja. Chefs können offen sein für die Befindlichkeit ihrer Mitarbeiter. Sie sollten ruhig auch einfach mal etwas breiter fragen, wie es denn so geht in der neuen Arbeitsform – und auch, ob die häusliche Situation das Arbeiten eigentlich gut unterstützt. Dabei sollte dem Mitarbeiter allerdings auch das Gefühl gegeben werden, Dinge nicht sagen zu müssen, wenn er es nicht will.

Beherrzigen Chefs diese Vorgehensweise oder herrscht Nachholbedarf?

Neun von zehn Chefs versäumen es, zumal sie in der Krise ja auch neuen Herausforderungen gegenüberstehen.

Das Tabu der psychischen Erkrankung ist noch nicht überwunden – vor allem bei älteren Menschen. Die Führungskräfte der Generation X und die der Babyboomer sind noch als Leistungsmenschen groß geworden. Psychische Belastungen sind bei ihnen noch immer nur ein Thema im Hintergrund. Hinzu kommt, dass sie die psychischen und auch die physischen Risiken des Homeoffice oft nicht erkennen. Sie betrachten das Homeoffice stattdessen häufig argwöhnisch als eine Art Corona-Geschenk für die Beschäftigten, das den Weg zur Arbeit erspart.

Welche physischen Risiken birgt das Homeoffice?

Es beginnt bei der schlechten Beleuchtung des Arbeitsplatzes. Manchmal ersetzt die rückenfeindliche Couch den ergonomischen Bürostuhl oder ein flackernder Monitor schädigt die Augen. Die Notwendigkeit zur Arbeitsplatzsicherheit auch im Homeoffice wird aber weder von den Beschäftigten noch vom Arbeitgeber ausreichend erkannt.

Kann der Arbeitgeber diese Dinge überhaupt sicherstellen?

Nein, das würde auch nicht jeder Mitarbeiter wollen, denn es geht ja um Veränderungen in seinem privaten Umfeld. Er kann aber zumindest im Gespräch mit Mitarbeitern abklopfen, ob ein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist, und dann bei Bedarf reagieren.

Was können Chefs tun, um Mitarbeiter im Homeoffice für Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu motivieren?

Das geht nur, wenn im Unternehmen zuvor bereits eine entsprechende Kultur geherrscht hat und die Quote der

Teilnehmer hoch war. Wer jetzt glaubt, seine Mitarbeiter erstmals per Videokonferenz für ein gesundes Mittagessen, für Yoga oder eine Rückenschule begeistern zu können, wird scheitern.

Bleiben diese üblichen BGM-Instrumente trotz Corona bestehen?

Ja, sie waren vor der Krise wichtig und werden es nach der Krise wieder sein. Derzeit werden sie an die neue Situation angepasst. Hinzu kommen für Unternehmen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement zum Beispiel Corona-Maßnahmen zum Umgang mit der Maske, die Umsetzung von Abstandsregeln und die Ausarbeitung von Pandemieplänen. Die Krise treibt also den Aufwand für betriebliches Gesundheitsmanagement.

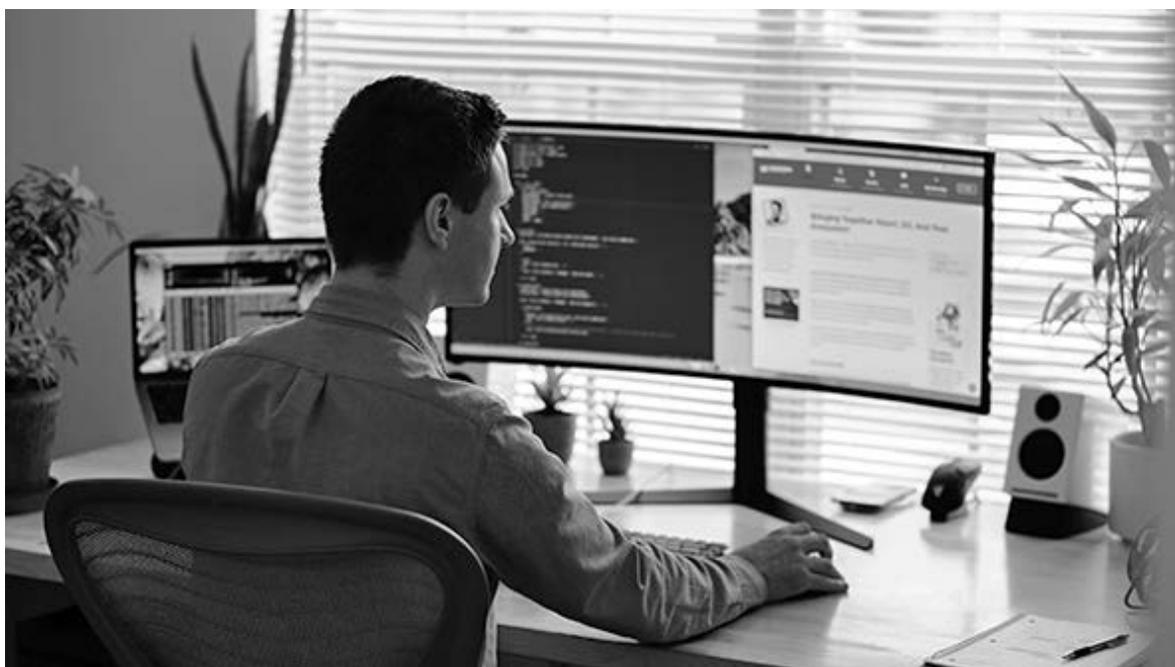
Werden nicht die Budgets für betriebliches Gesundheitsmanagement krisenbedingt schrumpfen?

Hier tut sich aktuell eine gefährliche Schere auf. Unternehmen müssen gerade jetzt in das betriebliche Gesundheitsmanagement investieren. Die Wirtschaft sagt gerne: Der Mitarbeiter ist unser wichtigstes Kapital. Aber: In der Krise ist dieses Kapital gefährdet. Betriebliches Gesundheitsmanagement kann die Mitarbeiter schützen.

Herr Schaff, vielen Dank für das Interview.

<https://app.handelsblatt.com/technik/forschung-medizin/interview-arnd-schaff-die-risiken-des-homeoffice-werden-oft-nicht-erkannt/26781574.html?newsletter=true&ticket=ST-5423581-ram7RMVDAtpcivT5Twr-ap3>

[zu Seite 1](#)



Hautprobleme an den Händen

Haufe Online Redaktion | Zu häufiges Händewaschen schadet der Haut. Seit Beginn der Pandemie waschen wir uns viel häufiger die Hände. Eine Folge davon: Immer mehr Menschen leiden an Ekzemen an den Händen. Hautärzte warnen vor zu häufigem Händewaschen.

Vor allem beim Krankenhauspersonal nehmen Hauterkrankungen zu

Das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) weist darauf hin, dass zu häufiges, ausdauerndes Händewaschen mit Wasser und Seife, aber auch manche Desinfektionsmittel der Haut sehr zusetzen können. In den letzten Monaten kam es vor allem beim Krankenhauspersonal vermehrt zu so genannten irritativen Kontaktekzemen, wie eine Studie belegt.

Das Personal in Krankenhäuser wäscht aufgrund der Corona-Pandemie die Hände inzwischen doppelt so oft wie früher und das auf allen Stationen. Manch Beschäftigter in der Pflege kommt so auf bis zu 20 Handwaschungen pro Arbeitstag. Zu viel für die Haut. Händewaschen ist bei Verschmutzungen unumgänglich.

Das schadet der Haut

Damit ein Desinfektionsmittel die Haut wenig irritiert, ist auf die Inhaltsstoffe zu achten.

- Nicht zu empfehlen sind die im Handel erhältlichen chlorhaltigen Produkte, so der Verbund für Angewandte Hygiene (VAH).

- Auch Produkte mit Natriumhypochlorit sind für die Praxis wenig geeignet. Denn bevor sie verwendet werden können, müssen die Hände gewaschen werden. Anschließend muss das Mittel eine Minute auf der Haut einwirken. In dieser Zeit müssen die Hände feucht gehalten werden.
- Gels, Feuchttücher und desinfizierende Seifen, die im Handel erhältlich sind, suggerieren oft eine Wirksamkeit gegen Viren, die nicht nachgewiesen ist. Außerdem bieten sie keinen hygienischen Vorteil gegenüber dem Waschen mit Wasser und einfacher Seife.

Alkoholbasierte Desinfektionsmittel sind am hautfreundlichsten

Am geringsten irritieren alkoholbasierte Desinfektionsmittel die Haut, so eine Studie zur Handhygiene. Bei den Produkten ist darauf zu achten, dass sie viruzid, begrenzt viruzid oder begrenzt viruzid PLUS sind. Beim VAH sowie beim Robert-Koch-Institut (RKI) finden sich Listen mit empfohlenen Produkten.

Entweder waschen oder desinfizieren, aber auf alle Fälle cremen. Nach 20-sekündigem Händewaschen mit Wasser und Seife ist eine zusätzliche Desinfektion nicht notwendig und sollte sogar unterbleiben. Wichtig für die Haut ist es, dass die Hände unabhängig vom Waschen oder Desinfizieren regelmäßig gepflegt werden, z. B. mit rückfettender Handcreme.

[zu Seite 1](#)

LESER*INNENBRIEFE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Abschied fällt mir nicht leicht (aber das wisst Ihr ja), doch manchmal muss man sich verabschieden, um weitere Ziele im Leben zu erreichen.

Mein letzter Arbeitstag ist nach mehr als 11 Jahren im Bezirksamt xxx am Mittwoch erreicht. Das Zauberwort für ein entspanntes Miteinander, lautet Danke. Diese 5 Buchstaben beinhalten Respekt, Aufmerksamkeit und Wertschätzung, welche ich insbesondere in diesen schwierigen Situationen vermisst habe. Wir haben alle unterschiedlichste Charaktere und Eigenschaften, das ist für mich/uns alle nicht immer einfach gewesen.

Doch mit dem wachsenden Unmut und der Mehrbelastung fing das Vergleichen mit anderen an und endet mit der Unzufriedenheit mehrerer. Manche Menschen hinterlassen eine Lücke, andere machen Platz. Ich blicke jedenfalls gern auf die alten Zeiten zurück und möchte mich bei denen, die ich nicht persönlich angetroffen habe hiermit verabschieden.

Freundliche Grüße

Kommentar der Redaktion: **Hier ist gute Führung gefragt**

Pandemie-Konzepte für Unternehmen

Bild: Haufe Online Redaktion | Pandemie-Konzepte helfen im Pandemiefall bei der Durchführung von Schutzmaßnahmen

Auch wenn wir noch mitten in der Covid-19-Pandemie stecken, sollten wir bereits über die Risiken von weiteren Pandemien nachdenken. Hierbei können die aktuellen Erfahrungen nützlich sein.

Am Anfang der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 musste alles ganz schnell gehen. Kaum ein Unternehmen hatte für diese außergewöhnliche Situation einen Plan in der Schublade. Pandemie-Konzepte waren in Deutschland bisher nicht notwendig. Doch dies hat sich schlagartig geändert.

Nach der Pandemie ist vor der Pandemie.

Einige Wissenschaftler gehen davon aus, dass wir in den nächsten Jahren und Jahrzehnten öfter mit einer Virus-Pandemie rechnen müssen. Klimaveränderung und die hohe Mobilität der Menschen weltweit sind Gründe dafür.

Bei Schutzmaßnahmen auf wiederholbare oder langfristige Lösungen setzen.

Inzwischen haben sich in vielen Unternehmen Schutzmaßnahmen etabliert, die auch in Zukunft bei einer Virus-Pandemie zum Einsatz kommen können, wie etwa

- Desinfektionsspender oder
- digitale Zugangsbeschränkungen.

Wer hier noch nach- oder aufrüsten will, sollte über Lösungen nachdenken, die längerfristig, dauerhaft oder zu einem späteren Zeitpunkt erneut genutzt werden können.

Homeoffice: Was hat sich bewährt, was lässt sich verbessern.

Bei den Bürobeschäftigten steht das Thema Homeoffice als wirksame Schutzmaßnahme weit oben. Hier sollte geprüft werden, in welchem Umfang dieses Modell dauerhaft eingeführt werden kann und wie es sich noch besser als kurzfristige (Übergangs-)Lösung umsetzen lässt. In diesem Zusammenhang sind vor allem die

- technische Ausstattung,
 - Softwarelösungen,
 - Datenschutz und
 - Schulungen
- zu bedenken.

Welche Erfahrungen gibt es mit veränderten Rahmenbedingungen vor Ort?

Bei Industriearbeitsplätzen haben sich während der Pandemie vor allem die Rahmenbedingungen vor Ort verändert. Kommt es zu neuen Entwicklungen im Pandemiegeschehen,

müssen sie erneut angepasst werden. Hier lohnt sich die Überlegung und Dokumentation,

- welche Maßnahmen sich in welcher Phase bewährt haben,
- wie schnell sie sich umsetzen ließen und
- welche Kosten dadurch entstanden sind.

Welche organisatorischen Lösungen haben sich bewährt?

Auch organisatorische Lösungen fließen hier mit ein, wie z. B.

- neue Arbeitszeitpläne,
- feste Arbeitsteams,
- Planung von Mindestabständen an Arbeitsplätzen,
- veränderte Arbeitsabläufe,
- Schulungen,
- Kontrollen u. a. mit digitalen Systemen.

Große Unternehmen müssen größer denken

Für große Unternehmen kann es eine Überlegung wert sein,

- ein Testzentrum aufzubauen oder zumindest
- eine Zusammenarbeit mit einer entsprechenden Einrichtung anzubahnen bzw. aufzubauen.
- Außerdem sollten Risikoanalysen und Lösungen für Schutzmaßnahmen z. B. auf einer Plattform erfasst werden, auf die alle Bereiche des Unternehmens zugreifen können. Damit lässt sich die Sicherheit und der Gesundheitsschutz erhöhen.

Praktische Überlegungen für jede Unternehmensgröße

Aber auch ganz banale Überlegungen gehören zu einem Pandemie-Konzept:

- Wo werden Hinweisschilder, Schutzwände, Seifenspender, Desinfektionsstationen etc. gelagert, wenn sie nicht benötigt werden?
- Wo und in welcher Form werden der Bestand und der Lagerort dokumentiert, so dass man bei Bedarf jederzeit schnell wieder auf diese Dinge zugreifen kann?
- Was ist bei der Infektion eines Mitarbeiters zu tun?

Nicht zuletzt ist festzulegen, was zu tun ist, wenn ein Mitarbeiter positiv getestet wurde. Damit in solch einem Fall schnell und sicher gehandelt werden kann, ist es u. a. notwendig, jeden Mitarbeiter über das Meldeverfahren zu informieren. Das Ablaufdiagramm sollte so einfach wie möglich dargestellt sein. Vorlagen finden sich u.a. bei den Berufsgenossenschaften und den gesetzlichen Krankenkassen. Bei der Kontaktverfolgung empfiehlt es sich vor allem für internationale Unternehmen auf digitale, automatisierte Lösungen zu setzen.

[zu Seite 1](#)

So geht Homeoffice

Im Lockdown waren nahezu 40% der Beschäftigten plötzlich daheim im Homeoffice tätig, zuvor nutzten es nur gut 10%. Nun wollen Beschäftigte und einige Unternehmen das Homeoffice nicht mehr missen. Standards sind überfällig, damit die Arbeitszeiten und der Arbeitsschutz auch bei mobiler Arbeit beachtet werden. In »Gute Arbeit« 8-9/2020 erklärt Birgit Ganz, wie das geht.

Nach einer Studie der DAK-Gesundheit haben sehr viele Arbeitnehmer*innen während der Corona-Krise Gefallen am Homeoffice gefunden. Rund 80% der Beschäftigten, die erst seither regelmäßig in den eigenen vier Wänden arbeiten, wollen dies gerne zumindest teilweise beibehalten. Auffallend ist, dass die Arbeit daheim laut DAK Gesundheit vielen Betroffenen gesundheitlich gutgetan hat, der Stresspegel ist gesunken.

Ein wichtiges Paar: Homeoffice und Gesundheitsschutz

Im Homeoffice sind alle Kommunikationswege zu nutzen, um den Kontakt zu den Kolleg*innen sowie Führungskräften zu pflegen und den Informationsfluss zu sichern. Die Arbeit soll wie im Büro oder in der Dienststelle möglichst klare Strukturen haben – inklusive der Trennung zwischen Beruf und Privatleben. Das Einhalten der (vereinbarten) Arbeitszeiten ist eine Selbstverständlichkeit.

Arbeit im Homeoffice kann genauso belastend sein wie in der Arbeitsstätte – oder sogar noch belastender. Nicht jeder Mensch organisiert seine Arbeit gerne selbst oder kommt ohne die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz aus. Das müssen Führungskräfte bedenken, z.B. wenn Beschäftigte Fragen und Probleme haben und der schnelle persönliche Kontakt nicht möglich ist. Unterstützung bei der Lösung von Problemen ist auch auf Distanz zu gewährleisten.

Zentral ist die Frage: Wie bleiben Beschäftigte unter diesen Bedingungen gesund und in der Balance? Dazu unterbreitet Birgit Ganz im vollständigen Beitrag der »Gute Arbeit« 8-9/2020 (S. 31-34) viele Tipps und Praxishilfen. Hier nur ein kurzer Auszug.

Abwechslungsreiche Aufgaben, gute Ausstattung

Die Unternehmensleitung soll den Beschäftigten verdeutlichen, dass ihre Arbeit wichtig ist, und informiert über die aktuellen Prioritäten. Führungskräfte müssen bei den Anforderungen und Arbeitsaufgaben realistisch sein und

beachten, dass es im Homeoffice auch (technische) Einschränkungen bei der Arbeit geben kann. Der häusliche Arbeitsplatz wird ergonomisch oft nicht der Ausstattung im Betrieb entsprechen. Dennoch sollten Mindest-Standards gelten und diese Punkte beachtet werden:

- Wenn vorhanden, ist das heimische Arbeitszimmer mit Schreibtisch und Bürostuhl der bessere Platz zum Arbeiten. Steht kein Arbeitszimmer zur Verfügung, sollte der Arbeitsplatz in einer möglichst ruhigen Ecke der Wohnung eingerichtet werden.
- Der Arbeitstisch sollte ausreichend groß sein und genügend Beinfreiheit bieten (mindestens 80 cm Tiefe).
- Der Computer/Laptop wird so aufgestellt, dass sich möglichst kein Fenster und keine Lichtquelle darin spiegeln kann oder ins Gegenlicht geschaut werden muss. Tageslicht kommt am besten von der Seite.
- Der Arbeitsplatz sollte ausreichend hell (mind. 500 Lux) und gleichmäßig ausgeleuchtet sein.
- Der Seh-Abstand zum Bildschirm soll 50 bis 70 cm betragen.
- Eine separate Tastatur, eine Maus und ein separater Bildschirm ermöglichen beim Arbeiten mit einem Notebook eine ergonomischere Arbeitshaltung und beugen so Verspannungen der Muskulatur vor.

Was daheim öfter vernachlässigt wird und wichtig ist: Die Sitzhaltung regelmäßig ändern und Bewegungspausen einlegen, um Verspannungen im Rücken, im Arm-Schulter-Bereich und im Nacken vorzubeugen.

Quelle:

https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~So-geht-Homeoffice~?newsletter=BR-Newsletter%2F2020-09-29&utm_source=br-newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=2020-09-29#

[zu Seite 1](#)

Gefährdungsbeurteilung für mobile Arbeitsplätze

Wie kann die Arbeit im Homeoffice möglichst gesund gestaltet werden? Andreas Stephan von der gesetzlichen Unfallversicherung gibt Tipps für Arbeitgebende und Beschäftigte. | *Andreas Stephan, Leiter Sachgebiet Büro der DGUV*

Unter dem Begriff Homeoffice werden gerade verschiedene Arbeitsformen vermischt. Es gibt den fest eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause, die so genannte Telearbeit, und das mobile Arbeiten. Wo liegen die Unterschiede?

Stephan: Bei einem Telearbeitsplatz handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im häuslichen Umfeld. Der Arbeitgeber ist für die Einrichtung dieses Arbeitsplatzes verantwortlich. Grundlage dafür sind die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Idealerweise sollte ein Telearbeitsplatz vergleichbar eingerichtet sein wie ein Bildschirmarbeitsplatz im Unternehmen.

Für die mobile Arbeit gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht. Aber natürlich müssen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes beachtet werden. Das heißt zum Beispiel, **auch für mobile Arbeitsplätze muss eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden.**

In der Arbeitsschutzregel der Bundesregierung heißt es: „Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich (...) für den Arbeitgeber tätig zu sein.“ Diese Phase hält jetzt schon lange an. Was bedeutet das für die Prävention?

Gerade über längere Zeiträume hinweg kann es durch ungünstige ergonomische Arbeitsbedingungen und Bewegungsmangel zu Beschwerden kommen. Die Folgen können zum Beispiel Rückenbeschwerden und muskuläre Verspannungen sein und durch Bewegungsmangel erhöht sich das Risiko für Erkrankungen wie Übergewicht, Bluthochdruck oder Diabetes. **Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung müssen Arbeitgebende die mit der Tätigkeit im Homeoffice verbundenen Gefährdungen ermitteln. Danach sind Maßnahmen festzulegen, um diese Gefährdungen zu minimieren oder im bestem Fall gänzlich zu beseitigen. Bei der Umsetzung der Maßnahmen im Homeoffice ist es unbedingt erforderlich, die Beschäftigten zu beteiligen, da die Tätigkeit in ihrem Privatbereich ausgeübt wird.**

In Zukunft werden voraussichtlich mehr Menschen häufiger im Homeoffice arbeiten. Welche Arbeitsschutzstandards müssen dabei Berücksichtigung finden?

Das Thema ist in der politischen Diskussion, das zeigt ja auch der Gesetzentwurf, den Bundesarbeitsminister Heil vor Kurzem eingebracht hat.

Aktuell arbeiten die meisten Beschäftigten mobil im Homeoffice. Der Arbeitgeber hat hier keine mit dem Telearbeitsplatz vergleichbaren Pflichten was den Arbeitsschutz angeht. Wie kann er trotzdem gesunde und sichere Bedingungen für mobile Arbeit unterstützen?

Arbeitgebende können ihre Beschäftigten im Homeoffice auf vielfältige Weise unterstützen: Es beginnt bei der Schaffung guter Voraussetzungen: Welche technischen Bedingungen müssen geschaffen werden? Dann sollten gemeinsam klare Regelungen zu Arbeitszeiten, Arbeitspausen und Erreichbarkeit festgelegt werden. Auch sollten Arbeitgebende (Hinweise) Bedingungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der Arbeitsmittel geben.

Die Kommunikation von Führungskräften und Beschäftigten im Homeoffice verändert sich. Worauf ist zu achten?

Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten in die Kommunikation integriert bleiben. Dabei sollte die Kommunikation nicht auf ein einzelnes Medium konzentriert werden. Vielmehr sollten Informationen auf verschiedenen Kanälen ausgetauscht werden. **Durch E-Mail, Telefon, Videokonferenz oder Chat sollte ein soziales Umfeld geschaffen werden. Hilfreich ist es auch, die Kommunikation nicht nur auf berufliche Dinge zu beschränken, sondern auch die „kleinen Kaffeepausen im Büro“ zu ermöglichen – zum Beispiel indem man sich zum Kaffee im Chat verabredet.**

Homeoffice bedeutet Führung auf Distanz. Wie kann das funktionieren?

Führung sollte aktiv an diese Form des flexiblen Arbeitens angepasst werden. Es muss zwangsläufig ein Wechsel von direkter zu indirekter Steuerung erfolgen. Das kann Führungskräfte vor große Herausforderungen stellen. Wenn eine Führungskraft zum Beispiel ihre Hauptaufgabe in der Kontrolle der Beschäftigten sah, entsteht beim Wechsel zur Führung im Homeoffice ein unvermeidbarer Konflikt. **Unternehmen sollten diese Problematik ansprechen und ihre Führungskräfte unterstützen im Umgang mit**

der neuen Situation. Ziel sollte sein, ein neues Verständnis der Führungsaufgabe zu etablieren. Es geht nicht mehr darum, bei Problemen direkt mit neuen Vorschriften und Anweisungen zu reagieren, sondern gemeinsam im Team den besten Weg zu finden. Die Führungskraft nimmt dabei den Beschäftigten gegenüber keine kontrollierende Rolle ein, sondern sorgt im Team für Kooperation und die Koordination der jeweiligen Ziele. (vgl. Artikel Führung im Homeoffice)

Wie können Beschäftigte sich zu Hause ein gutes Arbeitsumfeld schaffen?

Sie sollten mit der Familie vereinbaren, dass sie zu bestimmten Zeiten bei der Arbeit nicht gestört werden. **Multitasking führt auch zu Hause zu Belastungen.** Das Arbeiten am Küchentisch sollte keine Dauerlösung werden. Zumindest sollte unter dem Tisch eine ausreichende Beinfreiheit zur Verfügung stehen um nicht in einer verdrehten Körperhaltung vor dem Computer zu sitzen. Um die ergonomischen Bedingungen zu verbessern, sollte er oder sie das Notebook mit einer separaten Tastatur und Maus verwenden. Wichtig ist es auch einen Stuhl auszuwählen, der in der Höhe zum

Arbeitsstisch passt. Hinweise dazu geben wir auch in unserer Broschüre Arbeiten im Homeoffice.

Was passiert, wenn ich im Homeoffice einen Unfall habe, zum Beispiel über die Kabel des Laptops falle und mich verletze?

Grundsätzlich gilt: Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist ein Arbeitsunfall und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. **Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht – das Bundessozialgericht (BSG) spricht hier von der Handlungstendenz.**

Das heißt, die Tätigkeit, die zu einem Unfall führt, muss darauf abgezielt haben, betrieblichen Interessen zu dienen. Diese Abgrenzung zwischen versicherter und unversicherter Tätigkeit ist aber gerade im Homeoffice nicht ganz einfach. Das ist auch der Grund, warum sich das Bundessozialgericht bereits mehrfach damit beschäftigt hat.

Quelle:

https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/presse-archiv/2020/quartal_4/details_4_409997.jsp

[zu Seite 1](#)



Ansteckungsrisiko Arbeitsplatz

FAQs zur Corona-Arbeitsschutzverordnung

Nur wenn das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz verringert wird, lässt sich ein harter wirtschaftlicher Shutdown vermeiden. Das Infektionsgeschehen ist trotz der in vielen Lebensbereichen bereits einschneidenden Kontaktreduzierung unvermindert hoch. Daher braucht es insbesondere am Arbeitsplatz zusätzliche Maßnahmen, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und um Betriebe weiter offen halten zu können.

Wichtig ist der wirksame Schutz am Arbeitsplatz. Es geht um Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Homeoffice für alle, die ihre Aufgaben auch zuhause erfüllen können, ist ein Baustein, denn wer im Homeoffice arbeitet, schützt damit auch die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Genauso muss aber auch die Arbeit im Betrieb sicher sein für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz nicht nach Hause verlegen können.

Das gilt jetzt schon:

Es gelten die derzeitigen Arbeitsschutzregelungen fort z.B.:

- Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 m zu anderen Personen; Tragen von Mund-Nasen-Schutz, wo dies nicht möglich ist.
- In Kantinen und Pausenräumen muss ebenfalls der Mindestabstand von 1,5 m eingehalten werden.
- Arbeitgeber müssen Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen bereitstellen.
- Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.

Das gilt neu - zunächst befristet bis zum 15. März 2021:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können.
- Es gelten strengere betriebliche Arbeitsschutzregelungen für Abstände und Mund-Nasen-Schutz:
- Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.

Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen. Hier finden Sie den Entwurf der Verordnung. Fragen und Antworten zur Verordnung

1a. Welche Maßnahmen müssen durch den Arbeitgeber unabhängig von der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ergriffen werden?

In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sind Maßnahmen beschrieben, die für den gesamten Zeitraum der epidemischen

Lage von nationaler Tragweite gelten. Diese Maßnahmen gelten unabhängig von der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.

Der Arbeitgeber hat insbesondere Maßnahmen zu ergreifen, die der Kontaktreduzierung dienen und bei notwendigen Kontakten die Beschäftigten besser schützen sowie die Konzentration an luftgetragenen Viren in der Arbeitsumgebung soweit wie möglich verringern. Geeignete Maßnahmen hierfür sind beispielsweise

- die Einhaltung der Abstandsregel,
- die Trennung der Atembereiche durch technische Maßnahmen,
- die Nutzung von Fernkontakten,
- die verstärkte Lüftung,
- die Isolierung Erkrankter,
- Zutrittskontrollen und -reduzierung,
- Prüfung des Angebots von Homeoffice
- eine intensivierete Oberflächenreinigung und
- zusätzliche Handhygiene.

Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens eine Mund-Nase-Bedeckung in der Regel Community-Maske zum gegenseitigen Schutz tragen.

Eine ausführliche Beschreibung der Maßnahmen ist weiter hinten veröffentlicht.

1b. Was ändert sich durch die Arbeitsschutzverordnung? Inwiefern bedeutet die neue Verordnung eine Verschärfung beim Arbeitsschutz in Betrieben?

In den folgenden Bereichen wurde die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel verpflichtend verschärft:

- Betriebsbedingte Zusammenkünfte, wie z.B. Besprechungen, sind auf das absolute betriebsnotwendige Maß zu beschränken. Wenn dies betriebsbedingt nicht möglich ist, sind alternative Schutzmaßnahmen erforderlich.
- Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Wenn zwingende betriebliche Gründe dem entgegenstehen, sind diese der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen.

Den ganzen Artikel können Sie auf <http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/> lesen.

[zu Seite 1](#)



Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!

Als unser Mitglied müssen Sie dafür keinen zusätzlichen Beitrag entrichten

Als Mitglied unterstützen Sie uns dabei, Ihre Anliegen sowie die Interessen Ihrer Kollegen und Kolleginnen durchzusetzen. Darüber hinaus können alle GVV-Mitglieder direkten Einfluss auf Beschlüsse der Gewerkschaft nehmen.

Dank des von uns organisierten juristischen Beistands konnten in der Berliner Verwaltung bereits viele befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Die GVV hat auch mehrere Klagen initiiert, die oftmals erst in letzter Instanz oder vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurden. Themen waren und sind hier etwa die Gültigkeit des Nahverkehrstarifvertrages und der Mindestlohntabelle bei der Altersteilzeit, die Rechtswirksamkeit der VBL-Startgutschrift und die verletzte Alimentationspflicht bei der Besoldung von Berliner Beamtinnen und Beamten.

Vorteile für Mitglieder

Als Mitglied profitieren Sie außerdem von

Unserer Rechtsberatung und unserem Rechtsschutz.

Wir unterstützen Sie bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragen. Hierfür kooperiert die GVV mit der Rechtsanwaltskanzlei Catharina Hübner & Dr. Ehrhart Körting unserem zusätzlichen Versicherungsschutz. Im Mitgliedsbeitrag sind eine Dienstaftpflicht und eine Unfallversicherung bereits enthalten.

Weitere Infos auf unserer Website <https://www.gewerkschaftverwaltungund-verkehr.de/ihre-vorteile-auf-einen-blick/>

GVV-Mitglieder können zudem von vergünstigten Tarifen bei anderen Versicherungsarten profitieren.

Unserem Streikgeld und Unterstützung bei Warnstreiks

Da während eines Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, unterstützen wir unsere Mitglieder in dieser Zeit mit Zahlungen aus unserem Streikfonds.

Unseren Veranstaltungs- und Weiterbildungsangeboten

Die GVV bietet für Ihre Mitglieder regelmäßig kostenlose Weiterbildungen und Seminare an. Darüber hinaus erhalten sie Zugriff auf verbilligte Tickets für diverse Messen und Veranstaltungen.

Einheitlicher Mitgliedsbeitrag: 10 Euro

Der Beitrag für die Mitgliedschaft in der GVV beträgt 10 Euro pro Monat. Bei jährlicher Vorauszahlung bis zum 31. Januar sind 110 Euro fällig. Unser Mitgliedsbeitrag wird einheitlich erhoben, sodass sich Einkommenssteigerungen nicht auf dessen Höhe auswirken.

zu Seite 1





Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft

Unsere Passion sind Ihre Interessen

Die GVV ist basisdemokratisch

Die GVV ist unabhängig

Die GVV ist nah

Für uns ist Datenschutz wichtig, deshalb wenden wir die EU-Datenschutzgrundverordnung 2018 und das Bundesdatenschutzgesetz an.

Ich möchte ab dem _____ Mitglied in der GVV werden und bin damit einverstanden, dass meine persönlichen Daten inklusive meiner Gewerkschaftszugehörigkeit zum Zwecke der Gewerkschaftsarbeit und der Vereinsführung gespeichert und verarbeitet werden.

Über meinen persönlichen Zugang kann ich jederzeit die über mich vorgehaltenen Daten einsehen und ändern.

Ich entrichte den nach der Satzung zurzeit gültigen Mitgliedsbeitrag von _____ jährlich 110 € _____ monatlich 10 €
60 € als Pensionär/in, Rentner/in oder in Ausbildung/Studium
durch die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandates

Ich war/bin _____ tarifbeschäftigt _____ verbeamtet

Ich möchte aktiv mitgestalten und bitte um Kontaktaufnahme.

Ich wurde von _____ geworben.

Mandatsreferenz wird mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt. SEPA-Lastschriftmandat für Gläubiger-Identifikationsnummer DE85 ZZZ0 0001 1533 21

Bitte drucken Sie das Eintrittsformular aus und senden das Original an die GVV.

Per Post: Postfach 20 07 39, 13517 Berlin

Per E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Name

Vorname

Straße

Hausnr.

PLZ, Ort

E-Mail priv.

Dienststelle

Telefon priv.

Geb. Datum

Kontoinhaber

Kreditinstitut

IBAN

DE _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _

Ich ermächtige die GVV den Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GVV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mir ist bekannt, dass ich innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen kann.

Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Ihre vorstehenden Daten werden nur im Rahmen der Vereinsführung verarbeitet.

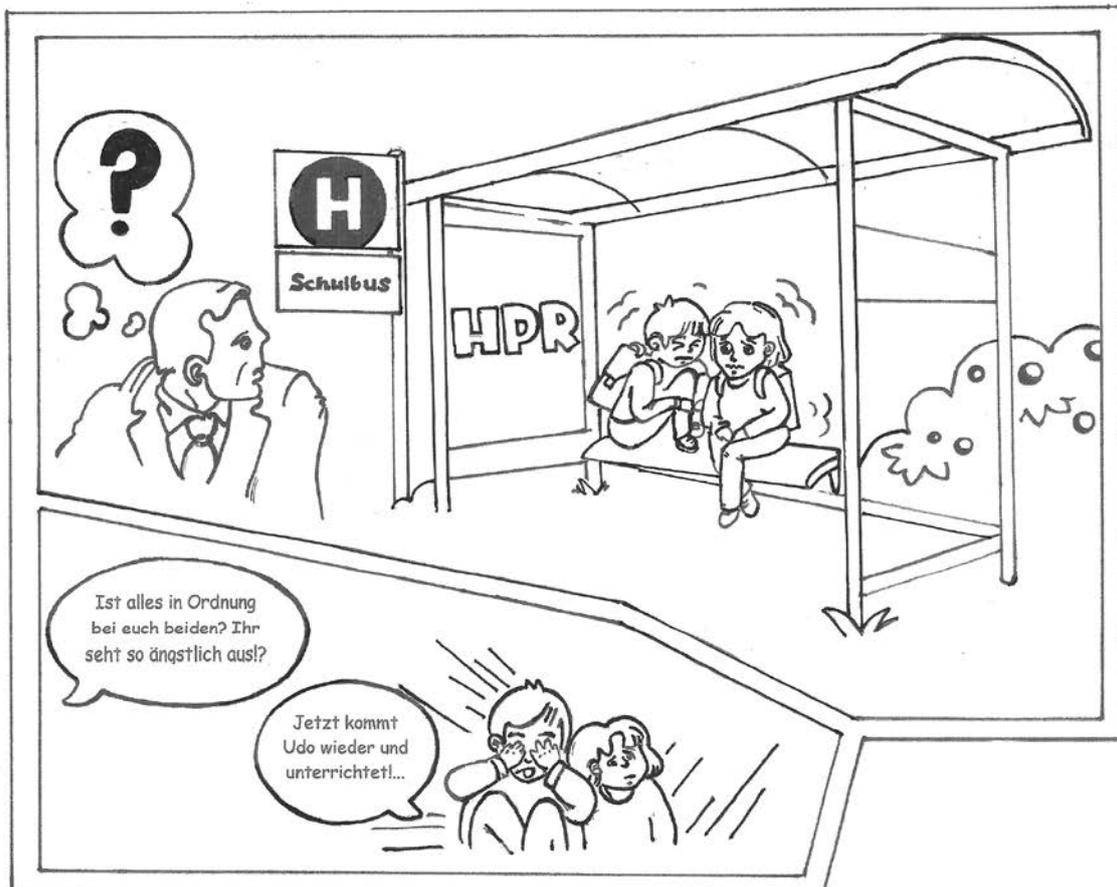
Ort

Datum

Unterschrift

Stand Mai 2019

zu Seite 1



Cartoon: Jessica Naumann

GANZ ZUM SCHLUSS ...

Sie möchten mehr über die GVV erfahren? Sie möchten sich in der GVV engagieren? Sie möchten anderen die GVV näherbringen? Wir freuen uns darüber.

Als zuständige Gewerkschaft sind wir aufgrund unserer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer

an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Eine ausführliche Expertise zu dem Thema können Sie im Newsletter Juli/August 2018 auf unserer Website nachlesen.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine E-Mail wünschen. Bitte teilen Sie uns das per E-Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Postfach 20 07 39
13517 Berlin

Vertreten durch ihren Vorstand:

Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender (V.i.S.d.P.)
Uwe Winkelmann, stellv. Vorsitzender und Schatzmeister
Gabriele Schubert, stellvertretende Vorsitzende

KONTAKT

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>
E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Fotos/Darstellungen:

GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

Layout/Satz:

www.hasenecker.de

Redaktion: Joachim Jetschmann

[zu Seite 1](#)