

## **Allgemeinverfügung gemäß § 22 Abs. 1 und 3 ArbSchG - aus Anlass der Ausbreitung des Corona-Virus (SARS-CoV-2) in Deutschland – zum Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beim Einsatz und der Unterbringung von Beschäftigten**

Die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord erlässt auf Grundlage der § 22 Abs. 1 und 3 ArbSchG in Verbindung mit §§ 106 Abs. 2, 110 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Verwaltungsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein (Landesverwaltungsgesetz – LVwG) in den jeweils geltenden Fassungen folgende

### **Allgemeinverfügung:**

#### **A. Allgemeines:**

1. Stellt der Arbeitgeber Beschäftigte neu ein oder beschäftigt der Arbeitgeber Personen, die ihren Wohnsitz in einem Staat oder einer Region haben, welche/r vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft ist **und** stellt der Arbeitgeber diesen Beschäftigten Räume zu Wohnzwecken zur Verfügung (Unterkünfte), hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass diese ihre Arbeitstätigkeit erstmalig oder nach Rückkehr aus einem Risikogebiet nur aufnehmen, wenn sie nachweislich nicht mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert sind. Ein entsprechender Nachweis nach einem wissenschaftlich anerkannten Verfahren ist vor Beginn der Arbeitsaufnahme zu erbringen. Der Test darf nicht älter als 48 Stunden sein.
2. Der Arbeitgeber hat der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord – StAUK – unverzüglich zu melden, wenn er mehr als 4 Beschäftigte neu einstellt und diesen gemeinsame Unterkünfte zur Verfügung stellt. In der Meldung sind die genaue Bezeichnung des Betriebs, die gültige Adresse der Unterkunft und die Anzahl der erwarteten Beschäftigten zu nennen. Die Meldung ist elektronisch zu richten an die E-Mail- Adresse COVID19@arbeitsschutz.uk-nord.de.
3. Alle Beschäftigten sind bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit in feste Teams einzuteilen. Die Zusammensetzung ist für die gesamte Dauer der Tätigkeit für denselben Arbeitgeber verbindlich. Die Teams dürfen aus höchstens 5 Personen bestehen. Beschäftigte, die in der Umgebung wohnen, sind in andere Teams einzuteilen als Beschäftigte, die in Unterkünften untergebracht sind. Die Zuordnung der Beschäftigten zu den einzelnen Teams ist vom Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit an namentlich zu dokumentieren. Zu dokumentieren sind auch die genaue Bezeichnung der Unterkunft und der Standort bzw. die Adresse.

4. Es ist sicherzustellen, dass zwischen den verschiedenen Teams jederzeit mindestens ein Sicherheitsabstand von 1,50 m eingehalten wird. Das gilt insbesondere
  - bei der Anreise zum Arbeitsort, sofern diese durch den Arbeitgeber organisiert wird
  - bei der Unterbringung in den Unterkünften
  - bei der Beförderung zum und vom Arbeitsort
  - an den Arbeitsplätzen.

Wenn ein Erkrankungsfall (laborbestätigter COVID-19-Fall) oder ein ärztlich begründeter Verdachtsfall (entsprechend der Falldefinition Coronavirus Disease 2019 des RKI) auftritt, hat der Arbeitgeber unverzüglich das Gesundheitsamt zu informieren, damit schnellstmöglich Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Weitergehende Anordnungen des Gesundheitsamtes bleiben unberührt.

5. Weitergehende Anforderungen auf der Grundlage anderer Bestimmungen als des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere zur Einreise nach Deutschland, zu bauordnungsrechtlichen Vorschriften der Landesbauordnung oder zu vorübergehender Quarantäne, bleiben unberührt.

## **B. Unterkünfte:**

1. In einem Mehrbettzimmer darf höchstens ein Team untergebracht werden.
2. Für jedes Team sind Toiletten bereitzustellen, die nur von diesem Team genutzt werden.
3. Alle Räume sind regelmäßig, mindestens morgens und abends, gründlich für 10 Minuten zu lüften. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten in einer für sie verständlichen Form und Sprache entsprechend zu unterweisen.
4. Die Unterkünfte sind täglich zu reinigen. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan anzubringen. Auf diesem hat das verantwortliche Reinigungspersonal jede durchgeführte Reinigung mit Unterschrift zu bestätigen.
5. Werden Bereiche in den Unterkünften von mehreren Teams gemeinsam genutzt, z. B. Sanitärräume, Küchen, ist durch organisatorische Maßnahmen zu regeln, dass Kontakte der einzelnen Teams untereinander unterbleiben.
6. Gemeinsam genutzte Bereiche sind zwischen den einzelnen Nutzungen für mindestens 10 Minuten zu lüften und zu reinigen.
7. Sanitärräume und ihre Einrichtungen müssen von unterwiesenem Personal mindestens täglich gereinigt werden. Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan im Sanitärraum anzubringen. Auf diesem hat das verantwortliche Reinigungspersonal jede durchgeführte Reinigung mit Unterschrift zu bestätigen.
8. In Sanitär- und Küchenbereichen müssen stets Seife und Einmalhandtücher zur Verfügung stehen.
9. Für erkrankte Beschäftigte oder Beschäftigte, die in Quarantäne müssen, sind Ersatzcontainer/ Ersatzunterkünfte in ausreichender Anzahl bereitzuhalten. Diese

müssen mit einer Krankentrage leicht erreicht werden können und über gesonderte Sanitärbereiche verfügen. In diesen Räumen sind Trinkwasser oder alkoholfreie Getränke zur Verfügung zu stellen.

10. In den Landessprachen der Beschäftigten sind Hygieneregeln auszuhängen. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit in einer für sie verständlichen Form und Sprache über diese Regeln zu unterweisen. Zeitpunkt und Inhalt der Unterweisungen sowie die Namen der unterwiesenen Beschäftigten sind zu dokumentieren und mindestens ein Jahr aufzubewahren.

### **C. Arbeit / Pausen:**

1. Die unter A.1 Satz 1-3 und A.2 getroffenen Regelungen sind einzuhalten. Falls aus arbeitstechnischen Gründen der Sicherheitsabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, sind andere geeignete technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen vor Corona-Infektionen zu treffen, z. B. Einsatz von Schutzscheiben oder andere Maßnahmen, die geeignet sind, um die Belastung von Beschäftigten durch die Atemluft anderer Beschäftigter bzw. Personen zu hemmen<sup>1</sup>.
2. Die unter B.3 – B.7 für Unterkünfte getroffenen Regelungen gelten auch für Pausenräume bzw. Pausenbereiche.

### **D. Frist zur Ausführung der Anordnungen**

Die Anordnungen in dieser Allgemeinverfügung sind ab dem Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe umzusetzen. Wegen Gefahr im Verzug ist eine Frist zur Umsetzung bzw. zur Ausführung dieser Anordnungen entbehrlich.

### **E. Befristung**

Diese Allgemeinverfügung ist bis zum 15. Mai 2021 befristet.

### **F. Inkrafttreten und Anordnung der sofortigen Vollziehung**

1. Diese Allgemeinverfügung gilt gemäß § 110 Abs. 3 und 4 S. 1 und 4 LVwG am Tage nach der Bekanntmachung als bekannt gegeben. Sie tritt im Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe in Kraft.
2. Aufgrund von § 80 Abs. 2 Nr. 4 der Verwaltungsgerichtsordnung wird im öffentlichen Interesse die sofortige Vollziehung angeordnet. Ein Widerspruch gegen die Allgemeinverfügung hat keine aufschiebende Wirkung.

### **Begründung**

I.

Diese Allgemeinverfügung ergeht auf der Grundlage des § 22 Abs. 1 und 3 ArbSchG.

---

<sup>1</sup> [https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ-2\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/FAQ-2_node.html)  
Telefon: 0431-220040-10 (Vermittlung) | poststelle-ki@arbeitsschutz.uk-nord.de | Internet: <http://www.arbeitsschutz.uk-nord.de> |  
E-Mail-Adressen: Kein Zugang für elektronisch signierte oder verschlüsselte Dokumente

Nach § 22 Abs. 1 S. 1 ArbSchG kann die zuständige Behörde vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen.

Nach § 22 Abs. 3 ArbSchG kann die zuständige Behörde im Einzelfall anordnen,

1. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergeben,
2. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen haben.

Die sachlich und örtlich zuständige Behörde für Regelungen gem. § 22 Abs. 1 und 3 ArbSchG ist in Schleswig-Holstein die Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord nach § 1 der Landesverordnung über die zuständigen Behörden nach dem Arbeitsschutzgesetz vom 17. Dezember 1996 (GVBl. Schl.-H. 1997 44).

Durch das Zusammenleben und Zusammenarbeiten vieler Beschäftigter auf engem Raum ergibt sich eine besonders hohe Gefährdung für eine schnelle Ausbreitung einer Corona-Infektion. Gerade in Bereichen, in denen eine Unterbringung durch den Arbeitgeber stattfindet, kommt es häufig zu engen Kontakten der Beschäftigten untereinander. Für Beschäftigte, die arbeitsfreie Zeiträume nutzen, um ins gemäß <https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete> als Risikogebiet gekennzeichnete Ausland zu fahren, wo sie ihren Erstwohnsitz bzw. ihre Familien haben - sogenannte Grenzgänger - sind bei ihrer Rückkehr wie bei neu eingestellten Beschäftigten negative Coronanachweise zu erbringen. Dies begründet sich damit, dass gerade in diesen Fällen die Infektionsketten besonders schwer nachvollziehbar sind und der Verdacht besteht, dass durch den ständigen Verkehr zwischen zwei voneinander unabhängigen Umfeldern eine stark erhöhte Infektionsgefahr besteht. Ferner schließt es eine Lücke zu den sogenannten Reiserückkehrern, die gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 b) der Corona Quarantäneverordnung nicht der dortigen Testpflicht unterliegen, allerdings für ihr direktes Arbeitsumfeld ein ähnliches Risiko darstellen können. Die durch die Behörde angeordneten Maßnahmen sind insgesamt erforderlich, um der Gefährdung entsprechend dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene wirksam begegnen zu können. Andere, ebenso geeignete Schutzmaßnahmen gibt es nach heutigem Kenntnisstand nicht. Eine Einschränkung des Entscheidungsspielraums des einzelnen Arbeitgebers durch diese Anordnung ist daher erforderlich.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Er hat u. a. dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst geringgehalten werden. Zur Arbeitsstätte gehören auch Sanitärräume, Unterkünfte und Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebs (§ 2 Abs. 1 und 2 ArbStättV). Bei der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie insbesondere die geltenden Technischen Regeln zu berücksichtigen (§ 3a Abs. 1 ArbStättV). Berücksichtigt werden müssen dabei auch Einflüsse aus der Arbeitsumgebung bzw. Arbeitsumwelt (§ 4 Abs. 4 ArbSchG). Einflüsse auf die Arbeitsumwelt sind z. B. biologische Einwirkungen (vgl. § 5 Abs. 3 Nr. 2 ArbSchG), mithin auch durch Krankheitserreger. Den jeweils aktuellen Stand der Maßnahmen, die zum Schutz vor Krankheitserregern und vor Ansteckung geeignet sind, gibt das Robert-Koch-Institut (RKI) bekannt. Die grundlegenden Schutzmaßnahmen zur Eindämmung einer Corona-Pandemie sind danach

1. soweit wie möglich Einschränkung sozialer Kontakte
2. ein Sicherheitsabstand von 1,5 – 2 m zwischen Personen.

Die Einschränkung sozialer Kontakte soll Übertragungsketten und die Ausbreitung des Corona-Virus in Deutschland verlangsamen. Ein Abstand von mindestens 1,5 Metern zu anderen vermindert das Risiko einer Übertragung von SARS-CoV-2.

Durch den Wechsel von Beschäftigten zwischen unterschiedlichen Betrieben erhöht sich grundsätzlich das Risiko von Übertragungen unerkannter Infektionen für Mitarbeiter, die kurzfristig an einem Arbeitsplatz in einem neuen Betrieb tätig werden, und für die bereits dort tätigen übrigen Beschäftigten. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich unter den neu eingestellten Personen auch solche befinden, die sich mit Corona infiziert haben. Die Neueinstellung einer mit Corona infizierten Person befördert die Ausbreitung für das Coronavirus SARS-CoV-2 und stellt daher eine Gefährdung für die anderen Beschäftigten dar. Gegen diese Gefährdung hat der Arbeitgeber wirksame Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Der Nachweis soll hierbei nach den gleichen qualitativen Standards erfolgen, wie der Nachweis aus der Landesverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus des Landes Schleswig-Holstein, da es keinen Grund gibt, diese Sachverhalte verschieden zu behandeln.

Da aufgrund der Dynamik von kleineren Betrieben und Arbeitsgruppen grundsätzlich von einem geringeren Infektionsrisiko auszugehen ist, werden Betriebe, die nicht mehr als fünf Beschäftigte gleichzeitig tätig werden lassen, unter Bezugnahme auf die nachfolgende Begründung der maximalen Teamgröße, von dieser Regelung ausgenommen.

Die Meldepflicht ist aufgrund der besonderen epidemischen Lage erforderlich, weil es der Behörde nur durch Vorliegen dieser Auskünfte möglich ist, die gebotenen Schutzmaßnahmen durchzusetzen. Durch die zu erwartende hohe Anzahl von neu eingestellten Beschäftigten unterschiedlichster Herkunftsorte, die gemeinsam untergebracht werden, ist die Gefahr einer zunehmenden Ausbreitung der Corona-Infektion in den betroffenen Betrieben deutlich höher als in Betrieben ohne gemeinschaftliche Unterbringung der Beschäftigten.

Da eine infizierte Person mehrere weitere Menschen anstecken kann, ist eine strikte Begrenzung der Teamgrößen erforderlich. Die Begrenzung auf höchstens fünf Personen ist aus folgenden Gründen notwendig:

- Bei personenmäßig größeren Teams ist die Weiterverbreitung der Infektion in größerem Umfang zu erwarten als in kleineren Teams. Bei einer Infektion eines Teammitglieds muss das gesamte Team unter Quarantäne gestellt werden. Das ist bei fünf Personen noch zu bewältigen, wird aber mit steigender Personenzahl deutlich schwieriger bzw. unmöglich.

Deshalb kann eine gemeinsame Unterbringung von mehr als einem Team mit höchstens 5 Beschäftigten in einer Unterkunft in der jetzigen Situation nicht zugelassen werden. Selbst wenn der empfohlene Sicherheitsabstand in einem Raum erreicht werden könnte, besteht die Gefahr, dass über die Luft bzw. Lüftung im Raum möglicherweise kleinste Tröpfchen auch auf größere Distanz verteilt werden können. Zudem können Corona-Viren durch direktes Niesen oder Husten einer infizierten Person auf z. B. Einrichtungsgegenstände, Armlehnen, oder Sitzflächen gelangen und eine Zeit lang überleben. Diese Ansteckungsgefahren führten auch zum Verbot größerer Veranstaltungen. Denn größere Ausbrüche von COVID-19 wurden u.a. in Zusammenhang mit Konferenzen (Singapur) und Reisegruppen festgestellt. Vor diesem Hintergrund ist es nicht vertretbar, eine gemeinsame Unterbringung von mehr als einem Team mit höchstens 5 Beschäftigten in einer Unterkunft zu gestatten. Soweit eingesetzte Technologien oder Arbeitsverfahren dies nachweislich erfordern, sind größere Gruppen bis zu 15 Personen möglich. In diesen Fällen sind geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen, durch welche eine gegenseitige Ansteckung



verhindert wird. Dabei haben technische Maßnahmen wie Abtrennungen Vorrang vor persönlichen Schutzmaßnahmen wie dem Tragen von geeigneten Masken. Die unter B. getroffenen Regelungen konkretisieren deshalb die in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR 3.6 „Lüftung“, ASR A 4.1 „Sanitärräume“ und ASR A 4.4 „Unterkünfte“ getroffenen Regelungen in Bezug auf das Erfordernis, eine Ausbreitung einer Corona-Infektion in den genannten Bereichen möglichst einzuschränken.

Die unter C. für Arbeit/ Pausen getroffenen Regelungen sind notwendig und geeignet, um das Infektionsrisiko in diesen Bereichen zu verringern. Sie berücksichtigen die Regelungen der ASR 3.6.

Unter Abwägung der widerstreitenden Interessen der Beschäftigten, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und der Allgemeinheit ist die Anordnung der in dieser Allgemeinverfügung getroffenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten geboten. Die Kontakte zwischen den Beschäftigten sind sowohl bei der Ausführung ihrer Tätigkeit als auch bei der Unterbringung auf ein angemessenes Maß zu begrenzen. Es besteht kein milderes, in gleicher Weise geeignetes Mittel, um die Beschäftigten vor Ansteckungen zu schützen. Insbesondere die alleinige Unterweisung der Beschäftigten im Hinblick auf Hygienemaßnahmen ist nicht in gleicher Weise geeignet, da diese Einhaltung dieser Vorgaben einer aufwändigen Überwachung bedürfen und im Falle einer Ansteckung die Verbreitung nicht mit wirksamen Mitteln eingedämmt werden kann. Die Anordnungen sind auch verhältnismäßig, da sie die Interessen der Beschäftigten, der Arbeitgeber und der Allgemeinheit in einen angemessenen Ausgleich bringen. Durch die Bildung von Arbeitsgruppen von bis zu fünf Personen werden arbeitsteilige Abläufe und die gemeinsame Nutzung von technischen Geräten oder sonstigen Betriebsmitteln zur Erleichterung komplexer Arbeitsabläufe ermöglicht.

Da Gefahr im Verzug vorliegt, ist eine angemessene Frist zur Ausführung der Anordnung entbehrlich. Unter „Gefahr im Verzug“ versteht man eine Gefahr, die unmittelbar bevorsteht oder drohend ist. Es muss sich um eine konkrete Gefahr handeln, d. h. es muss der Eintritt eines unmittelbar bevorstehenden Schadens für wichtige Rechtsgüter drohen. Durch den engen sozialen Kontakt zwischen den Beschäftigten in der Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften wird ein hohes Ansteckungsrisiko mit dem neuartigen Corona-Virus angenommen. Diese durch Tröpfcheninfektion übertragbare Krankheit führt bei einem Teil der Erkrankten zu schweren Krankheitsverläufen mit schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen. Da in vielen Betrieben Beschäftigte aus dem Ausland, insbesondere aus Ländern, die vom RKI als Risikogebiete eingestuft wurden, bereits eingetroffen sind und untergebracht wurden oder deren Ankunft unmittelbar bevorsteht, liegt Gefahr im Verzug vor.

II.

Die Entscheidung über die sofortige Vollziehbarkeit beruht auf § 80 Abs. 2 Nr. 4 VwGO. Danach entfällt die aufschiebende Wirkung eines Widerspruchs bzw. einer Anfechtungsklage, wenn die zuständige Behörde die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten besonderes angeordnet hat. Im vorliegenden besteht ein besonderes Interesse an der sofortigen Vollziehbarkeit dieser Entscheidung, die gegenüber dem Aussetzungsinteresse der Adressaten dieser Allgemeinverfügung überwiegt. Die dynamische Verbreitung des Corona-Virus macht es erforderlich, dass unverzüglich geeignete Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen getroffen werden. Ohne entsprechende Maßnahmen besteht eine nicht unerhebliche Gefahr für die Gesundheit dieser Beschäftigten. Daher muss vorliegend das Interesse der aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs gegenüber dem besonderen öffentlichen Interesse an sofortigen Vollzug dieser Allgemeinverfügung zurücktreten.

III.

Die Allgemeinverfügung zum Vollzug des ArbSchG und der ArbStättV bei der Beschäftigung von Saisonarbeitnehmerinnen und Saisonarbeitnehmern aus Anlass der Ausbreitung des Corona-Virus (SARS-CoV-2) in Deutschland gemäß § 22 Abs. 3 ArbSchG vom 15.01.2021 war bis zum 15. März 2021 befristet, weil zu diesem Zeitpunkt überprüft werden sollte, ob die angeordneten Maßnahmen noch oder noch in diesem Umfang notwendig sind, um einen ausreichenden Schutz der Beschäftigten vor einer Corona-Infektion zu gewährleisten. Die jetzt vorgenommene Überprüfung hat ergeben, dass die angeordneten Maßnahmen mit den erforderlichen Änderungen weiterhin notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen. Sie sind ferner über die Saisonarbeit hinaus auf alle Betriebe zu erstrecken, in denen es zur Unterbringungen der Beschäftigten durch den Arbeitgeber kommt. Die Notwendigkeit und der Umfang der in dieser Allgemeinverfügung angeordneten Maßnahmen sollen zum 15. Mai 2021 erneut überprüft werden. Nach jetzigem Kenntnisstand muss davon ausgegangen werden, dass bis dahin die zum jetzigen Zeitpunkt getroffenen Maßnahmen zum Schutz vor einer Corona-Infektion weiterhin erforderlich sind.

IV. Hinweis

Die Regelungen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel sind zu beachten.

### **Rechtsbehelfsbelehrung**

Gegen diese Allgemeinverfügung kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch erhoben werden. Der Widerspruch ist bei der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord, Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel schriftlich oder zur Niederschrift einzulegen.

Gegen die Anordnung der sofortigen Vollziehung kann gemäß § 80 Abs. 5 VwGO beim Verwaltungsgericht Schleswig, Brockdorff-Rantzau-Str. 13, 24837 Schleswig, Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung oder gemäß § 80 Abs. 4 VwGO bei der Staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord Antrag auf Aussetzung der Vollziehung gestellt werden.

Kiel, den 15.03.2021

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord



Jan Holger Stock