






















Gefährdungen und Schutzmaßnahmen während der Coronavirus-Pandemie im Gesundheitsdienst







Merkmalsbereich	Gefährdung / Belastung	Risikobewertung	Schutzmaßnahme	Durchführung der Maßnahme	Kontrolle der Wirksamkeit
Handlungsspielraum	<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 Kurzfristige fachliche Abstimmungen erfolgen im Team mit den Führungskräften sowie Fachexpertinnen und Fachexperten Regelmäßige Möglichkeit zum kollegialen Austausch ist gegeben Konstruktiver Umgang mit Fehlern (ohne Schuldzuweisungen) Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsabläufe Rückendeckung / Rückversicherung durch die Führungsebene 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
Information / Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"> Ungünstiger Informationsfluss im Betrieb (zu viel, zu wenig, widersprüchlich) Unvollständige Informationsweitergabe innerhalb der Einrichtung (z. B. zur Umwandlung von Stationen zu Isolierstationen für Corona-Verdachtsfälle, 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 gezielte Informationen über die aktuelle Situation geben Widerspruchsfreie (also abgestimmte), konkrete und verständliche Informationen formulieren Regelmäßige Treffen, Team-Meetings vereinbaren (wechselseitiger Austausch) Prioritäten der Arbeitsinhalte grundsätzlich setzen und ggf. täglich anpassen 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein







	<ul style="list-style-type: none"> • Verunsicherung durch missverständliche und widersprüchliche Information zur Wirkung von SARS-CoV-2 sowie zur Lage der Pandemie vorhanden, da noch nicht ausreichend erforscht 				
Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende oder nicht transparente Entscheidung, wie gearbeitet wird bei knappen Arbeitsmitteln, z. B. bei nicht ausreichender PSA • Fehlende oder nicht transparente Entscheidung über Einsatz von Personal mit überstandener Covid-19-Erkrankung • Schwierige / moralische Entscheidung über Weiterbehandlung, Behandlungsmethode, insbesondere bei nicht ausreichendem Personal, Material und Geräten (z. B. Beatmungsgeräte) und fehlender Patientenverfügung 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Fürsorgepflicht wahrnehmen und wenn die Fürsorge nicht gewährleistet werden kann, Informationsweitergabe an die übergeordnete Hierarchieebene • Angebot eines Krisen-Coaching für Führungskräfte und Personen in Verantwortung (Wie können Führungskräfte das Team und sich selbst im Ausnahmezustand stärken?), z. B. Angebot der VdeK https://www.mehrwertpflege.com/media/Sofortangebot_Corona.pdf z. B. Angebot der BGW https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Psychе-und-Gesundheit/Corona-Krisen-Coaching_node.html • Anwendung der Triage gemäß den Empfehlungen des Deutschen Ethikrats: Einrichtung von Fallkonferenzen, Festlegung von Entscheidungskriterien • https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Ad-hoc-Empfehlungen/deutsch/ad-hoc-empfehlung-corona-krise.pdf • Ggf. schwerwiegende Entscheidungen im Team treffen und nicht durch betreuenden Beschäftigten alleine 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein




Qualifikation	Fehlende Qualifikation: <ul style="list-style-type: none"> • Personal, das unter normalen Bedingungen in anderen Bereichen eingesetzt wird • Auszubildende und Medizinstudierende • Betriebsfremdes Personal, z. B. Reservistinnen und Reservisten, die zur Verstärkung eingesetzt werden • Berufsfremde Gruppen (z. B. Bundesfreiwilligendienst, freiwillige Wehrdienstleistende, Freiwilliges soziales Jahr) 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Festlegung treffen, für welche Aufgaben welche Qualifikation notwendig ist bzw. unter welchen Voraussetzungen einzelne Aufgaben übernommen werden können • Sorgfältige und angemessene Ein- und Unterweisung in neue Aufgabenbereiche (z. B. ausreichend Zeit für Einweisung und Einarbeitung einplanen) • Wenn möglich Festlegung von Mentorinnen und Mentoren / Patenschaften • Berücksichtigung von Ängsten, Unsicherheiten und Überforderung in der Qualifikation und durch Gespräche mit Fachexpertinnen und Fachexperten und / oder Führungskräften 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Anzahl an schweren Krankheitsverläufen • Umgang mit erkrankten, verängstigten und hilfsbedürftigen Personen sowie Kolleginnen und Kollegen • Umgang mit Erleben von Leid (z. B. Kontaktreduzierung / Vereinsamung), • Umgang mit Sterben und Tod von Patientinnen 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiges aktives kollegiales Gesprächsangebot, Teamgedanken und Zusammenhalt fördern, enttabuisieren der Ängste, Gefühle und Wertschätzung für erbrachte Leistung geben (Intervision / kollegiale Beratung) • Routinehaft, kurze und effektive Supervision belastender Situationen / Schichten durchführen • Einsatz von qualifizierten psychologischen Erstbetreuenden nach DGUV 206-023 initiieren, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3227; Webcode: p206023 • Liste mit Unterstützungsangeboten und Ansprechpersonen zur Verfügung stellen • Extremereignisse dem zuständigen Unfallversicherungsträger melden • Angebote von psychosozialer Unterstützung: 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein

<p>und Patienten oder Kolleginnen und Kollegen</p> <ul style="list-style-type: none"> ● fehlende Selbstwirksamkeit, eigene Ohnmacht, Gefühl von Unzulänglichkeit ● 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. Beleidigung, Belästigung, Bedrohung (verbal, physisch) durch Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie Angehörige ● Auftreten von medialer Gewalt gegenüber Beschäftigten z. B. Anfeindungen über social media ● Umgang mit selbstauferlegten langfristigen Kontaktbeschränkungen des Personals zum 		<ul style="list-style-type: none"> - telefonischen Krisenberatung für Beschäftigte z. B. Angebote der BGW (z.B. https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Psyche-und-Gesundheit/Corona-Telefon-Krisenberatung_node.html) oder aus eigenen Mitteln heraus kurzfristiger Aufbau einer psychosozialen Unterstützung für Beschäftigte - Krisen-Coaching für Führungskräfte und Personen in Verantwortung (siehe Links bei Arbeitsbedingung „Verantwortung“) ● Patientenverfügungen fordern bzw. beachten ● Angehörige in Entscheidungen und Sterbeprozess einbinden ● Palliativbetreuungsteam einbinden ● Feste Gedenk- und Trauerrituale einführen zum Umgang mit Tod und Sterben ● Musterantworten den Beschäftigten zur Verfügung stellen, gemeinsame Sprachregelungen treffen bei medialen Anfeindungen gegenüber Beschäftigten ● Beschäftigte vor Gewalteinwirkungen schützen, z. B. räumliche Trennung am Empfang. Weitere Empfehlungen und Beispiele können der Fachinformation „Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege“ entnommen werden, s. Link: https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3429 		
--	--	---	--	--




	Schutz von (Bewohnerinnen und Bewohnern und) Patientinnen und Patienten				
	<ul style="list-style-type: none"> Ggf. schwerwiegende Entscheidungen treffen müssen (Triage) 				
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> Lange Arbeitszeiten Überstunden / Mehrarbeit Arbeit auf Abruf Kurzarbeit 	  	<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, möglichst eigenverantwortliche Pausengestaltung, bei hoher Belastung ggf. mehr Pausen einrichten <ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Pausen sicherstellen (z. B. durch Festlegung von Pausengruppen, die einander wechselseitig vertreten Kurzpausen (von ca. 3- 5 Minuten Dauer) Freizeitausgleich in ruhigeren Zeiten ermöglichen Hintergründe zur Entscheidung Kurzarbeit transparent machen Existenzängste thematisieren, Perspektiven aufzeigen und gemeinsames Ziel hervorheben 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Arbeitsintensität in sensiblen Bereichen (z. B. Zentrale Notaufnahme, Intensivstation, Isolierstationen) Eigenen Qualitätsanspruch an Tätigkeit nicht gerecht werden - Mitarbeitende haben durch eng 	  	<ul style="list-style-type: none"> Organisation so gestalten, dass bei Zeitdruck Hilfe angefordert werden kann (z. B. Springersystem organisieren) Wartezeitregelungen für Patientinnen und Patienten einführen (z. B. Online-Anmeldung) Unterbrechungen des normalen Arbeitsablaufes möglichst ausschließen, z. B. durch Organisation einer Telefonbereitschaft (Telefon am Gürtel), damit übrige Beschäftigte ungestört arbeiten können. Funktionsfähigkeiten von technischer Ausstattung und anderen Arbeitsmitteln sicherstellen 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein

	<p>getakteten Arbeitsablauf nicht ausreichend Zeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermehrtes Auftreten von Fehlern durch Zeitdruck • Fehlende Zeit für den sicheren Umgang mit PSA bei schwer erkrankten Personen 		<ul style="list-style-type: none"> • Kurze Auszeiten von der klinischen Tätigkeit anbieten bzw. auch bei Personalknappheit sicherstellen • Anleitungen zum Verhalten bei Störungssituationen geben, z. B. Eigenschutz auch in Stresssituationen (Hygienemaßnahmen, PSA) • Pausensystem optimieren, möglichst eigenverantwortliche Pausengestaltung, bei hoher Belastung ggf. mehr Pausen einrichten <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Pausen sicherstellen (z. B. durch Festlegung von Pausengruppen, die einander wechselseitig vertreten - Kurzpausen (von ca. 3- 5 Minuten Dauer) 		
Kommunikation / Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • isolierter Einzelarbeitsplatz • keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen • keine klar definierten Verantwortungs- und Aufgabenbereiche 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Klare und definierte Kommunikationsstrukturen schaffen (z. B. Dienstbesprechungen, Dienstübergabe, Mitarbeitergespräche) • Austausch und Kollegialität stärken, z. B. zu definierten Zeiten (vor Beginn oder am Ende der Tätigkeit) einen Austausch ermöglichen, offen Ängste und Unsicherheiten ansprechen, Individualität berücksichtigen (unterschiedliche Reaktionen auf gleiche Situation). • Hinweise aus der Belegschaft ernst nehmen und Möglichkeiten der Umsetzung prüfen z. B. Verbesserungswünsche • Klare Aufgaben, abgegrenzte Verantwortungsbereiche, klare Zuständigkeitsregelungen für die Krisensituation formulieren und kommunizieren • Wertschätzung statt Herabwürdigung der Beteiligten (z. B. um Hilfe zu bitten ist kein Zeichen der Schwäche, sondern menschlich und verantwortungsbewusst gegenüber anderen) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende soziale Unterstützung und Kollegialität 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegen und Kolleginnen reagieren auf kritische Verhaltensweisen und greifen ein, machen Auffälligkeiten angemessen zum Thema • Vermeiden und Ächten von Lästereien, Mobbing, Schuldzuweisungen und Herabwürdigungen der Beteiligten 	Verantwortliche/r Bis:	Beurteilende/r Am:

			<ul style="list-style-type: none"> • Einschaltung der Interessenvertretungen z. B. in Konfliktsituationen • Gegenseitige Unterstützung fördern – Kolleginnen und Kollegen mit konkreten Anzeichen einer Überlastung ansprechen (z. B. Pause vorschlagen, auf Unterstützungsangebote aufmerksam machen) • Achtsamer und wertschätzender Umgang im Team • (siehe Links emotionale Inanspruchnahme) 	Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Maßnahme wirksam? Ja Nein
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> • keine Qualifizierung der Führungskräfte im Umgang mit Krisensituationen • Fehlendes Feedback oder Anerkennung für erbrachte Leistungen • Fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Einfühlsame, aber eindeutige und klare Sprache • Aufmerksame Beobachtung, um Isolierung und Rückzug von Kolleginnen und Kollegen frühzeitig zu erkennen • Vorbildliches Auftreten von Führungskräften (z. B. bezüglich persönlicher Schutzausrüstungen, Umgang mit eigener Gesundheit) • Gesprächskreise / Problemlösegruppen organisieren (z. B. kollegiale Beratung, hierarchieübergreifende Führungstreffen) • Regelmäßige direkte, persönliche Einzelgespräche mit Beschäftigten führen • Grundsätzliche Bestätigung der fachlichen Kompetenz und Bestärkung des Selbstwertgefühls des Beschäftigten • Ermutigung, Emotionen und Ängste zulassen - individuelle Reaktionen und Strategien thematisieren, gegenseitiges Verständnis und Unterstützung fördern, die Bedeutung des Vertrauens und Zusammenhalts in Krisensituationen hervorheben • Unterstützungsangebote zum Umgang mit der Krisensituation in Anspruch nehmen (siehe Links unter Verantwortung) 	Verantwortliche/r Bis: Maßnahme durchgeführt? Ja Nein	Beurteilende/r Am: Maßnahme wirksam? Ja Nein
Biologische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Infektionsgefahr 	  	<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 	Verantwortliche/r Bis:	Beurteilende/r Am:

			<p>Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und ggf. dem zuständigen Gesundheitsamt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterweisung der Beschäftigten entsprechend den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung (Betriebsanweisung) • 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. • Entscheidung zu seriellen SARS-CoV-2-Testungen des Personals treffen 	<p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>
<p>Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ängste und Unsicherheiten aus <ul style="list-style-type: none"> - Missachtung des Abstandsgebots durch andere - Arbeitsplatzgestaltung nicht zur Kontaktreduzierung geeignet - Fehlende Hinweise zum Abstandhalten im Umgang mit Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten und Angehörigen 	  	<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 • Unterweisung der Beschäftigten entsprechend den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung (Betriebsanweisung) • Hinweise aus der Belegschaft ernst nehmen und Möglichkeiten der Umsetzung prüfen z. B. Verbesserungsvorschläge • Ängste und Unsicherheiten der Beschäftigten bei Nicht-Umsetzung und Nicht-Einhaltung der Maßnahmen berücksichtigen. 	<p>Verantwortliche/r</p> <p>Bis:</p> <p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Beurteilende/r</p> <p>Am:</p> <p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>

Arbeitsmittel

<ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheit, Sorgen und Ängste im Zusammenhang bei Unterversorgung mit 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 besonders 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 und Entscheidern finden, gemeinsames Verhalten abstimmen – transparente Absprachen • Strategien für einen Ressourcen-schonenden Einsatz von Masken bzw. weiterer persönlicher Schutzausrüstung entwickeln 	<p>Verantwortliche/r</p> <p>Bis:</p> <p>Maßnahme durchgeführt?</p> <p>Ja Nein</p>	<p>Beurteilende/r</p> <p>Am:</p> <p>Maßnahme wirksam?</p> <p>Ja Nein</p>
--	---	---	--	---