

Auswertung des Chatverlaufs der Veranstaltung „COVID-19: Am Arbeitsplatz erkrankt – was tun?“ am 28.04.2021

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Meldung	An wen muss ein Arbeitsunfall oder der Verdacht einer Berufskrankheit gemeldet werden?	Die Meldung geht an die zuständige gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften / Unfallkassen), bei Beamt:innen an den Dienstherrn.
	Muss der Arbeitgeber jeden positiven PCR Test im Unternehmen als Arbeitsunfall melden? Soll der Arbeitgeber jeden positiven PCR Fall, den er in Quarantäne schickt, als Unfallanzeige behandeln?	Nein, die Meldung muss nur dann erfolgen, wenn der Verdacht der Infizierung am Arbeitsplatz besteht.
	Wird eine fehlerhafte BK-Meldung, die eigentlich ein Arbeitsunfall wäre, in diesen automatisch umgewandelt?	Ja.
	Ist es zu spät, wenn erst bei Wiedereingliederung eine Verdachtsanzeige gemacht wird?	Nein, die Meldung sollte aber so schnell wie möglich nach der Infizierung erfolgen.
	Wie lange im Nachgang der Erkrankung / Infektion kann eine Unfallmeldung erfolgen - gibt es Fristen?	Bei einem Arbeitsunfall muss die Meldung nach 3 Tagen erfolgen. Das heißt: 3 Tage, nachdem der Verdacht einer Infektion am Arbeitsplatz bekannt ist, soll die Meldung erfolgen.
	Wir hatten mehrere Fälle von COVID bei Mitarbeitern in der Kita. Ist es besser eine Berufskrankheit zu melden für den weiteren Verlauf?	Ob die Infizierung am Arbeitsplatz als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gemeldet werden muss, ist abhängig von der Tätigkeit. Erzieher:innen gehören zur Wohlfahrtspflege – die Erkrankung von Erzieher:innen am Arbeitsplatz ist eine Berufskrankheit. Es gibt keine Auswahl.
	Ich verstehe nicht, wie dem Arbeitgeber eine COVID-Erkrankung bekannt werden kann. In der AU ist doch kein Grund für die Erkrankung genannt.	Beschäftigte müssen / sollen die Arbeitgebenden informieren, wenn der Verdacht besteht, dass sie sich am Arbeitsplatz infiziert haben. Ansonsten kann der Arbeitgebende seiner / ihrer Pflicht zum Melden einer Berufskrankheit / Arbeitsunfall nicht nachkommen.

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Meldung	Sollen auch "nur" positiv getestete Mitarbeiter als Arbeitsunfall gemeldet werden? Oder erst nur intern gut dokumentieren und melden, wenn doch noch Symptome auftreten?	Sowohl bei einem Arbeitsunfall als auch einer Berufskrankheit ist eine Voraussetzung für die Anerkennung, dass die Erkrankten Symptome haben – ohne Symptome handelt es sich weder um einen Arbeitsunfall noch um eine Berufskrankheit. Die Ablehnung ist sicher. Gerade im Hinblick auf Long-COVID sollten alle Belege (PCR-Test-Ergebnis, Quarantänebescheinigung) sowie Beweise für die Infektion am Arbeitsplatz dokumentiert und aufgehoben werden.
Arbeitsunfall	Wie ist das mit dem Arbeitsweg in Bus und / oder Bahn? Kann man hier auch einen Wegeunfall geltend machen?	Ja, ein Wegeunfall ist ein Arbeitsunfall. Ob es gelingt, zu beweisen, dass die Infektion auf dem Arbeitsweg erfolgte, bleibt abzuwarten. Es wird empfohlen, den Arbeitsweg und die Vorkommnisse auf dem Weg (volle Bahnen, Hinweise auf der CORONA-WarnApp usw.) zu dokumentieren.
Anerkennungs- verfahren	Wenn es so schwer ist, COVID als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkennen zu lassen, wie kann daraus der Schluss folgen, dass Arbeitsschutzmaßnahmen wirken?	Geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen tragen dazu bei, dass Infektionen am Arbeitsplatz weitestgehend verhindert werden. Trotzdem ist es kaum möglich, aus den Quoten der Anerkennung Rückschlüsse auf den Stand der Umsetzung der Schutzmaßnahmen im Unternehmen abzuleiten. Weder bei den Gesundheitsämtern noch bei den Krankenkassen werden Daten über die Bedingungen am Arbeitsplatz erhoben.
	Werden nicht Erkrankungen im Betrieb ins Private verlagert?	Die Gründe für Ablehnungen im Verfahren sind in der Regel noch nicht bekannt. Viele Verfahren sind noch nicht abgeschlossen. Ist die Ablehnung nicht nachvollziehbar, empfehlen wir den Versicherten Widerspruch einzulegen.
	Was macht den Unterschied zwischen Arbeitsunfall und Berufskrankheit mit COVID-19? Bitte Beispiele.	Ob es sich um einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit handelt, ist abhängig von der Tätigkeit. Im Gesundheitsbereich, der Wohlfahrtspflege und in einem Laboratorium ist es eine Berufskrankheit – in allen anderen Branchen ein Arbeitsunfall. Arbeitsunfall und Berufskrankheit unterscheiden sich im Anerkennungsverfahren. Im Berufskrankheitenverfahren müssen die Versicherten nicht die Indexperson benennen – für den Nachweis der Infektion am Arbeitsplatz reicht es aus, dass bei der Tätigkeit mit / am Menschen gearbeitet wurde.

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Anerkennungsverfahren	Wie lange müssen die Folgeerscheinungen nach überstandener Infektion anhalten um eine Anerkennung als Berufskrankheit zu erhalten?	Es gibt keine Festlegungen über die Dauer der Erkrankung. Für eine Anerkennung ist Voraussetzung, dass es Symptome gab. Bei einem Arbeitsunfall muss eine Krankschreibung von mindestens 3 Tagen vorgelegen haben.
	Wie ist die Vorgehensweise, neben dem Nachweis, dass es im Zusammenhang mit der Beschäftigung steht, was sind die Schritte?	Die Unfallversicherung ermittelt, ob es einen kausalen Zusammenhang zwischen Erkrankung und Tätigkeit gibt - sie ist in der Ermittlungspflicht. Sie muss beweisen, dass die Infektion am Arbeitsplatz erfolgte. Beweise können sein: die Kontaktperson(en), Kundenkontakt(e), infizierte Kolleg:innen, fehlende Sicherheitsabstände, keine Lüftungstechnischen Anlagen, keine geeigneten Schutzmaßnahmen, keine angemessene Gefährdungsbeurteilung. Die Versicherten haben eine Mitwirkungspflicht - sie müssen die Unfallversicherung unterstützen. Es ist wichtig, alle Belege aufzubewahren. Die Gesundheitsämter haben eventuell Informationen über Kontaktpersonen. Im Meldebogen an das Gesundheitsamt müssen Kontaktpersonen benannt werden. Gegebenenfalls lässt sich darüber die Infektion am Arbeitsplatz nachweisen. https://www.berlin.de/lageso/gesundheit/infektions-epidemiologie-infektionsschutz/arztmeldung/
	Gibt es eine Orientierung für die "Schwelle", ab der Beschäftigte - außerhalb des Gesundheitswesens und ähnliche Branchen - versuchen sollten, eine Anerkennung ihrer COVID-Erkrankung als Arbeitsunfall zu erreichen? Ist dies zum Beispiel nur dann aussichtsreich, wenn man bei der Arbeit enge Kontaktperson eines Infizierten nach RKI-Definition war?	Eine „Schwelle“ gibt es nicht. Bei begründetem Verdacht der Infizierung am Arbeitsplatz ist eine Verdachtsanzeige zu melden. Wir empfehlen bei Zweifel den Kontakt zur Beratungsstelle aufzunehmen. Die Chance für die Anerkennung als Arbeitsunfall ist wesentlich davon abhängig, ob eine Kontaktnachverfolgung gelingt. Auch wenn die Kontaktperson nicht benannt werden kann - die Infektion am Arbeitsplatz trotzdem plausibel ist, empfehlen wir die Meldung.
	Wie erhalten Betroffene Kenntnis, ob ihr Fall als Berufskrankheit anerkannt wurde?	Die Versicherten bekommen sowohl bei einem Arbeitsunfall als auch bei der Berufskrankheit einen Bescheid vom zuständigen Unfallversicherungsträger / Dienstherrn.
	Gibt es bei einer Meldung als Arbeitsunfall (nicht nur COVID) auch einen Bescheid? Bei uns erfolgt die Meldung über die Dienststelle (ich bin Schwerbehindertenvertretung).	Die Versicherten sollten eine Kopie der Meldung beim Arbeitgebenden beziehungsweise behandelnden Arzt oder bei der behandelnden Ärztin anfordern. Auch eine Kopie der Eingangsbestätigung vom zuständigen Unfallversicherungsträger sollte angefordert werden.

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
<p>Anerkennung</p>	<p>Berufskrankheiten werden, wie von Herr Dr. Möhner beschrieben, in Deutschland ja für bestimmte Berufsgruppen je nach relativem Risiko der Berufsgruppe zur Gesamtbevölkerung festgelegt. Wenn nun aber das Risiko in den Berufsgruppen extrem schwankt (Verwaltung im Home-Office, Pfleger:innen am Krankenbett) und dazu sozialökonomische Faktoren das Risiko so extrem beeinflussen (Armut & Co), die Effekte also möglicherweise überlagern - ist es dann überhaupt noch möglich, bestimmte Berufsgruppen als Berufskrankheit einzustufen und andere nicht? Müsste man dann nicht die Hürden für eine Anerkennung absenken, wenn man nach neuesten Studien vermuten muss, dass eigentlich deutlich mehr Menschen sich auf der Arbeit infizieren?</p>	<p>Nach dem Berufskrankheitenrecht werden nur die Erkrankungen am Arbeitsplatz in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen, bei denen die Versicherten einem erheblich höheren Risiko der Erkrankung ausgesetzt sind, als die Allgemeinbevölkerung. Aufgabe des Ärztlichen Sachverständigenbeirates ist es, das Risiko der Infektion am Arbeitsplatz in bestimmten Branchen und bei bestimmten Tätigkeiten herauszufinden. Die dazu erforderliche Datenlage ist bisher sehr dünn. Die bisherigen Daten beruhen auf Auswertungen von Krankenkassendaten. Die Rolle der Arbeitsschutzmaßnahmen oder deren Umsetzung wurde bisher nicht berücksichtigt beziehungsweise wird nicht abgefragt. Es ist davon auszugehen, dass die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen in den Unternehmen (auch innerhalb einer Branche) unterschiedlich ist. Es ist bekannt, dass insbesondere die Niedriglohnbranchen in der Regel nicht im Homeoffice arbeiten können - Kontakte lassen sich weder am Arbeitsplatz noch auf dem Weg dahin vermeiden. Das Ziel der Beratungsstelle ist die Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit branchenübergreifend. Nur dann ist es bei allen Tätigkeiten nicht notwendig, die Indexperson zu benennen. So würden die Beweislaste erleichtert für alle Tätigkeiten gleichermaßen gelten.</p>
	<p>Wie geht man mit dem Fall um, wenn sich eine Person offensichtlich in der Pause, zum Beispiel in der Kantine, angesteckt hat? Die Essenseinnahme zählt ja nicht als Arbeitszeit. (Während der Gang zum oder vom Mittagessen als versicherter Wegeunfall, also als Unfall auf dem Weg von oder zurück zur Arbeit eingeordnet wird, gilt das Mittagessen an sich als „Privatangelegenheit“) Wenn aber der Arbeitgeber oder Kantinen-Betreiber ein schlechtes Hygienekonzept hat, kann der Beschäftigte dafür ja nicht das Nachsehen haben.</p>	<p>Der Weg zur Pause ist eine versicherte Tätigkeit. Wichtig ist, dass die Kontaktperson bekannt ist. Erfolgt die Infektion in der Pause beim Essen, ist es kein Unfall - ausgenommen es handelt sich um ein Arbeitsessen. Es gibt keine allgemein gültige Festlegung, welches Ereignis anerkannt wird - jeder Einzelfall ist zu betrachten - Details entscheiden über Anerkennung oder Ablehnung. Das Hygienekonzept des Kantinenbetreibenden hat auf die Anerkennung als Arbeitsunfall keinen Einfluss.</p>
	<p>Kann der Infektionsschutz bei einer Fortbildung gewährleistet werden und ist es ein Arbeitsunfall, wenn ich mich während einer Fortbildung infiziere?</p>	<p>Grundsätzlich muss die Einhaltung des Infektionsschutzes bei der Durchführung von Fortbildungen möglich sein - ansonsten darf die Fortbildung nicht durchgeführt werden. Fortbildungen sind Arbeitszeit - somit ist die nachweisliche Infektion während der Fortbildung ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit.</p>

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Schwerbehinderung	Werden COVID-19 Folgeerkrankungen zukünftig auch Auswirkungen auf die Zuerkennung eines Grad der Behinderung (GdB) bei den Versorgungsämtern haben?	Ja.
	Was muss man beantragen, um einen GdB zu erlangen?	Es ist ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung beim Versorgungsamt zu stellen. https://www.berlin.de/lageso/behinderung/schwerbehinderung-versorgungsamt/antragstellung/
	Die Frage war vielleicht nicht ganz genau gestellt, ich meine, um auf COVID einen GdB zu erlangen. Ab wann sollte der Antrag gestellt werden?	Das richtet sich nach den Symptomen/Beschwerden und sollte mit dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin besprochen werden.
Risiken / Zahlen in den Branchen <i>Beantwortung der Fragen durch Herrn Dr. Möhner</i>	Es gibt Verzerrungen in den Daten, weil Kitas und Schulen im ersten Lockdown eher geschlossen waren.	Die Beschäftigten in Kitas und Schulen wurden als Gruppe lediglich in der zweiten Analyse (01.06.-31.10.2020 - "zwischen den Lockdowns") untersucht, in welcher diese Einrichtungen weitestgehend geöffnet waren. Die wahrscheinliche Ursache für das erhöhte Risiko bezüglich der Arbeitsunfähigkeit bezüglich COVID-19 (im Gegensatz zu dem eher unterdurchschnittlichen Risiko einer Hospitalisierung) dürfte das regelmäßige (alle 14 Tage) Testangebot an diese Berufsgruppe gewesen sein.
	Wo ist der gesamte Bildungsbereich, also nicht nur Lehrer, auch das erweiterte pädagogische Personal, Kitas fehlen auch?	Es konnten nur die Schwerpunkte untersucht werden. Aus deren Sicht dürften jedoch die Lehrkräfte in den Grundschulen sowie das Betreuungspersonal in den Kitas die meisten Kontakte und damit das höchste Risiko haben, weshalb diese ausgewählt wurden. Die anderen Beschäftigten stellen eine heterogene Mischung verschiedener Berufsgruppen dar, so dass ein Risikoschätzer für diese Gruppe insgesamt wenig aussagekräftig sein dürfte.
	Die statistische Auswertung geht von der Annahme aus, dass die Infektion dem Kontext der Berufstätigkeit zuzuordnen ist? Die Daten der Krankenkassen haben keine Aussagekraft über den Ort der Infektion, oder?	In den Daten der Krankenkasse sind neben der Diagnose lediglich die Angaben zu Beruf und Branche enthalten. Der Ort der Infektion kann nicht enthalten sein, da dieser ja nur in den seltensten Fällen tatsächlich bekannt ist. Auch in den Fällen, in denen das Robert-Koch-Institut auf Basis der Patientenaussagen eine Zuordnung vornimmt, handelt es sich nur um eine Vermutung, die nicht in jedem Falle auch richtig sein muss.

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
<p>Risiken / Zahlen in den Branchen</p> <p><i>Beantwortung der Fragen durch Herrn Dr. Möhner</i></p>	<p>Wenn die Datenlage Ansteckungsort laut Robert-Koch-Institut nicht erfasst wird, wie kann man dann besonders gefährdete Arbeitnehmer valide evaluieren?</p>	<p>Es handelt sich bei der Analyse lediglich um statistische Aussagen. Man unterstellt quasi, dass sich die Menschen außerhalb ihres Arbeitsbereiches ähnlich verhalten, das heißt vergleichbar viele Kontakte zu anderen Menschen haben. Unter dieser Annahme können dann Unterschiede in der Infektionshäufigkeit zwischen Berufsgruppen oder erhöhten Infektionsrisiken durch Kontakte im beruflichen Umfeld zugeschrieben werden. Insbesondere das Alter, aber auch das Geschlecht beeinflussen stark die Kontakthäufigkeit im außerberuflichen Umfeld. Diese beiden Faktoren konnten durch entsprechende statistische Methoden (Adjustierung) in der Analyse berücksichtigt werden. Andere Faktoren, welche auch zu Unterschieden in der Kontakthäufigkeit im außerberuflichen Umfeld führen (zum Beispiel die Familiengröße), können jedoch zu Verzerrungen der Risikoschätzer geführt haben.</p>
<p>Gefährdungsbeurteilung</p>	<p>Macht fehlende Gefährdungsbeurteilung im Betrieb den Nachweis COVID als Arbeitsunfall beziehungsweise Berufskrankheit schwieriger? Oder gar unmöglich?</p>	<p>In der Gefährdungsbeurteilung werden die am Arbeitsplatz vorhandenen Gefahren beschrieben und bewertet, die geeigneten Schutzmaßnahmen festgelegt und die Eignung der Schutzmaßnahmen überprüft. Ohne das Dokument der Gefährdungsbeurteilung fehlt der Nachweis, ob und wenn ja, welche Schutzmaßnahmen vom Arbeitgebenden eingeleitet wurden. Kann keine Gefährdungsbeurteilung vorgelegt werden, fehlt ein Beweis. Fehlende Beweise erschweren die Anerkennung oder haben die Ablehnung zur Folge. Es ist aber auch bei fehlender Gefährdungsbeurteilung eine Anerkennung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit möglich.</p>
	<p>Bei uns wird bei Hygienekonzepten immer die leitende Amtsärztin, nie der Betriebsarzt eingebunden. Meiner Meinung nach ist das nicht korrekt. COVID-Nachverfolgung im eigenen Amt durch die Leitung des Gesundheitsamts finde ich auch schwierig ...</p>	<p>Bei der Erstellung und Bewertung von Hygienekonzepten in Unternehmen sollten die Betriebsärzt:innen beteiligt werden. Das schließt nicht aus, dass Nachverfolgungen von Infizierten im Gesundheitsamt auch von den Amtsärzt:innen des Hauses durchgeführt werden.</p>
	<p>Über individuelle Gefährdungsbeurteilungen erfährt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) nichts, Datenschutz als Argument. Keine Überprüfungsmöglichkeit.</p>	<p>Auch die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung gem. § 178 (2) SGB IX zu informieren und zu beteiligen.</p>

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Gefährdungsbeurteilung	Die Gefährdungsbeurteilung ist ein sehr wichtiges Instrument für Betriebsrat und Mitarbeitervertreter. Die Pflichten des Dienstgebers festzulegen. Dort kann eine Mitarbeitendenvertretung (MAV) Dinge festlegen, die sogar nicht der Mitbestimmung unterliegen. Die Problemerkennung als solches zählt schon als Arbeitsschutzmaßnahme.	Die Beschäftigtenvertretungen sind von den Arbeitgebern bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen. Das gilt auch für Betriebsärzt:innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.
Schutzmaßnahmen	Gestern per Pressemitteilung: Lehrer und pädagogisches Personal haben Testpflicht, also keine Freiwilligkeit mehr?	Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sieht keine Testpflicht für Beschäftigte vor (Stand: 21.04.2021). Testpflicht gibt es für Beschäftigte aus dem Gesundheitsbereich. Ob die Verweigerung von Testungen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben wird, bleibt abzuwarten - es gibt noch keine richterlichen Entscheidungen für Lehrer:innen.
	Sind Auswahlverfahren mit 5+ Bewerbenden ohne Negativ-Test möglich? 10 qm pro Person kann auch nicht immer eingehalten werden.	Tests sind auch nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung unabhängig von der Personenzahl vom Arbeitgeber anzubieten. Finden Auswahlverfahren in einem Raum statt, müssen die Abstandsregeln, Raumgröße, Lüftung und so weiter beachtet werden. Können die Maßnahmen nicht eingehalten werden, können Auswahlverfahren oder sonstige Besprechungen in dem Raum nicht durchgeführt werden. An Versammlungen in geschlossenen Räumen mit mehr als 5 zeitgleich anwesenden Personen dürfen nur Personen teilnehmen, die im Sinne von § 10 Absatz 3 der SARS-CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung negativ getestet sind. Bei einem Auswahlverfahren handelt es sich allerdings nicht um eine Versammlung im Sinne des Versammlungsrechts.
	Wie genau schützt Plexiglas vor einer Verbreitung von Viren?	Eine Plexiglasscheibe ist ein Spuckschutz. Sie bewirkt auch, dass der Abstand eingehalten wird. Die Verteilung der Aerosole im Raum ist trotzdem möglich. Der Einbau einer Lüftungstechnischen Anlage ist eine geeignetere Schutzmaßnahme als die Plexiglasscheibe (Rangfolge der Schutzmaßnahmen).
	Ist die Zeit für Schnelltest Arbeitszeit?	In der Arbeitsschutzverwaltung wird davon ausgegangen, dass es Arbeitszeit ist - vergleichbar mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Die abschließende Klärung ist noch offen.

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Beratungsstelle Berlin	Unterstützt diese auch Brandenburger?	Ja, wenn freie Kapazitäten vorhanden sind.
	Gibt es eine vergleichbare Beratungsstelle in Brandenburg?	Nein, bislang gibt es nur in Berlin, Bremen, Hamburg und dem Saarland Beratungsstellen.
Selbstständige	Wie steht es um Solo-Selbstständige?	Solo-Selbstständige können sich bei der gesetzlichen Unfallversicherung freiwillig versichern. Dann bekommen sie die Leistungen aus der Versicherung. Die Berliner Beratungsstelle berät auch Solo-Selbstständige aus Berlin.
Öffentlicher Dienst	Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind in vielen Bereichen bisher als betroffene Gruppe übersehen worden - Behörden mit Publikumsverkehr wie Sozialämter sind bisher völlig vergessen worden, obwohl im Lockdown weiter im Vollbetrieb. Das sollte unbedingt, auch von der Senatsverwaltung für Arbeit, berücksichtigt werden.	In der von Herrn Dr. Möhner vorgestellten Statistik taucht die Verwaltung bisher nicht auf. Wir in der Beratungsstelle beraten auch Mitarbeiter:innen aus der Verwaltung. Gibt es Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen, empfehlen wir, sich an den Personalrat zu wenden und die Betriebsärzt:innen zu beteiligen.
	Gibt es einen standardisierten Inzidenzratios (SIR) für Kita-Erzieher*innen und Lehrer*innen?	Wie den Folien von Herrn Dr. Möhner zu entnehmen ist, gibt es diese für Erzieher:innen - nicht aber für Lehrer:innen.
Tätigkeiten	Wo gehören Bankmitarbeiter mit rein? Diese sind auch systemrelevant, werden aber nie erwähnt.	Erkranken Bankmitarbeiter:innen am Arbeitsplatz an COVID-19, handelt es sich um einen Arbeitsunfall.
	Arbeite in der Eingliederungshilfe mit Menschen mit Beeinträchtigung (folglich sind auch zum Teil Pflegetätigkeiten nötig) - zählt diese Berufsgruppe zu dieser BK 3101 Gruppe, die COVID als Berufskrankheit melden kann?	Ja.
	Unterliegt der Rettungsdienst der Berliner Feuerwehr auch der BK 3101?	Ja.

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Tätigkeiten	Die Branchen haben sehr verschiedene Arbeitsplätze / Beispiel Krankenhaus: Am Patient oder auch Verwaltung / ist die Branche geeignetes Kriterium zur Beurteilung des Risikos?	Auch in einem Krankenhaus gibt es Tätigkeiten, die nicht unter das Berufskrankheitenrecht fallen, wie in der Verwaltung. Voraussetzung für die Anerkennung als Berufskrankheit ist grundsätzlich der nahe Kontakt zu Menschen. Ob Berufskrankheit oder Arbeitsunfall ist abhängig von der Tätigkeit.
	Welche Tätigkeiten gehören zur Wohlfahrtspflege?	<p>In § 3 der Satzung der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege sind folgende Unternehmensarten aufgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitswesen, einschließlich Veterinärwesen • Friseurhandwerk • Körper- und Schönheitspflege • Einrichtungen und Dienste der Wohlfahrtspflege zur Pflege, Hilfe und Betreuung • Gesundheitshilfe • Kinder- und Jugendhilfe • Familienhilfe • Altenhilfe • Hilfe für Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung • Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen • sonstige Unternehmen der Wohlfahrtspflege <p>Satzung der BGW (Stand 08/2018)</p>
Fortbildungen	Könnte Verdi (oder auch andere Gewerkschaften) (online) Fortbildungen für Betriebsräte organisieren, wo man zusammen überlegt, wie man konkret auf die Arbeitgeber einwirkt, damit diese ihren Pflichten nachkommen, um die Chancen für Anerkennung zu erhöhen? Vielleicht mit Unterstützung von einzelnen Expert:innen aus der Runde?	<p>Laut Aussage von Frau König bietet ver.di</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Informations- und Austauschformate auch für Betriebsräte / Personalräte zum Thema COVID an. Im letzten halben Jahr fanden 2 Veranstaltungen statt. Im Juni wird es eine digitale Veranstaltung - nicht nur - für Selbstverwalter:innen zum Thema Long COVID geben. • auf den Internetseiten der Gewerkschaften werden für Betriebsräte und Personalräte zahlreiche Infomaterialien rund um das Thema Arbeitsschutz angeboten. <p>Auch bei den Gewerkschaften setzt die geringe Personalausstattung enge Grenzen bei den Schulungsmöglichkeiten.</p>

Thema	Frage / Hinweis der Teilnehmer:innen	Antwort
Fortbildungen	Ich wollte gern anbringen, dass es wichtig wäre, auch die Betriebsräte deutlich mehr zu stärken! Und vor allem hier Fortbildungen zum Thema Arbeitsschutz, welche finanziell gefördert werden durch die Gewerkschaften.	Dieser Wunsch wird aufgenommen. Die Beratungsstelle setzt sich mit Gewerkschaften in Verbindung. Wir halten Sie auf dem Laufenden.
	Die bisherigen Veranstaltungen zu COVID waren ja auch echt nicht schlecht. Aber mit konkreteren Fortbildungen könnte man da noch viel(e) mehr erreichen.	Die Beratungsstelle prüft, ob konkrete Schulungen rund um COVID-19 für Betriebsrät:innen angeboten werden können.
Verschiedenes	Auf Nachfrage beim Arbeitgeber wieviel COVID Erkrankte bekannt sind, ist die Antwort. Das wissen wir nicht. Wie kann das verbessert werden?	Beschäftigte müssen / sollen den Arbeitgebenden über die Infektion informieren - ansonsten kann keine Meldung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit erfolgen. Die Arbeitgebenden müssen den Betriebsrat informieren. Wir empfehlen beim Betriebsarzt oder bei der Betriebsärztin nachzufragen.
	Ich werbe bei denjenigen, die ihre Informationen an die Beschäftigten bekommen wollen, auch um mehr Mehrsprachigkeit: das Infoblatt zur Anerkennung von COVID als Berufskrankheit/Arbeitsunfall wäre in Englisch und anderen Sprachen sehr wertvoll!	Danke für den Hinweis. Wir werden die Übersetzungen so schnell wie möglich veranlassen.
	Die Pandemie wird bisher auf dem Rücken von Familien und der Freizeit jedes einzelnen ausgetragen. Warum werden, vereinfacht gesagt, die Wirtschaft und Arbeitgeber geschont? FFP2 Maskenpflicht im Betrieb und nicht nur eine Empfehlung (zu teuer?) Mit Gewerbeschein keine Testpflicht zum Beispiel im Baumarkt (macht der Virus da einen Unterschied?)	Die Regelungen im Privatbereich sind nicht immer mit den Schutzmaßnahmen im Unternehmen identisch. Im Unternehmen muss der Arbeitgebende in Anlehnung an die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung die geeigneten Schutzmaßnahmen festlegen. Ob eine FFP2 Maske oder eine medizinische Maske geeignet ist, muss die Gefährdungsbeurteilung ergeben. Beim Tragen von FFP2 Masken am Arbeitsplatz sind die Tragezeitbegrenzungen und das Angebot der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu beachten.
	Vielleicht sollten Betriebsräte stärker in den Austausch mit dem Senat kommen dürfen. Somit wäre eine Kontrolle der Unternehmen transparenter und Dinge würden auch mit Unterstützung des Senats aufgedeckt werden	Betriebsrät:innen können sich gerne an die Berliner Beratungsstelle wenden. Werden Mängel bei der Festlegung und Umsetzung der Schutzmaßnahmen festgestellt, kann auch das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit beteiligt werden.

Weitere Informationen

DGUV: Symptomlose Corona-Infektionen kein meldepflichtiger Versicherungsfall vom 26.04.2021:
https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2021/quartal_2/details_2_429527.jsp

Landesamt für Gesundheit und Soziales: Antragstellung nach dem Schwerbehindertenrecht
<https://www.berlin.de/lageso/behinderung/schwerbehinderung-versorgungsamt/antragstellung/>

Deutscher Gewerkschaftsbund: Impfen und Testen: Was Arbeitnehmer:innen jetzt wissen müssen vom 27.04.2021:
<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/++co++986b431a-8c8e-11eb-980b-001a4a160123>

Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit, Hamburg: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Pandemiezeiten: Umgang mit dem Coronavirus
<https://www.arbeitundgesundheit.de/veroeffentlichungen/umgang-mit-dem-coronavirus-2021/>

Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Berlin: Gesundheitspolitisch aktuelle Themen kurz und knapp
<https://www.berlin.de/sen/gesundheit/service/gesundheitsberichterstattung/veroeffentlichungen/kurz-informiert/#Corona20>

ver.di: COVID-19-Infektion durch die Arbeit?
<https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++a431c7b6-8bdd-11eb-8f99-001a4a160119/#deutsch>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Adressen der Berufsgenossenschaften / Unfallkassen
<https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: COVID-19 als Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung
<https://forum.dguv.de/ausgabe/1-2021/artikel/covid-19-als-versicherungsfall-in-der-gesetzlichen-unfallversicherung>