

Sicher zurück an die Arbeit in der neuen Normalität



Sicher zurück an die Arbeit in der neuen Normalität

Eine disziplinierte und sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz wird der Schlüssel zur wirtschaftlichen Erholung nach der Pandemie sein.

Die COVID-19-Gesundheitskrise und die anhaltende Abriegelung vieler Märkte stellt Menschen und Volkswirtschaften weltweit vor beispiellose Herausforderungen. Die Regierungen ergreifen nie dagewesene wirtschaftliche Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen und Arbeitnehmern gleichermaßen. Da Unternehmen aller Größenordnungen in vielen verschiedenen Sektoren ums Überleben kämpfen, verlieren sehr viele Menschen ihren Arbeitsplatz und sehen sich mit gravierender finanzieller Unsicherheit konfrontiert. Diese Pandemie ist noch lange nicht vorbei, und ihre Auswirkungen werden wahrscheinlich auch noch in den kommenden Jahren spürbar sein. Eines ist sicher: Die Arbeitswelt wird nie mehr dieselbe sein.

Der wirtschaftliche Abschwung ist zu begrenzen, ebenso die Auswirkungen auf die Fähigkeit der Menschen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Hierfür müssen sich der Arbeitsmarkt und alle beteiligten Interessensgruppen schnell an die neue Realität anpassen – eine neue Normalität, bei der physische Distanzierung (im Rahmen dieses Beitrags gleichbedeutend mit sozialer Distanzierung) und andere strenge Maßnahmen noch für geraume Zeit integraler Bestandteil aller Prozesse am Arbeitsplatz sein werden. Dazu gehört auch die Erhöhung der Flexibilität der Arbeitskräfte, was auch das Arbeiten im Home Office einschließt.

Schon heute muss gut vorbereitet werden, die Menschen schnell und sicher wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzubringen, wenn der richtige Zeitpunkt gekommen ist. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Dokuments haben einige europäische Länder Schritte angekündigt, um Sektoren wieder aktiv für wirtschaftliche Zwecke zu öffnen.

Der richtige Zeitpunkt ist für die Wirtschaft von entscheidender Bedeutung. Laut Schätzungen für die deutsche Wirtschaft könnte eine weitere Sperrwoche zu einem zusätzlichen Verlust von ~0,5 % des jährlichen BIP führen. Dies würde sich in einem weiteren Beschäftigungsrückgang und großen Einkommensverlusten für die Arbeitnehmer bemerkbar machen. Der Zeitpunkt wird je nach Land und Sektor unterschiedlich sein und stützt sich auf die Lehren, die weltweit aus den Wellen und Phasen der Pandemie gezogen werden.

Die Organisation und Umsetzung einer sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz inmitten der Beeinträchtigungen durch die Pandemie stellen eine große Herausforderung dar. Die Vermeidung einer zweiten Infektionswelle ist dabei ein zentraler Aspekt. Um sich auf die neue Normalität am Arbeitsplatz vorzubereiten, ist eine beispiellose Zusammenarbeit und Koordination der verschiedenen Interessengruppen erforderlich – von Arbeitgebern und Regierungen über Gewerkschaften und Institutionen bis hin zu den Arbeitnehmern selbst. Für ein Höchstmaß an Sicherheit ist es unerlässlich, dass bewährte Vorgehensweisen über Länder

und Branchen hinweg ausgetauscht und neue Kanäle zur schnellen Skalierung wirksamer Regeln geschaffen werden. Ohne klare Prozesse und Richtlinien könnten Einzelpersonen bei einer Rückkehr an den Arbeitsplatz um ihre Gesundheit fürchten und Unternehmen bei der Wiedereröffnung zögern.

Angesichts der Dringlichkeit ist die Personaldienstleistungsbranche unter Federführung von Randstad NV, Adecco Group und ManpowerGroup eine Allianz eingegangen. Gemeinsam ist die Branche – als weltgrößter Arbeitgeber und Arbeitsmarktexperte* des privaten Sektors – bestrebt, einen entscheidenden Beitrag zu diesem Vorbereitungsprozess auf die neue Normalität zu leisten und die sichere Rückkehr der Menschen an ihren Arbeitsplatz sowie die Wiederaufnahme des Betriebs und der Wirtschaft zu beschleunigen. Arbeitgeber, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen werden allesamt zur Zusammenarbeit aufgerufen. Gleichzeitig wird sich das Bündnis an die Regierungen wenden, um von ihnen Unterstützung, Förderung und Bestätigung für diese Bemühungen zu erhalten.

Je länger die aktuelle Situation anhält, desto gravierender werden die Auswirkungen auf die Wirtschaft sein. Die Zahl der Arbeitsplatzverluste wird weiter zunehmen. Es ist jetzt an der Zeit, sich zusammenzuschließen und Maßnahmen zu ergreifen. Die Personaldienstleistungsbranche ruft andere Interessengruppen zur Bündelung ihrer Kräfte auf. Das Ziel ist, Unternehmen und Arbeitnehmer zu befähigen, schnell, sicher und produktiv wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und Sicherheit für alle zu gewährleisten.

Eine Momentaufnahme der bisherigen wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronakrise

- 3,3 Millionen Amerikaner beantragten in der Woche bis zum 21. März Arbeitslosengeld. In der darauffolgenden Woche stellten 6,9 Millionen Menschen Anträge, gefolgt von weiteren 6,6 Millionen in der Woche bis zum 4. April. Vor dieser Krise belief sich die höchste Anzahl von Arbeitslosengeldanträgen, die jemals in einer Woche eingegangen sind, auf 695.000 (1982).
- Von den vollständigen oder partiellen Spermaßnahmen sind heute fast 2,7 Milliarden Arbeitnehmer betroffen, was etwa 81 % der arbeitenden Bevölkerung weltweit entspricht. Die International Labour Organization (ILO) rechnet für das zweite Quartal mit 195 Millionen Arbeitsplatzverlusten weltweit, davon 12 Millionen allein in Europa.
- Viele Länder haben mit außerordentlichen fiskalischen und monetären Anreizen reagiert, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Krise abzumildern. Die Vereinigten Staaten

* Siehe Box 2

haben z. B. vor Kurzem ein Konjunkturpaket in Höhe von 2 Billionen Dollar verabschiedet.

- Obwohl es unglaublich schwer ist, die Auswirkungen des Virus auf die Weltwirtschaft für die kommende Zeit vorherzusagen, gibt es mehrere von McKinsey in Zusammenarbeit mit Oxford Economics entwickelte Szenarien. 40 bis 50 % der Verbraucherausgaben könnten ausbleiben. Dieser Rückgang führt in den betroffenen Regionen zu einem Rückgang des BIP um etwa 10 %.
- In dem Szenario „Virus eingedämmt – Wachstumserholung“ wird für die meisten Länder im 2. Quartal ein starker BIP-Verlust erwartet, den es in der Nachkriegsära bislang so noch nicht gab. Der auf das Jahr hochgerechnete BIP-Verlust würde -8 % betragen.
- In einem anderen Szenario „Wiederauftreten des Virus – langsames langfristiges Wachstum“ wird für 2020 ein BIP-Verlust von 13 % angegeben. Die Vereinigten Staaten und Europa würden im 2. Quartal mit einem BIP-Verlust von 35 bis 40 % auf Jahresbasis rechnen müssen. Die meisten Länder würden mehr als zwei Jahre benötigen, um wieder das Niveau des BIP vor dem Virus zu erreichen.

Quelle: McKinsey/IL0

Organisation einer sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz

Angesichts erster vorsichtiger Anzeichen, dass der Höhepunkt der Pandemie in einigen Ländern bereits überschritten sein könnte, zeichnen sich Initiativen zur Unterstützung der Menschen bei der Rückkehr ins Berufsleben ab. Die Regierungen haben jedoch deutlich gemacht, dass ein vorsichtiger, schrittweiser Prozess vorgesehen ist.

Wir werden mit einer neuen Normalität konfrontiert sein, bei der physische Distanzierung, zusätzliche Hygienemaßnahmen, regelmäßige Tests und andere noch zu beschließende Lösungen für die absehbare Zukunft entscheidend sein werden. Um die Sicherheit der Menschen bei der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu optimieren, müssen klare Richtlinien, Prozesse und Maßnahmen vorhanden sein, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber unterstützen. Dies wird pro Land, pro Sektor und schließlich pro Unternehmen organisiert werden müssen.

Die Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle müssen für die vorübergehende „durch physische Distanzierung angetriebene Wirtschaft“ aktualisiert werden. Anstatt das Rad immer wieder neu zu erfinden, sollten Länder, Sektoren und Unternehmen auf bestehenden bewährten Vorgehensweisen aufbauen und diese weltweit teilen. Die Personaldienstleistungsbranche ist bereit, bei der Organisation und Umsetzung dieser bewährten Praktiken unterstützend mitzuwirken.

Wie die Personaldienstleistungsbranche helfen kann

Der Mehrwert der globalen Personaldienstleistungsbranche ist in der gegenwärtigen Situation signifikant. Akteure in der Personaldienstleistungsbranche:

- sind länder- und sektorübergreifend aktiv, arbeiten sowohl für Großunternehmen als auch für KMUs und können so die bewährten Vorgehensweisen von Ländern, die der Entwicklung voraus sind sowie von nicht oder wenig betroffenen Branchen aufgreifen;
- verfügen über fundierte Kenntnisse der Arbeitsmarktprozesse in verschiedenen Sektoren und Unternehmen;
- fungieren als Vermittler zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern – als solche verstehen sie die Probleme/ Herausforderungen, mit denen beide konfrontiert sind, und vertreten die Interessen beider Parteien;
- verfügen über große globale Netzwerke, die alle relevanten Interessengruppen abdecken;
- haben bewiesen, dass sie agil mit sich verändernden Gegebenheiten umgehen können, und dass sie ihren Kunden und Talenten helfen, sich auf die Zukunft vorzubereiten – das ist ihr Kerngeschäft;
- verfügen über umfangreiche Erfahrung mit der Organisation und Umsetzung von Gesundheits- und Sicherheitsregularien und arbeiten eng mit lokalen und betrieblichen Arbeitsschutzexperten zusammen;
- sind erfahrene Berater im flexiblen Workforce Management, was entscheidend im Zusammenhang mit der Umsetzung und Einhaltung physischer Distanzvorschriften ist;
- haben Millionen von Menschen im Einsatz.

Die Personaldienstleistungsbranche verpflichtet sich, bei der Anwendung ihrer kollektiven Erfahrungen zu helfen, die Verbindung zwischen den verschiedenen Interessengruppen zu fördern und den Austausch bewährter Vorgehensweisen zu unterstützen. Darüber hinaus gilt ihr besonderes Engagement den Arbeitnehmern, um ihr gesundheitliches und finanzielles Risiko zu minimieren. Und schließlich wird die Branche die Arbeitgeber unterstützen, indem sie ihnen das Vertrauen gibt, dass die vorhandenen Regularien und Richtlinien auf dem neuesten Stand sind und den weltweit bewährten Vorgehensweisen entsprechen.

Die Personaldienstleistungsbranche in den wichtigsten Fakten und Zahlen

- Im Jahr 2018 vermittelten 160.000 Agenturen in der organisierten Personaldienstleistungsbranche ca. 58 Millionen Menschen in Arbeitsplätze unterschiedlichster Branchen. Dabei wurden sie von 2,4 Millionen eigenen Mitarbeitern/Beratern unterstützt.
- Die jährliche Gesamtzahl der Vermittlungen betrug in Europa 11 Millionen, in den USA 16,8 Millionen und in Japan 3,8 Millionen.
- Sektorale Verteilung in Europa: 40 % verarbeitendes Gewerbe, 40 % Dienstleistungen, 10 % Baugewerbe, 5 % öffentliche Verwaltung, 1 % Landwirtschaft (und 4 % andere).
- Im weltweiten Durchschnitt sind rund 40 % der Personen entweder arbeitslos oder erwerbslos, bevor sie eine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufnehmen.
- Im weltweiten Durchschnitt sind 74 % der Zeitarbeitnehmer 12 Monate nach ihrem ersten Einsatz noch immer beschäftigt.
- Im weltweiten Durchschnitt sind mehr als 50 % der Zeitarbeitnehmer jünger als 30 Jahre. Auch der Anteil der Frauen ist oft höher als der Durchschnitt der erwerbstätigen Bevölkerung.
- Die Personaldienstleistungsbranche bietet Millionen von Zeitarbeitnehmern Zugang zu Schulungen. So hat z. B. der FAFST (Frankreichs Sozialfonds für Zeitarbeitnehmer, geregelt durch die Behörden und Gewerkschaften dieses Sektors) im Jahr 2018 fast 60.000 Trainingskurse für Zeitarbeitnehmer angeboten. Derartige geteilte Weiterbildungsfonds gibt es auch in den Niederlanden, Belgien, Italien und in der Schweiz.

Quelle: WEC Wirtschaftsbericht und WEC Bericht zur Sozialbelastung

Sichere Rückkehr zur Arbeit ermöglichen

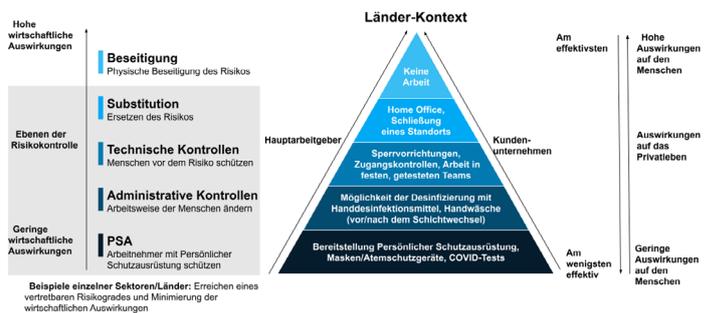
In enger Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Mitarbeitern im Kundeneinsatz haben Personaldienstleister schon lange die erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen angenommen und integriert. Die Umsetzung der gesetzlichen und branchenspezifischen Regelungen erfolgt immer, wenn Arbeitnehmer vor Ort eingesetzt werden. Der Mehrwert der Akteure der Personaldienstleistungsbranche liegt in ihrer Fähigkeit, Kenntnisse und Fachwissen über existierende Best Practices in den verschiedenen Gesundheits- und Sicherheitsansätzen über Branchen, Bereiche und Länder hinweg zu teilen. So helfen sie

dabei, die gemeinsamen Kenntnisse und das Fachwissen des jeweiligen Sektors zusammenzuführen.

- Branchenkenner gewähren Einblicke in Beispiele aus Unternehmen, um von Kollegen aus dem gleichen oder anderen Bereich zu lernen.
- Zudem können sie vorhandenes Material und mögliche Ansätze, abgestimmt auf die jeweiligen individuellen Herausforderungen, zur Verfügung stellen.
- Sie können Arbeitgebern bei der Planung helfen, ihre Unternehmen auf Grundlage der Best Practices neu aufzustellen und die richtigen Kontakte herstellen (lokal oder international).
- Nicht zuletzt können sie praktische Unterstützung zu den Themen flexibles Arbeitskräfteangebot, Personaleinsatzplanung, Einführung von Home Office, Schulungen, Kompetenzentwicklung u. v. m. anbieten.

Wie kann COVID-19 in den bereits vorhandenen Gesundheits- & Sicherheitsansatz integriert werden?

Im Rahmen verschiedener staatlicher Interventionsstrategien für Gesundheit & Sicherheit (z. B. OSHA und NIOSH in den USA) kann der in Sicherheitsmanagementsystemen verankerte Ansatz um die Integration anderer kritischer Einflussbereiche erweitert werden, bspw. die Prävention von COVID-19 und strategische Erholung. Für die Bestimmung von Risiko-Stufen und die richtige Strategie unter besonderen Umständen, kann eine adaptierte Variante der Hierarchy of Controls der NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) angewendet werden:



Inwieweit hilft dies den Unternehmen?

Die Pyramide zeigt Arbeitgebern, wie sie ihre Unternehmen inmitten der COVID-19-Herausforderungen auf eine sichere und ausgewogene Weise neu aufstellen können. Die Empfehlungen haben einen beratenden und informativen Charakter. Sie sollen Arbeitgebern dabei helfen, einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen und vielen Arbeitnehmern wieder einen gesicherten

Lebensunterhalt zu ermöglichen – und damit die durch die Coronakrise entstandenen wirtschaftlichen Auswirkungen zu minimieren.

Wie kann die Personaldienstleistungsbranche einzelnen Unternehmen helfen?

Viele Organisationen befinden sich jetzt in einer kritischen Phase, in der sie versuchen, ein verantwortungsvolles Gesundheits- und Sicherheitsmanagement sowie ihre Sorgfaltspflicht als Arbeitgeber mit den wirtschaftlichen Auswirkungen des Lockdowns ins Gleichgewicht zu bringen. Wie kann ein Unternehmen die Arbeit auf verantwortliche Weise wieder aufnehmen? Da wir ein akzeptables Maß an Gesundheit und Sicherheit erreichen und die wirtschaftlichen Auswirkungen eingrenzen wollen, muss zuerst die richtige Balance in der Anordnung der Regelungen gefunden werden. Es gibt Beispiele in Sektoren, die – unter bestimmten Bedingungen – immer noch (teilweise) in Betrieb sind (z. B. Bauindustrie, Lebensmittelverteilungsstellen, Gesundheitswesen, Frachtverkehr, Supermärkte usw.). Wir können von diesen Bereichen lernen und dann anderen Unternehmen dabei helfen, sich der neuen Normalität anzupassen.

Die nächsten Schritte

Die Personaldienstleistungsbranche ruft alle relevanten Interessenvertreter dazu auf, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Zunächst werden die Initiatoren des Bündnisses weitere Personaldienstleister bitten, sich anzuschließen. Arbeitgeber, Gewerkschaften und NGOs sind zur Zusammenarbeit eingeladen. Gleichzeitig wendet sich das Bündnis an die Regierungen mit der Bitte, diese Bemühungen zu unterstützen und zu fördern.

Kontaktaufnahme

Um der Allianz beizutreten, wenden Sie sich bitte an:

Randstad NV

Robbin Brugman
robbin.brugman@randstad.com

Adecco Group

Stephan Howeg
Stephan.Howeg@adeccoigroup.com

ManpowerGroup

Tomas Chamorro Premuzic
tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com

Für öffentliche Belange kontaktieren Sie bitte:

Randstad NV

Annemarie Muntz
annemarie.muntz@randstad.com

Adecco Group

Bettina Schaller
bettina.schaller@adeccoigroup.com

ManpowerGroup

Hans Leentjes
hans.leentjes@manpowergroup.com

Der Fokus richtet sich zunächst auf Firmen in fünf Sektoren und zehn Ländern/Regionen. Die Vereinigung wird sich in den nächsten Wochen mit Interessenvertretern in den einzelnen Ländern in Verbindung setzen.

Sektoren:	Länder/Regionen:
Transport & Logistik	Belgien
Automobilbranche	Frankreich
Produktion & Biowissenschaften	Deutschland
Bauindustrie	Italien
Nahrungsmittel	Japan
	Niederlande
	Skandinavische Länder: Norwegen, Schweden, Finnland und Dänemark
	Spanien
	Großbritannien
	USA

Anhang

Sicher zurück zur Arbeit COVID Protokolle

Beispiel einer Vorlage

COVID-19 PROTOCOL		PROTOCOL			
GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS		WORK SITUATION	PREVENTATIVE MEASURES	WORK INSTRUCTIONS	REQUIREMENTS
PERSONAL	Eligible to work	Before going to work	Do not go to work by employee at Corona infection of yourself or a family member. Don't go to work if you have a cold. Don't go to work when a family member has a fever. Do not go back to work until the employee or family member has at least 24 hours without complaints.	Communicate to employees instructions when to stay home	When available, provide COVID test to employees
PERSONAL	Personal hygiene	At work	Don't shake hands. Regularly wash your hands and/or use disinfectant hand gel with at least 70% alcohol. Wash your hands at least 6 times a day, according to the instruction. In any case before eating, after visiting the toilet, after travelling by public transport, after cleaning. Do not touch the face or as little as possible, sneeze / cough in the elbow, bring your own paper handkerchiefs. And throw them away after using them once. Then wash your hands.	Communicate to employees personal hygiene instructions at work	Provide soap & hand sanitizers
INTERRELATIONAL	Remote work	When at work from home	Organize homework if the function allows it.	Enable online access to documents and organize virtual meetings	
INTERRELATIONAL	Social distance	When travelling to work	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible, when transporting to and from the workplace	Consider other travel options instead of public transportation e.g. cycling to work	
INTERRELATIONAL	Social distance	When at work at business site	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible at the workplace itself.	Adjust the work accordingly and design the workplace accordingly. If less than 1.5 meters is unavoidable, follow strict RHP hygiene rules 3&4 Work as much as possible in permanent	

Spaltennamen

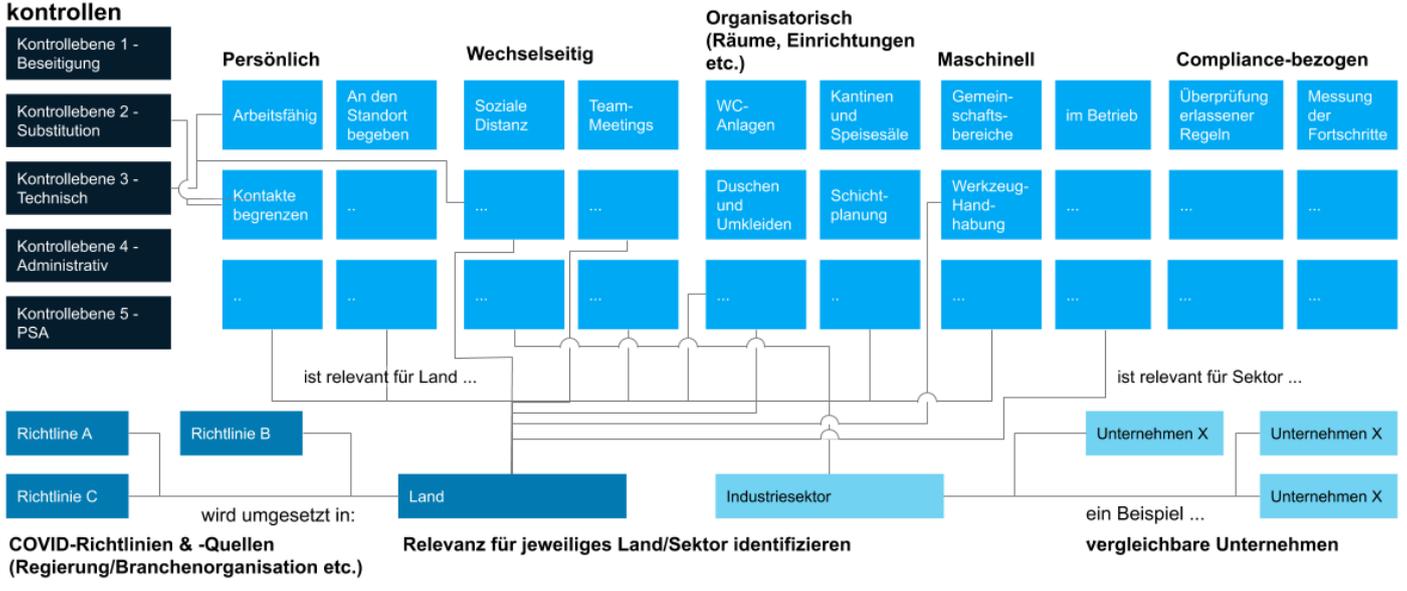
- Dimension (persönlich, interrelational, organisatorisch, maschinell oder Compliance)
- Themenname (z. B. Zugang zum Eingang)
- Messen (z. B. Messen der Personaltemperaturen am Zugangstor)
- Arbeitssituation (was ist die Herausforderung in der Arbeitssituation)
- Effektmessung (was ist der angestrebte Effekt und wie wird dieser gemessen)
- Arbeitsanweisungen (was und wie zu implementieren)
- Infrastrukturanforderungen (benötigte Mittel der Unterstützung)
- Adressierte Risikokontrollstufe

Vorlage zur Sammlung von Protokollen bezüglich COVID-19

Arbeits- und Gesundheits-schutz-kontrollen

- Kontrollebene 1 - Beseitigung
- Kontrollebene 2 - Substitution
- Kontrollebene 3 - Technisch
- Kontrollebene 4 - Administrativ
- Kontrollebene 5 - PSA

Alle Präventivmaßnahmen für Arbeitssituationen - Arbeitsanweisungen - Infrastruktur-Anforderungen - etc.



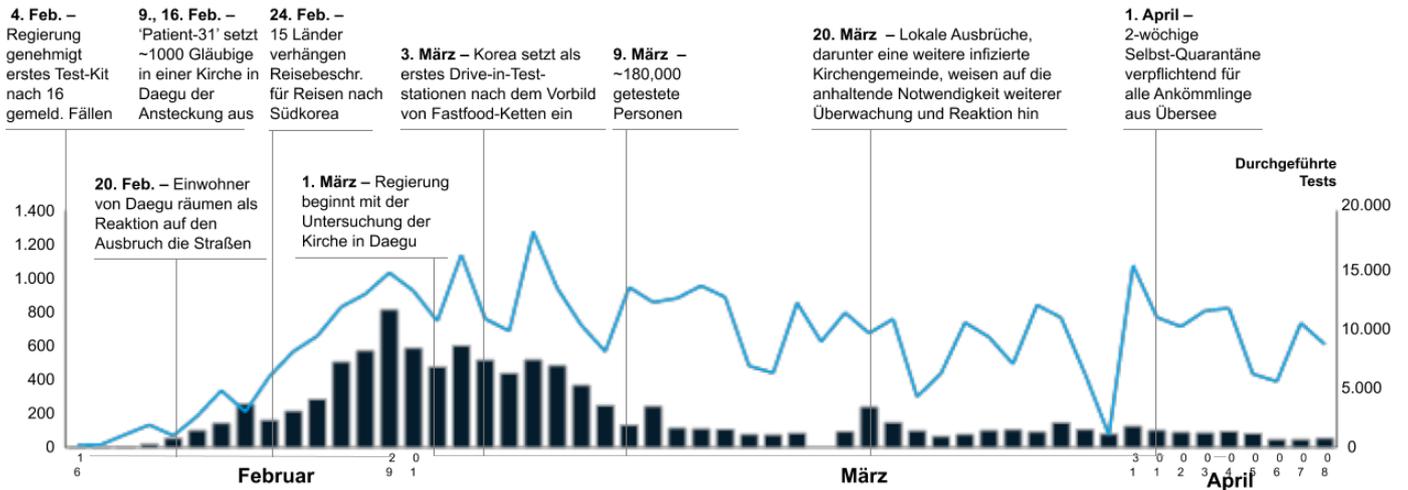
Globales Raster - sicher zurück zur Arbeit Erklärung der COVID Protokolle Ontologie

Von Schließungen bis zur Wiederaufnahme der Volkswirtschaften: ein kontinuierlicher Balanceakt

Fallbeispiel Südkorea

STAND VOM 8. APRIL 2020

— Anzahl der getesteten Personen pro Tag
 ■ Gemeldete neue Fälle pro Tag



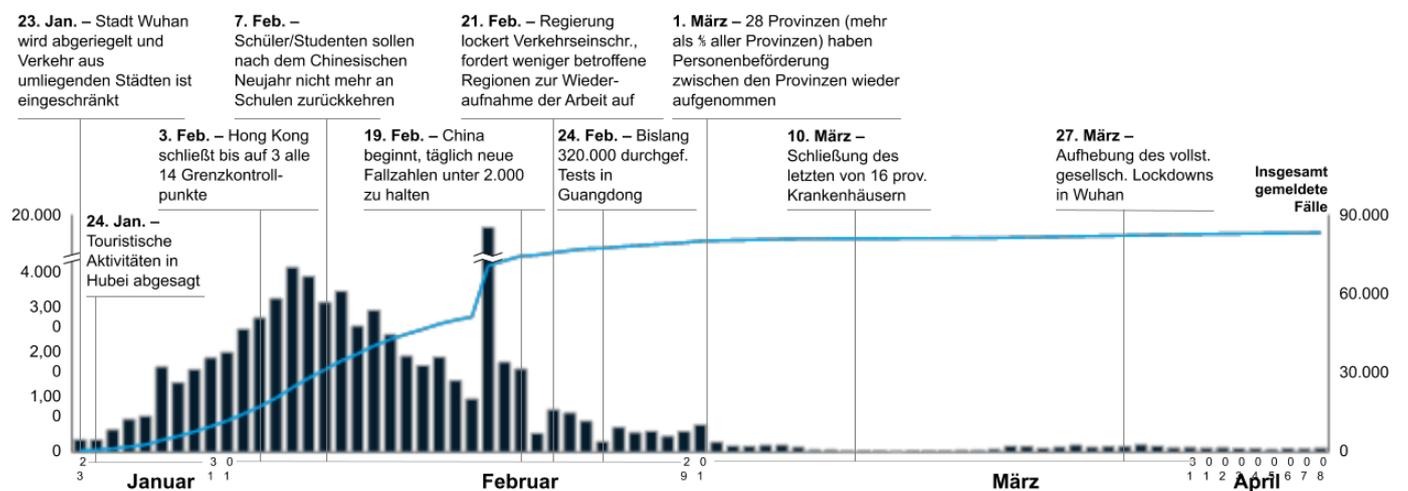
5

Zahl der täglich gemeldeten Fällen und getesteten Personen in Südkorea

Fallbeispiel China

STAND VOM 8. APRIL 2020

— Insgesamt gemeldete Fälle
 ■ Neu gemeldete Fälle pro Tag



6

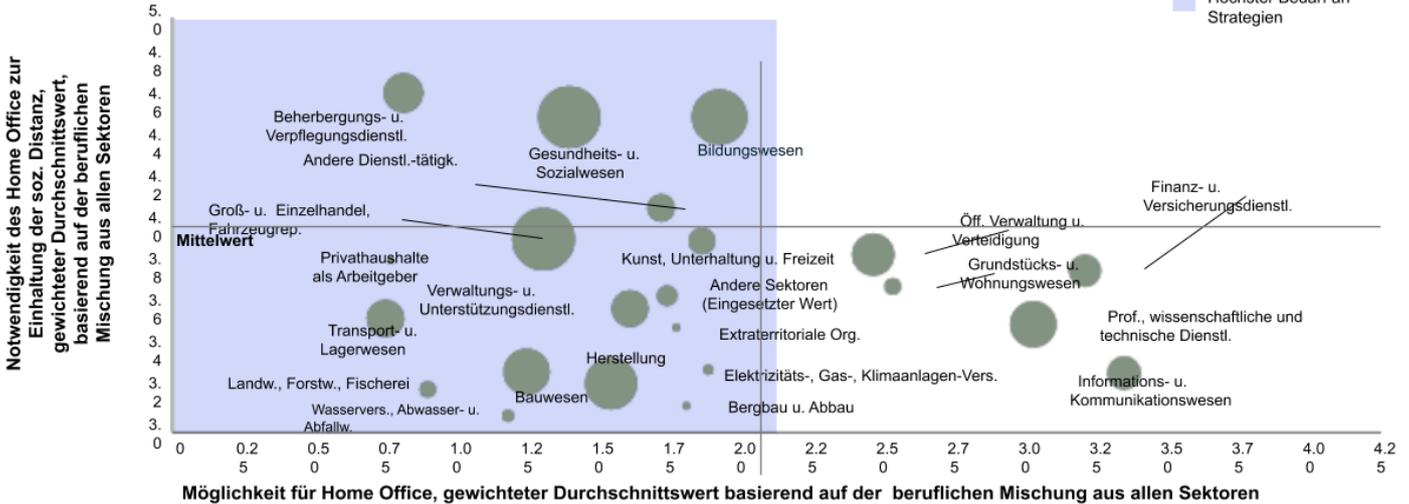
Zahl der täglich gemeldeten Fällen und getesteten Personen in China

Rückkehr zur Arbeit planen – auf sichere Weise

Arbeitsmarktanalyse Großbritannien

Blasengröße und -anzahl = Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahr 2016/17 in Tausend;

Farbe der Blase = Gewichteter durchschnittlicher Stundenlohn: **dunkelrot** = 9,5 £; **dunkelgrün** = 19,5 £



Bestimmte Berufe scheinen mehr Protokolle zu erfordern, da Fernarbeit nicht möglich ist (UK-Wirtschaftsanalyse, Quelle: ONS; TA Analyse)

Sicherheits- und Gesundheitsstrategien



Zugangskontrolle und Quarantäne

- Klare Regeln für den Zugang zum Arbeitsplatz
- Messen der Körpertemperatur am Eingang zum Gebäude
- Stichprobenartige visuelle und Temperatur-Kontrollen im Laufe des Arbeitstages
- Forderung der freiwilligen Quarantäne für Mitarbeiter beim geringsten Auftreten eines der COVID-19-Symptome
- Dokumentation des Betretens und Verlassens des Gebäudes



Home Office

- Förderung von Home Office für alle Tätigkeiten, die keine physische Präsenz erfordern
- Bereitstellung von Webinaren zu bewährten Vorgehensweisen im Bereich Home Office und Mitarbeiterführung aus der Ferne



Arbeits- und Schichtplanung

- Unterschiedliche Schichtpläne und Pausenzeiten zur Minimierung von Gedränge auf dem Firmengelände
- Schichtaufteilung und Ausweitung von Arbeitsplätzen/-flächen zur Gewährleistung des Mindestabstands
- Identifizierung und Isolierung wichtiger Mitarbeitergruppen
- Notfallpläne für Arbeitsplatzschließungen



Hygiene und Gesundheit

- Klare Regeln zur phys. Distanz am Arbeitsplatz
- Festlegung täglicher Desinfektionsverfahren
- Verbindliche Gesundheits- und Hygienestrategien (z.B. Handwäsche, Schutzmasken u. Handschuhe) für Mitarbeiter
- Einstellung der Fahrstuhlbenutzung, wenn möglich
- Möglichst keine gemeinsame Nutzung von Gegenständen (z.B. Kugelschreiber, Telefone)
- Bereitstellung wichtiger Verbrauchsmaterialien



Konformität und Kommunikation

- Mindestens einmal pro Arbeitstag Hintergrund und Veränderungen der geltenden Maßnahmen kommunizieren
- Stichprobenartige Überprüfung der vollst. Umsetzung der Maßnahmen in allen Abteilungen
- Meldung von COVID-19-Fällen an zuständige Gesundheitsbehörden
- Abklärung aller Strategien mit den lokalen Behörden

Europäische Firmen entwickeln eine Reihe von Sicherheits- und Gesundheitsprotokollen für COVID-19

Referenzen

“Europa muss sich jetzt darauf vorbereiten, wieder zur Arbeit zurückzukehren – auf sichere Weise,” McKinsey & Company, April 2020

“Wie die nationalen Volkswirtschaften während der Coronavirus-Krise neu aufgebaut werden können,” McKinsey & Company, April 2020

“Unser Leben und unsere Existenz schützen: das oberste Gebot in unserer Zeit,” McKinsey & Company, March 2020