



Arbeits- und Gesundheitsschutz in Pandemiezeiten: Umgang mit dem Coronavirus

Die anhaltende Pandemiesituation hat gravierende Auswirkungen auf unser aller Leben. Dies gilt auch für das Arbeitsleben, wo die Folgen je nach Branche sehr unterschiedlich sind. Während in vielen Betrieben auf Kurzarbeit umgestellt werden muss, fällt in anderen besonders viel Arbeit an. Auch die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind je nach Branche und Betrieb sehr unterschiedlich. In diesem Infoblatt erfahren Sie, welche gesetzlichen Grundlagen hier wichtig sind und wie ein betriebliches Vorgehen während der Pandemie aussehen könnte. Neben dem Infektionsschutz werden die Aspekte Gefährdungsbeurteilung, Homeoffice und psychische Belastung genauer beleuchtet.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Eine wichtige Grundlage für den Arbeits- und Gesundheitsschutz während der Coronavirus-Pandemie, ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Sie konkretisiert den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für Arbeit und Gesundheit (BMAS). In ihr sind wesentlichen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz während der aktuellen Pandemie festgelegt. Gültig ist sie für den Zeitraum der Epidemie; dieser wiederum wird nach § 5 Infektionsschutzgesetz bestimmt.

Dabei hat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel den Stellenwert einer technischen Regel. Wie bei anderen technischen Regeln auch, gilt die sog. Vermutungswirkung. Das heißt, Arbeitgeber*innen können bei Einhaltung der Regel davon ausgehen, dass die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt sind. Wählen sie dagegen abweichende Lösungen, muss dadurch mindestens die gleiche Sicherheit und der gleiche Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreicht werden. In diesem Fall ist es z.B. bei einem Arbeitsunfall so, dass die Beweislast bei der Arbeitgeber*in liegt. Sie

muss nachweisen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um einen ausreichenden Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Neben zentralen Vorgaben zum Infektions- und Gesundheitsschutz, finden sich in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel auch Erläuterungen zu wichtigen Begrifflichkeiten in der Pandemie. So ist SARS-CoV-2 die Bezeichnung für das Virus, das alltagssprachlich auch als Coronavirus bezeichnet wird. SARS-CoV-2 ist die Abkürzung für »Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2«. COVID-19 ist dagegen die durch das SARS-CoV-2 Virus ausgelöste Atemwegserkrankung.

Bund und Länder haben außerdem die Möglichkeit Verordnungen zu erlassen.

Diese Verordnungen gelten zusätzlich zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Aktuell ist beispielsweise die vom BMAS erlassene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft. Als übergeordnetes Recht sind Verord-

nungen von Arbeitgeber*innen zwingend umzusetzen. Es gehört zu den Aufgaben der Arbeitsschutzverantwortlichen im Unternehmen, sich hier auf dem aktuellen Stand zu halten und die Arbeitsschutzmaßnahmen jeweils den aktuellen Vorgaben anzupassen.

Krisenstab

Zu Beginn der Pandemie musste alles sehr schnell gehen. In vielen Betrieben gab es Unklarheiten in Bezug auf die Arbeitsschutzorganisation während der Pandemie. Etwa in Bezug auf den empfohlenen Krisenstab: Wer ist Teil des Krisenstabs? Wer ist verantwortlich wofür? Wer darf was entscheiden? Wie sieht es mit der Mitbestimmung der Interessensvertretung (IV) aus? Welche Rolle haben

Gesetzliche Rahmenbedingungen

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), insb. §§ 3-6
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insb. § 87
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsstättenverordnung, insb. §§ 1-2 zu Telearbeit

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) und die Betriebsärzt*in?

Der zentrale Krisenstab sollte die unternehmensweite Steuerungsgruppe für den Zeitraum der Pandemie sein. Vertreten sind neben der Arbeitgeber*in bzw. ihrer Vertretung auch Vertreter*innen der IV, die FaSi, die Betriebsärzt*in sowie einzelne betriebliche Funktionsträger*innen. Bei der Auswahl der betrieblichen Funktionsträger*innen sollte danach entschieden werden, was sinnvoll erscheint. Es kann ratsam sein, dass aus den verschiedenen Bereichen und Berufsgruppen im Betrieb Personen vertreten sind. Andererseits sollte auch darauf geachtet werden, dass die zentrale Steuerungsgruppe nicht zu groß wird.

Die Entscheidungen im zentralen Krisenstab sollten zwischen der Arbeitgeber*in bzw. ihrer Vertretung und der IV im Konsens getroffen werden: Auf der einen Seite betreffen viele Maßnahmen grundlegende Mitbestimmungsrechte. Auf der anderen Seite können Entscheidungen, hinter denen die Betriebsparteien gemeinsam stehen, oft sehr viel besser von allen Mitarbeiter*innen mitgetragen und umgesetzt werden. Die FaSi und die Betriebsärzt*in haben dagegen – wie immer im Arbeits- und Gesundheitsschutz – lediglich eine wichtige beratende Funktion.

Folgende Aufgaben sind im zentralen Krisenstab anzugehen:

- Klärung der Verantwortlichkeiten

- Steuerung der pandemiebedingten Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung, inkl. Festlegung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen
- Organisation von Unterweisungen
- Information der Beschäftigten über Maßnahmen des Unternehmens
- Festlegung einer Ansprechperson für Beschäftigte. Diese Person sollte das Vertrauen der Beschäftigten besitzen. Ihr kann u.a. rückgemeldet werden, welche Maßnahmen im Arbeitsalltag funktionieren und welche eher Probleme bereiten.

In größeren Unternehmen empfehlen wir neben der Gründung eines zentralen Krisenstabs außerdem die Bildung örtlicher Krisenstäbe



Informationen zu Arbeit & Gesundheit

(z.B. für einzelne Filialen oder Einrichtungen). Die örtliche Leitung sollte hier mit einer Vertretung der Beschäftigten aus der örtlichen Struktur zusammenarbeiten. Als lokale Vertretung der Beschäftigten eignet sich eine Person, die eine Affinität zum Thema Arbeitsschutz besitzt. Gleichzeitig sollte sie einen guten Draht zu den anderen Beschäftigten haben. Oft bieten sich hierfür Personen an, die gleichzeitig in der IV sitzen oder Sicherheitsbeauftragte (Sibe) sind. In der lokalen Struktur entscheidet formal die Leitung; bei Problemen und Unzufriedenheit haben Beschäftigte lediglich die Möglichkeit die IV hinzuzuziehen. Um den Rückhalt der Beschäftigten zu sichern ist es jedoch ratsam, auch die Entscheidungen im örtlichen Krisenstab gemeinsam zu treffen.

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist eines der wichtigsten Instrumente des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie ist im Arbeitsschutzgesetz verankert und für Arbeitgeber*innen gesetzlich verpflichtend (§ 5 ArbSchG). Die Interessenvertretung ist dabei in der Mitbestimmung (§ 87 BetrVG).

In einem ersten Schritt werden die mit einer Tätigkeit verbundenen Risiken abgeschätzt. Dies umfasst sowohl physische als auch psychische Belastungsfaktoren. In einem zweiten Schritt geht es um die Ableitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung dieser Risiken. Dabei ist das sogenannte TOP-Prinzip zu berücksichtigen (TOP steht für Technik, Organisation, Person). Gemäß dieses Prinzips haben technische Maßnahmen zur Gefährdungsreduktion Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen. Personenbezogene Maßnahmen sind dagegen nachgelagert. Sie dürfen nur dann zusätzlich zum Einsatz kommen, wenn durch techni-

sche und organisatorische Maßnahmen kein ausreichendes Schutzniveau erreicht werden kann.

Weil sich Erkenntnisse und Anforderungen stetig verändern, ist die Gefährdungsbeurteilung im Zuge der aktuellen Pandemiesituation regelmäßig zu aktualisieren und anzupassen. Pandemiebedingte Gefährdungen können von folgenden Bereichen ausgehen:

- Gefährdung durch eine mögliche Ansteckung mit dem Coronavirus
- Physische und psychische Belastung durch veränderte Arbeitsbedingungen infolge der Infektionsschutzmaßnahmen (z.B. veränderte Arbeitsorganisation, neue Arbeitsabläufe, Umgestaltung der Arbeitsplätze, Tragen von Mund-Nasen-Schutz)

Auch das Vorgehen bei besonders schutzbedürftigen Beschäftigten (z. B. Beschäftigte, die der Risikogruppe angehören) sollte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung vorab festgelegt werden. Es wird dann umgesetzt, wenn Betroffene ihre besondere Schutzbedürftigkeit nachweisen. Dafür reicht ein ärztliches Attest mit dem entsprechenden Hinweis; eine Diagnose muss nicht enthalten sein.

Nachfolgend werden die Themen Infektionsschutz, psychische Belastung und Arbeit im Homeoffice genauer erläutert. Alle drei Bereiche sind Bestandteil der angepassten Gefährdungsbeurteilung.

Infektionsschutz

Zum Schutz der Beschäftigten vor Ansteckung mit dem Coronavirus ist ein geeignetes Hygienekonzept zu erstellen. Dieses Hygienekonzept ist Ergebnis der angepassten Gefährdungsbeurteilung. Es fußt auf den erfassten

Gefährdungen (z.B. Infektionswegen). Auch hier gilt bei der Maßnahmenableitung das TOP-Prinzip und die IV ist in der Mitbestimmung.

Das Coronavirus wird hauptsächlich über Tröpfchen und Aerosole in der Luft übertragen. Auch eine Übertragung über Oberflächen (z. B. Arbeitsmittel, Türklinken) ist nicht auszuschließen. Bei Festlegung der Maßnahmen des Infektionsschutzes sollten deshalb folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Kontaktreduktion (z. B. durch Homeoffice, digitale Kommunikation, feste Arbeitsgruppen, geeignete Arbeitszeitgestaltung)
- Gestaltung der Arbeitsumgebung (z. B. angepasste Anordnung der Arbeitsplätze, um Abstände sicherzustellen, Lüftungskonzept, Anbringen von Abtrennungen, Festlegung von Verkehrswegen)
- Hygiene und Reinigung (z. B. Hände waschen, Desinfektionsmittel, Anpassung von Reinigungsintervallen)
- Allgemeine Verhaltensregeln (z. B. Abstand wahren, Verzicht auf Körperkontakt bei der Begrüßung, zu Hause bleiben bei Krankheitssymptomen)

In manchen Fällen kann durch technische und organisatorische Maßnahmen alleine kein ausreichender Schutz der Beschäftigten erreicht werden. Dann ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes eine geeignete zusätzliche Maßnahme. Als Mund-Nasen-Schutz zählen z.B. medizinische Gesichtsmasken und FFP2 Masken. Wichtig ist, dass auch hier das TOP-Prinzip gilt. Technische und organisatorische Maßnahmen wie »Lüften« oder »Abstand halten« haben weiterhin Vorrang. Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes darf diese Maßnahmen nur ergänzen, nicht ersetzen.

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

Ausführlichere Hinweise finden sich in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.

Psychische Belastung

Im Rahmen der angepassten Gefährdungsbeurteilung ist auch die psychische Belastung zu berücksichtigen und mittels geeigneter Maßnahmen zu reduzieren. Psychische Belastung kann hierbei insbesondere von folgenden Faktoren ausgehen:

- Veränderte Arbeitsbedingungen (z. B. veränderte Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, Arbeits- und Erholungszeiten) sowie in bestimmten Branchen eine erhöhte Arbeitsintensität
- Änderungen in den sozialen Beziehungen und veränderte Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten (z. B. Umstieg auf digitale Kommunikation, soziale Isolation im Homeoffice)
- Konflikthafte Auseinandersetzung (z. B. mit Kund*innen, mit Kolleg*innen oder mit Vorgesetzten wegen unklarer oder unrealistischer betrieblicher Vorgaben des Infektionsschutzes)

- Erhöhte emotionale Inanspruchnahme in bestimmten Branchen
- Vermehrtes Arbeiten im Homeoffice und dem damit einhergehenden Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben
- Arbeitsplatzunsicherheit und Existenznöte
- Angst vor Ansteckung mit dem Virus

Die Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren findet idealerweise im Rahmen von Workshops mit den Beschäftigten statt. Momentan bieten sich hier Onlineworkshops an. Anhand eines Rasters vorgegebener Beurteilungskriterien wird identifiziert, was in der aktuellen Arbeitssituation besonders schwierig bzw. problematisch ist. Gemeinsam wird nach Maßnahmen gesucht und über deren Umsetzung entschieden. Nach einiger Zeit findet ein weiterer Workshop statt, in dem die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft wird. Hier zeigt sich, wo ggf. nachgesteuert werden muss. Als Verfahren zur ersten Grobanalyse kann auch eine Befragung der Beschäftigten durchgeführt werden.

Homeoffice

Ein geeignetes Mittel zur Kontaktreduktion ist die Arbeit im Homeoffice. Dabei findet die Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten statt – egal ob mit oder ohne fest eingerichteten Arbeitsplatz. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gibt den Arbeitgeber*innen für einen befristeten Zeitraum die Verpflichtung auf, allen Beschäftigten Homeoffice anzubieten. Dies gilt, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Auch für die Arbeit im Homeoffice gelten das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Handelt es sich um Telearbeitsplätze, gilt außerdem die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Die Arbeitgeber*in hat Sorge zu tragen, dass von den Arbeitsbedingungen im Homeoffice keine gesundheitlichen Gefahren für die Beschäftigten ausgehen. Mittels einer Gefährdungsbeurteilung sind die Risiken zu identifizieren, Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

In der Gefährdungsbeurteilung Homeoffice sollten insbesondere folgende Faktoren berücksichtigt werden:

- Ergonomische Ausstattung und Einrich-



Informationen zu Arbeit & Gesundheit

tung des Arbeitsplatzes (z. B. Arbeitsstuhl, Arbeitstisch, Bildschirmgröße, externe Eingabemittel, Aufstellung der Arbeitsmittel)

- Faktoren der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm, Beleuchtung)
- Arbeitszeit (z. B. bei gleichzeitigem Home-schooling, Betreuungspflichten)
- Psychische Belastung (z. B. Störungen, Isolation, mangelnde Unterstützung durch Kolleg*innen)
- Veränderte Arbeitsanforderungen (z. B. Umgang mit Technik)

Da es sich um den Heimbereich der Beschäftigten handelt, ist es besonders wichtig, die genannten Faktoren gut in die Gefährdungsbeurteilung einzubinden. Beschäftigte arbeiten im Homeoffice relativ selbstverantwortlich. Auch in Bezug auf die Einhaltung bestimmter Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gibt es weniger Kontrollmöglichkeiten als vor Ort im Unternehmen. Deshalb ist die Arbeitgeber*in bei der Gefährdungsbeurteilung auf die Kooperation und Ehrlichkeit der Beschäftigten angewiesen. Eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist, hilft vorhandene Risiken zu identifizieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Die Beurteilung der ergonomischen Ausstattung, der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsumgebung kann über Fotos und Checklisten erfolgen. Diese werden von den Beschäftigten selbst ausgefüllt und an den Be-

trieb weitergeleitet. Mit Hilfe der FaSi werden eventuelle Mängel identifiziert. Bei der Suche nach geeigneten Maßnahmen (z. B. Anschaffung und Aufstellung eines Schreibtisches) sollte die beschäftigte Person auf jeden Fall mit einbezogen werden. Auch dann, wenn das Unternehmen die Finanzierung übernimmt.

Das Vorgehen zur Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren im Homeoffice (inkl. Arbeitszeit und Arbeitsanforderungen) erfolgt analog zum oben beschriebenen Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Auch hier bieten sich aktuell Onlineworkshops mit den Beschäftigten an.

Pandemieplan

Idealerweise existiert im Unternehmen bereits vor Ausbruch einer Pandemie ein Pandemieplan. In diesem wird u. a. die Zusammensetzung des Krisenstabs festgelegt. Ein Pandemieplan hilft vorbereitet zu sein und im Pandemiefall schneller handeln zu können. Er beinhaltet Maßnahmen für die Zeit vor, während und nach der Pandemie. Hier einige Beispiele:

- Vor der Pandemie: Krisenstäbe bilden, Kernfunktionen des Betriebs festlegen, die Beschaffung von Medizin- und Hygienematerialien, Kommunikationsnetzwerke einrichten, Unterweisungen organisieren
- Während der Pandemie: die Aufrechterhaltung des Minimalbetriebs organisieren, die Gefährdungsbeurteilung anpassen, Schutzmaßnahmen festlegen und

umsetzen, medizinische Maßnahmen sicherstellen

- Nach der Pandemie: die Rückkehr zur Normalität organisieren

Wie kann Ihnen unsere Beratungsstelle weiterhelfen?

Sowohl Arbeitgeber*innen und betriebliche Funktionsträger*innen (z. B. Mitglieder von Interessensvertretungen) als auch einzelne Beschäftigte können sich mit ihren Anliegen an uns wenden. Als Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit bieten wir eine orientierende Beratung und punktuelle Prozessbegleitung. Bei Bedarf vermitteln wir Kontakte. Dies gilt auch für Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Zusammenhang mit der aktuellen Corona-Pandemie.

Hinweise zum Weiterlesen

- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2020). Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie. FBGIB-005. Download: publikationen.dguv.de
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2020). Leitlinie zur Beratung und Überwachung während der SARS-CoV-2-Epidemie. Download: www.gda-portal.de
- Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (2010). Handbuch Betriebliche Pandemieplanung. Download: www.bbk.bund.de

Stand: März 2021

Wer wir sind

Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit besteht seit 1989. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins »Arbeit & Gesund-

heit« und wird aus Spenden sowie aus Mitteln der Hamburger Behörde für Justiz und Verbraucherschutz finanziert.

Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit

Schanzenstr. 75 | 20357 Hamburg | Tel. 040 / 4 39 28 58 | Fax 040 / 4 39 28 18
buero@arbeitundgesundheit.de | www.arbeitundgesundheit.de