

diese Prüfungsmaßstäbe, die notabene auch gemäß § 3 II 2 Corona-ArbSchG allein maßgeblich sein sollen, bleibt insbesondere schleierhaft, wie sich die angebliche Verkehrsfähigkeit der chinesischen KN95-Masken begründen lässt. Etwaige Abgaben an Betriebe, die im Widerspruch zum geltenden Produktsicherheitsrecht stehen, können damit von den zuständigen Marktüberwachungsbehörden unterbunden, ja sogar mittels angeordneter Feldmaßnahmen wie namentlich eines Rückrufs rückgängig gemacht werden, sodass die Benutzung der betreffenden

Schutzmasken im Betrieb unter dem Damoklesschwert allfälliger Eingriffe sowohl der Marktüberwachungs- als auch der Arbeitsschutzbehörden steht. Umgekehrt ist festzuhalten, dass die innerbetriebliche Zurverfügungstellung der Schutzmasken rechtmäßig ist, wenn diese im Zeitpunkt ihres Inverkehrbringens bzw. ihrer Bereitstellung auf dem Markt (jeweils i. S. d. Produktsicherheitsrechts) im Einklang mit den produktsicherheitsrechtlichen Bestimmungen gemäß § 3 II Corona-ArbSchV standen bzw. stehen. ■

Homeoffice und Social Distancing in der Corona-Pandemie

Auswirkungen auf psychische Belastung beachten

Die Corona-Pandemie hat zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die mit der Arbeit verbundene psychische Belastung der Beschäftigten und kann zu einer Erhöhung der davon ausgehenden gesundheitlichen Risiken führen. Im vorliegenden Beitrag wird dargestellt, welche psychosozialen Risiken durch die Corona-Pandemie bei der Arbeit entstehen können und welche Maßnahmen getroffen werden sollten, um sie soweit als möglich zu reduzieren. In Bezug genommen werden dazu die Bestimmungen in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

DR. DAVID BECK

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin.

ESIN TASKAN

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, Mainz.

BETTINA SPLITTGERBER

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Wiesbaden.

I. Psychosoziale Risiken der Arbeit in der Corona-Pandemie

Um die Pandemie wirksam einzudämmen, müssen auch in der Arbeitswelt die Anstrengungen intensiviert werden,

um soziale Kontakte und das Risiko einer Infektion bei der Arbeit soweit als möglich zu reduzieren. So sind mit der jüngsten Corona-Arbeitsschutzverordnung Arbeitgeber verpflichtet, „alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren¹“. Explizit gefordert wird hierzu u. a. das Angebot von Homeoffice, die Umstellung von Präsenztreffen auf virtuelle Zusammenkünfte, die Aufteilung in kleine Arbeitsgruppen und zeitversetztes Arbeiten.

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) v. 21. 01 2021.; Dazu: Felz ARP, 2021, 34.

Diese zum Teil tiefgreifenden Veränderungen von Arbeitsprozessen und Ausführungsbedingungen haben erhebliche Auswirkungen auf die psychische Belastung bei der Arbeit, die auch mit erhöhten Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten einhergehen können². In Betracht zu ziehen sind u. a.

- Einschränkungen der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit, bspw. infolge der Umstellung von persönlicher Kommunikation auf Telefon- und Videokonferenzen.
- Erschwernisse der Arbeit mit Kunden, Klienten, Schülern, Studierenden oder Kitakindern durch Infektionsschutzmaßnahmen, wie etwa Abstandsgebote oder das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung.
- Erschwernisse durch die Arbeit im Homeoffice, beispielsweise infolge eingeschränkter technischer Infrastruktur, eingeschränkter Kommunikation oder fehlender Arbeitsmittel.
- Belastungen durch stark erhöhtes oder auch stark reduziertes Arbeitsaufkommen infolge der Pandemie.
- Ängste der Beschäftigten vor einer Infektion im Kontakt mit Kunden, Klienten, Patienten, Schülern oder Kollegen.
- Finanzielle Einschränkungen und Sorgen aufgrund von Kurzarbeit sowie Ängste vor Arbeitslosigkeit.
- Zusatzbelastungen durch erhöhte Anforderungen an die Alltagsbewältigung, bspw. im Falle der Schließung von Schulen oder Kitas.

Empirische Studien, die gesicherte Aussagen über Auswirkungen der Pandemie auf die psychische Belastung und damit verbundene gesundheitliche Risiken erlauben würden, liegen (bislang) nicht vor. Zu vermuten ist, dass Art und Ausmaß der Betroffenheit in Abhängigkeit von Tätigkeit und Branche variieren. In diese Richtung weisen auch die Erfahrungen, die betriebliche Präventionsfachkräfte, staatliche Aufsichtsbehörden und Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger bei einem virtuellen Treffen im Januar 2021 berichtet haben. So wird aus dem Einzelhandel von Problemen mit Kunden berichtet, die sich sträuben, Hygiene- und Abstandsregeln einzuhalten, während Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen mit der Trauerbewältigung aufgrund der hohen Zahl versterbender Covid-Patienten/innen zu kämpfen haben. Während in einigen Branchen massive Existenzängste herrschen, wie in der Gastronomie oder im Friseurhandwerk, wird in anderen Branchen Hochbetrieb gemeldet, wie bspw. bei der Herstellung von Feuchttüchern und Schutzmasken. Weiterhin zeigt sich den Erfahrungsberichten zufolge, dass bereits vor der Pandemie existierende Mängel der Arbeitsorganisation, Kon-

flikte im Team oder Führungsprobleme sich unter den Bedingungen der Pandemie verstärken. Berichtet wird von verbreiteten Sorgen und Ängsten der Beschäftigten vor einer Ansteckung bei der Arbeit, aber auch von zum Teil massiven sozialen Konflikten in der Belegschaft, die über Fragen des Infektionsschutzes entbrennen. Beispielfähig genannt wurden Konflikte um Kollegen/innen, die an großen Familienfesten teilnehmen oder Konflikte um die Frage, wer im Homeoffice arbeiten darf und wer nicht. In den Erfahrungsberichten wird übereinstimmend konstatiert, dass die Verlagerung von Arbeit ins Homeoffice und anderweitige Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung die sozialen Beziehungen bei der Arbeit stark herausfordern, Kommunikation und Kooperation erschweren und das Erleben von Anerkennung und sozialer Unterstützung bei der Arbeit einschränken (können).

II. Anforderungen an den Arbeitsschutz

Der betriebliche Arbeitsschutz ist gefordert, im Bemühen um einen wirksamen Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch die Auswirkungen der Pandemie auf die psychische Belastung mit in den Blick zu nehmen. Die im August 2020 konsentrierte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel³, aber auch die Handlungsempfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)⁴ und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin⁵ sowie branchenspezifische Empfehlungen der zuständigen Unfallversicherungsträger (wie bspw. der BGW⁶) geben hier Orientierung und Hilfestellung. Unabdingbar sind:

- Die Berücksichtigung der Auswirkungen der Pandemie auf die mit der Arbeit verbundene psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung.

² DGUV Fachbereich Gesundheit im Betrieb, Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt. Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie (FBGIB-005); *Dragano/Diebig/Faller/Honnings/Hoven/Lang/Loerbroks/Lunau*, Arbeitsverdichtung, Angst vor Infektionen und Co.: Management psychischer Arbeitsbelastungen während der COVID-19 Pandemie. 2020, Bremen: KompetenznetzPublicHealthCOVID-19; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Der Umgang mit COVID-19 am Arbeitsplatz. SARS-CoV-2 FAQ und weitere Informationen. https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/FAQ_node.html.

³ Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (GMBI 2020 S. 484-495).

⁴ DGUV Fachbereich Gesundheit im Betrieb, Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt. Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie (FBGIB-005).

⁵ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Der Umgang mit COVID-19 am Arbeitsplatz. SARS-CoV-2 FAQ und weitere Informationen; https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/FAQ/FAQ_node.html.

⁶ Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Coronavirus: Pflege und Betreuung – Arbeitsschutzstandards; https://www.bgw-online.de/DE/Home/Branchen/News/Pflege-Corona_node.html

- Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregelungen und ggf. auch der Personalbemessung an pandemiebedingte Belastungsveränderungen, wie bspw. bei stark erhöhtem Arbeitsaufkommen in systemrelevanten Berufen.
- Maßnahmen zum Umgang mit Erschwernissen und Konflikten, die aus Anforderungen des „Social Distancing“ bei der Arbeit resultieren (können).
- Regelungen zur Begrenzung von Arbeitszeit und Erreichbarkeit im Homeoffice.
- Maßnahmen, die sicherstellen, dass Beschäftigte auch bei der Arbeit im Homeoffice ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Information haben.
- Die Berücksichtigung von Erschwernissen der Arbeits- und Alltagsbewältigung (bspw. durch erhöhte Anforderungen an die Kinderbetreuung) bei der Arbeitszeitgestaltung.

Für eine fortlaufende Beobachtung der Auswirkungen der Arbeitsprozesse auf Sicherheit und Gesundheit sind insbesondere die Führungskräfte zu sensibilisieren. Notwendig ist es, Veränderungen der Arbeitsbedingungen kontinuierlich in den Blick zu nehmen und Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen, aber auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte/innen aktiv in die Bewertung des Belastungsgeschehens und in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einzubeziehen.

Zu empfehlen ist weiterhin, auch die Möglichkeiten der Gesundheitsförderung im Betrieb systematisch zu nutzen, um pandemiebedingte Belastungsprobleme der Beschäftigten zu erkennen und adäquate Lösungen zu entwickeln. Von herausgehobener Bedeutung sind:

- Eine unterstützende, empathische Führung, die den pandemiebedingten Sorgen und Zusatzbelastungen der Beschäftigten Rechnung trägt.
- Angebote einer vertraulichen Beratung durch geschulte Fachkräfte, zum Beispiel im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Wunschvorsorge oder durch Einrichtungen betrieblicher Sozialberatung.
- Profunde Information und Aufklärung der Beschäftigten über Infektionsrisiken und Schutzmaßnahmen sowie gesetzliche Regelungen zum Umgang mit der Corona-Pandemie.

III. Herausforderungen für die Praxis

Die gegenwärtig zentrale Herausforderung des betrieblichen Arbeitsschutzes ist zweifellos der Infektions-

schutz. Um die Pandemie wirksam eindämmen zu können, ist und bleibt es das oberste Gebot, Maßnahmen zur Kontaktreduzierung und zum Infektionsschutz bei der Arbeit durch Information, Beratung und Überwachung der Betriebe zu befördern. Die von der Pandemie ausgehenden Gesundheitsgefahren bei der Arbeit erschöpfen sich gleichwohl nicht allein in der Infektionsgefahr, sondern sie resultieren eben auch aus pandemiebedingten Veränderungen der psychischen Belastung bei der Arbeit. Ihre Berücksichtigung ist daher inhärente Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes, was u. a. auch mit der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel⁷ klargestellt wurde.

Vor diesem Hintergrund ist es bei aller Wichtigkeit, die das Bemühen um Infektionsschutz in den Betrieben gegenwärtig haben muss, nicht hinnehmbar, wenn der Schutz vor Gefährdungen durch die psychische Arbeitsbelastung in der Pandemie ins Hintertreffen gerät. Erfahrungsberichte und Umfrageergebnisse lassen befürchten, dass sie im Großteil der Betriebe, insbesondere in den kleinen Betrieben, bislang vernachlässigt werden. So bestätigten bei einer repräsentativen Befragung nur rund 22 % der Betriebe (n=1.556), bei ihren pandemiebezogenen Schutzmaßnahmen auch mögliche individuelle Belastungen von Beschäftigten, wie etwa hohe Arbeitsintensität oder verstärkte Konflikte mit Kunden, berücksichtigt zu haben⁸.

Für die Aufsichtsdienste im Arbeitsschutz – die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger – folgt hieraus die Notwendigkeit, zukünftig auch die psychische Belastung der Beschäftigten wieder deutlicher zum Gegenstand ihrer Beratung und Überwachung von Betrieben zu machen. Unstrittig hatte in der Hochphase der Pandemie zunächst die Kontrolle von Maßnahmen zur Unterbrechung von Infektionsketten Priorität. Aber gerade über die voraussichtlich länger andauernde Phase der schrittweisen Lockerungen der Corona-bedingten Einschränkungen wird es darauf ankommen, auch die indirekten Folgen der pandemiebedingten Belastungen stärker in den Fokus zu nehmen und mit Nachdruck darauf zu achten, dass ungünstige Arbeitsgegebenheiten, die sich eventuell aus der Ausnahmesituation ergeben haben, wieder in sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen überführt werden. ■

⁷ Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (GMBI 2020 S. 484-495).

⁸ Robelski, Steidelmüller, Pohlen; Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise. baa: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020.