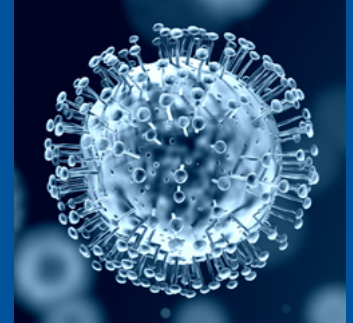


Themenbezogene Handlungshilfe zum SARS-CoV-2 – Psychische Belastungen durch Corona bei der Arbeit minimieren Empfehlungen für die Umsetzung



© Jesper/stock.adobe.com

Allgemeines

Die SARS-CoV-2-Epidemie in Deutschland erfordert besondere Arbeitsschutzmaßnahmen. Diese sind im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS vom April 2020 sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 10. August 2020 allgemein festgelegt.

Die besonderen Gefahren für Beschäftigte bezüglich einer Infektion mit SARS-CoV-2 müssen in der Gefährdungsbeurteilung der Unternehmen berücksichtigt werden. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert für den Zeitraum der Epidemie in Deutschland die Anforderungen der Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz hinsichtlich des Infektionsschutzes. Rechtssicherheit besteht, wenn Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die vorgeschlagenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen der Arbeitsschutzregel und die Rechtsvorschriften der jeweiligen Bundesländer in ihrem Betrieb umsetzen.

Allgemeine konkretisierende Hinweise, wie Sie als Unternehmerin und Unternehmer den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS sowie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in Bezug auf psychische Belastung umsetzen und Ihre Gefährdungsbeurteilung ergänzen können, erhalten Sie hier.

Informationen zu psychischer Belastung in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie

Die SARS-CoV-2-Pandemie und die damit verbundenen notwendigen Maßnahmen des Infektionsschutzes stellen Unternehmen und Beschäftigte vor große organisatorische Herausforderungen. Neben den wichtigen Infektionsschutzmaßnahmen gilt es auch, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Eine präventive Gestaltung der Arbeitsbedingungen hilft den Beschäftigten gesund zu bleiben und stärkt nachhaltig die Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

Dieses Fact Sheet richtet sich an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen und soll helfen, neben den schon geltenden infektionsbedingten Schutzmaßnahmen (beispielsweise Mindestabstand von 1,5 m; Desinfektionsanforderungen, Aufforderung zum Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen) auch die psychologischen Aspekte der neuen Arbeitsrealität im Blick zu behalten.

Die SARS-CoV-2-Pandemie bringt vielfältige psychische Belastungen und Herausforderungen mit sich. Exemplarisch seien hier einige genannt, welche nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben:

- Die anhaltende Sorge vor einer Infektion mit COVID-19
- Die Anforderung, sich physisch zu distanzieren
- Zukunfts- bis hin zu Existenzangst (Kurzarbeit, Jobverlust, Umsatzausfälle)
- Doppelbelastung durch beispielsweise Kinderbetreuung parallel zum Homeoffice
- Teilweise stark veränderte Arbeitszeiten, Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufe
- Mangelnde technische Voraussetzungen, die eine effiziente Kooperation erschweren (fehlende Bandbreite, fehlende Hard- und Softwarevoraussetzungen im Büro und Homeoffice, fehlende private Räumlichkeiten für eine konzentrierte Arbeit)

Parallel zu diesen Belastungen entfallen oftmals auch wichtige Ressourcen im täglichen Arbeitsablauf. Beispielsweise:

- Dauerhaftes Homeoffice trennt die Beschäftigten sowohl von Kollegen und Kolleginnen als auch von Vorgesetzten. Eine motivierende örtliche Zusammenarbeit, gemeinsame Projekte, Veranstaltungen und Erfolgserlebnisse entfallen.
- Kurze Hilfestellungen, Auftragsklärungen und auch wichtige emotionale Unterstützung können nicht mehr einfach und zeitnah gewährt werden.

Ein Anstieg von Anforderungen bei zeitgleicher Reduzierung wichtiger arbeitsbedingter Ressourcen kann individuell zu vielfältigen negativen Beanspruchungsfolgen auf allen Ebenen führen.

Beispiele für mögliche Reaktionen zeigt die folgende Aufzählung:

- **körperlich:**
 - Vermehrte Ein- und Durchschlafstörungen mit der Folge, sich auch an freien Tagen müde und ausgelaugt zu fühlen
 - Vermehrte körperliche Beschwerden, wie Magen-Darm-Probleme, Kopfschmerzen, Atembeschwerden
 - Erhöhter Blutdruck, Herzrasen und Schwitzen
- **kognitiv:**
 - Fehlendes oder schweres Abschalten von den Ereignissen des Tages und der Nachrichtenlage zur SARS-CoV-2-Pandemie
 - Probleme bei der Konzentration und Motivation, erhöhte Anzahl an Flüchtigkeitsfehlern
 - Abnahme der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit
 - Zweifel am Sinn der eigenen Arbeit, fehlende Unbekümmertheit
- **emotional:**
 - Innere Unruhe, das Gefühl unter Druck zu stehen
 - Das Gefühl, den Herausforderungen beruflich und privat nicht mehr gewachsen zu sein
 - Das Gefühl von Unlust und Reizbarkeit selbst bei geringen Anlässen im Kontakt mit anderen Personen
- **verhaltensbezogen:**
 - Wegfall notwendiger Pausen
 - Ein vermehrter missbräuchlicher Konsum von Alkohol, Zigaretten, Medikamenten oder anderen Drogen
 - Ein verändertes Essverhalten (geminderter/gesteigerter Appetit)
 - Weniger Ausgleichssport aufgrund fehlender Möglichkeiten (Sportstätten geschlossen, Gruppenaktivität nicht gestattet) oder mangelnder Motivation

Es ist daher, insbesondere in Krisenzeiten wie der SARS-CoV-2-Pandemie, wichtig, die psychischen Belastungen der Mitarbeiter bei der präventiven Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen und diese auch in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren.

Im Folgenden sind daher einige Merkmale und deren Ausprägung sowie beispielhafte gesundheitsgerechte Gestaltungen dargestellt. Die Liste ist branchenübergreifend und deshalb weder als vollständig noch als abschließend zu verstehen und muss im Einzelfall den jeweiligen betrieblichen Bedingungen angepasst werden. Grundsätzlich erforderliche Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bleiben hiervon unberührt.

Psychische Belastung durch veränderte Arbeitsorte und -zeiten oder Arbeitsabläufe in der SARS-CoV-2-Pandemie

Merkmalsbereich	Mögliche kritische Ausprägung	Beispiel für Schutzmaßnahmen
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe		
Handlungsspielraum	Unklarheit über Handlungsaufträge, Vorgaben, Zielsetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einflussmöglichkeiten und Handlungsspielräume bei der Bearbeitung von Aufgaben (Pensum, Reihenfolge) gewähren • Ergebnisorientierte Arbeitsansätze fördern • Klar kommunizierte Aufgabenstellung • Veränderungen bezüglich des Handlungsspielraums thematisieren: Abgegrenzte Verantwortungsbereiche, klare Regelung der Zuständigkeiten treffen • Priorisierung von Aufgaben klären
Informationsangebot	Fehlende oder unpassende Informationsgestaltung zur aktuellen Situation und den daraus folgenden betrieblichen Konsequenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Informationsprozesse schaffen: <ul style="list-style-type: none"> – kontinuierliche und gezielte Informationen über aktuelle Situationen und Maßnahmen – Informationen zu betrieblichen Perspektiven, Arbeitsplatzsicherheit und gegebenenfalls Kurzarbeitsregelungen kontinuierlich und transparent
Qualifikation	Fehlende oder unpassende Qualifikation, da Beschäftigte sonst in anderen Bereichen eingesetzt sind	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Festlegung, für welche Aufgaben welche Qualifikation notwendig ist beziehungsweise unter welchen Voraussetzungen einzelne Aufgaben übernommen werden können • Sorgfältige und angemessene Einarbeitung und Unterweisung in die neuen Aufgabenbereiche
Emotionale Inanspruchnahme	<p>Angst sich bei der Arbeit anzustecken (zum Beispiel fehlende PSA)</p> <p>Umgang mit Personen, die die Sicherheitsmaßnahmen (zum Beispiel ausreichend Abstand) nicht einhalten wollen/können</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation der getroffenen Schutzmaßnahmen (Pandemieplan veröffentlichen); Alternative Maßnahmen einbeziehen, zum Beispiel bei fehlender PSA Abstand erweitern, häufiges Lüften oder Desinfizieren • Regelmäßiges aktives kollegiales Gesprächsangebot, Teamgedanken und Zusammenhalt fördern (technische Alternativen nutzen, um im Gespräch zu bleiben, wie Meeting-Tools, Chatprogramme) • Bei Kontakt mit Kunden, die zum Beispiel den Mindestabstand nicht einhalten: Beschäftigte informieren, welche Befugnisse sie haben und welche Konsequenzen das Unternehmen mitträgt/unterstützt (zum Beispiel Hausverbot)

Merkmalsbereich	Mögliche kritische Ausprägung	Beispiel für Schutzmaßnahmen
Arbeitsorganisation		
Arbeitszeit	<p>Erweiterte Erreichbarkeit</p> <p>Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Zeit</p> <p>Hoher Zeitdruck</p> <p>Mangelnde Pausenzeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeitregelungen nutzen, ausreichende Ruhe- und Erholungszeiten sicherstellen • Flexibilität bei der Erfüllung von Arbeitsaufträgen gewähren; keine zu strikten Zeitregelungen auferlegen • Feste Kommunikationszeiten und Teammeetings etablieren • Festlegung und Kommunikation klarer Erreichbarkeitszeiten
Arbeitsablauf	<p>Störungen und Unterbrechungen im häuslichen Umfeld, zum Beispiel durch Kinderbetreuungspflichten und fehlende Abgrenzung der Arbeitsbereiche und fehlende Rückzugsmöglichkeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Büro-Ecke oder eines Bürozimmers • Ruhearbeitszeiten mit Familienmitgliedern festlegen • Klare Tagesstruktur etablieren
Kommunikation	<p>Fehlende oder mangelhafte Kommunikationsmöglichkeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regelkommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten sicherstellen
Soziale Beziehungen		
Kollegen/Kolleginnen	<p>Geringere oder fehlende Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegialen Austausch ermöglichen (telefonieren, virtuelle Teammeetings, Regelkommunikation zu festgelegten Zeitfenstern)
Vorgesetzte	<p>Geringere oder fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeiten bei Beschäftigten erfragen, Unterstützungsmöglichkeiten prüfen und anbieten • Vereinbaren, wie Fragen kommuniziert werden sollen (zum Beispiel Bündelung von Klärungsbedarf und Unterstützungswünschen, Vermeidung von zu vielen Detailanfragen an Vorgesetzte) • Wertschätzenden, vertrauensvollen Führungsstil etablieren
Arbeitsumgebung		
Arbeitsmittel	<p>Fehlende oder ungeeignete Arbeitsmittel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung passender Arbeitsmittel (Laptop, gegebenenfalls externer Monitor, Maus, Tastatur, Telekommunikationsmittel) • Abfrage bei Beschäftigten, welche Hilfs- und Arbeitsmittel erforderlich sind, um störungsfrei und effektiv arbeiten zu können (Headset und Ähnliches) • Bereitstellung passender Ressourcen (Online-Zugänge zum Firmennetzwerk, Videokonferenzmöglichkeiten und Ähnliches) • Erlaubnis zur Nutzung geeigneter Freeware privater Endgeräte (soweit sie vitale Sicherheitsinteressen nicht gefährden) und dies kommunizieren

Weiterführende Informationen zur präventiven Arbeitsgestaltung in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie finden Sie unter: <http://www.vbg.de/coronavirus>

Bei Bedarf individueller Beratung wenden Sie sich gerne an die Präventionsexpertinnen und -experten sowie an die Arbeitspsychologen und -psychologinnen der für Sie zuständigen Bezirksverwaltung. <http://www.vbg.de/standorte>