



SARS-CoV-2 ARBEITS- SCHUTZVERORDNUNG

GEFÄHRUNGSBEURTEILUNGEN
CORONA UND PSYCHE IN UNTERNEHMEN

AGENDA

- Rechtsgrundlagen und Beteiligung der Mitarbeitenden
- Prozess der GB
- GP Psych. / GB Psych. Corona
- Umsetzung GB Psych
- Austausch



Überblick

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
- Grundlagen
- Gefährdungsbeurteilung/ COVID 19 GB
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen/ GB Psych. Corona
- Arbeitsschutzmaßnahmen

RECHTSGRUNDLAGEN & BETEILIGUNG DER MITARBEITENDEN



Rechtsgrundlagen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom 16.04.2020 aktualisiert am 22.02.2021

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20.08.2020 aktualisiert am 22.02.2021

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 22.01.2021 aktualisiert am 21.04.2021

- **Auf diese Standards können sich alle verlassen und an diese Standards müssen sich auch alle halten”** (Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, 16. April 2020)
- „... Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten zu lassen sowie mit den betrieblichen Interessensvertretungen abzustimmen.”
(16. April 2020, Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS)

Rechtsgrundlagen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 22.01.2021, aktualisiert am 21.04.2021

- Diese Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.
- Der Arbeitgeber hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.
- Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb
 - Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.
- Diese Verordnung tritt am 30.06.2021 außer Kraft.

Rechtsgrundlagen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

- Mitarbeitende mit Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten müssen von zu Hause arbeiten, sofern es umsetzbar ist.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte reduzieren!
 - Lösungen nach dem STOP-Prinzip (Informationstechnologie, Abtrennungen, Lüftung, zeitversetztes Arbeiten, ...)
- Feste Arbeitsgruppen bilden
- Verpflichtend Masken bereitstellen (FFP2 oder vergleichbar)

Rechtsgrundlagen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zuletzt geändert

**vom 20.08.2020
am 22.02.2021**

- Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert [...] die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2.
- Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Epidemie und der Bekanntmachung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren.

Rechtsgrundlagen

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard vom 16.04.2020 aktualisiert am 22.02.2021

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20.08.2020 aktualisiert am 22.02.2021

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 22.01.2021 aktualisiert am 21.04.2021

- Arbeitsschutz gilt – ergänzt um Infektionsschutz
 - Wenig direkter Kontakt im Betrieb, Abläufe entzerren!
 - Niemals krank zur Arbeit!
 - Maßnahmen aktiv kommunizieren!
-
- B·A·D unterstützt Sie bei der Erstellung Ihrer Gefährdungsbeurteilung COVID 19 auf Basis der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Für Ihre Aktivitäten erhalten Sie ein Siegel, mit dem Sie den Arbeitsschutzstandard COVID 19 nach außen hin dokumentieren.

Rechtsgrundlagen

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?

- Die Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen.
- Sie ist die Grundlage aller Arbeitsschutzmaßnahmen und muss daher mit höchster Sorgfalt ausgeführt werden.

§ 4 Allgemeine Grundsätze (ArbSchG)

- (1) Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die **physische** und die **psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

Rechtsgrundlagen

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (ArbSchG)

- (1) Der **Arbeitgeber** hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der **Arbeitgeber** hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. ...
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Daran ändert auch Corona nichts!

Bei der Gefährdungsbeurteilung (psychischer Belastungen) – Corona stehen die besonderen (psychischen) Auswirkungen (Belastungen) der Corona-Pandemie im Fokus

- Die „Gefährdungsbeurteilung Corona – psychische Belastungen“ ergänzt die „Gefährdungsbeurteilung Corona“ und diese ergänzt die allgemeine Gefährdungsbeurteilung um die Corona-Aspekte.
- Der Arbeitgeber hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren.

Die Corona-Krise bedroht und verunsichert nicht nur Unternehmen, sondern erzeugt auch bei vielen Beschäftigten große Ängste. [...] Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und darauf basierend geeignete Maßnahmen ergriffen werden. (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard; BMAS 16.04.2020)

Diese Verordnung dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung; BMAS 22.01.2021)

PROZESS DER GB



Jeder Schritt zählt!

Die GB ist mehr als ein Instrument – sie ist ein (kontinuierlicher Verbesserungs-)Prozess!



Prozess

Sichere Betriebsorganisation

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände **zu treffen**, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen **auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen** und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung **zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich** sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung **je nach Art der Tätigkeit** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

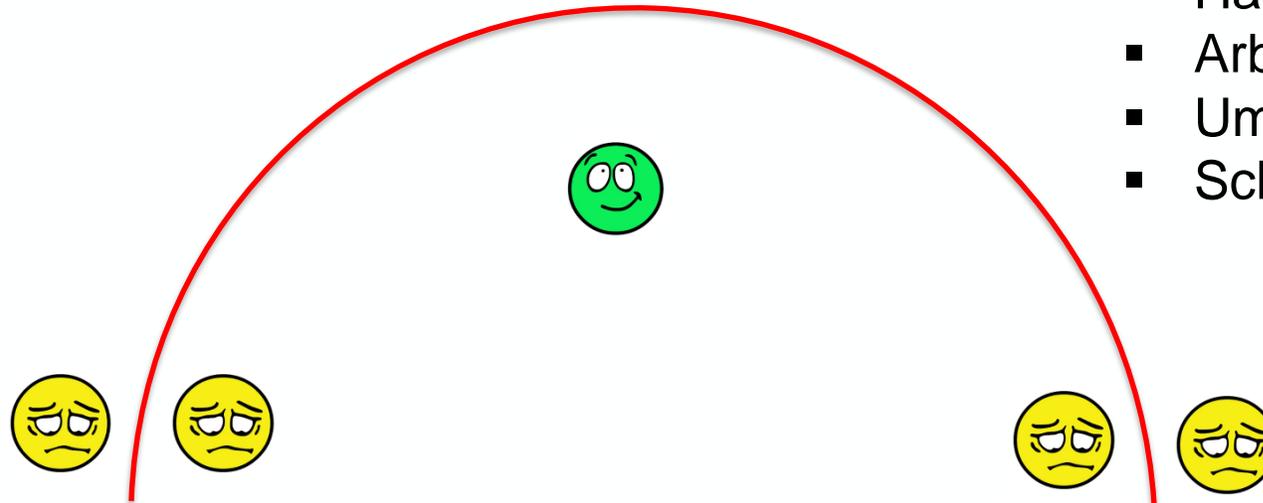
Vorbereitung

Tätigkeiten **sinnvoll** unterteilen - Teil GBs

Richtig: Optimierung

z. B. Werkstatt

- Handarbeiten
- Arbeiten mit Arbeitsmitteln
- Umgang mit Gefahrstoffen
- Schweißarbeiten



Falsch: „Atomisierung“

z. B. Büro:

- Brief öffnen mit Öffner
- Brief lochen
- Brief abheften
- ...

Falsch: „Globalgalaktisch“

z. B. „Werkstattarbeit“
(ohne jede weitere
Differenzierung)

Maßnahmen

STOP- Prinzip

- **S**ubstitution (= Ersetzen) von Gefahrenquellen
- **T**echnische Maßnahmen
- **O**rganisatorische Maßnahmen
- **P**ersonenbezogene Maßnahmen

Arbeitsschutzstandard

B·A·D-Siegel „Arbeitsschutzstandard COVID 19“

Für unsere Mitarbeitenden
und Kunden.

Dieser Betrieb arbeitet
mit dem

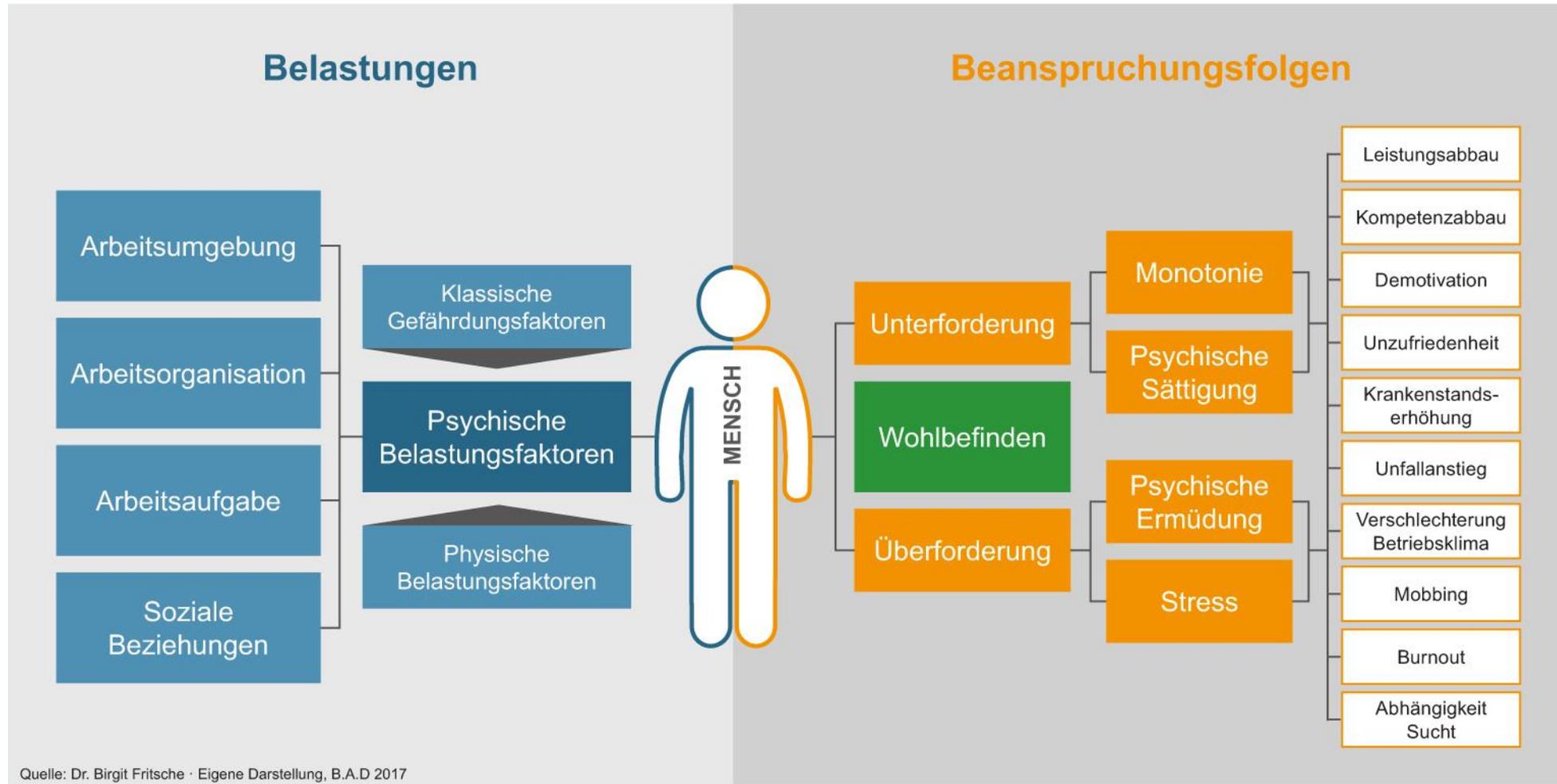
Arbeitsschutzstandard
COVID 19



GB PSYCH./ GB PSYCH. CORONA



Belastung und Beanspruchungsfolgen



Objektive Ursachen

Subjektive Folgen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Macht es Sinn?

Psychische Belastungen durch die Pandemie: Veränderte Arbeitswelt

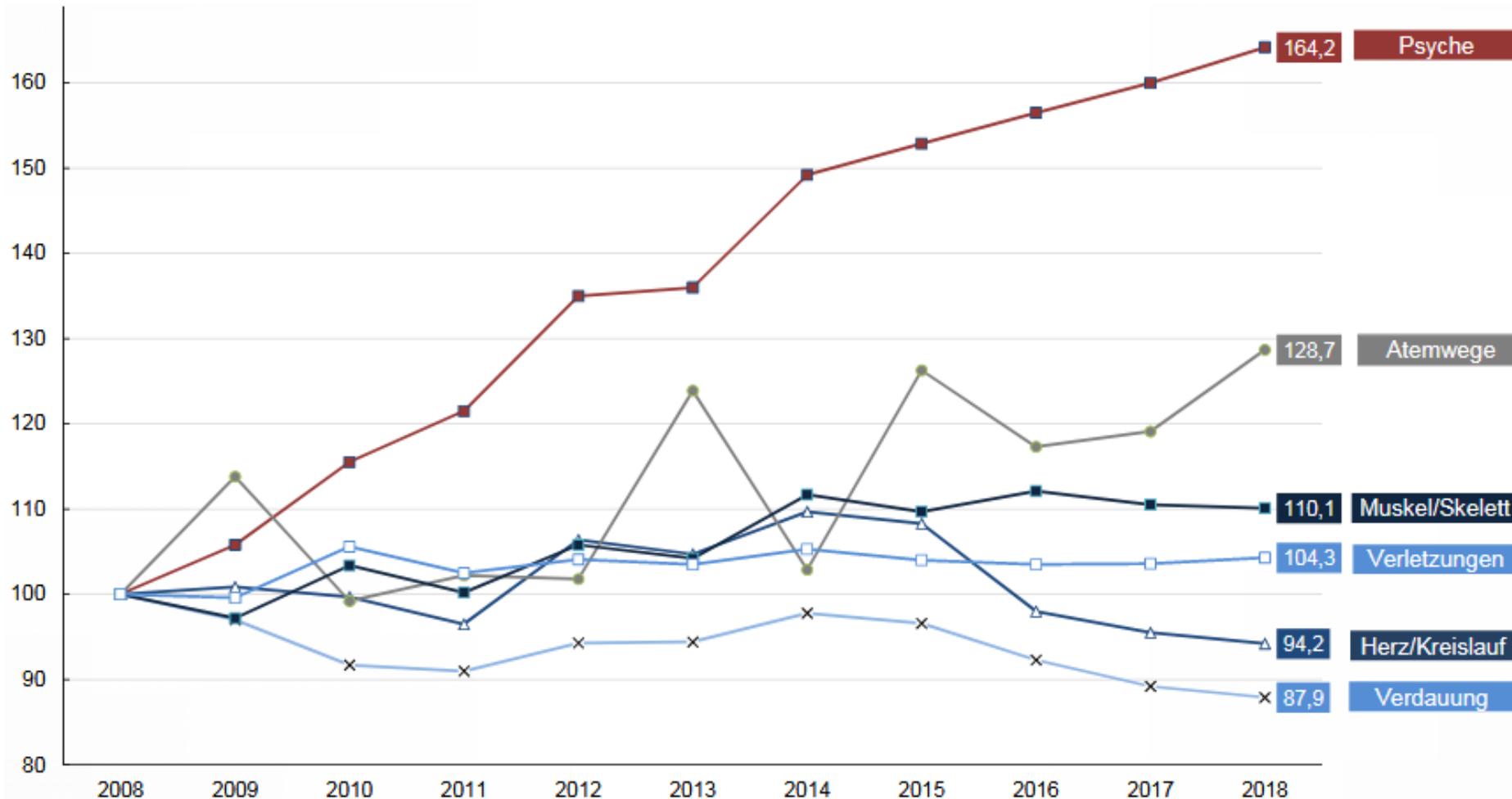
- Zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitsverdichtung
- Social Distancing/ Führung auf Distanz
- Zunehmende Arbeit im Homeoffice → Positive Aspekte (verringerte Infektionsgefahr; Zeitersparnis durch Wegfall Pendeln) ABER Herausforderung Trennung Job und Familie

→ Zunahme Angstzustände → Isolation/ Depressionen/ vermehrter Alkoholkonsum

→ Spätfolgen: Akutphase = Zusammenhalt ABER Folgeerscheinung teilw. erst zeitverzögert spürbar

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Macht es Sinn?

Entwicklung der Fehlzeiten nach Diagnose



2008 = 100%

Quelle: WIdO 2019

Corona: Auswirkung auf die Psyche

- 32% → Verschlechterung eigene psychische Verfassung (Quelle: AXA Studie)
- 25% → Gefühl, die Kontrolle über das eigene Leben verloren zu haben (45% bei Vorerkrankungen) (Quelle: AXA Studie)

1. Halbjahr 2020:

- 18,7% des Krankenstands = psychische Diagnosen (Quelle: TK)
- Fast Verdopplung psychische Erkrankungen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum (Quelle: KKH)

UMSETZUNG GB PSYCH



Jeder Schritt zählt!

Die GB ist mehr als ein Instrument – sie ist ein (kontinuierlicher Verbesserungs-)Prozess!



AUSTAUSCH

Ihre Fragen



Austausch Gefährdungsbeurteilung COVID-19

- Haben Sie bereits die GB COVID 19/
GB Psych. Corona umgesetzt?
 - Wenn ja: Welche
Herausforderungen gab es?
 - Wenn nein: Was bremst Sie
aus?
- Good Practice: Welche Belastungen/
Maßnahmen haben Sie identifiziert
und umgesetzt?





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Antje Kunadt
Fachkraft für Arbeitssicherheit, Spartenleiterin
Gesundheitszentrum Hamburg City Süd
antje.kunadt@bad-gmbh.de

Hannes Kleinschmidt
Spartenleitung Gesundheitsmanagement
Gesundheitszentrum Bielefeld
hannes.kleinschmidt@bad-gmbh.de

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.