

Psychische Belastungen erfassen

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG Erschwerte Arbeitsbedingungen durch Corona

Die Corona-Krise hat für Beschäftigte erhebliche psychische (Zusatz-)Belastungen zur Folge. BEST unterstützt im Rahmen des Projekts „Betriebs-Monitor Gute Arbeit Saar“ derzeit Betriebe bei der Analyse der Gefährdung. Nach ersten Erfahrungen zeigt sich, dass es vor allem einer klaren Kommunikation in Unternehmen bedarf.

Von Kerstin Blass

Mit dem Arbeitsschutzstandard COVID 19 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde Arbeitgebenden im April schnell eine erste Handlungsempfehlung gereicht, um auf der Grundlage einer angepassten Gefährdungsbeurteilung zusätzliche Maßnahmen zum Schutz vor dem neuartigen Coronavirus Sars-CoV-2 zu ergreifen. Corona-Schutzmaßnahmen sind inzwischen in vielen gesellschaftlichen Bereichen verankert – griffig umgesetzt als die AHA-Regeln. Zum Herbst hin wurden sie ergänzt um das große „L“, die Aufforderung zum regelmäßigen Lüften. Neben der eher technischen Ausrichtung dieser Schutzmaßnahmen wurden psychische Belastungen durch Corona zwar benannt (das Reduzieren von Kontakten ist herausfordernd, Homeoffice in Kombination mit Homeschooling kann sehr anstrengend und die Angst vor Erkrankungen erfordert spezifische Bewältigungsstrategien), konkrete Maßnahmenvorschläge zum Schutz der Beschäftigten blieben zunächst jedoch aus.

Früh wurde auch für systemrelevante Branchen deutlich, dass die Corona-Krise aufgrund einer erhöhten Arbeitsintensität erhebliche psychische (Zusatz-)Belastungen für die Beschäftigten mit sich bringt. Zeitlich verzögert zeigt sich mit der Rückkehr vieler Beschäftigter aus dem Homeoffice, dass sich auch für die nicht-systemrelevanten Branchen das Arbeitsleben massiv gewandelt hat. Viele Beschäftigte sind mit erschwerten Arbeitsbedingungen oder einer wachsenden Ar-



Foto: Adobe Stock/Syta Productions

Infolge von Corona hat sich das Arbeitsleben zum Teil massiv gewandelt. Auch das Reduzieren von Kontakten durch Homeoffice kann als belastend empfunden werden.

beitsplatzunsicherheit konfrontiert. Es ist also an der Zeit, dass ein betrieblicher Reflexionsprozess für den ersten Shutdown eingeleitet wird und im Rahmen der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung konsequent auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit erfasst und geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht ein weitreichendes Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen. Sie können bei Bedarf auch Externe beauftragen. Vergleichbares gilt nach §13 Abs. 2 ArbSchG für Arbeitgebende.

Mit den Beschäftigten ins Gespräch kommen

BEST unterstützt im Rahmen des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ zurzeit Betriebe bei der Analyse der Gefährdung. Die Beratungsstelle orientiert sich an der Handlungshilfe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), die mittlerweile eine umfängliche Konkretisierung möglicher psychischer Belastungsfaktoren infolge der Corona-Pandemie inklusive zahlreicher Maßnahmenvorschläge vorgelegt hat. Getreu des Konzeptes der Guten Arbeit werden von BEST zudem die Beschäftigten als Expertinnen und Experten der eigenen Arbeits- und Belastungssituation frühzeitig in den Prozess einbezogen. Angelehnt an die Empfehlungen der Ge-

meinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sind schriftliche Mitarbeiterbefragung und moderierte Analyseworkshops auf den Weg gebracht. Aus den Gesprächen mit den multifunktionalen Steuerkreisen, Krisenteams und mit Beschäftigten kann bislang festgehalten werden: Branchenübergreifend sind Struktur, Inhalt sowie Art und Weise der (Regel-)Kommunikation von zentraler Bedeutung für die Gestaltung einer entlastenden Organisationsstruktur in Pandemiezeiten (und nicht nur dann). Der Aufbau klarer Informationswege, die Einführung regelmäßiger (virtueller) Team-Meetings, die Absprachen zu begrenzter Erreichbarkeit zum Schutz des Privatlebens und vor allem ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander sind nur einige Vorschläge, deren konkrete Ausgestaltung vor Ort besprochen und entsprechend den betrieblichen Erfordernissen gestaltet werden muss. Dazu gehört auch, mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen und deren spezifische Bedürfnisse zu erfragen.

Mit Blick auf die Anforderungen einer ganzheitlichen Gefährdungsanalyse, die auch die psychischen Belastungen betrachtet, sind wir gut beraten, wenn wir als ersten Schritt neben der Erweiterung der AHA-Regel um das L für Lüften, auch das K für Kommunizieren hinzufügen.

Kerstin Blass ist BEST-Beraterin.



BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit. Infos: www.best-saarland.de, Tel. 0681 4005-249