



Grafik: a.dobe.stock/Feodora

| | | | |
|--|----|---|----|
| Editorial | 2 | Arbeitsmedizinische Forschung und Beratung in Pandemiezeiten | 30 |
| SCHWERPUNKT | | | |
| Überwachung und Beratung in der SARS-CoV-2-Epidemie | 3 | „Lösungen gemeinsam zu ersinnen, schafft ein Wir-Gefühl“ | 35 |
| Beratung und Überwachung in Zeiten der Corona-epidemie – Erfahrungen der Unfallkasse NRW | 8 | Interview mit Esin Taskan-Karamürsel | |
| Beratung und Überwachung in der SARS-CoV-2-Epidemie aus Sicht der BG BAU | 10 | AGENDA | |
| Coronapandemie 2020: Rückblick und Erfahrungen der BGHM | 13 | „Unabhängig von Zuständigkeiten unbürokratisch und professionell agieren“ | 39 |
| Ein Jahr Pandemie – die Erfahrungen der SVLFG | 17 | Interview mit Michael Sauer | |
| Auf dem Weg in eine hybride Arbeitswelt – Büros und Büroarbeit in der Post-Corona-Epoche | 19 | Nachrichten aus Brüssel | 41 |
| Wirksamkeit von Gesichtsmasken bei der Verhinderung von Atemwegsinfektionen | 26 | Aus der Rechtsprechung | 42 |
| | | Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung | 43 |

Liebe Leserinnen und Leser,

Anton Pawlowitsch Tschechow war Dramatiker und Arzt. Er lebte in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in Russland. Gedanklich sehr fern für uns, trotzdem gibt es ein von ihm überliefertes Zitat, das für mich sehr gut zu der Situation passt, in der wir aufgrund des Virus seit einem Jahr leben: „Es gibt keine Sicherheit, nur verschiedene Grade der Unsicherheit.“



Foto: Jan Röhl/DGUV

Wir alle haben diese Grade der Unsicherheit wohl persönlich durchleben müssen, aber auch Unternehmen und Organisationen mussten und müssen damit umgehen. Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und die DGUV als ihr Spitzenverband standen vor einer doppelten Herausforderung: Sie mussten nach innen für ihre Beschäftigten Bedingungen schaffen, die größtmögliche Sicherheit bieten. Deshalb arbeitet zum Beispiel ein großer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit dem Frühjahr 2020 im Homeoffice. Sie mussten aber auch Betriebe und Bildungseinrichtungen dabei unterstützen, möglichst sicher unter Coronabedingungen weiterarbeiten zu können.

Schon in der Phase des ersten Lockdowns 2020 haben die Unfallversicherungsträger Konkretisierungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards für mehrere Hundert Branchen herausgegeben. Es folgten weitere Handlungshilfen für einen infektionsschutzgerechten Betrieb der Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Dies war die Grundlage dafür, dass ein Weiterbetrieb der Wirtschaft trotz im Herbst wieder steigender Infektionszahlen möglich war. Auch der direkte Kontakt zu den Unternehmen – durch Besuche oder Onlinekommunikation – wurde aufrechterhalten, denn der Beratungsbedarf war groß. Manches Mal galt es aber auch, die Umsetzung wirkungsvoller Infektionsschutzmaßnahmen anzumahnen.

Keine Frage, eine besondere Herausforderung bei der Beratung und Überwachung ist die Vielzahl von zuständigen Behörden und Verordnungen. Hinzu kommt die äußerst dynamische Entwicklung des Wissens über COVID-19. Es ist nicht leicht, den Überblick zu behalten und sachgerecht zu handeln. Die gesetzliche Unfallversicherung ist hier in der glücklichen Lage, auf die Unterstützung ihrer drei Forschungsinstitute zurückgreifen zu können.

Auch das hat das vergangene Jahr gezeigt: Stark ist eine Institution immer dann, wenn sie das Wissen ihrer verschiedenen Glieder zu bündeln vermag.

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Überwachung und Beratung in der SARS-CoV-2-Epidemie

Key Facts

- Die Unfallversicherungsträger beraten Betriebe und Bildungseinrichtungen weiterhin intensiv vor Ort und führen Kontrollen durch
- Neben der zentralen Prävention von SARS-CoV-2 müssen auch die übrigen Gefährdungen in den Betrieben und Einrichtungen im Blick bleiben
- Die SARS-CoV-2-Epidemie beschleunigt die Weiterentwicklung der Überwachung und Beratung in Verbindung mit den weiteren Präventionsleistungen

Autor

➔ Dr. Jochen Appt

Die Überwachung und Beratung durch die Unfallversicherungsträger trägt zur Eindämmung der Epidemie und zur Aufrechterhaltung der Arbeit und Bildung in Deutschland bei. Dieser Beitrag informiert über Leistungen der Unfallversicherungsträger in der Epidemie und leitet Konsequenzen für die Zeit danach ab.

Schutz und Freiraum auch durch Überwachung und Beratung

Stand in der ersten Phase der Epidemie die Unterstützung der Betriebe und Bildungseinrichtungen beim infektionsschutzgerechten Wiederanlauf nach dem Lockdown im Mittelpunkt – dazu wurde bereits berichtet^[1] –, rückte neben anderen Präventionsleistungen ab Sommer 2020 die Überwachung und Beratung vor Ort in den Fokus der Aktivitäten der Unfallversicherungsträger: „Die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden sowie die Unfallversicherungsträger beraten die Unternehmen [beim betrieblichen Infektionsschutz] und führen Kontrollen durch.“ So lautet ein Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 28. Oktober 2020.^[2] Er unterstreicht die Bedeutung der Überwachung und Beratung sowohl der Arbeitsschutzbehörden der Länder als auch der Unfallversicherungsträger. In einer Zeit wieder stark ansteigender Infektionszahlen löste der Arbeitsschutz im Herbst 2020 gleichzeitig ein, was ein Journalist am Ende des ersten Lockdowns bei Veröffentlichung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards

als „Schutz schafft Freiraum“^[3] beschrieben hatte.

In dem genannten Beschluss sowie in weiteren Beschlüssen wurden den Betrieben und Bildungseinrichtungen teils drastische Einschränkungen auferlegt. Diese hatten ihre Ursache jedoch nicht im Arbeitsschutz selbst, sondern waren vielmehr Teil der allgemeinen Kontaktminimierung, zum Beispiel im Gastronomie- und Veranstaltungsbereich. Wo nicht aus anderen Gründen eingeschränkt, darf daher unter Einhaltung von SARS-CoV-2-Arbeitsschutzmaßnahmen weitergearbeitet werden. Das ist eine sachlich richtige Entscheidung und doch keine Selbstverständlichkeit: Es wäre ein denkbares Szenario, dass eine durch hohes Infektionsgeschehen zum Handeln gezwungene Politik – als vermeintlichen Ausgleich für im Privatbereich notwendige, jedoch schwieriger durchzusetzende Maßnahmen – der Arbeitswelt noch mehr Bürden auferlegen würde. Auf Besonderheiten in Schulen, bei denen die Unfallversicherung aufgrund des sogenannten inneren Schulbereichs nur eingeschränkt Einfluss hat, wird hier nicht weiter eingegangen. Der SARS-CoV-2-Arbeitsschutz schaffte und

erhält also notwendigen Freiraum – nicht nur in der Epidemie.

Weiterhin intensive Vor-Ort-Kontrollen und -Beratungen

Die Präsenz der Unfallversicherungsträger in den Betrieben und Bildungseinrichtungen beschreiben die Kennzahlen zweier Sondererhebungen bei den Mitgliedern der DGUV.^{[4][5]} Es werden hier ausschließlich aggregierte Daten dargestellt und auf umfängliche Erhebungen bewusst verzichtet, um die Ressourcen der Unfallversicherungsträger für die operative Tätigkeit in den Betrieben und Bildungseinrichtungen möglichst wenig zu belasten. Zum Teil konnten durch die kurzfristigen Sondererhebungen nicht alle Tätigkeiten der Prävention vollständig erfasst werden. Durch die Zusammenfassung geben die Zahlen jedoch eine gute Orientierung.

Im Fünfmonatszeitraum März bis Juli 2020 haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen trotz der Infektionslage circa 89.000 Besichtigungen vor Ort (45 Prozent des Vorjahresdurchschnittswerts) in mehr als 59.000 Unternehmen



Von März bis Juli 2020 haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen circa 89.000 Besichtigungen vor Ort (45 Prozent des Vorjahresdurchschnittswerts) in mehr als 59.000 Unternehmen (circa 62 Prozent des Vorjahres) durchgeführt.“

(circa 62 Prozent des Vorjahres) durchgeführt. Während Beratungen vor Ort im und unmittelbar nach dem ersten Lockdown zunächst auf 17 Prozent des Vorjahres einbrachen, stiegen schriftliche und telefonische Beratungen auf Anforderung der Unternehmen im gleichen Zeitraum auf 110 Prozent des Vorjahres. Diese Zahlen zeigen den großen Bedarf an Beratung gerade in der Anfangsphase der Epidemie. Im Vergleich zu den zurückgegangenen Besichtigungen blieben die Geldbußen gegen Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Versicherte mit 104 Prozent und Anordnungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB VII mit 84 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert auf einem vergleichsweise konstanten Niveau.

In der Phase des erstens Lockdowns erarbeiteten die Unfallversicherungsträger in sehr kurzer Zeit Konkretisierungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards für mehrere Hundert Branchen sowie weitere Handlungshilfen für einen infektionsschutzgerechten Betrieb der Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Diese Handlungshilfen waren Grundlage dafür, dass ein Weiterbetrieb der Wirtschaft trotz im Herbst wieder steigender Infektionszahlen überhaupt möglich war. Dieser unter den herrschenden Arbeitsbedingungen auch logistisch bemerkenswerte Vorgang ist auch deshalb zu erwähnen, weil der Infektionsschutz bisher nur in sehr wenigen Branchen zu den Kernaufgaben der Unfallversicherungsträger zählte.

Im folgenden Zweimonatszeitraum August und September 2020 führten die Mitglieder der DGUV 55.000 Besichtigungen vor Ort (circa 70 Prozent des Vorjahreswerts) in mehr als 41.000 Unternehmen (circa 109 Prozent des Vorjahreswerts) durch. Beratungen vor Ort stiegen auf 35 Prozent des Vorjahres und schriftliche sowie telefonische Beratungen erreichten 87 Prozent des Vorjahres. Geldbußen gegen Unternehmer und Unternehmerinnen sowie Versicherte blieben mit 75 Prozent sowie Anordnungen mit 84 Prozent des Vorjahreswerts stabil. Zur Überwachung und Beratung kommen weitere Präventionsleistungen. Dies wurde trotz eines erhöhten zeitlichen Aufwands erreicht, der für den Schutz aller Beteiligten bei der Überwachung und Beratung vor Ort notwendig ist.

Aufsicht braucht Aufsichtspersonal: Während im ersten Lockdown keine Prüfungen von Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger stattfanden, werden diese seit Juni 2020 wieder durchgeführt. Mit der Umstellung der Prüfungen von Aufsichtspersonen auf ein infektionsschutzgerechtes Format wird sichergestellt, dass das notwendige Aufsichtspersonal auch weiterhin zur Verfügung steht. Je nach weiterem Verlauf des Infektionsgeschehens werden 2021 im Bereich der Ausbildung von Aufsichtspersonen weitere kreative und innovative, digital unterstützte Möglichkeiten entwickelt werden müssen, um die Ausbildung von Aufsichtspersonen auch bei einem höheren Infektionsgeschehen sicherzustellen.

Überwachung und Beratung umfassen vor allem die Prävention von SARS-CoV-2

Damit kommen die Unfallversicherungsträger konkret und gezielt ihrem gesetzlichen Auftrag und dem Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 28. Oktober 2020 nach. Im Bereich des Arbeitsschutzes wurden zügig bundeseinheitliche Rahmenbedingungen des betrieblichen Infektionsschutzes geschaffen. An diesen orientieren sich die Betriebe und Bildungseinrichtungen genauso wie die Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger. Zentral sind:^[6]

- **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard^[7]**: Der Standard schafft seit seiner Veröffentlichung im April 2020 einen wichtigen und inzwischen bewährten formalen Rahmen. Er bildet die Grundlage insbesondere für den Corona-Arbeitsschutzstab als Gremium des Austauschs wichtiger Akteurinnen und Akteure, für die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie für die branchenspezifischen Konkretisierungen der Unfallversicherungsträger. In Ermangelung anderer rechtlicher Grundlagen im Frühjahr 2020 schaffte der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard darüber hinaus einen ersten fachlichen Rahmen für den betrieblichen Infektionsschutz. In einer aktuell laufenden



Während im ersten Lockdown keine Prüfungen von Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger stattfanden, werden diese seit Juni 2020 wieder durchgeführt.“

Überarbeitung sollen diese fachlichen Detailregelungen zurückgezogen werden, mit Verweis auf die seit Sommer bestehende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

- **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel^[8]:** Diese konkretisiert seit August 2020 für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite die Anforderungen an den Arbeitsschutz im Hinblick auf SARS-CoV-2.
- **Branchenspezifische Konkretisierungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards** und weitere Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger^[9]: Die Unfallversicherungsträger haben ab Frühjahr 2020 intensiv branchenspezifische Konkretisierungen des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards entwickelt und diese das gesamte Jahr über entsprechend den Änderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel aktuell gehalten. Betriebe und Bildungseinrichtungen können sich damit nach bundesweit einheitlichen Aussagen richten – auch wenn Betriebsteile über die Bundesrepublik verteilt sind. Diese Vorgehensweise wurde von vielen Unternehmen gegenüber den Unfallversicherungsträgern geschätzt und positiv bewertet.
- **Empfehlung der Bundesregierung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“^[10]**, insbesondere in Ver-

bindung mit der Technischen Regel für Arbeitsstätten „Lüftung“^[11]: Seit Herbst 2020 ist das infektionsschutzgerechte Lüften nach der Einhaltung der Coronahygieneregeln ein wichtiges Thema bei der Überwachung und Beratung der Betriebe und Bildungseinrichtungen. Die Empfehlung der Bundesregierung für infektionsschutzgerechtes Lüften schafft seit September 2020 Handlungssicherheit durch fachgerechtes Lüften von Gebäudeinnenräumen. Die Empfehlungen nehmen dabei insbesondere Bezug auf die Vorgaben der seit 2012 geltenden Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR) A3.6. „Lüftung“. Für Betriebe und Bildungseinrichtungen, die sich an bestehende Regeln halten, existiert damit auch in der Epidemie ein unveränderter Rahmen. Ergänzt wurde dies durch eine Reihe von Handlungshilfen, unter anderem der Unfallversicherungsträger, der Fachbereiche der DGUV^[12] sowie weiterer Institutionen. Flankiert wird die Überwachung und Beratung unter anderem durch die bundesweite Aktion „#LüftenHilft – am Arbeitsplatz, in Schulen und auch zu Hause“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der gesetzlichen Unfallversicherung.^[13] Mit einem von der DGUV organisierten und mit Beteiligung des BMAS, der BAuA

sowie der Unfallversicherungsträger durchgeführten Online-Briefing wurden im Herbst mehr als 1.000 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, insbesondere Aufsichtspersonen der Unfallversicherung und der Länder, zu infektionsschutzgerechtem Lüften als Thema bei der Überwachung und Beratung vorbereitet.

Bund, Länder und Unfallversicherung arbeiten eng zusammen und stimmen sich ab

Neben den Unfallversicherungsträgern überwachen und beraten auch die Arbeitsschutzbehörden der Länder. Diese sich ergänzende Überwachung und Beratung erfolgt auf Basis der gemeinsamen „Leitlinie zur Beratung und Überwachung während der SARS-CoV-2-Epidemie“^[14]. Ein regelmäßiger Austausch über Schwerpunkte und Vorgehen findet darüber hinaus zum Beispiel im Rahmen des Steuerkreises „Prävention von SARS-CoV-2“ der gesetzlichen Unfallversicherung statt. In diesem sind neben Unfallversicherungsträgern auch das BMAS, der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), die BAuA und die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) vertreten. Dabei setzen sich alle Beteiligten für ein unbürokratisches und rasches Aufsichtshandeln der Unfallversicherung und der Länder insbesondere beim Umgang mit Corona-Hotspots ein.



Aus der betrieblichen Perspektive sind auch in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie Infektionskrankheiten nicht die Hauptursache arbeitsbedingter Todesfälle und schwerer Körperschäden.“

In der Arbeitsgruppe „Überwachung und Beratung“ des Steuerkreises befassen sich Vertretungen der Unfallversicherungsträger und unter Beteiligung des LASI seit März 2020 damit, wie die Überwachung und Beratung auch und gerade bei hohem Infektionsgeschehen möglich ist, nach dem Motto „Präsenz auch vor Ort bei bestmöglichem Schutz aller Beteiligten“. Ein Musterhandlungsleitfaden für die Überwachung und Beratung während der Coronaepidemie wird regelmäßig an die Lage angepasst und den Unfallversicherungsträgern zur Verfügung gestellt.^[15] Er

- stellt sicher, dass die Unfallversicherung ihrem gesetzlichen Auftrag zur Überwachung und Beratung nachkommt (Fremd- und Eigenschutz),
- bietet eine in der Praxis erprobte Grundlage für sichere Betriebsbesichtigungen auch bei hohen Infektionszahlen,
- basiert auf dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel,
- dient im Sinne der GDA-Leitlinie als Fundament für ein gleichgerichtetes, unbürokratisches und rasches Aufsichtshandeln der Unfallversicherung und der Länder insbesondere beim Umgang mit Corona-Hotspots.

Die jeweiligen Aufgaben, Rollen und Stärken der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Unfallversicherungsträger ergänzen sich: So bringen die Unfallversicherungsträger insbesondere ihre Kompetenzen für die Bedarfe der einzelnen Branchen ein, die Ar-

beitsschutzbehörden der Länder die Verzahnung mit regionalen und lokalen Strukturen und Regelungen zum Infektionsschutz.

Auch die übrigen Gefährdungen müssen im Blick bleiben

Aus der betrieblichen Perspektive sind auch in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie Infektionskrankheiten nicht die Hauptursache arbeitsbedingter Todesfälle und schwerer Körperschäden: Die meisten dieser Fälle gehen auf Gefährdungen und Belastungen zurück, die auch vor der Epidemie inhaltlich im Fokus der Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger standen. Der Fokus der Überwachung und Beratung liegt daher neben der Prävention von SARS-CoV-2 insbesondere auf gefährlichen Arbeiten, das heißt Arbeiten, bei denen die Vernachlässigung von Schutzmaßnahmen zur Gefahr für Leib und Leben werden kann. Beispiele sind hoch gelegene Arbeitsplätze und der Transport schwerer Lasten – typische Unfallschwerpunkte aller Unfallversicherungsträger. Auch aus diesem Grunde betonen Unfallversicherungsträger, dass eine Überwachung und Beratung der Betriebe zwingend erforderlich ist, solange dort gearbeitet wird.

Ein anderer branchenübergreifender Schwerpunkt ist die psychische Belastung als Folge der Epidemie.^[16] Das durch die Epidemie ausgeweitete mobile Arbeiten im häuslichen Bereich wirkt wie ein Katalysator und Beschleuniger von im Zuge der Digitalisierung bereits erwarteter Entwicklungen zu mobiler Arbeit.^{[17][18][19]} Die Bun-

desregierung ist in puncto mobiler Arbeit aktiv^[20] und die politischen Akteurinnen und Akteure positionieren sich. Diese offenen Fragen betreffen auch die wirksame künftige Überwachung und Beratung von Arbeiten im häuslichen Bereich – also außerhalb eines relativ leicht im Rahmen der Überwachung und Beratung kontrollierbaren Betriebs. Die Herausforderungen stellten sich in anderer Weise bereits vor mehr als 100 Jahren bei der Heimarbeit.^[21] Gerade bei der mobilen Arbeit allgemein und insbesondere im häuslichen Bereich wird die Unfallversicherung gefordert sein, innovative Lösungen der Überwachung und Beratung zu entwickeln. Dabei kann sie auf Erfahrungen in ähnlichen Bereichen aufbauen, zum Beispiel Montage- oder Außendienstarbeitsplätze.

Was bleibt und was kommen könnte

Auf sich abzeichnende und sich bestätigende allgemeine Veränderungen der gesetzlichen Unfallversicherung wurde bereits an anderer Stelle eingegangen.^[22] Aus den Erfahrungen in der SARS-CoV-2-Epidemie ergeben sich Herausforderungen und gleichzeitig Erfolgskriterien für die zukünftige Überwachung und Beratung in Sachen Sicherheit und Gesundheit in der Arbeits- und Bildungswelt:

- Erstens sind eine wirksame Überwachung und Beratung in Kombination mit den weiteren Präventionsleistungen elementar – und damit auch die der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dies hat auch der Gesetzgeber durch jüngste Gesetze verdeutlicht.^{[23] [24]}

- Zweitens bewährt sich im Wandel ein dynamisches, dezentrales, selbst organisiertes Handeln der Akteurinnen und Akteure in der Aufsicht – bei gleichzeitigem engem Austausch und auf Basis einer einheitlichen Rechtsgrundlage. In der SARS-CoV-2-Epidemie erfolgt dieser Austausch unter anderem in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz und in dem bereits genannten Steuerkreis „Prävention von SARS-CoV-2“ der gesetzlichen Unfallversicherung. Gleichzeitig erteilen die Erfahrungen aus der Überwachung und Beratung in der Krise all denen eine Absage, die Überwachung und Beratung eher

starr und zentralistisch planen möchten. Extremer Wandel wie kurzfristig die SARS-CoV-2-Epidemie oder mittelfristig weiterhin die Digitalisierung fordert agile und flexible Organisationsformen statt langwieriger bürokratischer Abstimmungsprozesse. Dazu ein Zitat aus dem Bereich des Changemanagements: „In Zeiten des Wandels ist es für alle eine ‚zumutbare Zumutung‘, auf Dauer in ‚schlampigen Verhältnissen‘ zu leben“^[25] – für zur Ordnung neigende Organisationen ist das eine Herausforderung, die es zu meistern gilt.

- Und drittens beschleunigt die SARS-CoV-2-Epidemie die Weiterentwicklung der Überwachung und Beratung der gesetzlichen Unfallversicherung,

wie sie die DGUV bereits angestoßen hat^[26]. Überwachung und Beratung sollten dabei immer im Zusammenhang mit zwei großen Fragen der Prävention von morgen betrachtet werden: der künftige Prozess der wirksamen und verwaltungsarmen Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Verbindung mit einer bedarfsgerechten betrieblichen Beratung der Unternehmerinnen und Unternehmer durch Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit. Dabei ergeben sich im Zuge der Digitalisierung neue Lösungsanforderungen und Lösungsansätze. ↩

Dieser Beitrag stellt den Sachstand Anfang Januar 2021 dar.

Fußnoten

[1] Appt, J.: SARS-CoV-2 – Lehren einer Prävention im Krisenmodus. DGUV Forum 5-6/2020, 2020

[2] Bundesregierung: Videokonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 28.10.2020 – Beschluss zum Tagesordnungspunkt „Bekämpfung der SARS-Cov2-Pandemie“; hier: Punkt 13, 2020

[3] Creutzburg, D.: Schutz schafft Freiraum, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 17.04.2020

[4] DGUV: Status-Bericht „Überwachung und Beratung der gesetzlichen Unfallversicherung während der SARS-CoV-2-Epidemie“ (Datenstand: 2020-03 bis 07) – unveröffentlicht, 2020

[5] DGUV: Status-Bericht „Überwachung und Beratung der gesetzlichen Unfallversicherung während der SARS-CoV-2-Epidemie“ (Datenstand: 2020-08 bis 09) – unveröffentlicht, 2020

[6] Am 21.01.2021 wurde von der Bundesregierung die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verkündet und am 22.01.2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Aufgrund des Einreichungsdatums dieses Beitrags zur Veröffentlichung ist diese zusätzliche und zunächst befristete Rechtsgrundlage hier nicht berücksichtigt.

[7] Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bek. v. 20.04.20, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Gemeinsames Ministerialblatt vom 27.04.2020

[8] Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Gemeinsames Ministerialblatt 2020, S. 484–495 (Nummer 24/2020 vom 20.08.2020), 2020

[9] DGUV: Informationen für spezifische Branchen. <https://dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-spezifische-branchen/index.jsp> (abgerufen am 30.12.2020)

[10] Bundesregierung: Empfehlung der Bundesregierung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“ vom 16.09.2020

[11] Ausschuss für Arbeitsstätten: Technische Regeln für Arbeitsstätten „Lüftung“ ASR A3.6. Ausgabe: Januar 2012, zuletzt geändert Gemeinsames Ministerialblatt 2018, S. 474

[12] DGUV: SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen. Fachbereich AKTUELL FBVW-502 des Fachbereichs Verwaltung, Sachgebiet Innenraumklima, Stand: 12.10.2020

[13] Bundesministerium für Arbeit und Soziales: #LüftenHilft – am Arbeitsplatz, in Schulen und auch zu Hause. Pressemitteilung vom 17.12.2020, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2020/lueften-hilft.html> (abgerufen am 30.12.2020)

[14] Nationale Arbeitsschutzkonferenz: Leitlinie zur Beratung und Überwachung während der SARS-CoV-2-Epidemie. Stand: 31.08.2020

[15] DGUV: Überwachung und Beratung während der Corona-Epidemie – ein Muster-Handlungsleitfaden für Unfallversicherungsträger. Stand: 20.11.2020 (neunte Fassung – wird regelmäßig aktualisiert). Verfügbar im UV-NET der gesetzlichen Unfallversicherung, Webcode: u1253316

[16] DGUV: Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie. Fachbereich AKTUELL FBGIB-005 des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb, Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt, Stand: 21.07.2020

[17] DGUV: Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention – Arbeitswelt 4.0:

Chancen und Herausforderungen. Beschlossen vom Grundsatzausschuss Prävention des Vorstands der DGUV, 2016

[18] DGUV: Position der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention. Beschlossen von der Mitgliederversammlung der DGUV, 2018

[19] DGUV: Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie. Fachbereich AKTUELL FBVW-402 des Fachbereichs Verwaltung, Sachgebiet Büro, Stand: 03.11.2020

[20] Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Mobile Arbeit stärken – Gesetzesinitiative für eine gesetzliche Regelung zur mobilen Arbeit, Pressemitteilung vom 04.10.2020, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/homeoffice.html> (abgerufen am 30.12.2020)

[21] Bollmann, R.: Das Elend der Heimarbeit. Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 25.10.2020

[22] Appt, J.: SARS-CoV-2 – Lehren einer Prävention im Krisenmodus. DGUV Forum 5-6/2020, 2020

[23] Deutscher Bundestag: Siebtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 28, ausgegeben zu Bonn am 23.06.2020

[24] Deutscher Bundestag: Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz). <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP19/2656/265668.html> (abgerufen am 30.12.2020)

[25] Doppler, K.: Change – Wie Wandel gelingt. Campus Verlag. S. 57, 2017

[26] DGUV: Überwachung und Beratung im Wandel. Beschlossen vom Vorstand der DGUV, 2020

Beratung und Überwachung in Zeiten der Coronaepidemie – Erfahrungen der Unfallkasse NRW

Key Facts

- Die Coronaepidemie führte zu deutlichen Änderungen in der Beratungs- und Überwachungstätigkeit der Unfallkasse NRW
- Wegen der dynamischen Entwicklung sind Abstimmungen mit anderen zuständigen Behörden im Land und ein internes Wissensmanagement eine wichtige Grundlage für die Präventionsarbeit
- Infolge der SARS-CoV-2-Epidemie ist der Beratungsbedarf bei den Mitgliedsunternehmen massiv gestiegen

Autor

➔ Dr. Martin Weber

Im Frühjahr 2020 brach die Coronaepidemie über Deutschland herein und veränderte das Leben in vielen Bereichen, privat wie beruflich. Sie hatte auch erhebliche Auswirkungen auf die Präventionsarbeit der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) in den Feldern Beratung und Überwachung.

Am Beginn der Epidemie gab es viele Fragen und lebhafte Diskussionen hinsichtlich der geeigneten Vorgehensweise: Wie sollen die Unfallversicherungsträger handeln im Hinblick auf die von der Politik und der Wissenschaft so dringend geforderte Kontaktminimierung? Soll die Arbeit im Außendienst, von ganz wichtigen Anlässen wie zum Beispiel der Untersuchung schwerer oder tödlicher Unfälle abgesehen, möglichst vermieden und stattdessen nur telefonisch und schriftlich beraten werden? Oder müssen die Unfallversicherungsträger nicht gerade in dieser auch für die Mitglieder besonders herausfordernden Situation – auch vor Ort – zur Verfügung stehen?

Diesbezüglich gab es eine schnelle Entwicklung. Standen in den ersten Wochen noch telefonische und schriftliche Beratungen im Vordergrund, so wurde bald deutlich, dass das einerseits aus präventiver Sicht dem Bedarf nicht gerecht wurde und andererseits auch vonseiten der Selbstverwaltung, der Geschäftsführung und „der

Politik“ mehr, nämlich auch Überwachung vor Ort, erwartet wurde.

Diese Erwartungen wurden unter anderem bei der gemeinsamen Pressekonferenz von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der DGUV, sowie von den politisch Verantwortlichen in Nordrhein-Westfalen beispielsweise im Zusammenhang mit dem Coronaausbruch in der fleischverarbeitenden Industrie klar geäußert.

Außendienst überwacht und berät auch während der Epidemie

In der Folge wurde daher auch der Außendienst wieder forciert. Ein geeignetes Handlungskonzept für die sichere Durchführung des Außendienstes war dafür die Voraussetzung. Im Blick musste dabei der Schutz sowohl der Beschäftigten und Versicherten als auch der anderen Gesprächsteilnehmenden sein. Eine gute Grundlage für dieses Konzept bot und bietet der Musterhandlungseleitfaden „Überwachung und

Beratung während der Corona-Epidemie“ der DGUV (siehe Beitrag „Überwachung und Beratung in der SARS-CoV-2-Epidemie“). Er wurde an die Belange der UK NRW angepasst und wird seitdem auch für die Fortschreibung des Konzepts der UK NRW herangezogen.

Eine besondere Herausforderung bei der Beratung und Überwachung ist die äußerst dynamische Entwicklung des Wissens über das Coronavirus und die COVID-19-Erkrankung. Sie hat eine ständige Aktualisierung der Vorgaben, Regelungen und Empfehlungen bezüglich der zu treffenden Schutzmaßnahmen zur Folge. Erschwerend kommt hinzu, dass eine Vielzahl von Behörden und Institutionen zuständig ist. Von den Aufsichtspersonen zu berücksichtigen sind in Nordrhein-Westfalen beispielsweise:

- Gesetze, Verordnungen, Regeln und Standards auf Bundesebene
- Coronaverordnungen des Landes Nordrhein-Westfalens

- Regelungen der für das Gesundheitswesen und den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden
- Vorgaben des Innenministeriums für die Feuerwehr
- Vorgaben des Ministeriums für Schule und Bildung zum Betrieb der Schulen
- Vorgaben des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration zum Betrieb der Kindertageseinrichtungen
- Empfehlungen der jeweiligen Sachgebiete der DGUV

Leider sind die Vorgaben, die sich aus den vielen Vorschriften ergeben, nicht immer abgestimmt und für die Unternehmen nicht immer schlüssig.

Dies macht es nicht leicht, den Überblick zu behalten und sachgerecht zu handeln, und erfordert Flexibilität bei der Beratung und Überwachung. Für die UK NRW ergeben sich zwei Anforderungen: Einerseits ist zur Vermeidung voneinander abweichender Empfehlungs- und Regelungsinhalte eine intensive Abstimmung mit den zuständigen Landesbehörden anzustreben, andererseits muss ein Wissensmanagement innerhalb der Unfallkasse organisiert werden, um den Aufsichtspersonen Anhaltspunkte und Hilfen an die Hand zu geben.

Eine gut funktionierende Zusammenarbeit gibt es beispielweise mit dem Landesinnenministerium bezüglich der zu treffenden Schutzmaßnahmen im Bereich der Feuerwehr. Das Ministerium hält die allgemeinen Empfehlungen der Gesundheitsbehörden und der UK NRW für ausreichend und hat die eigenen Hinweise schon frühzeitig zurückgezogen.

Herausfordernde Situation im Schulbereich

Als besonders wichtig, aber auch zeitaufwendig, hat sich der regelmäßige Austausch mit dem Ministerium für Schule und Bildung und den kommunalen Interessensvertretungen bezüglich der Maßnahmen und Empfehlungen zum Betrieb der Schulen erwiesen. Hier wird immer

wieder intensiv um eine Abstimmung gerungen, da die Situationen in den Schulen wegen der großen Anzahl an Versicherten auf engem Raum und wegen unterschiedlicher Zuständigkeiten (innerer und äußerer Schulbereich) sehr herausfordernd sind.

Der aktuelle Wissensstand zum Thema Coronaepidemie wird in der UK NRW für die Prävention an zentraler Stelle, intern „Corona-FAQ“ genannt, dokumentiert und den Beschäftigten der Prävention zur Verfügung gestellt. Dort finden sich Vorschriften und Regelungen ebenso wie abgestimmte Hausmeinungen zu häufig gestellten Fragen sowie Infos und Links zu geeigneten Hilfsmitteln und Materialien.

Nach unseren Erfahrungen sind hinsichtlich der Coronaepidemie das Gesundheitsbewusstsein der verantwortlichen Führungskräfte in Unternehmen und Organisationen sowie das Bemühen um angemessene Infektionsschutzmaßnahmen – und damit auch der Unterstützungsbedarf durch die UK NRW – in vielen Fällen hoch. Das spiegelt sich in einem Boom bei den Beratungsanfragen wider. Eine Auswertung ergab, dass sich die Zahl der telefonischen Anfragen im Jahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahren vervielfacht hat. Neben der zu bewältigenden Anzahl an Beratungsanfragen waren in manchen Fällen auch die Intensität und fachliche Tiefe der Beratung für die betroffenen Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter eine Herausforderung. Diskussionen mit besorgten und zum Teil sehr kritischen Eltern über Nutzen und Risiko des Tragens von Masken in der Schule, die insbesondere auf Fehlinformationen in den sozialen Medien zurückzuführen waren, sind hier als zugegebenermaßen extremes Beispiel zu nennen. Weitere häufig gestellte Fragen betrafen beispielsweise das infektionsgerechte Lüften, die Verwendung von Desinfektionsmitteln oder den Arbeitsschutz im Homeoffice.

Hinsichtlich der Überwachungen hat die UK NRW es sich zum Ziel gesetzt, in Betrieben, in denen ein besonderer Bedarf zu erwarten ist, stichprobenartig die Umsetzung der Coronaschutzmaßnahmen zu überprüfen.



Hinsichtlich der Überwachungen hat die UK NRW es sich zum Ziel gesetzt, in Betrieben, in denen ein besonderer Bedarf zu erwarten ist, stichprobenartig die Umsetzung der Coronaschutzmaßnahmen zu überprüfen.“

fen. Dabei wurde im vergangenen Jahr zum Zwecke der Kontaktminimierung deutlich stärker als bisher mit telefonischen und schriftlichen Abfragen gearbeitet. Ergaben sich dabei Anhaltspunkte für einen weiteren Handlungsbedarf, wurden ergänzende Besichtigungen durchgeführt. Die Resonanz der Mitgliedsunternehmen auf die Überwachungen war gemischt. Positive Rückmeldungen gab es ebenso wie Bemerkungen, dass man gerade jetzt doch Wichtigeres zu tun habe.

Als Fazit ist festzustellen, dass sich die UK NRW infolge der Epidemie in einem kontinuierlichen Lernprozess befindet. Gewohnte Verfahrensweisen werden überdacht und bei Bedarf angepasst. Einiges davon wird sicher auch nach der Epidemie Bestand haben.

Beratung und Überwachung in der SARS-CoV-2-Epidemie aus Sicht der BG BAU

Key Facts

- Die Epidemie stellte alle Akteurinnen und Akteure auf Baustellen vor völlig neue Aufgaben
- Für die Lösung dieser Aufgaben war häufig „Kreativität“ gefragt
- Ein gut funktionierendes Krisenmanagement ist von entscheidender Bedeutung für die Bewältigung der Herausforderungen durch die Epidemie

Autorin und Autoren

- ➔ Ursula Behrendsen
- ➔ Martin Hackmann
- ➔ Christian Haardt

Im Jahr 2020 hat das Virus SARS-CoV-2 die Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) vor ganz neue Herausforderungen bei der Wahrnehmung ihres Überwachungs- und Beratungsauftrags gestellt – praxisorientierte Lösungen waren gefragt.

Besondere Herausforderungen für Aufsichtspersonen

Zu Beginn der Epidemie im Februar und Anfang März letzten Jahres wusste man noch nicht, wie gefährlich das SARS-CoV-2-Virus ist und kannte dessen Übertragungswege nicht. Damit war es schwierig, wirksame Schutzmaßnahmen für den Eigenschutz der Aufsichtspersonen festzulegen sowie den Unternehmen Empfehlungen hinsichtlich der Schutzmaßnahmen an die Hand zu geben. Inwieweit eine Überwachung durchgeführt werden konnte, war während des ersten Lockdowns offen. Dazu fehlten in dieser ersten Phase der Epidemie noch die rechtlichen Grundlagen im Arbeitsschutzrecht. Eine Regelung zu einer Epidemie gab es lediglich im Infektionsschutzgesetz, das aber nicht von den Aufsichtspersonen herangezogen werden kann.

Nach und nach stellte sich heraus, dass der Hauptübertragungsweg des SARS-CoV-2-Virus durch Partikel (Aerosole) erfolgt. Jetzt tauchten im Rahmen der Tätigkeit der Aufsichtspersonen neue Fragen auf, zum Beispiel: Welcher Atemschutz (Mund-Nase-Bedeckung – sogenannte Community-Masken – oder FFP2-Masken) ist notwendig? Sind KN95-Masken ohne CE-Kennzeichen

ausreichend? Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen fragten sich, ob sie ihren Beschäftigten Masken zur Verfügung stellen müssen. Eine große Herausforderung bestand in dieser Phase der Epidemie vor allem in der fehlenden Verfügbarkeit von Masken und Desinfektionsmitteln.

Daneben gab es von Anfang an spezielle bauspezifische Herausforderungen für die Aufsichtspersonen: Toiletten mit Hand-

waschgelegenheiten waren auf dem Markt nicht verfügbar, sodass gemeinsam mit den Unternehmen Lösungen vor Ort gefunden werden mussten, die den Hygieneforderungen entsprachen. Auf kleineren Baustellen fehlte häufig der notwendige Wasseranschluss, sodass die Aufsichtsperson prüfen musste, ob die vor Ort erstellten „Eigenkreationen“ den geforderten Maßnahmen zum Infektionsschutz gerecht wurden (siehe Abbildung 1).



Abbildung 1: „Eigenkreation“ einer Handwaschgelegenheit

„Frühzeitig wurde die Prämisse festgelegt: ‚Solange auf Baustellen gearbeitet wird, ist die BG BAU auch vollständig im Außendienst.‘“

Die Frage nach einem hinreichenden Infektionsschutz stellte und stellt sich beispielsweise auch bei der Durchführung von Fahrten mit mehreren Beschäftigten zur Baustelle im Firmenfahrzeug hinsichtlich der Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern. Dieser Abstand kann aufgrund der Art der auszuführenden Arbeiten auf Baustellen und der Tatsache, dass die Arbeiten auf Baustellen oftmals unter einem hohen Zeitdruck und unter beengten Verhältnissen stattfinden, häufig nicht eingehalten werden. Dies trifft auf Baustellen auch für andere Bereiche zu – insbesondere für die Pausenbereiche. Weiterhin werden auf Baustellen häufig Beschäftigte mehrerer Unternehmen gleichzeitig tätig.

Eine Abstimmung beziehungsweise Koordination der Festlegungen der Schutzmaßnahmen (zum Beispiel für gemeinsam genutzte Sanitäranlagen) findet zwischen den Unternehmen häufig nicht statt. Diese Aufgabe liegt gleichzeitig auch in der Verantwortung des Bauherrn beziehungsweise des Koordinators nach Baustellenverordnung. Gegenüber diesen haben Aufsichtspersonen im Regelfall aber keine unmittelbare Handlungsmöglichkeit. Sie sind in diesen Fällen auf die Unterstützung durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder angewiesen.

Eine weitere Herausforderung stellt die Struktur der Unternehmen dar. Ein Großteil der Firmen sind Kleinbetriebe, die ohne Stabsstellen auskommen müssen, die für die Ermittlung sowie Festlegung der not-

wendigen Arbeitsschutzmaßnahmen zuständig sind. Daneben erschweren Sprachbarrieren die Beratungs- und Überwachungstätigkeit der Aufsichtspersonen der BG BAU, wenn keine deutschsprachige Ansprechperson vor Ort ist.

Wie begegnete die BG BAU den Herausforderungen?

Als sich die Situation im März 2020 verschärfte, wurde die BG BAU sofort tätig. Von zentraler Bedeutung war dabei der bereits Anfang Februar in der Hauptverwaltung der BG BAU installierte Krisenstab. In diesem Gremium wurden und werden interne sowie externe Maßnahmen stets schnell und zielgerichtet abteilungsübergreifend abgestimmt. Frühzeitig wurde die Prämisse festgelegt: „Solange auf Baustellen gearbeitet wird, ist die BG BAU auch vollständig im Außendienst.“

Der Außendienst der Prävention wurde nach Umsetzung der notwendigen Maßnahmen zum Infektionsschutz (Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung der Beschäftigten, Beschaffung von Desinfektionsmitteln und FFP2-Masken) bereits nach Ostern wieder in voller Personalstärke tätig. Zu Beginn standen in dieser Phase die Überwachung der Ausführung von gefährlichen Arbeiten auf Baustellen sowie die Hygienesituationen auf den Baustellen im Fokus. Mit den sinkenden Infektionszahlen im Sommer wurden verstärkt auch die übrigen Präventionsleistungen (zum Beispiel Beratung auf Anforderung und Qualifizierung) schrittweise wieder aufgenommen.

Der Anstieg der Infektionszahlen ab September erforderte dann besondere Maßnahmen für die sogenannten „Hotspots“ (Zahl der Neuinfektionen in sieben Tagen > 50 pro 100.000 Einwohnern). Vorrangig wurde versucht, die direkten, persönlichen Kontakte im Rahmen der Revisionstätigkeit der Aufsichtspersonen so weit wie möglich zu reduzieren. Das Einhalten von Abständen war diesbezüglich eine der primären Maßnahmen. Für die Fälle, in denen Tätigkeiten mit Außenkontakten unvermindert fortgesetzt werden mussten oder nur ein Arbeiten vor Ort möglich war, wurden

organisatorische Maßnahmen ergriffen: zum Beispiel die Einführung von Schichtsystemen, die Bildung fester Teams ohne übergreifende persönliche Kontakte oder die verbindliche individuelle Anreise.

Ergänzend traf man Maßnahmen zum persönlichen Schutz. Aufgrund der besonderen Situation auf Baustellen (beengte Verhältnisse, häufiger Kontakt zu Personen) wurden die Aufsichtspersonen zum Eigen- und Fremdschutz mit KN95-Masken beziehungsweise mit FFP2-Masken ausgestattet. Auch PCR- und Antigen-Testungen konnten in besonderen Fällen durch den Arbeitsmedizinischen Dienst der BG BAU vorgenommen werden.

Bereits im März wurde eine Handlungsanleitung für das Revisionshandeln erstellt, um bundesweit ein einheitliches und rechtssicheres Revisionshandeln für die Aufsichtspersonen zu gewährleisten. Diese Handlungsanleitung wurde an den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und an die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unmittelbar nach deren Inkrafttreten im August angepasst.

Spezielle Angebote und Maßnahmen in der Epidemie

Auf den Bedarf nach aktuellen Informationen und Handlungshilfen wurde schnell reagiert. Auf ihrer Webseite richtete die



Abbildung 2: Beispiel für die Verwendung der Plakate auf Baustellen

“
Die Epidemie wird uns 2021 im Arbeitsschutz weiterhin beschäftigen. Es werden neue Fragen aufkommen, für die praxisorientierte Lösungen gefunden werden müssen. Die entscheidende Basis dafür ist ein gut funktionierendes Krisenmanagement.“

BG BAU schon Ende Februar 2020 eine Corona-Internetseite mit Medienangeboten ein. Diese wurde Anfang März 2020 zielgruppengerecht unterteilt nach Angeboten für den Unternehmer und die Unternehmerin – zum Beispiel Hinweise zur Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung – und Angebote für Versicherte – zum Beispiel Plakate mit den fünf lebenswichtigen Regeln (siehe Abbildung 2).

Der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im April 2020 veröffentlichte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard wurde für die Bauwirtschaft und die Gebäudereinigung branchenspezifisch konkretisiert. Weiterhin gab es mehrere Pressemitteilungen zu aktuellen Themen. Auch die Social-Media-Seiten der BG BAU wurden mit speziellen Informationen zur Coronabedrohung ergänzt, die Zahl der Mitarbeitenden, die die Hotline betreuten, wurde erhöht, um den stark angestiegenen telefonischen Beratungsbedarf abzudecken.

Weiterhin erfolgte die Einführung eines begleitenden Berichtswesens zum Außendienst. Damit konnten die Anzahl der betroffenen Unternehmen und Versicherten, die vorgefundene Hygienesituation und die zur Anwendung gekommenen Revisionsmittel dokumentiert werden.

Wie wurden die Angebote angenommen?

Die Rückmeldungen der Aufsichtspersonen und auf den Social-Media-Seiten der BG BAU zeigen, dass das Medienangebot von den Unternehmen und den Versicherten sehr gut aufgenommen wurde und wird. Auch für die schnelle Wiederaufnahme des Außendienstes nach dem ersten Lockdown gab es viele positive Rückmeldungen.

Erfahrungen in der BG BAU während der SARS-CoV-2-Epidemie

Die Themen im Rahmen der Revision der Aufsichtspersonen haben sich nicht gänzlich verändert, es sind aber Themen, die vor der Epidemie trotz vorhandener Festlegungen an den Rand gedrängt wurden und jetzt in den Fokus gerückt sind. Dazu zählt zum Beispiel das Thema Sanitäranlagen, insbesondere Toiletten auf der Baustelle. Im Verlauf der Epidemie wurden die geforderten Hygienemaßnahmen mit viel Improvisationstalent in immer höherem Maße umgesetzt. Beispielsweise die Forderung nach geschlossenen Wasserabflusssystemen, damit die Beschäftigten nach dem Händewaschen nicht mehr mit dem Abwasser in Berührung kommen. Aufgrund der Tatsache, dass Sanitärcontainer oder mobile Toiletten mit Handwaschgelegenheit vielerorts nicht verfügbar waren, entstanden auch neue Einrichtungen wie eine Hygienestation (siehe Abbildung 3). Sie vereint Waschbecken, Seifenspender und Desinfektionsmittel, Trockentücher und einen Mülleimer.

Aufgrund der Epidemie wurde deutlich, dass neben dem Arbeitgeber und der Arbeitgeberin als primäre Normadressierte der Maßnahmen zum Infektionsschutz auch der Koordinator nach Baustellen-

verordnung und damit der Bauherr für die Umsetzung dieser Maßnahmen verantwortlich ist. Für die Überwachung der Umsetzung der geforderten Maßnahmen durch die Bauherren ist eine stärkere Abstimmung der BG BAU mit den Arbeitsschutzbehörden der Länder notwendig. Dafür wurde neben der bereits bestehenden GDA-Leitlinie „Planung und Ausführung von Bauvorhaben“ eine zweite GDA-Leitlinie „Überwachung und Beratung während der SARS-CoV-2-Epidemie“ geschaffen.

Fazit

Die Epidemie wird uns 2021 im Arbeitsschutz weiterhin beschäftigen, auch wenn sie inzwischen eine „alte“ Epidemie ist. Es werden neue Fragen aufkommen, für die praxisorientierte Lösungen gefunden werden müssen. Die entscheidende Basis dafür ist ein gut funktionierendes Krisenmanagement. Daneben werden für die Erstellung von praxisnahen Handlungshilfen ein rascher Abstimmungsprozess und ein schneller Informationsfluss zwischen den Akteurinnen und Akteuren im Arbeitsschutz von zentraler Bedeutung sein. ↩



Abbildung 3: Beispiel für eine „Hygiene-Station“ (neue „Einrichtung“)

Foto: Christian Haardt, BG BAU

Coronapandemie 2020: Rückblick und Erfahrungen der BGHM

Key Facts

- Beispielhaft für das Engagement aller Berufsgenossenschaften hat die BGHM von Beginn der Coronakrise an ihre Mitgliedsunternehmen und Versicherten mit einem breit angelegten Angebot unterstützt
- Die umgehende Konkretisierung der gesetzlichen Regelungen in branchenspezifische Informationen zum Umgang mit dem Coronavirus und die Kommunikation zu den Vorschriften sind elementar, um den Mitgliedsbetrieben praxisnahe Handlungshilfen anzubieten
- Die Entwicklung von Praxishilfen und der Ausbau des digitalen Qualifizierungsangebots für den betrieblichen Alltag sind seit Beginn der Pandemie die Basis für eine gelungene Unterstützung der Unternehmen

Autorin

➔ **Christiane Most-Pfannebecker**

Die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 im Jahr 2020 hatte auch Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) unterstützte ihre Mitgliedsunternehmen unmittelbar mit einem umfassenden Servicepaket.

Beinnahe täglich gab es zu Beginn der Coronakrise von vielen verschiedenen Stellen neue Informationen, Empfehlungen und Verordnungen. Wo es ging, wechselten Beschäftigte von einem auf den anderen Tag ins Homeoffice, während andere beispielsweise in der Produktion, auf Baustellen oder in dringenden Fällen unter völlig neuen Bedingungen nach wie vor beim Kunden vor Ort arbeiteten. Für Unternehmerinnen und Unternehmer, aber auch für Beschäftigte war es daher nicht leicht, einen verlässlichen Überblick darüber zu behalten, welche Regelungen, Vorschriften und Schutzmaßnahmen in welchen Bereichen des Lebens aktuell galten. Eine aus den Fugen geratene Welt, in der sichere und gesunde Arbeit neu organisiert werden musste.

Schnelle Hilfen und zuverlässige Informationen

Um ihren Versicherten und Mitgliedsunternehmen aus den Branchen Holz und Metall auch in diesen schwierigen Zeiten Hilfeleistung zu geben und sie umfassend zu

beraten, reagierte die BGHM umgehend mit einem breit angelegten Servicepaket – bestehend aus direkten Informationen und Gesprächen, aber auch Handlungshilfen, Meldungen, digitalen Qualifizierungsangeboten und wichtigen Dokumenten für den betrieblichen Alltag. Sie beobachtete das Infektionsgeschehen kontinuierlich und orientierte ihre Empfehlungen im Wesentlichen an dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, der darauf folgenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, den länderspezifischen Regelungen, dem Infektionsschutzgesetz sowie den Erkenntnissen des Robert Koch-Instituts (RKI).

Ziel der crossmedialen Kommunikationsstrategie der BGHM in dieser Zeit war und ist es, die Mitgliedsunternehmen bestmöglich dabei zu unterstützen, ihre Beschäftigten vor Infektionen zu schützen und den Betrieb gemäß der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und den jeweils gültigen Vorgaben der Bundesregierung aufrechtzuerhalten. „Uns war schnell klar, dass wir in dieser besonders zu Beginn sehr dynamischen Lage schnell und flexibel reagieren

mussten. Gleichzeitig war es uns ein Anliegen, eine zuverlässige Informationsquelle dafür zu sein, wie in Betrieben sichere und gesunde Arbeit auch in dieser Krise rechtskonform und vor allem wirksam gewährleistet werden kann“, sagt BGHM-Hauptgeschäftsführer Christian Heck.

Wechsel ins Homeoffice mit flexibler Ausstattung

Mit ihren mehr als 3.000 Beschäftigten ging die BGHM frühzeitig mit gutem Beispiel voran, was den Infektionsschutz betraf: Am 20. März 2020 schloss sie ihre Standorte für den Publikumsverkehr. Nahezu alle Beschäftigten wechselten innerhalb von wenigen Tagen ins Homeoffice – reibungslos und zügig durch die flexible Arbeitsplatzausstattung. Auch von den Schreibtischen zu Hause aus gelang es dank digitaler Ausstattung und moderner IT-Systeme, Versicherten und Mitgliedsunternehmen das umfangreiche Servicepaket zur Verfügung zu stellen und ihnen die benötigte Unterstützung zukommen zu lassen.



Am 20. März 2020 schloss die BGHM ihre Standorte für den Publikumsverkehr. Nahezu alle Beschäftigten wechselten innerhalb von wenigen Tagen ins Homeoffice – reibungslos und zügig durch die flexible Arbeitsplatzausstattung.“

Die digitale Kommunikation funktioniert auch dank diverser Anwendungen, die die BGHM bereits vor der Coronakrise erfolgreich eingeführt hatte, gut: So ermöglicht der geschützte Onlinebereich „meineBGHM“ unter anderem die direkte und papierlose Kommunikation von Mitgliedsunternehmen oder Versicherten mit der BGHM sowie die Übermittlung und Einsicht von Berichten, Akten oder Beratungsanfragen. Das Anwendungssystem vita.APPLICATIONS dient seit vielen Jahren dazu, mit digitaler Unterstützung in elektronischen Akten alle Kernaufgaben einer Berufsgenossenschaft zu organisieren, etwa die Rehabilitation, die Mitgliedsbetreuung, die Beitragszahlungen sowie den Präventionsdienst. Weitere Anwendungen wie die „Gefährdungsbeurteilung online“ für Mitgliedsunternehmen gehören inzwischen zum Standardangebot der BGHM und bewähren sich jetzt in der Krise besonders.

Handlungshilfen unterstützen im Betrieb

Ein zentrales und viel genutztes neues Angebot aus dem Servicepaket der BGHM sind die Handlungshilfen mit Maßnahmen zum Schutz vor Coronaviren. Die Berufsgenossenschaft hat diese im März und Anfang April 2020 erstellt und über das Jahr hinweg kontinuierlich an die aktuellen Gegebenheiten angepasst: So konkretisieren die BGHM-Handlungshilfen den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesminis-

teriums für Arbeit und Soziales (BMA) branchenspezifisch und erleichtern die Umsetzung der Anforderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Die Handlungshilfen unterstützen holz- und metallverarbeitende Betriebe praxisnah dabei, die empfohlenen aktuellen Schutzmaßnahmen gegen das Coronavirus bestmöglich umzusetzen.

Neben allgemeinen Handlungshilfen für Betriebe zu Hygienemaßnahmen und psychischer Belastung finden sich spezielle Handlungshilfen, worin die für bestimmte Branchen und Tätigkeiten jeweils gültigen Schutzmaßnahmen übersichtlich und anschaulich dargestellt sind – beispielsweise für die Arbeit auf Baustellen, bei der Maschinenbedienung und in Bezug auf die Raumlüftung. Gibt es neue wissenschaftliche Erkenntnisse oder Standards, die Einfluss auf den notwendigen Infektionsschutz bei der Arbeit haben, passen die Fachleute der BGHM die Handlungshilfen an. Betriebe sind damit immer auf dem aktuellen Wissensstand.

FAQ: Antworten auf häufig gestellte Fragen

In den Beratungen durch Aufsichtspersonen vor Ort, per E-Mail, per Telefon oder in Onlinesprechstunden kristallisierten sich schon bald häufig gestellte Fragen zur Situation sowie zu speziellen Maßnahmen in Unternehmen heraus. Um diese Fragen und vor allem die Antworten darauf für

alle zugänglich zu machen, sammelte die BGHM diese in einem FAQ (frequently asked questions – häufig gestellte Fragen). Die Themen kommen sowohl aus dem Bereich Prävention als auch aus der Rehabilitation. Informationen gibt es dort unter anderem dazu, ob und wann eine COVID-19-Infektion ein Versicherungsbeziehungsweise Leistungsfall sein kann, welche Faktoren das Infektionsrisiko beeinflussen und was in rechtlichen Angelegenheiten rund um die Themen Kinderbetreuung und Homeoffice gilt. Auch dieses Informationsangebot zum Coronavirus, zu versicherungsrechtlichen Fragen und zu Arbeitsschutzmaßnahmen ist online jederzeit einsehbar und wird bei Bedarf aktualisiert.

Unterweisungen und Betriebsanweisungen

Die Musterunterlagen zu Unterweisungen und Betriebsanweisungen sind nützliche Hilfen für Betriebe, um das Infektionsrisiko durch das Coronavirus in die Betriebsanweisung aufzunehmen und Unterweisungen zum Thema Corona zu gestalten. Die Dokumente – eine Musteranweisung „Arbeiten im Betrieb und beim Kunden unter Infektionsgefahr durch das Coronavirus SARS-CoV-2“, die Unterweisungshilfe „Betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2“ und die „Muster-Unterweisung zum SARS-CoV-2“ – dienen als Basis und müssen lediglich an die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden.

”

Gibt es neue wissenschaftliche Erkenntnisse oder Standards, die Einfluss auf den notwendigen Infektionsschutz bei der Arbeit haben, passen die Fachleute der BGHM die Handlungshilfen an. Betriebe sind damit immer auf dem aktuellen Wissensstand.“

Seminare, Videos, Sprechstunden, Veranstaltungen – digitales Angebot erweitert

Da es im vergangenen Jahr immer wieder nötig war, das Angebot an Präsenzveranstaltungen einzuschränken oder gar ganz einzustellen, hat die BGHM ihr digitales Qualifizierungsangebot stark ausgebaut. Sie entwickelte unter anderem die „Quick and Safe – Praxisinformationen“ – rund um die Uhr verfügbare folienbasierte Videos. Virtuelle Sprechstunden mit Expertinnen und Experten der BGHM und Online-seminare halten den Kontakt zu den Betrieben und die Wissensvermittlung in die Betriebe aufrecht. Darin werden aktuelle und grundsätzliche Fragestellungen der unterschiedlichen Akteure und Akteurinnen des betrieblichen Arbeitsschutzes zu Coronamaßnahmen, aber auch zu allen weiteren Themen der täglichen sicheren und gesunden Arbeit beantwortet. Die offenen zugänglichen Lernangebote finden sich im eigens eingerichteten Lernportal, darunter ein Onlinekurs zur „Unterweisung im Betrieb“.

Die Beratung durch Aufsichtspersonen in den Betrieben wurde und wird damit durch digitale Angebote ergänzt und verstärkt. Sie stehen unter Einhaltung der Hygienevorschriften und der Regelungen der Bundes- und Landesregierungen, der regionalen Behörden vor Ort in den Betrieben zur Verfügung, insbesondere bei schweren

oder tödlichen Unfällen, bei Gefahr im Verzug oder wenn der Verdacht besteht, dass die notwendigen Coronaschutzmaßnahmen und -hygieneregeln nicht beachtet wurden. Besondere Beachtung galt und gilt dabei dem Schutz der Beschäftigten. Eine gute Grundlage hierfür bietet der Musterhandlungsleitfaden „Überwachung und Beratung während der Corona-Epidemie“ der DGUV.

Um das Thema Arbeitsschutz auch in Krisenzeiten mit eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten in die Fachöffentlichkeit zu bringen, setzt die BGHM zudem bei Veranstaltungen verstärkt auf virtuelle Angebote: Ein Beispiel dafür ist das zweite Schweißrauchkolloquium der BGHM, das im Herbst 2020 online stattfand und zeigte, dass trotz Kontaktbeschränkungen eine produktive Zusammenarbeit verschiedener Akteurinnen und Akteure möglich ist. So ging zum Beispiel eine wichtige Kooperation für besseren Arbeitsschutz zwischen der BGHM und dem Deutschen Verband für Schweißen und verwandte Verfahren aus dem Onlinekolloquium hervor.

Alles Wissenswerte auf einer Website: der Corona-Newsroom

Der Corona-Newsroom ist das Herzstück des Servicepakets: Auf der Schwerpunktseite der BGHM sind alle relevanten Informationen, Angebote und weiterführenden Links zusammengestellt. Er bietet damit

einen stets verlässlichen Überblick – von aktuellen Meldungen zu neuen Regelungen und Informationen für sichere und gesunde Arbeit über Handlungshilfen für die Praxis und weitere Medien zum Coronavirus bis hin zum Angebot der digitalen Lernformate. Auch Hinweise auf aktuell erforderliche Maßnahmen wie zum Beispiel die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung kommen so zuverlässig und verbunden mit hilfreichen Dokumenten oder Tipps in den Betrieben an. Links zu weiteren wichtigen Informationsquellen, sowohl BGHM-intern als auch -extern, runden das Informationsangebot im Newsroom ab. Der Newsroom ist über die Startseite www.bghm.de oder über die URL www.bghm.de/coronavirus unmittelbar zu erreichen.

Coronarelevante Infos – auch in Fachmagazinen

Natürlich war und ist die Coronapandemie auch in den Fachmagazinen „BGHM-Aktuell“ und „Arbeit und Gesundheit“ ein wichtiges Thema. Die Hefte der BGHM erscheinen im monatlichen Wechsel, sodass Unternehmen und Beschäftigte direkt mit Erscheinen der BGHM-Aktuell Anfang April wertvolle Informationen zu Corona für ihren Arbeitsalltag finden konnten. Das ganze Jahr über spielten Meldungen, Reportagen und Hintergrundberichte rund um die neue Situation eine große Rolle: So war neben grundlegendem Wissen zu Hygiene- und Schutzmaßnahmen auch



Die Digitalisierung von Angeboten hat weiter Priorität: In Zeiten der Kontaktbeschränkungen ist sie elementar, um zu informieren und mit den Betrieben im Gespräch zu bleiben.“

psychische Stabilität ein Thema. Beispiele und Maßnahmen aus dem Arbeitsalltag von BGHM-Mitgliedsbetrieben, die sich wegen Corona meist schnell umstellen mussten, zeigten, wie die Arbeitsabläufe mithilfe eines Pandemieplans an die neue Situation angepasst werden konnten. Ein Betrieb gestaltete einen als Präsenzveranstaltung mit langem Vorlauf geplanten Workshop zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ mit Beteiligung der BGHM kurzerhand erfolgreich in eine Mischung aus virtuellem Treffen und Vor-Ort-Veranstaltung um – selbstverständlich unter Einhaltung aller Hygiene- und Abstandsregeln. „Nicht nur wir als Berufsgenossenschaft mussten umdenken und flexibel sein. Die Coronapandemie verlangte von unseren Mitgliedsunternehmen einiges an Kreativität, um weitermachen zu können“, sagt Stefan Gros, Leiter Prävention. Das Beispiel zum Workshop zeigt auch: Gerade in Zeiten der Isolation und des Lockdowns, zudem wenn Beschäftigte zusätzlich in Quarantäne sein könnten, wollten die Verantwortlichen im Betrieb mit Unterstützung der BGHM weiter an dem Thema arbeiten.

Kommunikation in Zeiten der Pandemie – Erfahrungen und Lerneffekte

Ziel des Servicepakets der BGHM rund um Corona war und ist es also, die Betriebe dabei zu unterstützen, je nach aktueller

Lage ihre bereits bestehenden Regeln, Gefährdungsbeurteilungen und Konzepte zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen sowie sichere und gesunde Arbeit unter diesen neuen Bedingungen zu gestalten. In diesem Jahr mit einer außergewöhnlichen Situation wurden der BGHM immer mehr positive Beispiele bekannt, in denen diese Umsetzung im Betrieb gut funktioniert. Die branchenspezifischen Handlungshilfen spielten und spielen hierbei eine besondere Rolle: Bis Ende 2020 gab es insbesondere während der Lockdownphasen hierauf rund 60.000 Zugriffe.

Wie wichtig es ist, dass die Angebote jederzeit einfach zugänglich sind, zeigt ein Peak an Zugriffen auf Inhalte mit Coronabezug Ende April, also etwa vier Wochen nach Beginn des Lockdowns. Mit dessen nahendem Ende und nach Veröffentlichung des Arbeitsschutzstandards Mitte April suchten Verantwortliche in Unternehmen offenbar vermehrt nach coronarelevanten Informationen, die sie auf der Webseite der BGHM fanden. Die dauerhaft hohen Zugriffe auf den Corona-Newsroom unter www.bghm.de/coronavirus zeigen zudem die anhaltende Relevanz des Themas. Deshalb gilt weiter: Die BGHM beobachtet die Entwicklungen tagesaktuell und stellt für ihre Mitgliedsbetriebe im Corona-Newsroom wichtige Informationen zur Verfügung. Und auch die Digitalisierung von Angeboten hat weiter Priorität: In Zeiten der Kontaktbeschränkungen ist sie elementar,

Weitere Informationen:

Corona-Newsroom – alle Infos im Überblick: ➔ www.bghm.de/coronavirus

um zu informieren und mit den Betrieben im Gespräch zu bleiben. Werden digitale Angebote gut umgesetzt, dürften Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch in Zukunft vermehrt digital stattfinden. ↩

Ein Jahr Pandemie – die Erfahrungen der SVLFG

Key Facts

- Um eine sichere Einreise der Saisonarbeitskräfte zu gewährleisten, waren viele Absprachen mit Ministerien und Berufsverbänden vonnöten
- Es wurden sofort Handlungshilfen für den Außen- und Innendienst erstellt und alle Beschäftigten unterwiesen
- Die Zusammenarbeit mit den Landesbehörden, den Gesundheitsämtern und den Betrieben verlief ohne Ausnahme äußerst positiv

Autor

➔ Frank Gutheil

Die Coronapandemie stellte auch die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) und ihre Mitgliedsbetriebe vor große Herausforderungen. Persönliche Beratungen durch die Aufsichtspersonen sowie Präsenzseminare mussten plötzlich online abgehalten werden. Doch das war nicht die einzige Herausforderung, die das vergangene Jahr bereithielt.

Ein turbulentes Jahr liegt nun hinter der SVLFG. Im Frühjahr 2020 führte der Ausbruch der Pandemie zur Umstellung des gesamten Außen- und Innendienstes der Prävention. Besorgte Versicherte fragten, ob sich der Anbau von Gemüsepflanzen überhaupt noch lohnen würde, wenn die Ernte mit Saisonarbeitskräften oder durch zusätzliche Auflagen massiv gefährdet werde oder überhaupt nicht stattfinden könne. Durch die hohen Infektionsraten in der Fleischindustrie standen nun auch die Unterkünfte der Saisonarbeitskräfte für die Spargel- und Erdbeerernte im Fokus. Außerdem ergaben sich Fragen zum coronagerechten Verhalten auf Baustellen und zur sicheren Sortierung und Verpackung von Obst und Gemüse.

Problemfelder Einreise und Unterkunft der Saisonarbeitskräfte

Bevor Bund und Länder eine Lösung hatten, traf die SVLFG bereits Absprachen mit einzelnen Ministerien, um Handlungsanleitungen, Plakate und Beratungen vor Ort anzubieten. Gerade die Zusammenarbeit der Arbeitskräfte untereinander, die Einrei-

se nach Deutschland und die Unterkünfte für Saisonarbeitskräfte hätten ohne aktive Ansprache einzelner Ministerien in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden zu erheblichen Problemen im Versichertenbereich führen können. Es wurden alle Kräfte dahingehend gebündelt, Kompromisse mit einzelnen Bundesländern und Verbänden bundesweit einheitlich zu regeln.

Mit sofortiger Wirkung wurden Handlungshilfen für den Außen- und Innendienst erstellt und die Beschäftigten unterwiesen. Um den Aufsichtspersonen entsprechende Rechtssicherheit zu geben, wurden die Befugnisse in den Anweisungen festgelegt. Besichtigungen und Beratungen vor Ort wurden nun hinsichtlich der Einhaltung von Hygienebedingungen telefonisch abgesprochen – Unfalluntersuchungen und angezeigte Berufskrankheiten ebenfalls. Die Ausstattung mit geprüften Hygieneartikeln stellte sich anfangs als sehr schwierig dar.

Auffallend war die große Bereitschaft der Versicherten, von den Beratungsangeboten und den erstellten Handlungshilfen Gebrauch zu machen. Insbesondere die Unterbringung und der Einsatz von Saisonarbeitskräften gingen ständig durch die

Presse und sorgten für große Unsicherheiten im Berufsstand. Der Internetauftritt der SVLFG, der sofort schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet wurde, fand großen Zuspruch. Da die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften bei den Gesundheitsämtern angemeldet werden musste, nutzte fast jeder Betrieb die Möglichkeit, sich über die SVLFG weitere Informationen bei den Aufsichtspersonen einzuholen.

Zusammenarbeit mit Gesundheitsämtern

Durch die Aufgabenübertragung nach § 21 Abs. 3 oder 4 Arbeitsschutzgesetz wurden schwerpunktmäßig in einigen Bundesländern mit den Landesbehörden und den Gesundheitsämtern gemeinsame Besichtigungen und Beratungen durchgeführt. Der Einsatz von Saisonarbeitskräften musste den Gesundheitsämtern schriftlich gemeldet werden, die Betriebe wurden anschließend zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Unterbringung beraten. Bei Auffälligkeiten wurde gemeinsam besichtigt. Für die Aufsichtspersonen bestand oft die größte Schwierigkeit darin, zwischen den Anforderungen der einzelnen Gesundheitsämter



Auffallend war die große Bereitschaft der Versicherten, von den Beratungsangeboten und den erstellten Handlungshilfen Gebrauch zu machen.“

und den Vertretungen der Landesbehörden einen Kompromiss zu finden. Zu den am meisten diskutierten Problemen gehörten:

- der Transport von Saisonarbeitskräften zum Arbeitsplatz
- die Anzahl von Beschäftigten, die in einer Arbeitsgruppe zusammenarbeiten können
- die Anzahl der Saisonarbeitskräfte in den Schlafstätten
- das Verhalten der Saisonarbeitskräfte in ihrer Freizeit sowie
- die Erweiterung der Gefährdungsbeurteilung um den Bereich der Hygienemaßnahmen verbunden mit den Unterweisungen vor Ort in der jeweiligen Landessprache

Zusammen arbeiten, zusammen wohnen und zusammen die Freizeit gestalten in einer festgelegten Kleingruppe konnte das Infektionsrisiko stark einschränken. Dazu gehörte auch der gemeinsame Transport der Kleingruppe zum Feld. Die Zusammenarbeit mit den Landesbehörden, den Gesundheitsämtern und den Betrieben verlief ohne Ausnahme äußerst positiv. Gemeinsam konnten viele Probleme vor Ort gelöst werden. Allerdings wurden je nach Bundesland bestimmte Anforderungen unterschiedlich ausgelegt. Durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz wird sich das sicherlich in Zukunft ändern.

Innerhalb von vier Wochen wurden vonseiten der SVLFG Plakate, Handlungs- und Unterweisungshilfen in 13 verschiedenen Landessprachen im Internet, aber auch vor

Ort zur Verfügung gestellt. Dies geschah in enger Absprache und sehr gutem Austausch mit der DGUV, sodass bundesweit die gleichen Regelungen durch die Unfallversicherungsträger präsentiert werden konnten.

Jährlich werden von den Außendienstbeschäftigten mehr als 80.000 Versicherte geschult und fortgebildet. Die Einhaltung der Hygienevorschriften in den Schulungsstätten war die größte Herausforderung für die Aufsichtspersonen. Trotz schriftlicher Absprachen mit Hotels und Gaststätten hinsichtlich der Gestaltung von Schulungsräumen zeigte die Situation vor Ort oft ein anderes Bild. Die Aufsichtspersonen mussten angesichts der konkreten Verhältnisse vor Ort entscheiden, ob die Veranstaltung stattfinden kann oder nicht.

Onlineseminare zur Versichertenbetreuung

Eine weitere Herausforderung für das Aufsichtspersonal war die Einführung von Onlineseminaren bei der Versichertenbetreuung. Sämtliche Aufsichtspersonen wurden innerhalb des Jahres mit dem System vertraut gemacht. Dies geschah durch drei jeweils dreistündige Module mit dem Ziel, auf Grundlage der vorhandenen Präsenzseminare Onlineseminare zu erarbeiten und anzubieten. Einige Onlineanbieter entsprechender Produkte ermöglichen die Durchführung von Gruppenarbeiten, die Sammlung von Ideen aus dem Kreis der Teilnehmenden, aber auch Rückfragen. Anfangs skeptisch beäugt, hat doch

eine große Anzahl von Aufsichtspersonen diese Form der Vermittlung aufgegriffen. Im Jahr 2021 werden sie den Versicherten der SVLFG Onlineseminare zu bestimmten Themen anbieten.

Auch die Durchführung von Dienstbesprechungen und schnelle Informationen an das Aufsichtspersonal sind mit Online-Tools möglich. Neu ist das Angebot, sich selbstständig ohne Einladung zu bestimmten Themen einzuloggen um sich zum Beispiel über die Änderung von Vorschriften zu informieren. Die jeweils verantwortlichen Fachleute fassen die Neuerungen zusammen und präsentieren sie in einem dreistündigen Onlineseminar. Fragen werden schriftlich angenommen und beantwortet. Je nach Thema haben sich auf diese Weise mehr als 140 Aufsichtspersonen gleichzeitig informiert.

Die Pandemie wird den Aufsichtsdienst auch weiterhin massiv beeinflussen. Es wurden aber auch neue Chancen für die zukünftige Arbeit ersichtlich. Zum einen konnte die Zusammenarbeit mit den Ländern verstärkt werden, zum anderen wurden neue Formen der Versichertenkommunikation und der internen Kommunikation erfolgreich eingeführt. Diese neuen Werkzeuge gilt es nun zum Wohle der Versicherungsgemeinschaft in allen Bereichen der SVLFG zu nutzen und auszubauen. ←

Auf dem Weg in eine hybride Arbeitswelt – Büros und Büroarbeit in der Post-Corona-Epoche

Key Facts

- Die Arbeit aus dem Homeoffice hat überraschend gut funktioniert. Diese Erfahrung wird unsere Arbeitswelt verändern
- Wir erleben einen Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber dem Arbeitsort und dem Büro. Die Nutzung von Homeoffice wird dauerhaft und deutlich ansteigen
- Das Büro der Zukunft könnte ein Mix aus Rückzugsräumen für fokussiertes Arbeiten, hybriden Besprechungs- und Projekträumen sowie lounge-ähnlichen Arbeits-, Begegnungs-, Lern- und Erlebnisangeboten sein

Autor

➔ Dr. Stefan Rief

Die Erfahrungen mit dem Homeoffice werden die Arbeit im Büro und die Einstellung zum Arbeitsort dauerhaft verändern. Das Büro ergibt in Zukunft dann Sinn, wenn sich der Weg dorthin lohnt. Dafür müssen dort optimale Voraussetzungen für ein Produktivitätserlebnis als Individuum und als Gruppe sowie für Inspiration herrschen.

Vor der Coronapandemie galt räumliche Nähe als essenziell für eine effektive und effiziente Zusammenarbeit in Teams und Organisationen. Wenn es darum ging, Neues zu schaffen und kreative Lösungen für neue Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln, war sie das Mittel der Wahl. Um zufällige Begegnungen und kreative Zusammenarbeit zu provozieren, entstanden zahllose Co-Working-Spaces, die nicht nur von Freelancerinnen und Freelancern, sondern auch mit wachsender Begeisterung von Projektgruppen unterschiedlichster Unternehmen genutzt wurden. Gleichzeitig wurden die Bürowelten der Unternehmen offener, vielfältiger und bunter. Parallel zu dieser Entwicklung wurden mobile Arbeitsmodelle in zahlreichen Firmen eingeführt, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur erlaubten von unterwegs, sondern auch zeitweise von zu Hause zu arbeiten. Mobiles Arbeiten zu ermöglichen war ein wesentliches Mittel im Wettbewerb um Talente und zur Steigerung der Arbeitgeberat-

traktivität. Und dennoch blieb das Büro für die allermeisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Selbstständigen oder Gründerinnen und Gründer der feste Bezugspunkt für die Arbeit, ob nun als Büro der eigenen Organisation, als Schreib- oder Besprechungstisch bei Kundinnen und Kunden oder als oft ungewöhnlich gestalteter Co-Working-Space. Die positive Wirkung zufälliger Begegnung und räumlicher Nähe war unbestritten, im praktischen Erleben ebenso wie in Studien.

Ohne räumliche Nähe beflügeln virtuelle Werkzeuge die Zusammenarbeit

Wie hat sich nun diese Erfahrungs- und Büroarbeitswelt durch die nahezu kollektive Nutzung des Homeoffices während der beiden Coronawellen verändert? Vieles funktioniert auch von zu Hause aus überraschend gut. Das zeigen zumindest zahlreiche Befragungen, die in dieser Zeit durchgeführt wurden. Die Ergebnisse und

Erfahrungen waren dabei teilweise überraschend. So kann durch an die Virtualität angepasste Kommunikation manchmal mehr Nähe zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden entstehen oder es wird berichtet, dass die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Bereichen und Standorten durch die breite Anwendung virtueller Werkzeuge verbessert wurde, während diese mit Kolleginnen und Kollegen – also genau jenen, mit denen man vor der Pandemie in räumlicher Nähe arbeitete – leidet. So berichten im November 2020 während der zweiten Pandemiewelle 70 Prozent der Befragten einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bayern, die regelmäßig zu Hause arbeiten, dass ihnen der direkte soziale Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen fehlt (Forsa, 2020, S. 15). Vor der Pandemie war es sicherlich kaum vorstellbar, dass die Zusammenarbeit mit Kundinnen, Kunden oder Externen vom Homeoffice aus recht gut funktionieren kann. So berichten 63 Prozent der Teilnehmenden

“ Die Bürokonzepte und -strukturen haben sich bereits in den Jahren vor dem Coronaausbruch begonnen zu verändern.“

in einer Befragung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, dass es ihnen gelingt, mit virtuellen Werkzeugen Vertrauen zu Externen außerhalb der eigenen Organisation aufzubauen. Für die Gestaltung der zukünftigen Büros und Büroumgebungen dürfte aber auch der Anteil der Rückkehrenden nach dem Überwinden der Pandemie von entscheidender Bedeutung sein. Zahlreiche Unternehmen haben bereits angekündigt, nach der Pandemie an einem ausgeweiteten Homeofficeangebot festzuhalten. Dass ist sicherlich einer der Gründe, warum die Nachfrage nach Büroflächen sinkt, zuletzt um 41 Prozent (Wirtschaftswoche, 01.10.2020). Es wird offensichtlich, dass eine neue Normalität deutlich von dem abweichen wird, was vor der Pandemie geübte Praxis war.

Welche Bedeutung haben Büros in Zukunft und welche nachhaltigen Veränderungen ergeben sich hier für die Zeit nach der Pandemie? Und welche von Corona unabhängigen Entwicklungen beeinflussen darüber hinaus die Anforderungen? Um diese Fragestellungen geht es im Folgenden.

Veränderung des Büros setzte lange vor der Pandemie ein

Die Bürokonzepte und -strukturen haben sich bereits in den Jahren vor dem Coronaausbruch begonnen zu verändern. Kleinteilige Zellenstrukturen wurden von offeneren und zusammenhängenden Büroraumstrukturen abgelöst. Ziel dieser Veränderung war es, die Kommunikation in

und zwischen den Teams zu stimulieren, den Informationsfluss durch Begegnung zu verbessern, die Zusammenarbeit sowie das Entstehen von Ideen und Innovationen zu erleichtern. Um diese Effekte zu stärken, wurde zudem bei mehr und mehr Organisationen die feste Zuordnung von Personen und Arbeitsplätzen zugunsten eines aktivitätsbasierten Arbeitsraumkonzeptes aufgehoben, das für unterschiedliche Tätigkeiten jeweils spezifische Arbeitsumgebungen anbietet.

Die neuen, offeneren Räume wurden dann flexibel genutzt und oft in sogenannte Homebases strukturiert, denen jeweils eine oder mehrere Organisationseinheiten zugeordnet wurden. Zeitgleich räumte man den Mitarbeitenden unter dem Begriff der mobilen Arbeit in der Regel die Möglichkeit ein, zu gewissen Anteilen von zu Hause aus zu arbeiten. Vor diesem Hintergrund konnte häufig die Anzahl der reinen Schreibarbeitsplätze im Büro reduziert, die Nutzungsvielfalt erhöht und dennoch Flächen eingespart werden.

Forschungsprojekt „Office 21“

In Verbindung mit der Möglichkeit, auch von zu Hause aus arbeiten zu können, erlangten flexible Bürokonzepte bei Unternehmen und Beschäftigten eine gewisse Popularität. Sie galten zudem als Mittel zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und als Vorteil im Werben um gesuchte Talente. In einer Studie mit rund 10.000 Teilnehmenden, die vom Fraunhofer IAO im Rahmen des Verbundforschungsprojektes „Office 21“ durchgeführt wurde, konnten positive Effekte einer im Hinblick auf Arbeitsort und -zeit selbstbestimmteren Arbeitsweise festgestellt werden. So bestehen nicht nur signifikante und starke Zusammenhänge zwischen einer autonomeren Gestaltung von Arbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, sondern ebenso bei der Leistungseinschätzung, der Motivation und dem Wohlbefinden.

Schon zu dieser Zeit stellte sich die Frage, welche Rolle das physische Büro in diesem Kontext noch spielt und welche Bedeutung ihm zufallen würde. Die Office-Analytics-

Studie konstatierte aber auch, dass noch stärkere signifikante Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit der Nutzenden mit der räumlichen Arbeitsumgebung und den Erfolgskriterien Leistungsfähigkeit, Motivation und der Bindung an das Unternehmen bestehen. Besonders interessant war in diesem Zusammenhang festzustellen, dass dieser Effekt besonders für die Personen gilt, die eine gewisse Mobilität aufweisen und nicht ständig im Büro arbeiten.

Was wirkt aber laut Studie positiv auf die Zufriedenheit mit der Büroumgebung? Gute Akustik, Rückzugsmöglichkeiten sowie die Verfügbarkeit und Vielfältigkeit von Besprechungsräumen führen die positiven Einflussfaktoren an, aber auch Erholungs- und Pausenmöglichkeiten spielen eine wichtige Rolle. Blickt man vor diesem Erkenntnishintergrund wiederum auf manche Projekte in der Zeit vor Corona, dann wird deutlich, dass diese häufig sehr offen gestaltet wurden und dass Räume, ob für Kommunikation in unterschiedlichster Form oder für Rückzug und fokussiertes Arbeiten, in vielen Umsetzungen Mangelware waren. Das wird anhand eines weiteren Studienergebnisses noch deutlicher: Im Durchschnitt wenden die mehr als 10.000 Studienteilnehmenden nur rund 50 Prozent ihrer Arbeitszeit für fokussierte Tätigkeiten auf. Die beiden am stärksten negativ wirkenden Faktoren auf die Zufriedenheit mit der räumlichen Umgebung sind demnach ein als zu gering empfundener Abstand zu anderen Arbeitsplätzen und Störungen durch vorbeigehende Personen.

Flexibel genutzte Bürokonzepte schneiden gut ab

Das Fraunhofer IAO hat vor der Pandemie zudem die Wirksamkeit beziehungsweise den Einfluss unterschiedlicher Bürokonzepte auf Leistung, Motivation und Wohlbefinden untersucht und tatsächlich wirken diese unterschiedlich bei unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitstypologien, wobei flexibel genutzte Bürokonzepte in vielen Fällen überdurchschnittlich abschneiden. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sie ausreichend viele und zugleich vielfältige Angebote enthalten:

für konzentriertes Arbeiten, für Besprechungen aller Art, für Erholung und ausreichend informelle Kommunikation – sowie ausreichend Abstand zu Kolleginnen und Kollegen, wenn die Arbeitsplätze und -angebote schon miteinander geteilt werden. Zu offene und zu dichte Arbeitsplatzstrukturen waren somit schon vor der COVID-19-Pandemie keine wirklich gute Lösung, denn bei diesen Konzepten ist der Erfolg mit einer sehr durchdachten Konzeption und ihrer konsequenten Umsetzung verknüpft. Werden diese Faktoren nicht berücksichtigt, dann nähern sich diese offenen Konzepte dem klassischen Großraumbüro an, das nicht nur von zahlreichen Nutzenden, sondern auch in wissenschaftlicher Literatur selten gut abschneidet.

Co-Working-Spaces

Wie lässt sich vor diesen Hintergründen die Anziehungskraft von Co-Working-Spaces einordnen? Sind diese häufig noch viel offener gestaltet und dichter belegt als Unternehmensbüros? Co-Working-Spaces bedienen ein anderes Bedürfnis als das Unternehmensbüro. Co-Working beschreibt das flexible, weitgehend voneinander unabhängige Arbeiten von Wissensarbeitern an einem gemeinsamen, institutionalisierten Ort, wobei das hierarchielose soziale Netzwerk den Teilnehmern weitreichende Kooperationsvorteile ermöglicht. In dieses Netzwerk kann man eintauchen und sich daraus auch wieder folgenlos zurückziehen – im Unternehmensbüro ist dieses lose, unverbindliche Eintauchen nicht möglich, darin besteht der wesentliche Unterschied zwischen dem Arbeiten im Co-Working-Space zwischen einer Vielzahl anderer Unternehmen, Gründerinnen und Gründern sowie Selbstständigen und dem Büro der eigenen Organisation mit seinen klaren organisatorischen Strukturen. Co-Working-Spaces wurden zu Beginn für den Austausch, die wechselseitige Unterstützung und die zufällige Begegnung als Grundlage für den Ausbau des eigenen Netzwerks mit dem Fokus auf Selbstständige sowie Gründerinnen und Gründer und als Gegenpol zur isolierten Arbeit von zu Hause konzipiert.

Sind nun also Co-Working-Spaces die Blaupause für das Büro in der Post-Corona-Epoche, als Gegenpol zum Homeoffice und Sehnsuchtsort der Begegnung mit den Kolleginnen und Kollegen? Derzeit wird in den Medien und Fachkreisen genau darüber diskutiert: das Post-Corona-Büro als Ort der Begegnung und Zusammenarbeit, aber ist das ausreichend? Meine Antwort ist Nein. Sicherlich wird und muss das Büro in Zukunft noch mehr Ort der Begegnung sein; vom Betrieb und Erfolg der Co-Working-Spaces lässt sich insbesondere die Inszenierung von Begegnung, Kommunikation und Austausch lernen, denn zahlreiche Veranstaltungen für die Nutzerinnen und Nutzer sowie bewusst inszenierte Austauschformate gehören seit jeher zum konstituierenden Merkmal erfolgreicher Spaces. Dennoch bin ich überzeugt davon, dass das nicht ausreichen wird, denn in den wenigsten größeren Organisationen sowie Berufen und Tätigkeiten wird sich die Arbeit in eindeutig abgrenzbare Tage der Zusammenarbeit, des Begegnens und Voneinanderlernens und der fokussierten Arbeit von zu Hause gliedern lassen. Zum Post-COVID-Büro aber später mehr. Im folgenden Abschnitt geht es zunächst um die Erfahrungen aus der Pandemie.

Homeoffice – die Produktivitätsüberraschung

Mit der Pandemie scheint das Büro obsolet geworden zu sein. Innerhalb kürzester Zeit wurden zahllose Mitarbeitende aus den Büros nach Hause geschickt, um in einer sicheren, virusfreien Umgebung zu arbeiten. Digitale Werkzeuge zur Zusammenarbeit wurden in Windeseile eingeführt und in den allermeisten Organisationen konnte die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt werden.

Die Arbeit von zu Hause aus ist nun fast flächendeckend eingeführt oder zumindest erprobt. Befragungen ergeben überwiegend positive Rückmeldungen. So berichten in einer Anfang Juli 2020 veröffentlichten Studie mehr als die Hälfte der rund 500 befragten Personalverantwortlichen, dass ihre Organisationen Homeoffice in größerem Umfang umsetzen und dass

hieraus keine Nachteile für die Organisation resultieren würden (Hofmann, Piele und Piele, 2020). Eine weitere Studie mit mehr als 2.100 Büroangestellten ergab, dass sich zwei Drittel der Befragten zu Hause besser konzentrieren können und es sogar einem Drittel zu Hause besser gelingt, kreative Gedanken zu entwickeln. Zudem stellten 60 Prozent der Befragten ihren Führungskräften ein positives Zeugnis aus im Hinblick auf das Erzeugen einer Atmosphäre, die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit fördert (Bockstahler, Jurecic, Rief, 2020). Diese Werte wurden vor dem Hintergrund erhoben, dass rund ein Drittel der Studienteilnehmenden Angehörige zu betreuen hatte und zudem in einer für die meisten neuen, stark virtuellen und verteilten Situation arbeitete.

Andere Studien, beispielsweise von McKinsey, kommen zu recht ähnlichen Ergebnissen (Boland, De Smet, Palter und Sanghvi, 2020). Eine ganz aktuelle und repräsentative Befragung von abhängig Beschäftigten in Bayern bestätigt Ende 2020 die positiven Erfahrungen aus der ersten Jahreshälfte: 85 Prozent derjenigen, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, geben an, eine Menge Zeit durch den Wegfall des Arbeitsweges zu gewinnen. 81 Prozent geben an, Privat- und Arbeitsleben besser vereinbaren zu können, und 73 Prozent berichten, zu Hause produktiver arbeiten zu können (Forsa, 2020).

Welche Rolle spielt das Büro nach Corona?

Bei diesen ersten Ergebnissen ist die Frage berechtigt, welche Rolle das Büro in einer Zeit nach Corona spielen wird. Noch dringlicher wird diese Frage vor dem Hintergrund von Rückkehrprognosen in die Büros. In einer weiteren Studie des Fraunhofer IAO geben die mehr als 2.000 Befragten an, dass sie zukünftig vorzugsweise im Durchschnitt 7,2 Tage pro Monat, also mehr als ein Drittel der Arbeitszeit, im Homeoffice arbeiten wollen. Dieser Erwartung scheinen auch die Unternehmen Rechnung zu tragen, denn bereits im Mai 2020 gaben 42 Prozent der befragten Personalverantwortlichen an, dass sie die Möglichkeiten

„Das bedeutet, dass wir einen echten Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber dem Arbeitsort und dem Büro erleben.“

für die Arbeit von zu Hause erweitern werden (Hofmann, Piele, Piele, 2020, S. 10), und im Herbst 2020 hat sich dieser Wert bei den Unternehmen auf 70 Prozent erhöht (Hofmann, Piele, Piele, 2020, S. 2).

Dennoch und trotz dieser Erfahrungen zeigen sich auch gewisse Ermüdungserscheinungen der sehr starken Virtualität. So konnten wir bereits während der ersten Pandemiewelle nach einem Ansteigen positiver Erfolgsindikatoren ein gewisses Abflauen ab der 16. Woche im dauerhaften Homeoffice feststellen (siehe Abbildung 1).

Und in der bereits erwähnten Forsa-Befragung in Bayern geben 70 Prozent an, dass ihnen bei der Arbeit im Homeoffice direkter Kontakt und sozialer Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen fehlen, ein Drittel vermisst die gewohnte Struktur im Arbeitsalltag (Forsa, 2020). Aufseiten der Unternehmen, die keine Ausweitung mobiler Arbeitsformen und Homeoffice planen, wird insbesondere der Verlust von Kreativität als maßgeblicher Grund angegeben, der gegen eine dauerhafte Ausweitung der Homeofficenutzung spricht (Hofmann, Piele, Piele, 2020, S. 2).

Erfahrungen einer Krisensituation

Was sind nun also die Erfahrungen aus der Pandemie und wie lassen sie sich einordnen? Am offensichtlichsten ist sicherlich die kollektive Überraschung, wie gut die Arbeit von zu Hause aus über viele Stre-

cken funktioniert hat und noch immer funktioniert. Die Erfahrung wird unsere Arbeitswelt und unsere Art der Zusammenarbeit in den Büros verändern. Es war beeindruckend zu erleben, wie schnell sich Organisationen und ihre Mitarbeitenden an die neue Situation anpassen konnten und wie teilweise in der Virtualität eine neue Nähe zwischen Führungskräften sowie Kolleginnen und Kollegen, aber auch zu Kundinnen und Kunden entstehen konnte, sogar ohne Reisen zueinander zu unternehmen. Gerade der letzte Aspekt des geschäftlichen Reisens wird nach Einschätzung der IAIO-Fachleute das Arbeitsleben in der Post-Corona-Epoche ebenso nachhaltig verändern wie die gemeinsame Erfahrung der virtuellen Arbeit im Homeoffice.

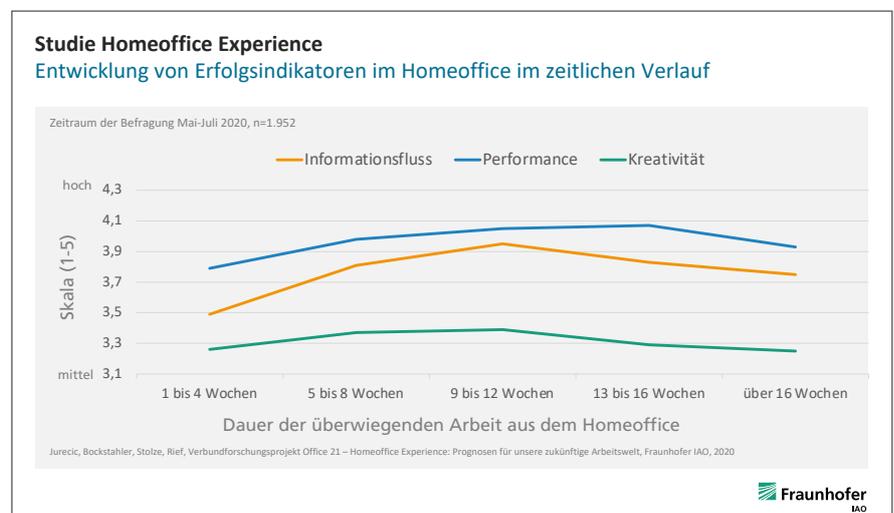
Wenn man sich nun Gedanken zur Gestaltung von Büros und Büroarbeit in einer neuen Normalität macht, erscheint es wichtig, darauf hinzuweisen, dass die aktuellen Erfahrungen einer Ausnahme-situation entspringen und nicht nur einfach fortgeschrieben werden können. Vieles hat deshalb so gut funktioniert, weil die Arbeitsbeziehungen bereits auf stabilen gewachsenen Strukturen basierten. Zugleich waren und sind die Beschäftigten teilweise in einem Krisenmodus, insbesondere während der ersten Coronawelle, der zu mehr bewusster und unbewusster Aufmerksamkeit füreinander führte und

sicherlich auch bei vielen Motivation und Engagement ausgelöst hat, die weder im alten, noch in einem neuen Normal das Maß der Dinge sein könnten. Es wurde zum Teil auch von Inspirationen gelebt, die in den Jahren vor der Krise aufgebaut wurden und in Kombination mit den neuen Impulsen durch die Krise selbst zu neuen, zuvor nicht denkbaren Lösungswegen und Lösungen geführt haben.

Ableitungen für das Büro der Zukunft

Büroarbeiterinnen und Büroarbeiter lernen gerade durch virtuelle Zusammenarbeit, digitale Meetings und Veranstaltungen, dass räumliche Distanzen durch virtuelle Nähe zumindest teilweise überbrückt werden können. Viele haben gelernt, räumlich voneinander getrennt gemeinsam am selben Dokument zu arbeiten. Sie haben sich an eine einfache Erreichbarkeit und höhere Verfügbarkeit ihrer Ansprechpersonen – ob Kundinnen und Kunden oder Kolleginnen und Kollegen – aufgrund wegfallender Pendel- und Reisezeiten und eventuell entfallener Urlaubsreisen gewöhnt.

Der wesentliche Unterschied vor und nach der Pandemie im Hinblick auf die Arbeit im Homeoffice wird sein, dass es nun fast alle erlebt, erlernt und teilweise verinnerlicht haben. Damit wird es nicht nur einfacher,



Grafik: Fraunhofer IAIO

Abbildung 1: Entwicklung unterschiedlicher Erfolgsindikatoren der Arbeit in Abhängigkeit der Dauer der Arbeit von zu Hause (Bockstahler, Jurecic, Rief, 2020)

sondern auch völlig normal sein, räumlich voneinander getrennt zu arbeiten. Für den Ort der Arbeit wird das bedeuten, dass jede Fahrt ins Büro – ob mit dem Fahrrad, dem ÖPNV oder dem Auto – auf einer täglich neu getroffenen bewussten Entscheidung für die Arbeit im Büro basieren wird. Die Zeit für die Fahrt ins Büro wird immer auf Neuem mit dem dort zu erwartenden Arbeitserlebnis, das sich aus Kultur, Begegnung, Produktivität und Lernen speist, in ein Aufwand-Nutzen-Verhältnis gesetzt werden.

Das bedeutet, dass wir einen echten Paradigmenwechsel in der Einstellung gegenüber dem Arbeitsort und dem Büro erleben. Die Nutzung von Homeoffice wird gegenüber dem Vorkrisenniveau dauerhaft und deutlich ansteigen. Ein Teil der Beschäftigten wird sich zudem von einem Montag-bis-Freitag-Denken zu einer vielleicht „saisonalen“ Arbeitsweise mit bestimmten Präsenzwochen oder -tagen innerhalb eines Monats in Richtung digitaler Nomaden entwickeln. Sicherlich wird auch der Anteil veritabler digitaler Nomaden, also von Personen, die über mehrere Wochen, Monate oder gar dauerhaft in Orten und Ländern abseits des Büros ihres Arbeit- oder Auftraggebenden arbeiten, ansteigen. Virtuelle Zusammenarbeit ist in der Zeit nach Corona eben nicht mehr exotisch, sondern ein fester Bestandteil von Büro- und Wissensarbeit. Dabei sollte man nicht vergessen, dass sich auch Werkzeuge permanent weiterentwickeln und die Übertragungsbandbreiten ausgebaut werden. Gleichzeitig eröffnet die virtuelle, ortsungebundene Zusammenarbeit auch Unternehmen, Auftraggeberinnen und Auftraggeber das Anwerben und Einbinden von gefragten Talenten, ohne dass diese ihren Wohnort oder ihr bevorzugtes Lebensumfeld verlassen müssen.

Infolge dieser Entwicklung könnten in Zukunft attraktive, lebenswerte Metropolen und beliebte Ferienregionen einen Zulauf solcher, digitaler Nomaden erleben. Auch wenn es nicht in andere Regionen zieht, könnte sich überlegen – zumindest für eine gewisse Lebensphase –, in kleinere Orte auf dem Land zu ziehen, jenseits des Speckgürtels der Metropolen. Im Moment

steigen bereits die Mietpreise für Wohnraum jenseits der Metropolen stärker als in Städten, wobei insbesondere die Nachfrage unter Familien wächst, die die teuren Städte gegen mehr Platz und mehr Grün tauschen. Vielleicht ist das auch eine Erfahrung aus den Lockdowns (Handelsblatt, 24.01.2020).

Es geht in Zukunft aber nicht nur um das Verhältnis zwischen Arbeitsanteilen in Büro und Wohnung, sondern um ein neues Verhältnis von Arbeiten unterwegs, von Arbeiten vor Ort bei Kundinnen und Kunden, von Arbeiten an anderen Standorten des eigenen Unternehmens und von Arbeiten im eigenen Zuhause. Dabei trägt ein möglicher Rückgang von geschäftlichen Reisen nicht nur zur Lebensqualität von Vielreisenden bei, sondern die eingesparte Abwesenheit wird sich anteilig auf die Zeiten im Homeoffice und im Büro aufteilen und dort für eine veränderte Raumstruktur sorgen.

Künstliche Intelligenz verändert den Charakter

Wenn man sich nun Gedanken zum Post-Corona-Büro machen will, dann lohnt es sich, auch über weitere, sich am Horizont abzeichnende Entwicklungen nachzudenken, die Büroarbeitswelt und Büro verändern werden. Ein Teil der eingesparten geschäftlichen Mobilität wird sich als virtuelle Zusammenarbeit in Form von Kommunikation und Sprache an den Arbeitsplätzen im Büro niederschlagen. Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass wir mit Anwendungsprogrammen auch sprechen werden – ähnlich wie bereits heute in manchem Zuhause mit Alexa und Co. Für das Büro bedeutet dies, dass der Sprachbeitrag und somit das Störungspotenzial in Zukunft noch einmal deutlich ansteigen werden. Dem gegenüber steht, dass sich mit der Automatisierung von Büroarbeit und der Nutzung von künstlicher Intelligenz auch der Charakter der verbleibenden Arbeit verändert. Sie wird komplexer und erfordert von Einzelnen und Gruppen mehr Konzentration und Fokussierung.

Eine weitere Entwicklung wird Büroarbeit ebenfalls beeinflussen: die zunehmende

”
Ein Teil der eingesparten geschäftlichen Mobilität wird sich als virtuelle Zusammenarbeit in Form von Kommunikation und Sprache an den Arbeitsplätzen im Büro niederschlagen.“

Flexibilisierung fester Organisationsstrukturen und ein steigendes Zusammenarbeitsbedürfnis in Form von Projekten und in Ökosystemen als Reaktion auf immer neue technologische Entwicklungen, die wiederum zu veränderten Märkten, Produkten und Dienstleistungsangeboten führen. Diese Entwicklung verlangt neben stark fokussierten Arbeitsphasen wiederum deutlich mehr Kommunikation, Zusammenarbeit und Lernen voneinander.

Das Büro als räumliche Fortsetzung eines sozialen Netzwerks

Das Büro ergibt in Zukunft dann Sinn, wenn es all diese Aspekte extrem gut bedienen kann und sich der Weg ins Büro lohnt. Dafür müssen dort optimale Voraussetzungen für ein Produktivitätserlebnis als Individuum und als Gruppe sowie für Inspiration herrschen. Die Form von Inspiration, die im Homeoffice nicht frei Haus geliefert wird, sondern die im zufälligen und zukünftig vielleicht auch inszenierten Miteinander- und Voneinanderlernen begründet liegt. Neben Kommunikation, Zusammenarbeit und Lernen wird aber der Bedarf an konzentriertem und fokussiertem Arbeiten ebenfalls zunehmen und dieser muss ebenso im Büro abgedeckt werden können. Somit wird auch der Anteil an geschlossenen zellularen Strukturen

“Die strenge räumliche Zuordnung von Abteilungen zu Etagen oder bestimmten Gebäudebereichen wird sich weiter auflösen.“

gegenüber stark geöffneten Vor-Corona-Konzepten deutlich ansteigen.

Mit dem Homeoffice als alternativem und gleichberechtigtem Arbeitsplatz ist dem klassischen Büro eine starke Konkurrenz erwachsen, insbesondere als Angebot für konzentriertes, unterbrechungsfreies Arbeiten. Eine zukünftige Struktur könnte aus Rückzugsräumen für hochproduktives und fokussiertes Arbeiten, durchsetzt mit hybriden Besprechungs- und Projekträumen mit großzügigen Flächenzuschnitten und offenen Lounge-ähnlichen Arbeits-, Begegnungs-, Lern- und Erlebnisangeboten bestehen, die durch ein digitales System nicht nur im Sinne einer optimalen Auslastung und Verfügbarkeit gesteuert, sondern inszeniert werden.

Hybride Besprechungs- und Projekträume sind in einer Weise konzipiert und technisch ausgestattet, dass sie eine echte Zusammenarbeit zwischen einer Gruppe von Menschen im Büro und einer Gruppe von Menschen, die von unterschiedlichen Orten aus arbeiten, möglich macht und natürlich unterstützt. Dabei werden eventuell unterschiedliche hybride Situationen abgebildet werden müssen, also Gruppen, die mit Gruppen arbeiten, oder eben Gruppen, die in einer Gruppe von einzelnen Personen arbeiten, und das zusätzlich für unterschiedliche, sinnvolle Gruppengrößen. Denn was wir während des vergangenen Jahres erlebt haben, waren häufig rein virtuelle Arbeitssituationen, vor der Pandemie kannten wir in der Regel räumliche, integrierte Arbeits-

situationen, und in Zukunft werden wir hybride Situationen gestalten, erlernen und verinnerlichen müssen.

Digitale Buchungssysteme werden auf breiter Front erforderlich, um die Auslastung der unterschiedlichen Arbeitsplatz- und Raumangebote wirtschaftlich zu steuern. Es könnte aber auch dazu kommen, das Büroarbeitende künftig, ähnlich wie aus sozialen Netzwerken bekannt, Personen, die für ihre Arbeit relevant sind, die zu aktuellen Projektteams gehören oder denen man gern begegnen möchte, ins Büro „folgen“, wenn sich diese dort einbuchen.

Die strenge räumliche Zuordnung von Abteilungen zu Etagen oder bestimmten Gebäudebereichen wird sich weiter auflösen, wenn ein Team selten zeitgleich vor Ort ist, und dennoch können gerade hieraus neue Chancen in der Zusammenarbeit und in der Überwindung bisheriger – auch häufig räumlich abgebildeter Silos – entstehen. Im Prinzip könnte über ein digitales System die Begegnung unterschiedlicher Funktionen und Kompetenzen bewusst inszeniert und damit Effekte erzeugt werden, die vor der Pandemie durch das Ansie-

deln von Projektgruppen in Innovationslaboren jenseits des Unternehmensbüros angestrebt wurden.

Utopie oder Dystopie?

In einem nächsten Schritt in Richtung Zukunft entstehen in Büros digitale, kognitive Arbeitsplätze, die die Leistungsfähigkeit stimulieren, indem Temperatur, Beleuchtung und vielleicht sogar Duft auf die aktuelle Aufgabenstellung und persönliche Disposition abgestimmt werden. Das hierfür erforderliche und über Monate und Jahre aufgebaute Stimulationsprofil verbleibt dabei in der Obhut des Individuums und wird von diesem nur für die tagesaktuelle Nutzung im Büro freigegeben. Das mag nach einer Utopie klingen und in manchen Ohren auch nach eine Dystopie, aber es wäre die konsequente Verschmelzung des physischen Raumes mit den Möglichkeiten der Digitalisierung zu einer neuen, individualisierbaren Arbeitsumgebung, die Kreativität, Fokussierung, Wohlbefinden und vielleicht sogar die Gesundheit fördert.

Großzügige, hybride Räume für die Zusammenarbeit einer Gruppe, von der sich

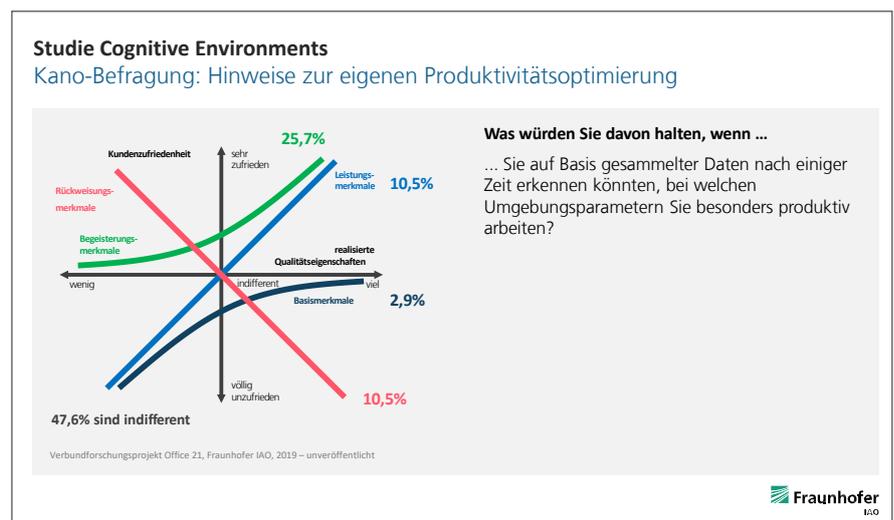


Abbildung 2: Befragung zur kognitiven Arbeitsumgebung nach dem Kano-Modell. Mehr als ein Viertel der Befragten wäre von einer Rückmeldung eines digitalen Systems begeistert, das ihnen Auskunft darüber gibt, unter welchen Bedingungen sie besonders produktiv arbeiten können. Weitere zehn Prozent erwarten dies von einer smarten Umgebung und nur zehn Prozent der Befragten lehnen eine solche Funktion rundweg ab (Fraunhofer IAO, Verbundforschungsprojekt Office 21, 2019 unveröffentlicht).

Grafik: Fraunhofer IAO

ein Teil zeitgleich physisch vor Ort befindet und der andere Teil räumlich verteilt ist, werden künftig ein wesentlicher Grund sein, um ins Büro zu kommen. Aber auch attraktive Dienstleistungen im Gebäude oder in seiner unmittelbaren Nähe tragen dazu bei, dass die Menschen sich bewusst für den Weg ins Büro entscheiden. Gespräche mit einigen größeren Unternehmen haben ergeben, dass zwar der Bedarf an Bürofläche in Zukunft sinken, dafür aber der Büroflächenbedarf pro anwesender nutzender Person eher steigen wird.

Flexible Arbeitsplatznutzung als neue Normalität

Aufgrund der insgesamt deutlich sinkenden Anwesenheitszeiten im Büro und der gegenüber der Vor-Krisen-Situation stark erhöhten Nutzung von Homeoffice sowie mobiler Arbeit wird sich die flexible Nutzung von Büroarbeitsplätzen in der Breite der Organisationen etablieren. Diese Entwicklung dürfte in der ersten Zeit nach der Pandemie sowohl durch einen erhöhten Kostendruck als auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Nachhaltigkeitsdebatte noch beschleunigt werden. In Anbetracht der Klimaziele dürfte es wenig zielführend sein, einen Büroarbeitsplatz, der nur einen kleinen Teil der Woche genutzt wird, zu errichten, zu kühlen, zu beleuchten, zu heizen und zu reinigen. Gleichzeitig müssen digitale Systeme helfen, die Auslastung zu steuern, um die parallele Konditionierung von Arbeitsplätzen zu Hause und in den Büros unbedingt zu vermeiden.

Anstelle eines festen Arbeitsplatzes werden wir inspirierende, inszenierte und nachweislich innovations- und produktivitätsförderliche Büros errichten müssen, ob in Form des Unternehmensbüros einer vielleicht dezentral verteilten Organisation oder in einer erneuerten Form von Co-Working-Spaces oder Serviced Offices.

Wie geht es mit dem Homeoffice weiter?

Der zweite Lockdown macht aber auch die Grenzen des Arbeitens von zu Hause sichtbar. Die Vielfältigkeit der Belegschaften

wird noch deutlicher, als das vielleicht früher im Büro wahrgenommen wurde. Es macht einen Unterschied, ob man gerade neu in einer Organisation startet, wie die Wohnverhältnisse zu Hause sind, wie aktiv sich einzelne Personen in das soziale Gefüge und Miteinander einer Organisation einbringen und auch wie viel Bedarf diese am Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen haben. Das Büro muss so attraktiv gestaltet werden, dass es dazu ermutigt, sich immer mal wieder auf den Weg dorthin zu machen.

Gleichzeitig spielt die richtige Ausstattung der Homeoffices eine wichtige Rolle – insbesondere im Hinblick auf ergonomische Möblierung, Beleuchtung und Ausstattung. Hier sind alle gefordert, die ein Interesse an einer dauerhaften Leistungsfähigkeit der Beschäftigten haben sollten. Das gilt gleichermaßen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Beschäftigte, aber auch für den Gesetzgeber. Dieser sollte nicht nur einen fairen Ausgleich zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Beschäftigten, zum Beispiel steuerlich, weiter unterstützen, sondern auch der Vielfältigkeit der sich herausbildenden Modelle, ob nun Arbeit im Büro, zu Hause oder

„
Gleichzeitig spielt die richtige Ausstattung der Homeoffices eine wichtige Rolle – insbesondere im Hinblick auf ergonomische Möblierung, Beleuchtung und Ausstattung.“

im Nachbarschaftsbüro, offen gegenüberstehen. So geben in der aktuellen Forsa-Befragung 70 Prozent an, dass die Modalitäten der Arbeit von zu Hause zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen und Beschäftigten beziehungsweise zwischen den Tarifparteien geregelt werden sollten. Nur rund ein Viertel bevorzugt eine gesetzliche Regelung. ↩

Literatur

- Bockstahler, M.; Jurecic, M.; Rief, S.: Homeoffice Experience. Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie, Fraunhofer-Verlag, Stuttgart, 2020
- Boland, B.; De Smet, A.; Palter, R.; Sanghvi, A. (2020): Reimagining the office and work life after COVID-19
- Forsa, 2020: Erfahrungen mit Homeoffice – eine Befragung unter abhängig Beschäftigten, Forsa Politik- und Sozialforschung, Berlin, November 2020
- Handelsblatt: Raus aus der Stadt: Auch für Mieter wird das Umland attraktiver, 24.01.2020
- Hofmann, J.; Piele, A.; Piele C.: Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal, Fraunhofer IAO, Stuttgart, 2020
- Hofmann, J.; Piele, A.; Piele C.: Arbeiten in der Corona-Pandemie – Leistung und Produktivität im New Normal, Fraunhofer IAO, Stuttgart, 2020
- Wirtschaftswoche, Mietmarkt für Büroflächen im freien Fall, Abgerufen am 01.10.2020

Wirksamkeit von Gesichtsmasken bei der Verhinderung von Atemwegsinfektionen

Key Facts

- Zahlreiche Studien bestätigen einen positiven Effekt von Gesichtsmasken bei der Verhinderung der Übertragung des Coronavirus (SARS-CoV-2)
- Bisherige Studien weisen darauf hin, dass Masken zum Eigen- und Fremdschutz vor einer Atemwegsinfektion beitragen können
- Das Tragen von Masken in der Öffentlichkeit muss Teil einer Gesamtstrategie verschiedener Public-Health-Maßnahmen sein

Autoren

- ➔ Prof. Dr. Thomas Behrens
- ➔ Prof. Dr. Thomas Brüning

Verschiedene Studien legen nahe, dass das Tragen einer Maske in der Öffentlichkeit den für eine Infektion erforderlichen Tröpfchenausstoß deutlich reduzieren kann. Als Teil einer Gesamtstrategie stellt es somit eine wirksame Maßnahme zur Ausbreitungskontrolle von SARS-CoV-2 dar.

C OVID-19 kann von wenig oder asymptomatischen Patientinnen und Patienten und vor dem Auftreten manifester Symptome übertragen werden (World Health Organization 2020). Auch wenn die genauen Übertragungswege noch nicht vollständig geklärt sind, ist davon auszugehen, dass viruslastige Tröpfchen beziehungsweise Aerosole, die beim Atmen und Sprechen oder Husten und Niesen den Körper verlassen, den maßgeblichen Infektionsweg darstellen (Howard et al. 2020). Um eine Infektion mit SARS-CoV-2 besser eindämmen zu können, wurde deshalb in Deutschland und zahlreichen anderen Ländern in vielen öffentlichen Bereichen eine Maskenpflicht eingeführt.

Die Schutzwirkung von Masken umfasst zwei Aspekte: einerseits die Anwendung als persönliche Schutzmaßnahme, um eine eigene Infektion zu vermeiden oder abzumildern (Eigenschutz), und andererseits, um andere Personen vor einer Infektion durch die Trägerin oder den Träger der Maske zu schützen (Fremdschutz). Für die Effektivität einer Maske spielen darüber hinaus das Setting wie zum Beispiel Einsatz im beruflichen Bereich beziehungsweise

eine öffentliche Maskenpflicht, der Maskentyp sowie die Bereitschaft, eine Maske zu tragen („Maskencompliance“), eine Rolle (Howard et al. 2020).

Zur Wirksamkeit von Masken bei der Verhinderung von respiratorischen Infektionen liegen zahlreiche Publikationen vor. Vergleichsweise weniger Publikationen wurden jedoch bisher im Rahmen der SARS-CoV-2-Pandemie veröffentlicht. Eine direkte Übertragung der Ergebnisse zum Beispiel von saisonalen Corona- oder Influenzaviren auf SARS-CoV-2 ist aufgrund teils erheblicher Unterschiede im Infektionsmodus nicht sicher gegeben (Howard et al. 2020).

1. Randomisierte Studien

Ergebnisse von randomisierten klinischen Studien auf Bevölkerungsebene, die für eine Beurteilung der Effektivität des Tragens einer Maske am besten geeignet sind, liegen bis dato nur aus einer dänischen Studie vor. In dieser Studie wurden rund 6.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf das Tragen beziehungsweise Nichttragen einer chirurgischen OP-Maske in

der Öffentlichkeit randomisiert. Die Studie zeigte dabei eine minimale, statistisch nicht signifikante Reduktion von COVID-19-Infektionen in der Maskengruppe von -0,3 Prozent.

Das Ergebnis legt nahe, dass das alleinige Tragen einer chirurgischen Maske in der Öffentlichkeit zum Selbstschutz keine eigenständige Schutzwirkung bietet und das Tragen von Masken vor allem im Zusammenspiel mit anderen Maßnahmen der Expositionsreduzierung effektiv ist. Da sich nicht alle Teilnehmenden der Studie streng an die Empfehlung zum Tragen einer Maske gehalten hatten, sind jedoch Einschränkungen der Aussagekraft dieser Studie nicht auszuschließen. Zudem lassen die Ergebnisse keinen Schluss zum Fremdschutz Dritter zu (Bundgaard et al. 2020).

2. Mechanistische und epidemiologische Untersuchungen

Das Spektrum der verfügbaren Maskentypen reicht von chirurgischen OP-Masken – das sind einfache, nicht wiederverwendbare Masken, wie sie im Krankenhaus



Die typische Größe der beim Atmen beziehungsweise Sprechen emittierten Tröpfchen wird durch Masken vom FFP2/N95-Standard überwiegend gefiltert.“

eingesetzt werden –über waschbare textile „Alltagsmasken“ mit einfachen oder mehreren Stofflagen bis hin zu partikelfiltrierenden Atemschutzmasken nach dem FFP2- oder dem US-amerikanischen N95-Standard, die gezielt die Ausbreitung der für eine Übertragung relevanten Aerosole verhindern sollen.

Die typische Größe der beim Atmen beziehungsweise Sprechen emittierten Tröpfchen wird durch Masken vom FFP2/N95-Standard überwiegend gefiltert. Auch einfache Stoff- oder chirurgische Masken können einen Großteil der relevanten Tröpfchen, nicht jedoch der Aerosole filtern (Klompas et al. 2020). Allerdings gibt es gerade bei den Alltagsmasken aus Stoff, wie in einer aktuellen Arbeit gezeigt werden konnte, erhebliche Unterschiede in der Filtrationsrate von Tröpfchen und Aerosolen (Maurer et al. 2021). Mehrlagige Masken mit verschiedenen Materialschichten scheinen dabei eine höhere Effizienz beim Filtern der relevanten Tröpfchengrößen aufzuweisen (Howard et al. 2020). Des Weiteren ist die Anpassung einer Maske an das Gesicht entscheidend. Eine unzureichende Passform führt durch Leckage entlang der seitlichen Maskenränder zur Emission von Tröpfchen und ermöglicht auch Aerosolen, die Maske zu umgehen (Klompas et al. 2020).

Zur Schutzwirkung von Masken vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 auf Bevölkerungsebene liegen zahlreiche regionale Korrelationsstudien vor. Das sind Studien, in denen keine individuellen personenbezogenen Daten verglichen werden, sondern in denen die Erkrankungshäufigkeit in Regionen mit Maskenpflicht mit solchen ohne Maskenpflicht verglichen wird. Diese Studien weisen insgesamt auf ein milderes Infektionsgeschehen in Regionen mit Maskenpflicht hin (Howard et al. 2020). Für Deutschland ist eine Untersuchung aus Jena von Bedeutung, wo das Tragen einer Maske in öffentlichen Verkehrsmitteln und Verkaufsläden circa zwei Wochen vor anderen deutschen Städten verpflichtend wurde. Etwa 20 Tage nach Einführung der Maskenpflicht konnte in Jena die Zahl der Neuerkrankungen mit COVID-19 praktisch auf null reduziert werden (Mitze et al. 2020). Auch aus den USA liegen Daten zu einer Schutzwirkung vor einer SARS-CoV-2-Infektion aus regionalen Untersuchungen vor: Bei „Black Lives Matter“-Demonstrationen, bei denen überwiegend Masken getragen wurden, kam es zu keinem erkennbaren Superspreading-Event, während bei Kindern und Jugendlichen, die an einem Sommercamp in Georgia teilgenommen hatten, in dem keine Maskenpflicht bestand, massive Infektionszahlen zu verzeichnen waren. Allerdings

wurden im Camp sportliche Aktivitäten mit Schreien und Singen durchgeführt und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen schliefen in Gemeinschaftsschlafräumen (Peeples 2020). Da in diesen Analysen keine individuellen Assoziationen zwischen dem Tragen einer Maske und dem Risiko für eine Infektion untersucht werden und auch der Einfluss anderer Maßnahmen wie Kontaktbeschränkungen oder Abstandhalten nicht sicher abgegrenzt werden kann, ist diesen Studien insgesamt ein eher niedriger Evidenzgrad zuzuweisen.

Eine aktuelle Arbeit verband eine Serie bevölkerungsrepräsentativer Surveyangaben von nahezu 380.000 US-Bürgern und -Bürgerinnen zur Maskencompliance mit verschiedenen demografischen und pandemiebezogenen Informationen, um die Auswirkungen des Maskentragens auf die regionenspezifische Reproduktionszahl von SARS-CoV-2 zu untersuchen. Unabhängig von einer regionalen öffentlichen Maskenpflicht führte ein hoher Anteil von Personen, der angab eine Maske in der Öffentlichkeit zu tragen, zu einer signifikanten Verbesserung der Ausbreitungskontrolle des Virus in der entsprechenden Region (Rader et al. 2021).

Eine randomisierte Studie verglich die Wirksamkeit von Masken bei der Verbrei-



Wie auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in ihren aktuellen Empfehlungen festhält (2020), muss das Tragen einer Maske in der Öffentlichkeit dabei Teil einer Gesamtstrategie verschiedener Public-Health-Maßnahmen sein.“

tung von Influenza-, Rhino- und saisonalen Coronaviren bei 111 erkrankten Probandinnen und Probanden, die während der Untersuchung entweder eine chirurgische Maske beziehungsweise keine Maske getragen hatten. Beim Tragen einer Maske wurde in Tröpfchen eine Reduzierung von Influenza- und saisonalen Coronaviren nachgewiesen. Für die Coronaviren wurde bei den kleineren Aerosolen ebenfalls eine signifikante Reduktion der nachweisbaren Viren beobachtet, wenn eine Maske getragen wurde (Leung et al. 2020). Da die Studienteilnehmenden bereits 2013 bis 2016 rekrutiert wurden (also vor der SARS-CoV-2-Pandemie), konnte SARS-CoV-2 hier nicht untersucht werden.

Direkte Evidenz zur Schutzwirkung von Masken vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 liegt aus Tierexperimenten vor, in denen gesunde und COVID-19-infizierte Hamster in benachbarten Käfigen, die teilweise durch eine Barriere aus chirurgischen Masken getrennt waren, hinsichtlich des Infektionsrisikos verglichen wurden. In den Käfigen mit Maskenbarriere infizierten sich lediglich 25 Prozent der gesunden Hamster, während bei den Tieren, die nicht durch eine Maskenbarriere getrennt waren, zwei Drittel erkrankten. Die trotz Maskenbarriere erkrankten Tiere zeigten einen mildereren klinischen Verlauf der Infektion (Chan et al. 2020).

In die aktuelle Meta-Analyse von Chu et al. (2020) wurden lediglich drei von insgesamt 26 Studien zur Übertragung von SARS-CoV-2 eingeschlossen (eine weitere Studie wurde falsch zitiert). Alle drei COVID-19-Studien wurden an Beschäftigten im Gesundheitssektor durchgeführt. Diese Studien zeigten bei geringem Gewicht in der gepoolten Analyse ein relatives Risiko (RR) für eine Infektion von 0,03 bis 0,04. Drei asiatische Studien zur Übertragung von SARS-CoV-1 in der Bevölkerung fanden eine gepoolte relative Reduktion des Transmissionsrisikos bei Nutzung einer Maske von $RR = 0,56$; 95 Prozent KI 0,4 bis 0,79. Unabhängig vom untersuchten Virus waren Masken nach dem N95-Standard den chirurgischen Masken überlegen (gepooltes $RR = 0,04$; 95 Prozent KI 0,004 bis 0,3 versus $RR = 0,33$; 95 Prozent KI 0,17 bis 0,61). Als effektivste Maßnahme erwies sich in der Analyse jedoch das Abstandhalten von mindestens einem Meter (mit einer stärkeren Schutzwirkung bei Vergrößerung des Abstands).

3. Fazit

Auch wenn nur wenige Ergebnisse zur Wirksamkeit von Masken bei der Verhinderung der Übertragung von SARS-CoV-2 vorliegen, gibt es ausreichend Hinweise, dass Masken die für eine Infektion erforderlichen kontaminierten Tröpfchen effektiv

Weitere Informationen

Eine detailliertere Darstellung der Literaturbewertung zur Wirksamkeit von Masken bei der Verhinderung von Atemwegsinfektionen findet sich hier:

➔ www.ipa-dguv.de/medien/ipa/publikationen/documents/ipa-aktuell-02-2020-wirksamkeit-von-masken.pdf

reduzieren können, sodass beim Tragen von Masken sowohl beim Träger oder der Trägerin einer Maske als auch bei Dritten das Risiko für eine respiratorische Infektion verringert werden kann. Zwischen den einzelnen Maskentypen können jedoch erhebliche Unterschiede in der Wirksamkeit vorliegen.

Wie auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in ihren aktuellen Empfehlungen festhält (2020), muss das Tragen einer Maske in der Öffentlichkeit dabei Teil einer Gesamtstrategie verschiedener Public-Health-Maßnahmen sein. Die Metaanalyse



Die Erfahrungen zeigen, dass die Kombination verschiedener Maßnahmen wie Kontaktbeschränkung, Hände waschen, Abstand halten und das Maskentragen die Reproduktionszahl des Virus effektiv auf einen Wert unter 1 senken.“

von Chu et al. (2020) hat gezeigt, dass Abstandhalten die effektivere Schutzmaßnahme darstellt. Wie die Erfahrungen aus verschiedenen Ländern während der ersten Welle der Pandemie verdeutlichen, kann die Kombination verschiedener Maßnahmen wie Kontaktbeschränkung, Hände waschen, Abstand halten und das Maskentragen die Reproduktionszahl des Virus effektiv auf einen Wert unter 1 senken.

Wir sehen momentan drei zentrale Fragenkomplexe, die Gegenstand zukünftiger Forschungsvorhaben sein sollten: Erstens, ob und unter welchen Rahmenbedingungen Beschäftigte, Kinder und Jugendliche Masken über einen längeren Zeitraum tragen können. Zweitens sollten mögliche unerwünschte Effekte und potenzielle Ursachen für eine Abnahme der Compliance beim Tragen einer Maske unter körperlicher

Anstrengung und in heißen und feuchten Arbeitsumgebungen weiter untersucht werden. Drittens bedarf die Forschung zur Wirksamkeit von verschiedenen Maskentypen und -materialien, gerade im Hinblick auf SARS-CoV-2 Infektionen, noch weiterer wissenschaftlicher Studien (Howard et al. 2020). 

Literatur

- [1] Bundgaard, H. et al.: Effectiveness of Adding a Mask Recommendation to Other Public Health Measures to Prevent SARS-CoV-2 Infection in Danish Mask Wearers: A Randomized Controlled Trial. *Ann Intern Med* 2020 Nov 18. doi: 10.7326/M20-6817 [epub ahead of print]
- [2] Chan, J. F. et al.: Surgical mask partition reduces the risk of non-contact transmission in a golden Syrian hamster model for Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). *Clin Infect Dis* 2020:ciaa644. doi: 10.1093/cid/ciaa644 (online ahead of print)
- [3] Chu, D. K. et al.: Physical distancing, face masks, and eye protection to prevent person-to-person transmission of SARS-CoV-2 and COVID-19: a systematic review and meta-analysis. *Lancet* 2020; 395(10242): 1973–1987. doi: 10.1016/S0140-6736(20)31142-9
- [4] Howard, J. et al.: Face masks against COVID-19: An evidence review. Preprints 2020, 2020040203 (doi: 10.20944/preprints202004.0203.v1)
- [5] Klompas, M. et al.: Airborne Transmission of SARS-CoV-2: Theoretical Considerations and Available Evidence. *JAMA* 2020; 324(5):441–442. doi: 10.1001/jama.2020.12458
- [6] Leung, N. H. L. et al.: Respiratory virus shedding in exhaled breath and efficacy of face masks. *Nat Med* 2020; 26(5): 676–680. doi: 10.1038/s41591-020-0843-2
- [7] Maurer, L.; Peris, D.; Kerl, J.; Guenther, F.; Koehler, D.; Dellweg, D.: Community Masks During the SARS-CoV-2 Pandemic: Filtration Efficacy and Air Resistance. *J Aerosol Med Pulm Drug Deliv* 2021; 34: 1–9. doi: 10.1089/jamp.2020.1635
- [8] Mitze, T. et al.: Face masks considerably reduce COVID-19 cases in Germany. *Proc Natl Acad Sci U S A*. 2020:202015954. doi: 10.1073/pnas.2015954117. Online ahead of print. PMID: 33273115
- [9] Peeples, L.: Face masks: What the data say. *Nature* 2020; 586(7828): 186–189. doi: 10.1038/d41586-020-02801-8
- [10] Rader, B. et al.: Mask Wearing and Control of SARS-CoV-2 Transmission in the United States. *Lancet Digit Health* 2021:2020.08.23.20078964. doi: 10.1101/2020.08.23.20078964
- [11] World Health Organization (2020): Mask use in the context of COVID-19: interim guidance, 1 December 2020. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/337199>. License: CC BY-NC-SA 3.0 IGO (abgerufen am 05.01.2021)



Arbeitsmedizinische Forschung und Beratung in Pandemiezeiten

Key Facts

- Das IPA führt aufgrund aktueller Erfordernisse und Anfragen der Unfallversicherungsträger verschiedene Studien mit Fokus auf die SARS-CoV-2-Pandemie durch
- Mit seiner medizinischen und epidemiologischen Expertise berät das IPA verschiedene Gremien und Arbeitskreise der gesetzlichen Unfallversicherung zu speziellen Fragen der Pandemie
- Die am IPA nachhaltig etablierten Strukturen und Kompetenzen sind eine gute Basis für die Bearbeitung aktueller und zukünftiger Herausforderungen

Autorinnen und Autoren

- ➔ Prof. Dr. Thomas Brüning
- ➔ Prof. Dr. Jürgen Büniger
- ➔ Dr. Swaantje Casjens
- ➔ Prof. Dr. Monika Raulf

Die SARS-CoV-2-Pandemie stellt auch Akteurinnen und Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheit vor große Aufgaben. Hier unterstützt das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA) Unfallversicherungsträger, Betriebe und Versicherte mit Forschungsprojekten und gezielter Beratung.

Die Gesellschaft sieht sich durch die SARS-CoV-2-Pandemie mit immensen Herausforderungen konfrontiert – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind davon maßgeblich betroffen. Hier haben die Unfallversicherungsträger schnell reagiert, entsprechende Arbeitsschutzstandards, Handlungshilfen, Empfehlungen für den Umgang mit der Pandemie in Betrieben und zum Schutz der Versicherten entwickelt. Auch das IPA hat kurzfristig mit neuen Forschungsprojekten und einer verstärkten Beratungstätigkeit

auf das Infektionsgeschehen durch SARS-CoV-2 reagiert. Im Folgenden werden die verschiedenen Aktivitäten vorgestellt.

IPA-Maskenstudie

Das Tragen von Masken ist ein wesentlicher Bestandteil zur Prävention einer Infektion mit SARS-CoV-2. In vielen Bereichen, auch an Arbeitsplätzen und in Bildungseinrichtungen, gilt eine Maskenpflicht. Einige Betroffene klagen über schnelle Ermüdung und eine höhere Beanspruchung

durch das Tragen von Mund-Nase-Bedeckungen (MNB), Mund-Nase-Schutz (MNS beziehungsweise OP-Masken) oder FFP2-Masken insbesondere bei körperlich beanspruchenden Tätigkeiten im Vergleich zur Ausübung dieser Tätigkeit ohne Maske. Ziel einer im Dezember 2020 im IPA gestarteten Studie ist die Quantifizierung der zusätzlichen Beanspruchung von körperlich arbeitenden Beschäftigten durch das Tragen von Mund-Nase-Bedeckung, Mund-Nase-Schutz (beziehungsweise OP-Masken nach EN 14683) sowie FFP2-Masken nach

Foto: Bernd Naurath, IPA



Abbildung 1: Die drei gebräuchlichsten Maskentypen (von links): Mund-Nase-Schutz (MNS), Mund-Nase-Bedeckung (MNB), partikelfiltrierende Halbmaske (FFP2)

”

Im Auftrag der für die Bildungseinrichtungen zuständigen Unfallversicherungsträger bereitet das IPA seit Juli 2020 fortlaufend den Wissensstand zum Infektionsgeschehen in Bildungseinrichtungen auf, um daraus effektive und effiziente Präventionsmaßnahmen ableiten zu können.“

DIN EN 149 (siehe Abbildung 1). Dazu wird auf einem Fahrradergometer die Belastung von Lunge, Herz und Kreislauf im Vergleich zur Situation ohne Maske untersucht. Durch Fragebögen werden zusätzliche Informationen unter anderem zu Vorerkrankungen erfasst. Die in der Studie verwendeten Masken wurden in enger Abstimmung mit dem Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) ausgewählt und dort geprüft. Die Ergebnisse der IPA-Maskenstudie sollen dazu dienen, mögliche gesundheitliche Risiken und Befindlichkeitsstörungen durch längeres Tragen der Masken bei unterschiedlicher körperlicher Arbeit genau zu erfassen. Basierend auf diesen Ergebnissen können die bisherigen Tragezeitempfehlungen für Masken überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Das Studiendesign sieht vor, dass die Probandinnen und Probanden in einem Bereich von leichter bis schwerer Arbeit untersucht werden. Damit die Ergebnisse der Maskenstudie möglichst gut auf die reale Situation am Arbeitsplatz übertragbar sind, werden je 30 Frauen und 30 Männer im Alter von 18 bis 65 Jahren rekrutiert. Dazu gehören auch Beschäftigte, die rauchen und unsportlich sind sowie leichte Vorerkrankungen haben.

Zum Vergleich der verschiedenen Maskentypen wurde vom IPA ein Filteraufnahme-system entwickelt, das in der Lage ist, die zu testenden Masken mit einer speziellen Atemmaske, die für die Durchführung der Spiroergometrie unerlässlich



Foto: Bernd Naurath, IPA

Abbildung 2: Proband auf dem Fahrradergometer mit der speziell entwickelten Atemmaske zur Untersuchung der Belastung von Lunge, Herz und Kreislauf bei unterschiedlichen körperlichen Anstrengungen.

”

Ziel einer im Dezember 2020 im IPA gestarteten Studie ist die Quantifizierung der zusätzlichen Beanspruchung von körperlich arbeitenden Beschäftigten durch das Tragen von Mund-Nase-Bedeckung, Mund-Nase-Schutz (beziehungsweise OP-Masken nach EN 14683) sowie FFP2-Masken nach DIN EN 149.“

ist, zu verbinden (siehe Abbildung 2). Hierdurch wird sichergestellt, dass weder Probandinnen und Probanden noch die Versuchsleitung zum Zeitpunkt der Untersuchung wissen, welcher Maskentyp untersucht wird (Doppelblinduntersuchung). Bei allen Versuchsansätzen erfolgt immer eine Kontrollmessung ohne Maske. Die Reihenfolge der Versuchsansätze (Maskentyp beziehungsweise ohne Maske) wird randomisiert, also nach dem Zufallsprinzip ermittelt.

Dieses Filtersystem mit der für die Spiroergometrie unerlässlichen speziellen Atemmaske, die an den Rändern dicht abschließt, spiegelt jedoch nicht das Maskentragen im Alltag wider, in dem die Maske eben nicht dicht abschließend anliegt. Daher werden zusätzlich ergometrische Belastungsuntersuchungen (identische leichte bis mittelschwere Belastung auf dem Fahrradergometer) durchgeführt. Hierbei werden die Masken wie im Alltag getragen, um das Vorbeiströmen der Ein- und Ausatemluft an den Seiten der Maske zu berücksichtigen.

Ein weiterer Studienabschnitt besteht aus einer jeweils vierstündigen Arbeitsplatzuntersuchung unter vier Bedingungen (keine Maske, MNB, MNS, FFP2) während der normalen Arbeitstätigkeit der Probandinnen und Probanden. Dabei werden der CO_2 -Gehalt, die Luftfeuchtigkeit und die Tempera-

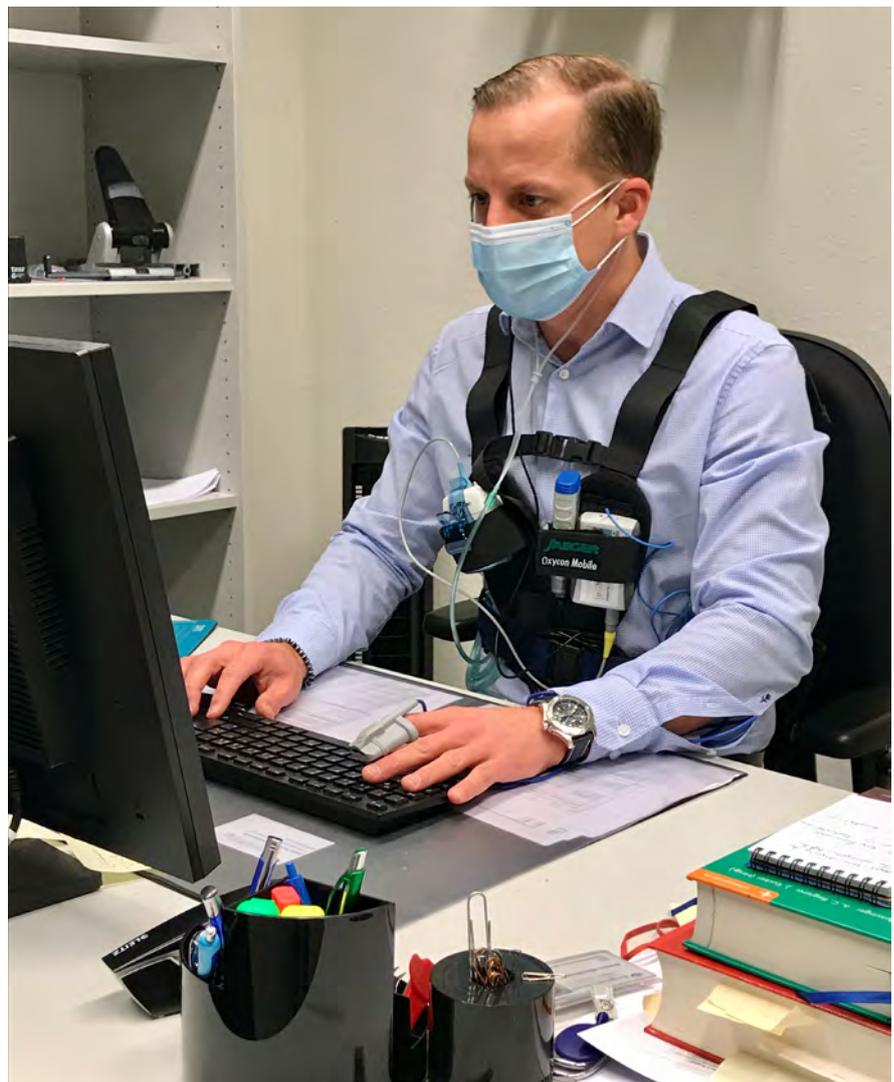


Foto: Melanie Ulbrich, IPA

Abbildung 3: Untersuchung eines Probanden an seinem Arbeitsplatz unter vier verschiedenen Bedingungen (keine Maske, MNB, MNS, FFP2)



Die nachhaltig aufgebaute wissenschaftliche Expertise des IPA kann zeitnah auch für die Bearbeitung neuer Fragen im Zusammenhang mit der SARS-CoV-2-Pandemie genutzt werden. Qualitätsgesicherte Erkenntnisse können so schnell, effektiv und effizient für die Praxis zur Verfügung gestellt werden.“

tur unter der Maske beziehungsweise ohne Maske unterhalb der Nase gemessen sowie das subjektive Tragegefühl erfragt (siehe Abbildung 3).

IPA-Studie zu SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und psychischer Belastung

Das Risiko, sich mit dem Virus SARS-CoV-2 zu infizieren, ist branchenabhängig sehr unterschiedlich. In Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW), der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI), der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) und der Unfallkasse Hessen führt das IPA eine Studie durch, die die Umsetzung der ergriffenen Arbeitsschutzstandards und die Belastung der Beschäftigten während der Pandemie untersucht. Hieraus sollen zukünftige Strategien abgeleitet werden, um das Vorgehen der Unfallversicherungsträger in vergleichbaren Situationen zu verbessern und die entsprechende Beanspruchung der Beschäftigten zu verringern.

In einer Onlinebefragung (Modul I) werden die reale Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards, die durchgeführten Präventionsmaßnahmen und die möglichen langfristigen Konsequenzen der SARS-CoV-2-Pandemie auf Pandemiepläne und Präventionsmaßnahmen in den Be-

trieben untersucht. Dazu werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus den Branchen Einzelhandel, Industrie, Finanzwesen, öffentlicher Personennahverkehr und öffentlicher Dienst befragt.

In einer weiteren Onlinebefragung (Modul II) wird die Auswirkung der Pandemie auf die psychische Belastung der Beschäftigten untersucht. Beschäftigte in den oben genannten Branchen werden zu Gesundheit, Beruf, Sorgen und psychischer Beanspruchung sowie zu arbeitsbedingtem Stress befragt. Hierzu werden validierte Instrumente (Kurzversion des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens, Module des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Patient Health Questionnaire 4 (PHQ-4)) und eine kürzlich vorgestellte COVID-Stress-Skala eingesetzt. In einer zweiten Befragung nach Ende der Pandemie sollen Langzeitauswirkungen der Pandemie auf die psychische Belastung untersucht werden.

Die Studie begann bereits Anfang Dezember 2020. Das IPA kooperiert dabei mit dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), das die Umsetzung der Onlinebefragung mithilfe des Online-Tools „EvaSys“ durchgeführt hat. Bis Ende Januar 2021 nahmen bereits 194 Sicherheitsfachkräfte (Modul I) und 1.080 Beschäftigte (Modul II) an der Umfrage teil. Die Onlineumfragen sind bis Ende März 2021

freigeschaltet, können jedoch bei Bedarf bis Mitte 2021 verlängert werden.

IPA entwickelt Test zur Bestimmung von Antikörpern gegen SARS-CoV-2-Antigene

Um eine akute Coronainfektion nachzuweisen, ist die Diagnostik durch Vervielfältigung der Erbsubstanz des Virus mithilfe der Polymerase-Kettenreaktion (PCR) der Goldstandard. Da viele Menschen bei einer SARS-CoV-2-Erkrankung nur schwache oder gar keine klinischen Symptome aufweisen, werden Infektionen häufig nicht erkannt, sodass weitere Personen im beruflichen und privaten Umfeld infiziert werden können. Spezifische Antikörpertests können den Kontakt mit SARS-CoV-2 im Nachhinein nachweisen und somit zur Aufklärung von Infektionsketten beitragen. So lassen sich auch Fragen hinsichtlich einer möglichen Durchseuchung der Bevölkerung oder bestimmter Gruppen beantworten. Außerdem kann der Immunstatus nach erfolgter Impfung erfasst werden. SARS-CoV-2-spezifische Antikörperbestimmungen in den Seren von Beschäftigten können somit ein wichtiges arbeitsmedizinisches Tool werden.

Von den Unfallversicherungsträgern wurden im IPA mit Beginn der Pandemie die Validierung von kommerziellen SARS-CoV-2-Antikörpertestsystemen und



Nicht nur durch Studien unterstützt das IPA die Unfallversicherungsträger in der aktuellen Pandemie. Gleichzeitig arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IPA in verschiedenen Gremien und Arbeitskreisen mit.“

der parallele Aufbau von neuen quantitativen Antikörpertests gegen zwei wichtige SARS-CoV-2-Antigene initiiert. Die am IPA aufgebauten Testsysteme sollen zukünftig unter anderem in Studien eingesetzt werden, um bei Personen in sogenannten Risikoberufen und/oder nach überstandener SARS-CoV-2-Erkrankung beziehungsweise nach der Impfung den Verlauf der Antikörperkonzentration in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen. Auf diese Weise können Daten über Dauer und Robustheit der Antikörperantwort gegenüber SARS-CoV-2 gewonnen werden.

Literaturrecherche zum Infektionsgeschehen in Bildungseinrichtungen

Im Auftrag der für die Bildungseinrichtungen zuständigen Unfallversicherungsträger bereitet das IPA seit Juli 2020 fortlaufend den Wissensstand zum Infektionsgeschehen von SARS-CoV-2 in Bildungseinrichtungen auf, um daraus effektive und effiziente Präventionsmaßnahmen ableiten zu können. Aufgrund der hohen und stetig wachsenden Anzahl von Artikeln liegt das primäre Augenmerk der Recherche auf deutschen Studien und Übersichtsarbeiten.

Im Fokus stehen folgende Fragestellungen:

- Gibt es Unterschiede im Infektionsgeschehen im Vergleich von Kitas und Schulen und in der Gesamtbevölkerung?
- Sind jüngere Kinder weniger stark von SARS-CoV-2 betroffen als ältere Kinder und Jugendliche?
- Bestehen erhöhte Infektionsrisiken beim Betreuungspersonal, Lehrkräften beziehungsweise Eltern?

Über die Ergebnisse berichtet das IPA regelmäßig der AG Bildungswelt des GUV-Steuerkreises „Prävention von SARS-CoV-2“.

Beratung von Gremien der Unfallversicherungsträger

Nicht nur durch Studien unterstützt das IPA die Unfallversicherungsträger in der aktuellen Pandemie. Gleichzeitig arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IPA in verschiedenen Gremien und Arbeitskreisen mit und bringen hier ihre Expertise ein. Dazu gehören der Koordinierungskreis für Biologische Arbeitsstoffe (KOBAS), der neu gegründete GUV-Steuerkreis „Prävention von SARS-CoV-2“, die AG „Arbeitswelt“, die AG „Bildungswelt“

und die Unterarbeitsgruppe „Impfzentren und mobile Impfdienste“. Die Beratungstätigkeit umfasst die Beantwortung von häufigen Fragen (FAQs) zu SARS-CoV-2, die Mitwirkung bei Stellungnahmen und die Erstellung von Informationsmaterialien sowie die Beurteilung von epidemiologischen Studien, um nur einige Beispiele zu nennen.

Fazit

In Zeiten der Pandemie ist das IPA ein verlässlicher Partner für die gesetzliche Unfallversicherung. Die nachhaltig aufgebaute wissenschaftliche Expertise des IPA kann zeitnah auch für die Bearbeitung der neuen Fragestellungen im Zusammenhang mit der SARS-CoV-2-Pandemie genutzt werden. Qualitätsgesicherte Erkenntnisse können so schnell, effektiv und effizient für die Praxis zur Verfügung gestellt werden. 

„Lösungen gemeinsam zu ersinnen, schafft ein Wir-Gefühl“

Key Facts

- Psychische Belastungen, die infolge der Coronapandemie auftreten können, sind vielfältig und bewirken individuell verschiedene körperliche, kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Reaktionen
- In außergewöhnlichen Belastungssituationen bleiben Menschen eher gesund, wenn sie ihre Arbeit als verstehbar, handhabbar und sinnvoll erleben (Kohärenzgefühl)
- Unterstützung in Ausnahmesituationen erhalten Beschäftigte bei psychologischen Erstbetreuenden, ihrer Führungskraft, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten sowie externen Kriseninterventionsteams

Autorin

➔ **Esin Taskan-Karamürsel**

Zu Beginn der Pandemie ergriffen Betriebe und Einrichtungen im Schnellverfahren Maßnahmen, um Beschäftigte vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen. Gleichzeitig kam vielerorts die Frage auf, wie man den durch die Pandemie bedingten psychischen Belastungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen begegnen kann. Im Interview erklärt Esin Taskan-Karamürsel, Leiterin des Sachgebiets Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt bei der DGUV, wie die Arbeit während der Pandemie gestaltet werden kann, damit Beschäftigte gut zurechtkommen.

Frau Taskan-Karamürsel, mit den seit dem Herbst wieder steigenden Infektionszahlen wurden die Schutzmaßnahmen für Beschäftigte erneut überprüft und vielerorts noch einmal verschärft. Das und die generelle Unsicherheit haben Auswirkungen auf das Wohlbefinden vieler Menschen. Welchen konkreten psychischen Belastungen sind Beschäftigte seit Beginn der Coronapandemie vor einem Jahr ausgesetzt?

Taskan-Karamürsel: Die Belastungen sind vielfältig und haben vor allem mit der Anpassung an die neuen Gegebenheiten zu tun. Durch die Pandemie haben sich die Arbeitsformen verändert. Viele Beschäftigte arbeiten vermehrt von zu Hause aus und müssen mit neuen Kommunikationstools zurechtkommen. Im Homeoffice verschwimmen Arbeitszeit und private Zeit oft. Jene, die nicht von zu Hause arbeiten können, müssen an ihrem Arbeitsplatz verstärkt auf Hygiene und Abstandsregeln achten. Hinzu kommt die emotionale

Inanspruchnahme, die in bestimmten Branchen auftritt, zuvorderst natürlich im Gesundheitswesen. Je länger die Pandemie anhält, desto größer wird bei vielen auch die Arbeitsplatzunsicherheit, einige sind aufgrund von dauerhafter Kurzarbeit in Existenznot. Über all dem schwebt die ständige Infektionsgefahr. Die Angst, sich während der Arbeit anzustecken und das Virus vielleicht an die Angehörigen zu Hause weiterzugeben, macht etwas mit uns Menschen. All das für sich genommen oder in Kombination kann zu einer Überlastung führen.

Welche Phase des bisherigen Pandemieverlaufs war für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders kritisch?

Taskan-Karamürsel: Mir ging es da ähnlich wie vielen Beschäftigten in der Anfangszeit der Pandemie und erneut zum Jahresbeginn. Ich habe insbesondere den Lockdown inklusive geschlossener Schulen und Kitas als sehr schwierig erlebt, weil die

Kinderbetreuung komplett wegbrach. Es war ein ständiger Drahtseilakt: Man musste in die neuen Arbeitsformen wechseln,



Foto: Carola Thiede

Esin Taskan-Karamürsel ist Leiterin des Sachgebiets Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt bei der DGUV



Berufstätige Frauen sind und waren sehr gefordert, weil sie einen Großteil der informellen Sorgearbeit leisten und sich dieser Zustand während der Pandemie verstärkte. Die Pandemie hat die traditionellen Geschlechterrollen gefördert.“

Esin Taskan-Karamürsel

gleichzeitig Homeschooling betreiben und gewährleisten, dass die Arbeit weiterläuft. Erste Studien während der Pandemie zeigten, dass das von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gut gewuppt wurde. Langfristig angelegte Studien jedoch relativierten dieses Bild und wiesen auf einen Anstieg der Unzufriedenheit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Beschäftigten hin.

Welche Beschäftigten traf die Pandemie hinsichtlich psychischer Belastungen besonders hart?

Taskan-Karamürsel: Besonders herausgefordert waren nach meiner Ansicht drei Personengruppen, die in Studien zur Pandemie immer wieder eine Rolle spielten: Beschäftigte im Gesundheitsdienst, berufstätige Frauen und alleinstehende Beschäftigte.

Die Gefahr psychischer Störungen ist im Gesundheitsdienst auch unter Normalbedingungen wegen möglicher traumatischer Ereignisse im Beruf erhöht. Eine Vielzahl von Studien zeigt derzeit, dass die Coronakrise Gefühle der Angst, Hoffnungslosigkeit und Depressivität verstärkt hat. Eine gute Arbeitsgestaltung und ein Auffangnetz mit psychologischer Erstbetreuung, Kriseninterventionsteams sowie professioneller psychologischer Unterstützung bei anhaltenden Störungen können hier Abhilfe schaffen und wurden bereits größtenteils

während des ersten Lockdowns etabliert. Berufstätige Frauen sind und waren sehr gefordert, weil sie einen Großteil der informellen Sorgearbeit leisten und sich dieser Zustand während der Pandemie verstärkte. Die Pandemie hat die traditionellen Geschlechterrollen gefördert. Familien sollten nun gemeinsam die Erfahrungen aus dem ersten Lockdown bewerten und schauen, was besser werden kann. Auch gilt es zu prüfen, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber einräumt – zum Beispiel Sonderurlaub – oder welche politischen Beschlüsse Familien unterstützen.

Durchgängig herausgefordert während der Pandemie sind diejenigen, die alleinstehend sind. Bei diesen spielt der Kontakt bei der Arbeit eine umso größere Rolle. Manche Beschäftigte fühlen sich daher jetzt sozial isoliert. Dem kann man mit neuen Kommunikationsformen entgegenwirken: Statt eine Mail zu schreiben, kann man mit dem Kollegen eine Unterhaltung per Video führen. In berufliche Gespräche bewusst Smalltalk einfließen zu lassen, führt dazu, dass sich die Kollegin besser wahrgenommen fühlt.

Wie reagieren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf diese außergewöhnlichen Belastungen?

Taskan-Karamürsel: Das ist individuell sehr verschieden. Auf körperlicher Ebene reichen die Reaktionen von Magen-Darm-

Problemen über Kopfschmerzen bis hin zu Herzrasen und Schwitzen, der Blutdruck kann sich erhöhen. Viele schlafen auch schlecht und sind dann entsprechend ausgelaugt und müde. Sie können die Ereignisse des Arbeitstages nicht hinter sich lassen und wälzen auch nachts Probleme. Gerade Menschen, die sich sehr stark mit ihrer Arbeit identifizieren, schätzen ihre eigene Leistung oft als zu gering ein. Zu viel Stress oder auch ein andauernder Pandemieausnahmestand ziehen manchmal auch eine gewisse erlernte Hilflosigkeit nach sich – die Beschäftigten resignieren. Die Einschätzung, an der Situation ja doch nichts ändern zu können, ist gefährlich. Spätestens wenn Erholungspausen ausgelassen werden, der Konsum von Alkohol und Zigaretten steigt und der Appetit verloren geht oder Heißhunger verstärkt auftritt, sollten alle Alarmglocken schrillen.

Wenn die Beschäftigten nicht mehr dafür sorgen können, dass es ihnen gut geht, ist auch das Unternehmen in der Pflicht, entsprechend zu handeln. Was können Betriebe und Einrichtungen schon im Vorfeld tun, um ihr Personal in dieser Zeit gesund zu erhalten? Und welche spezifischen Aufgaben kommen dabei der Führungskraft zu?

Taskan-Karamürsel: In dieser Situation ist es vorrangig wichtig, dass auch die Führungskraft Prioritäten setzen kann und gemeinsam mit dem Team überlegt, was



Zu viel Stress oder auch ein andauernder Pandemieausnahmestand ziehen manchmal auch eine gewisse erlernte Hilflosigkeit nach sich – die Beschäftigten resignieren.“

Esin Taskan-Karamürsel

unter den veränderten Bedingungen gemacht und beachtet werden muss. Muss die Kollegin beispielsweise wegen eines Quarantänefalls in der Familie neben der Arbeit die Kinderbetreuung bewerkstelligen, dann kann sie natürlich nicht mehr die Leistung erbringen, die sie vorher erbracht hat. Hier hat die Führungskraft klar zu definieren: Was muss erreicht werden? In welcher Form schaffen wir das? Gegebenenfalls müssen Dinge auch zurückgestellt werden. Neben der Organisation ist auch Empathie wichtig. Die Führungskraft muss ein offenes Ohr haben für die Ängste und Bedenken ihrer Mitarbeitenden. Lösungen gemeinsam zu ersinnen, schafft ein Wir-Gefühl und stärkt das Empfinden, der Situation nicht hilflos ausgeliefert zu sein.

Wo finden Unternehmen Informationen für ein planvolles Vorgehen?

Taskan-Karamürsel: Systematisch können Arbeitgebende das Thema mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angehen. Dazu gibt es bereits sehr gute Handlungshilfen, die insbesondere die psychische Belastung und Beanspruchung durch die Coronapandemie aufgreifen und Schutzmaßnahmen empfehlen. Transparent und bewusst sollten Arbeitgebende die Einschränkungen der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit thematisieren, einen Raum bieten Sorgen und Ängste vor einer möglichen Infektionsgefahr anzusprechen, kritische

Situationen mit Kunden aufgrund der Hygiene- und Abstandsregeln besprechen, Belastungen durch zu viel oder zu wenig Arbeit organisatorisch aufgreifen. Miteinander ins Gespräch zu kommen, ist also von großer Bedeutung. Die Dialogkarten, die im Rahmen der Präventionskampagne **kommmitmensch** der gesetzlichen Unfallversicherung entwickelt worden sind, können dabei eine gute Hilfe sein. Anhand der Karten können sich die Teams über erlebte Situationen austauschen, Diskussionen anstoßen und Lösungsansätze entwickeln.

Was können Beschäftigte denn selbst für ihre psychische Gesundheit tun?

Taskan-Karamürsel: Sie können sich mit den Kolleginnen und Kollegen austauschen, die ähnlich empfinden. Beschäftigte haben mehrere Möglichkeiten: Handelt es sich um ein durchaus lösbares Problem, sollte man handlungsorientiert an die Sache herangehen, die Führungskraft in den Prozess einbinden und sie gegebenenfalls um Hilfe bitten. Lässt sich das Problem nicht lösen, weil sich die Führungskraft beispielsweise sperrt oder nicht zugänglich ist, kann man es nur emotional bewältigen. Das beinhaltet, Rat bei anderen zu suchen, die eigene Haltung zur Problemlage zu ändern und sich zu überlegen, was für einen selbst wichtig ist. Nicht alles hat man selbst in der Hand. Es kann auch helfen, sich im privaten Umfeld auszutauschen, also mit Menschen, die mit

dem eigenen Arbeitsgebiet nichts zu tun haben. Das schafft Distanz zur eigenen Problemlage und hilft, bessere Copingmechanismen auch über den eigenen Tellerrand hinweg zu entwickeln.

Was hilft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern außerdem dabei, mit den widrigen Umständen gut umzugehen?

Taskan-Karamürsel: In besonderen Belastungssituationen bleiben Menschen eher gesund, wenn sie ihre Arbeitssituation als sinnvoll, verstehbar und handhabbar begreifen. Man spricht dann von einem Kohärenzgefühl. Es ist daher empfehlenswert, dass Organisationen und Führungskräfte versuchen, Sachverhalte und daraus folgende Regelungen im betrieblichen Ablauf während der Pandemie für die Beschäftigten immer wieder zu erklären und einzuordnen. Wenn Beschäftigte dieses Kohärenzgefühl haben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie am Ende weniger beansprucht sind und mit der Situation besser umgehen können.

Im Übrigen muss auch die Führungskraft selbst dieses Kohärenzgefühl für sich herstellen können. Ideal ist es, wenn sie in ein Führungsteam eingebunden ist, in dem man sich gut miteinander austauschen kann und gemeinsam besprochen wird, wie vorzugehen ist. Klappt das nicht, muss die Führungskraft wiederum mit ihren Vorgesetzten sprechen, sich im eigenen

Umfeld Sparringspartner suchen oder ein Coaching machen. Es gibt mittlerweile sehr viele Onlineseminare und -trainings zum Thema Führen in der Krise und Krisenmanagement.

Das Herstellen von Kohärenz ist also für alle Ebenen von großer Bedeutung. Was aber können Beschäftigte tun, wenn sie merken, dass sich das Kohärenzgefühl nicht einstellt? Wo finden sie Hilfe?

Taskan-Karamürsel: Viele, vor allem größere Unternehmen, bieten ein sogenanntes Employee Assistance Program (EAP) an. Das ist im Prinzip eine Telefonhotline, an die sich Beschäftigte wenden können, um über ihre Sorgen und Ängste zu sprechen. Möchte man sich damit nicht an seine Führungskraft wenden, ist ein solches EAP eine gute Alternative. Wenn die Be-

anspruchung so stark ist, dass man körperliche Beschwerden hat, beispielsweise nicht mehr schlafen kann, die Ängste überhandnehmen und man eine Obsession mit dem Thema entwickelt, dann sollte man die Seelsorge, Therapeutinnen und Therapeuten oder externe Kriseninterventionsteams konsultieren.

Eines Tages wird die Coronapandemie – auch dank des entwickelten Impfstoffs – der Vergangenheit angehören. Werden dann auch die mit der Ausnahmesituation einhergehenden Symptome psychischer Belastungen verschwunden sein?

Taskan-Karamürsel: Nicht zwangsläufig. Auch nach überwundener Pandemie ist es möglich, dass Beschäftigte weiterhin diese Symptome zeigen, da es ihnen schwerfallen kann, sich aus der Krisensituation zu

lösen. Die Sache ist die: In außergewöhnlichen Belastungssituationen „funktionieren“ Menschen oft gut. Die Reaktion auf das Erlebte tritt manchmal erst später auf. Langfristig können Anpassungsstörungen, Angststörungen und posttraumatische Belastungsstörungen entstehen. Jetzt in der Pandemie sehe ich aber eher die Gefahr von Störungen, die sich einschleichen und lange Zeit bleiben, wie Schlafstörungen oder depressive Verstimmungen. Daher sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie betriebliche Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit während und nach der Pandemie aufmerksam bleiben und ein systematisches Vorgehen für den Umgang mit psychischen Belastungen bereithalten. ↩

Das Interview führte Susan Haustein, DGUV.

Weitere Informationen

Sowohl die Handlungshilfe Fachbereich AKTUELL „Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten im Gesundheitsdienst während der Coronavirus-Pandemie“ als auch die branchenübergreifend anwendbare ➔ **Fachbereich AKTUELL „Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie“** stehen in der Publikationsdatenbank der DGUV als PDF zum Download bereit. Beide Handlungshilfen enthalten eine Checkliste mit einer Sammlung möglicher psychischer Gefährdungen und Maßnahmen zur Gesunderhaltung.

Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen hat in einer ➔ **Grafik** aufbereitet, welche Einflussmöglichkeiten der einzelne Mensch auf die globale Pandemie hat. Darin wird veranschaulicht, was man selbst beeinflussen kann, was in der eigenen Macht steht und was außerhalb davon liegt.

Bei der Bewältigung der Krise hängt für die Beschäftigten viel vom Verhalten und vom Führungsstil der Vorgesetzten ab. Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) bietet ein ➔ **Merkblatt** zum Thema „Führen in der Krise“ an.

Die im Interview angesprochenen Studien und Analysen sind online abrufbar:

Möhring, K.; Naumann, E. et al.: „The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family“

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1833066> (abgerufen am 1.2.2021)

Entringer, T.; Kröger, H.: „Einsam, aber resilient – Die Menschen haben den Lockdown besser verkraftet als vermutet“

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791373.de/diw_aktuell_46.pdf (abgerufen am 1.2.2021)

Gilan, D.; Röhke, N. et al.: „Psychische Belastungen, Resilienz, Risiko- und protektive Faktoren während der SARS-CoV-2-Pandemie“

<https://www.aerzteblatt.de/archiv/215264/Psychische-Belastungen-Resilienz-Risiko-und-protective-Faktoren-waehrend-der-SARS-CoV-2-Pandemie> (abgerufen am 1.2.2021)

Kohlrausch, B.; Zucco, Aline: „Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt“

https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8906 (abgerufen am 1.2.2021)

COSMO Befragung: Zusammenfassung und Empfehlungen Welle 30

<https://projekte.uni-erfurt.de/cosmo2020/web/summary/30/> (abgerufen am 1.2.2021)

„Unabhängig von Zuständigkeiten unbürokratisch und professionell agieren“

Key Facts

- Großschadenslagen sind für alle öffentlichen Akteurinnen und Akteure eine besondere Herausforderung. Staatliche Stellen, Hilfsorganisationen, Berufsgenossenschaften oder Unfallkassen müssen bei Großschadenslagen zeigen, dass sie handlungsfähig sind
- Die Unfallkasse Hessen konnte bei den Anschlägen in Hanau und Volkmarsen auf ihr funktionierendes hessisches Krisennetzwerk zurückgreifen
- Die Hilfe wurde von den Betroffenen dankbar an- und wahrgenommen

Autor

➔ **Michael Sauer**

Im Februar dieses Jahres jährten sich die Ereignisse von Hanau und Volkmarsen. Ein Mann hat in Hanau neun Menschen erschossen, in Volkmarsen wurde ein Fahrzeug in einen Rosenmontagszug gelenkt – mehr als 100 Menschen wurden verletzt. Die Unfallkasse Hessen (UKH) hat bei beiden Ereignissen die Koordinierung für die gesetzliche Unfallversicherung und zum Teil für weitere beteiligte Institutionen übernommen. Bis heute werden Betroffene betreut und unterstützt. Ein Gespräch mit Michael Sauer, Geschäftsführer der Unfallkasse Hessen.

Herr Sauer, vor einem Jahr ereigneten sich in Hanau und Volkmarsen zwei Anschläge. Sie sprechen von Großschadensereignissen – was ist darunter zu verstehen?

Michael Sauer: Laut Definition muss das Ereignis außerhalb einer Betriebsstätte im öffentlichen Raum stattfinden, zum Beispiel ein Flugzeugabsturz, Terroranschlag oder Amoklauf. Es muss zudem absehbar sein, dass mit einer größeren Anzahl an Verletzten oder Erkrankten zu rechnen ist. Und es sollten mindestens zwei Unfallversicherungsträger – also Berufsgenossenschaften oder Unfallkassen – betroffen sein. Bei diesen Voraussetzungen wird das DGUV-Standardverfahren zur Koordination des Ereignisses eingeleitet – mit zentraler Ansprechstelle auf Ebene der DGUV und koordinierender Stelle auf Länderebene.

Warum ist eine zentrale Koordinierung der Hilfsmaßnahmen notwendig?

Michael Sauer: Großschadenslagen sind für alle öffentlichen Akteure eine besondere Herausforderung. Staatliche Stellen und

Hilfsorganisationen müssen in solchen Situationen zeigen, dass sie handlungsfähig sind. Für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bedeutet das: unabhängig von Zuständigkeiten unbürokratisch und professionell zu agieren. Es gilt, schnell wirksame Hilfe zu organisieren und nach außen hin mit einer Stimme zu sprechen. In extremen Situationen müssen wir sicherstellen, dass Kompetenzen gebündelt und Aktivitäten in Kommunikation, Rehabilitation und Prävention abgestimmt werden. DGUV, Unfallkassen und Berufsgenossenschaften haben Lehren aus vergangenen Ereignissen gezogen – zum Beispiel am Breitscheidplatz in Berlin – und bereits 2019 ein entsprechendes Projekt zur Koordinierung abgeschlossen. Bei der DGUV wurde die zentrale Ansprechstelle eingerichtet. Sie bündelt Informationen von staatlichen Stellen und Unfallversicherungsträgern und prüft die Einleitung des Verfahrens. Die Koordination auf Länderebene übernehmen die Unfallkassen für alle beteiligten Unfallversicherungsträger.

Wie hat die Unfallkasse Hessen beim Anschlag in Hanau reagiert?

Michael Sauer: Die zentrale Ansprechstelle der DGUV initiierte das Standardverfahren; die Unfallkasse Hessen wurde als koordinierende Stelle benannt. Wir



Foto: UKH

Michael Sauer, Geschäftsführer der Unfallkasse Hessen

konnten bei der Koordination der Maßnahmen sofort auf unser funktionierendes hessisches Krisennetzwerk zurückgreifen, das wir bereits in der Vergangenheit aufgebaut hatten. Es bestehen langjährige Kooperationen mit den unterschiedlichsten Organisationen: Dazu gehören Ministerien, Rettungsdienste, der Arbeitskreis Psychosoziale Notfallversorgung der Stadt Frankfurt und das Schulische Kriseninterventionsteam des Hessischen Kultusministeriums. Wir haben glücklicherweise auch einen guten Draht zum Opferschutzbeauftragten der Bundesregierung, Prof. Dr. Edgar Franke. Unser internes Krisenteam ist bestens auf solche Fälle vorbereitet und konnte sofort mit der Arbeit beginnen.

Wie haben Betroffene von der Hilfe der gesetzlichen Unfallversicherung erfahren?

Michael Sauer: In unserem Auftrag verteilten die Hilfsorganisationen vor Ort Informationsmaterial, zum Beispiel zum Unfallschutz für Ersthelfende, zu Versicherungsschutz und Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Broschüre „Traumabewältigung bei Erwachsenen“. Beschäftigte der Unfallkasse waren auch am „Runden Tisch“ vertreten. Außerdem wurde sofort die Dark-Site^[1] auf der Website der Unfallkasse geschaltet – mit direkter Kontaktmöglichkeit für Betroffene und mit Infos zu Versicherungsschutz und Leistungsumfang. Auch die Notfallnummer des Opferschutzbeauftragten des Bundes wurde veröffentlicht. Die Kanäle und Reichweiten der sozialen Medien haben wir ebenfalls genutzt.

In Volkmarsen gab es mehr als 100 Verletzte. Wie konnten Sie konkret helfen?

Michael Sauer: 43 Personen hatten sich gemeldet: Ersthelfende, Mitglieder von Hilfeleistungsunternehmen sowie Zeugen

und Zeuginnen des Anschlags. Die Unfallkasse Hessen sorgte schwerpunktmäßig für individuelle, psychologische Betreuung, allgemeine Beratung und psychologische Erstversorgung; sie organisierte außerdem Gruppengespräche zur Krisenintervention. Einige Menschen betreuen wir heute noch und wir rechnen mit weiteren Meldungen.

Kommen die Hilfsangebote bei den Betroffenen an?

Michael Sauer: Ja, die Hilfe kommt direkt und wirksam bei allen an. Sie wird dankbar an- und wahrgenommen. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv. Die Auswertung und der Austausch zu den Ereignissen haben im November 2020 im Rahmen der Konferenz der koordinierenden Stellen stattgefunden. Wir haben dort unsere Abschlussberichte vorgestellt.

Und wie geht es jetzt in Hessen weiter?

Michael Sauer: In erster Linie geht es jetzt

um den Ausbau des Krisennetzwerks. Wegen der Coronasituation konnte unser geplantes Treffen mit den zuständigen Berufsgenossenschaften und dem Opferbeauftragten des Landes Hessen nicht stattfinden. Das werden wir im Jahr 2021 auf jeden Fall nachholen.

Wie ist die gesetzliche Unfallversicherung aus Ihrer Sicht aufgestellt?

Michael Sauer: Wenn es uns gelingt, unsere Kompetenzen zu bündeln, unsere Aktivitäten in Kommunikation, Rehabilitation und Prävention zu harmonisieren und mit unserem Know-how Menschen – auch außerhalb unseres Systems – zu helfen, dann haben wir alle die große Chance, unsere Reputation als verlässliche Akteure im System der sozialen Sicherheit in Deutschland zu festigen und zu erhöhen. Die Unfallkasse Hessen hat mit ihrer Koordination jedenfalls dazu beigetragen. ↩

Das Interview führte Kathrin Baltscheit, DGUV.

„Bereit sein, überrascht zu sein!“

Bei der Etablierung eines Standardkrisenmanagements für Großschadensereignisse sind sich die Katastrophenmanagerinnen und Katastrophenmanager der Behörden mit Sicherheitsaufgaben einig: „Seien Sie bereit, überrascht zu sein.“ Man kann nicht auf jede Lage vorbereitet sein, aber man kann ein Verfahren vorhalten, mit dem auf jede Lage reagiert werden kann.

Großschadensereignisse stellen das gesamte System der gesetzlichen Unfallversicherung vor eine große Herausforderung. Diese Herausforderung haben wir angenommen und ein von allen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen getragenes Verfahren zur Koordination der Aktivitäten in Kommunikation, Rehabilitation und Prävention entwickelt.

Unfallversicherungsträger sind in Großschadenslagen keine Akteure der ersten Stunde. Sie müssen aber in ihrer Gesamtheit auf Ereignisse vorbereitet sein, in denen unterschiedliche Träger mit dem gleichen Ziel betroffen sind: Sie müssen schnell wirksame Hilfe sicherstellen – im Zusammenspiel mit allen anderen Beteiligten. In Hessen ist nach den tragischen Ereignissen in Hanau und Volkmarsen die Hilfe bei den Betroffenen direkt und wirksam angekommen. „Sie wird dankbar an- und wahrgenommen“, sagt der Geschäftsführer der Unfallkasse Hessen. Das ist ein ermunterndes Zeichen, dass unser Konzept funktioniert.

Wir haben ein gutes Konzept zur Bündelung unserer Arbeit in Großschadenslagen. Ziel erreicht? Ja, aber wir stellen es nach jedem Ereignis auf den Prüfstand. Und da, wo Schrauben nachjustiert werden müssen, werden wir das tun. Im Interesse unseres Systems. Bereit sein, überrascht zu sein eben.

Dominik Heydweiller, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)
Thomas Wittschurky, Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen

Fußnote

[1] Als „Dark-Site“ wird eine Webseite bezeichnet, die für Unglücksfälle mit entsprechenden Adressen und Telefonnummern für Hilfsangebote vorbereitet, aber nur in einem Ernstfall freigeschaltet wird, um direkt bereitzustehen

Ein Jahr Coronapandemie auf europäischer Ebene

Autorin

→ Ilka Wölfle

Foto: Adobe Stock/somartin



Der 24. Januar 2020 hat das Leben der Bürgerinnen und Bürger in der Europäischen Union schlagartig verändert: An diesem Tag wurde der erste Fall einer Infektion mit COVID-19 in Europa gemeldet. Seitdem ist etwas mehr als ein Jahr vergangen, doch gewinnt man den Eindruck, dass die Corona-Pandemie den Alltag und die Lebensentwürfe der Menschen bereits bedeutend länger prägt.

Was hat sich in den vergangenen zwölf Monaten in der Europäischen Union getan? Zurückblickend betrachtet gab es auf europäischer Ebene schon früh abgestimmte Reaktionen auf die Auswirkungen der raschen Ausbreitung von COVID-19 in den Mitgliedstaaten. Im Februar und März 2020 standen zuerst die Beschaffung und Produktion von medizinischer Ausrüstung im Vordergrund. Für die Erarbeitung von Leitlinien für wissenschaftlich fundierte, koordinierte Maßnahmen setzte die Europäische Kommission Mitte März einen COVID-19-Beratungsstab mit Fachleuten der Bereiche Epidemiologie und Virologie aus verschiedenen Mitgliedstaaten ein und etablierte im April die europäische COVID-19-Datenplattform für den Austausch von Forschungsdaten.

In den folgenden Monaten wurden Leitlinien für Coronavirus-Testmethoden sowie Schnelltests ebenso entwickelt wie

eine europäische Strategie für die rasche Entwicklung, Herstellung und Verbreitung eines Corona-Impfstoffs. Die Europäische Union hat außerdem im Rahmen des Forschungsprogramms Horizont 2020 und anderer EU-Programme Mittel für Behandlungen, Therapeutika und Diagnostika zur Verfügung gestellt. Im Dezember einigten sich schließlich das Europäische Parlament und der Rat auf das europäische Gesundheitsprogramm EU4Health. Daneben war es übereinstimmende Haltung auf europäischer Ebene wie in den Mitgliedstaaten, dass es ohne die Entwicklung eines Impfstoffs keinen Weg aus der Krise geben wird. Die Schnelligkeit, mit der dies dann geschehen ist, ist bislang ohne Vorbild.

Die Europäische Kommission unterzeichnete im August 2020 im Namen aller Mitgliedstaaten mit dem britisch-schwedischen Konzern AstraZeneca als erstem Pharmaunternehmen einen Vertrag über den Erwerb eines Impfstoffs, weitere Verträge mit Pharmaunternehmen wie beispielsweise BioNTech/Pfizer folgten. Im Wettlauf der Impfstoffentwicklung konnte die Vakzine von BioNTech am 21. Dezember des vorigen Jahres als erste die Zulassung durch die Europäische Arzneimittelagentur erhalten. Im Januar darauf folgten Moderna und AstraZeneca; letztere unter der Einschränkung, eine Eignung für die Verwendung bei über 65-Jährigen nicht ausreichend in den Studien belegt zu haben.

Damit ist eine echte Perspektive entstanden, die Krise zu überwinden und schrittweise in ein normales Leben zurückzukehren. Aber das kommt in der zwischenzeitlich teilweise aufgeregten öffentlichen Diskussion um

”

Ein Jahr Corona – das heißt auch ein Jahr lernen und sich immer wieder neu aufstellen.“

schleppende Lieferungen, nicht eingehaltene Vertragszusagen und die Qualität der Impfstoffe häufig zu kurz. Die Impfungen gegen COVID-19 sind am 27. Dezember 2021 in der gesamten Europäischen Union angelaufen. Diesen großen Erfolg darf man nicht aus den Augen verlieren.

Ein Jahr Corona – das heißt auch ein Jahr lernen und sich immer wieder neu aufstellen. Die aktuelle portugiesische Ratspräsidentschaft hat sich zu Recht die Weiterentwicklung der Impfstrategie der Europäischen Union als einen der wichtigsten Punkte auf die Agenda geschrieben. Der Weg aus dem Lockdown wird sich schrittweise an den sich ändernden Bedingungen durch fortschreitende Impfungen, aber auch den verstärkten Einsatz von Antigen-Schnelltests orientieren müssen. Vor diesem Hintergrund liefert die gegenseitige Anerkennung von COVID-19-Schnelltests und ihren Ergebnissen, auf die sich die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten am 17. Februar verständigt haben, ein ermutigendes Signal. ←

(K)eine fiktive Klagerücknahme



Landesozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 9. Dezember 2020 – L 3 U 96/20 –, juris

Autor

➔ **Laurenz Mülheims**

Als Nichtbetreiben eines Verfahrens kann es nicht angesehen werden, dass Prozessbevollmächtigte einer Klägerin die vor der Gewährung von Akteneinsicht wiederholt vom Gericht angeforderte Prozessvollmacht nicht vorlegen.

Seit April 2008 kennt das Sozialgerichtsgesetz (SGG) Regelungen, mit denen das sozialgerichtliche Klageverfahren vereinfacht und gestrafft werden soll, um so die Sozialgerichtsbarkeit selbst – bei damals stark steigenden Klageeingängen – nachhaltig zu entlasten. Ein Teil dieser Regelungen betrifft die Seite der Kläger in Form der aktiven Förderung des Fortgangs des Verfahrens – hier konkret die sogenannte fiktive Klagerücknahme. § 102 Abs. 2 Satz 1 SGG lautet: „Die Klage gilt als zurückgenommen, wenn der Kläger das Verfahren trotz Aufforderung des Gerichts länger als drei Monate nicht betreibt.“ Den Grundgedanken einer solchen Klagerücknahmefiktion kennen wir schon lange vorher aus dem „normalen“ Verwaltungsgerichtsprozess und dem Asylverfahrensrecht; das ist gut, können wir doch bei konkreten Fragen auf diesbezügliche Literatur und Rechtsprechung zurückgreifen.

In diesem Bereich bewegt sich die hiesige Entscheidung des Landesozialgerichts (LSG) Niedersachsen-Bremen. In einem Klageverfahren um die Anerkennung von Folgen eines Arbeitsunfalls vor dem Sozialgericht (SG) Hannover beantragten die Prozessbevollmächtigten (Rechtsanwälte) in ihrer Klageschrift auch Einsicht in die Verwaltungsakte der Beklagten. Im Vorfeld dieser Einsichtnahme forderte das SG Hannover dreimal mit Fristsetzung die Zusendung einer Originalvollmacht an; beim letzten Mal mit Hinweis auf § 102 Abs. 2 Satz 1 SGG. Nach Ablauf von drei Monaten, in denen die Vollmacht nicht zugesandt wurde, stellte es mit Gerichtsbescheid fest, die Klage sei gemäß § 102 Abs. 2 SGG fiktiv zurückgenommen.

Das scheint auf den ersten Blick nachvollziehbar; ein zweiter Blick belehrt uns jedoch eines Besseren. Was bedeutet „das Verfahren nicht betreiben“? Im Raum steht hier – so das LSG – „[...] nicht jegliche Mitwirkungspflicht [...], [sondern] nur das Unterlassen solcher prozessualen Mitwirkungshandlungen [...], die [...] für das Gericht [...] notwendig sind, um den Sachverhalt zu klären und eine Sachentscheidung zu treffen“ (Rn. 23). Wenn wir nun das Vorliegen einer Originalvollmacht hinterfragen, stoßen wir auf § 73 Abs. 6 Satz 5 SGG, wonach das Gericht den Mangel einer Vollmacht von Amts wegen zu berücksichtigen hat, „wenn nicht als Bevollmächtigter ein Rechtsanwalt auftritt“. Und genau

das war hier der Fall; zudem bestanden auch keine ernstlichen Zweifel, dass eine solche Vollmacht fehlt, unter anderem weil die Klägerin zeitgleich eine weitere Klage bei derselben Kammer des SG Hannover erhoben hatte, bei der die Vollmacht derselben Prozessbevollmächtigten vorlag.

Es reicht also nicht, dass ein Kläger irgendwie nicht mitmacht und sich das Gericht – salopp gesagt – ärgert. So führt auch das LSG Nordrhein-Westfalen mit Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus: „Die Rücknahmefiktion darf weder als Sanktion für einen Verstoß gegen prozessuale Mitwirkungspflichten oder unkooperatives Verhalten eingesetzt werden (BVerfG, 17.9.2012 – 1 BvR 2254/11 –, Rn. 28), noch stellt die Vorschrift ein Hilfsmittel zur Erledigung lästiger Verfahren oder zur vorsorglichen Sanktionierung prozessleitender Verfügungen dar“ (LSG NW, Urteil vom 29.05.2020 – L 21 AS 1240/18 –, juris, Rn. 24). Es geht – so auch das Bundessozialgericht – allein um das Vorliegen konkreter Anhaltspunkte, „die den sicheren Schluss zulassen, dass den Beteiligten an einer Sachentscheidung des Gerichts in Wahrheit nicht mehr gelegen ist“ (BSG, Urteil vom 04.04.2017 – B 4 AS 2/16 R – juris, Rn. 22). Das war in unserem Fall nicht so, weshalb dem LSG Niedersachsen-Bremen mit seiner hiesigen Entscheidung, den Gerichtsbescheid des SG Hannover aufzuheben, vollkommen recht zu geben ist.

Nur ein Hinweis am Rande: Das Sozialgerichtsgesetz nimmt nicht allein die Kläger in die Pflicht „mitzumachen“ (auch über die fiktive Klagerücknahme hinaus), sondern auch die Beklagten, also unter anderem die Sozialversicherungsträger; hier ein paar Kostproben: § 106a Abs. 2 und 3 (Zurückweisung verspäteten Vorbringens), § 131 Abs. 5 (Aufhebung von Entscheidungen bei mangelnder Sachaufklärung inklusive Zurückverweisung) und § 192 Abs. 4 SGG (Überwälzung von Kosten gerichtlicher Ermittlungen bei mangelnden Ermittlungen der Beklagten). Bei diesem gesamten „Instrumentarium“ sind die Sozialgerichte gehalten, vorsichtig zu agieren; es geht bei aller Sehnsucht nach einem zügigen, schlanken Prozess vor allem darum, allen Beteiligten einen „fairen Prozess“ zu garantieren. ↩

Hanno Harms zum Vorstandsvorsitzenden der BG Verkehr auf Versichertenseite gewählt

Hanno Harms ist neuer Vorstandsvorsitzender der Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr) auf Versichertenseite. Der 55-Jährige tritt die Nachfolge von Wolfgang Steinberg an, der im Oktober des vergangenen Jahres verstarb.

Harms wurde in einer schriftlichen Abstimmung einstimmig gewählt. Er übernimmt den Vorstandsvorsitz gemeinsam mit Klaus Peter Röskes, der die Arbeitgeberseite vertritt.

Harms gehört dem Vorstand der BG Verkehr bereits seit 2017 an. In der Selbstverwaltung der BG Verkehr ist er seit dem 1. Januar 2016 aktiv, nachdem die damalige Unfallkasse Post und Telekom (UK PT) mit der BG Verkehr fusionierte. Harms war als Vorsitzender der Vertreterversammlung für die UK PT auf Versichertenseite am Zustandekommen und der Ausgestaltung der Fusion beteiligt. Hauptberuflich ist Harms Bereichsleiter Telekommunikation im Fachbereich Telekommunikation/IT der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Landesbezirk Niedersachsen-Bremen. ➔

Foto: Mario Dirks/BG Verkehr



Hanno Harms ist neuer Vorstandsvorsitzender der BG Verkehr

Prof. Dr. Christoph Hirche neuer Chefarzt an der BGU Frankfurt

Der erfahrene Facharzt für Plastische und Ästhetische Chirurgie mit Zusatzbezeichnung Handchirurgie, **Prof. Dr. Christoph Hirche**, verstärkt als Chefarzt seit dem 1. Februar 2021 die Abteilung Plastische, Hand- und Rekonstruktive Chirurgie – jetzt neu mit größerem Fokus auf Mikrochirurgie – an der BG Unfallklinik Frankfurt am Main.

Zuvor war der 41-jährige Mediziner als Leitender Oberarzt und ständiger Vertreter des Klinikdirektors Prof. Dr. Ulrich Kneser in der Klinik für Hand-, Plastische und Rekonstruktive Chirurgie, Mikrochirurgie, Schwerbrandverletzentzentrum der BG Klinik Ludwigshafen und der Klinik für Plastische und Handchirurgie der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg tätig. Er übernimmt die Leitung der Abteilung von Dr. Wibke Moll, die die Abteilung einige



Foto: BGU Frankfurt

Prof. Dr. Christoph Hirche ist neuer Chefarzt an der BGU Frankfurt

Monate als kommissarische Chefarztin geleitet hat und sich nun in Elternzeit begibt. ➔

Neue Kaufmännische Direktorin am BG Klinikum Bergmannstrost Halle

Cindy Schöne ist seit dem 1. Januar 2021 Kaufmännische Direktorin am BG Klinikum Bergmannstrost Halle und erweitert damit die dortige Klinikleitung. Schöne verantwortet in dieser neu geschaffenen Funktion mehrere kaufmännische Kernbereiche.

Schöne begann ihre berufliche Laufbahn 1997 mit einer Ausbildung im Bergmannstrost und studierte gleichzeitig erfolgreich Betriebswirtschaftslehre und Management im Gesundheitswesen. Seit 2008 hatte sie verschiedene leitende Positionen im Bereich Controlling inne und übernahm zuletzt die Leitung des Ressorts Finanzen und Controlling. Diese Funktion bekleidet Schöne auch künftig weiter.

Die Kaufmännische Direktorin hat einen unmittelbaren Anteil an der Entwicklung des BG Klinikums Bergmannstrost. Sie wird das operative, kaufmännische Tagesgeschäft und die Einhaltung der Wirt-



Foto: BG Klinikum Bergmannstrost Halle

Cindy Schöne ist Kaufmännische Direktorin am BG Klinikum Bergmannstrost Halle

schafflichkeit ebenso verantworten wie die Erstellung der Wirtschaftspläne und Jahresabschlüsse sowie die Verhandlungen mit den Krankenkassen. ➔