

## COVID-19: RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ

### Anpassung der Arbeitsplätze und Schutz der Arbeitnehmer



© Europäische Union, 2020

## Inhaltsverzeichnis

Hintergründe und Anwendungsbereiche der Leitlinien .....	2
Einleitung .....	2
Aktualisieren Sie Ihre Risikobewertung und ergreifen Sie geeignete Maßnahmen .....	3
Einbindung der Arbeitnehmer .....	7
Betreuung von Arbeitnehmern, die krank waren .....	7
Planen und Lernen Sie für die Zukunft .....	8
Bleiben Sie immer auf dem Laufenden .....	8
Branchen und Berufe .....	9
Branchenspezifische Leitlinien im Zusammenhang mit COVID-19 .....	9

## Hintergründe und Anwendungsbereiche der Leitlinien

Diese nicht verbindlichen Leitlinien sollen Arbeitgebern und Arbeitnehmern helfen, sich in einem Arbeitsumfeld, das sich aufgrund der COVID-19-Pandemie erheblich verändert hat, sicher zu bewegen und gesund zu bleiben. In ihnen werden Empfehlungen in Bezug auf folgende Themen ausgesprochen:

### **Gefährdungsbeurteilung und geeignete Maßnahmen**

- Minimierung der Exposition gegenüber COVID-19
- Wiederaufnahme der Arbeit nach der Schließungsphase
- Bewältigung hoher Abwesenheitsraten
- Führung von Arbeitnehmern, die von zu Hause aus arbeiten

### **Einbindung der Arbeitnehmer**

### **Betreuung von Arbeitnehmern, die krank waren**

### **Planen und Lernen für die Zukunft**

### **Immer auf dem Laufenden bleiben**

### **Branchen- und berufsbezogene Informationen**

Die Richtlinien enthalten Beispiele für allgemeine Maßnahmen, die den Arbeitgebern – in Abhängigkeit von der jeweiligen Arbeitssituation – bei der Wiederaufnahme der Arbeit helfen können, eine angemessene sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen.

Dieses Dokument enthält Links zu relevanten Informationen der EU-OSHA und beinhaltet am Ende eine Liste von Ressourcen verschiedener Anbieter, die auf unterschiedliche Branchen und Arbeitsplätze ausgerichtet sind. Bitte beachten Sie, dass die Informationen in diesem Leitfadens nicht den Bereich der Gesundheitspflege abdecken, für den spezifische Ratschläge vorliegen (z. B. vom [ECDC](#), von der [WHO](#) und der [CDC](#)).

Für spezielle Fragen oder Bedenken, die in diesem Dokument nicht behandelt werden, wenden Sie sich bitte an die örtlichen Behörden, z. B. den Gesundheitsdienst oder die Arbeitsaufsichtsbehörde.

## Einleitung

Aufgrund der neuartigen Pandemie der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-2019) haben die meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, darunter auch solche, die die Arbeitsplätze betreffen, um die Ausbreitung der Krankheit zu bekämpfen. Die Arbeitswelt ist in dieser Krise stark betroffen, weshalb alle Teile der Gesellschaft – einschließlich der Unternehmen, Arbeitgeber und Sozialpartner – einen Beitrag zum Schutz der Arbeitnehmer, ihrer Familien und der Gesellschaft als Ganzes leisten müssen.

Art und Umfang der Einschränkungen, z. B. bei der Aussetzung nicht wesentlicher Tätigkeiten, sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Branche zu Branche unterschiedlich, wobei jedoch ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer entweder von zu Hause aus arbeiten muss oder, wenn ihre Arbeit nicht per Fernarbeit erledigt werden kann, häufig im Rahmen einer Ersatzeinkommensvereinbarung zu Hause bleibt.

Sobald durch die Maßnahmen zur räumlichen Trennung eine ausreichende Senkung der COVID-19-Übertragungsraten erreicht wird, genehmigen die nationalen Verwaltungen eine sukzessive Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeiten. Dies geschieht schrittweise, wobei Arbeit, die als unerlässlich für den Gesundheitsschutz und die Wirtschaft angesehen wird, zuerst genehmigt wird und Arbeit, die effektiv von zu Hause aus erledigt werden kann, zuletzt. Unabhängig davon, wie und in welchem Umfang die normalen Arbeitsaktivitäten wieder aufgenommen werden können, ist es jedoch sehr wahrscheinlich, dass einige Maßnahmen noch für eine gewisse Zeit in Kraft bleiben werden, um einen sprunghaften Anstieg der Infektionsraten zu verhindern ([COVID-19: guidance for the workplace](#)). Es ist ferner möglich, dass ein Anstieg der Infektionen zu einem späteren Zeitpunkt in einigen Fällen die Wiedereinführung restriktiver Maßnahmen erforderlich machen wird.

Die COVID-19-Krise setzt Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Druck, weil sie entweder in sehr kurzer Zeit neue Verfahren und Vorgehensweisen einführen mussten oder weil sie ihre Arbeit und

Geschäftstätigkeiten einstellen mussten. Durch Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird die Rückkehr an den Arbeitsplatz in der Praxis unterstützt: Geeignete Präventivmaßnahmen tragen dazu bei, nach Lockerung der Maßnahmen zur räumlichen Trennung eine sichere und gesundheitsverträgliche Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erreichen, und helfen gleichzeitig, die Verbreitung von COVID-19 zu unterbinden.

## Aktualisieren Sie Ihre Risikobewertung und ergreifen Sie geeignete Maßnahmen

Ebenso wie unter normalen Arbeitsbedingungen ist die Identifizierung und [Bewertung von Risiken](#) sowohl im physischen als auch im psychosozialen Arbeitsumfeld der Ausgangspunkt für den Umgang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH) im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Risikobewertung zu überarbeiten, wenn es eine Änderung im Arbeitsprozess gibt, und alle Risiken zu berücksichtigen, einschließlich derjenigen, die sich auf die psychische Gesundheit auswirken. Bei der Überarbeitung der Risikobewertung sollten alle Unregelmäßigkeiten oder Situationen beachtet werden, die Probleme verursachen, sowie die Frage, wie diese dem Unternehmen helfen können, auf lange Sicht widerstandsfähiger zu werden. Denken Sie daran, wie wichtig es ist, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in die Überarbeitung der Risikobewertung einzubeziehen, und wenden Sie sich an Ihren Anbieter für Risikoverhütung oder Arbeitsmedizin, falls vorhanden. Als Beitrag zu Ihrer Bewertung sollten Sie von den Behörden aktuelle Informationen über die Verbreitung von COVID-19 in Ihrer Region einholen. Sobald die Risikobewertung auf dem neuesten Stand ist, ist der nächste Schritt die Erstellung eines Aktionsplans mit geeigneten Maßnahmen. Nachstehend sind einige Beispiele für Probleme im Zusammenhang mit COVID-19 aufgeführt, die bei der Erstellung eines solchen Aktionsplans zu berücksichtigen sind.

### Minimierung der Exposition gegenüber COVID-19 am Arbeitsplatz

Die Umsetzung sicherer Arbeitsverfahren zur Einschränkung der Exposition gegenüber COVID-19 bei der Arbeit erfordert zunächst eine Risikobewertung und anschließend die Umsetzung der [Rangordnung der Kontrollen](#). Das bedeutet, dass Kontrollmaßnahmen eingeführt werden müssen, um entweder das Risiko zu beseitigen oder, falls dies nicht möglich ist, die Exposition der Arbeitnehmer zu minimieren. Beginnen Sie zunächst mit kollektiven Maßnahmen und ergänzen Sie diese erforderlichenfalls durch individuelle Maßnahmen, wie z. B. persönliche Schutzausrüstung (PSA). Nachfolgend sind einige Beispiele für Kontrollmaßnahmen aufgeführt, die jedoch aufgrund ihrer Art nicht auf alle Arbeitsplätze oder Tätigkeiten anwendbar sind.

- Beschränken Sie sich vorerst auf die wesentlichen Tätigkeiten; möglicherweise ist es möglich, einige Tätigkeiten auf einen Zeitpunkt zu verschieben, an dem das Risiko geringer ist. Dienstleistungen sollten nach Möglichkeit nicht persönlich, sondern per Fernarbeit (Telefon oder Video) erbracht werden. Stellen Sie sicher, dass nur Arbeitnehmer, die für die Arbeit unverzichtbar sind, am Arbeitsplatz anwesend sind, und minimieren Sie die Anwesenheit von Dritten.
- Reduzieren Sie so weit wie möglich den direkten Kontakt zwischen den Arbeitnehmern (z. B. bei Sitzungen oder in den Pausen). Isolieren Sie Arbeitnehmer, die ihre Aufgaben gefahrlos alleine ausführen können und die keine speziellen Geräte oder Maschinen benötigen, die nicht versetzt werden können. Lassen Sie sie beispielsweise, wann immer möglich, allein in einem freien Büro, einem Personalraum, einer Kantine oder einem Besprechungsraum arbeiten. Bitten Sie gefährdete Arbeitnehmer (ältere Menschen und Personen mit [chronischen Erkrankungen](#) (einschließlich Bluthochdruck, Lungen- oder Herzerkrankungen, Diabetes und Personen, die [sich einer Krebstherapie oder einer anderen Immunsuppressionsbehandlung unterziehen](#)) sowie [schwangere Arbeitnehmerinnen](#) nach Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Arbeitnehmer mit engen Familienangehörigen, die besonders gefährdet sind, sollten unter Umständen ebenfalls Telearbeit leisten.
- Die körperliche Interaktion mit und zwischen den Kunden ist zu verhindern oder möglichst einzuschränken, zum Beispiel durch Online- oder Telefonbestellungen, kontaktlose Lieferung

oder kontrollierten Zutritt (bei gleichzeitiger Vermeidung von Gedränge im Freien) und räumliche Trennung innerhalb und außerhalb der Räumlichkeiten.

- Wenn Sie Waren liefern, tun Sie dies per Abholung oder Zustellung außerhalb der Räumlichkeiten. Informieren Sie die Fahrer über angemessene Hygiene in der Fahrerkabine und versorgen Sie sie mit entsprechenden Hygieneprodukten wie Gel und Tüchern. Auslieferungspersonal muss die Möglichkeit haben, Einrichtungen wie Toiletten, Kantinen, Umkleieräume und Duschen zu benutzen, allerdings mit den entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen (z. B. die Benutzung durch jeweils nur einen Benutzer und regelmäßige Reinigung).
- Stellen Sie eine undurchlässige Trennwand zwischen den Arbeitnehmern auf, insbesondere wenn sie keinen Abstand von zwei Metern zueinander einhalten können. Die Trennwände können zweckgerichtet oder improvisiert sein, indem Gegenstände wie Kunststofffolien, Stellwände, Rollschränke oder Aufbewahrungselemente verwendet werden. Dinge, die nicht stabil sind oder Zwischenräume haben, wie Topfpflanzen oder Transportwagen, oder die ein neues Risiko darstellen, z. B. durch Stolpern oder herabfallende Gegenstände, sind zu vermeiden. Wenn keine Trennwand verwendet werden kann, sollte zusätzlicher Abstand zwischen den Arbeitnehmern geschaffen werden, indem z. B. dafür gesorgt wird, dass sie mindestens zwei leere Schreibtische auf jeder Seite haben.
- Wenn ein enger Kontakt unvermeidlich ist, sollte dieser höchstens 15 Minuten bestehen. Reduzieren Sie den Kontakt zwischen verschiedenen Bereichen Ihres Unternehmens bei Schichtbeginn und -ende. Organisieren Sie den Zeitablauf der Essenspausen, um die Anzahl der Personen zu reduzieren, die sich eine Kantine, einen Personalraum oder eine Küche teilen. Stellen Sie sicher, dass sich in Toiletten und Umkleieräumen immer nur ein Mitarbeiter zur selben Zeit aufhält. Bringen Sie an der Zugangstür ein Schild an, das anzeigt, ob eine der Toiletten benutzt wird, um sicherzustellen, dass immer nur eine Person zur gleichen Zeit hineingeht. Organisieren Sie Arbeitsdienste für Reinigungs- und Sanitäraufgaben, um die Hygiene zu gewährleisten.
- Stellen Sie an geeigneten Orten Wasser und Seife oder geeignete Händedesinfektionsmittel zur Verfügung und weisen Sie die Arbeitnehmer an, sich häufig die Hände zu waschen. Sorgen Sie für eine häufige Reinigung Ihrer Räumlichkeiten, insbesondere von Theken, Türgriffen, Arbeitsgeräten und anderen Oberflächen, die häufig von Menschen berührt werden, und sorgen Sie nach Möglichkeit für eine gute Belüftung.
- Vermeiden Sie eine übermäßige Arbeitsbelastung des Reinigungspersonals, indem Sie geeignete Maßnahmen ergreifen, wie z. B. die Zuteilung von zusätzlichem Personal für die Aufgaben und die Anweisung an die Mitarbeiter, ihren Arbeitsplatz aufgeräumt zu verlassen. Stellen Sie den Arbeitnehmern Papiertaschentücher und Abfallbehälter zur Verfügung, die mit einem Kunststoffbeutel ausgekleidet sind, so dass sie entleert werden können, ohne den Inhalt zu berühren.
- Wenn Sie trotz Anwendung aller durchführbaren Sicherheitsmaßnahmen ein Infektionsrisiko erkennen, stellen Sie die erforderliche PSA bereit. Es ist wichtig, die Arbeitnehmer im ordnungsgemäßen Umgang mit PSA zu schulen und sicherzustellen, dass sie die verfügbaren Anleitungen zur Verwendung von [Gesichtsmasken](#) und [Handschuhen](#) befolgen.
- Bringen Sie im Eingangsbereich zur Arbeitsstätte und in anderen gut sichtbaren Bereichen Plakate an, auf denen dazu aufgefordert wird, im Krankheitsfall zu Hause zu bleiben, und die Etikette für Husten und Niesen sowie die Handhygiene erläutert werden.
- Erleichtern Sie den Arbeitnehmern die Nutzung privater statt öffentlicher Verkehrsmittel, z. B. durch die Bereitstellung eines Parkplatzes oder eines sicheren Abstellplatzes für Fahrräder, und ermutigen Sie die Arbeitnehmer, wenn möglich zu Fuß zur Arbeit zu kommen.
- Ergreifen Sie Maßnahmen für flexible Urlaubsregelungen und Fernarbeit, um die Anwesenheit am Arbeitsplatz bei Bedarf einzuschränken.

Weitere Informationen zur Anpassung der Arbeitsumgebung an COVID-19 finden Sie unter [COVID-19: guidance for the workplace](#), einschließlich der Schritte, die zu unternehmen sind, wenn eine mit COVID-19 infizierte Person am Arbeitsplatz gewesen ist, sowie Ratschläge zu Reisen und Sitzungen. Es stehen

Informationen für „[Grenzgänger und entsandte Arbeitnehmer](#)“ (Personen, die in einem Land arbeiten und regelmäßig in das Land zurückkehren, in dem sie wohnen) zur Verfügung.

## Wiederaufnahme der Arbeit nach der Schließungsphase

Wenn Ihr Unternehmen aus Gründen, die mit COVID-19 in Zusammenhang stehen, für einen bestimmten Zeitraum geschlossen wurde, erstellen Sie einen Plan für die Wiederaufnahme der Arbeit unter Berücksichtigung von Gesundheit und Sicherheit. In Ihrem Plan sollten Sie Folgendes berücksichtigen:

- Bringen Sie Ihre [Risikobewertung](#) wie oben beschrieben auf den neuesten Stand und beziehen Sie sich auf [COVID-19: guidance for the workplace](#).
- Nehmen Sie Anpassungen an der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation vor, die die Übertragung von COVID-19 verringern, bevor Sie die Arbeit vollständig wieder aufnehmen lassen und bevor alle Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz zurückkehren. Erwägen Sie eine schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit, damit Anpassungen durchgeführt werden können. Achten Sie darauf, die Arbeitnehmer über die Änderungen zu informieren und ihnen ggf. neue Verfahren und Schulungen zur Verfügung zu stellen, bevor sie die Arbeit wieder aufnehmen.
- Wenden Sie sich an Ihren arbeitsmedizinischen Dienst und Ihren Arbeits- und Gesundheitsschutzberater, falls verfügbar, und besprechen Sie Ihren Plan mit ihnen.
- Achten Sie vor allem auf besonders gefährdete Arbeitnehmer und treffen Sie Vorkehrungen zum Schutz der am stärksten gefährdeten Personen, einschließlich älterer Menschen und Personen mit [chronischen Erkrankungen](#) (u. a. Bluthochdruck, Lungen- oder Herzerkrankungen, Diabetes und Personen, die [sich einer Krebstherapie oder einer anderen Immunsuppressionsbehandlung unterziehen](#)) sowie [schwangerer Arbeitnehmerinnen](#). Achten Sie auch auf Arbeitnehmer mit engen Familienangehörigen, die besonders gefährdet sind.
- Erwägen Sie die Einführung von Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die möglicherweise unter Ängsten oder Stress leiden. Diese Maßnahmen könnten beispielsweise umfassen, dass Vorgesetzte die Arbeitnehmer öfter fragen, wie es ihnen geht, die Förderung des Austauschs oder der Kameradschaft zwischen Kollegen, Veränderungen in der Arbeitsorganisation und bei den Arbeitsabläufen, ein Hilfsprogramm oder einen Coaching-Dienst für die Arbeitnehmer sowie das Angebot des Kontakts zu einem arbeitsmedizinischen Dienst. Seien Sie sich bewusst, dass Arbeitnehmer traumatische Ereignisse wie die schwere Krankheit oder den Tod eines Verwandten oder Freundes erlebt haben könnten oder möglicherweise in finanziellen Schwierigkeiten oder Problemen in ihren privaten Beziehungen stecken.
- Arbeitnehmer, die nach einer Zeit der Isolation (sei es als individuelle Maßnahme oder als Teil einer kollektiven Quarantäne) an den Arbeitsplatz zurückkehren, machen sich möglicherweise Sorgen, vor allem hinsichtlich des Infektionsrisikos. Diese Sorgen – insbesondere wenn es Veränderungen am Arbeitsplatz gegeben hat – können durchaus zu Stress und psychischen Gesundheitsproblemen führen. Wenn Maßnahmen zur räumlichen Trennung bestehen, sind diese Probleme nicht nur wahrscheinlicher, sondern es stehen auch nicht die üblichen Bewältigungsmechanismen zur Verfügung, etwa persönlicher Freiraum oder das Teilen von Problemen mit anderen (siehe [Return to work after sick leave due to mental health problems](#)). Informieren Sie die Arbeitnehmer über öffentlich zugängliche Unterstützungs- und Beratungsangebote. [Mental Health Europe](#) bietet Informationen darüber, wie Sie sich um Ihre psychische Gesundheit kümmern und mit der Bedrohung durch COVID-19 umgehen können.
- Arbeitnehmer könnten sich über ein erhöhtes Infektionsrisiko am Arbeitsplatz Sorgen machen und wollen möglicherweise nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren. Es ist wichtig, ihre Sorgen zu verstehen und Informationen über die ergriffenen Maßnahmen und die ihnen zur Verfügung stehende Unterstützung bereitzustellen.

## Bewältigung hoher Abwesenheitsraten

Je nach den Infektionsraten in Ihrer Region und den geltenden Protokollen können viele Ihrer Mitarbeiter aufgrund von COVID-19 ausfallen. Wenn sich ein Arbeitnehmer vorsichtshalber in häusliche Quarantäne begibt, kann es sein, dass er seine Arbeit von dort aus weiterführen kann (siehe unten), andernfalls ist er für eine gewisse Zeit nicht arbeitsfähig.

Arbeitnehmer mit nachgewiesener COVID-19 werden wesentlich länger abwesend und arbeitsunfähig sein, und diejenigen, die ernsthaft erkranken, benötigen möglicherweise eine zusätzliche Reha-Phase, sobald die Infektion geheilt ist. Darüber hinaus können einige Arbeitnehmer abwesend sein, weil sie sich um einen Angehörigen kümmern müssen.

- Die Abwesenheit einer beträchtlichen Anzahl von Arbeitnehmern, selbst wenn sie nur vorübergehend ist, kann eine Belastung für die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit darstellen. Obgleich die verfügbaren Arbeitskräfte flexibel sein sollten, ist es wichtig, dass sie nicht in eine Situation geraten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährdet. Halten Sie die zusätzliche Arbeitsbelastung so gering wie möglich und sorgen Sie dafür, dass sie nicht zu lange andauert. Die direkten Vorgesetzten spielen eine wichtige Rolle bei der Überwachung der Situation und bei der Gewährleistung, dass die einzelnen Arbeitnehmer nicht [überlastet](#) werden. Halten Sie die Regelungen und Vereinbarungen bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten ein und räumen Sie den Arbeitnehmern das Recht ein, nach Feierabend von der Arbeit abzuschalten.
- Bei der Anpassung der Arbeitsabläufe an eine reduzierte Belegschaft, z. B. durch die Einführung neuer Methoden und Verfahren und die Änderung von Rollen und Verantwortlichkeiten, ist zu prüfen, ob die Arbeitnehmer zusätzliche Schulung und Unterstützung benötigen, und es muss sichergestellt werden, dass alle Arbeitnehmer für die Ausführung der ihnen übertragenen Aufgabe qualifiziert sind.
- Schulen Sie Arbeitnehmer für die Ausführung verschiedener wesentlicher Funktionen, damit der Betrieb auch bei Abwesenheit von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen möglich ist.
- Wenn auf Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen wird, ist es wichtig, sie über die Risiken am Arbeitsplatz zu informieren und sie gegebenenfalls zu schulen.

## Führung von Arbeitnehmern, die von zu Hause aus arbeiten

Im Rahmen der Maßnahmen zur räumlichen Trennung, die in den meisten Mitgliedstaaten ergriffen wurden, werden die Arbeitnehmer ermutigt oder verpflichtet, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die Art ihrer Tätigkeit dies zulässt. Für die meisten dieser Arbeitnehmer ist es das erste Mal, dass sie als „Telearbeiter“ arbeiten, und ihre Arbeitsumgebung ist vermutlich in vielerlei Hinsicht im Vergleich zu ihrem Arbeitsplatz unzulänglich. Das Ausmaß, in dem die häusliche Umgebung angepasst werden kann, hängt von den Gegebenheiten des Arbeitnehmers sowie von der Zeit und den Ressourcen ab, die für Anpassungen zur Verfügung stehen.

Ratschläge, wie man gefahrlos von zu Hause aus arbeiten kann und dabei gesund bleibt, sind [hier](#) verfügbar, richten sich aber weitgehend an diejenigen, die regelmäßig oder langfristig Telearbeit leisten. Nachstehend finden Sie einige Vorschläge zur Minimierung der Risiken für Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz zu Hause nicht angemessen herrichten konnten.

- Führen Sie eine Risikobewertung durch, an der die telearbeitenden Arbeitnehmer und ihre Vertreter beteiligt sind.
- Erlauben Sie den Arbeitnehmern, Ausrüstung, die sie bei der Arbeit benutzen, vorübergehend mit nach Hause zu nehmen (wenn sie diese nicht selbst abholen können, sollten Sie deren Lieferung in Erwägung ziehen). Dazu könnten Gegenstände wie Computer, Monitore, Tastaturen, Mäuse, Drucker, Stühle, Fußstützen oder Lampen gehören. Führen Sie Buch darüber, wer welche Gegenstände mitnimmt, um Unklarheiten bei der Wiederaufnahme der normalen Arbeit zu vermeiden.
- Bieten Sie Telearbeitern [Hilfestellung bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes zu Hause](#) an, der eine gute Ergonomie gewährleistet, wie z. B. eine gute Körperhaltung und häufige Bewegung, soweit dies möglich ist.

- Ermutigen Sie die Arbeitnehmer zu regelmäßigen Pausen (etwa alle 30 Minuten), in denen sie aufstehen, sich bewegen und strecken.
- Unterstützen Sie Telearbeiter bei der Nutzung von IT-Ausrüstung und Software. Tele- und Videokonferenz-Tools können für die Arbeit unverzichtbar werden, können aber für Arbeitnehmer, die sie nicht gewohnt sind, schwierig sein.
- Achten Sie darauf, dass auf allen Ebenen eine gute Kommunikation stattfindet, die auch diejenigen einschließt, die von zu Hause aus arbeiten. Diese reicht von den strategischen Informationen der obersten Führungsebene bis hin zu den Aufgaben der Vorgesetzten, ohne dabei die Bedeutung der gewohnten sozialen Interaktion unter den Kollegen zu vergessen. Ersteres kann in geplanten Online-Sitzungen abgehandelt werden, während Letzteres durch Online-Chats oder einen virtuellen Kaffeeklatsch angeregt werden kann.
- Unterschätzen Sie nicht das Risiko, dass sich Arbeitnehmer isoliert und gestresst fühlen, was bei fehlender Unterstützung zu psychischen Gesundheitsproblemen führen kann. Die effektive Kommunikation und Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Kollegen sowie die Möglichkeit, ungezwungenen Kontakt mit Kollegen zu pflegen, sind wichtig. Ziehen Sie regelmäßige Personal- oder Team-Besprechungen in Betracht, die online abgehalten werden, oder wechseln Sie ab, welche Mitarbeiter am Arbeitsplatz anwesend sein können, sobald eine allmähliche Rückkehr an den Arbeitsplatz eingeleitet wurde.
- Bedenken Sie, dass Ihr Arbeitnehmer möglicherweise einen Partner hat, der ebenfalls Telearbeit leistet, oder Kinder, die möglicherweise Betreuung benötigen, da sie nicht in der Schule sind, oder die eine Fernverbindung benötigen, um weiterhin ihre Schulaufgaben erledigen zu können. Andere müssen sich möglicherweise um ältere oder chronisch kranke Menschen und solche, die sich in Quarantäne befinden, kümmern. Angesichts dieser Umstände müssen die Führungskräfte in Bezug auf die Arbeitszeiten und die Produktivität ihrer Mitarbeiter flexibel sein und den Arbeitnehmern ihr Verständnis und ihre Flexibilität signalisieren.
- Helfen Sie den Arbeitnehmern, eine gesunde Work-Life-Balance zu finden, indem Sie klar kommunizieren, wann sie nach Möglichkeit arbeiten und verfügbar sein sollen.

## Einbindung der Arbeitnehmer

Die Einbindung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in das Arbeitsschutzmanagement ist sowohl ein Schlüssel zum Erfolg als auch eine gesetzliche Verpflichtung. Dies gilt auch für Maßnahmen an den Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit COVID-19, einer Zeit, in der sich die Ereignisse schnell entwickeln, mit einem hohen Maß an Unsicherheit und Angst unter den Arbeitnehmern und in der Bevölkerung insgesamt.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter sowie die Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz rechtzeitig zu geplanten Änderungen und zur praktischen Durchführung zeitlich befristeter Abläufe konsultieren. Die Zusammenarbeit mit Ihren Arbeitnehmern bei der Risikobewertung und der Entwicklung von Gegenmaßnahmen ist ein wichtiger Teil guter Gesundheits- und Sicherheitspraktiken. Beauftragte und Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheitsschutz sind in der besonderen Lage, Präventivmaßnahmen mitgestalten zu können und sicherzustellen, dass sie erfolgreich umgesetzt werden.

Überlegen Sie auch, wie sichergestellt werden kann, dass Leiharbeiter und Auftragnehmer Zugang zu denselben Informationen haben wie direkte Arbeitnehmer.

## Betreuung von Arbeitnehmern, die krank waren

Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation sind die [häufigsten Symptome von COVID-19](#) Fieber, Müdigkeit und trockener Husten. Es gibt Menschen, die sich infizieren, aber keine Symptome entwickeln und sich nicht unwohl fühlen. Die meisten Menschen (etwa 80 %) erholen sich von der Krankheit, ohne dass sie eine spezielle Behandlung benötigen. Bei etwa jedem sechsten Menschen, der an COVID-19 erkrankt, kommt es zu einem schweren Verlauf und Atembeschwerden. Bei älteren Menschen und

Menschen mit Vorerkrankungen wie Bluthochdruck, Herzproblemen oder Diabetes kommt es mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einem schweren Verlauf.

Schwer erkrankte Personen erfordern unter Umständen besondere Aufmerksamkeit, selbst wenn sie wieder für arbeitsfähig erklärt wurden. Es gibt einige Hinweise darauf, dass Coronavirus-Patienten nach einem Krankheitsschub an einer verminderten Lungenkapazität leiden könnten. Für Arbeitnehmer, die sich in dieser Situation befinden, kann es erforderlich sein, ihre Tätigkeit anzupassen, und sie benötigen möglicherweise Freistellungen, um sich einer Physiotherapie zu unterziehen. Arbeitnehmer, die Zeit auf der Intensivstation verbringen mussten, stehen möglicherweise vor besonderen Herausforderungen. Der Arzt des Arbeitnehmers und der arbeitsmedizinische Dienst, falls verfügbar, sollten den Arbeitnehmer über die Art und Weise und den Zeitpunkt seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz beraten:

- **Muskelschwäche.** Die Ausprägungen sind umso gravierender, je länger jemand auf der Intensivstation ist. Die verminderte Muskelfunktion zeigt sich z. B. auch in Form von Atembeschwerden. Ein weiteres verbreitetes, aber weniger häufig erkanntes Phänomen ist das Post-Intensivpflege-Syndrom (Post Intensive Care Syndrom, PICS). Dieses tritt bei schätzungsweise 30 % bis 50 % der auf einer Intensivstation aufgenommenen Personen auf und ist mit einer posttraumatischen Belastungsstörung vergleichbar.
- **Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen.** Diese Beschwerden entwickeln sich oft erst im Laufe der Zeit. Wenn eine Person erst zur Arbeit zurückgekehrt ist, wird dies oft nicht erkannt. Die bei der Arbeit sichtbaren Symptome sind Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen, Schwierigkeiten bei der zufriedenstellenden Ausführung der Aufgaben und verminderte Fähigkeiten zur Lösung von Problemen. Daher ist es wichtig, darauf zu achten, wenn man weiß, dass jemand auf der Intensivstation gewesen ist. Eine gute Führung ist sehr wichtig, da es für manche Arbeitnehmer schwierig ist, zu ihrem früheren Leistungsniveau zurückzukehren.
- **Die Wiederaufnahme der Arbeit nimmt viel Zeit in Anspruch.** Die Daten zeigen, dass ein Viertel bis ein Drittel der Patienten, die auf einer Intensivstation sind, unabhängig von ihrem Alter Probleme entwickeln können. Ungefähr die Hälfte der Patienten braucht ein Jahr, um ihre Arbeit wieder aufzunehmen, und bis zu einem Drittel kehrt möglicherweise nie wieder zurück.

Arbeitsmediziner und Gesundheitsdienste sind am besten befähigt, über die Betreuung von Arbeitnehmern, die krank waren, und den Anpassungsbedarf an ihrem Arbeitsplatz zu beraten. Wenn Sie keinen arbeitsmedizinischen Dienst haben, ist es wichtig, diese Fragen mit Feingefühl anzugehen, die Privatsphäre der Arbeitnehmer zu respektieren und die Vertraulichkeit zu wahren.

Seien Sie sich des Risikos bewusst, dass Arbeitnehmer, die an COVID-19 erkrankt waren, Opfer von Stigmatisierung und Diskriminierung werden können.

## Planen und Lernen Sie für die Zukunft

Es ist wichtig, Krisen-Notfallpläne für künftige Schließungen und die folgende Wiederinbetriebnahme zu erstellen oder zu aktualisieren, wie im Dokument [COVID-19: guidance for the workplace](#) beschrieben. Selbst kleine Unternehmen können eine Checkliste erstellen, die ihnen bei der Vorbereitung auf solche Ereignisse in der Zukunft helfen wird.

Unternehmen, die Telearbeit zum ersten Mal eingesetzt haben, können in Erwägung ziehen, sie als moderne, langfristige Arbeitsmethode zu übernehmen. Die während der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erfahrungen können in die Entwicklung von Richtlinien und Verfahren im Bereich der Telearbeit oder in die Überarbeitung bestehender Regelungen einfließen.

## Bleiben Sie immer auf dem Laufenden

Die Informationsflut im Zusammenhang mit COVID-19 kann überwältigend sein, und es kann schwierig werden, die zuverlässigen und korrekten von den schwammigen und irreführenden Informationen zu unterscheiden. Vergewissern Sie sich immer, dass es sich bei der Originalquelle der Informationen um



einen anerkannten und qualifizierten Anbieter handelt. Zu den offiziellen Informationsquellen bezüglich COVID-19 gehören:

- [Weltgesundheitsorganisation](#) (auf Englisch)
- [Europäisches Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten](#) (auf Englisch)
- [Europäische Kommission](#) (auf Deutsch verfügbar)
- [Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#) (teilweise auf Deutsch verfügbar)

Im Zuge der Lockerung der Maßnahmen bezüglich der räumlichen Trennung können Informationen herausgegeben werden, die sich auf bestimmte Branchen, Gemeinschaften oder Gruppen beziehen und möglicherweise laufend aktualisiert werden. In Ihrem Land werden die Gesundheits- und Arbeitsministerien über relevante Informationen verfügen und möglicherweise Links zu spezifischen Quellen bereitstellen.

## Branchen und Berufe

Personen mit Tätigkeiten, bei denen sie mit vielen anderen Personen in direkten Kontakt kommen, tragen das größte Risiko, an COVID-19 zu erkranken. Neben den Arbeitnehmern im Gesundheitswesen und in der häuslichen und stationären Pflege gehören zu den wichtigsten Arbeitnehmern mit erhöhtem Risiko beispielsweise diejenigen, die in der Lebensmittelversorgung und im Einzelhandel, bei der Abfallentsorgung, in Versorgungsunternehmen, bei der Polizei und im Sicherheitsdienst sowie im öffentlichen Verkehr tätig sind.

So wie einige Länder die Arbeit in einigen Branchen vor anderen einschränkten – in der Regel wurden Bildung, Freizeit und Unterhaltung zuerst und Industrie und Baugewerbe zuletzt eingestellt –, dürfte die Wiederaufnahme der Arbeit nach der Lockerung der Maßnahmen durchaus ähnlich gestaffelt sein, jedoch in umgekehrter Reihenfolge. Branchenspezifische Leitlinien im Zusammenhang mit COVID-19 sind von mehreren Ländern erhältlich, und eine Auswahl ist nachstehend aufgeführt. Weitere Beispiele finden Sie auf den Websites der [EU-OSHA](#) oder der [nationalen Behörde/dem nationalen Institut für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz](#).

### Branchenspezifische Leitlinien im Zusammenhang mit COVID-19

Baugewerbe/Bau	<a href="#">Construction</a>
Einzelhandel	<a href="#">Retail</a>
Lebensmittel	<a href="#">Food</a>
Verkehr	<a href="#">Transport</a>
Wartungsarbeiten und häusliche Dienste	<a href="#">Maintenance and domestic services</a>
Freizeit und Unterhaltung	<a href="#">Leisure and entertainment</a>
Unterrichtswesen	<a href="#">Education</a>
Friseurhandwerk	<a href="#">Hairdressing</a>
Gesundheits- und Pflegedienste	<a href="#">Health and care services</a>
Polizeiarbeit und Gefängnisse	<a href="#">Policing and prisons</a>
Sonstiges	<a href="#">Others</a>
Nationale Aufstellungen (nicht abschließend)	<a href="#">National compilations (non-exhaustive)</a>

**Bitte beachten Sie, dass das Veröffentlichungsdatum für dieses Dokument der 24. April 2020 ist. Der entsprechende OSHwiki-Artikel wird regelmäßig überarbeitet und ist [hier](#) verfügbar.**

Verfasser: William Cockburn, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2020

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.