

Ergänzende Erklärungen zur Frage:

Muss die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung auf Grund von Veränderungen durch die aktuelle Corona-Pandemie angepasst werden?

Antwort:

Ja. Die Gefährdungsbeurteilung – auch der psychischen Belastung - ist zu aktualisieren, wenn sich die der Gefährdungsbeurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten verändert haben. Dies ist bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die aktuelle Corona-Pandemie sehr wahrscheinlich, so dass die Gefährdungsbeurteilung auch in Hinblick auf die psychischen Belastungen aktualisiert werden sollte.

Ergänzende Erklärungen auf Basis weiterer Fragestellungen:

Frage: Welche Belastungen sind denn durch die aktuelle Corona-Pandemie dazugekommen?

Antwort: Generell ist für jede Art von Tätigkeit zu prüfen, ob und welche weiteren neuen Belastungen durch die Corona-Pandemie entstanden sind. Die Belastungen sind in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen und darauf basierend Maßnahmen zu ergreifen. In den aktuellen [Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales \(BMAS\)](#) vom 16.04.2020 werden folgende Belastungen genannt, die durch die Corona-Pandemie verstärkt auftreten können: Ängste auf Grund der unsicheren Situation, mögliche konflikthafte Auseinandersetzungen mit Kunden, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Anforderungen des Social Distancing.

Frage: Wie soll die Gefährdungsbeurteilung in Zeiten von Corona durchgeführt werden?

Antwort: Grundsätzlich ist die Form der Gefährdungsbeurteilung – auch der psychischen Belastung - frei. Bund, Länder und Unfallversicherungsträger geben hier einen Korridor vor, in dem sich die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bewegen sollte. Demnach ist die Einbeziehung der Beschäftigten besonders wichtig. Zudem werden die drei Vorgehensweisen Beschäftigtenbefragung, Analyseworkshops und/oder Beobachtungsinterviews empfohlen (weitere Informationen unter: [GDA Psyche Programm](#)). In Zeiten der Corona-Pandemie wird empfohlen, Präsenzveranstaltungen auf ein absolut notwendiges Minimum zu reduzieren und alternativ möglichst technische Lösungen zu finden (vgl. [Arbeitsschutzstandards des BMAS](#) vom 16.04.2020). Basierend darauf ist es auch in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung empfehlenswert zu prüfen, ob es Alternativen zu Präsenzveranstaltungen gibt. Wenn die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit Präsenzveranstaltungen durchgeführt wird (beispielsweise mittels Workshops), ist darauf zu achten,

dass dabei die Arbeitsschutzstandards des BMAS eingehalten werden (z.B. ausreichend große Räumlichkeiten zum Einhalten des Mindestabstands von 1,5m sowie regelmäßiges Lüften). Dies gilt auch für möglicherweise gemeinsam genutzte Sanitärräume oder Pausenräume im Rahmen von Präsenzveranstaltungen.

Frage: Welche erste Ideen gibt es in Bezug auf Alternativen zu Präsenzveranstaltungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung?

Antwort: Dies kommt sehr darauf an, welche Strukturen im Betrieb bereits vorhanden sind, welche Kultur dort herrscht und welche technischen Möglichkeiten es gibt. Beispielhaft sind im Folgenden drei denkbare Wege aufgezeigt - diese sind keinesfalls abschließend zu verstehen, sondern sollen lediglich Anregungen geben:

1. Ein mögliches Vorgehen sind Telefon- oder Online-Besprechungen bei denen aktuelle Belastungen und ein guter Umgang damit thematisiert werden. Diese Telefon- oder Online-Besprechungen können durch die zuständige Führungskraft geleitet werden und sind sowohl in Einzelgesprächen als auch in Teamgesprächen möglich. Bei mangelnder Qualifikation der Führungskraft ist eine Schulung oder Unterstützung von internen oder externen Fachkräften sinnvoll. Als Gesprächsgrundlage kann beispielsweise nach Veränderungen der psychischen Belastung innerhalb der fünf Merkmalsbereiche Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und neue Arbeitsformen gefragt werden.
2. Im Rahmen einer Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kann eine Befragung helfen, sich einen schnellen Überblick zu verschaffen, welche Themen bei Beschäftigten in der Corona-Krise starke Belastungen darstellen. Die Ergebnisse sollten zeitnah durch einen Steuerungskreis (beispielsweise im Arbeitsschutzausschuss oder einem Corona-Krisenstab) besprochen werden, um weitere nächste Schritte und Maßnahmen abzuleiten. Um in Bezug auf die Corona-Pandemie möglichst zügig handeln zu können, empfehlen wir aktuell eher eine kurze Befragung. Ein einleitender Text sollte deutlich machen, dass es explizit um die aktuelle Arbeitssituation in Zeiten von Corona geht. Expertise im Umgang mit Online-Befragungen ist hierzu erforderlich.
3. Ein weiteres mögliches Vorgehen ist eine Kombination der vorher genannten Vorgehensweisen: So ist es möglich, eine kurze Vorab-Befragung an die Beschäftigten zu senden. Die anonymisierten Ergebnisse der Vorab-Befragung können im Rahmen von Online-Besprechungen oder Online-Workshops thematisiert werden. Expertise im Umgang mit Online-Befragungen ist hierzu erforderlich. Die weitere Thematisierung der Ergebnisse im Rahmen einer Online-Besprechung oder einem Online-Workshop kann durch die zuständige Führungskraft geleitet werden. Bei mangelnder Qualifikation ist eine Schulung oder Unterstützung von internen oder externen Experten sinnvoll.