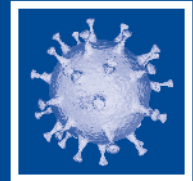


Stand  
10.09.2021

## Coronavirus Handlungshilfe Psychische Belastung in Krisenzeiten



Die aktualisierte Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde an die Dauer der epidemischen Lage gekoppelt und somit bis einschließlich **24. November 2021** verlängert.

Neben den bestehenden und bewährten Schutzmaßnahmen – betriebliche Hygienekonzepte, Kontaktbeschränkungen und regelmäßige Testangebote – werden die Betriebe darüber hinaus aufgefordert, ihre Anstrengungen auszuweiten, um noch ungeimpfte Beschäftigte für eine Schutzimpfung zu motivieren, beziehungsweise Impfangebote zu ermöglichen.

**Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung enthält im §5 die Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Beschäftigte im Rahmen einer Unterweisung über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung (z. B. über Impfzentren, mobile Impfteams oder betriebliche Impfkationen) zu informieren. Betriebsärztliche oder überbetriebliche betriebsärztliche Dienste sind im Rahmen der Impfangebote einzubinden und zu unterstützen. Falls erforderlich, müssen Beschäftigte zur Wahrnehmung von Impfangeboten freigestellt werden.**

**Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen können den jeweils bekannten Impf- und Genesenenstatus<sup>1</sup> von Beschäftigten bei der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen berücksichtigen. Eine entsprechende Auskunftspflicht seitens der Beschäftigten besteht jedoch nicht. Ausnahmen davon können sich jedoch aus dem Infektionsschutzgesetz und den darauf gestützten Rechtsverordnungen der Länder ergeben.**

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung tritt am **10. September** in Kraft. Sie tritt am Tag der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, spätestens jedoch mit Ablauf des 24. November 2021 außer Kraft

Die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) und die Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger enthalten detaillierte Vorgaben zur Umsetzung und Informationen zur Gefährdungsbeurteilung und den jeweiligen Schutzmaßnahmen.

Diese Handlungshilfe bezieht sich ausschließlich auf die aktuelle Situation der Coronavirus-Pandemie. Die Arbeitsschutzverordnungen, gemäß § 18 Absatz 1 und 2 des Arbeitsschutzgesetzes, und abweichende Vorschriften der Länder zum Infektionsschutz sowie weitergehende Vorschriften der Länder und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bleiben unberührt.

Tätigkeiten mit Biologischen Arbeitsstoffen (einschließlich des Umgangs mit Viren) sind abschließend in der BioStoffV geregelt. Für alle Tätigkeiten, die unter den Anwendungsbereich der BioStoffV fallen, gelten die Festlegungen dieser Verordnung und die des entsprechenden untergesetzlichen Regelwerks (besonders die Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe) unverändert.

Bitte beachten Sie auch die weiteren Praxishinweise unter [www.bghm.de](http://www.bghm.de) – Webcode: 3759.

Bei Fragen wenden Sie sich an folgende Rufnummer: 0800 9990080-2

<sup>1</sup> Personen gelten ab dem 15. Tag, nach Gabe der letzten erforderlichen Impfdosis, als vollständig geimpft. Als genesen gelten Personen, die einen Nachweis erbringen können, dass eine Infektion mit SARS-CoV-2 nach labordiagnostischer Testung mit Nukleinsäurenachweis (z. B. PCR) vorgelegen hat. Der Nachweis gilt im Zeitraum von mindestens 28 Tagen bis maximal sechs Monaten nach Testung.



Das Leben mit Corona verändert die Arbeitswelt. Corona wirkt sich auch hier auf die Psyche der Menschen aus, also auf ihre Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen. Beschäftigte und ihre Führungskräfte sind verunsichert, wie sie ihre Arbeit wieder aufnehmen und sich dabei bestmöglich an die Vorgaben halten können. Besonders bei den Risikogruppen werden Ängste wach, sich anzustecken. Andere Beschäftigte erleben den Spagat zwischen beruflichem Einsatz und der Betreuungsnotwendigkeit ihrer Kinder zuhause.

Ein paar Dinge können Sie für sich und Ihre Beschäftigten tun, um ihnen die Situation zu erleichtern. Es geht darum, negative Aspekte zu minimieren und positive Aspekte der Krise hervorzuheben, also die Herausforderungen anzunehmen und die Ressourcen zu beleben.

### Negatives minimieren

In erster Linie gilt es, die möglichen Ängste Ihrer Beschäftigten und Führungskräfte abzubauen. Auch bei der Gestaltung der psychischen Faktoren im Arbeitsleben gilt das T-O-P-Prinzip. Es gibt die Reihenfolge vor, nach der die technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen umgesetzt werden sollten.

### Wirkung technischer Maßnahmen auf die Psyche

Setzen Sie die besonderen betrieblichen Arbeitsschutz-Maßnahmen zur Unterbrechung der Infektionsketten um! Sie haben oberste Priorität. Nur unter diesen Voraussetzungen werden Sie erreichen können, dass sich Ihre Beschäftigten sicher fühlen. Weitere Informationen zu aktuellen Arbeitsschutzvorgaben der Bundesregierung (SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard) und aufbereitete Handlungshilfen zum Schutz vor Coronaviren finden Sie auf unseren Internetseiten unter [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 3759.

### Wirkung organisatorischer Maßnahmen auf die Psyche

- Schutz-Strategien:
  - Bewahren Sie vertraute Strukturen unter neuen Rahmenbedingungen. Vertrautes gibt Sicherheit (z. B. die morgendliche Besprechung – nun unter freiem Himmel, die gemeinsame Mittagspause – nun mit Abstand, usw.).
  - Dokumentieren Sie ihre eingeleiteten Maßnahmen schriftlich und geben Sie sie Ihren Beschäftigten bekannt. Sie erkennen daran, dass Sie sich ernsthaft und strukturiert um ihre Gesundheit bemühen.
- Information:
  - Unterweisen Sie Ihre Beschäftigten in die neuen Schutzmaßnahmen und Regeln.



- Halten Sie Ihre Beschäftigten auf dem Laufenden über betriebliche Entwicklungen. Damit bleibt das Geschehen für die Beschäftigten nachvollziehbar und handhabbar.
- Informieren Sie sich selbst nur über seriöse Quellen und in Maßen (z. B. nicht mehr als einmal täglich über BGHM, Veröffentlichungen Ihrer Länder und deren Krisen-Hotlines, Robert Koch-Institut, usw.).
- Kommunikation:
  - Bleiben Sie mit Ihren Beschäftigten in Kontakt (z. B. telefonisch).
  - Tauschen Sie sich mit Ihren Beschäftigten, Führungskräften und anderen Expertinnen und Experten aus.

### Wirkung persönlicher Maßnahmen auf die Psyche

- Haben Sie eine offene Tür und ein offenes Ohr für Ihre Beschäftigten.
- Widmen Sie sich besonders Risikogruppen, zum Beispiel Personen über 60 Jahre und Menschen mit bekannter Vorerkrankung. Sie haben oft größere Angst vor einer Ansteckung. Holen Sie sich Rat bei Ihren Betriebsärztinnen und Betriebsärzten.
- Finden Sie gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen, die ihre Arbeit, die Betreuung ihrer Kinder und ihrer pflegebedürftigen Eltern unter einen Hut bekommen müssen.
- Begleiten Sie entstehende Konflikte und lösen Sie sie gemeinsam mit den Beteiligten.

## Positives verstärken

Ein Perspektivwechsel ist der Schlüssel zu neuen Ideen und kann helfen, eine Krise zu meistern. Sich neu zu orientieren, setzt oft enorme Ressourcen frei und öffnet neue Wege für ein besseres Zusammenleben. Indem Sie die positiven Aspekte hervorheben und verstärken, gewinnen Sie eine optimistische Sichtweise auf die Zukunft. Das löst Sie möglicherweise aus einer Schockstarre und macht Sie wieder handlungsfähig. Gemeinsam mit Ihren Beschäftigten und Führungskräften können Sie neue Wege für Ihren Betrieb erkennen und eröffnen. Eine zuversichtliche Herangehensweise stabilisiert nicht nur die Gesundheit aller Menschen im Betrieb, sondern auch die Gesundheit Ihres Unternehmens.

### Um die Zuversicht in einer Krise zu entwickeln, sind drei Faktoren besonders hilfreich:

- Das Gefühl der Verstehbarkeit – „Wir verstehen es.“  
Man kann Zusammenhänge und eine gewisse Logik im Leben nachvollziehen.
- Das Gefühl der Handhabbarkeit – „Wir schaffen das.“  
Man ist überzeugt, das eigene Leben mitgestalten zu können.
- Das Gefühl der Sinnhaftigkeit – „Alles hat einen Sinn.“  
Man glaubt, dass alle Höhen und Tiefen im Leben einen Sinn haben.

### Wie können Sie mit diesen Punkten die Zuversicht in der Corona-Krise stärken?

#### Verstehbarkeit:

- Informieren und beteiligen Sie sich und Ihre Beschäftigten und Führungskräfte.
- Tauschen Sie sich untereinander und auch mit Familienangehörigen und Freunden aus.

#### Handhabbarkeit:

Stellen Sie sich, den Beschäftigten und Führungskräften folgende Fragen und versuchen Sie gemeinsam, Antworten darauf zu finden:

- Welche Krisen haben wir bisher schon gemeistert?
- Wie ist uns das gelungen?
- Was hat uns dabei geholfen?
- Was können wir daraus für heute lernen?
- Welche innovativen Wege wollen wir weiter gehen?

#### Sinnhaftigkeit:

- Welche Chance sehen Sie für uns und das Unternehmen in der Krise?
- Welche positiven Veränderungen nehmen Sie im Miteinander unter den Menschen innerhalb und außerhalb des Betriebs wahr?
- Welche Werte erfahren wir neu in unserer Gesellschaft? Was ist uns wichtig?
- Welche positiven Entwicklungen nehmen Sie an sich selbst wahr?

In diesem Sinn bleiben Sie positiv gestimmt und negativ getestet. Auch die Corona-Krise hat irgendwann ein Ende.

Ihre BGHM

### Weiterführende Informationen:

- Artikel in der BGHM-Aktuell, Ausgabe 3/2020 (Seite 6 und 7).  
[„Denkanstöße und Hinweise: Psychische Stabilität in der Coronakrise“](#)
- Handlungshilfen der BGHM unter [www.bghm.de](http://www.bghm.de), Webcode 3759
- [FBGIB-005 „Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie“](#)

