

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



EU-LEITFADEN: FÜR EINE SICHERE RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) beschäftigt sich mit den Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz und stellt Empfehlungen und Maßnahmen zur Verfügung, um Arbeitsplätze sicherer zu gestalten. Die COVID-19-Pandemie hat nun das Arbeitsumfeld vieler Beschäftigten erheblich verändert. Arbeiten im Home-Office oder unter strengen Hygienemaßnahmen prägt aktuell den Arbeitsalltag. Die EU-OSHA hat die damit einhergehenden Herausforderungen erkannt und einen Leitfaden entwickelt, der Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen dabei unterstützen soll, sicher und gesund an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Wir als Arbeiterkammer Oberösterreich sind ebenso daran interessiert, dass unsere Mitglieder am Arbeitsplatz gesund bleiben! Daher haben wir diesen Leitfaden übersetzt und österreichspezifische Anpassungen vorgenommen. Nun stellt er eine umfangreiche und interessante Unterlage dar, anhand derer das Arbeiten in Zeiten der COVID-19-Pandemie sicher gestaltet werden kann.

Falls Ihre spezifischen Fragen nicht in diesem Dokument behandelt werden, wenden Sie sich bitte direkt an die Arbeiterkammer.

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung & Hintergrund	2
Halten Sie Ihre Arbeitsplatzevaluierung auf dem neuesten Stand und ergreifen Sie geeignete Maßnahmen	2
Minimierung der Exposition gegenüber COVID-19 am Arbeitsplatz	3
Wiederaufnahme der Arbeit nach der Schließungsphase	5
Bewältigung hoher Abwesenheitsraten	6
Führung der Beschäftigten im Home-Office	6
Miteinbeziehung der Beschäftigten	8
Auf Beschäftigte, die krank waren, achten	8
Für die Zukunft planen und lernen	9
Gut informiert bleiben	10
Branchen- und berufsspezifische Informationen	10

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



EINLEITUNG & HINTERGRUND

Aufgrund der Pandemie der neuartigen Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-2019) wurde eine Reihe an Maßnahmen ergriffen, darunter auch solche, welche die Arbeitsplätze betreffen, um die Ausbreitung der Krankheit zu bekämpfen. Die Arbeitswelt ist durch diese Krise erheblich betroffen, daher müssen alle Bereiche der Gesellschaft – einschließlich Unternehmen, Arbeitgeber/-innen und Sozialpartner – mithelfen, um Beschäftigte, deren Familien und die Gesellschaft als Ganzes zu schützen.

Art und Umfang der Einschränkungen unterscheiden sich zwischen Branchen und Betrieben. Sobald durch die Maßnahmen zur physischen Distanzierung eine ausreichende Reduktion der COVID-19-Übertragungsraten erreicht wird, genehmigen nationale Verwaltungen eine allmähliche Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeiten. Dies geschieht schrittweise. Unabhängig davon wie und in welchem Umfang normale Arbeitstätigkeiten wieder aufgenommen werden können, ist es sehr wahrscheinlich, dass einige Maßnahmen noch eine gewisse Zeit lang bestehen bleiben, um einen steilen Anstieg der Infektionsraten zu vermeiden ([COVID-19: guidance for the workplace](#)). Darüber hinaus ist es auch möglich, dass ein Anstieg der Infektionen zu einem zukünftigen Zeitpunkt in manchen Fällen eine Wiedereinführung restriktiver Maßnahmen erfordern wird. Die COVID-19-Krise setzt Arbeitgeber/-innen und Beschäftigte unter Druck, da sie in sehr kurzer Zeit neue Verfahren und Abläufe umsetzen oder ihre Arbeit bzw. Geschäftstätigkeit aussetzen mussten. Der Arbeitnehmerschutz bietet praktische Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz: Geeignete Präventivmaßnahmen tragen dazu bei, nach der Lockerung der Maßnahmen zur physischen Distanzierung eine sichere und gesunde Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen und darüber hinaus helfen sie, eine Verbreitung von COVID-19 zu verhindern.

HALTEN SIE IHRE ARBEITSPLATZEVALUIERUNG AUF DEM NEUESTEN STAND UND ERGREIFEN SIE GEEIGNETE MAßNAHMEN

Wie unter normalen Arbeitsbedingungen, ist das Erkennen und [Bewerten von Risiken](#) sowohl im physischen als auch im psychosozialen Arbeitsumfeld der Ausgangspunkt, um Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der COVID-19 Maßnahmen zu bewältigen. Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet ihre Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) zu überarbeiten, sobald sich der Arbeitsprozess verändert und alle Risiken zu berücksichtigen, einschließlich jener, die sich auf die psychische Gesundheit auswirken. Bei der Überarbeitung der Risikobewertung sollte auf Auffälligkeiten oder Situation geachtet werden, die Probleme verursachen, und darauf, wie diese dem Unternehmen helfen können, langfristig widerstandsfähiger zu werden. Denken Sie daran, dass es wichtig ist, Arbeitnehmer/-innen, Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen in die Überarbeitung der Risikobewertung mit einzubeziehen und wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsfachkraft und/oder Arbeitsmediziner/-in. Als Beitrag zu Ihrer Bewertung sollten Sie aktuelle Informationen über die Verbreitung von COVID-19 in Ihrer Umgebung von den öffentlichen Behörden einholen. Sobald die Gefährdungsbeurteilung auf dem neuesten Stand ist, besteht der nächste Schritt darin, einen Aktionsplan mit geeigneten Maßnahmen zu erstellen. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für COVID-19 bezogene Themen, die bei der Ausarbeitung eines solchen Aktionsplans zu berücksichtigen sind.

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



Minimierung der Exposition gegenüber COVID-19 am Arbeitsplatz

Das Einführen sicherer Arbeitspraktiken zur Begrenzung der Exposition gegenüber COVID-19 am Arbeitsplatz erfordert zunächst eine Bewertung der Risiken und anschließend das Umsetzen einer [Kontrollhierarchie](#). Dies bedeutet, es werden Kontrollmaßnahmen eingesetzt, um das Risiko zu beseitigen (gemäß § 7 Z 1 ASchG) und falls das nicht möglich ist, die Exposition von Beschäftigten zu minimieren. Beginnen Sie zuerst mit kollektiven Maßnahmen und wenn nötig ergänzen Sie diese durch individuelle Maßnahmen, wie persönliche Schutzausrüstung (PSA). Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für Kontrollmaßnahmen. Allerdings sind nicht alle davon auf jeden Arbeitsplatz oder jede Tätigkeit anwendbar.

- Führen Sie vorerst nur wesentliche Tätigkeiten durch. Möglicherweise können Sie einige Arbeiten so weit verschieben, bis das Risiko geringer ist. Wenn möglich, erbringen Sie Dienstleistungen nicht persönlich, sondern per Fernarbeit (Telefon oder Video). Stellen Sie sicher, dass nur Beschäftigte, deren Tätigkeiten unerlässlich sind, am Arbeitsplatz anwesend sind und minimieren Sie die Anwesenheit Dritter.
- Reduzieren Sie, soweit dies möglich ist, den direkten Kontakt zwischen den Beschäftigten (zum Beispiel während Besprechungen oder Pausen). Isolieren Sie Beschäftigte, die ihre Aufgaben alleine sicher ausführen können und weder spezielle Ausrüstung noch unbewegliche Maschinen benötigen. Darüber hinaus könnten Sie beispielsweise einrichten, dass die Arbeitnehmer/-innen alleine in einem freien Büro, einem Personalraum, der Kantine oder einem Besprechungsraum arbeiten. Die Vorgaben zu Arbeitsräumen gemäß Arbeitsstättenverordnung (AStV) sind dabei zu beachten. Bitten Sie Beschäftigte mit einem erhöhten Risiko nach Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Hierzu zählen ältere Menschen, Menschen mit chronischen Erkrankungen (einschließlich Bluthochdruck, Lungen- oder Herzproblemen, Diabetes), Personen, die sich einer [Krebsbehandlung oder einer anderen Immunsuppression](#) unterziehen sowie [schwängere](#) Arbeitnehmerinnen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt auch, wenn die Person nicht explizit vom § 735 ASVG erfasst ist. Beschäftigte mit nahen Familienangehörigen, die stark gefährdet sind, sollten sich möglicherweise ebenfalls in Telearbeit begeben.
- Vermeiden Sie, und wenn dies nicht möglich ist, beschränken Sie direkte Interaktionen mit und zwischen Kunden/-innen und sonstigen betriebsfremden Personen; beispielsweise durch Online- oder telefonische Bestellungen, kontaktlose Lieferung oder kontrolliertes Betreten der Gebäude (wobei auch ein Gedränge im Freien vermieden werden soll) und physisches Distanzhalten sowohl innerhalb als auch außerhalb der Räumlichkeiten.
- Beim Ausliefern von Waren, tun Sie dies möglichst durch Abholung oder Zustellung außerhalb der Räumlichkeiten. Weisen Sie die Fahrer/-innen an, auf angemessene Hygiene in der Fahrerkabine zu achten und statten Sie sie mit entsprechenden Produkten wie Hygienemittel und -tüchern aus. Zusteller/-innen müssen die Möglichkeit haben, Einrichtungen wie Toiletten, Kantinen, Umkleieräume und Duschen zu benutzen, jedoch mit entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen (wie beispielsweise nur ein Benutzer/eine Benutzerin zu selben Zeit und regelmäßige Reinigung).
- Stellen Sie eine undurchlässige Barriere zwischen den Beschäftigten auf, insbesondere wenn es nicht möglich ist, dass sie einen Abstand von zwei Metern voneinander halten können. Die

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



Barrieren können speziell für diesen Zweck angefertigt oder improvisiert werden, indem Gegenstände wie Kunststofffolien, Trennwände, Rollschranke oder Aufbewahrungselemente verwendet werden. Dinge, die nicht stabil sind oder Lücken aufweisen, wie Topfpflanzen oder Rollwägen, oder die ein neues Risiko schaffen, wie durch Stolpern oder herabfallende Gegenstände, sollten vermieden werden. Wenn eine Barriere nicht genutzt werden kann, sollte zusätzlicher Platz zwischen den Beschäftigten geschaffen werden, beispielsweise indem dafür gesorgt wird, dass sich auf beiden Seiten eines Beschäftigten mindestens zwei leere Schreibtische befinden.

- Wenn naher Kontakt nicht zu vermeiden ist, sollte dieser nicht länger als 15 Minuten dauern. Reduzieren Sie den Kontakt zwischen verschiedenen Bereichen Ihres Unternehmens am Schichtbeginn und -ende. Regeln Sie den Zeitablauf für Mittagspausen, um die Anzahl an Personen, die sich gleichzeitig in der Kantine, im Aufenthaltsraum oder in der Küche befinden zu reduzieren. Stellen Sie sicher, dass sich immer nur eine Person in den Toiletten und Umkleieräumen aufhält. Befestigen Sie ein Schild an der Zugangstür, welches anzeigt, ob eine Toilette gerade benutzt wird, um sicherzustellen, dass nur eine Person auf einmal die Toilette betritt. Organisieren Sie Schichten, um Reinigungs- und Sanitäraufgaben zu erledigen.
- Stellen Sie Seife und Wasser oder entsprechende Handdesinfektionsmittel an geeigneten Orten zur Verfügung und weisen Sie die Beschäftigten darauf hin, sich häufig die Hände zu waschen. Reinigen Sie Ihre Räumlichkeiten häufig, speziell Ladentheken, Türgriffe, Werkzeuge und andere Oberflächen, die oft von Menschen berührt werden und sorgen Sie wenn möglich für eine gute Belüftung.
- Vermeiden Sie ein übermäßiges Arbeitspensum beim Reinigungspersonal, indem Sie geeignete Maßnahmen treffen, wie beispielsweise zusätzliches Personal für diese Tätigkeiten zuzuweisen und die Beschäftigten dazu aufzufordern, ihren Arbeitsplatz ordentlich zu verlassen. Statten Sie Ihre Beschäftigten mit Papiertaschentüchern aus und verwenden Sie für die Abfallbehälter Plastiksäcke, damit sie entleert werden können, ohne mit dem Inhalt in Kontakt zu kommen.
- Wenn Sie trotz aller machbarer Sicherheitsmaßnahmen ein Infektionsrisiko festgestellt haben, stellen Sie die erforderliche PSA zur Verfügung. Es ist wichtig, die Beschäftigten in der richtigen Handhabung der PSA zu schulen, um sicherzustellen, dass sie die Richtlinien für die Verwendung von [Gesichtsmasken](#) und [Handschuhen](#) befolgen.
- Hängen Sie am Eingang zum Arbeitsplatz und an anderen gut sichtbaren Bereichen Plakate auf, die die Belegschaft dazu auffordern, bei Krankheit zu Hause zu bleiben, die Hust-und-Nies-Etikette einzuhalten und Handhygiene zu betreiben.
- Erleichtern Sie den Beschäftigten die Nutzung privater statt öffentlicher Verkehrsmittel, zum Beispiel, indem Sie Parkplätze oder einen Ort, an dem Fahrräder sicher abgestellt werden können, bereitstellen und ermutigen Sie die Beschäftigten nach Möglichkeit zu Fuß zur Arbeit zu kommen.
- Führen Sie Strategien zur flexiblen Freistellung und Fernarbeit ein, um die Anwesenheit am Arbeitsplatz bei Bedarf zu begrenzen.

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



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 für die Wiederaufnahme der Arbeit einen Plan, der Gesundheit und Sicherheit berücksichtigt. Sie sollten Folgendes in Ihrem Plan beachten:

- Bringen Sie, wie oben beschrieben, Ihre [Gefährdungsbeurteilung](#) auf den neuesten Stand.
- Passen Sie die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Arbeitsorganisation so an, dass die Übertragungsmöglichkeiten von COVID-19 reduziert wird, bevor Sie die Arbeit wieder vollständig aufnehmen und alle Beschäftigten an den Arbeitsplatz zurückkehren. Ziehen Sie in Betracht die Arbeit schrittweise wieder aufzunehmen, damit Anpassungen noch vorgenommen werden können. Stellen Sie sicher, dass die Beschäftigten über die Veränderungen informiert werden und bieten Sie Ihnen falls erforderlich neue Verfahren oder Schulungen an, bevor sie zurückkehren.
- Wenden Sie sich an Ihren arbeitsmedizinischen Dienst und an Ihren Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragten/Ihre Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragte, falls verfügbar und besprechen Sie Ihre Pläne mit ihnen.
- Besondere Aufmerksamkeit gilt Beschäftigten mit hohem Risiko und bereiten Sie sich darauf vor, die am stärksten Gefährdeten zu schützen, d.h. ältere Menschen, Menschen mit [chronischen Erkrankungen](#) (einschließlich Bluthochdruck, Lungen- oder Herzproblemen, Diabetes), Personen, die sich einer [Krebsbehandlung oder einer anderen Immunsuppression](#) unterziehen sowie [schwängere](#) Arbeitnehmerinnen. Achten Sie auch auf Beschäftigte mit nahen Familienangehörigen, die besonders gefährdet sind.
- Ziehen Sie in Betracht Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten, die möglicherweise unter Angstzuständen oder Stress leiden, einzurichten. Beispiele hierfür wären, dass Führungskräfte die Beschäftigten häufiger nach ihrem Befinden fragen aber auch ein erleichtertes Austauschen und Zusammenschließen zwischen Arbeitskollegen/-innen, Veränderungen in der Arbeitsorganisation und den Arbeitstätigkeiten, ein Mitarbeiterberatungsprogramm („Employee Assistance Programme“, EAP) oder ein Coaching-Service für Mitarbeiter/-innen sowie das Angebot einer Kontaktaufnahme zum arbeitsmedizinischen oder arbeitspsychologischen Dienst. Seien Sie sich bewusst, dass Beschäftigte möglicherweise traumatische Ereignisse, wie eine schwere Erkrankung oder den Tod eines/-r Verwandten oder Freundes/-in durchgemacht haben oder gerade finanzielle Schwierigkeiten oder Probleme in ihren persönlichen Beziehungen erleben.
- Beschäftigte, die nach einer Zeit der Isolation an den Arbeitsplatz zurückkehren, sei es als individuelle Maßnahme oder als Teil der kollektiven Isolierung, haben wahrscheinlich Sorgen, insbesondere in Bezug das Infektionsrisiko. Diese Sorgen – speziell wenn es Veränderungen am Arbeitsplatz gegeben hat – können durchaus zu Stress und psychischen Gesundheitsproblemen führen. Wenn physische Distanzierungsmaßnahmen bestehen, sind diese Probleme nicht nur wahrscheinlicher, auch die üblichen Bewältigungsstrategien, wie beispielsweise Raum für sich zu haben oder Probleme mit anderen zu teilen, sind nicht verfügbar. Stellen Sie den Beschäftigten Informationen über öffentlich zugängliche Unterstützungs- und Beratungsstellen zur Verfügung.

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



- Beschäftigte könnten über das erhöhte Infektionsrisiko am Arbeitsplatz besorgt sein und möchten möglicherweise nicht zurückkehren. Wichtig ist, ihre Bedenken ernst zu nehmen und Informationen über die ergriffenen Maßnahmen und der ihnen zur Verfügung stehenden Unterstützung bereitzustellen.

Bewältigung hoher Abwesenheitsraten

Abhängig von den Infektionsraten in Ihrem Gebiet und den Regelungen, die gerade in Kraft sind, kann es sein, dass viele Ihrer Beschäftigten aufgrund von COVID-19 abwesend sind.

Wenn sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin vorsorglich in häuslicher Isolation befindet, kann die Arbeit möglicherweise von zu Hause aus erledigt werden (siehe unten), ansonsten kann der/die Beschäftigte für einen bestimmten Zeitraum nicht arbeiten.

Beschäftigte, die positiv auf COVID-19 getestet wurden, werden für einen beträchtlichen Zeitraum abwesend und nicht arbeitsfähig sein und diejenigen, die ernsthaft erkrankt sind, werden möglicherweise auch eine weitere Rehabilitations-Phase benötigen, sobald sie von der Infektion geheilt sind. Darüber hinaus können einige Beschäftigten abwesend sein, weil sie sich um eine/-n Verwandten kümmern müssen.

- Die Abwesenheit einer beträchtlichen Anzahl an Beschäftigten, auch wenn dies nur vorübergehend der Fall ist, kann belastend für die Fortsetzung der Geschäftstätigkeiten sein. Die verfügbaren Arbeitskräfte sollen zwar flexibel sein, dennoch ist es wichtig, dass sie nicht in eine Situation kommen, in der ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährdet wird. Halten Sie jegliche zusätzliche Arbeitsbelastung so gering wie möglich und stellen Sie sicher, dass sie nicht zu lange dauert. Die direkten Vorgesetzten spielen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Überwachung der Situation und um sicherzustellen, dass einzelne Arbeitnehmer/-innen nicht überlastet werden. Halten Sie die Regeln und Vereinbarungen zu den Arbeitszeiten und Ruhepausen ein und geben Sie den Beschäftigten die Möglichkeit abzuschalten, wenn Sie nicht mehr in der Arbeit sind.
- Bei der Anpassung der Arbeit an die reduzierte Belegschaft, beispielsweise indem neue Methoden oder Verfahren eingesetzt oder Rollen und Verantwortlichkeiten verändert werden, sollten Sie prüfen, ob die Mitarbeiter/-innen zusätzliche Schulungen oder Unterstützung benötigen und stellen Sie sicher, dass alle Beschäftigten für die Tätigkeiten, für die sie zuständig sind auch ausreichend qualifiziert sind.
- Schulen Sie Beschäftigte in verschiedenen wesentlichen Funktionen, sodass ein Bereich auch dann arbeiten kann, wenn Schlüsselkräfte abwesend sind.
- Wenn Sie Zeitarbeitskräfte einsetzen, ist es wichtig, diese über die Risiken am Arbeitsplatz aufzuklären und wenn nötig zu schulen.

Führung der Beschäftigten im Home-Office

Im Rahmen der physischen Distanzierungsmaßnahmen, die in den meisten Mitgliedsstaaten eingeführt wurden, sind Beschäftigte dazu aufgefordert oder verpflichtet von zu Hause aus zu arbeiten, wenn es die Art der Tätigkeit erlaubt. Für den Großteil dieser Beschäftigten ist es das erste Mal, dass sie als „Telearbeiter/-in“ arbeiten und ihr Arbeitsumfeld ist wahrscheinlich in vielen

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



Aspekten mangelhaft im Vergleich zu ihrem Arbeitsplatz. Das Ausmaß in dem das häusliche Umfeld angepasst werden kann, hängt von den Gegebenheiten des Beschäftigten ab sowie von der Zeit und den Ressourcen, die für die Anpassungen verfügbar sind.

Ratschläge, wie man sicher und gesund bleibt, während man von zu Hause aus arbeitet, gibt es [hier](#). Diese richten sich jedoch überwiegend an jene, die regelmäßig oder langfristig von zu Hause aus arbeiten. Untenstehend finden sich einige Vorschläge zur Risikominimierung für jene Beschäftigten, die sich auf das Home-Office nicht ausreichend vorbereiten konnten.

- Führen Sie eine Arbeitsplatzevaluierung durch und beziehen Sie die Telearbeiter/-innen und deren Vertreter/-innen mit ein.
- Erlauben Sie den Beschäftigten, Arbeitsgeräte vorübergehend mit nach Hause zu nehmen (wenn sie diese nicht selbst abholen können, könnten Sie eine Lieferung in Erwägung ziehen). Das kann Gegenstände wie Computer, Monitore, Tastaturen, PC-Mäuse, Drucker, Sessel, Fußstützen oder Lampen umfassen. Halten Sie fest, wer welchen Gegenstand mitnimmt, um Verwirrungen zu vermeiden, wenn die normale Arbeit wieder aufgenommen wird.
- Statten Sie Telearbeiter/-innen mit [Anleitungen aus, wie ein Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet](#) werden kann. Dieser sollte so weit wie möglich eine gute Ergonomie, d.h. eine gute Körperhaltung und häufige Bewegung ermöglichen.
- Halten Sie die Beschäftigten dazu an regelmäßige Pausen einzulegen (ca. alle 30 Minuten), um aufzustehen, sich zu bewegen und zu strecken.
- Stellen Sie Telearbeiter/-innen Unterstützung bei der Benützung von IT-Geräten und Software zur Verfügung. Tele- und Video-Konferenzinstrumente können für die Arbeit von wesentlicher Bedeutung sein, für Arbeitnehmer/-innen, die sie nicht gewohnt sind jedoch auch ein Problem darstellen.
- Stellen Sie sicher, dass es eine gute Kommunikation auf allen Ebenen gibt, einschließlich jener, die im Home-Office arbeiten. Dies reicht von strategischen Informationen der obersten Führungsebene bis hin zu den Aufgaben der direkten Vorgesetzten. Außerdem sollte die Bedeutung der gewohnten sozialen Interaktion zwischen den Arbeitskollegen/-innen nicht vergessen werden. Während ersteres in geplanten Online-Meetings angesprochen werden kann, kann letzteres durch Online-Chats oder ein virtuelles Treffen auf einen Kaffee gefördert werden.
- Unterschätzen Sie nicht das Risiko, dass sich Arbeitnehmer/-innen isoliert und belastet fühlen, was ohne entsprechende Unterstützung zu psychischen Gesundheitsproblemen führen kann. Eine effektive Kommunikation und Unterstützung durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte und die Arbeitskollegen/-innen sowie die Möglichkeit informellen Kontakt mit den Kollegen/-innen zu halten sind wichtig. Ziehen Sie in Betracht regelmäßige Mitarbeiter/-innen- oder Team-Meetings online abzuhalten oder wechseln Sie durch, welche Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz anwesend sind, sobald eine allmähliche Rückkehr an den Arbeitsplatz angestrebt wird.
- Beachten Sie, dass Ihr Mitarbeiter/Ihre Mitarbeiterin vielleicht einen Partner/eine Partnerin hat, der/die ebenfalls von zu Hause aus arbeitet, oder Kinder, die möglicherweise betreut werden müssen, da sie nicht in der Schule sind, oder dass sich die Kinder ebenfalls über das Internet verbinden müssen, um ihre schulischen Aufgaben fortführen zu können. Andere müssen sich

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



vielleicht um ältere oder chronisch kranke Menschen kümmern oder um jene, die sich in Quarantäne befinden. Unter diesen Umständen müssen Führungskräfte flexibel sein in Bezug auf die Arbeitszeit und die Produktivität ihrer Mitarbeiter/-innen und sie müssen die Beschäftigten auch auf ihr Verständnis und ihre Flexibilität aufmerksam machen.

- Unterstützen Sie die Beschäftigten dabei eine gesunde Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen, indem klar kommuniziert wird, wann von ihnen erwartet wird, dass sie arbeiten und verfügbar sind.

MITEINBEZIEHUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Das Miteinbeziehen der Beschäftigten und ihren Vertretern/-innen in das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein Schlüssel zum Erfolg aber auch rechtlich verpflichtend. Dies gilt auch für Maßnahmen am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit COVID-19 – einer Zeit, in der sich Ereignisse schnell entwickeln, mit einem hohen Maß an Unsicherheit und Angst unter den Beschäftigten und der Bevölkerung insgesamt.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeiter/-innen, Betriebsräte/-innen sowie Sicherheitsvertrauenspersonen frühzeitig über geplante Veränderungen und über die Durchführung vorübergehender Abläufe informieren. Die Zusammenarbeit mit Ihren Beschäftigten bei der Bewertung von Risiken und dem Entwickeln von Lösungen ist ein wichtiger Teil guter Gesundheits- und Sicherheitspraxis. Die Akteure/-innen des innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutzes und der Arbeitnehmerschutzausschuss sind in der einzigartigen Position, bei der Entwicklung von Präventivmaßnahmen mithelfen zu können und sicherzustellen, dass diese erfolgreich umgesetzt werden.

Überlegen Sie sich auch, wie Sie sicherstellen können, dass Leiharbeiter/-innen und Auftragnehmer/-innen Zugang zu denselben Informationen erhalten wie die Stammebelegschaft.

AUF BESCHÄFTIGTE, DIE KRANK WAREN, ACHTEN

Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation sind die [häufigsten Symptome von COVID-19](#) Fieber, Müdigkeit und trockener Husten. Einige Menschen sind infiziert, entwickeln aber keine Symptome und fühlen sich auch nicht unwohl. Die meisten Personen (etwa 80 %) erholen sich von der Krankheit, ohne dass sie eine spezielle Behandlung benötigen. Bei etwa jeder sechsten Person, die an COVID-19 erkrankt, kommt es zu einem schweren Verlauf und zu Atembeschwerden. Ältere Menschen und jene mit Vorerkrankungen, wie hohem Blutdruck, Herzproblemen oder Diabetes haben ein höheres Risiko für einen schweren Verlauf der Krankheit.

Auf Personen, die schwer erkrankt sind, muss möglicherweise besonders Rücksicht genommen werden, auch nachdem sie wieder für arbeitsfähig erklärt wurden. Es gibt einige Hinweise darauf, dass Coronavirus-Patienten/-innen in Folge der Erkrankung an einer reduzierten Lungenleistung leiden könnten. Beschäftigte in dieser Situation müssen möglicherweise ihre Arbeit anpassen und benötigen eine Freistellung, um sich einer Physiotherapie zu unterziehen. Beschäftigte, die Zeit auf der Intensivstation verbringen mussten, stehen möglicherweise vor besonderen Herausforderungen. Der Arzt/die Ärztin des Beschäftigten und der arbeitsmedizinische Dienst sollten, wenn verfügbar über die Art und den Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz beraten:

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



- **Muskelschwäche.**
Dies ist umso schlimmer, je länger jemand auf der Intensivstation war. Die reduzierte Muskelkapazität zeigt sich beispielsweise auch in Form von Atembeschwerden. Ein anderes verbreitetes aber weniger oft erkanntes Phänomen ist das Post-Intensivpflege-Syndrom (Post Intensive Care Syndrom, PICS). Schätzungsweise sind 30 bis 50 % der Personen, die auf der Intensivstation waren davon betroffen und es ist vergleichbar mit einer posttraumatischen Belastungsstörung.
- **Probleme mit dem Gedächtnis und der Konzentration.**
Diese Beschwerden entwickeln sich häufig erst im Laufe der Zeit. Sobald die Person wieder zur Arbeit zurückgekehrt ist, wird dies nicht immer erkannt. Die sichtbaren Symptome bei der Arbeit sind Gedächtnis- und Konzentrationsprobleme, Schwierigkeiten dabei Tätigkeiten zufriedenstellend durchzuführen und verminderte Problemlösungsfähigkeiten. Daher ist es wichtig darauf zu achten, wenn Sie jemanden kennen, der auf der Intensivstation war. Eine gute Führung ist sehr wichtig, weil es für manche Beschäftigten sehr schwierig ist, zu ihrem früheren Leistungsniveau zurückzukehren.
- **Wiederaufnahme der Arbeit dauert lange.**
Daten zeigen, dass ein Viertel bis ein Drittel der Patienten/-innen auf der Intensivstation Probleme entwickeln können, unabhängig von ihrem Alter. Ungefähr die Hälfte der Patienten/-innen brauchen ein Jahr, bis sie ihre Arbeit wieder aufnehmen können und bis zu einem Drittel kehrt möglicherweise gar nicht mehr zurück.

Arbeitsmediziner/-innen und Gesundheitsdienste können die beste Beratung darüber geben, wie man Beschäftigte, die krank waren betreuen soll und welche Anpassungen in ihrer Arbeit nötig sind. Wenn Sie keinen arbeitsmedizinischen Dienst haben, ist es wichtig diese Themen mit Feingefühl anzugehen und die Privatsphäre der Beschäftigten zu respektieren sowie die Vertraulichkeit zu wahren.

Seien Sie sich der Gefahr bewusst, dass Arbeitnehmer/-innen, die an COVID-19 erkrankt waren möglicherweise unter Stigmatisierungen und Diskriminierungen leiden.

FÜR DIE ZUKUNFT PLANEN UND LERNEN

Wichtig ist, Krisennotfallpläne für zukünftige Schließungen und die darauf folgende Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeiten zu erstellen und zu aktualisieren. Selbst kleine Unternehmen können eine Checkliste erstellen, die ihnen bei der Vorbereitung helfen kann, falls ein solches Ereignis in Zukunft auftreten sollte.

Unternehmen, die Telearbeit zum ersten Mal genutzt haben, könnten erwägen sie als moderne, langfristige Arbeitspraxis zu übernehmen. Die Erfahrungen, die durch die COVID-19-Pandemie gewonnen wurde, könnte in die Entwicklung von Telearbeit-Richtlinien und -verfahren oder in die Überarbeitung bestehender Systeme einfließen.

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

COVID-19: ZURÜCK ZUM ARBEITSPLATZ – ANPASSUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN



GUT INFORMIERT BLEIBEN

Das Ausmaß an Informationen in Zusammenhang mit COVID-19 kann als überwältigend empfunden werden und es kann schwierig sein, zwischen den verlässlichen bzw. korrekten und den vagen bzw. irreführenden Informationen zu unterscheiden. Überprüfen Sie immer, dass die Originalquelle der Informationen ein anerkannter und qualifizierter Anbieter ist. Offizielle Informationsquellen über COVID-19 sind:

- [Europäische Kommission](#)
- [Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#)
- [World Health Organization \(EN\)](#)
- [European Centre for Disease Prevention and Control \(EN\)](#)
- Uvm.

Da die physischen Distanzierungsmaßnahmen langsam gelockert werden, können Informationen herausgegeben werden, die sich auf bestimmte Branchen, Gemeinschaften oder Gruppen beziehen und möglicherweise regelmäßig aktualisiert werden. In Ihrem Land wird das Ministerium für Gesundheit und Arbeit über die relevanten Informationen verfügen und möglicherweise Links zu spezielleren Quellen bereitstellen.

BRANCHEN- UND BERUFSSPEZIFISCHE INFORMATIONEN

Personen mit Berufen, in denen sie in direkten Kontakt mit vielen anderen Menschen kommen, haben ein größeres Risiko an COVID-19 zu erkranken. Neben Beschäftigten im Gesundheitswesen, in Pflegeheimen und in der häuslichen Pflege gehören zu den wichtigsten Arbeitnehmer/-innen mit erhöhtem Risiko zum Beispiel jene in der Lebensmittelversorgung und im Einzelhandel, in der Abfallentsorgung, in Versorgungseinrichtungen, bei der Polizei und im Sicherheitsdienst sowie im öffentlichen Verkehr.

Weitere Beispiele finden Sie auf den Websites der [EU-OSHA](#) oder jener der [nationalen Behörde bzw. des nationalen Instituts für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#).

KONTAKT

Arbeitsbedingungen
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-2317
E-MAIL arbeitsbedingungen@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at