

Arbeitnehmer*innenschutz in der Pandemie

aus Sicht einer Arbeitsinspektionsärztin

Sonja Kapelari
Arbeitsinspektionsärztlicher Dienst für OÖ und Sbg

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Themen

- Welche Auswirkungen der Pandemie werden beklagt?
- Welche Themen ergeben sich daraus für die Arbeitsmedizin?
- Welche Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz wurden u.a. angepasst?
- Welche Aufgaben zeichnen sich für die Zeit nach der Pandemie ab?

Welche Auswirkungen der Pandemie werden beklagt?

Ängste und Unsicherheiten

von - zum Teil enormen Ausmaß -

durch

- ✓ die Unbeherrschbarkeit des (neuen, mutierenden) Virus
-> Ansteckung am Arbeitsplatz (z. B. Gesundheits- und Pflegeberufe, Lehrpersonal, Erzieher*innen)
- ✓ häufige sich ändernde gesetzliche Vorschriften
- ✓ Arbeitsplatzunsicherheit/Kurzarbeit
- ✓ Betriebsschließungen, Kündigungen
- ✓ wirtschaftliche Not
- ✓ ...

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Arbeitsverdichtung und lange Arbeitszeiten

für

Arbeitnehmer*innen in bestimmten Bereichen/Branchen (z. B. Krankenhäusern, Seniorenwohn- und Pflegeheimen, Lebensmittelhandel, Speditionen und Lieferdienste, sozial/pädagogische Begleitung);

- ✓ generelle Mehrarbeit,
- ✓ verkomplizierte Arbeitsabläufe durch Hygienemaßnahmen,
- ✓ komplexe Abläufe in dezentralen Teams,
- ✓ Ausfall von Beschäftigten,
- ✓ Änderung der Aufgaben – Erarbeitung neuer Konzepte
- ✓ ...

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Arbeitsverdichtung und lange Arbeitszeiten

für

Arbeitsmediziner*innen

als erste Ansprechpartner*innen für Betriebe rund um SARS-CoV-2 für allgemeine medizinische Erklärungen

- zum Krankheitsbild und zu Infektionsgegebenheiten
- zu möglichen Schutzmaßnahmen und konkreten Präventionskonzepten in Betrieben
- zu Risikopatient*innen, zum Tragen von Schutzmasken, zu Antigentests, ...
- zur Organisation von Impfungen
- ...

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Belastung / Überforderung von Beschäftigten

durch

- ✓ Arbeit mit digitalen Technologien bzw. Voranschreiten neuer Technologien
- ✓ Isolierung durch Telearbeit – fehlende / mangelnde interne Kommunikation
- ✓ Fehlende informelle Kontakte
- ✓ Konflikte mit Kund*innen / Patient*innen
- ✓ Homeoffice und Platzmangel (Aufteilung der Räumlichkeiten - Kinder, Partner*innen)
- ✓ Work-Family-Conflict
- ✓ Folgen einer COVID-19-Erkrankung bzw. Post-COVID-Syndrom
- ✓ ...

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Welche Themen für den Arbeitnehmer*innenschutz ergeben sich daraus?

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Antwort:

Verpflichtung zur Durchführung der Evaluierung von

- psychischen Belastungen
- Arbeitsplätzen im Homeoffice

Evaluierung

- ✓ Zur Erreichung einer optimalen Arbeitsplatzqualität sind die Verantwortlichen in den Betrieben **gesetzlich verpflichtet, alle Gefährdungen und gesundheitlichen Belastungen**, denen Personen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, **systematisch zu ermitteln und zu beurteilen**.
- ✓ Aufgrund der Ergebnisse werden dann **geeignete Maßnahmen** zur Gefahrenverhütung festgelegt.
- ✓ Die Ergebnisse der Gefahrenermittlung, sowie die vorgesehenen Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung sind im sogenannten "Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument" **schriftlich** festzuhalten.

Evaluierung

- ✓ Gefährdungen und gesundheitliche Belastungen können vielfältige Ursachen haben, wie z.B.:
 - unzureichende Kommunikation, Isolierung,
 - Stress und Zeitdruck
 - Ergonomie inkl. Raumklima und Beleuchtung

Hinweis:

Nicht alle Menschen sind gleich beansprucht.

Es bestehen Doppel- und Mehrfachbelastungen durch die Pandemie!

Oberstes Ziel ist es, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen!

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Evaluierung

- ✓ Wenn Gefahren oder Belastungen nicht ausgeschlossen werden können, sind Arbeitnehmer*innen durch z. B.
 - technische und / oder
 - organisatorische Maßnahmen (z.B. Arbeitsorganisation) zu schützen.

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument Fristen und verantwortliche Personen festzulegen.

- ✓ Information und Unterweisung aber auch Beteiligung der Mitarbeiter*innen ist unumgänglich!

Welche Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz wurden u.a. angepasst?

Präventionszeit-Berechnung

- ✓ Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach
 - ✓ der **Anzahl** der Beschäftigten, die in **einer Arbeitsstätte**
 - ✓ von **einer Arbeitgeber*in** beschäftigt werden, und
 - ✓ nach der **Art des Arbeitsplatzes** (Büroarbeitsplätze, sonstige Arbeitsplätze, Nachtarbeit).
- ✓ **Auswärtige Arbeitsstellen** (z.B. Außendienst) und **Baustellen** sind einzubeziehen.
- ✓ **Teilzeitbeschäftigte** sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig zu berücksichtigen.

Präventionszeit-Berechnung

- ✓ Beratungen der Präventivdienste zu arbeitsbedingt erforderlichen **COVID-19-Präventionsmaßnahmen** können in die PFK-Präventionszeit eingerechnet werden.
Hinweis:
Nicht einrechenbar sind Tätigkeiten, die nichts mit dem Arbeitsplatz zu tun haben.
- ✓ Die Präventivdienstbetreuung kann auch **elektronisch oder in sonst geeigneter Weise** erfolgen.
- ✓ Bei persönlicher Beratung müssen ebenfalls die Corona-Verhaltensregeln eingehalten werden (z. B. Abstand, Händewaschen).
- ✓ Die **Dokumentation** der Präventivdiensttätigkeit erfolgt auch im Eigeninteresse der Präventivdienste.

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Präventionszeit-Berechnung

- ✓ Auch die **Aktualisierung der Arbeitsplatzevaluierung hinsichtlich arbeitsbedingt notwendiger COVID-19-Präventionsmaßnahmen** im Betrieb ist in die Präventionszeit der PFK einrechenbar
z.B.
Auswahl der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung für Beschäftigte, die in unmittelbarem COVID-19-Patientenkontakt arbeiten.
- ✓ Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner*innen, sonstige Fachleute und Belegschaftsorgane müssen **zusammenarbeiten**.

Auswirkung der Kurzarbeit

- ✓ Ändert sich während dem laufenden Kalenderjahr das Beschäftigungsausmaß einzelner Arbeitnehmer*innen (z.B. durch die Vereinbarung von Kurzarbeit) darf – allein aufgrund dieses Umstandes – die Präventionszeit für das laufende Kalenderjahr **nicht neu berechnet** werden.
- ✓ Zulässig ist die **Neuberechnung** der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr nur dann, wenn sich die **Anzahl der Beschäftigten**, die der ursprünglichen Berechnung zugrunde lag, um **mehr als 5%** ändert.
- ✓ Zur **Überbrückung der Kurzarbeitsperiode** kann die Betreuungszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr **aufgeteilt** werden und z.B. während der Kurzarbeitszeit verringert oder für beschäftigungsfreie Wochen ausgesetzt werden.
- ✓ Bei Nichtverlängerung der Kurzarbeit kann gegen Jahresende die dann noch fehlende erforderliche Präventionszeit **nachgeholt** werden.

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Auswirkung der Kurzarbeit

- ✓ Sollte die organisatorische Einrichtung der Präventivfachkräfte anlässlich der Kurzarbeit neugestaltet werden, ist der Vorrang interner Präventivdienste und die unmittelbare Unterstellung unter die Unternehmensleitung zu beachten.
- ✓ Für Arbeitsstätten, die aufgrund des COVID-19 Maßnahmengesetzes oder behördlicher Anordnungen **derzeit keine betriebliche Tätigkeit** ausüben dürfen, ist eine **Neuberechnung der Präventionszeit bei Wiederaufnahme** des Betriebs möglich (Arbeitsstätten des Handels, von Dienstleistungsunternehmen, Freizeit- und Sportbetrieben).
- ✓ Dasselbe gilt für Betriebe, in denen vorübergehend gar nicht (oder nur rudimentär) gearbeitet wird **nach Ende der Nullphase bei Kurzarbeit**, für Arbeitnehmer*innen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach Ende der „Nullzeit“.

Durchführung von Tests und Schutzimpfungen

- ✓ Seit 22. Jänner 2021 können Arbeitsmediziner*innen zur Pandemiebekämpfung bei Beschäftigten durchgeführte **Sars-Cov-2-Tests und COVID-19-Schutzimpfungen** - abweichend von § 82 ASchG - in die Präventionszeit einrechnen (COVID-19-Maßnahmengesetz), **auch wenn kein spezifischer arbeitsbedingter Zusammenhang mit der Tätigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen besteht.**

Erklärung:

Kann eine COVID-19-Clusterbildung im Betrieb dadurch frühzeitig verhindert werden, kommt das den Beschäftigten, der Allgemeinbevölkerung und dem Unternehmen zugute – ein arbeitsbedingter Zusammenhang dieser Pandemiemaßnahmen mit den betrieblichen Arbeitsbedingungen und der durchzuführenden Tätigkeit der Beschäftigten besteht jedoch nicht.

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Durchführung von Tests und Schutzimpfungen

- ✓ Ein **Sars-CoV-2-Test** gilt als arbeitsmedizinische Untersuchung. Arbeitsmedizinische Untersuchungen sind gemäß § 82 Z 5 ASchG insgesamt jedoch nur bis max. 20 % in die jährliche Präventionszeit einrechenbar.
- ✓ **COVID-19-Schutzimpfungen** sind auch ohne arbeitsbedingten Zusammenhang in die Jahrespräventionszeit gem. § 82 Z 6 ASchG einrechenbar.
Hinweis:
Es besteht keine Obergrenze für die Einrechnung.

Welche Aufgaben zeichnen sich für die Zeit nach der Pandemie ab?

Restrukturierung / Reorganisation

- ✓ Restrukturierung von Unternehmen und zwar nicht nur in finanzieller Hinsicht sondern auch hinsichtlich der Organisationsstrukturen, die sich während der Pandemie verschoben / aufgelockert haben
- ✓ Wiedereingliederung“ von Arbeitnehmer*innen aus dem Homeoffice
- ✓ Rasche Rekrutierung von Arbeitnehmer*innen (z. B. Hotel- und Gastgewerbe, sonstige Tourismusbetriebe)

Aufrechterhaltung bzw. Ausbau von Hygienemaßnahmen

- ✓ Gibt es ausreichend und adäquate Möglichkeiten die Hände zu waschen (insbesondere auch auf auswärtigen Arbeitsstellen und Baustellen)?
- ✓ Muss Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt und gereinigt werden (z. B. Verwendung von krebserzeugenden Arbeitsstoffen)?
- ✓ Bestehen Duscharmöglichkeiten?
- ✓ Werden Möglichkeiten zur – hygienischen - Aufbewahrung von PSA zur Verfügung gestellt?

Aufrechterhaltung bzw. Ausbau von Hygienemaßnahmen



Gute Beratung
Faire Kontrolle

Gesundheitsgefährdende Einwirkungen

- ✓ Nachholen der ausständigen Eignungs- und Folgeuntersuchungen gemäß §§ 49 und 50 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
 - vorzugsweise auf Basis einer erneuten Evaluierung
 - nach Durchführung Arbeitsplatzkonzentrationsmessungen bzw. Expositionsbewertungen mittels Bewertungs-/Berechnungsmodellen
- ✓ (Nach)-Evaluierung von psychischen Belastungen
- ✓ (Nach)-Evaluierung ergonomischer Belastungen

Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe

- ✓ Überprüfung der Verwendung von Desinfektionsmitteln aller Art
 - Ist deren Einsatz (noch) gerechtfertigt?
 - liegt ein Hauschutzkonzept vor bzw. wird es gelebt?
- ✓ **STOP** mit der Vernebelung von Stoffen bzw. der Einbringung von Stoffen, die die Keimbelastung reduzieren!

Schutzhandschuhe

- ✓ Sind die zur Verfügung gestellten Schutzhandschuhe zertifiziert (EN 374) und schadstoffarm?
- ✓ Wird bedacht, dass die Verwendung von Schutzhandschuhen als Feuchtarbeit anzusehen ist?
- ✓ Sind die Herstellerangaben über Tragedauer, Reinigung der Handschuhe bekannt und werden sie erfüllt?
- ✓ Werden die Arbeitnehmer*innen informiert und unterwiesen über
 - die zu verwendenden Schutzhandschuhe und das korrekte An- und Ablegen,
 - Tragedauer, Penetration, Degradation und Permeation,
 - Reinigung (sofern Wiederverwendung möglich) sowie korrekte Aufbewahrung?

Gute Beratung
Faire Kontrolle

Atemschutz

- ✓ Ist der zur Verfügung gestellte Atemschutz zertifiziert (EN 149) und schadstoffarm?
- ✓ Werden die Tragezeitbegrenzung nach DGUV-Regel 112-190 eingehalten?
- ✓ Sind die Herstellerangaben über Tragedauer, Reinigung und Wartung des Atemschutzes bekannt und werden sie erfüllt?
- ✓ Werden die Arbeitnehmer*innen informiert und unterwiesen über
 - den zu verwendenden Atemschutz und die korrekte Verwendung,
 - Tragedauer, -pausen,
 - Reinigung und Wartung (sofern Wiederverwendung möglich) sowie korrekte Aufbewahrung?

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!