

New Corporate Health Management und Employee Health Protection im Kontext von COVID-19

Patrick Hofmann und David Matusiewicz



Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft

Einleitung

Die Coronavirus-Pandemie hatte einen noch nie dagewesenen weltweiten Lockdown zur Folge. Für Unternehmen ist eine globale Pandemie ein höchst unwahrscheinliches Ereignis, ein sogenannter „Schwarzer Schwan“. Ein lebensbedrohlicher Schock, der die Arbeitswelt verändert hat und dauerhaft nachwirken wird. Das Risiko einer nächsten Pandemie ist eine neue Realität, die alle Lebens- und Arbeitsbereiche betrifft. Die negativen Folgen des weltweiten Lockdowns übertreffen alle Wirtschaftskrisen der letzten Jahrzehnte. Es wird mehrere Wellen von Krisen in der Zukunft geben, die auch die Arbeitswelt betreffen, neben einer nächsten Epidemie bzw. Pandemie sind Wirtschaftskrisen und Umweltkrisen weitere Gefahren mit extremen Effekten sowohl für den Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer¹.

Es gibt eine Zeit vor Corona und eine „neue“ Zeit mit Corona. Hier sprechen einige von einer „neuen Normalität“ und Virologen von der „Dauerwelle“, was keine Frisur ist, sondern immer wiederkehrende Epidemien, die auch einen nachhaltigen Effekt auf das Arbeitsleben haben werden. Das Arbeiten in der „Neuen Normalität“ bedeutet Eingangskontrolle durch Fiebermessung mit Wärmebildkameras, Bürotätigkeit mit Maskenpflicht, Trennscheiben, Hygiene, Teamarbeit mit Social Distancing (mind. 1,5–2,0 m Abstand), persönliche Meetings und Geschäftsreisen nur, wenn unbedingt notwendig. Viele Mitarbeiter arbeiten überwiegend im Home-Office (auch bei eher konservativen Unternehmen). Wer ins Büro kommt, muss sich vorher anmelden, einen Grund vorweisen oder gehört zur Notbesetzung.

Gesundheit ist das höchste Gut – diese Denkhaltung hat sich spätestens jetzt auf alle unsere Lebensbereiche ausgewirkt. Die gelebte Maxime ist unbestritten richtig, alles andere wird der Gesundheit untergeordnet. Dies führt dazu, dass auch jede Stimme aus der Wirtschaft, egal ob Großkonzern, Mittelständler oder Start-up, dagegen auch nicht ankommt. Und damit auch jeder Lösungsvorschlag, der eine zukünftige Kompromisslösung zwischen Eindämmung neuer Fälle bei gleichzeitiger Belebung von Teilen der Wirtschaft einfordert. Medizin first – Wirtschaft second. Es haben sich alle Lebens- und Arbeitsbereiche dem sog. „Healthism“ unterzuordnen – auf derzeit unbestimmte Zeit. Und vielleicht sogar für immer, denn ein neuer Impfstoff wirkt nur auf das spezifische Virus COVID-19 und nicht bei zukünftigen neuen Viren oder Virus-Mutationen.

Bisher wenig betrachtet wurden die psychologischen Auswirkungen auf die Mitarbeiter und deren Familien. Die hohe Verunsicherung dazu führt, dass aus Sicht der Familie eine Anwesenheit im Büro das Risiko einer Infektion erhöht, insbesondere bei Risikogruppen. Aus Sicht des Arbeitgebers sind Familienfeiern und Urlaubsreisen ein potenzielles Risiko, wenn Mitarbeiter anschließend im Büro die Kollegen anstecken und der Betrieb dann möglicherweise zeitweise geschlossen werden muss. Für die Arbeitgeber gilt es, das Horror-Szenario eines zweiten Lockdowns unbedingt zu vermeiden und dabei das Vertrauen der Mitarbeiter in den Arbeitgeber zu stärken, dass

¹ männlich wie weiblich auch in der weiteren Textform

dieser alles tut, um die Mitarbeiter zu schützen. Der Infektionsschutz aller Mitarbeiter und deren Familien ist die Grundlage der neuen betrieblichen Normalität.

Wird das Händeschütteln auch nach COVID-19 aus hygienischen Gründen als Keimdrehkreuz zu einem Relikt alter Tage? Größere Veranstaltungen wie das Oktoberfest (was auch ohne das aktuelle Virus als „Wiesn-Grippe“ bezeichnet wurde) kritisch überdacht, da zu gefährlich? Werden Unternehmen aus der Nicht-Medizin-Branche wie Bosch, Daimler und Co. alle nachhaltig zu Gesundheitsanbietern diversifizieren, da sie ja dann in der wichtigsten Branche arbeiten? Werden Unternehmen ihre Mitarbeiter auf gesundheitsgefährdende Dienstreisen in andere Länder seltener entsenden wollen, jetzt, wo seit zwei Wochen immer noch über hunderttausend Deutsche im Ausland festsitzen? Wird es noch Kreuzfahrten geben, wenn Touristen jederzeit befürchten müssen, dass ein Virus auf ihrem Schiff ausbrechen könnte? Und werden Unternehmen dem Thema Arbeitsschutz und -sicherheit als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements eine völlig neue und strategische bedeutsame Rolle beimessen?

Neue betriebliche Normalität

Im Zentrum des Arbeitsalltags in der „Neuen Normalität“ steht der Schutz der Mitarbeiter vor einer Coronavirus-Infektion. Die zentralen Fragen sind: Wie muss die Arbeit organisiert werden, um den Auflagen zu entsprechen? Welche Arbeitsbedingungen können geschaffen werden, um die Büropräsenz der Mitarbeiter wieder zu erhöhen? Welche Mitarbeiter sind genesen bzw. immun und können wieder arbeiten? Welche Mitarbeiter sind bisher von einer Infektion verschont geblieben bzw. für welche Mitarbeiter besteht noch ein Ansteckungsrisiko? Wie können Risikogruppen besonders geschützt werden?

Das Arbeiten in der „Neuen Normalität“ erfordert einen COVID-19-Masterplan (Pandemieplan), der die Grundlage der betrieblichen Maßnahmen bildet. Er besteht aus den nachfolgenden drei Elementen, gemäß des sog. PDCA (Plan-Do-Check-Act)-Zyklus:

- **Bestandsaufnahme und Risikobewertung:** Standorte und Anzahl Mitarbeiter (Risikogruppen), Meeting- und Arbeitsstruktur, Räumliche Bedingungen im Büro, Notwendige Reisetätigkeiten, Kontakt zu externen Mitarbeitern (Kunden und Lieferanten) sowie aktuelle Risikobewertung
- **Festlegung von Maßnahmen:** Prävention (Arbeitsverhalten, räuml. Einteilung, Büro vs. Home, Arbeitsschutz), Detektion (Risikopotenziale, Früherkennung, Testkonzept), Management (Anweisungen, Verantwortlichkeiten, Budget)
- **Umsetzung und Kontrolle:** Beschaffung der erforderlichen Hilfsmittel wie Tests, Masken, Hygiene etc., Schulung der Mitarbeiter und regelmäßige Kommunikation, Management-Reporting über den Einsatz der Maßnahmen und Bewertung anhand von Kennzahlen, Einbeziehung von med. Fachpersonal

Corona-Tests als New Kid on the Block beim Corporate Health Management

Bisher wurde nur bei begründetem Verdacht oder auftretenden Symptomen bei akuten Infektionen ein ärztlicher PCR-Labortest durchgeführt. Bei positiven Testergebnissen werden durch die Corona-App der Bundesregierung Infektionsketten nachverfolgt und unterbrochen, um eine Ausbreitung zu verhindern. Problematisch ist, dass der Erreger in der frühen Infektionsphase (1–2 Wochen nach Ansteckung) nur schwer nachzuweisen ist. Die meisten CoV-2-Infektionen zeigen milde oder asymptomatische Verläufe, die einer Influenza oder Erkältung ähneln und daher häufig unerkant bleiben (die Dunkelziffer beträgt vermutlich ein Mehrfaches der bestätigten Infektionen). Eine Präventionsstrategie muss sowohl potenzielle akute Fälle als auch milde Verläufe berücksichtigen.

Im Verlauf einer SARS-CoV-2-Infektion bilden sich als Immunreaktion spezifische IgM/IgG-Antikörper, die auch als temporärer Schutz vor einer erneuten Infektion nachwirken. Nach einer durchlaufenen Infektion besteht mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit eine zeitweise Immunität. Der Nachweis einer COVID-19-Immunität erfolgt durch IgG-Antikörper-Tests. Präventive Antikörper-Tests sind der Schlüssel zum Arbeitsalltag in der „Neuen Normalität“. Dabei werden drei Stufen einer fortschreitenden Immunität unterschieden.

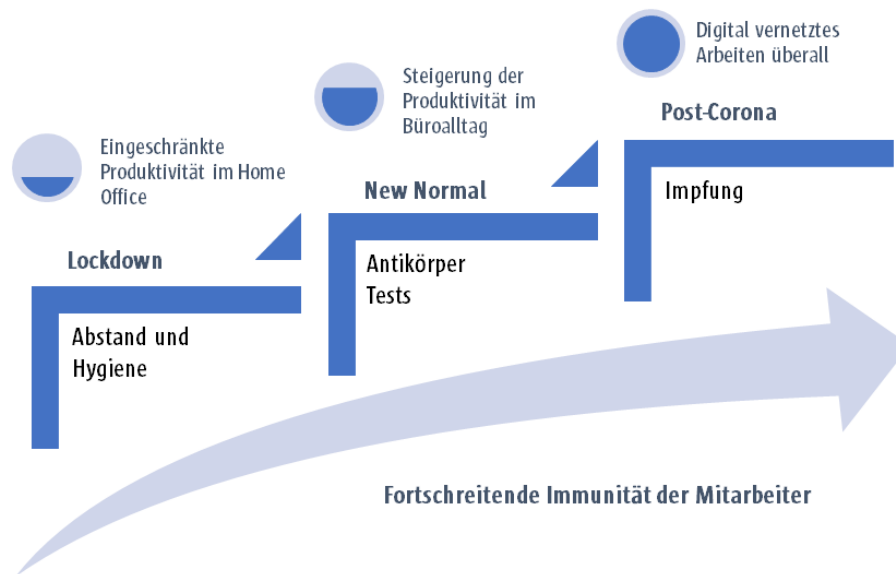


Abb. 1 Präventive Antikörper-Tests sind der Schlüssel zum Arbeitsalltag in der „Neuen Normalität“ (© DNA4GOOD Scientific Wellness GmbH)

Im Lockdown geht es primär um Abstand und Hygiene und eine eingeschränkte Produktivität im Home Office). Bei New Normal um Präventive Erreger- und Antikörper-Tests und teilweise Rückkehr zum Büroalltag. Und bei Post-Corona um eine Impfung und das Arbeiten ohne Einschränkungen bzw. mit immer wiederkehrenden neuen Herausforderungen.

In diesem Kontext ermöglichen regelmäßige Erreger- und Antikörper-Tests ein differenziertes Vorgehen je Mitarbeitergruppe. Hierbei sind drei Gruppen zu unterscheiden:

- **Immunisierte Mitarbeiter** sind IgG-positiv und haben eine Infektion bereits durchlaufen. Diese sind mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit vorübergehend immun und können ohne Einschränkungen arbeiten.
- **Gesunde Mitarbeiter**, die bisher noch keinen Kontakt mit dem Coronavirus hatten, werden negativ getestet und können mit Einschränkungen arbeiten, Personen der Risikogruppen bleiben im Home Office.
- **Infizierte Mitarbeiter** ohne Symptome, die IgM-positiv getestet werden und infizierte Mitarbeiter mit akuten Symptomen wenden sich umgehend an ihren Arzt.

Aktuell wird an der Entwicklung von Antigen-Tests gearbeitet, die als Sofort- bzw. Schnelltests eine unmittelbare Erregernachweis ermöglichen, ohne dass eine Einbindung eines Labors notwendig ist. Hierbei stehen heute verschiedene SARS-CoV-2/COVID-19-Antikörper-Nachweise (In-vitro-Diagnostik) mit einer unterschiedlichen Differenzierung zur Auswahl. Grob zu unterscheiden sind nach Angaben der Hersteller mit zum Teil Studienergebnissen belegt: zum einen ein COVID-19-Soforttest als sog. membranbasiertes Immunoassay mit Blut aus der Fingerbeere und einer IgG-Genauigkeit (immunisierender Antikörper) von 98,5–99,0%. Eine IgG-Spezifität von 98–99% gibt die Wahrscheinlichkeit an, mit der eine Immunität richtig angezeigt wird. Die Ergebnisqualität kann durch einen weiteren Antikörper-Test auf bis zu 99,99% erhöht werden, wodurch sich das Risiko eines falsch positiven IgG-Nachweises von 1:100 auf bis zu 1:10.000 reduziert. Ein Soforttest ist ein einfaches u. schnelles Verfahren um – präventiv – Antikörper nachzuweisen.

Zum anderen gibt es einen COVID-19-Labortest mit der Methode Enzyme-Linked Immunosorbent Assay (ELISA), bei der Blut aus der Vene genutzt und im Labor ausgewertet wird mit einer Genauigkeit von 98,5–99,8%. Der ELISA-Antikörper-Test soll nach Angabe der KBV nur auf ärztliche Anordnung durchgeführt werden.

Aktuell diskutieren Politik und Wissenschaft über die Einführung von präventiven Corona-Tests. Bayern ist bereits vorgeprescht und bietet Corona-Tests für alle an. Umfassende und regelmäßige Corona-Tests sind ein elementarer Bestandteil der präventiven Risikovorsorge und verstärken das Vertrauen der Mitarbeiter, an einen sicheren Arbeitsplatz zurückzukehren. So sollten den Mitarbeitern nach der Urlaubszeit Corona-Tests angeboten werden, um ein umfassendes Screening zu ermöglichen. Im Gegensatz zu Labortests liefern im betrieblichen Umfeld Soforttests ein unmittelbares Ergebnis (innerhalb von 10 min.) und können ohne großen Aufwand vor Ort im Betrieb umgesetzt werden.

Kritische Diskussion und Würdigung

Vor kurzem haben wir noch kritisch über die Ökonomisierung der Medizin gesprochen. Die Ökonomie einer Gesellschaft bezeichnet die Gesamtheit aller Einrichtungen und Tätigkeiten, die der Deckung des menschlichen Bedarfs dienen. Mit der Ökonomisierung meint man nach herrschender Meinung eine Ausbreitung von wirtschaftlichem Denken in Lebensbereiche wie bspw. die Medizin und Gesundheit, bei denen vormals wirtschaftliche Überlegungen eine untergeordnete Rolle gespielt haben. In diesem Zusammenhang wird in der Wirtschaftssoziologie ebenso von der Ökonomisierung der Gesellschaft gesprochen. Durch das Corona-Virus hat sich die Diskussion um 180 Grad gedreht. Heute können wir über die Medizinisierung der Ökonomie bzw. hier der Arbeitswelt sprechen. Derzeit gibt nicht die Wirtschaft in der Medizin den Takt vor, sondern die Medizin der Wirtschaft und bringt diese teilweise zum Stillstand und ein Damoklesschwert des ständigen Zurückfallens in den Shutdown ist allgegenwärtig. Der Begriff Medizinisierung wird seit den 1970er-Jahren von einigen Sozialwissenschaftlern und Philosophen wie Michel Foucault genutzt und meint, dass die Medizin sich auf sämtliche Bereiche ausbreite. Einige spitze Zungen behaupten sogar, dass gerade Virologen das Land beherrschen, weil Sie durch ihre Empfehlungen maßgeblich Politikentscheidungen bzw. Vorstandsentscheidungen treffen müssen und damit immer mehr den Wirtschaftskontext der Arbeitswelt eingreifen.

Die Ökonomie ist kein Gegensatz der Medizin. Es geht nicht primär darum, Kosten einzusparen, sondern Mittel zweckrational einzusetzen. Denn der Betriebswirt weiß, wenn ich einen Euro falsch im Gesundheitswesen ausbe, so kann ich ihn nicht mehr irgendwo anders einsetzen, wo er vielleicht einen höheren Nutzen für den Versicherten, Patienten bzw. Mitarbeiter entfalten kann. Und so gilt es nicht, die Medizinisierung der Gesellschaft und Wirtschaft heraufzubeschwören, allerdings bewusst provokativ an der Stelle auch die Diskussion kritisch anzuregen. Denn Medizin, Gesellschaft und Wirtschaft sind stark miteinander verwoben. Wenn die Wirtschaft krank wird und somit zum Patienten, dann wird auch die Gesundheitswirtschaft daran erkranken und damit wiederum auf der Mikroebene jedes Krankenhaus, was sich dann wieder auf die Gesundheitsversorgung jedes Einzelnen auswirkt. Zudem haben Probleme in der Wirtschaft mit Effekten wie Arbeitslosigkeit wiederum Folgen auf die beispielsweise psychische Gesundheit der Mitarbeiter und deren Familien und so weiter. Heute scheinen alle wirtschaftlichen Belange erst einmal bis auf Weiteres zurückgestellt. Doch es ist auch legitim zu fragen: Wie viel Medizinisierung kann Gesellschaft und Arbeitswelt vertragen?

Kritisch kann man an der Stelle hinterfragen, ob eine zunehmende Anzahl von Testungen und Maßnahmen auch zu einer neuen Verunsicherung im Unternehmen und der Belegschaft führt, was sich wiederum negativ auf einer Unternehmenskultur der ständigen Angst vor den Ergebnissen widerspiegelt. Ein weiterer Aspekt ist der Zeitpunkt der Testung, der einen Effekt auf die Aussagefähigkeit des Ergebnisses hat. Weitere Aspekte sind der Umgang mit möglichen falsch-positiven Ergebnissen sowie der Umgang mit den Kosten im betrieblichen Umfeld. All diese Aspekte sind aus ethischer Sicht ebenso in die Berücksichtigung mit einzubeziehen.

Nicht zu unterschätzen sind die psychologischen Effekte auf die Mitarbeiter unterschiedlicher Branchen/Berufsgruppen. Es werden branchenspezifische Lösungen benötigt, die die besonderen Gegebenheiten wirkungsvoll berücksichtigen. Die negativen Ereignisse in der fleischverarbeitenden Industrie zeigen deutlich, dass alle Arbeitgeber unabhängig von der Branche in der Verantwortung stehen. Wer dieser Verantwortung nicht nachkommt, verliert das Vertrauen der Arbeitnehmer und der Gesellschaft. Der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter steht an oberster Stelle und ist elementar für ein positives Employer-Branding in der neuen Normalität.

Zusammenfassung und Ausblick

Eine Erarbeitung eines COVID-19-Pandemieplans führt zu einer erhöhten Sicherheit im „neuen“ Arbeitsalltag. Hierbei gilt es den Status quo vor Ort zu ermitteln, einen Pandemieplan schriftlich festzuhalten, die Erstellung von Dokumenten und Arbeitsanweisungen vorzunehmen sowie Schulungsunterlagen vorzubereiten. Die Schulung der Mitarbeiter und die begleitende Beratung des Managements sind weitere Elemente.

Die Umsetzung eines COVID-19-Pandemieplans ist vor dem Hintergrund eines Lockdown-Szenarios alternativlos. Unternehmen stehen vor der Herausforderung der Auswahl und Lieferung hochwertiger COVID-19-Erreger- und Antikörper-Tests, einer Qualitätsprüfung der Dokumente, Studien und Zertifikate (externe Experten), der Entwicklung einer Vorgehensweise für Standorte und Mitarbeiter, der Wahl von Zeitintervallen der jeweiligen Anwendung mit Einbindung von medizinischem Fachpersonal (z.B. Betriebsarzt), der Bestandsaufnahme des COVID-19-Immunitätsstatus der Mitarbeiter, der Umsetzung der „neuen“ betrieblichen Normalität mit regelmäßigen Schnelltests und schließlich der Nachverfolgung des Immunitätsstatus der Mitarbeiter im Zeitablauf.

Die Umsetzung erfordert zusätzliche Aufwendungen und Ressourcen für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Eine Kosten-Nutzen-Betrachtung des Gesundheitsschutzes ist vor dem Hintergrund der Existenzbedrohung eines potenziellen Lockdowns zu bewerten. Vielmehr geht es um eine Refinanzierung der Kosten zum Beispiel durch Einsparungen im Bereich der Büromieten und Reisekosten. Arbeiten in der neuen Normalität verändert die Kostenstrukturen nachhaltig.

Bei der heutigen nachhaltigen Gesundheitsförderung im Unternehmen geht es nicht nur um Arbeitsunfähigkeitsquoten und eine harte Berechnung des Return-on-Investments (ROI), sondern vielmehr um eine strategische existenzielle Frage des sog. Betriebskontinuitätsmanagements. Damit übersteigt das New Corporate Health Management die bisherigen Bemühungen, die bspw. durch steuerliche Anreize (bspw. steuerliche Freibeträge) oder durch die Unterstützung von Krankenkassen im Zuge des Präventionsgesetzes und geht mit einer hohen Willingness-to-pay (Zahlungsbereitschaft) der Unternehmen selbst einher.

Literatur

- Hofmann P, Matusiewicz D (2020) New Corporate Health Management. In: Matusiewicz D, Kardys C, Nürnberg V (Hrsg.) Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Praxislehrbuch. Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, Work in Progress
- Matusiewicz D, Nürnberg V, Nobis S (2018) Gesundheit & Arbeit 4.0 – wenn Digitalisierung auf Mitarbeitergesundheit trifft. medhochzwei Verlag, Heidelberg
- Matusiewicz D, Kaiser L (2017) Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. Springer Gabler Verlag, Berlin, Heidelberg, New York
- Matusiewicz D (2020) Über die Medizinisierung der Gesellschaft und Wirtschaft, URL: <https://bit.ly/3dRiw7z>, Stand 04/2020 (abgerufen am 06.07.2020)

Patrick E. Hofmann

Patrick E. Hofmann ist Gründer der DNA4GOOD Scientific Wellness GmbH in Hamburg. Seit Beginn der Coronavirus Pandemie bietet DNA4GOOD Unternehmen COVID-19 Employee Health Protection Lösungen an. In Zusammenarbeit mit Ärzten werden Pandemie-Pläne erstellt und Antikörper-Soforttests für Mitarbeiter in Unternehmen umgesetzt. Firmenkunden und Mitarbeiter profitieren von der medizinischen Expertise und branchenspezifischen Lösungen für einen sicheren Arbeitsplatz im betrieblichen Umfeld.

Prof. Dr. David Matusiewicz

David Matusiewicz ist Professor für Medizinmanagement an der FOM Hochschule – der größten Privathochschule in Deutschland. Seit 2015 verantwortet er als Dekan den Hochschulbereich Gesundheit & Soziales und leitet als Direktor das Forschungsinstitut für Gesundheit & Soziales (ifgs). Darüber hinaus ist er Gründungsgesellschafter des Essener Forschungsinstituts für Medizinmanagement (EsFoMed GmbH) und unterstützt als Gründer bzw. Business Angel technologiegetriebene Start-ups im Gesundheitswesen. Er ist zudem Gründer der Digital Health Academy und des Medienformats Digi Health Talk.