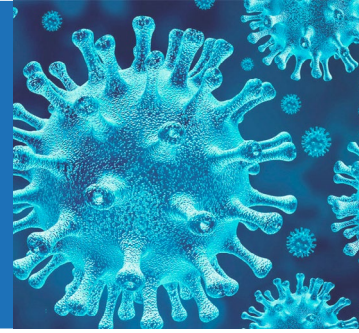


Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie

Eine repräsentative Betriebsbefragung von IAB und BAuA



baua: Bericht kompakt

Die Corona-Pandemie kann unterschiedliche Belastungsfaktoren für Beschäftigte bei ihrer Arbeit mit sich bringen. Eine im Juni 2021 durchgeführte Befragung in 2.000 Betrieben macht deutlich, dass nicht nur Ängste der Beschäftigten vor einer Infektion zu berücksichtigen sind. Es gilt zudem, pandemiebedingten Erschwernissen der Arbeit in der Arbeitsorganisation Rechnung zu tragen – zum Beispiel durch Anpassung von Arbeitsabläufen, Arbeits- und Erholungszeiten oder Personalbemessung. Hierbei waren und sind vor allem Führungskräfte gefragt.

Datengrundlage

Datengrundlage sind Ergebnisse rund zehnmündiger standardisierter Telefoninterviews, in der Regel mit Personen der Geschäftsführung aus 2.000 Betrieben der Privatwirtschaft, die im Juni 2021 im Rahmen der Studie „Betriebe in der Covid-19-Krise“ (BeCovid-Studie, Welle 14) vom Marktforschungsinstitut Kantar im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurden.

Neben den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe thematisiert diese Befragungswelle auch, (1) welche Belastung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie für die Beschäftigten entstanden ist, (2) welche Maßnahmen im Umgang mit dieser Belastung im Betrieb getroffen wurden, (3) wo solche Maßnahmen besprochen wurden und (4) ob die Corona-Pandemie für den Betrieb ein Anlass gewesen ist, sich mit psychisch belastenden Arbeitssituationen der Beschäftigten zu befassen.

Die Auswahl der Betriebe erfolgte auf Grundlage des Verzeichnisses aller Betriebe, die im Rahmen ihrer Meldungen zur Sozialversicherung bei der Bundesagentur für Arbeit registriert sind. Nicht befragt wurden Betriebe der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung sowie private Haushalte und Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Diskrepanz der geschichteten Zufallsstichprobe gegenüber der Grundgesamtheit der Betriebe wird durch eine Gewichtung ausgeglichen, sodass die hier berichteten Ergebnisse repräsentativ für alle privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind.

Weitere Informationen: <https://www.iab-forum.de/was-bewegt-arbeitgeber-in-der-krise-eine-neue-iab-befragung-gibt-aufschluss/> und http://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR_13-21.pdf

Pandemiebedingte Belastungen: Erschwerte Interaktionsarbeit

Die Corona-Pandemie kann unterschiedliche Belastungen für die Beschäftigten mit sich bringen (Dragano et al. 2021). In zwei Dritteln (67 %) der Betriebe werden ‚Erschwernisse der Arbeit mit Kunden oder anderen betriebsexternen Kontaktpersonen‘ genannt. ‚Ängste der Beschäftigten vor einer Infektion bei der Arbeit‘ sind in einem guten Drittel (35 %) der Betriebe ein Thema. Von einer ‚Überforderung durch ein erhöhtes Arbeitsaufkommen‘ berichten 28 % der Betriebe für ihre Beschäftigten, während 19 % eine ‚Unterforderung durch stark reduziertes Arbeitsaufkommen‘ nennen; 18 % geben ‚verlängerte Arbeitszeiten bzw. Überstunden‘ infolge der Corona-Pandemie an. Eine ‚Verschlechterung der betriebsinternen Kommunikation‘ wird von gut jedem fünften Betrieb (22 %) angegeben. Unter den Betrieben, in denen Beschäftigte auch im Homeoffice arbeiten können, berichten 20 % von einer Belastung der Beschäftigten durch eine unzureichende ‚Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice‘. Eine pandemiebedingte Belastung besteht der Befragung zufolge in der übergroßen Mehrheit der Betriebe – nur 16 % der Betriebe nennen keinen der zur Auswahl stehenden Belastungsfaktoren. Am häufigsten berichten Betriebe im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie im Handel von Belastungen (siehe Abb. 1).

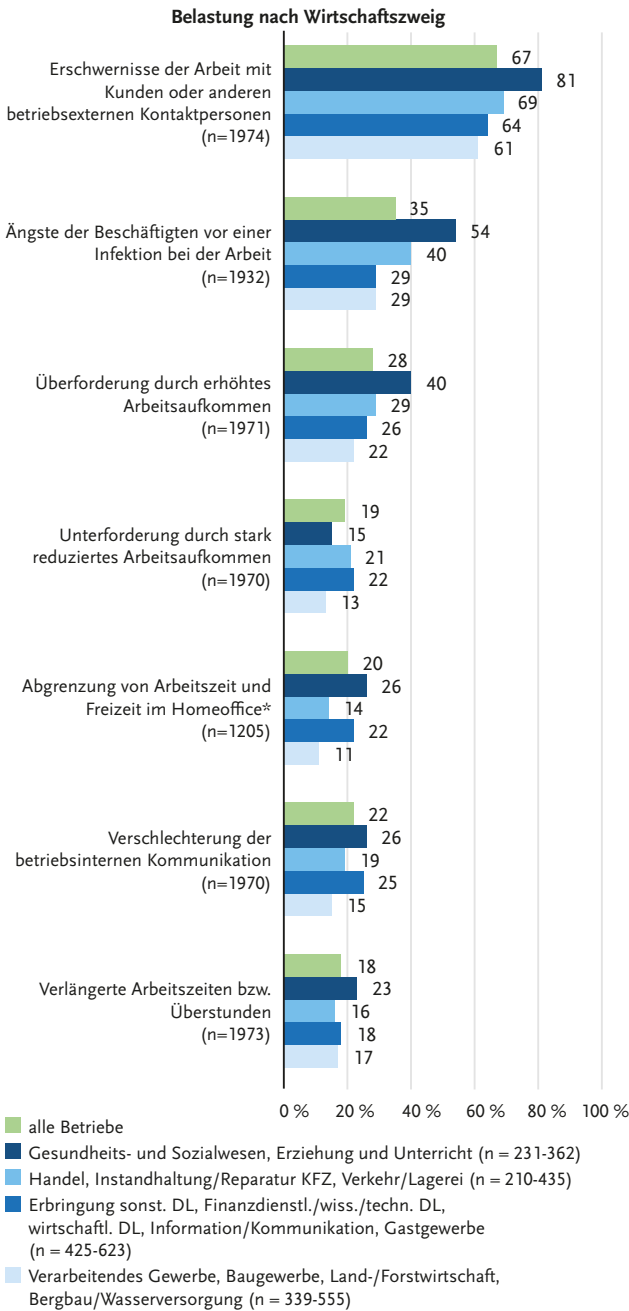


Abb. 1 Berufliche Belastungsfaktoren infolge der Corona-Pandemie über alle Betriebe, differenziert nach Wirtschaftszweig. Angegeben werden gewichtete Prozente der Angabe ‚trifft zu‘ sowie ungewichtete gültige n (in Klammern); DL = Dienstleistungen. * Betriebe, in denen mindestens für einen Teil der Beschäftigten Homeoffice ermöglicht wurde.

Regelungsebenen der Maßnahmen: Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Beschäftigten

Ein Viertel aller Betriebe (24 %) gibt an, dass die Corona-Pandemie ein Anlass war, sich verstärkt mit ‚psychisch belastenden Arbeitssituationen‘ der Beschäftigten zu befassen. Überdurchschnittlich häufig war dies im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht

der Fall (39 %) sowie in mittleren und großen Betrieben (34 % der Betriebe mit ≥ 50 Beschäftigten). Maßnahmen werden vornehmlich über ‚Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Beschäftigten‘ festgelegt (67 % aller Betriebe, siehe Abb. 2). In den meisten Betrieben, die höchstens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, werden Maßnahmen im Rahmen von ‚Dienst- und Betriebsbesprechungen‘ getroffen (80 %). Insbesondere in mittleren und großen Betrieben werden Maßnahmen aus einer ‚Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz‘ abgeleitet (86 % der Betriebe mit ≥ 50 Beschäftigten). Die ‚Betriebliche Gesundheitsförderung‘ spielt bei der Festlegung von Maßnahmen weniger häufig eine Rolle (38 % aller Betriebe). Unter den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten (erforderliche Betriebsgröße für Regelungsebene der Maßnahme) bestätigt zudem rund die Hälfte, Maßnahmen zum Umgang mit pandemiebedingter Belastung der Beschäftigten in übergeordneten Gremien wie zum Beispiel dem ‚Arbeitsschutzausschuss‘ zu besprechen (55 %) und entsprechende ‚Dienst- und Betriebsvereinbarungen‘ getroffen zu haben (50 %).

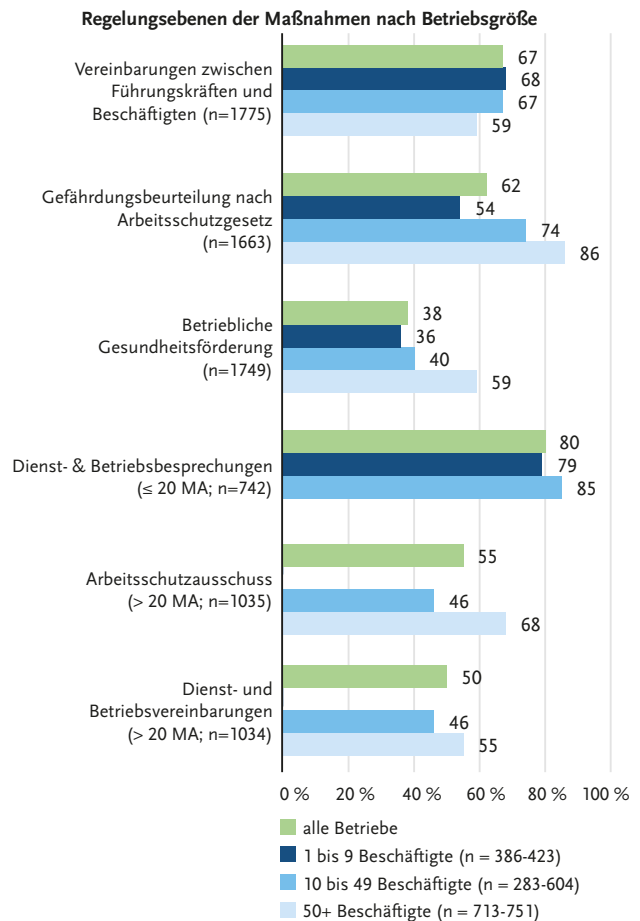


Abb. 2 Regelungsebenen der Maßnahmen über alle Betriebe, die mindestens eine Maßnahme ergriffen, differenziert nach Betriebsgröße. Angegeben werden gewichtete Prozente der Angabe ‚ja‘, ungewichtete gültige n sowie ob das Item nur in Betrieben mit höchstens 20 oder mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (MA) erfasst wurde (in Klammern).

Getroffene Maßnahmen: Führungskräfte sind gefragt

Im Umgang mit den psychischen Belastungsfaktoren kann eine Reihe von betrieblichen Maßnahmen ergriffen werden. Branchenübergreifend wurde mit Abstand am häufigsten angegeben, dass Führungskräfte angehalten sind, die pandemiebedingten Belastungen der Beschäftigten zu berücksichtigen (81 % aller Betriebe, siehe Abb. 3). ‚Flexible Arbeitszeiten‘ nennt etwa die Hälfte der Betriebe. Unter den Betrieben, die eine arbeitsmedizinische Betreuung haben, erfolgt in knapp jedem zweiten Fall (44 %) das Angebot einer ‚arbeitsmedizinischen Beratung‘ zu pandemiebedingten Ängsten und zu psychischer Belastung. Unter den Betrieben, die ihren Beschäftigten Homeoffice ermöglichen, trafen 36 % ‚Regelungen zur Begrenzung der Arbeitszeit und Erreichbarkeit im Homeoffice‘. ‚Besondere Maßnahmen für Risikogruppen‘, zum Beispiel für Beschäftigte mit Vorerkrankungen, ergriffen 27 % der Betriebe. Von Angeboten einer vertraulichen Beratung durch geschulte Fachkräfte, zum Beispiel im Rahmen der betrieblichen Sozialberatung, berichten nur 9 % aller Betriebe. Fast alle Betriebe, die eine coronabedingte Belastung der Beschäftigten bestätigen, setzen mindestens eine der hier erfragten Maßnahmen um – nur 13 % der Betriebe ergriffen keine dieser Maßnahmen. Im Branchenvergleich überdurchschnittlich häufig werden Maßnahmen insbesondere in Betrieben aus dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht ergriffen. Ebenso ergreifen mehr mittlere und Großbetriebe die abgefragten Maßnahmen.

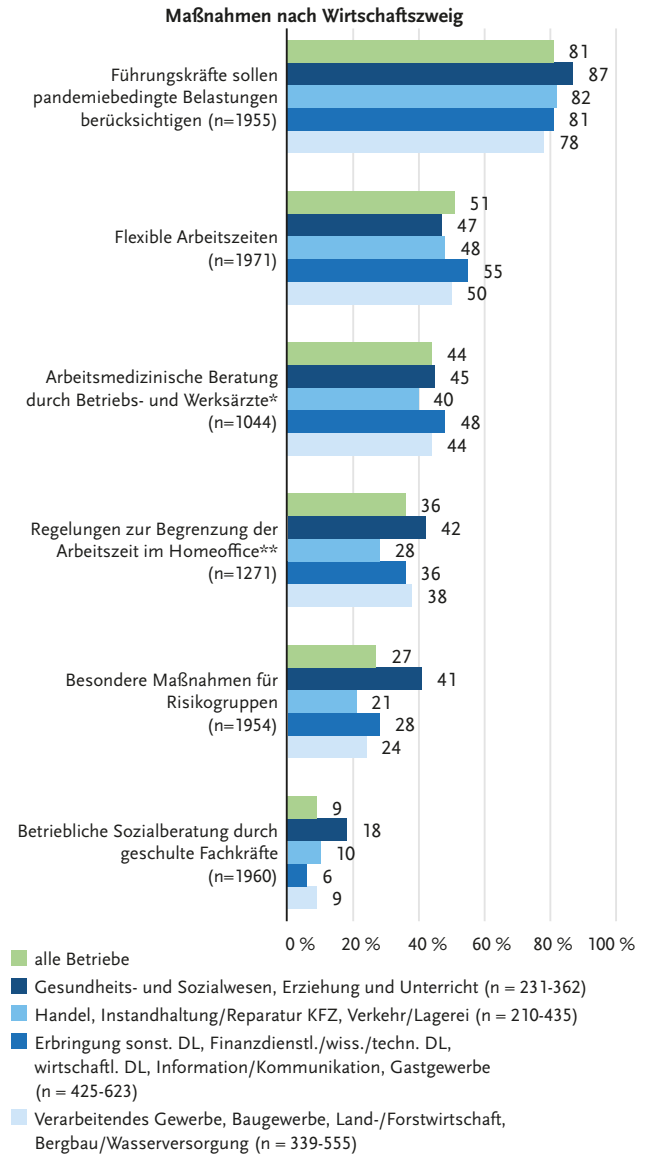


Abb. 3 Maßnahmen nach Wirtschaftszweig. Angegeben werden gewichtete Prozente der Angaben ‚ja‘ oder ‚gab es bereits vor der Pandemie‘ sowie ungewichtete gültige n (in Klammern). DL = Dienstleistungen; *Betriebe mit arbeitsmedizinischer Betreuung; **Betriebe, in denen mindestens für einen Teil der Beschäftigten Homeoffice ermöglicht wurde.

Fazit

Die Betriebsbefragung macht deutlich, dass die Corona-Pandemie vielerorts mit einer Belastung der Beschäftigten einhergeht – insbesondere in Branchen mit hohem Anteil an personenbezogenen Dienstleistungen wie im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, in Erziehung und Unterricht sowie im Handel. Vor allem in diesen Branchen sind Ängste der Beschäftigten vor einer Infektion bei ihrer Arbeit ein pandemiebedingtes Problem, mit dem viele Betriebe umgehen müssen. Branchenübergreifend sehr viel weiter verbreitet sind allerdings pandemiebedingte Erschwernisse der Arbeit mit Kunden oder anderen betriebsexternen Kontaktpersonen. Der Umgang mit schwierigen Kunden und Klienten gehörte auch schon vor der Pandemie zu den EU-weit häufigsten Risikofaktoren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (European Agency for Safety and Health at Work 2020). Im Umgang mit pandemiebedingter Belastung sind deshalb nicht nur etwaige Ängste der Beschäftigten vor einer Infektion zu berücksichtigen. Vielmehr gilt es auch, den pandemiebedingten Erschwernissen der Arbeit durch Anpassungen der Arbeitsorganisation Rechnung zu tragen. Hierbei sind vor allem die Führungskräfte gefragt. An der Schnittstelle zwischen Organisation und Individuum kommt ihnen eine hervorgehobene Rolle in der Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit zu. Sie sind die ersten Ansprechpartner für die Klärung von Aufgaben und die Bereitstellung von Ressourcen – und sie verfügen idealerweise über ausreichende Spielräume, um Aufgaben, Ausführungsbedingungen oder Arbeitszeitarangements bezogen auf die spezifischen Bedürfnisse und Belastungen der Beschäftigten optimieren zu können (Rothe et al. 2017). Eine Gefährdungsbeurteilung, die auch die Auswirkungen der Pandemie auf die psychische Belastung der Beschäftigten angemessen berücksichtigt (siehe auch Sars-Cov-2-Arbeitsschutzregel), kann dafür eine wertvolle Hilfestellung sein (DGUV 2020). Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass insbesondere in kleinen Betrieben noch erhebliches Optimierungspotenzial in der Umsetzung von Maßnahmen vorhanden ist.

Zitiervorschlag

Hoffmann, Linda; Jankowiak, Sylvia; Beck, David; Tisch, Anita; Sommer, Sabine; Robelski, Swantje; Lück, Marcel; Pohlan, Laura; Stegmaier, Jens, 2021. Betrieblicher Umgang mit psychischer Belastung durch die Corona-Pandemie. Eine repräsentative Betriebsbefragung von IAB und BAuA. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Bericht kompakt.

Weiterführende Literatur

Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS (2021). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel GMBI 2021, S. 622-628 (Nr. 27/2021 v. 07.05.2021). Zugriff unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=8

DGUV (2020). Fachbereich AKTUELL – Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt. Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie. FBGIB-005. Zugriff unter <https://publikationen.dguv.de/>

Dragano, N.; Diebig, M.; Faller, G.; Honings, A.; Hoven, H.; Lang, J.; Loerbroks, A.; Lunau, T. (2021). Management psychischer Arbeitsbelastungen während der COVID-19 Pandemie. Bremen: Kompetenznetz Public Health COVID-19. Zugriff unter https://www.public-health-covid19.de/images/2021/Ergebnisse/1_2Handreichung_Management_psychischer_Arbeitsbelastungen_COVID_19_V02_final1.pdf.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2020). ESENER 2019. What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces? Luxembourg: Publications Office of the European Union. Zugriff unter <https://osha.europa.eu/de/publications/esener-2019-policy-brief/view>

Rothe, I.; Adolph, L.; Beermann, B.; Schütte, M.; Windel, A.; Grewer, A.; Lenhardt, U.; Michel, J.; Thomson, B.; Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Aufl. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff unter DOI: 10.21934/baua:bericht20170421