

Veränderte Arbeitswelt und (neuer) Arbeitsschutz in der Pandemiegesellschaft: Anforderungen an eine Anti-Stress-Verordnung – Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag der Fraktion DIE LINKE Thüringen

Schlagworte: COVID-19, psychische Belastungen, Pandemiegesellschaft, Digitalisierung, Arbeitsschutz

Zusammenfassung: Die Expertise skizziert die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie. Ausgehend von der zentralen Annahme, die Pandemie als neuen, einzigartigen, multidimensionalen und potenziell toxischen Stressfaktor zu begreifen, werden maßgebliche psychosoziale Belastungstrends beschrieben. Ziel dieser Expertise ist es, die gegenwärtig vorliegenden arbeitssoziologischen Erkenntnisse zu den Veränderungen der Arbeitsgesellschaft mit dem Fokus auf psychische Belastungen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie darzustellen. Dadurch werden sowohl Anhaltspunkte für die Realisierbarkeit einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit als auch der Novellierungsbedarf aufgrund der rasch fortschreitenden Veränderungen im Zuge des Pandemiegeschehens aufgezeigt.

Lena Reichardt, Thomas Engel
Jena, 31. August 2021

INHALT

Vorbemerkungen: Arbeitsschutz in der Pandemiegesellschaft	1
Anti-Stress-Verordnung	2
SARS-CoV-2 Arbeitsschutz	5
1. Einführung: Die COVID-19-Pandemie als multidimensionaler Stressor	7
1.1 Ziel der Expertise	8
1.2 Methodik	8
Teil I - Arbeitsgesellschaft im Wandel.....	10
2. Psychosoziale Belastungstrends vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie	10
Teil II - Anti-Stress-Verordnung: Corona-Update.....	20
3.1 Arbeitsbezogene Stresspotenziale	20
3.2 Psychische Belastungen im Bereich digitale & mobile Arbeit	23
3.3 Regelungs- und Aktualisierungsbedarf im Feld psychische Belastungen.....	26
3.4 Erwerbsfähigkeit & COVID-19	27
3.5 Zusammenführung der Diskussion: Von den „Corona-Flanken“ zur gesamtgesellschaftlichen Stress-Diagnose – am Beispiel Thüringens.....	27
Teil III - Expert:innengespräche zum Themenfeld Anti-Stress-Verordnung	30
4. Defizitärer Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich psychische Belastungen: Herausforderungen und Implementierungsschwierigkeiten	30
5. Fazit und Ausblick: Psychische Arbeitsbelastungen identifizieren und präventiver Schutz	32
6. Literaturverzeichnis	33

Vorbemerkungen: Arbeitsschutz in der Pandemiegesellschaft

„Stress auf der Arbeit“ ist nicht erst seit der Corona-Krise Gegenstand der arbeits- und gesundheitspolitischen Debatten. Dieser Indikator der rasant fortschreitenden strukturellen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft wird durch die Pandemie verschärft oder neu ausgelöst. Arbeitsbezogener Stress ist als strukturelles Symptom übermäßiger Belastungen in der modernen Arbeitsgesellschaft und nicht als individueller Fehler zu verstehen. Somit können psychosoziale Risiken und Stress genauso beherrschbar sein wie jedes andere Sicherheits- und Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz (vgl. EU-OSHA).

Bereits vor der COVID-19-Pandemie stieg die Zahl derer, die aufgrund psychosozialer Arbeitsbelastungen erkrankten und dauerhaft aus dem Arbeitsleben ausschieden, stetig an (vgl. TK Gesundheitsreport 2020: 22). Vor dem Hintergrund der Corona-Krise und der sich zuspitzenden Veränderungen der Arbeitsgesellschaft erlangt der Schutz vor negativen psychosozialen Arbeitsbelastungen eine neue Dringlichkeit. Trotz der steigenden Zahl von arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen und einer wechselhaften Verstärkung von psychischen und körperlichen Fehlbelastungen existiert bisher keine rechtsverbindliche Verordnung zum Schutz vor psychischen Über- oder Fehlbelastungen.

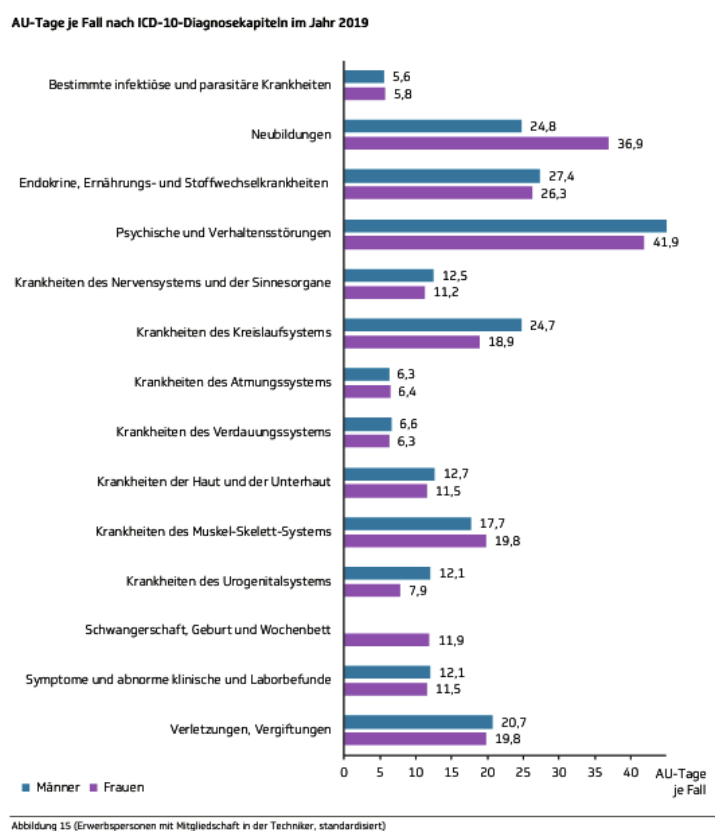


Abb. 1 TK Gesundheitsreport (2020): AU-Tage von Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker-Krankenkasse je Fall nach ICD-10-Diagnosekapiteln im Jahr 2020, S. 22.

Befunde zu den Folgen psychischer Belastungen wie *Stress* und *Burnout* stehen in Zusammenhang mit den strukturellen Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft und den daraus resultierenden Arbeitsbedingungen und ihren Anforderungen wie *Flexibilität*, *Mobilität*, *Erreichbarkeit*, *Unsicherheitsbewältigung* und *Selbstorganisation* (Carstensen 2015). Angesichts dieser Veränderungen und ihrer Zuspitzungen durch die Pandemie wird der rechtsverbindliche Regelungsbedarf psychischer Gefährdungsfaktoren mehr als deutlich. Hinzuzufügen ist, dass bereits seit 2013 die Aufforderung gegenüber der Bundesregierung besteht, eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit zu erlassen.¹

Die Herausforderungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgrund der Aufweichung bestehender Regelungen, einer Alltagspraxis wiederkehrender Verstöße gegen gesetzliche Regelungen, fehlender Kontrollmöglichkeiten sowie die Ausweitung von unregulierten Bereichen bei gleichzeitiger Zunahme psychischer Belastungsgefahren stellen sich auch im Bereich digitaler und mobiler Erwerbsarbeit (Carstensen 2015), der durch die Pandemie deutlich ausgeweitet wurde.

Anti-Stress-Verordnung

Interessenvertretungen liegt formal ein Instrument zur Problematisierung der flexibilisierten, Output orientierten und entgrenzten Arbeitswelt vor (Graefe 2019). So erarbeitete die IG Metall im Juni 2012 angesichts dieser Entwicklungen eine *Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit*, kurz: eine *Anti-Stress-Verordnung* zur Modernisierung des Arbeitsschutzrechtes, um der unzureichenden Ausgestaltung des Arbeitsschutzrechtes im Bereich psychischer Arbeitsbelastungen entgegenzuwirken (IG Metall Vorstand 2012; Fergen 2015). Die gewerkschaftliche Verordnungsinitiative beruht auf zahlreichen wissenschaftlich gesicherten Befunden, die Zusammenhänge zwischen psychischer Belastung und der Beeinträchtigungen von körperlicher und psychischer Gesundheit gut belegen (exemplarisch: Hasselhorn/Portuné 2010; Siegrist/Dragano/Wahrendorf 2010; vgl. auch Angerer/Siegrist/Harald 2014).

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) weist in dem Bericht „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ darauf hin, dass mit diesem Verordnungsentwurf vonseiten der Initiator:innen eine Regelungslücke im existierenden Gesetzes- und Regelwerk konstatiert wird, die laut der Verordnungsinitiative dazu führt, Gefährdungen durch physische Belastungen trotz des zunehmenden Anteils psychischer Erkrankungen in der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis nicht ausreichend zu berücksichtigen (vgl. Rothe et al. 2017: 104f.). Laut einer repräsentativen Betriebsbefragung ist ge-

¹ BR-Drucks. 315/13(B), abgerufen von [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2013/0301-0400/315-13\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=3](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2013/0301-0400/315-13(B).pdf?__blob=publicationFile&v=3)

genwärtig nur in jedem fünften Betrieb mit dem Vorliegen einer *Gefährdungsbeurteilung* zu rechnen, in der psychische Belastungen berücksichtigt wurden (Beck/Lenhardt 2019).

Unter einer **Gefährdungsbeurteilung** „wird ein Prozess verstanden, in dem auf Grundlage einer Beurteilung der Gefährdung, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden ist, Maßnahmen des Arbeitsschutzes systematisch ermittelt, umgesetzt und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit überprüft werden“ (Beck 2019: 127).

Die Gefährdungsbeurteilung gilt als Kernprozess des betrieblichen Arbeitsschutzes und schreibt gemäß § 5 ArbSchG² in Verbindung mit DGUV Vorschrift 2³ die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die damit einhergehende Ermittlung erforderlicher Maßnahmen durch den Arbeitgeber vor (Beck/Splittgerber 2016).

Eine wichtige Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes ergab sich 2013 durch die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die nun explizit im ArbSchG § 5 Absatz 3 Punkt 6 als Teil der regelmäßig zu erneuernden betrieblichen Gefährdungsbeurteilung geklärt wird. „Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...] 6. psychische Belastungen bei der Arbeit (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG)“. Damit erfolgte die Klarstellung, dass der dem Arbeitsschutzgesetz zugrunde liegende Gesundheitsbegriff die physische wie die psychische Gesundheit umfasst (Rothe 2017 et al.: 100). Evaluierungen zeigen jedoch, dass eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, die psychische Belastungen erfasst, in der Praxis kaum der Fall ist. Wie zuletzt die Betriebsbefragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des Instituts für Arbeitsmark- und Berufsforschung (IAB) verdeutlicht: Die Berücksichtigung der psychischen Belastungen, wie z. B. eine hohe Arbeitsintensität oder verstärkte Konflikte mit Kund:innen, findet selten Anwendung. Lediglich 22 Prozent in der für Deutschland repräsentativen Betriebsbefragung geben an, Maßnahmen im Hinblick auf psychische Belastungen eingeführt zu haben. Entscheidender Faktor bei der Umsetzung ist die Betriebsgröße, d. h. mit zunehmender Betriebsgröße werden durchschnittlich mehr Schutzmaßnahmen eingeführt (Robelski/Steidelmüller/Pohlan 2020) jedoch sollten im Rahmen einer arbeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung die Faktoren psychosozialer Gefährdungen berücksichtigt werden (Dragano et al. 2020).

Ein Verordnungsentwurf, wie er bisher von der IG Metall vorgelegt wurde, die sogenannte *Anti-Stress-Verordnung*, so lautet die Hauptthese der hiermit vorgelegten Expertise, normiert den Umgang mit psychosozialen Belastungsfaktoren, die für die Entstehung von arbeitsbe-

² Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG), abgerufen von <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>

³ Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (DGUV Vorschrift 2), abgerufen von https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/muster_voschr_2.pdf

dingtem Stress maßgeblich sind. Einerseits wird vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie die Dringlichkeit einer rechtsverbindlichen Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychosoziale Arbeitsbelastungen deutlich. Andererseits zeigen die drastischen Veränderungen in der Arbeitswelt den Novellierungsbedarf des Verordnungsentwurfs auf. Eine Anti-Stress-Verordnung würde zentrale Gefährdungsfaktoren mit nachweislich negativ wirkenden psychischen Belastungen in einer Rechtsvorschrift integrieren (Fergen 2015) und somit Arbeitgebende stärker in die Pflicht nehmen. Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie ist eine Überprüfung, eine Anpassung an den wissenschaftlichen Erkenntnisstand und eine Novellierung dieses Verordnungsentwurfs notwendig.

Definition

Normativer Hintergrund der hier referierten Gesetze und Verordnungen ist der konzeptionell zugrunde liegende Begriff der *psychischen Belastung* nach der **DIN EN ISO 10.075**.⁴ Das Adjektiv *psychisch* wird in der Norm durch den Bedeutungszusammenhang „kognitive und emotionale Vorgänge im Menschen“ genauer spezifiziert. Der Norm zufolge sind *psychische Belastungen* als die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen beeinflussen“ definiert. Dagegen werden *Beanspruchungen* als „unmittelbare [...] Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand“ (DIN EN ISO 10.075-1: 2017) bestimmt. Somit bezeichnet psychische Belastung die Ursache der psychischen Beanspruchung, die damit zeitlich die Folge einer Belastung ist (vgl. Neuner 2019: 39).

Dieses „neutrale“ Belastungsverständnis hat sich in der Fachsprache der Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin mit Einfluss auf die Rechtsprechung und Gesetzgebung durchgesetzt, entspricht aber häufig nicht dem Alltagsverständnis. Demnach wird bei der Bezeichnung eines Phänomens als Belastung die problematische Einwirkung oder Beeinträchtigung bereits mitgemeint. In der Fachsprache behält man sich diesen Bewertungsschritt als Fehlbelastung oder Beanspruchung vor, weil davon ausgegangen wird, dass eine Belastung auch positiv bewältigt werden und somit ressourcenaufbauend wirken kann. Der Fachsprache wird in der hier vorgelegten Expertise dort gefolgt, wo es um die formalen Vorschriften oder fachwissenschaftlichen Debatten geht. Die arbeitssoziologische Perspektive orientiert sich eher am Alltagsverständnis der Betroffenen, weshalb dieser problematisierende, subjektive Belastungsbegriff hier an den entsprechenden Stellen ebenfalls zur Geltung kommt.

⁴ Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

SARS-CoV-2 Arbeitsschutz

Aufgrund des Ausbruchs eines neuartigen Coronavirus und die dadurch ausgelöste gesundheitliche Notlage von internationalem Ausmaß ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)⁵ und die "Home-Office"-Regelung aus § 28 b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz (IfSG)⁶ als Teil des Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur Eindämmung der Virusverbreitung mit dem Ziel der Kontaktbeschränkung erlassen worden.

„Der Arbeitgeber hat gemäß der §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu überprüfen und zu aktualisieren“ (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV).

Im August 2020 trat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel⁷ in Kraft. Diese sieht die Berücksichtigung psychischer Belastungen vor. Als zu berücksichtigende Faktoren werden genannt:

1. „tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit“ (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Fassung 07.05.2021: 16)
2. die „konflikthafter Auseinandersetzungen mit Kunden, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Auswirkungen der Kontaktbeschränkungen wie zum Beispiel soziale Isolation im Homeoffice“ (ebd.: 16f.)
3. die in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel auf die GDA⁸-Leitlinie verweisenden „*Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*“ als Maßnahmenorientierung (ebd.: 17)

Die Berücksichtigung arbeitsbedingter psychosozialer Gefährdungsfaktoren entspricht einem modernen, ganzheitlichen Gesundheitsschutz und ist deshalb zu begrüßen. Jedoch ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel weder ein Gesetz noch eine Rechtsverordnung und gilt daher nicht unmittelbar.⁹ Damit wird die Berücksichtigung psychosozialer Arbeitsbelastungen nicht in Form von rechtsverbindlichen Vorgaben getroffen.

⁵ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 (BAnz AT 22.01.2021 V1) in der bis zum 22. April 2021 geltenden Fassung.

⁶ Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen - Infektionsschutzgesetz vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 7. Mai 2021 (BGBl. I S. 850) geändert worden ist.

⁷ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, GMBI 2020, S. 484-495 (Nr. 24/2020 vom 20. August 2020), zuletzt geändert: GMBI 2021 S. 622-628 (Nr. 27/2021 vom 7. Mai 2021).

⁸ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (ausführlich https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=16)

⁹ Zur Systematik des Arbeitsschutzrecht vgl. Neuner 2019.

Grundsätzlich sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung gesetzlich verpflichtet (§ 5 ArbSchG). Die auf Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung zu treffenden Maßnahmen haben den

„[...] Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen“ (§ 4 Nr. 3 ArbSchG).

Die durch das Virus SARS-CoV-2 ausgelöste Pandemie und die getroffenen Gegenmaßnahmen zur Eindämmung des Virus wirken sich deutlich auf die psychische sowie die allgemeine Gesundheit der Menschen aus – so lautet die Schlussfolgerung auf Basis erster Ergebnisse der NAKO Gesundheitsstudie. Vor dem Hintergrund der Veränderungen der psychosozialen Arbeitsbelastungen durch die Pandemie und der Zunahme von Symptomen wie **Angst**, **Stress** und **Depressionen** seit dem Frühjahr 2020 (vgl. Peters et al. 2020) ist somit die Notwendigkeit einer Verordnung, die auf die Vermeidung bzw. Verringerung von Gefährdungen durch psychosoziale Arbeitsbelastungen abzielt, hinreichend gegeben. Insbesondere können bestimmte psychische Arbeitsbelastungen durch eine fundamentale Veränderung der Arbeitssituation – wie dies an fast allen Arbeitsplätzen während der COVID-19-Pandemie der Fall ist – auftreten. Dabei ist zwischen den psychosozialen Belastungen am regulären Arbeitsplatz und jenen im Homeoffice zu unterscheiden (Dragano et al. 2020). Auch wenn der Trend zum Homeoffice seit der COVID-19-Pandemie einen kräftigen Schub erhalten hat (Dörre et al. 2020, siehe auch ZeTT-Homeoffice-Sonderveröffentlichung) mussten insbesondere gewerblich Arbeitende trotz fehlender Schutzvorkehrungen häufig an ihren regulären Arbeitsort zurückkehren (Dörre 2020).

Begriffsklärungen und Regelungen des Arbeitsschutzes

In der vorliegenden Expertise werden die Begriffe *Telearbeit*, *Homeoffice* und *Mobiles Arbeiten* verwendet und wie folgt voneinander abgegrenzt:

Telearbeit umfasst einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich von Beschäftigten und ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)¹⁰ geregelt. Vertraglich festgelegt sind die wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes. Die benötigte Ausstattung (Technik/Möbel) wird durch den Arbeitgebenden bereitgestellt.

Mobiles Arbeiten ist eine sporadische, nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet), die weder an das Büro noch an den privaten Arbeitsplatz gebunden ist.

¹⁰ Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung–ArbStättV) (2020) Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 226 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist.

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Diese Arbeitsform umfasst nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgebenden eine zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich der Beschäftigten.

Im Gegensatz zu Telearbeit sind für das mobile Arbeiten als auch für das Arbeiten im Homeoffice deutlich weniger Vorgaben vorhanden. Hervorzuheben ist, dass auch bei Homeoffice und mobilem Arbeiten das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)¹¹ zu berücksichtigen sind (vgl. Backhaus/Tisch/Baermann 2021: 35f.).

1. Einführung: Die COVID-19-Pandemie als multidimensionaler Stressor

Der Blick auf vorangegangene internationale Infektionswellen zeigt die nicht zu unterschätzende Gefahr von Pandemien und Quarantänemaßnahmen für die psychische Gesundheit auf. Als Stressoren, welche negative Effekte auf die psychische Gesundheit begünstigen, wurden die längere Quarantänedauer, Infektionsängste, Frustration, Langeweile, unzureichende Informationen, finanzielle Einbußen und wahrgenommene Stigmatisierung identifiziert. Neben der somatischen beinhaltet die COVID-19-Pandemie eine ökonomische Bedrohung, welche das Wohlbefinden zusätzlich beeinträchtigen kann (Brakemeier et al. 2020).

So zeigt eine Studie zu den Auswirkungen der Finanzkrise (2007ff.) auf die psychische Gesundheit von Menschen in den Vereinigten Staaten auf, dass Personen aufgrund des Erleidens mindestens eines finanziellen, arbeits- und wohnungsbezogenen Defizits eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen drei bis vier Jahre nach der Rezession, Symptome wie Depressionen, generalisierte Angstzustände und Panikattacken auszubilden (Forbes/Krueger 2019). Der Blick auf frühere Krisenereignisse, insbesondere auf die Weltfinanzkrise kann aufgrund der breiten Forschungslage hilfreich sein. Aufgrund der historischen Unterschiede sind die Erkenntnisse unter Vorbehalt übertragbar, leisten aber dennoch eine Orientierung (Hoffmann 2020).

Aus dieser Perspektive interpretieren klinische Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen „[...] die aktuelle COVID-19-Pandemie mit den jeweiligen Sicherheitsmaßnahmen vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit früheren Pandemien und Krisen als ein **neuer, einzigartiger, multidimensionaler und potentiell toxischer Stressfaktor** [...]“ (Brakemeier et al. 2020: 2).

Dieser lässt die Pandemie als eine besondere Bedrohung erscheinen und kann durch fünf Charakteristika gekennzeichnet werden (vgl. Abbildung 2, modifiziert nach Brakemeier et al., 2020).

¹¹ Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (1994) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S.1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 8 u. Artikel 11 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 575) geändert worden ist.



Abb. 2 Die COVID-19-Pandemie als Herausforderung für die psychische Gesundheit.

Erste Studien zu den Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft geben Hinweise auf potenzielle Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Menschen in der Bundesrepublik, während langfristige Effekte bisher nur antizipiert werden können (Brakemeier et al. 2020). In dieser Situation sind geeignete Präventionsmaßnahmen gegen übermäßige psychische Beanspruchungen, etwa aufgrund eines unzureichenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, zu treffen. Die mit der modernen Arbeitsgesellschaft assoziierten psychischen Arbeitsbelastungen werden durch die COVID-19-Pandemie zum einen verschärft. Zum anderen werden die strukturellen Bedingungen dieser Belastungen in der Krisenzeit sichtbar.

1.1 Ziel der Expertise

Ziel dieser Expertise ist es, den gegenwärtig vorliegenden Forschungsstand¹² zu den Veränderungen der Arbeitsgesellschaft fokussiert auf psychische Arbeitsbelastungen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie darzustellen. Dadurch werden sowohl Anhaltspunkte für die Realisierbarkeit einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit als auch der Novellierungsbedarf des Verordnungsentwurfs aufgrund der rasch fortschreitenden Veränderungen im Zuge des Pandemiegeschehens aufgezeigt.

1.2 Methodik

Zum jetzigen Zeitpunkt fehlen weitgehend empirisch gesicherte Erkenntnisse zu den langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die psychische Verfasstheit der Menschen. Die theoriebasierte Sicht auf die Veränderungen der psychischen Arbeitsbelastungen kann eine erste Einschätzung leisten, welche psychosozialen Belastungstrends in Zukunft in besonderem Maße Berücksichtigung finden sollten. Gleichwohl ist deutlich, dass die Corona-Krise Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen bewirkt, die Aus-

¹² Der Forschungsstand zur COVID-19 Pandemie unterliegt starken Veränderungen, daher wird hier auf das Datum verwiesen, bis zu dem Forschungsergebnisse berücksichtigt werden konnten. Stand der Literaturrecherche: 31. Juli 2021.

wirkungen auf die psychische Verfasstheit der Einzelnen haben. Zu vermuten ist, dass Art und Ausmaß der Betroffenheit in Abhängigkeit von sozialer Ungleichheit (Berufsgruppen, Familien, Bewohner:innen unterschiedlicher Regionen, den Geschlechtern, Altersgruppen und ethnischen Gruppierungen) variieren. Darüber hinaus sind arbeitsbedingte psychosoziale Gefährdungsfaktoren bekannt, deren Einfluss auf die psychische Gesundheit ausreichend wissenschaftlich belegt ist. Neu sind dagegen Faktoren, die direkt mit der gegenwärtigen Pandemie zusammenhängen, wie beispielsweise die Infektionsgefährdung und damit assoziierte Ängste oder auch Ängste vor Stigmatisierung aufgrund einer COVID-19-Erkrankung (vgl. Dragano et al. 2020: 3).

In einer explorativen Literaturrecherche wurden Studien zu den Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft mit besonderem Fokus auf die psychischen Belastungstrends ermittelt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind zu Thesen verdichtet worden und in *Abschnitt 2* detailliert argumentiert. Berücksichtigung finden auch die Hinweise auf maßgebliche psychosoziale Arbeitsbelastungen in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie die dazu erarbeiteten Handlungshilfen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als auch der Berufsgenossenschaften und die Handreichungen des Kompetenznetz Public Health COVID-19 zu den psychischen Arbeitsbelastungen während der COVID-19-Pandemie. Auf diese grundlegende Zusammenschau der Belastungstrends (2) folgt die Beantwortung forschungsleitender Fragen (3).

Zunächst werden die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft und das Erleben des physischen Stresses aufgrund der Corona-Krise in der Bundesrepublik erläutert (3.1). Daran anschließend wird die Spezifik der psychischen Belastungen durch die Pandemie unter besonderer Berücksichtigung der psychosozialen Belastungsfaktoren im Bereich des digitalen und mobilen Arbeitens und die daraus resultierenden rechtlichen Regelungsbedarfe im Bereich Homeoffice beschrieben (3.2). Daran anschließend folgt die Benennung zentraler Regelungsbereiche einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit („Anti-Stress-Verordnung“) unter Berücksichtigung des Novellierungsbedarfs vor dem Hintergrund der Veränderungen aufgrund der COVID-19-Pandemie. In Abschnitt 3.4 werden Maßnahmen identifiziert, die Unternehmen hinsichtlich des Erhalts der Erwerbsfähigkeit ihrer von SARS-CoV-2 Infektionen betroffenen Beschäftigten treffen sollten. Zusammenführend werden die Ergebnisse am Beispiel Thüringens konkretisiert (3.5). Abschließend (4) werden Anhaltspunkte für die Herausforderungen und mögliche Implementierungsschwierigkeiten einer Anti-Stress-Verordnung wiedergegeben, die im Rahmen von leitfadengestützten Expert:inneninterviews erhoben worden sind. Als Expert:innen gelten hier Akteur:innen, deren Arbeits- und Forschungsschwerpunkt auf dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich psychischer Belastungen liegt. Daran anschließend folgt ein Ausblick (5) auf die zuverlässige Identifikation psychischer Belastungsfaktoren und einen möglichen präventiven Schutz.

Teil I - Arbeitsgesellschaft im Wandel

2. Psychosoziale Belastungstrends vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie

Im Folgenden werden Veränderungen der Arbeitsgesellschaft genauer analysiert, die hinsichtlich ihrer Anforderungen psychosoziale Risiken erzeugen und vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie von besonderer Relevanz sind. Dies geschieht anhand von neun problemzentrierten Thesen zu den aktuellen psychosozialen Belastungstrends. Dadurch wird eine Zusammenschau der wichtigsten psychosozialen Belastungen dargelegt, wobei hier die Risikobewertung im Vordergrund steht.

1. Menschen in prekären Lebenslagen sind stark von den sozioökonomischen Folgen der COVID-19-Pandemie betroffen.
2. In sogenannten systemrelevanten Berufen werden Beschäftigte mit verlängerten Arbeitszeiten konfrontiert.
3. Die Verlagerung der Tätigkeiten in das Homeoffice und die Arbeitsverdichtung in systemrelevanten Berufen führen zu Anerkennungsdefiziten bei Beschäftigten.
4. Traditionelle Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung werden durch die Reprivatisierung der (Für-)Sorge aktiviert und belasten insbesondere (alleinerziehende) Mütter.
5. Die COVID-19-Pandemie wirkt als Katalysator für mobile Arbeit mit widersprüchlichen Effekten wie beschleunigter Entgrenzungsdynamik und steigender Autonomie.
6. Der verstärkte Rückgriff auf digitale Informations- und Kommunikationstechnologie bedeutet neue Arten der Stressbelastung und Stressbewältigung.
7. Soziale Konflikte mit Kund:innen oder Patient:innen und die damit einhergehenden psychischen Belastungen nehmen zu – gerade in Bereichen mit hohen Anteilen von Emotionsarbeit in Präsenz.
8. Die Gefahren und Auswirkungen des neuartigen SARS-CoV-2-Virus befördern Infektionssorgen und Stigmatisierungstendenzen – in einigen Wirtschafts- und Tätigkeitsbereichen als immanentes Arbeitsmerkmal.
9. Zahlreiche psychische Belastungen (fehlendes Feedback, Kolleg:innenkontakte, Überforderung) sind die nicht intendierten Folgen sozialer Isolation.

These 1: Prekarität

Das Phänomen der Prekarität gewinnt als soziale Bedingung psychischer Belastungen in der Arbeitsgesellschaft zunehmend an Bedeutung. Prekär und informell Beschäftigte sind aufgrund ihrer geringen sozialen und ökonomischen Absicherung besonders stark von den sozio-ökonomischen Folgen der COVID-19-Pandemie betroffen. Im Hinblick auf das gesundheitliche Risiko dieser sozialen Gruppe ist ein höheres psychisches Belastungsniveau zu erwarten und mit negativen Auswirkungen auf das allgemeine Wohlbefinden zu rechnen.

Zu den zentralen Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft zählen Prekarisierungstendenzen. Prekarisierung beschreibt den Prozess des Brüchigwerdens (Castel/Dörre 2009). Beispielsweise lässt die Einschränkung von Sozialleistungen und unsichere Beschäftigungsverhältnisse einstige Sicherheiten brüchig werden (Wimbauer/Motakef 2020). Aufgrund des sozialpolitischen Wandels stieg der Anteil unsicherer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Minijobs, Zeitarbeit und befristete Beschäftigungen) in der Bundesrepublik an. Vor der Pandemie waren etwa 38 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse atypisch (Seifert 2017). Zudem vollzog sich ein arbeitsmarktpolitischer Wandel. Während früher Prävention und Statussicherung im Vordergrund standen, ist gegenwärtig verstärkt Eigeninitiative und Eigenverantwortung gefordert (Dörre et al. 2013; Lessenich 2008). Gemessen an dem Beschäftigungsverhältnis und der Haushaltslage lebten in der Bundesrepublik etwa 12 Prozent der Erwerbsbevölkerung in einer verfestigten prekären Lage (Allmendinger et al. 2018).

Forscher:innen, die im Rahmen des Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung das Bild der gegenwärtigen Sozialstruktur skizzieren, weisen einen systematischen Rückgang der Aufstiegsmobilität aus den unteren sozialen Lagen wie der Armut oder der Prekarität nach (Groh-Samberg/Büchler/Gerlitz 2020). Groh-Samberg et al. zufolge entscheiden die Faktoren Einkommen, die Vermögen, die Wohnsituation und die Integration der Mitglieder eines Haushaltes in den Arbeitsmarkt über die soziale Position in der Gesellschaft. Laut den Berechnungen der Forscher:innengruppe befinden sich 2018 etwa 9,3 Prozent der Gesamtbevölkerung in der Lage der Prekarität und etwa 12,2 Prozent in der Lage der Armut.

Prekär Beschäftigte sinken aufgrund ihrer Tätigkeit und deren sozialer Verfasstheit deutlich unter das Schutz- und Integrationsniveau, welches in wohlfahrtsstaatlichen Kapitalismen als Standard definiert wird. Damit geht das Beschäftigungsverhältnis und/oder die Arbeitstätigkeit auch subjektiv mit Sinnverlusten, Partizipations- und Anerkennungsdefiziten, Planungsunsicherheit und mit relativer sozialer Isolation einher (vgl. Dörre 2020; Dörre 2017; Castel/Dörre 2009). Die COVID-19-Pandemie lässt alte soziale Problemkomplexe in einer Deutlichkeit erscheinen, die lange vor der Pandemie die Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Menschen kennzeichneten. So auch der Trend zur Prekarisierung und seine Folgen wie unsichere Beschäftigungsperspektiven, Befristung und Niedriglöhne (Dörre 2020).

Dass insbesondere prekäre Erwerbsarbeit Menschen krank machen, ihre Gesundheit gefährden kann – in Form eines *Erschöpfungssyndroms*, aber auch in vielfältigen anderen Formen – rekonstruieren die Arbeits- und Geschlechtersoziologinnen Christine Wimbauer und Mona Mokatef in ihrer 2020 erschienenen interpretativen Interviewstudie. Ein zentrales Ergebnis der HBS-Erwerbspersonenbefragung ist, dass Befragte mit geringen Haushaltseinkommen ein signifikant höheres Belastungsniveau in den Bereichen Familie, Erwerbsarbeit und Einkommenssituation aufweisen als Personen mit höheren Einkommen (Hövermann 2021).

Die COVID-19-Pandemie betrifft zahlreiche Wirtschaftsbereiche, in denen Beschäftigte um den Verlust ihrer Arbeit fürchten, in Kurzarbeit geraten oder von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Temporäre Erwerbslosigkeit und die Arbeit in prekären Beschäftigungsverhältnissen rufen *chronische Stresserfahrungen* hervor, die sich negativ auf die körperliche und psychische Gesundheit auswirken können (Hoffmann et al. 2020).

Zum Verlust von Erwerbsarbeit halten bereits frühe Forschungen wie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1975 [1933]) als zentrales Ergebnis fest, dass dieser eine weitreichende psychosoziale Gefährdung bedeuten kann. Erwerbsarbeit erfüllt neben der materiell-ökonomischen Existenzsicherung vielfältige soziale Funktionen (Wimbauer/Mokatef 2020), die bei Ausweitung der Kurzarbeit schnell an die Grenzen geführt hat und bei steigender Arbeitslosigkeit dysfunktional werden. Obwohl bisher keine gesicherten Daten vorliegen, welche langfristigen Auswirkungen die COVID-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit hat, kann die Berücksichtigung der sozialen Lage Geltung in einer differenzierten Abschätzung psychischer Belastungen beanspruchen.

These 2: Arbeitsverdichtung und Veränderungen in den Arbeitszeiten

Verschiedene Formen der Arbeitsverdichtung zählen zu den psychischen Arbeitsbelastungen, die häufig mit Stressreaktion in Verbindung gebracht werden. Erste Befunde, die eine Abschätzung der Arbeitsverdichtung in der COVID-19-Pandemie zulassen nehmen Bezug auf die Arbeitszeit (Dragano et al. 2020). Beschäftigte in systemrelevanten Berufen verzeichnen längere Arbeitszeiten als Personen, deren Beruf als nicht systemrelevant gilt (Bünning/Hipp/Munnes 2020).

Seit Beginn der Pandemie sind deutliche Veränderungen des Arbeitszeitpensums zwischen den Branchen ersichtlich. Während in der Produktion im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung seltener der Stundenumfang reduziert wird, ist eine polarisierende Entwicklung im Bereich wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistung beobachtbar: In diesen Bereichen haben die Erwerbstätigen sowohl eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, mehr Stunden zu arbeiten als auch eine Wahrscheinlichkeit, gar nicht zu arbeiten. Am häufigsten arbeiten Beschäftigte im Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei gar nicht. Wie zu erwarten, verzeichnen die Beschäftigten in sogenannten systemrelevanten Berufen häufiger längere

re Arbeitszeiten, arbeiten seltener mit reduziertem Stundenumfang oder gar nicht (Bünning/Hipp/Munnes 2020).

Bereits vor dem Einsetzen der COVID-19-Pandemie berichteten ärztlich und pflegerisch Beschäftigte (in Krankenhäusern) von hohen Arbeitsbelastungen, wie beispielsweise lange Arbeitszeiten und hoher Zeitdruck (Dragano 2020 et al.). Insbesondere in jenen Krankenhausbereichen, die direkt von den Folgen der Pandemie betroffen sind und dadurch bis zum Äußersten strapaziert werden, wie die Bereiche der Intensivpflege, sind Beschäftigte neben gestiegenen Arbeitsbelastungen auch einem erhöhten Infektionsrisiko und zudem der Gefahr ausgesetzt an einer Stressfolgestörung zu erkranken (Brakemeier et al. 2020). Erste Studien aus China zur psychischen Gesundheit und den psychosozialen Problemen des medizinischen Gesundheitspersonals während der COVID-19-Pandemie belegen eine Reihe von Stressreaktionen wie starke Angstsymptome, Depressionen, Schlafmangel, etc. (Zhang et al. 2020). Weiterhin sollten Beschäftigte in der ambulanten und stationären Altenpflege beachtet werden, da die Pandemie die bereits grundsätzlich hohe Belastung weiter zu verstärken scheint (Brakemeier et al. 2020).

These 3: Anerkennungsdefizite

Die Veränderung der Arbeitsabläufe durch die Umstellung auf das Homeoffice und die Arbeitsverdichtung in sogenannten systemrelevanten Berufen führen zu Anerkennungsdefiziten bei den Beschäftigten.

Fehlende Anerkennung kann sogenannte Grafikationskrisen (Sigrist 1996) auslösen, die wiederum das Risiko von Stress erhöhen können. Die Kernannahme besagt,

„dass erhöhte Anforderungen insbesondere dann die Gesundheit von Beschäftigten bedrohen, wenn diese Anforderungen nicht durch entsprechende Anerkennungen kompensiert werden (z. B. angemessene Bezahlung, Wertschätzung der Leistung, Aufstiegsmöglichkeiten)“ (Dragano et al. 2021: 11).

Forscher:innen des Kompetenznetz Public Health COVID-19 schlagen dieses Modell als Beitrag zum Verständnis arbeitsbedingter Belastungen während der krisenbedingten Umwälzungen der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation vor. Insbesondere verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen bei Berufen, die vor der COVID-19-Pandemie hohe Anforderungen und Belastungen von Beschäftigten forderten. Ein alarmierendes Beispiel ist sicherlich die gegenwärtige Arbeitssituation der Pflegekräfte, die auch vor der Pandemie vielfach durch eine hohe Arbeitsdichte belastet waren (Dragano et al. 2021).

Eine derzeitige symbolische Anerkennung als systemrelevant wird durch die schlechte Bezahlung und den hochprekären Arbeitsbedingungen sowie deren arbeitsrechtliche Ausgestaltung konterkariert. Somit bleibt die berufliche Gratifikation aus. Die gesellschaftliche symbo-

lische Anerkennung als systemrelevant wird nicht materiell eingelöst und bleibt unvollständig (Motakef 2020).

These 4: Geschlechtsspezifische Auswirkungen

Der „verordnete Rückzug ins Private“ (Speck 2020: 135) als Maßnahme zur Eindämmung des SARS-CoV-2 Virus aktiviert traditionelle Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Frauen fungieren als ‚heimliche Ressource‘ (Beck-Gernsheim 1991) und kompensieren zum einen die Reprivatisierung der (Für-)Sorge, zum anderen arbeiten sie mehrheitlich in systemrelevanten Berufen.

Während des Lockdowns wurde Deutschlands Tradition als "subsidiärer" Wohlfahrtsstaat (Esping-Andersen 1990), in dem die Familie ein Hauptträger der Sozialfürsorge ist, wiederbelebt (vgl. Hipp/Bünning 2021: 659). Angesichts der mangelnden Unterstützung für Eltern während der Pandemie, die fortbestehende geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation und die ungleiche Verteilung von entlohnter und nicht entlohnter Arbeit zwischen den Geschlechtern, konstatieren die Forscherinnen Lena Hipp und Mareike Bünning geschlechtsspezifische Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Beteiligung von Frauen und Männern – insbesondere von Müttern und Vätern – an Beschäftigung, Hausarbeit und Kinderbetreuung und damit auch auf ihr subjektives Wohlbefinden (ebd., vgl. auch Hammerschmidt/Schmieder/Wrohlich 2020; Kohlrausch/Zucco 2020; Möhring et al. 2020). Die explorativen Datenanalysen der Forscherinnen deuten darauf hin, dass Frauen mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit als Männer entweder ihre Arbeitszeit reduzierten oder ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen, wobei Elternschaft als Schlüsselfaktor für die zunehmende Ungleichheit hervorgehoben wird. Beschäftigte in sogenannten systemrelevanten Berufen, die überwiegend weiblich sind (vgl. Koebe et al. 2020), arbeiteten mit geringerer Wahrscheinlichkeit weniger als vor dem Lockdown. In einer geschlechtersoziologisch angelegten Studie zur „Neuordnung des Privaten in Zeiten von Corona“ weisen Sarah Speck (2020) und ihr Team auf die unterschiedlichen Belastungen und die Ausgestaltung der (Für-)Sorgearbeit im jeweiligen Kontext von Homeoffice gegenüber der Beschäftigung in systemrelevanten Berufen hin.

Mütter verrichten immer noch deutlich mehr nicht entlohnte Arbeit als Väter. Diese Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen – insbesondere zwischen Müttern und Vätern – könnten erklären, warum bei Frauen, Eltern und besonders bei Müttern auch eine größere vorübergehende Abnahme der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit dem Familienleben und dem Leben im Allgemeinen zu beobachten ist (vgl. Hipp/Bünning 2021: 660, vgl. auch Hövermann 2021). Bezogen auf die Vereinbarkeit dieser nach unterschiedlichen Zeitregimen ablaufenden Tätigkeitsbereiche bedeutet dies doppelter Stress. „Versuchen sie beides – Beruf und Familie – zu vereinbaren, so bedeutet das Stress, kaum Zeit für eigene Bedürfnisse, Verschleiß von Lebenskraft“ (Becker-Schmidt 2004: 30).

Die bisher erhobenen Befunde zeigen vor allem auf, dass (Für-)Sorgearbeiten in die Hauptverantwortung von Frauen fallen. Eine Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung macht deutlich, dass die Arbeit im Homeoffice oft eine doppelte Belastung darstellt (Samtleben/Müller/Lott 2020). Der Schutz vor Doppelbelastungen durch die gleichzeitige Übernahme von Erwerbs- und (Für-)Sorgearbeit muss über staatliche und betriebliche Rahmenbedingung verbessert werden.

These 5: Entgrenzung von Arbeit & Leben

Die COVID-19-Pandemie hat Einfluss auf ort- und zeitflexibles Arbeiten und ist ein Katalysator für die mobile Arbeit. Entgrenzungsdynamiken werden dadurch beschleunigt.

Eine Dimension der Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft ist die Entgrenzung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre (Voß/Prongratz 1998). Die Grundlage für die *zeitliche* und *räumliche Entgrenzung* liefern dabei Informationstechnologien. Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten ist durch den Rückgriff auf das Internet und auf mobile Endgeräte möglich geworden und befördert zudem die *permanente Erreichbarkeit*. Außerdem verschärft die Vermischung von privaten und beruflichen Geräten die Entgrenzung zusätzlich. Effekte auf die Alltagsorganisation, die Neuordnung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleiben nicht aus (Carstensen 2015).

Dieser Entwicklungstrend wird durch die COVID-19-Pandemie in allen Bereichen beschleunigt, in denen das mobile Arbeiten von zu Hause aus möglich ist. Beschäftigte arbeiten im Homeoffice durchschnittlich länger, leisten Überstunden und verkürzen öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten von elf Stunden als Personen, die nicht von zu Hause aus tätig sind – wie aus einer repräsentativen Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hervorgeht. Schnell verschwimmen Arbeits- und Ruhezeiten (BAuA 2020). Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten hat häufig negative Auswirkungen auf die Beschäftigten. Im Hinblick auf die Arbeit im Homeoffice zeigt eine Studie die Wahrscheinlichkeit von 45 Prozent auf „abends nicht abschalten zu können“ und liegt damit mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten (Lott 2017). Grenzziehungen zwischen dem Arbeits- und Lebensbereich sind dann kaum mehr möglich. Das gedankliche Lösen von der Arbeit wird zunehmend erschwert, wodurch auch positive Effekte von Pausen- und Erholungsphasen verringert werden und Konflikte zwischen den Lebensbereichen entstehen können. Hinzu kommt für viele Beschäftigte, dass die Arbeit im Homeoffice eine neue Situation darstellt, die oft in Verbindung mit einer Mehrfachbelastung durch Kinderbetreuung steht (BAuA 2020). Zudem kann die Arbeit im Homeoffice geschlechtsspezifisch tradierte Arbeitsteilung verstärken. Die Betreuungszeit steigt bei Müttern, die im Homeoffice arbeiten an, während Väter mehr Überstunden leisten, dagegen nicht mehr Zeit für Kinderbetreuung aufbringen (Hans-Böckler-Stiftung 2021).

These 6: Technostress

Lockdown, Homeoffice und Videokonferenzen verändern die Arbeitsabläufe und den Arbeitsalltag. Neueinführungen bzw. der verstärkte Rückgriff auf digitale Kommunikationsmedien zur Einhaltung sozialer Distanzierung bedeutet für viele Beschäftigte eine neue Art der Stressbewältigung und Stressbelastung.

In den vergangenen Jahren hat die Verbreitung von digitalen und mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien die Erwerbsarbeit maßgeblich verändert. Zu den zentralen Entwicklungen gehörten die Etablierung von Computern, Internet und Social Media, Mobiltelefonen, Smartphones, Laptops und Tablets im Arbeitsprozess (Carstensen 2015). So war die Digitalisierung der Arbeitsgesellschaft bereits vor der COVID-19-Pandemie weit fortgeschritten und hat durch die verstärkte Implementierungen digitaler Technologien in vielen Bereichen einen kräftigten Schub erhalten. In Zeiten von Lockdowns und sozialer Distanzierung sind viele Büro- und Wissensarbeiter:innen in das Homeoffice gewechselt und davon sicherlich viele zum ersten Mal. Gerade in Bereichen, in denen in kurzer Zeit zur Schaffung einer virtuellen Umgebung zahlreiche neue Technologien eingeführt wurden, kann Technologie als möglicher Auslöser psychischer Belastungen wirken (Dragano 2020 et al.).

„Technostress“ (Brod 1982) bzw. digitaler Stress meint die Entstehung von Stress durch den Einsatz digitaler Technologien. Stress, den die Benutzer:innen aufgrund von Anwendungsmultitasking, ständiger Vernetzung, Informationsüberlastung, häufigen System-Upgrades, ständigem Umlernen und damit verbundenen arbeitsbezogenen Unsicherheiten sowie technischen Problemen im Zusammenhang mit der organisatorischen Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik erleben (Tarafdar et al. 2010: 304f.). Zudem erleben viele Büro- und Wissensarbeiter:innen die Einschränkung der sozialen Funktionen von Erwerbsarbeit aufgrund der Umstellung auf Homeoffice und den damit verbundenen Verlust der direkten Kommunikation und Kooperation mit ihren Kolleg:innen. Der direkte Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg:innen bricht als Ressource zur Arbeitsbewältigung weg, neue Stressbewältigungsformen müssen etabliert werden. Die Kommunikation über Videokonferenz-Systeme fordert bei vielen Beschäftigten neue fachliche Kompetenzen (BAuA 2020) – dies wird bei den Beschäftigten bei entsprechender Unterstützung sowohl als gewinnbringender Entwicklungsschritt als auch als überfordernder, nicht selbstgestalteter Anpassungszwang verstanden.

These 7: Konflikte

Soziale Konflikte mit Kund:innen und Patient:innen treten in einer allgemein angespannten Lage häufiger auf. Die Gefahr einer negativen Beanspruchung steigt aufgrund dieses Belastungsfaktors.

Der Kontakt zu anderen Personen ist bei vielen Tätigkeiten immanenter Teil der Arbeitsaufgabe. Im Hinblick auf soziale Konflikte zwischen Beschäftigten und Patient:innen stellen im Gesundheitswesen tätige Personen eine besonders vulnerable Gruppe dar. Neben erhöhter Infektionsgefahr und rasant gestiegener Arbeitsdichte werden den Beschäftigten auch belastende Entscheidungen abverlangt. Welche alarmierenden Folgen die Überbelastungen des Gesundheitswesens, beispielsweise für Ärzt:innen hat, die aufgrund von Entscheidungen über eine stationäre Aufnahme oder der Behandlungsintensität zwischen der eigenen Moral, der beruflichen Ethik und den vorhandenen Ressourcen abwägen müssen, zeigen Berichte über psychischen Stress, Scham- und Schuldgefühle bis hin zur Entwicklung psychischer Störungen (Brakemeier 2020 et al.). Beschäftigte in Pflegeheimen sind bei gleichbleibender Personaldecke mit einer hohen Zahl an verstorbenen COVID-19-Patient:innen konfrontiert und zugleich mit der Trauerbewältigung belastet.

Zu weiteren Bereichen, in denen der Kontakt zu anderen Personen ein wichtiger Teil der Arbeitstätigkeit ist, zählen interpersonelle Dienstleistungen und der Lebensmitteleinzelhandel. Beschäftigte im Lebensmitteleinzelhandel geraten häufig in den Konflikt mit Personen, die sich nicht an die Sicherheitsmaßnahmen wie beispielsweise das Einhalten der Abstandsregeln und das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung halten können oder wollen. Arbeitsbedingte soziale Konflikte sind mit negativen Beanspruchungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen assoziiert und sollten durch präventive Gegenmaßnahmen bewältigt werden (Dragano 2020 et al.).

These 8: Ängste und Stigmatisierung

Die gesundheitlichen Gefahren des neuartigen SARS-CoV-2-Virus und die schwer abzuschätzenden Folgen auf gesellschaftlicher sowie individueller Ebene befördern Stigmatisierungstendenzen. Die Verbreitung von Ängsten und Sorgen vor einer Infektion unterscheiden sich im Hinblick auf das Tätigkeitsfeld der Beschäftigten.

„Unter Stigmatisierung versteht man in erster Linie die Konstruktion von Unterschieden und deren Verknüpfung mit diskreditierenden Merkmalen und Eigenschaften. Sie hat schwerwiegende soziale Folgen, weil sie soziale Urteile enthält, die diskriminierendes (z. B. abschätziges, benachteiligendes, aggressives) Verhalten gegenüber stigmatisierten Personen legitimiert und zu systematischen Formen der Benachteiligung führt“ (Faller 2020). Die Frage, in-

wieweit die SARS-CoV-2-Pandemie Stigmatisierung oder Diskriminierungstendenzen auslöst oder diese verstärkt, muss im Hinblick auf Anfeindungen gegenüber bestimmten Bevölkerungs- oder Risikogruppen gestellt werden. Diese Stigmatisierungen betreffen insbesondere Menschen mit bestimmten ethnischen Hintergründen (z. B. Menschen, denen gesellschaftlich ein asiatisches Äußeres zugeschrieben wird), aber auch Personen, die mit dem Virus in Kontakt gekommen sind oder dieser vermutet wird (Infizierte, Angehörige, Gesundheitspersonal) (Brakemeier 2020 et al.).

Beschäftigte mit der Sorge, im Krankheits- oder Verdachtsfall durch Kolleg:innen und Vorgesetzte stigmatisiert zu werden, können dazu geneigt sein Symptome zu unterdrücken oder Erkrankungen im privaten Umfeld zu verschweigen, auf Gesundheitsleistungen zu verzichten und somit auch Andere gefährden (Faller 2020).

In Zeiten einer globalen Viruspandemie ist die Kontaktvermeidung dringend geboten. Die Herausforderung besteht darin, gleichzeitig Stigmatisierung und soziale Ausgrenzung zu vermeiden und Schutz vor Ansteckung zu gewährleisten (ebd.).

Arbeitsbezogene Infektionssorgen treten insbesondere bei Dienstleistenden (nicht-akademische Pflege- und Erziehungsberufe, Verkäufer:innen, Bedienstete des Gastgewerbes und Zusteller:innen), soziokulturellen Professionen (Ärzt:innen, Lehrer:innen und Sozialarbeiter:innen) und Produktionsarbeitenden (Fertigungs- und Montageberufe aus der Industrie, Handwerksberufe, Logistik Tätigkeiten und landwirtschaftlich Arbeitende) auf. Dienstleistende bewerten am negativsten die Schutzmaßnahmen ihrer Arbeitgeber:innen. Des Weiteren sind deutlich erhöhte Anteile von Beschäftigten, die unter subjektiv unzureichenden Schutzmaßnahmen arbeiten, unter Produktionsarbeitenden und soziokulturellen Professionen zu finden. Deutlich wird das unterschiedliche arbeitsbezogene gesundheitliche Risiko, da in der Pandemie das Infektionsrisiko vor allem bei interpersonellen Dienstleistungsberufen und in der Produktionsarbeit erhöht ist. Interpersonelle Arbeit ist aufgrund des unvermeidlichen Menschenkontakts grundsätzlich mit einem Basisrisiko verbunden. Produktionsarbeitende – Industriebeschäftigte, Logistikarbeiter:innen und Handwerker:innen sind durch ihre Arbeit physisch an die Präsenz in der Fabrik, Werkstätten, Lagern und Baustellen gebunden. Außerdem konnten Produktionsarbeitende, ähnlich wie Dienstleistende, gegenüber ihren Arbeitgeber:innen keine angemessenen Schutzmaßnahmen durchsetzen. Geschlechtsspezifisch betrachtet sind Frauen häufiger von Infektionssorgen betroffen als Männer, da viele von ihnen interpersonelle Dienstleistungsberufe, wie Pflege, Erziehung und Einzelhandel ausüben (Fessler/Holst/Niehoff 2021a).

These 9: Soziale Isolation

Soziale Isolation, beispielsweise durch verordnete Quarantäne oder durch permanentes Homeoffice, geht mit zahlreichen Belastungen für die psychische Gesundheit einher. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz erweist sich insbesondere für das Homeoffice als defizitär.

Das Arbeiten im Homeoffice birgt das Risiko der sozialen Isolation. Studien (Bentley 2016 et al.) stellen fest, dass isolationsbedingt das Stresserleben signifikant ansteigt und die Arbeitszufriedenheit mit zunehmender Arbeitszeit im Homeoffice sinkt. Außerdem kann eine lange Arbeitstätigkeit ohne soziale Interaktionen zu Gefühlen von Einsamkeit und Isolation sowie Depressionen führen. Im Rahmen einer Beschäftigung im Homeoffice tritt Isolation insbesondere dann auf, wenn keine ausreichende Unterstützung vorliegt. Dies betrifft sowohl den defizitären technischen Support (gerade in einer Phase der Einführung neuer Technologien und digitaler Lösungen), die mangelnde Unterstützung und das fehlende Vertrauen der Vorgesetzten als auch die mangelhafte Koordinierung von Aktivitäten und die schwierige Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen auf Distanz (Langen et al. 2020). So führt die fehlende technische Unterstützung schnell zu Überforderungserleben. Auch wenn die zeitlichen Gestaltungsspielräume im Homeoffice etwas größer werden, können das fehlende Feedback der Vorgesetzten und das Ausbleiben einer gemeinsamen Pausengestaltung mit den Kolleg:innen zu einer Arbeit ohne Ende und zu einer problematischen „Zersetzung betrieblicher Sozialbeziehungen“ führen (Urban 2020).

Teil II - Anti-Stress-Verordnung: Corona-Update

Die Skizzierung der Belastungstrends zeigt die verschiedenen Herausforderungen für einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz auf. Dabei verweisen die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft und die sich zuspitzenden psychosozialen Belastungen unter den Bedingungen einer globalen Pandemie auf rechtsverbindliche Regelungsbedarfe im Feld arbeitsbezogener psychischer Belastungen und mobile Arbeit. Neue Arbeitsformen und deren kritische Ausprägungen wie prekäre Beschäftigungsverhältnisse und mobiles/digitales Arbeiten sorgen für neue Stresspotenziale, denen es Rechnung zu tragen gilt. Vor diesem Hintergrund wird der Verordnungsentwurf „Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit“, die sogenannte *Anti-Stress-Verordnung*, im folgenden Abschnitt anhand der Leitfragen diskutiert:

- (1) Wie veränderte sich das Arbeitsleben und das Erleben des physischen Stresses in der Arbeitswelt durch die Pandemie in Deutschland und speziell in Thüringen?
- (2) Welche Spezifik ergibt sich dabei für die psychische Belastung durch die Pandemie, speziell im Homeoffice, durch mangelnden Arbeitsschutz und damit verbundener Angst vor Infektionen am Arbeitsplatz als Stressfaktor?
- (3) Welche Regelungsbereiche muss eine Anti-Stress-Verordnung umfassen, um umfänglich Stresspotenziale für die Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen zu senken und welche Aktualisierungen sind notwendig, um die Veränderungen des Arbeitslebens durch die Pandemie abzubilden?
- (4) Welche erforderlichen Maßnahmen ergeben sich für die Unternehmen hinsichtlich des Erhalts der Erwerbsfähigkeit bei von Infektionen betroffenen Beschäftigten?

3.1 Arbeitsbezogene Stresspotenziale

These 1: In der prekären Arbeitsgesellschaft entsteht unter den Bedingungen der Pandemie neues branchen- und erwerbsspezifisches Stresspotenzial.

Die COVID-19-Pandemie stellt eine Herausforderung für die psychische Gesundheit dar. Als *multidimensionaler* und *potenziell toxischer Stressfaktor* führt dieser in Deutschland zu psychischen Problemen in der Allgemeinbevölkerung. Forschungen aus der klinischen Psychologie und Psychotherapie prognostizieren einen Anstieg der Inzidenz- und Prävalenzraten psychischer Störungen. Untersuchungen vorheriger internationaler Infektionswellen zeigen, dass Pandemien und Quarantänemaßnahmen neben dem physischen Risiko auch eine nicht zu unterschätzende Gefahr für die psychische Gesundheit bedeuten (Brakemeier et al. 2020). Unter den Bedingungen der Corona-Krise treten zudem strukturelle Veränderungen der letzten Jahrzehnte in der Arbeitsgesellschaft wie beispielsweise *Prekarisierung*, *Entgrenzung*,

Flexibilisierung sowie *Arbeitsverdichtung* und die daraus resultierenden gestiegenen Anforderungen und psychosozialen Belastungen deutlich hervor. Die Pandemie führt zu neuen arbeitsbezogenen Stresspotenzialen, die verallgemeinert wie folgt lauten (vgl. VBG 2020):

- Anhaltende Sorge einer Infektion mit SARS-CoV-2,
- Physische Distanzierung,
- Zukunft- bis hin zu Existenzangst (Kurzarbeit, Erwerbslosigkeit, Umsatzausfälle),
- Mehrfachbelastungen durch Erwerbs- und (Für-)Sorgearbeit (Stichwort Homeschooling und Homeoffice),
- Stark veränderte Arbeitszeiten, Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufe,
- Mangelnde technische Voraussetzungen,
- Dauerhaftes Homeoffice trennt von Kolleg:innen und lässt Ressourcen im täglichen Arbeitsablauf entfallen (motivierende Zusammenarbeit, kurze Hilfestellungen, emotionale Unterstützung).

Zu den deutlichen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft zählt u. a. die steigende Erwerbslosigkeit. In der Bundesrepublik konzentriert sich die Erwerbslosigkeit insbesondere auf Branchen wie die Gastronomie, den Einzelhandel, die Kultur und die Industrie (Weber et al. 2020). Zudem sind im allgemeinen Niedriglohn, Selbstständigkeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse mit pandemiebedingten Einkommensverlusten und materiellen Existenzsorgen verbunden (Bünning/Hipp/Munnes 2020; Hövermann 2020). Zugleich verschärft die Pandemie bestehende gesellschaftliche Geschlechterasymmetrien. Mehrere Studien zeigen auf, dass die Kinderbetreuung grundlegend neu organisiert werden musste und dabei Frauen vor allem die Verantwortung für die Bewältigung der zusätzlich anfallenden (Für-)Sorgearbeit gesellschaftlich zugeschrieben wird (exemplarisch Kohlrausch/Zucco 2020). Hervorzuheben ist, dass bislang vorliegende Studien aufzeigen, dass die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie von erheblichen Ungleichheiten gekennzeichnet sind:

Einkommenseinbußen treffen überproportional häufig Beschäftigte mit geringen Einkommen (Bünning/Hipp/Munnes 2020, Hövermann 2020), der Zugang zum mobilen Arbeiten ist ungleich verteilt (Adams-Prassl et al. 2020) und Vereinbarkeitskonflikte tangieren insbesondere Frauen (Hipp/Bünning 2021).

Hinzu kommt, dass neben den ökonomischen Unsicherheiten die Beschäftigten mit anhaltenden Corona-bezogenen Gesundheitsrisiken konfrontiert sind. Dabei bestehen berufliche Ungleichheiten bei der Exposition gegenüber Infektionsrisiken (Holst/Niehoff/Fessler 2020). Epidemiologische Auswertungen nach Wirtschaftszweigen verdeutlichen:

„Kreise mit einem hohen Anteil Erwerbstätiger in der Produktion hatten und haben im Durchschnitt höhere Inzidenzen im Vergleich zu Kreisen mit einem weniger ausgeprägten Produktionssektor. In Regionen mit hohen Anteilen stiegen die Inzidenzen zu Beginn aller drei Wellen früher und schneller an und erreichten ein höheres Niveau.

Zusätzlich zeigt sich, dass die Inzidenzen nach Einführung von Interventionsmaßnahmen (Lockdown 1 und Lockdown „light“) später zurückgingen als in Regionen mit geringerem Anteil an Erwerbstätigen in der Produktion.“ (Dragano/Wahrendorf 2021: 2)

Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass die Studienlage zur Rolle von Beruf und Erwerb in der Pandemie äußerst dünn ist. Dabei bilden Studien zu offensichtlichen Hochrisikoberufen eine Ausnahme. Gut belegt ist hingegen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen, insbesondere bei Patient:innenkontakt, einem deutlich höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind (Dragano/Wahrendorf 2021: 4; Möhner/Wolik 2020). In Berufen mit zu vermutenden beengten Arbeitsplätzen und nicht optimalen Hygienebedingungen werden erhöhte Erkrankungsrisiken konstatiert. Auffällig sind insbesondere die Erkrankungsrisiken bei Beschäftigten in der Leiharbeit (Möhner/Wolik 2020).

Die Arbeitserfahrungen im Hinblick auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie variieren nach der beruflichen Position: „Dienstleistende erfahren die Pandemie häufiger als *Gesundheitsgefährdung*, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende als *Wirtschaftskrise* und Bürokräfte als *Treiber mobilen Arbeitens*“ (Fessler/Holst/Niehoff 2021a: 8). Besonders betroffen von den negativen Corona-Effekten sind Kleingewerbetreibende und Solo-Selbstständige sowie nicht-akademische Dienstleitungs- und Produktionsberufe. Die Pandemie bedeutet die wirtschaftliche *Existenzbedrohung* für viele Selbstständige. Produktionsarbeitende leiden am häufigsten unter *Verdiensteinbußen* und *Zukunftsunsicherheit*. Dienstleitende, insbesondere in den nicht akademischen Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen, kritisieren häufig die unzureichenden Schutz- und fehlenden Entlastungskonzepte. Homeoffice und ein damit verbundener Digitalisierungsschub tangiert vor allem akademische Berufe sowie Büro- und Verwaltungskräfte. *Entgrenzung* von Berufs- und Privatleben sowie *Stress durch unzureichende technische Voraussetzungen* betreffen insbesondere Beschäftigte im Homeoffice. Zudem sind in der Arbeitsgesellschaft berufliche Ungleichheiten und Geschlechterungleichheiten miteinander verbunden. In den interpersonellen Dienstleistungsberufen sind Frauen stark überrepräsentiert und dadurch einem exponierten *Infektionsrisiko* ausgesetzt. Hingegen sind Männer häufig in technischen Berufen vertreten, die stärker von den wirtschaftlichen Lasten der Pandemie betroffen sind. Hinzufügen ist, dass Frauen deutlich stärker von Vereinbarkeitskonflikten zwischen (Für-)Sorge und Erwerbsarbeit sowie von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sind als Männer (Holst/Niehoff/Fessler 2020).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass arbeitsbezogene Stresspotenziale in den verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen unterschiedliche Ausprägungen wie *Existenzangst*, *Infektionssorgen*, *Entgrenzung*, *Technikstress* sowie *Vereinbarkeitskonflikte* annehmen und von klassischen Ungleichheitsdimensionen wie Einkommen und Geschlecht abhängig sind.

3.2 Psychische Belastungen im Bereich digitale & mobile Arbeit

These 2: Bisher wurden die psychosozialen Pandemierisiken im Arbeits- und Gesundheitsschutz wenig berücksichtigt – die Ansätze eines erneuerten Arbeitsschutzes werden bisher kaum greifbar und mobiles Arbeiten verstärkt spezifische Belastungssymptome.

Die Verbreitung des Homeoffice wird durch eine Debatte, um eine gesetzliche Regelung von Heimarbeit flankiert (Alipour/Falck/Schüller 2021). Die Umsetzung der Verlagerung des Arbeitens in das Homeoffice kann in Form eines Telearbeitsplatzes nach § 2 Abs. 7 der Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) oder in Form des mobilen Arbeitens erfolgen. Im Gegensatz zum Telearbeitsplatz und der dafür zugrundeliegenden vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, ist der mobile Arbeitsplatz nicht rechtlich definiert. Durch die ad hoc eingetretene Veränderung aufgrund des Beschlusses der Bundesregierung vom 15. April 2020 („Beschränkungen des öffentlichen Lebens zur Eindämmung der COVID-19-Epidemie“) ist davon auszugehen, dass für ein Großteil der Beschäftigten, die in das Homeoffice wechselten, keine vertraglichen Vereinbarungen getroffen wurden (Mojtahedzadeh/Rohwer et al. 2021). Die Arbeit im Homeoffice ist je nach Ausgestaltung mit Risiken verbunden. Dazu gehören (vgl. Backhaus/Tisch/Beermann 2021: 37f.):

- Entgrenzung, d. h. Vermischung von Privatleben und Beruf,
- Überstunden (Ausdehnung der Arbeitszeit in den Feierabend),
- (Interessierte) Selbstgefährdung, d.h. Arbeitshandeln gefährdet die Gesundheit
- Präsentismus, d. h. „Weiterarbeiten trotz Krankheit“,
- Hohe Arbeitsintensität und -belastung,
- Einschränkung der sozialen Unterstützung,
- Soziale Isolation, Schwierigkeit der Kommunikation mit Führungskräften und Kollegium, insbes. Fehlen informeller Kommunikation,
- Unsichtbarkeit (Verminderung der Karrierechancen),
- Unsichtbarkeit für Arbeitsschutz und betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Zudem werden bei digitalisierter Mobilarbeit besonders hohe Anforderungen an *Selbststeuerung*, *Belastbarkeit* und *Anpassungsfähigkeit* an wechselnde (ergonomisch unzulängliche Umgebungen) als Belastungsfaktoren deutlich (Carstensen 2015). Im Kontext flexibler Arbeitsformen wie der Homeoffice-Tätigkeit zeigen Studien, dass die Überschneidung von Berufs- und Privatleben mit spezifischen psychischen Belastungsfaktoren einhergehen kann. Die Handlungsspielräume der Beschäftigten verändern sich dahingehend, dass ihnen mehr Verantwortung in Bezug auf ihre Arbeitsgestaltung und die eigene Gesundheit übertragen wird (Mojtahedzadeh/Rohwer et al. 2021). Darüber hinaus birgt die eigenständige Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice die Gefahr, über die regulären Arbeitszeiten hinaus zu gehen. Somit kann sich die Einhaltung von Arbeits- und Erholungszeiten für Beschäftigte im Homeoffice aufgrund der flexibleren Arbeitszeiteinteilung als schwierig erweisen. Dies kann die Gefahr

von negativen Beanspruchungsfolgen wie psychischer Erschöpfung begünstigen. Zudem kann die psychische Abgrenzung von der Arbeit im Homeoffice maßgeblich erschwert sein. In diesem Zusammenhang bedeutsam ist auch das sogenannte „Abschalten von der Arbeit“. Gelingt dies nicht, kann dieser Faktor zur Entstehung negativer Beanspruchungsfolgen beitragen (Mojtahedzadeh/Rohwer et al. 2021). Als mögliche Folgen dieser Arbeitsform werden in der arbeitswissenschaftlichen Forschung neben des „nicht-Abschalten-Könnens“ und weniger Zeit zur Erholung sowie Muskel-Skelett-Erkrankungen auch das höhere Stresserleben und eine schlechtere psychische Gesundheit genannt (Backhaus/Tisch/Beermann 2021).

In der jetzigen Situation bleibt die Arbeitsplatzgestaltung von den individuellen Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Beschäftigten im Homeoffice abhängig. Beispielsweise sind beschäftigte bei der Arbeit von zu Hause häufig mit mangelnder technischer Unterstützung konfrontiert und verfügen nicht selten über eine unzureichende Ausstattung. Als Folgen sind hohe Arbeitsintensität sowie Technostress zu nennen, die langfristig negative Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit haben (Dragano/Lunau 2020; Meyer/Tisch/Hünefeld 2019).

Die Vereinbarung von Homeoffice und Homeschooling kann zusätzliche Belastungen durch unkontrollierbare Arbeitsunterbrechungen hervorrufen und das Stresserleben begünstigen (Mojtahedzadeh/Rohwer et al. 2021). Während der COVID-19-Pandemie sind viele Eltern auch aufgrund ihrer (Für-)Sorgeverantwortung gegenüber Kindern und Angehörigen im Homeoffice. Ausreichende institutionelle Kinderbetreuung reduziert insbesondere bei Frauen Mehrfachbelastungen im Homeoffice. Daher ist Homeoffice kein Substitut für mangelnde institutionelle Kinderbetreuung und kann nur gelingen, wenn die Betreuung von Kindern und Angehörigen gewährleistet ist (Ahlers/Zucco 2021). Sogenannte Work-Family-Konflikte treten insbesondere dann auf, wenn von zu Hause zu atypischen Arbeitszeiten gearbeitet wird und bei extensiver Arbeit von zu Hause, die mit negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbunden ist sowie arbeitsbedingte Erschöpfung provoziert (Backhaus/Tisch/Beermann 2021).

Durch die Diffusion von Arbeits- und Privatleben im Homeoffice wird zudem das Phänomen der *Entgrenzung* weiter zunehmen. Es gilt bestehende ergonomische, aber auch psychische Gefährdungen durch eine zunehmende Subjektivierung der Arbeit im Blick zu behalten (Krauss-Hoffmann 2021). Festzuhalten ist, dass nach aktuellem Forschungsstand die Arbeit von zu Hause ohne betriebliche Vereinbarungen mit durchschnittlich höheren Anforderungen und einem größeren Risiko negativer Beanspruchungsfolgen einhergeht (Backhaus/Tisch/Beermann 2021; Wöhrmann 2020 et al.; Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2019). Im Hinblick auf den Arbeitsschutz der Beschäftigten leitet sich daraus der Bedarf nach verbindlichen (betrieblichen) Vereinbarungen für die Arbeit im Homeoffice ab. Rechtliche Konkretisierungen können Betriebe darin unterstützen. Mit klaren Gestaltungsdimensionen wird die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von zu Hause flankiert (Backhaus/Tisch/Beermann 2021).

Darüber hinaus geht für viele Beschäftigte die plötzliche Neuorganisation des Arbeitsplatzes sowie die andauernde Pandemiesituation und das anhaltende Infektionsrisiko mit einem erhöhten Stresserleben einher (Mojtahedzadeh/Rohwer et al. 2021). *Infektionssorgen* sind insbesondere in Branchen verbreitet, in denen im Kontakt mit Menschen gearbeitet wird. Der in der Tätigkeit immanent gegebene Menschenkontakt wird zum potenziellen Infektionsrisiko. Auf andere Art und Weise sind Produktionsarbeitende aufgrund der physischen Gebundenheit an die Arbeit in der Fabrik, der Werkstatt oder der Baustelle von Infektionsrisiken betroffen. Hier ist die Möglichkeit, physische Distanz zu Kolleg:innen zu wahren in vielen Arbeitssettings begrenzt (Holst/Niehoff/Fessler 2020). Die Auswertungen einer Datenerhebung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts im Zeitraum April bis Mai 2021 zeigen Versäumnisse beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz auf. Hervorzuheben ist, dass diese Schutzdefizite insbesondere Beschäftigte mit geringen Einkommen häufiger betreffen.

„So sagten in der ersten Maihälfte 2021 unter den Befragten mit niedrigerem Lohn 17 Prozent, dass ihr Arbeitgeber keine ausreichenden Infektionsschutzmaßnahmen getroffen hat – verglichen mit einem Anteil von 9 Prozent unter den Besserverdienenden.“ (WSI 2021)

Auf der Basis der quantitativen und qualitativen Erhebungswellen vom April/Mai 2020 und vom April/Mai 2021 des Arbeitswelt-Monitors "Arbeiten in der Corona-Krise" zeigen Agnes Fessler, Hajo Holst und Steffen Niehoff ein hohes Maß an Kontinuität im Hinblick auf die subjektiven Infektionsrisiken. Diese haben ihren Schwerpunkt in Berufen der interpersonellen Arbeitslogik. Zugleich sorgen sich Beschäftigte in nicht akademischen Berufen der unteren Klassen häufiger um eine Ansteckung und müssen aus ihrer eigenen Perspektive unzureichende Schutzmaßnahmen hinnehmen (Fessler/Holst/Niehoff 2021b).

3.3 Regelungs- und Aktualisierungsbedarf im Feld psychische Belastungen

These 3: Die systematische Umsetzung von Regulierungsbereichen psychischer Belastungen und Gesundheitsgefährdungen bedarf einer Rechtsverbindlichkeit sowie des Einbezugs neuer Arbeitsformen als Regelungsbereich psychischer Gefährdungsfaktoren.

Eine systematische Betrachtung der regulativen Ansätze, deren Gegenstandsbereich die psychische Gesundheit in der Erwerbswelt darstellt zeigt, dass auf unterschiedlichen Ebenen regulative Anforderungen in verschiedenen Konkretisierungs- und Verbindlichkeitsgraden vorliegen. Dabei wird auf den höheren Ebenen die Notwendigkeit zur Berücksichtigung psychisch relevanter Belastungsfaktoren genannt, konkrete Gestaltungsanforderungen werden jedoch auf untergeordneten Hierarchieebenen formuliert (Adolph/Michel 2018). Damit Stresspotenziale für Beschäftigte in unterschiedlichen Branchen nachhaltig reduziert werden und ein präventiver Schutz vor psychischen Belastungen auf der Arbeit erfolgt, sind rechtsverbindliche Regelungsbereiche beutender psychischer Gefährdungsfaktoren zu definieren.

Wie bereits in 3.1 angedeutet variieren die arbeitsbezogenen psychosozialen Belastungen je nach *Art der Tätigkeit* als auch in Abhängigkeit von den Arbeitsbedingungen im *Arbeits- oder Organisationsbereich*. Im Rahmen der *Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie* (GDA) sind bereits Branchen- und tätigkeitsübergreifenden relevante Regelungsbereiche definiert, die in einer Verordnung zum Schutz vor psychischen Belastungen normiert werden sollten. Enthalten sollte eine Verordnung als mögliche Regelungsbereiche (vgl. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche 2017):

1. Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsorganisation
3. Soziale Beziehungen
4. Arbeitsumgebung (einschließlich technischer Arbeitsmittel und -bedingungen)

Diese Merkmalsbereiche sind durch mögliche Belastungsfaktoren zu konkretisieren. Eine Aktualisierung gilt es durch die Anerkennung von neuen Belastungsfaktoren vorzunehmen. Diese resultieren aus der Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse sowie aus dem Wandel Arbeitsgesellschaft aufgrund von Digitalisierungsprozessen. Ein moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz muss die digitale und mobile Arbeit berücksichtigen. Der Regelungsbereich *neue Arbeitsformen* definiert mögliche kritische Ausprägungen dieses Tätigkeitsbereichs wie (vgl. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche 2017):

- räumliche Mobilität
- atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe
- zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben

3.4 Erwerbsfähigkeit & COVID-19

These 4: Der Erhalt der Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten nach einer COVID-19-Pandemie ist stark vom Verhalten der Führungskräfte im Unternehmen abhängig.

Arbeitgeber sind verpflichtet den Verdacht auf eine arbeitsbezogene COVID-19-Infektion beim zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen. Hinsichtlich des Erhalts der Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten, die sich im beruflichen Kontext mit SARS-CoV-2 infizierten, muss eine Ansteckung als *Berufskrankheit* oder *Arbeits-*, bzw. *Wegeunfall* anerkannt werden, um Beschäftigte auch gegen Spätfolgen abzusichern. Viele Berufsgruppen wie beispielsweise interpersonelle Dienstleistungen sind einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt. Grundsätzlich kann eine arbeitsbezogene COVID-19-Erkrankung einen Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung darstellen (vgl. DGVU). Arbeitgebende sind nach § 12 Abs. 1 ArbSchG dazu verpflichtet die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen (Backhaus/Tisch/Beermann).

In diesem Zusammenhang müssen besondere Maßnahmen für Long-COVID¹³-Erkrankte getroffen werden. Nach überstandener Infektion können COVID-19-Erkrankte an körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen leiden. Hier bieten sich insbesondere Leistungen zur medizinischen *Rehabilitation* und Leistungen zur *Teilhabe* am Arbeitsleben an (BMAS 2021).

Auf gesetzlicher Ebene sind Arbeitgebende seit 2004 dazu verpflichtet, Beschäftigten, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Dieses Instrument zielt auf den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ab (vgl. BAuA).

3.5 Zusammenführung der Diskussion: Von den „Corona-Flanken“ zur gesellschaftlichen Stress-Diagnose – am Beispiel Thüringens

Bereits vor der Pandemie galt Thüringen im Vergleich zu anderen Bundesländern nicht als Exponent des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Thüringens Wirtschaft ist durch die hohe Anzahl von Kleinst- und kleinen Betrieben charakterisiert. Studien (exemplarisch Beck/Lenhardt 2009) belegen, dass insbesondere Kleinst-, kleine und mittlere Betriebe (KMU) die gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unzureichend umsetzen (Amler et al. 2018).

¹³ Mit den Begriffen „Long COVID“ oder „Post-COVID“ werden Fälle beschrieben, in denen Betroffene über den Zeitraum der „akuten Covid-Infektion“, d. h. nach vier Wochen noch Symptome zeigen und dadurch eingeschränkt sind, ihren normalen Tätigkeiten nachzugehen (EU-OSHA 2021).

Die Corona-Krise wirkt sich sektorenübergreifend aus. Ausgehend vom Einbruch bei den Absatzmöglichkeiten und den Störungen in den Lieferketten sind anfänglich die Folgen besonders in *Industrie* und *Dienstleistungsbranchen* sichtbar (Schädlich/Sittel/Engel 2020). In Thüringen sind etwa ein Drittel (35%) der Firmen teilweise oder unmittelbar bedroht (vgl. ZeTT-Radar 06/2020) – ein Wert, der bis 2021 nur langsam sinkt. Zudem hat der Anteil von Beschäftigten in Kurzarbeit ein bisher noch nie so gekanntes Ausmaß erreicht und bleibt für die Unternehmen eine kurz- und mittelfristige Krisenbewältigungsoption. Die Kreativ- und Kulturwirtschaft (Hotel-, Gastgewerbe und Tourismus) ist von erheblichen Existenzgefährdungen betroffen (Engel et al. 2020). Aufgrund dieser Entwicklungen werden viele Beschäftigte mit *Existenzsorgen* konfrontiert.

In jüngerer Vergangenheit hat sich keine so rasche Veränderung in der Arbeitswelt vollzogen wie die Umstellung auf die Arbeit im Homeoffice. Binnen eines Jahres weitete sich der Anteil von 4 Prozent der Beschäftigten auf 27 Prozent kurz nach Beginn der Corona-Krise in Deutschland aus (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2021). Hervorzuheben ist, dass die regionale Verteilung der Homeoffice-fähigen Jobs ein starkes Gefälle zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen städtischen und ländlichen Landkreisen aufweist (vgl. Alipour/Falck/Schüller 2020: 32). Die Ergebnisse der Online-Umfrage des Zentrums für digitale Transformation Thüringen belegen, dass im Januar 2021 57 Prozent der Unternehmen in Thüringen seit dem Beginn der Pandemie ihren Beschäftigten die Tätigkeitsverlagerung in das Homeoffice ermöglichen.¹⁴ Für 43 Prozent der Unternehmen traf dies nicht zu, d. h., hier ließen entweder Beschaffenheit der Arbeit (z. B. Montage-, Bau-, Handwerks- oder Pflegetätigkeit) eine solche Verlagerung nach Hause nicht zu. Oder eine solche Arbeitsorganisationsform war nicht rasch umsetzbar (Stichwort Digitalisierung) und kam gegebenenfalls aus strategischen oder aus Machbarkeitsgründen für die Betriebsleitungen nicht in Frage (vgl. ZeTT-Radar 03/2021). Für Beschäftigte im Homeoffice ist insbesondere die *Entgrenzung* durch die Diffusion von Arbeits- und Privatleben als potenzieller Gefährdungsfaktor zu beachten (ausführlicher siehe 3.2).

Gerade an diesem Punkt der Entgrenzung entsteht aus der neuen betrieblichen Normalität die Frage der gesellschaftlichen Stress-Diagnose. Die politischen Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung von SARS-CoV-2 umfassten auch die Schließung der Schulen und Kindertageseinrichtungen in staatlicher und freier Trägerschaft. Dies bedeutete einen massiven Eingriff in die Alltagsgestaltung von Familien, die Arbeitsorganisation von Eltern sowie die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen. Die Herausforderung, wie eigentlich die tägliche Zeit in Beruf und Familie organisiert werden kann, um die verschiedenen Lebensbereiche angemessen aufeinander zu beziehen, spitzt sich zu und avanciert zu einem privaten

¹⁴ Für die Bewertung der Verbreitung ist der Blick auf die Zusammensetzung der thüringischen Unternehmenslandschaft von Bedeutung (vgl. ZeTT-Radar 03/2021).

Problem von Familien. Die Reorganisation dieser Vereinbarkeit ist mit hohen und nachhaltigen Belastungen für Eltern verbunden. Laut der Studie „Thüringer Familien in Zeiten von Corona“ war die Alltagsorganisation, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung und Haushalt sowie das veränderte, auf die Kernfamilie konzentrierte Sozialleben mit Herausforderungen und Schwierigkeiten verbunden. Mehrfachbelastungen, einem Mangel an Zeit sowie fehlende Ausgleichsmöglichkeiten bewirkte bei den befragten Familien *Stress, Unzufriedenheiten* und *Erschöpfungsgefühle*. Der Versuch die Bedürfnisse der Kinder im Home-schooling mit der elterlichen Berufstätigkeit zu vereinbaren führt zu zeitlichen Entgrenzungen und einem erhöhten *familiären Stressniveau*, das gesellschaftlich breit diskutiert wurde (Lochner 2021 et al.).

Teil III - Expert:innengespräche zum Themenfeld Anti-Stress-Verordnung

4. Defizitärer Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich psychische Belastungen: Herausforderungen und Implementierungsschwierigkeiten

Um eine möglichst differenzierte Perspektive auf den Erneuerungsbedarf des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Bereich des Schutzes vor Gefährdungen durch psychische Belastungen abzubilden, wurden drei Interviews mit verschiedenen Akteur:innen geführt, deren Arbeits- und Forschungsschwerpunkt auf dem Feld psychosoziale Arbeitsbelastungen liegt. Die Gespräche zielten vor allem darauf ab die Herausforderungen und Implementierungsschwierigkeiten einer rechtsverbindlichen Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit zu eruieren. Im Folgenden werden die zentralen Gesprächsbefunde zusammenfassend dargelegt.

Gegenwärtig finden psychische Belastungen im betrieblichen Arbeitsschutz nur selten Berücksichtigung. Findet die Gefährdungsbeurteilung als gesetzlich vorgeschriebenes Instrument Anwendung, fehlt jedoch oft die Berücksichtigung psychischer Belastungen. Knapp die Hälfte der Betriebe in Deutschland, darunter viele Klein- und Kleinstbetriebe, führen keine Gefährdungsbeurteilung durch (BAuA 2021). Im Hinblick auf eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen wird seitens eines Experten für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Feld psychische Belastungen auf die Komplexität der Belastungskonstellationen hingewiesen und als Herausforderung für die betriebliche Praxis bewertet. Dabei wird konstatiert, dass eine Verordnung einen komplexitätsreduzierenden Effekt haben könne. Zudem wird die Adaptierung eines Schutzes vor Gefährdungen durch arbeitsbezogene psychische Belastungen als politischer Prozess wahrgenommen, in den unterschiedliche Beurteilungen und Gestaltungsvorstellungen von Akteur:innen im Betrieb, aufgrund von Interessenkonflikten kumulieren. Hier gilt es eine „Verbetrieblichung“ des Schutzes vor psychischen Arbeitsbelastungen zu etablieren bzw. zu stärken. Neben der Regulierung auf der betrieblichen Ebene bedarf es darüber hinaus einer Sensibilisierung der Beschäftigten für den präventiven Schutz vor negativen psychischen Beanspruchungen. In diesem Kontext können sicherlich die zahlreichen Leitfäden und Handlungsempfehlungen der GDA-Träger für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eine hilfreiche Orientierung bieten.

Dagegen stellt die Berücksichtigung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis eher die Ausnahme als die Regel dar und findet oftmals nur in größeren Betrieben Anwendung. Dieser Umstand konterkariert, dass mittlerweile ein breiter Konsens darüber besteht, dass psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Als wesentlicher Grund für die defizitäre Umsetzung wirksamer Präventionsmaßnahmen wird die unzureichende Ausgestaltung des Arbeitsschutzrechts im Bereich psychischer Belastungen genannt. So führt diese Regelungslücke in der betriebli-

chen Arbeitsschutzpraxis zu einer „Schutzlücke“. Blickt man auf die unzureichende Anwendung der Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis, könnte sich die Umsetzung einer Anti-Stress-Verordnung in der betrieblichen Praxis ähnlich defizitär ausgestalten.

Als ein weiterer Grund für die unzureichende Durchsetzung von konkreten Maßnahmen wird problematisiert, dass die Auseinandersetzung mit arbeitsbezogener psychischer Belastung als höchst politisch aufgefasst wird und davon auszugehen ist, dass viele Konflikte entstehen und ggf. massiver Widerstand von Seiten der Arbeitgeberverbände zu erwarten ist.

5. Fazit und Ausblick: Psychische Arbeitsbelastungen identifizieren und präventiver Schutz

Die Darstellung der Belastungstrends zeigt die hohe Komplexität psychosozialer arbeitsbezogener Gefährdungsrisiken auf. Hier gilt es, die strukturellen Ursachen, welche die Weichen für die Anforderungen an Beschäftigte stellen, in den Blick zu nehmen. Als Regelungsbereiche rücken dann insbesondere die Gefährdungsrisiken der Arbeitsinhalte, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen bei der Arbeit und der Arbeitsumgebungsbedingungen in den Vordergrund (vgl. GDA-Arbeitsprogramm Psyche 2017; Beck 2019). Eine Modernisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gilt es im Hinblick auf Gefährdungsrisiken vorzunehmen, die aus neuen Arbeitsformen resultieren, wie beispielsweise mobile und digitale Arbeit. Klar ist, dass Homeoffice auch nach der Corona-Krise erheblich an Bedeutung gewinnen wird. Im Gegensatz zur Telearbeit besteht im Hinblick auf die mobile Arbeit eine weitere Regelungslücke. Diese Entwicklung zeigt sowohl die Herausforderung auf, neue Belastungskonstellationen adäquat abzubilden als auch die prozesshafte Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiterzuführen.

Zudem verdeutlicht die Darstellung der Belastungstrends die Bedeutung struktureller Ursachen von psychosozialen Belastungen in der Arbeitsgesellschaft. Kampagnen wie beispielsweise die „Initiative Offensive Psychische Gesundheit“ greifen zu kurz, da die Verantwortung des Schutzes vor psychischen Belastungen auf die Betroffenen selbst abgewälzt wird und die alleinige Fokussierung auf die individuelle Ebene nicht zielführend ist. Dagegen würde eine rechtsverbindliche Verordnung helfen, die strukturellen Gefährdungsrisiken zu normieren und damit die Ursachen von psychischen Belastungen in der modernen Arbeitsgesellschaft treffen. Damit soll nicht die Wichtigkeit der Sensibilisierung für dieses Themenfeld relativiert werden, jedoch muss daraus auch die Verständigung auf verbindliche Schutzziele erfolgen, die es auf der betrieblichen Ebene umzusetzen gilt.

Das Themenfeld *Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit* gilt es in Zukunft im Rahmen der Debatte „digitaler Wandel der Arbeitsgesellschaft“ weiter diskursfähig zu halten. Zugleich müssen die Veränderungen der Arbeitsbelastungen berücksichtigt werden. Ein zentraler Aspekt ist in diesem Zusammenhang die Verbreitung des Homeoffice und die damit verbundene Problematik der Entgrenzung. Die rasche Verbreitung des Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie ging mit Regelungslücken einher, die nun durch einen verbindlichen Rechtsrahmen im Bereich mobiler Arbeit geschlossen werden müssen.

Unter den Bedingungen der Pandemie gewinnt nicht nur die Debatte um psychische Belastungen in der Arbeitsgesellschaft erneut an Aufmerksamkeit, sondern auch die Diskussion um fehlende Regelungsbereiche zum Schutz vor Gefährdungen durch arbeitsbezogene psychische Belastungen.

6. Literaturverzeichnis

Adams-Prassl, Abi/Boneva, Teodora/Golin, Marta/Rauh, Christopher (2020): Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys, IZA Discussion Papers, No. 13183, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

Ahlers, Elke/Zucco, Aline (2021): Stellungnahme zum Antrag „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“, Drucksache 19/26298. Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen, Ausschussdrucksache 19(11)1075 vom 29. April 2021, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales (19. Wahlperiode): Berlin. In: https://www.bundestag.de/resource/blob/837924/6a9a1c5d4ccdeb8635bf7058_226a5308/19-11-1075-Materialzusammenstellung-data.pdf [Zugriff am 13. Juni 2021].

Alipour, Jean-Victor/Falck, Oliver/Schüller, Simone (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, ifo Schnelldienst 73 (02), S. 30–36.

Allmendinger, Jutta/Jahn, Kerstin/Promberger, Markus/Schels, Brigitte/Stuth, Stefan (2018): Prekäre Beschäftigung und unsichere Haushaltslagen im Lebensverlauf: Gibt es in Deutschland ein verfestigtes Prekariat?, WSI Mitteilungen 71 (4), S. 259–269.

Amler, Nadja et al. (2018): Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz Status quo, Kenntnisstand und Unterstützungsbedarf in KMU, Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin. ASU Zeitschrift für medizinische Prävention 54, S. 36–46.

Angerer, Peter/Siegrist, Karin/Gründel, Harald (2014): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken: Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf. In: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) (Hrsg.): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung, S. 30–169.

BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2021): Gefährdungen am Arbeitsplatz systematisch und ganzheitlich ermitteln. In: baua: Aktuell 2/21: Schwerpunkt Gefährdungsbeurteilung. <https://www.baua.de/DE/Services/Presse/Pressemitteilungen/2021/07/pm026-21.html> [Zugriff am 09. Juli 2021]

BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020): Corona-Pandemie kann psychisch belasten. In: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-05-14-Psychische-Belastung-Covid19.html> [Zugriff am 24. Mai 2021].

BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Return to Work (RTW) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). In: https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeit-und-Gesundheit/Betriebliches-Gesundheitsmanagement/Betriebliches-Eingliederungsmanagement/Betriebliches-Eingliederungsmanagement_node.html [Zugriff am 16. Juli 2021].

Backhaus, Nils/Tisch, Anita/Beermann, Beate: Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales zu „Homeoffice“ am 03.05.2021 (BT-Drs. 19/23678, 19/26298, 19/13077). Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen, Ausschussdrucksache 19(11)1075 vom 29. April 2021,

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales (19. Wahlperiode): Berlin. In: <https://www.bundestag.de/resource/blob/837924/6a9a1c5d4ccdeb8635bf7058226a5308/19-11-1075-Materialzusammenstellung-data.pdf> [Zugriff am 13. Juni 2021].

Backhaus, Nils/Wöhrmann, Anne Marit/Tisch, Anita (2019). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland. (baua: Bericht kompakt). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI:10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2

Beck, David/Taskan, Esin/Splittgerber, Bettina (2021): Homeoffice und Social Distancing in der Corona-Pandemie. Arbeitsschutz in Recht und Praxis 2 (3), S. 79–81.

Beck, David (2019): Psychische Belastung als Gegenstand des Arbeitsschutzes: Typische Herausforderungen in der betrieblichen Praxis. ARBEIT – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 28 (2): S. 125–147.

Beck, David/Lenhardt, Uwe (2019): Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. International Archives of Occupational and Environmental Health, 92 (3): S. 435–451.

Beck, David/Splittgerber, Bettina (2016): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Empfehlungen des Arbeitsprogramms „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Wirtschaftspsychologie 18 (3), S. 31–39.

Beck/David, Lenhardt/Uwe (2009): Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland. Prävention und Gesundheitsförderung, 4 (71), S. 71–76. DOI:10.1007/s11553-008-0153-x

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1991): Frauen – die heimliche Ressource der Sozialpolitik? – Plädoyer für andere Formen der Solidarität. WSI-Mitteilungen 44 (02), S. 58–66.

Becker-Schmidt, Regina (2004): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbssphäre. In: Dies.: Pendelbewegungen – Annäherungen an eine feministische Gesellschafts- und Subjekttheorie. Aufsätze auf dem Jahre 1991 bis 2015. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 77–90.

Bentley, Tim et al. (2016): The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach, Applied Ergonomics 52, S. 207-215. DOI:10.1016/j.apergo.2015.07.019

BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Long-COVID: Leistungen zur Rehabilitation, Meldungen. In: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2021/long-covid-rehabilitation-arbeitsleben.html> [Zugriff am 16. Juli 2021].

Brod, Craig (1982): Managing Technostress: Optimizing the Use of Computer Technology. In: Personnel Journal 61 (10), S. 753–757.

Brakemeier, Eva-Lotta/Wirkner, Janine/Knaevelsrud, Christine/Wurm, Susanne/Christiansen, Hanna/Lueken, Ulrike/Schneider, Silvia (2020): Positionspapier. Die COVID-19-Pandemie als Herausforderung für die psychische Gesundheit. Erkenntnisse und Implikationen für die Forschung aus Sicht der Klinischen Psychologie und Psychotherapie. Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie 49 (5), S. 1–31. DOI:10.1026/1616-3443/a000574.

Bünning, Mareike/Hipp, Lena/Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.

Carstensen, Tanja (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, WSI Mitteilungen 68 (3), S. 187–193.

Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009): Einleitung. In: ebd. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 11–18.

Dörre, Klaus (2020): Die Corona-Pandemie – eine Katastrophe mit Sprengkraft. In: Berliner Journal für Soziologie. Nr. 30, S. 165–190.

Dörre, Klaus et al. (2020): Einsamkeit und soziale Isolation – Ausprägungen von Prekarität, aber keine Krankheit, Working Papers: Economic Sociology Jena, Jg. 14 (19), Institut für Soziologie, Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie.

Dörre, Klaus (2017): Prekarität. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos, S. 258–262.

Dörre, Klaus et al. (2013): Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt a. M./New York: Campus.

DGVU: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. COVID-19. In: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp [Zugriff am 13. Juni 2021].

Dragano, Nico/Wahrendorf, Morten (2021): Zusammenhänge zwischen dem Verlauf der COVID-19 Inzidenzen auf regionaler Ebene und Indikatoren zur Erwerbstätigkeit. Düsseldorf: Universitätsklinikum.

Dragano, Nico et al. (2020): Arbeitsverdichtung, Angst vor Infektionen und Co.: Management psychischer Arbeitsbelastungen während der COVID-19 Pandemie, Bremen: Kompetenznetz Public Health COVID-19.

Dragano, Nico/Lunau, Thorsten (2020): Technostress at work and mental health: concepts and research results. Current Opinion in Psychiatry, 33 (4), S. 407–413. DOI:10.1097/YCO.0000000000000613

Engel, Thomas/Sittel, Johanna/Schädlich, Christian/Dörre, Klaus (2020): „Mit Wumms und Köpfchen!“ Industrie- und Wirtschaftspolitik für Thüringen: Schutzschirme für gefährdete Branchen und Beschäftigte, Umsteuern auf eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft, ZeTT-Diskussionspapiere Analyse, Nr. 3/2020, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

EU-OSHA: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (2021): Corona-Infektion und Long-COVID–Leitfaden für Führungskräfte. In: <https://osha.europa.eu/de/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-managers/view> [Zugriff am 08. Juli 2021].

EU-OSHA: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Psychosocial risks and stress at work. In: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> [Zugriff am 13. Juni 2021].

Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Faller, Gudrun (2020): Stigmatisierung und soziale Beziehungen im Betrieb im Kontext der Covid19-Pandemie, Bremen: Kompetenznetz Public Health COVID-19.

Fergen, Andrea (2015): Neue Arbeitswelt – alter Arbeitsschutz. Die Anti-Stress-Initiative der IG Metall, Ethik und Gesellschaft (2).

Fessler, Agnes/Holst, Hajo/Niehoff, Steffen (2021a): Corona und die Arbeitswelt der Zukunft: von der gesellschaftlichen (Un-)Sichtbarkeit des Leidens an der Pandemie. In: Filipič, Ursula/Schönauer, Annika (Hrsg.): Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit. Wien: ÖGB-Verlag, S. 8–20.

Fessler, Agnes/Holst, Hajo/Niehoff, Steffen (2021b): Verfestigte Klassenungleichheiten – Die langfristigen Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt, Universität Osnabrück: Pre-print.

Forbes, Miriam. K./Krueger, Robert F. (2019): The Great Recession and mental health in the United States. Clinical psychological science: A journal of the Association for Psychological Science, 7, S. 900–913. DOI:10.1177/2167702619859337

Graefe, Stefanie (2019): Erschöpfung, Resilienz und Nachhaltigkeit. Anmerkungen zur neuen Subjektivität der Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 72 (01), S. 22–30.

Groh-Samberg, Olaf/Büchler, Theresa/Gerlitz, Jean-Yves (2020): Soziale Lagen in multidimensionaler Längsschnittbetrachtung, BMAS (Hrsg.), im Auftrag von: BMAS, Socium: Berlin.

Gruber, June et al. (2020): Mental Health and Clinical Psychological Science in the Time of COVID-19: Challenges, Opportunities, and a Call to Action. PsyArXiv Preprints, DOI:10.31234/osf.io/desg9

Hammerschmid, Anna/Schmieder, Julia/Wrohlich, Katharina (2020): Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW Aktuell 42 (5).

Hans-Böckler-Stiftung (2021): Repräsentative Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Auf einen Blick – Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit. In: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm> [Zugriff am 25. Mai 2021].

Hasselhorn, Hans-Martin/Portuné, Roland (2010): Stress, Arbeitsgestaltung und Gesundheit. In: Badura, Bernhard/Walter, Uta/Hehlmann, Thomas (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Heidelberg/New York: Springer, S. 361–376.

Hipp, Lena/Bünning, Mareike (2021): Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. European Societies, 23:sup1, S. 658–673. DOI:10.1080/14616696.2020.1833229

Hoffmann et al. (2020): Hintergrundpapier: Indirekte Gesundheitsfolgen der aktuellen Maßnahmen zum Infektionsschutz in Deutschland. Ökonomie, psychosoziale Belastung und Umwelt, AG Indirekte Gesundheitsfolgen von Maßnahmen des Infektionsschutzes, Bremen: Kompetenznetz Public Health COVID-19.

Holst, Hajo/Niehoff, Steffen/Fessler, Agnes (2020): Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“ COVID-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitsleben in der Pandemie. Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle (April/Mai 2020), Universität Osnabrück.

Hövermann, Andreas (2021): Belastungswahrnehmung in der Corona-Pandemie. Erkenntnisse aus vier Wellen der HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21. Policy Brief WSI 50 (3), Düsseldorf.

Hövermann, Andreas (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheiten und Corona-Auswirkungen für Erwerbstätige, Policy Brief WSI Nr. 40 (05), Düsseldorf.

IG Metall Vorstand (Hrsg.) (2012): Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall, Frankfurt a. M.

Jahoda, Marie, Lazarsfeld, Paul Felix/Zeisel, Hans (1975 [1933]): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annekatrin/Zucco, Alina (2020): System relevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich, DIW Aktuell, 48 (6).

Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Policy Brief WSI 40 (5).

Kraus-Hoffmann, Peter (2021): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 03.05.2021 zu den Anträgen BT-Drs. 19/23678, 19/26298, 19/13077. Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen, Ausschussdrucksache 19(11)1075 vom 29. April 2021, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales (19. Wahlperiode): Berlin. In: <https://www.bundestag.de/resource/blob/837924/6a9a1c5d4ccdeb8635bf7058226a5308/19-11-1075-Materialzusammenstellung-data.pdf> [Zugriff am 13. Juni 2021].

Langen, Julia et al. (2020): Soziale Isolation im Homeoffice, Bremen: Kompetenznetz Public Health COVID-19.

Lessenich, Stephan (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld: transcript.

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (2017): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. 3. Aufl., Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Lochner, Barbara et al. (2021): Thüringer Familien in Zeiten von Corona. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt, Erfurt: Fachhochschule Erfurt.

Lott, Yvonne (2017): Stressed despite or because of flexible work arrangements?, Working Paper der Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 43.

Meyer, Sophie-Charlotte/Tisch, Anita/Hünefeld, Lena (2019). Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten – Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten? Industrielle Beziehungen 2, S. 207–231. DOI:10.3224/indbez.v26i2.06

Mojtahedzadeh, Natascha/Rohwer, Elisabeth (2021): Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie, Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 71 (2). DOI:10.1007/s40664-020-00419-1

Motakef, Mona (2020): Wie durch ein Brennglas – Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse vor und während der COVID-19-Pandemie. In: Genderblog. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien – Ergebnisse, Projekte und Debatten aus Forschung und Lehre der Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin, <https://genderblog.hu-berlin.de/brennglas-covid-19/> [Zugriff am 26. Mai 2021].

Möhner, Matthias/Wolik, Andreas: Berufs- und branchenbezogene Unterschiede im COVID-19-Risiko in Deutschland. Deutsches Ärzteblatt international, 117, S. 641–642. DOI:10.3238/arztebl.2020.0641

Möhring, Katja et al. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, Working Paper, Universität Mannheim.

Neuner, Ralf (2019): Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Gefährdungsbeurteilung und Betriebliches Gesundheitsmanagement, 3. Aufl., Wiesbaden: Springer.

Peters, Annette/Rospleszcz, Susanne/Greiser, Karin H./Dallavalle, Marco/Berger, Klaus (2020): The impact of the COVID-19 pandemic on self-reported health – early evidence from the German National Cohort. Deutsches Ärzteblatt international, 117, S. 861–867. DOI: 10.3238/arztebl.2020.0861

Robelski, Swantje/Steidelmüller, Corinna/Pohlan, Laura (2020): Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise In: IAB-Forum 28. Oktober 2020, <https://www.iab-forum.de/betrieblicher-arbeitsschutz-in-der-corona-krise/> [Zugriff am 8. Juni 2021].

Rothe, Isabel et al. (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund. DOI:10.21934/baua:bericht20170421

Samtleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe (2020): Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Schädlich, Christian/Sittel, Johanna/Engel, Thomas (2020): Thüringens Corona-Flanken: Schließung des Binnenmarktes, Außenhandelsblockaden und krisenanfällige Branchen, ZeTT-Diskussionspapiere Analyse, Nr. 2, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Seifert, Hartmut (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? In: WSI Mitteilungen 70 (1), S. 5–15.

Siegrist, Johannes (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology 1 (1), S. 27-43. DOI:10.1037//1076-8998.1.1.27.

Siegrist, Johannes/Dragano, Nico/Wahrendorf, Morten (2010): Arbeitsbelastungen und psychische Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: die Bedeutung struktureller Intervention. In: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Macco, Katrin (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern, Heidelberg/New York: Springer, S. 167–173.

Speck, Sarah (2020): Zuhause arbeiten. Eine geschlechtersoziologische Betrachtung des „Homeoffice“ im Kontext der Corona Krise. In: Volkmer, Michael/Werner, Karin (Hrsg.): Die Corona-Gesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 135–141.

Tarafdar, Monideepa/Tu, Qiang/Ragunathan, T. S. (2010): Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. In: Journal of Management Information Systems, 27 (3), S. 303–334. DOI:10.2753/MIS0742-1222270311

Techniker Krankenkasse (TK): Gesundheitsreport 2020 – Arbeitsunfähigkeiten, Hamburg.

Urban, Hans-Jürgen (2021): Heilsversprechen Homeoffice. Blätter für deutsche und internationale Politik, 2, S. 103–113.

VBG: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (2020): Themenbezogene Handlungshilfe zum SARS-CoV-2 – Psychische Belastungen durch Corona bei der Arbeit minimieren. Empfehlungen für die Umsetzung, Fachinformation.

Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131 – 158.

Weber, Enzo et al. (2020): Deutschland vor einer schweren Rezession: Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck. IAB-Kurzbericht 07, Nürnberg.

Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2020): Prekäre Arbeit – prekäre Anerkennung? Eine Studie über unsichere Lebensverhältnisse. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Wöhrmann, Anne Marit/Backhaus, Nils/Tisch, Anita/Michel, Alexandra (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte (baua: Bericht). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI:10.21934/baua:bericht20200713

WSI: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (2021): Sorge vor Corona-Infektion am Arbeitsplatz bleibt hoch – Beschäftigte mit niedrigen Löhnen sind besonders oft betroffen, Pressemitteilung 19. Mai, Düsseldorf. In: <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-32965.htm> [Zugriff am 24. Mai 2021].

ZeTT-Radar 06(2021): Wer kommt in Thüringen gut aus der Krise? Ergebnisse einer Geschäftsführerbefragung zu Krisenbetroffenheit, Zukunftserwartungen und Existenzsicherheit.

ZeTT-Radar-Sonderveröffentlichung 03(2021): Rasche Homeoffice-Verbreitung und Digitalisierung. Herausforderungen für die Arbeitsorganisation aus unternehmerischer Perspektive.

Zhang, Wen-Rui et al. (2020): Mental Health and Psychosocial Problems of Medical Health Workers during the COVID-19 Epidemic in China. *Psychother Psychosom*, 89 (4), S. 242–250. DOI:10.1159/000507639