

Marvin Pascal Bechtel

**Auswirkungen von mobilen Arbeitsformen
während der Corona-Pandemie auf die
psychische Gesundheit von Beschäftigten**

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2021 GRIN Verlag
ISBN: 9783346461544

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1041323>

Marvin Pascal Bechtel

**Auswirkungen von mobilen Arbeitsformen während
der Corona-Pandemie auf die psychische Gesundheit
von Beschäftigten**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Europa Universität Flensburg
Internationales Institut für Management
Abteilung Personal und Organisation

Thesis im Studiengang B.A. International Management

**Auswirkungen von mobilen Arbeitsformen auf die psychische
Gesundheit von Beschäftigten während der Corona-Pandemie - eine
quantitative Studie am Beispiel der ORLEN Deutschland GmbH**

Wintersemester 2020

Vorgelegt durch: Marvin Pascal Bechtel

Studiengang: International Management

Ort/ Datum: Kiel, den 24.04.2021

Anzahl der Worte: 20.245 Worte

Abstract/Zusammenfassung

The ongoing Corona pandemic has significantly changed the way we live and work. Much of the work done in the office has been shifted to the private sphere. At the same time, it has become apparent that mobile forms of work can lead to increased mental stress. The aim of this thesis is therefore to investigate whether the Corona pandemic and the associated mobile work lead to negative effects on mental health. To answer this question, a quantitative study is conducted among the employees of ORLEN Deutschland GmbH, a petrol station company from northern Germany. After examining the relevant literature on the topic of mental health and mobile forms of work, the theoretical model was presented using the Job-Demand-Control-Support-Model by Johnson and Hall. It examines the relationships between job demand, job control and work support and their effects on job strain. Furthermore, it suggests that there is a moderating effect for job control and work support.

In order to test these theoretical relationships for the case study, a standardized questionnaire was created. This questionnaire is based on the presented model and was additionally supplemented by further research findings. A total of 100 of the approximately 180 employees of ORLEN Deutschland GmbH took part in the survey, giving information about how the working situation changed from pre corona to intra corona, about working demand such as workloads, work-life balance and work-family conflicts, work control and flexibility, social support and social isolation as well as subjectively perceived psychological well-being. Based on this information the descriptive results were presented giving insight about the working conditions during the Corona pandemic. Furthermore, the five main variables of this paper, job demands, work-life-demands, job control, social support and psychological well-being were summarized, giving the base for the correlation and regression analysis. The bivariate analysis results that there are significant correlations between work-life demands and psychological well-being, job control and psychological well-being as well as social support and psychological well-being. Regarding the multiple regression analysis, only the impact of social support on psychological well-being is significant. Moreover, the regression models show no moderating effect of job control or social support on the relationship between job demands and psychological well-being, nor for the relationship between work-life demands and psychological well-being for the entire workforce of ORLEN Deutschland. Only in one model a moderation effect can be detected. According to this model, social support has an impact on how work-life demands affect the psychological well-being of female employees at ORLEN Deutschland.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	iii
Abbildungsverzeichnis.....	iii
Abkürzungsverzeichnis.....	iv
1 Einleitung	1
2 Literaturreview und Begriffserklärung.....	3
2.1 Mobile Arbeitsformen.....	4
2.2 Psychische Belastungen, Beanspruchungen und Stress	5
2.3 Forschungsstand zur Auswirkung mobiler Arbeitsformen auf die psychische Gesundheit	12
3 Theorie und Hypothesen	16
3.1 Job-Demand-Control (JDC) – und Job-Demand-Control-Support (JD-CS) Model	16
3.2 Modifizierung des Job-Demand-Control-Support (JD-CS) Models.....	18
3.3 Hypothesen	19
4 Methode	21
4.1 Fragebogenkonstruktion	21
4.2 Operationalisierung der Hauptbegriffe.....	23
4.3 Operationalisierung der beruflichen Anforderungen	24
4.4 Operationalisierung der Anforderungen der Work-Life-Balance.....	25
4.5 Operationalisierung des Handlungsspielraums	27
4.6 Operationalisierung der sozialen Unterstützung	28
4.7 Operationalisierung der psychischen Beanspruchung	29
4.8 Operationalisierung ergänzender Variablen	29
4.9 Methodische Vorgehensweise	31
5 Analyse und Ergebnisse.....	34
5.1 Die Situation vor der Corona-Pandemie	34

5.2	Die Situation während der Corona-Pandemie	34
5.3	Deskriptive Ergebnisse.....	36
5.4	Korrelationsanalyse	47
5.5	Regressionsanalyse.....	50
6	Fazit	59
6.1	Kritik.....	61
6.2	Ausblick.....	62
	Literaturverzeichnis	63
	Anhang	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Items der „beruflichen Herausforderung" sowie deren Ursprung	24
Tabelle 2: Items der „Anforderung der Work-Life-Balance" sowie deren Ursprung.....	26
Tabelle 3: Items des „Handlungsspielraums" sowie deren Ursprung	28
Tabelle 4: Items der „sozialen Unterstützung" sowie deren Ursprung.....	28
Tabelle 5: Items der "psychischen Beanspruchung" sowie deren Ursprung	29
Tabelle 6: Items der „Kontrollvariablen“ sowie deren Ursprung	30
Tabelle 7: Regressionsanalyse	51
Tabelle 8: Regressionsanalyse- geschlechterspezifisch.....	53
Tabelle 9: Regressionsanalyse – Moderator Handlungsspielraum	54
Tabelle 10: Regressionsanalyse - Moderator soziale Unterstützung	55
Tabelle 11: Regressionsanalyse - Moderator Handlungsspielraum - geschlechterspezifisch	56
Tabelle 12: Regressionsanalyse - Moderator soziale Unterstützung - geschlechterspezifisch	57

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: potenzielle Wirkungskette in der aktuellen Arbeitssituation	2
Abbildung 2: Dilemmasituation - Infektionsschutz vs. psychische Gesundheit	3
Abbildung 3: Belastungs-Beanspruchungs-Modell von Rohmert & Rutenfranz, 1975	6
Abbildung 4: transaktionales Stressmodell von Lazarus & Folkman, 1984.....	8
Abbildung 5: Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Effort-Reward-Imbalance-Model - ERI) von Siegrist, 1996	9
Abbildung 6: Anforderungs-Kontroll-Modell (Job-Demand-Control-Model, JDC, Karasek, 1979).....	9
Abbildung 7: Job-Demand-Control-Support (JDCS) Model nach Johnson & Hall 1988.....	17
Abbildung 8: Vergleich des Arbeitsortes vor und während der Corona-Pandemie	35
Abbildung 9: bivariate Korrelationsberechnung	48

Abkürzungsverzeichnis

JDC	Job-Demand-Control
JDCS	Job-Demand-Control-Support
ERI	Effort-Reward-Imbalance-Model
WHO-5	5-Item World Health Organization Well-Being Index
WHO	World Health Organization
EU	Europäischen Union
z.B.	Zum Beispiel
ggf.	gegeben Falls
usw.	und so weiter
etc.	et cetera
o.S.	ohne Seite

1 Einleitung

Laut dem DAK-Gesundheitsreport 2020 sind psychische Erkrankungen, gemessen an den Arbeitsunfähigkeitstagen, die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen in Deutschland (DAK-Gesundheitsreport 2020: 17). Die kontinuierliche Zunahme psychische Erkrankungen lässt sich, mit Ausnahme der Jahre 2006 und 2018, klar belegen (DAK-Gesundheitsreport 2020: 19). Somit ist es unausweichlich, dass das Thema „psychische Erkrankungen“ immer weiter in den Fokus rückt – so auch in dieser Arbeit. Gleichzeitig zeigen Studien wie unter anderem der Fehlzeiten-Report 2019 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und des AOK-Bundesverbands, dass Beschäftigte in mobilen Arbeitsformen, wie beispielsweise dem Homeoffice, stärkere psychische Belastungen aufweisen als Menschen, die nur im Büro arbeiten.

Zudem hat die Corona-Pandemie die Rahmenbedingungen der Arbeit in Deutschland, aber auch im Rest der Welt, maßgeblich verändert. Dabei sind die Veränderungen von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Während einige Bereiche eine Beschleunigung der Digitalisierung und damit verbunden eine Zunahme mobiler Arbeitsformen erfahren, sind andere Bereiche, wie beispielsweise die Reise- oder Gastronomiebranche zeitweise komplett stillgelegt. So unterschiedlich die Maßnahmen zwischen den Branchen ausfallen, so unterschiedlich sind auch die daraus resultierenden Folgen. Neben der vermeintlichen Doppelbelastung aus Beruf und Familie in der mobilen Arbeit spielt das Thema Kurzarbeit oder sogar der Verlust der Arbeit eine große Rolle. Diese Veränderungen im Arbeits- und Berufsleben haben ebenfalls einen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit der Menschen.

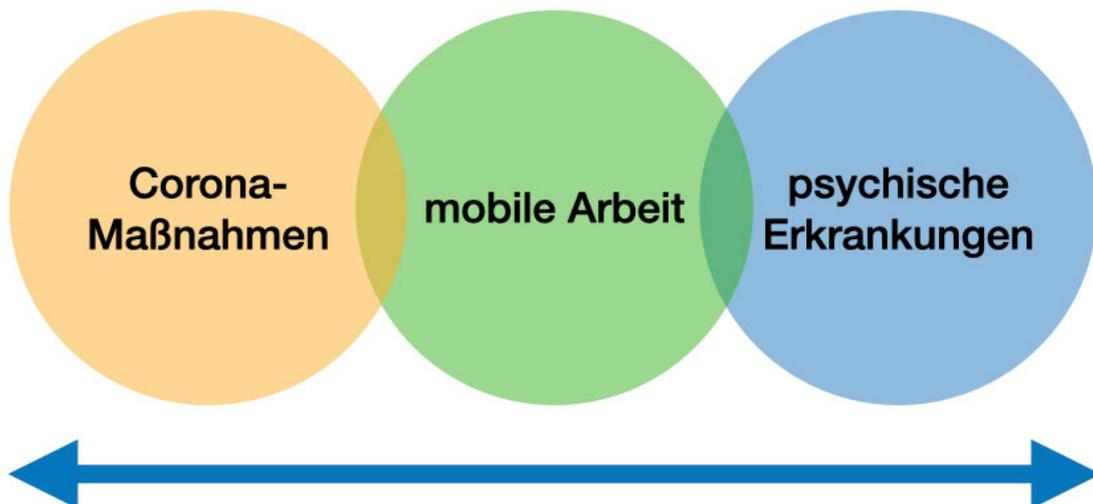
Im Beschluss zu den „Beschränkungen des öffentlichen Lebens zur Eindämmung der COVID 19-Epidemie“, welcher aus der „Telefonschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder“ vom 15. April 2020 ergeht heißt es unter Punkt 13: „Auch in der Pandemie wollen wir in Industrie und Mittelstand sicheres Arbeiten möglichst umfassend ermöglichen. Ausgenommen bleiben wirtschaftliche Aktivitäten mit erheblichem Publikumsverkehr. Die Arbeitgeber haben eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeiter, um sie vor Infektionen zu schützen. Infektionsketten, die im Betrieb entstehen, sind schnell zu identifizieren. Deshalb muss jedes Unternehmen in Deutschland auch auf Grundlage einer angepassten Gefährdungsbeurteilung sowie betrieblichen Pandemieplanung ein Hygienekonzept umsetzen. Ziel ist u.a. nicht erforderliche Kontakte in der Belegschaft und mit Kunden zu vermeiden, allgemeine Hygienemaßnahmen umzusetzen und die Infektionsrisiken bei erforderlichen Kontakten durch besondere Hygiene- und Schutzmaßnahmen zu

minimieren. *Die Unternehmen sind weiterhin aufgefordert, wo immer dies umsetzbar ist, Heimarbeit zu ermöglichen.* [...]“ (Bundesregierung 2020: o.S.).

Dieser Aufforderung kam auch die ORLEN Deutschland GmbH, mit Sitz in Elmshorn bei Hamburg, nach. Die ORLEN Deutschland GmbH ist Teil des polnischen Mineralöl- und Petrochemiekonzerns PKN ORLEN S.A., und betreibt mittlerweile knapp 600 Tankstellen in Deutschland – größtenteils unter der Marke star. Zum Zeitpunkt dieser Arbeit beschäftigt die ORLEN Deutschland GmbH 210 Mitarbeiter*Innen, davon rund 170 am Firmensitz in Elmshorn. Als Tankstellengesellschaft gilt die ORLEN Deutschland GmbH als systemrelevant und trägt dazu bei, Mobilität zu gewährleisten (EID 2020: o.S.). Trotz des coronabedingten Rückgangs der Mobilität und den damit verbunden schwankenden Absatzmengen an deutschen Tankstellen, gab es bei der ORLEN Deutschland GmbH seit dem Ausbruch der Pandemie in Deutschland keine Kurzarbeit, Kündigungen, etc. die ursächlich auf das Corona-Virus zurückzuführen sind.

Die oben angeführten Beobachtungen sowie Gegebenheiten im betrachteten Realitätsausschnitt lassen sich wie folgt in Abbildung 1 zusammenfassen:

Abbildung 1: potenzielle Wirkungskette in der aktuellen Arbeitssituation

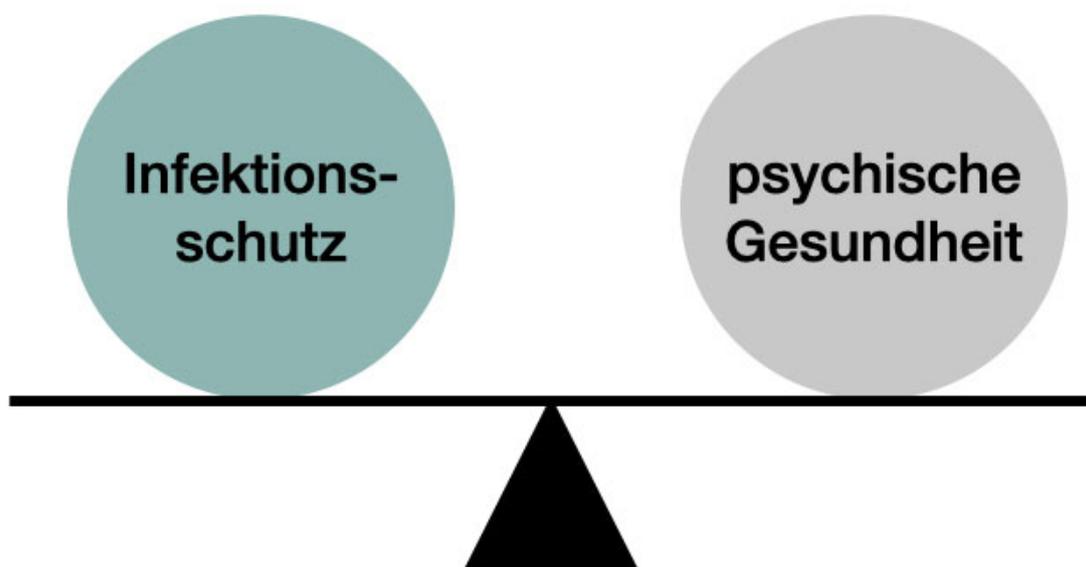


Quelle: eigene Darstellung

Die Wirkungskette in Abbildung 1 lässt sich sowohl von links nach rechts, als auch von rechts nach links interpretieren. Ausgehend von den geltenden Corona-Maßnahmen kommt es in vielen Betrieben, so auch bei der ORLEN Deutschland GmbH, vermehrt zur Nutzung mobiler Arbeitsformen. Diese wiederum kann, unter bestimmten Umständen, zu einem Anstieg

psychischen Erkrankungen innerhalb der Belegschaft führen. Andersherum kann ein Anstieg der psychischen Erkrankungen, innerhalb der Belegschaft, auf die mobile Arbeit zurückzuführen sein, die basierend auf den Corona-Maßnahmen der Bundesregierung eingeführt worden. Betrachtet man also die Corona-Maßnahmen der Bundesregierung, die „sicheres Arbeiten in Industrie und Mittelstand umfassend ermöglichen“ sollen, ergibt sich eine Dilemmasituation, in die der Infektionsschutz bzw. die gesundheitlichen Folgen, die aus einer Infektion mit dem Corona-Virus entstehen können, der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter*Innen gegenüberstehen.

Abbildung 2: Dilemmasituation - Infektionsschutz vs. psychische Gesundheit



Quelle: eigene Darstellung

Ausgehend von Abbildung 1 und 2 stellt sich also die Frage: „Führt die Corona-Pandemie und die damit verbundene mobile Arbeit zu negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten bei der ORLEN Deutschland GmbH?“

2 Literaturreview und Begriffserklärung

Das folgende Kapitel befasst sich mit dem Forschungsstand zum Thema dieser Arbeit. Hierzu wird der empirische Forschungsstand, theoretische Modelle sowie Studienergebnisse dargestellt und analysiert. Zudem umfasst das Kapitel die Erklärung zentraler Begriffe.

2.1 Mobile Arbeitsformen

Dieses Kapitel der Arbeit befasst sich mit den Begriffen mobiler Arbeitsformen. Mobile Arbeitsformen werden in der Literatur oftmals zusammengefasst betrachtet und beschreiben üblicherweise Arbeitsformen, die außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte verrichtet werden. Dabei ist nicht klar geregelt, ob die Arbeit unterwegs bzw. mobile oder an einem festen Platz, außerhalb des Büros, erfolgt. Der wohl am häufigsten verwendete, und medial am stärksten geprägte, Begriff ist „Heimarbeit bzw. Homeoffice“. Aber auch „Telearbeit bzw. telework“ und „mobile Arbeit bzw. mobile work“ sind häufig verwendete Begriffe. Seit wenigen Jahren werden unter dem Begriff „mobile Arbeit“ Tätigkeiten verstanden, die regelmäßig oder ständig außerhalb der eigentlichen betrieblichen Arbeitsstätte, z.B. beim Kunden vor Ort oder unterwegs auf Reisen, verrichtet werden (Brandt 2010: 9). Dabei spielen vor allem das Internet und die zunehmende Digitalisierung eine entscheidende Rolle. Die Arbeitswelt wird durch diese Trends nachhaltig verändert, sodass Laptops, Handys und Co. für viele Beschäftigte zum Alltag gehören. Als mobil arbeitend gelten laut Brandt alle Beschäftigten, die „mehr als 20% ihrer Arbeit außerhalb des Firmenbüros“ leisten (Brandt 2010: 10). Weitere Merkmale neben dem zeitlichen Anteil, sind Orte, wie öffentliche Verkehrsmittel oder Hotels als Arbeitsplatz, die Arbeit beim Kunden vor Ort, das erhöhte Maß an Selbststeuerung, die Abhängigkeit von funktionsfähiger IT-Infrastruktur sowie die Häufigkeit und Abhängigkeit von Verkehrsmitteln (ebenda).

Der Begriff Telearbeit bzw. telework ist, entgegen der mobilen Arbeit, seit Dezember 2016 im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gesetzlich geregelt. In §2 Abs. 7 ArbStättV heißt es: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist“ (Haufe 2016: o.S.). Di Martino und Wirth definieren Telearbeit als Arbeit, die an einem Ort verrichtet wird, an dem der Arbeitnehmer keinen persönlichen Kontakt zu den Kollegen im Büro oder den Produktionsstätten hat, aber mit ihnen über neue Technologien kommunizieren kann (Di Martino & Wirth, 1990: 529). Telearbeit kombiniert die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien mit dem Konzept flexibler Arbeitsplätze (ebenda).

Heimarbeit bzw. Homeoffice versteht sich in diesem Kontext als Synonym für Telearbeit bzw. telework und fällt ebenfalls unter die Arbeitsstättenverordnung (Knuth 2020: o.S.). Beim

Homeoffice wird die Arbeitsleistung (teilweise) an einem Arbeitsplatz außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes geleistet. Üblicherweise erfolgt die Erbringung der Arbeitsleistung in den privaten Räumen des Beschäftigten (ebenda). Dabei hat der Arbeitgeber, wie auch bei der Telearbeit, dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen entspricht, wie der Arbeitsplatz im Betrieb.

Die Grenzen zwischen den einzelnen Ausprägungen mobiler Arbeitsformen sind fließend und haben zum Teil unterschiedliche Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter*Innen zur Folge. Eine Abgrenzung der Begriffe erfolgt vor allem über die gesetzlichen Regelungen, wobei zwischen Heimarbeit/Homeoffice bzw. Telearbeit/telework und mobile Arbeit/mobile work unterschieden werden kann (ebenda).

2.2 Psychische Belastungen, Beanspruchungen und Stress

Zum aktuellen Zeitpunkt dieser Arbeit konnte noch kein einheitliches Erklärungsmodell zum Thema psychische Belastungen gefunden werden. Als Verständnisgrundlage wird daher die DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlage bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“ herangezogen (Deutsches Institut für Normung (DIN) EN ISO 10075 1-1a, zitiert nach Joiko et al. 2010: 8) Gemäß der Norm werden Psychische Belastungen als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ definiert (Joiko et al. 2010: 9). Potenzielle Einflüsse ergeben sich dabei aus den Arbeitsbedingungen und haben ihren Ursprung in der Arbeitsaufgabe, dem Arbeitsmittel, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation und dem Arbeitsplatz (ebenda). Die psychische Beanspruchung wird demnach als „die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategie“ verstanden (Deutsches Institut für Normung (DIN) EN ISO 10075 1, zitiert nach Joiko et al. 2010: 10). Diese Arbeit nimmt die Annahme der ISO 10075 1-1a und ISO 10075 1 als Grundlage und betrachtet die neuen Arbeitsbedingungen im Rahmen der Corona-Pandemie als externe Faktoren, die die psychische Beanspruchung sowohl positiv als auch negativ beeinflussen kann.

Zudem führen Joiko et al. an, dass in der Forschung oftmals pauschal von Stress gesprochen wird (Joiko et al. 2010: 8). Daher werden im Folgenden die vier gängigsten Konzepte der Stressforschung genauer betrachtet.

1. das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz, 1975)
2. das transaktionale Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984)

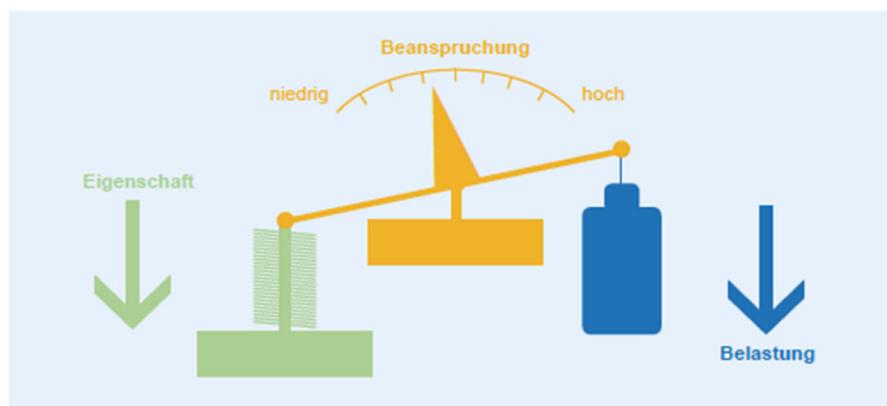
3. das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996)

4. das Anforderungs-Kontroll-Modell (Job-Demand-Control-Model, JDC, Karasek, 1979)

Alle vier Modelle verstehen Stress als „das Ergebnis eines Ungleichgewichts zwischen äußeren Anforderungen und den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, diese zu bewältigen“ (Lohmann-Haislah 2012: 13). Stress entsteht also dann, wenn die geforderte Menge (z.B. Arbeitsmenge) die zu leistende Menge überschreitet. Gleichzeitig kann auch eine Unterforderung in Form von Monotonie etc. zu Stress führen. Stress wird dabei immer als Ergebnis betrachtet. Stressoren sind die Merkmale, die eine Stressreaktion auslösen können. Ressourcen sind die individuellen Fähigkeiten, die den Umgang mit Stressoren kompensieren (ebenda). Stress ist also immer die Folgereaktion aus einem Ungleichgewicht der Auslöser (Stressoren und Ressourcen).

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell von Rohmert und Rutenfranz basiert auf der eingangs angeführten ISO 10075 Norm. Genau genommen befasst sich die Norm gar nicht mit dem Begriff Stress, sondern fokussiert sich wie bereits erwähnt, auf die Begriffe Belastung und Beanspruchung. Der Begriff „Belastung“ wird in diesem Kontext wertneutral als Gesamtheit aller, von außen wirkenden und erfassbaren, Einflüssen betrachtet (Lohmann-Haislah 2012: 14). Unter „Beanspruchungen“ werden die kurzfristigen Auswirkungen im Individuum verstanden (siehe Abbildung 3). Stress lässt sich also mit den Beanspruchungsfolgen gleichsetzen, ohne explizit genannt zu werden.

Abbildung 3: Belastungs-Beanspruchungs-Modell von Rohmert & Rutenfranz, 1975



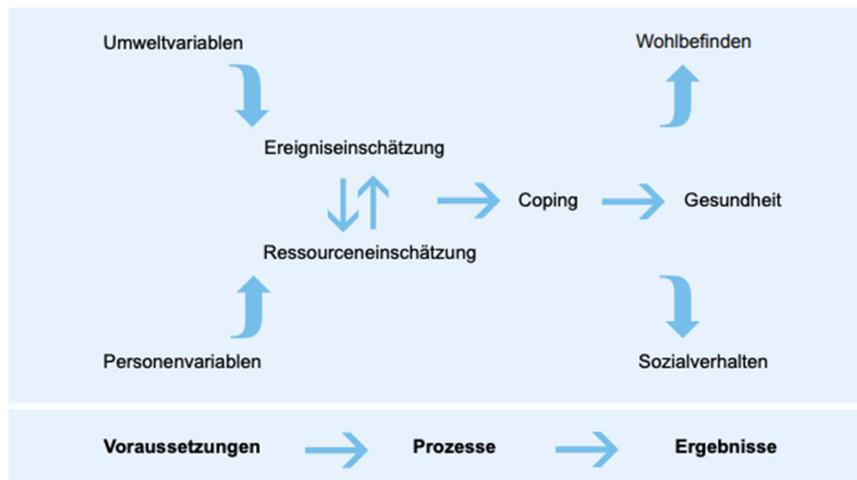
Quelle: Lohmann-Haislah 2012: 14

Kritisiert wird das Modell vor allem für die kurzfristige Betrachtungsweise der Beanspruchungsfolgen. Langfristige Folgen finden in dem Modell keine Beachtung. Zudem lassen sich über das Modell nur einfache Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge formulieren. Prozesse der

Verarbeitung von Belastungen werden nicht weiter untersucht (Bamberg et al. 2006: 9). Gleiches gilt für komplexere Belastungen die z.B. auch eine emotionale Ebene betreffen. Ebenfalls kritisiert wird die fehlende Betrachtung sogenannter Mensch-Umwelt-Beziehungen, die ebenfalls von außen wirken können. Zuletzt lässt sich kritisieren, dass der Begriff „Belastung“ unglücklich gewählt ist. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden Belastungen negativ bewertet, in dem betrachteten Modell hingegen als neutral definiert. Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell kann die Komplexität von arbeitsbezogenem Stress also nur in Teilaspekten erklären (ebenda).

Das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman betrachtet das Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen und ist dabei nicht auf den Arbeitskontext beschränkt (Lohmann-Haislah 2012: 15). Es umfasst einen kognitiven Bewertungsprozess, in dem Situationen in einem mehrstufigen Verfahren geprüft werden (siehe Abbildung 4). Das Modell geht von einer transaktionellen Beziehung zwischen dem Menschen und seiner Umwelt aus (Lazarus & Launier 1981: 258 f.) und stellt dabei die Entstehung von Stress in den Mittelpunkt (Bamberg 2006: 10). Der Mensch wird dabei als aktiver Part verstanden, der Einfluss auf die Umwelt nehmen kann (ebenda). Die Bewältigung des Stresses ist entweder durch eine Veränderung der menschlichen Emotionen, durch die Veränderung der Umwelt oder durch eine Veränderung beider Faktoren möglich (ebenda). In der primären Bewertung erfolgt die Interpretation des Stressors, welcher sich aus der Umwelt ergibt. Der Stressor kann dabei die Ausprägung positiv, gefährlich oder irrelevant annehmen. In der zweiten Bewertungsebene werden dann die jeweiligen Situationsanforderungen (Stressoren) mit den Ressourcen abgeglichen (Lohmann-Haislah 2012: 15). Dieser Bewertungsprozess bezieht sich also auf die personellen Eigenschaften, wie beispielsweise Kompetenzen. Steht eine nicht ausreichende Menge an Ressourcen den Stressoren gegenüber wird eine Stresssituation ausgelöst. Die Bewältigung dieser Stresssituation (Coping) kann sowohl problemorientiert als auch emotionsorientiert erfolgen, wobei sich der problemorientierte Ansatz mit dem Problem selbst befasst und der emotionsorientierte Ansatz mit der Verminderung der Belastung (Lohmann-Haislah 2012: 16). Basierend auf dem Erfolg der gewählten Bewältigungsstrategie können diese erlernt oder verstärkt werden. Die Erfahrung der Bewältigung kann dabei helfen, eine dynamische Anpassung an neue Situationen zu ermöglichen (ebenda). Stressoren können also bei erfolgreicher Bewältigung zukünftig als weniger gefährlich eingestuft werden. Gleichzeitig kann bei nicht ausreichenden Ressourcen eine wiederauftretende Situation in der Neubewertung als bedrohlicher wahrgenommen werden, als noch bei der vorherigen Bewertung (ebenda).

Abbildung 4: transaktionales Stressmodell von Lazarus & Folkman, 1984

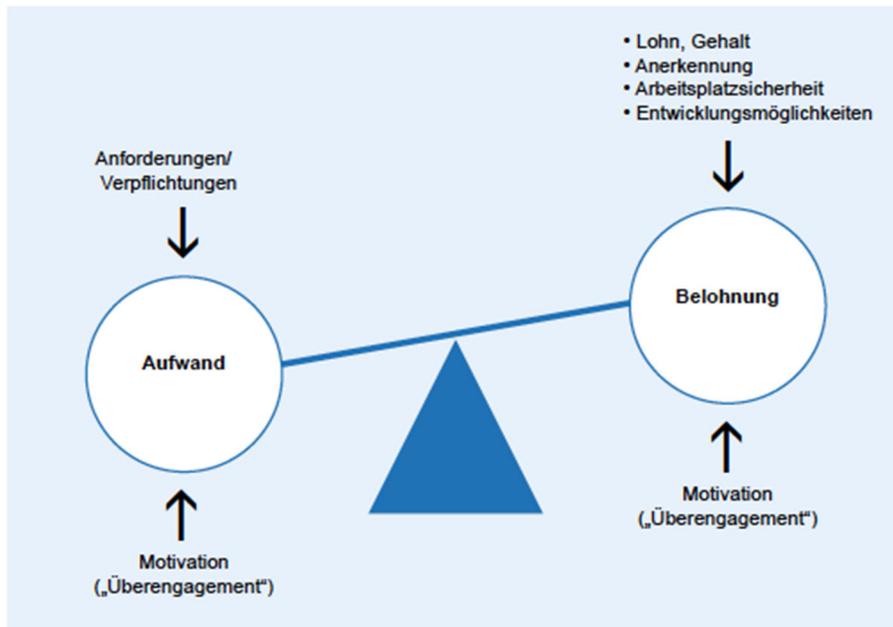


Quelle: Lohmann-Haislah 2012: 16

Kritisiert wird vor allem die individuumzentrierte Sicht auf die stressauslösenden Ereignisse (vgl. Greif 1991; Brief & George 1995). So geht das Modell davon aus, dass ein „Individuum Stress empfindet, sofern es ein Ungleichgewicht zwischen sich und der Umwelt wahrnimmt und dies als Bedrohung einstuft“ (Bamberg 2006: 11). Es ist also die Wahrnehmung des Individuums die bestimmt, ob Stress vorliegt oder nicht. Allgemein gültige und objektive Stressfaktoren werden nicht hinreichend berücksichtigt und deren Bedeutung in Frage gestellt (ebenda).

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Effort-Reward-Imbalance-Model - ERI) von Siegrist bezieht sich in der Entstehung von Stress auf ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen (Effort) und den Belohnungen (Reward) (Lohmann-Haislah 2012: 16). Der Stressbegriff wird ebenfalls nicht explizit genannt. Man geht jedoch davon aus, dass gesundheitsgefährdende Folgen dann auftreten, wenn Personen mit hohen Anforderungen sich stark verausgaben und dafür nur wenig Anerkennung in Form von z.B. Lohn erhalten (ebenda) (siehe Abbildung 5). Als unabhängigen Faktor umfasst das Modell noch den Aspekt des Überengagements, welcher sowohl die Anforderungen, als auch die Belohnungen beeinflussen kann. Kritik an dem Modell wird vor allem aufgrund fehlender Arbeitsfaktoren geäußert (Lohmann-Haislah 2012: 17). So umfasst die moderne Arbeitswelt weitaus mehr Formen der Arbeitsbelastung als nur die Anforderungen.

Abbildung 5: Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Effort-Reward-Imbalance-Model - ERI) von Siegrist, 1996



Quelle: Lohmann-Haislah 2012: 17

Das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek, auch Job-Demand-Control-Model (JDC) genannt, teilt sich in die beiden Faktoren „Anforderungen“ und „Kontrolle“, die jeweils die Ausprägungen „hoch“ und „niedrig“ annehmen können (Lohmann-Haislah 2012: 14). Aus diesen Faktoren ergibt sich eine Vierfeldertafel (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Anforderungs-Kontroll-Modell (Job-Demand-Control-Model, JDC, Karasek, 1979)

		Kontrolle	
		niedrig	hoch
Anforderungen	niedrig	passiver Job	ruhiger Job
	hoch	stressiger Job	aktiver Job

Quelle: Lohmann-Haislah 2012: 15

Laut diesem Modell kann Stress als Ergebnis von einem hohen Maß an Anforderungen gepaart mit geringer Kontrolle wie z.B. Handlungsspielraum verstanden werden (ebenda). Die

Kontrolle wird in diesem Modell als Ressource verstanden und kann das Stressniveau vermindern – hohe Anforderungen und hohe Kontrolle bzw. geringe Anforderungen und hohe Kontrolle. An dieser Stelle sollte ergänzt werden, dass ein zu geringes Maß an Anforderungen aber auch zu einer Unterforderung führen kann, was wiederum mit Stress verbunden ist. Gleichzeitig können Anforderungen so hoch sein, dass sie auch durch eine hohe Kontrolle nicht mehr kompensiert werden können (ebenda). Das JDC Modell gilt mittlerweile als zu simplifiziert und wurde durch das Job-Demand-Control-Support von Johnson & Hall 1988 abgelöst welches noch in Kapitel 3 dieser Arbeit genauer beschrieben wird.

Diese Auslistung ist nur ein Ausschnitt aus der Stressforschung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es könnten durchaus noch um weitere Modelle wie z.B. dem „Maslach Burnout Inventory“ oder dem „Person-Environment Fit Modell“ ergänzt werden. Dies wäre jedoch nicht zielführend für diese Arbeit, da es kein universelles Stresserklärungsmodell gibt (Lohmann-Haislah 2012: 17). Ergänzend zu den genannten Modellen gibt es noch weitere Studienreihen wie z.B. die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) oder die Europäische Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) von Eurofound die sich ebenfalls mit der Erhebung psychischer Belastungen im Rahmen der Arbeit bzw. des Lebens im Allgemeinen beschäftigt und noch zu einem späteren Zeitpunkt eine Rolle in dieser Arbeit spielen werden.

Aufgrund der vielen unterschiedlichen Herangehensweisen sowie die vielfältige Operationalisierung der Begrifflichkeiten ist die Messung bzw. Datenerfassung zur psychischen Belastung sehr komplex (Nübling et al. 2005: 11). Schmidtke und Nachreiner argumentieren sogar, dass die Messung psychischen Belastungen oder Beanspruchungen gar nicht möglich sei (zitiert nach Nübling et al. 2005: 11), wobei sich diese Aussage auf die theoretische Fundierung der Messbarkeit bzw. auf die Entwicklung eines adäquaten Messinstruments bezieht, nicht jedoch auf die praktische Durchführbarkeit. Grundsätzlich lässt sich die empirische Forschung zur Messung psychischer Belastungen und Beanspruchungen, laut Nübling et al., in drei Bereiche einteilen:

1. Beurteilung durch (externe und betriebsinterne) Experten, Begehung des Arbeitsplatzes, Monitoring der Arbeitsabläufe
2. Experimentelle Versuchsmessungen bei variabler Belastung
3. Befragung der Beschäftigten

Dabei unterscheiden sich die drei Ansätze vor allem in dem Punkt, was gemessen werden soll. Das Verfahren der Beurteilung wird vor allem dann eingesetzt, wenn die objektive Belastung erfasst werden soll (ebenda). Die Versuchsmessung dient als experimenteller Vergleich

und arbeitet Unterschiede verschiedener Arbeitsbedingungen heraus (ebenda). Die dritte Methode der Datenerfassung wird insbesondere zur Erhebung der subjektiv wahrgenommenen psychischen Belastung bzw. Beanspruchung verwendet (ebenda). Im Rahmen dieser Arbeit kommt nur die Erhebung der Daten durch die Befragung der Beschäftigten in Frage. Die Gründe hierfür sind zum einen die geltenden Kontaktbeschränkungen, die es nicht erlauben würden, Begehungen der Arbeitsplätze im privaten Raum sowie die Beobachtung der vorherrschenden Belastungen bzw. Beanspruchungen durchzuführen. Zum anderen gibt es die aktuelle Lage nicht her unterschiedliche experimentelle Vergleichsmessungen durchzuführen, da diese ebenfalls im privaten Raum der Beschäftigten erfolgen müssten. Des Weiteren würde der organisatorische Aufwand solcher Tests den Rahmen dieser Arbeit übersteigen.

Mitarbeiterbefragungen können sowohl durch externe Dienstleister oder Organisationen, aber auch durch Betriebsinterne, wie im Rahmen dieser Arbeit, erfolgen. Die Durchführung erfolgt dabei in der Regel schriftlich und anonym, mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens. Zudem ermöglicht der Fragebogen die Erhebung einer vergleichsweise großen Stichprobe. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Fragebogeninstrumente (ebenda). Der wohl am häufigsten verwendete Fragebogen zur Erhebung des subjektiv wahrgenommenen psychischen Wohlbefindens ist der 5-Item World Health Organization Well-Being Index (WHO-5) (Topp et al. 2015: 167). Er umfasst fünf einfache Fragen, anhand dessen das Wohlbefinden abgebildet werden soll. Da die WHO ein positives Wohlbefinden abfragt, welches in dem Kontext mit psychischer Gesundheit gleichgesetzt wird, sind die Fragen allesamt positiv formuliert: In den letzten zwei Wochen ... (1) ... war ich froh und guter Laune. (2) ... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt. (3) ... habe ich mich energisch und aktiv gefühlt. (4) ... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt. (5) ... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren. (Topp et al. 2015: 168). Die Befragten geben auf einer Skala von fünf (die ganze Zeit) bis 0 (zu keinem Zeitpunkt) an, wie sehr sie mit der Aussage übereinstimmen. Werden nun die Werte der fünf Fragen addiert ergibt sich ein Rohwert zwischen 0 = geringstes Wohlbefinden bzw. geringste psychische Gesundheit und 25 = größtes Wohlbefinden bzw. größte psychische Gesundheit. Da Skalen zur Erhebung gesundheitsbezogener Daten in der Regel in Prozent angegeben werden, empfiehlt die WHO diesen Rohwert mit vier zu multiplizieren (ebenda). Trotz der Kritik von Nachreiner am Instrument der Mitarbeiterbefragung zur Messung der psychischen Belastung und der Empfehlung der externen Beobachtung (Nachreiner 2008: 51) überwiegen die angeführten Vorteile der Mitarbeiterbefragung, vor dem besonderen Hintergrund der Coronapandemie. Der WHO-5 Index wird in dieser Arbeit angewandt und ohne Modifizierungen in den Fragebogen übernommen (siehe Kapitel 4.7).

2.3 Forschungsstand zur Auswirkung mobiler Arbeitsformen auf die psychische Gesundheit

Das vorliegende Kapitel betrachtet den Forschungsstand zu den unterschiedlichen Aspekten mobiler Arbeitsformen, sowie deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. Dabei wird der Begriff „mobile Arbeitsformen“ ab diesem Zeitpunkt der Arbeit mit den eingangs definierten Begriffen Telearbeit bzw. telework und Heimarbeit bzw. Homeoffice gleichgesetzt. Der Begriff mobile Arbeit bzw. mobile work wird nur bedingt weiter betrachtet, da dies die Arbeit im privaten Wohnumfeld der Beschäftigten ausschließt und sich auf die Arbeit vor Ort beim Kunden, unterwegs in (öffentlichen) Verkehrsmitteln oder z.B. dem Hotel beschränkt. Diese Arbeit legt den Fokus auf die Arbeit von Zuhause. Aus der Definition der mobilen Arbeit wird jedoch die Klassifizierung anhand der prozentualen Arbeit außerhalb des Firmenbüros übernommen. Somit werden in dieser Arbeit Mitarbeiter*Innen als, in einer mobilen Arbeitsform tätig klassifiziert, wenn sie mehr als 20% ihrer Arbeit außerhalb des Firmenbüros leisten.

Der Ursprung des aktuellen Forschungsstands geht auf die Untersuchung der praktischen Umsetzbarkeit von mobilen Arbeitsformen zurück. Man ging davon aus, dass die technische Umsetzbarkeit bzw. die technische Unterstützung sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen das Hauptproblem seien (Mann & Holdsworth 2003: 199). Aufgrund des technischen Fortschritts und der Entstehung neuer Technologien spielt dieser Aspekt nur noch eine untergeordnete Rolle. Zudem ist die rechtliche Grundlage, wie bereits angeführt, zum Teil geschaffen. Um mobile Arbeitsformen heutzutage erfolgreich umzusetzen ist die Betrachtung der Auswirkungen auf die psychische Gesundheit unumgänglich (ebenda). Eine der ersten umfassenden Untersuchungen war die 2000 durchgeführte Studie von Mann et al. Sie sorgte für einen neuen Fokus in diesem Gebiet, auch wenn es einige Kritikpunkte gab (Mann & Holdsworth 2003: 200). So hat die Studie z.B. keinen Vergleich zwischen mobil arbeitenden Personen und denen im Büro gezogen oder die psychischen Auswirkungen nur auf der Ebene der Emotionen erfasst (ebenda). Eine weitere Studie von Mann & Holdsworth folgte 2003 und befasste sich insbesondere mit den vorab kritisierten Aspekten. Die zweite Studie verglich die emotionalen Auswirkungen zwischen mobil arbeitenden Personen und denen im Büro unter der Voraussetzung, dass beide Gruppen die gleiche Tätigkeit ausüben. Zudem wurden die Auswirkungen nicht nur auf die Emotionen, sondern auch auf das wahrgenommene Stressniveau und auf Symptome körperlicher und psychischer Erkrankungen geprüft.

Zu den positiven Aspekten mobiler Arbeitsformen aus Sicht der Beschäftigten zählen die folgenden:

1. Integration von beruflichen und familiären Verpflichtungen: Mitarbeiter*Innen, die nicht im Büro arbeiten verbringen mehr Zeit zuhause, wodurch sich die familiären Verpflichtungen, wie z.B. die Kinderbetreuung, leichter mit den beruflichen verbinden lassen. Zudem lassen sich Termine leichter in den Alltag integrieren (Mann & Holdsworth 2003: 197; Standen et al. 1999: 6; Baruch 2000: 38).
2. Erhöhte Flexibilität/Kontrolle: Der Aspekt der erhöhten Flexibilität nimmt an, dass Mitarbeiter*Innen in mobilen Arbeitsformen selbst über ihre Arbeitszeiten entscheiden können (Di Martino & Wirth 1990: 529; Standen et al. 1999: 3 & 10; Baruch 2000: 38; Crawford & MacCalman 2011: 386). Dies würde ermöglichen, dass Mitarbeiter*Innen dann arbeiten, wenn sie sich selbst am produktivsten einschätzen oder ermöglichen, dass sie beispielsweise eine weniger stark besuchte Zeit im Supermarkt für den Einkauf nutzen können (Mann & Holdsworth 2003: 197; Standen et al. 1999: 3). Die Flexibilität entsteht also über die Kontrolle bzw. den Handlungsspielraum in der Nutzung der eigenen Zeit. Zudem ermöglichen mobile Arbeitsformen die Arbeit für mehrere Arbeitgeber gleichzeitig, was z.B. im Bereich von Freelancing Anwendung findet oder das Arbeiten über geographische Grenzen hinaus (Di Martino & Wirth 1990: 529).
3. Pendeln: Der Wegfall des Arbeitsweges gilt als einer der Hauptgründe warum sich Mitarbeiter*Innen für mobile Arbeitsformen entscheiden. Gleichzeitig bedeutet dies erhebliche Kosten- und Zeitersparnisse. Die Zeitersparnis kann sich zudem auf das Stressniveau auswirken (Mann & Holdsworth 2003: 197; Baruch 2000: 38).
4. Gesteigerte Produktivität: Die Literatur zeigt ein erhöhtes Maß an Produktivität im Vergleich zwischen mobil arbeitenden Personen und denen im Büro. Diese Steigerung lässt sich darauf zurückführen, dass mobil arbeitende Personen in der Regel weniger gestört werden, meist länger arbeiten und den Arbeitstag aufgrund einer höheren Flexibilität besser planen können. Zudem ist die intrinsische Motivation höher, da mobil arbeitende Personen beweisen wollen, dass diese Form der Arbeit erfolgreich umsetzbar ist (Mann & Holdsworth 2003: 197; Baruch 2000: 38).
5. Unterstützung: Unterstützung am Arbeitsplatz kann zu einer Verminderung potenziell psychisch belastender Aspekte führen (Mann & Holdsworth 2003: 199; (Standen et al. 1999: 10)

Auf der anderen Seite gibt es natürlich auch negative Aspekte:

1. Isolation: mobile Arbeitsformen können Isolation fördern, was wiederum zu einem erhöhten Stresslevel führt (Di Martino & Wirth 1990: 529; Standen et al. 1999: 5; Baruch 2000: 38; Crawford & MacCalman 2011: 386).