



Homeoffice plus Homeschooling schlaucht. Zu wenige Firmen tun etwas gegen den Corona-Burn-out VON DAVID GUTENSOHN UND LEON KIRSCHGENS

Michael Suchodoll spricht mittlerweile fast jeden Tag mit Angestellten, die »darauf betreten, wieder ins Büro zu dürfen«. Raus aus dem Homeoffice, raus aus dem Stress. Suchodoll ist Betriebsarzt in Aachen. Er betreut in seiner Gemeinschaftspraxis mit 13 anderen Ärztinnen und Psychologen mehr als 700 Unternehmen, vom Friseurbetrieb bis hin zu Firmen wie dem Schokoladenhersteller Lindt. »Wenn Homeoffice auf Homeschooling trifft, ist das für viele der Horror«, sagt Suchodoll. Immer häufiger erlebe er, wie Menschen daran verzweifeln, drei Rollen gleichzeitig gerecht zu werden: Mutter oder Vater, Angestellte, Ehepartner – und das alles immer in denselben Räumen. »Viele checken ihre Mails noch, nachdem sie die Kinder ins Bett gebracht haben, und fallen danach völlig erschöpft ins Bett«, sagt Suchodoll. Einigen setze der Lockdown und die damit verbundene Unsicherheit so zu, dass sie an ihre psychischen Grenzen gelangten.

Erlebt Deutschland gerade den Corona-Burn-out? Einer Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung zufolge empfanden im Januar 40 Prozent aller Erwerbstätigen ihre Gesamtsituation als »stark belastend«.

Vor allem die Eltern unter den Angestellten stimmen dem zu, bei Alleinerziehenden liegt der Wert sogar bei 62 Prozent. Auch die Zahlen der großen Krankenkassen weisen darauf hin, dass der Homeoffice-Stress und das Lockdown-Leben auf Dauer krank machen. Zwar melden die Kassen, dass es im vergangenen Jahr weniger Krankschreibungen gab. Das liegt daran, dass es durch das Masketragen und weniger Sozialkontakte kaum zu Erkältungen kam. Außerdem verletzten sich deutlich weniger Menschen beim Sport oder bei Arbeitsunfällen. Und doch zeigt sich in den Daten eine besorgniserregende Entwicklung: Nie zuvor waren Versicherte länger wegen psychischer Probleme krankgeschrieben, nie zuvor gab es so viele Fehlzeiten aufgrund von Überlastung.

Die DAK wertet in ihrem Psychoreport die Daten von mehr als 2,4 Millionen Versicherten aus. Für das Jahr der Pandemie zählt der Report 265 Fehlzeiten je 100 Versicherte – ein Anstieg um fünf Tage innerhalb nur eines Jahres. Auch dauerte ein psychischer Krankheitsfall 2020 durchschnittlich 39 Tage – so lange wie noch nie. Dieser Anstieg bei den Erwerbstätigen betraf vor allem Frauen, bei den Männern verharren die Fehlzeiten fast auf Vorjahresniveau.

Auch das wissenschaftliche Institut der AOK meldet einen Höchststand bei Erschöpfungssyn-

dromen wie Burn-out oder anderen psychischen Belastungen. Die Techniker Krankenkasse beobachtet einen starken Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Diagnosen. Die Krankenkasse KKH meldet im Vergleich zum Vorjahr sogar einen Anstieg um 80 Prozent.

Der Lockdown belastet das Leben vieler, privat, aber auch beruflich. Im Homeoffice trifft beides aufeinander. Der Betriebsarzt Suchodoll erklärt sich den Anstieg der Krankschreibungen so: »Es gibt die einen, die im Homeoffice dauerbelastet sind, darunter vor allem Eltern, die gleichzeitig das Homeschooling bewältigen müssen.« Hinzu kämen diejenigen, die Existenzängste hätten, weil sie seit Monaten in Kurzarbeit seien und nicht wüssten, wann der Lockdown ende. »Und jene, die in Pflegeheimen oder Kliniken an ihre Grenzen gehen.«

Kochen, unterrichten, arbeiten, aufräumen, Tränen trocknen – alles auf einmal

Michaela Nolte* hat diese Überlastung erlebt. Sie arbeitet im Controlling eines großen Unternehmens, das Kliniken betreibt, und ist Mutter von drei Kindern. »Seit der Pandemie war ich nur drei Mal im Büro«, sagt Nolte. Den ersten Lockdown bezeichnet sie als »dramatische Erfahrung«. Vom ersten Tag an sei sie überfordert gewesen: plötzlich kochen, unterrichten, arbeiten, aufräumen, Tränen trocknen, alles auf einmal, und zwar den ganzen Tag lang. Ihr Mann hingegen kann nur selten im Homeoffice arbeiten und sie beim Homeschooling unterstützen. Er arbeitet in einem Labor.

Also war Nolte lange auf sich allein gestellt, zu Hause mit drei Kindern aus drei verschiedenen Schulen, mit drei verschiedenen Lernplattformen. Alles zusätzlich zu ihrem ohnehin stressigen Vollzeitjob. Ihr Arbeitgeber habe ihr keine Unterstützung oder Entlastung angeboten, sagt sie. Und das, obwohl sie in der Gesundheitsbranche arbeite. »Es gab da nie eine Ansage, außer dass die Arbeit natürlich gemacht werden muss«, sagt Nolte.

Nach zwei Monaten im Dauerstress ging es Nolte körperlich sehr schlecht: Herzrasen, Luftnot, immer wieder lag sie nachts wach. Sie ließ sich wegen Überlastung krankschreiben. Ihren Kollegen oder Vorgesetzten erzählte sie nicht, dass sie einfach nicht mehr konnte. »In meiner Firma muss man funktionieren«, sagt Nolte. Doch weil es ihr weiter schlecht ging, beantragte sie schließlich eine Mutter-Kind-Kur. Vier Wochen lang war sie mit ihren Kindern dort. Eine tolle Zeit, endlich sei sie zur Ruhe gekommen, sagt Nolte. Aber schon in der Woche nachdem sie die Kur beendet hatte, ging alles wieder von vorne los.

Heute, in der dritten Welle, geht es ihr schlechter als je zuvor: »Eigentlich brauche ich sofort wieder eine Kur, so ausgebrannt fühle ich mich.« Noch mal kann sie jedoch keine beantragen, noch mal will sie sich auch nicht so lange krankschreiben lassen. Stattdessen hat die 46-Jährige Teilzeit beantragt, ab Mai wird sie weniger arbeiten, jeden Freitag freimachen. »Anders geht es einfach nicht mehr«, sagt Nolte und hofft, dass frei dann auch wirklich frei bedeutet.

Anett Döhler ist Psychologin am Institut für Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Prävention in München und bemerkt die Folgen der Dauerbelastung bei vielen Angestellten. In ihrem Institut berät sie Unternehmen und Betroffene. Unternehmer, die in Insolvenz gehen. Angestellte, die einen Burn-out erleiden. Vorgesetzte, die große Teams führen. Am Anfang der Pandemie habe sie das psychologische Beratungsangebot ausgebaut. Erst hätten sich aber nicht mehr Menschen als üblich gemeldet. »Das hat sich jetzt geändert«, sagt Döhler.

Immer mehr Angestellte wendeten sich an sie und ihr Team, vor allem seit dem zweiten Lockdown, der nicht enden will. »Seit einigen Wochen schlägt die Stimmung um. Müdigkeit und Erschöpfung machen sich breit. Viele Arbeitnehmer sind zunehmend frustriert«, sagt Döhler. Entscheidend sei deshalb, darin sind sich Suchodoll und Döhler einig, dass Unternehmen ihre Angestellten während des Lockdowns nicht überfordern und unterstützen, so gut es geht. »Gute Führungskräfte bleiben eng an ihren Angestellten dran und geben uns Bescheid, wenn es jemandem nicht gut geht«, sagt Betriebsarzt Suchodoll. Wichtig sei, dass Führungskräfte einen regelmäßigen Austausch mit ihren Mitarbeitern suchten und sie im Homeoffice nicht alleinließen, sagt Döhler. Dazu gehöre auch, als Vorbild auf die eigene Gesundheit zu achten und nach der geregelten Arbeitszeit keine Mails mehr zu verschicken.

Alexandra Schulz hat sich das bei der Deutschen Bahn zur Aufgabe gemacht. Die 40 Jahre alte Kognitionspsychologin leitet den Bereich Gesundheit und Soziales und ist im Auftrag des Vorstands für das Krisenmanagement zuständig. Am Anfang habe sie sich um die unmittelbare Sicherheit der Angestellten gekümmert: um Masken, Desinfektionsmittel und Tests. Dann seien vor allem die Angestellten im Homeoffice eine große Herausforderung gewesen. »Da kommt Homeschooling erschwerend hinzu«, sagt Schulz. Immerhin arbeite bei der Bahn ein Drittel der 220.000 Beschäftigten aktuell zu Hause. »Das war im vergangenen Jahr eine riesige logistische Leistung, das für alle zu ermöglichen und dafür zu sorgen, dass so viele Menschen parallel auf die IT-Netzwerke zugreifen können«, sagt Schulz.

Doch dabei wollte sie es nicht belassen und sich schon frühzeitig um die Belastung ihrer Angestellten kümmern. Schulz hat deshalb ein psychologisches Kriseninterventionsteam aufgebaut, mit ausgebildeten Psychologinnen und Psychologen, die jederzeit von den Angestellten angerufen werden können. »Außerdem war uns wichtig, dass die Führungskräfte geschult sind und lernen, wie sie psychische Belastungen im Team umgehen können«, sagt Schulz. Dazu habe sie Workshops angeboten, auch weil soziale Beziehungen entscheidend für die Psychohygiene seien und diese durch das Homeoffice auf ein Minimum reduziert würden.

Die Zahlen der Krankenkassen zeigen, dass neben den psychischen Erkrankungen die Krankschreibungen aufgrund von Rückenschmerzen stark zugenommen haben. Schulz hat deshalb Sporttrainer für Online-Schulungen aktiviert, damit sie den Beschäftigten im Homeoffice beratend zur Seite stehen, wenn es darum geht, wie der Heimarbeitsplatz ergonomisch eingerichtet werden kann. Für Eltern gebe es flexiblere Arbeitszeitmodelle und interne Notbetreuungspunkte für ihre Kinder. Diese konnte die Bahn in ihren Betriebskittas anbieten, während die staatlichen Einrichtungen schließen mussten. »Unsere größte Herausforderung ist es, Alleinerziehende und Eltern zu unterstützen«, sagt Schulz.

Der Versandhändler Otto bietet ein digitales Sport- und Theaterprogramm für Kinder an

Eine telefonische Unterstützung für Beschäftigte hat auch Stefanie Hirte als wichtiges Instrument erlebt, um die Krise in der Arbeitswelt zu bewältigen. Hirte ist beim Einzelhändler Otto in Hamburg für Organisationsentwicklung und Change-Management zuständig. Sie arbeitet selbst seit 19 Jahren montags im Homeoffice. »Das mobile Arbeiten war zum Glück nicht neu für uns«, sagt Hirte. Schon vor der Pandemie hätten einige Angestellte regelmäßig im Homeoffice gearbeitet, wenn auch nicht in Vollzeit. Da Eltern und Alleinerziehende besonders betroffen sind, habe das Unternehmen noch mehr auf bestehende Gleitzeitkonten und bezahlten Urlaub hingewiesen. Die Angestellten haben zusätzlich 3,5 freie Tage erhalten, wenn sie ihre Überstunden aufgebraucht haben.

Gemeinsam mit einem Partner habe Otto außerdem eine digitale Kinderbetreuung ermöglicht, in der Kinder mit Theaterkursen oder Sportübungen am Bildschirm beschäftigt werden können. »Mehr als 600 Mitarbeiter haben sich bisher registriert und knapp 10.000 Stunden gebucht«, sagt Hirte. Das sei natürlich kein Vergleich zur klassischen Kita-Betreu-

ung, aber immerhin für ein paar Stunden am Tag eine Lösung. Weil das so gut lief, habe das Unternehmen kürzlich digitale Nachhilfestunden organisiert, damit auch Schülerinnen und Schüler höherer Klassen eine sinnvolle Beschäftigung finden, während die Eltern etwas ungestörter arbeiten können.

Doch so gut manche Unternehmen reagieren, so eklatant zeigt sich in den Zahlen, dass es längst nicht überall funktioniert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) kritisiert, dass Beschäftigte im Homeoffice laut einer Studie häufig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten – und dort mehr unbezahlte Überstunden machen als diejenigen, die täglich in den Betrieb fahren. Etwa ein Fünftel der von zu Hause Arbeitenden schafft es laut dem DGB-Index nicht, vereinbarte Pausen und Ruhezeiten einzuhalten. Die Folge: mehr Stress, mehr Erkrankungen.

Anja Piel, Mitglied im DGB-Bundesvorstand, bekräftigt deshalb die Gewerkschaftsforderung nach einer Anti-Stress-Verordnung, die für alle Betriebe in Deutschland gelten soll. Nur dann sei sichergestellt, dass Unternehmen Konzepte zum Schutz der mentalen Gesundheit ihrer Angestellten entwickelten, Pausenzeiten kontrollierten und Arbeitszeiten dokumentierten. Bisher gebe es keine Regeln zum Reduzieren psychischer Belastungen. Unternehmen sollten verpflichtet werden, ihre Beschäftigten vor Stress, Ermüdung und Monotonie zu schützen. Das sei jedoch nur möglich, wenn es für Kontrollen besser ausgestattete Arbeitsschutzbehörden gebe und auch eine entsprechende gesetzliche Regelung zum mobilen Arbeiten verabschiedet werde. »Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice ist ebenso wichtig wie ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb vereinbarter Arbeitszeiten«, sagt Piel.

So eine Reform könnte eine Lehre aus der Pandemie sein, so die Hoffnung des DGB. Für andere käme sie aber zu spät, vor allem für jene, die nicht im Homeoffice arbeiten können. Allein in der Intensivpflege in Kliniken haben während der Pandemie laut Zahlen der Bundesagentur für Arbeit knapp 9000 Menschen ihren Beruf aufgegeben. Ebenso belastet sind Ärztinnen und Ärzte auf den Intensivstationen.

Der Betriebsarzt Suchodoll aus Aachen konnte das beobachten, als er kürzlich eine Stelle in seiner Praxis ausgeschrieben hatte. Früher habe er lange suchen müssen, um neue Mediziner zu finden. Nun hätten sich neun hoch qualifizierte Ärztinnen und Ärzte beworben. »Die wollen alle raus aus der Klinik«, sagt Suchodoll. Um den eigenen Stress loszuwerden und sich um den Stress der anderen zu kümmern.

* Name geändert

40 %

aller Erwerbstätigen ...

... beschreiben im Januar 2021 die Gesamtsituation als stark oder äußerst belastend

49 %

der Erwerbstätigen mit Kindern im Haushalt ...

62 %

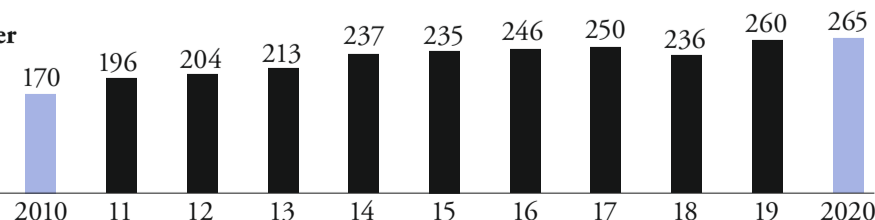
der Alleinerziehenden ...

32 %

der Befragten beschreiben ihre Arbeitssituation als stark oder äußerst belastend

Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen

AU-Tage* je 100 Versicherte
*Arbeitsunfähigkeitstage



56 %

Anstieg der Fehlzeiten von 2010 bis 2020