

COVID-19 und die Arbeitswelt: Psychosoziale Bedingungen, Entwicklungen und Effekte¹

Expert Opinion der Arbeitsgruppe Gesellschaft/Psychosoziales der
COVID-19 Future Operations Plattform

Autorinnen und Autoren:

Christian Korunka (Universität Wien; Koordinator)

Barbara Juen (Universität Innsbruck)

Bettina Kubicek (Karl-Franzens-Universität Graz)

Wolfgang H. Prinz, Stefan Rakowsky (Landesverteidigungsakademie Wien)

Ruth Kutalek (Medizinische Universität Wien)

Weitere Mitglieder der Arbeitsgruppe „Arbeitswelt“: Katharina Mader, Galateja Jordakieva, Christian Langer, Franziska Dittlbacher, Ulrike Zartler

Hinweis/Präambel

Die vorliegende Expert Opinion wurde von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern unterschiedlicher Disziplinen im Rahmen der Arbeitsgruppe Gesellschaft/Psychosoziales der COVID-19 Future Operations Plattform als Basis für den stattfindenden Diskurs zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie verfasst. Die in diesem Papier vertretenen Positionen spiegeln die Meinungen der an seiner Abfassung beteiligten Autorinnen und Autoren wider und sind nicht als Position der COVID-19 Future Operations Plattform zu verstehen, welche weder Empfehlungen abgibt noch einen Peer-Review-Prozess gewährleistet.

¹ Wir bedanken uns bei Mitgliedern der Arbeitsgruppe Wirtschaft der Future Operations Plattform für wertvolle Rückmeldungen und bei Dr. Fritz Ohler (ehem. Vorstand von Technopolis) für ein Review dieses Beitrages.

Das Papier verfolgt das Ziel, jene Themenfelder zu ermitteln, in denen künftig weitere evidenzbasierte Aktivitäten gesetzt werden sollten, primär im Sinne des Schließens vorhandener Wissenslücken und versucht – sofern möglich – Antworten abzuleiten, wie diese „Knowledge Gaps“ adressiert werden können.

Diese Expert Opinion beabsichtigt, die Perspektive des Handlungsrahmens durch den interdisziplinären Dialog und eine längerfristige Perspektive zu erweitern, und damit zum Diskurs im Themenfindungs- und -schärfungsprozess beizutragen.

Diese Unterlage richtet sich an österreichische Politikgestalterinnen und -gestalter, aber auch eine allgemeine interessierte Öffentlichkeit wird angesprochen.

Executive Summary

Das vorliegende Dokument thematisiert die mit der COVID-19-Krise verbundenen **psychosozialen Herausforderungen für die österreichische Arbeitswelt**, entwickelt Vorschläge für die Bewältigung und den damit verbundenen Forschungsbedarf und bildet damit die Grundlage für die Ausrichtung des **Bereichs „Arbeitswelt“** im Rahmen der Arbeitsgruppe „Gesellschaft/Psychosoziales“ der COVID-19 Future Operations Plattform².

Im Zentrum steht die Erkenntnis, dass die COVID-19-Pandemie neben der persönlichen Betroffenheit jeder einzelnen Person (Erkrankung, Isolierung, Distanzregeln o.ä.) mit **umfassenden und langfristigen psychosozialen Auswirkungen** sowohl auf Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen verbunden ist. Massiver Anstieg von Arbeitslast und Tätigkeitsanforderungen bei „systemerhaltenden“ Arbeitsbereichen zu Beginn der Krise, Kurzarbeit in vielen Betrieben, drohende oder realisierte Insolvenzen und damit einhergehender Jobverlust sowie Home Office, auch einhergehend mit Home Schooling, sind Beispiele für Anforderungen bzw. Belastungen, die vorwiegend mit krisenbedingten Potentialen zur Verschlechterung der Situation einhergehen. Zugleich ergibt sich jedoch auch die Chance, Innovationen, die sich bewährt haben, voranzutreiben und die Gesellschaft auf weitere krisenhafte Herausforderungen wie Energiekrisen oder extreme Naturereignisse vorzubereiten.

Die psychosozialen Auswirkungen stehen in Bezug zu den **Phasen der Entwicklung der Pandemie**. Es ist zu befürchten, dass weitere Wellen die **negativen psychosozialen Folgen** und **Polarisierungseffekte** verstärken.

Der Bereich „Arbeitswelt“ fokussiert die Forschungsarbeit auf **Fragestellungen** in Zusammenhang mit der Veränderung von gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Verhaltensweisen, der Gewährleistung eines hohen Ausmaßes an Compliance mit den Maßnahmen der Krisenbewältigung, der Verhinderung des Auseinanderdriftens der Gesellschaft, und hier vor allem von benachteiligten Gruppen, der Identifizierung von Personengruppen, die aus psychosozialer Sicht mit der Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen weniger gut bzw. besser zurechtkommen sowie der zugrundeliegenden Faktoren.

Forschungsbedarf ergibt sich insbesondere hinsichtlich (1) langfristiger psychosozialer Auswirkungen der Krise in der Arbeitswelt unter Berücksichtigung spezifischer Berufsgruppen und Kontextfaktoren, (2) Auswirkungen auf spezifische Risikogruppen, wie z. B. ältere Arbeitnehmer*innen, Leiharbeiter*innen und Lehrlinge, (3) erwartbarer mittel- und langfristiger Polarisierungstendenzen und deren Prävention, (4) krisenbedingten

² <https://futureoperations.at>

Genderpolarisierungen, (5) Ausschöpfung von Entwicklungspotentialen, insb. in den Bereichen Home Office und Unternehmensgründungen, (6) arbeitspsychologischer Bedingungen organisationaler, institutioneller und staatlicher Resilienz sowie (7) optimaler Mitarbeiter*innenführung und Entscheidungskultur in Krisensituationen.

Ziel des Bereichs „Arbeitswelt“ bei der Bearbeitung dieser Fragestellungen ist es, wesentliche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine zu identifizieren, die den Entscheidungen der politischen Verantwortlichen zugrunde gelegt werden können. Evidenzbasierte Entscheidungshilfe steht dabei im Vordergrund. Basierend auf diesem Strategiepapier werden einzelne Fragestellungen im Rahmen von Expert Opinion Papers abgehandelt und den Entscheidungsträger*innen zur Verfügung gestellt.

Einleitung

Die COVID-19 Krise hat die gesamte Arbeitswelt erfasst. Sie führte nicht nur zu weitreichenden ökonomischen Auswirkungen, sondern auch zu massiven psychosozialen Folgen, nicht nur in Österreich, sondern in der gesamten Europäischen Union³ und sogar weltweit. „Systemerhaltende“ Arbeitsbereiche waren bereits seit dem Beginn der Krise schlagartig mit höchsten Tätigkeitsanforderungen konfrontiert (schwer abschätzbare persönliche Bedrohung, Erhöhung der Arbeitslast, Veränderung der Abläufe etc.); ein großer Anteil der Arbeitnehmer*innen fand sich, oft unvorbereitet, im Home Office, viele andere hatten ihren Job verloren oder waren/sind von Arbeitslosigkeit bedroht; vulnerable Personengruppen (z. B. ältere oder chronisch kranke Beschäftigte) sind in der Krisensituation besonders betroffen. In den Phasen der Lockdowns und abhängig von der aktuellen Entwicklung der Erkrankungen verstärken sich die negativen Effekte weiter. Nahezu alle Tätigkeitsbereiche waren bzw. sind mit den kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen der Krise konfrontiert. Meist sind die psychosozialen Auswirkungen der Krise – im Sinne neuer Belastungen und Kombinationen von Belastungen sowie ihrer Folgen – problematisch und vor allem oft langfristig, also sogar über ein mögliches Ende der Pandemie hinaus wirksam. In einigen Bereichen entstehen aber auch neue Chancen und Möglichkeiten. Es stellt sich daher nicht nur die Frage nach den negativen Auswirkungen der Krise für die Arbeitswelt, sondern auch wie die Krise möglichst gut bewältigt bzw. sogar für Innovationen in der Arbeitswelt genutzt werden kann. Es sollten daher, im Zuge der aktuellen Pandemie und darüber hinaus, auch für künftige Krisen und Katastrophen (Energiekrisen, Naturkatastrophen) Strategien für die Arbeitswelt entwickelt werden, um mit möglichst hoher Krisenkompetenz mit solchen Entwicklungen umzugehen.

Das vorliegende Dokument thematisiert konkret die möglichen Herausforderungen von solchen Krisen im Allgemeinen (und der COVID-19 Situation im Speziellen) für die österreichische Arbeitswelt und zeigt erste empirische und **evidenzgesicherte Antworten und Empfehlungen** auf. Es werden aber auch Forschungs- und Datenlücken aufgezeigt und auf dieser Grundlage Konzepte und relevante Forschungsfragen für die nähere und fernere Zukunft erarbeitet. **Das Dokument vertieft die strategischen Überlegungen der Arbeitsgruppe „Gesellschaft/Psychosoziales“ der Future Operations Plattform für den Bereich der Arbeitswelt.**⁴

Zielgruppen

Das Dokument richtet sich an Entscheidungsträger*innen aus Politik und Verwaltung, Stakeholder in Arbeit und Wirtschaft und an Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen, aber auch an die interessierte Öffentlichkeit. Konkret richtet es sich an Entscheidungsträger*innen in folgenden Bereichen und Institutionen: Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus,

³ Eurofund (2020). Living, Working and COVID-19. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Publications Office of the European Union.

⁴ Schober, B., Kritzinger, S., Korunka, C., Stamm, T. & Kittel, B. (2020). Erste Standortbestimmung der Arbeitsgruppe Gesellschaft/Psychosoziales. Wien: Covid-19 Future Operations Plattform.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Inneres, Bundesministerium für Landesverteidigung sowie die entsprechenden Stellen in den Landesregierungen. Zudem richtet sich das Papier an Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Ärztekammer, Forschungsförderungseinrichtungen (FWF, FFG, WWTF) sowie die interessierte Öffentlichkeit. Und nicht zuletzt an die Forschungsgemeinschaft und ihre Organisationen selbst.

I. Herausforderungen für die Arbeitswelt

Die österreichische Arbeitswelt ist umfassend und langfristig von der pandemiebedingten Krise betroffen. Neben den ökonomischen und damit verbundenen gesellschaftlichen Auswirkungen sind auch massive psychosoziale Auswirkungen sowohl auf Arbeitnehmer*innen als auch auf Arbeitgeber*innen (Mitarbeiter*innen und Führungskräfte) zu verzeichnen. Besonders relevante Zielgruppen werden im Folgenden zusammen mit den Herausforderungen beschrieben, wobei in einigen Bereichen neben den Risiken auch Chancen zu erkennen sind.

Neue Anforderungen und Belastungen, Konflikte, Unsicherheit und Polarisierungen

Als ein wesentlicher Indikator für die Zunahme von Unsicherheit und zahlreiche negative psychosoziale Folgen kann der Anstieg der Arbeitslosigkeit gewertet werden. So dokumentiert der IHS High-Frequency Monitor⁵ einen schlagartigen Anstieg der Arbeitslosigkeit im März 2020 von rund 7 % auf fast 13 %. Seit diesem Zeitpunkt ist ein langsamer Rückgang auf derzeit (Oktober/November 2020) rund 9 % zu verzeichnen. Ein erneuter Anstieg als Folge der weiteren Wellen der Epidemie ist allerdings bereits absehbar. Dazu kommen hohe Anteile an Kurzarbeit und die noch zu erwartenden langfristigen wirtschaftlichen Folgen der Krise mit einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die zahlreichen negativen psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit sind seit langem empirisch umfassend bestätigt⁶. Sie reichen von der Exklusion aus den zahlreichen Lebensdomänen⁷ bis zu umfassenden negativen Auswirkungen auf die Lebensqualität.

Die psychosozialen Auswirkungen der Krise auf die Arbeitswelt sind jedoch noch weitaus umfassender. Sie betreffen zum einen die Entstehung neuer Anforderungen und Belastungen und damit einhergehend die Verschlechterung der Qualität des Arbeitslebens mit allen empirisch bestätigten negativen Folgen für Produktivität und Gesundheit. Zum anderen gibt es aber auch eine Zunahme von Ziel- und Ressourcenkonflikten in vielen Bereichen, die Gefahr einer gesellschaftlichen Polarisierung mit den damit verbundenen Spannungen und die Verschlechterung der Situation vulnerabler Gruppen in und am Rande der Arbeitswelt (vgl. dazu das Arbeitspapier der Gruppe „Lebensqualität und vulnerable Gruppen⁸). Dazu kommen noch weitreichende berufliche Verunsicherungen als Folge der Bedrohung durch Arbeitslosigkeit. In einigen epidemiologisch sehr exponierten Bereichen, wie zum Beispiel dem Gesundheitssektor, führt die fehlende Anerkennung von Leistungen (etwa über Bonussysteme) auch vermehrt zu Unmut und Frustration. Andererseits ergeben sich auch einige positive Entwicklungen aus der Krise, wie sie beispielsweise im Bereich Home Office beobachtet werden können. Darüber hinaus wirkt sich die Krise auf das Zusammenspiel von Arbeit und Familie aus, wobei auch hier problematische Entwicklungen und gleichzeitig Chancen bzw. positive Veränderungen zu verzeichnen sind. Gesellschaftliche Polarisierungen mit Konfliktpotential sind im Spannungsfeld dieser Entwicklungen jedenfalls zu erwarten.

⁵ Koch, S. P & Sellner, R. (2020). IHS Economic High-Frequency Monitor, <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5436>).

⁶ Zeisel, H., Jahoda, M. & Lazarsfeld, P. (1933). Die Arbeitslosen von Marienthal. Nachdruck, Edition Suhrkamp.

⁷ Fink, M. et al. (2018). *Arbeitslosigkeit – Die sozialen Folgen für Betroffene und Angehörige*. IHS Research Report, <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4909/>.

⁸ Stamm, T., Bauer-Amin, S., Katsching, H., Kohlbacher, J., Lamm, C., Metzler, H., Mosor, E., Six-Hohenbalken, M. & Juen, B. (2020). Vulnerable Gruppen und Lebensqualität in Bezug zur Covid-19 Pandemie. Wien: Future Operations Plattform).

Besonders relevante Aspekte und Zielgruppen: Risiken und Chancen

Die Krise betrifft also nahezu alle Aspekte und Untergruppen der Arbeitswelt, wobei national und international folgende arbeitsbezogene Themenstellungen besonders im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen (vgl. Rudolph et al., 2020; Kniffin et al., 2020; Bouziri et al., 2020; Koh, 2020)⁹:

- Gesundheit und Sicherheit in der gesamten Arbeitswelt
- Gestaltung des Zusammenspiels von Arbeit und Familie
- Die Entwicklung der Arbeit im Home Office
- Neue Formen virtueller Zusammenarbeit und digitaler Kommunikation
- Arbeitslosigkeit
- Arbeitsunsicherheit
- Prekäre Arbeitsverhältnisse
- Führung in Krisen und in virtuellen Arbeitskontexten
- Neue Formen des HR-Management in Krisensituationen
- Ältere Arbeitnehmer*innen und andere vulnerable Gruppen
- Veränderungen von Karriereentwicklungen

In diesen Bereichen bestehen meist krisenbedingte Potentiale zur Verschlechterung der Situation, aber punktuell auch einige Chancen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Negative Folgen sind beispielsweise die Zunahmen von Stress- bzw. Belastungsreaktionen, eine allgemeine Reduktion der Qualität des Arbeitslebens mit einer damit einhergehenden Zunahme von Folgeerkrankungen und die Zunahme von Konflikten in der Arbeitswelt (Ressourcen- und Verteilungskonflikte). Potentiale für positive Entwicklungen im Sinne eines förderlichen Entwicklungsschubs finden sich insbesondere im Bereich der Entwicklungen von Home Office und digitaler Kommunikation, aber beispielsweise auch im Entstehen von Chancen und Möglichkeiten in den Bereichen Unternehmensgründung und beruflicher Selbständigkeit.

Zur Reduktion von negativen Auswirkungen krisenhafter Entwicklungen und zur Ausschöpfung der krisenbedingten Chancen und Möglichkeiten ist **fundiertes evidenzbasiertes Wissen** über die Entwicklungen der Arbeitswelt in diesen Bereichen erforderlich. Durch dieses Wissen können Rahmenbedingungen auf den Ebenen von Politik, Gesellschaft, Unternehmen und Arbeitsumwelten mit dem Ziel gestaltet werden, die jeweils optimalen Entwicklungen zu fördern. Von diesem Wissen profitieren Entscheidungsträger*innen in Politik und Gesellschaft, Unternehmen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*innen.

⁹ Rudolph, C.W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice (preprint)*.

Kniffin, K. M. et al. (2020). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist (preprint)*.

Bouziri et al. (2020). Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*, 77, 509-511.

Koh D. 2020 Occupational risks for COVID-19 infection. *Occupational Medicine* 70, 1, 3-5
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa036>

II. Psychosoziale Auswirkungen auf die Arbeitswelt: Der aktuelle Stand des Wissens

In diesem Kapitel wird der aktuelle Stand des Wissens, mit Bezug zum internationalen Erkenntnisstand und zur Befundlage in Österreich, zu folgenden Leitfragen der Arbeitsgruppe Gesellschaft/Psychosoziales für den Bereich Arbeitswelt zusammengefasst:

1. Wie verändern sich gesellschaftliche, soziale und ökonomische Verhaltensweisen durch die / nach der Krise?
2. Wie kann man ein hohes Ausmaß von *Compliance* mit Maßnahmen der Krisenbewältigung gewährleisten?
3. Wie kann man ein Auseinanderdriften der Gesellschaft vermeiden, vor allem von benachteiligten Gruppen – und welche sind diese?
4. Welche Personengruppen kommen aus psychosozialer Sicht mit der Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen weniger gut und welche besser zurecht? Welche (nichtintendierten) Effekte werden durch Maßnahmen der Krisenbewältigung erzielt? Wo gibt es mögliche „blinde Flecken“ in der Wahrnehmung und Bewältigung der Krise?
5. Was sind die (politischen) Faktoren und Handlungsoptionen, die zur Vermeidung von negativen Folgen für die Gesellschaft insgesamt und in den einzelnen Gruppen wichtig sind?
6. Was kann man aus der Situation lernen, wo sind die Chancen in der Krise und wie kann man die positiven Momente daraus aufgreifen und nachhaltig weiterentwickeln, um, nicht zuletzt, besser vorbereitet zu sein für künftige Krisen?

Resultierend aus den konkreten Folgen für zahlreiche Teilbereiche in der Arbeitswelt beobachten wir psychosoziale Herausforderungen in mehreren Bereichen, die wir den oben angeführten Fragen zuordnen. Die Fragen 5 (Handlungsoptionen) und 6 (Chancen) werden bei den anderen Unterfragen jeweils mitbehandelt.

(1) Krisenbedingte Veränderungen von Verhaltensweisen in der Arbeitswelt: Gesundheit und Sicherheit

Die COVID-19 Pandemie erzeugt weitreichende Herausforderungen und Verhaltensänderungen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Hier gilt es insbesondere die jeweils konkreten Arbeitsbedingungen zu fokussieren, da diese die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit der Beschäftigten fördern, aber auch beeinträchtigen können. Gesundheitsbeeinträchtigende Arbeitsbedingungen werden unter dem Begriff Arbeitsstressoren, protektive Faktoren unter dem Begriff Arbeitsressourcen zusammengefasst.

Bei der Betrachtung der Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Sicherheit sowie der damit einhergehenden Herausforderungen ist zu bedenken, dass sich die Arbeitsbedingungen wesentlich zwischen verschiedenen Berufsgruppen unterscheiden. So sind beispielsweise Beschäftigte im Gesundheitsbereich aufgrund der Pandemie mit erhöhten Arbeitsstressoren und geringen Arbeitsressourcen, wie hohe Arbeitsbelastung, gefährliche Arbeitsumgebung, geringe organisationale Unterstützung,

konfrontiert. Folglich zeigten Studien, dass Mitarbeiter*innen, die in Hochrisikoeinheiten arbeiteten (typischerweise definiert als diejenigen, die in hohem Maße infizierten Patienten ausgesetzt waren), über mehr Stress, stärkere posttraumatische Stresssymptome und höheren Alkoholkonsum berichteten als diejenigen, die nicht in Hochrisikoeinheiten arbeiteten (Brooks et al., 2018, Lai et al., 2020¹⁰). Mitarbeiter*innen im Gesundheitsbereich aber auch im Sicherheitsbereich sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, selbst an COVID-19 zu erkranken (Bandyopadhyay 2020, Nguyen 2020, ONS 2020)¹¹. Zudem können hohe Arbeitsstressoren das alltägliche Arbeitshandeln beeinträchtigen und riskantes Verhalten fördern. Beispielsweise wird die Handhygiene während langer Schichten oder wenn die Zeit zwischen den Schichten kurz ist, vernachlässigt (Dai et al., 2015¹²). Auch Beschäftigte im Lebensmittelhandel oder in systemrelevanten Berufen bzw. in Bereichen der kritischen Infrastruktur sind mit höheren Arbeitsstressoren konfrontiert. Allerdings liegen zu diesen Beschäftigungsgruppen, auch in Österreich, noch kaum belastbare Forschungsergebnisse zu den Arbeitsbedingungen, der Gesundheit und Sicherheit unter den Bedingungen der herrschenden Pandemie vor.

Für den Gesundheitsbereich bestätigen die in Österreich am Beginn der Krise durchgeführten Studien diese Herausforderungen. So haben Rettungskräfte signifikant niedrigere Werte in Lebensqualität und signifikant höhere Werte im Traumastress als andere Bevölkerungsgruppen, wobei Hauptamtliche und Frauen besonders betroffen sind. Das Krankenhaus- und Pflegepersonal ist zudem mehr betroffen durch allgemeinen Stress, wobei die Schutzausrüstung und der moralische Stress (Dinge tun zu müssen, die den eigenen Überzeugungen widersprechen) zentrale Stressoren darstellen¹³. Schließlich zeigt sich, dass Zeitdruck bei Ärzt*innen die Erholung in der arbeitsfreien Zeit beeinträchtigt und damit langfristig zu Erschöpfungszuständen führen kann¹⁴.

Die Erhaltung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen muss ein vorrangiges und umfassendes Ziel sein, sowohl aus gesundheitlich/ethisch/humaner, als auch aus ökonomisch/wirtschaftlicher Perspektive. Hier sind alle Stakeholder auf politischer Ebene in ihrer Zusammenarbeit gefordert. Die empirische sozialwissenschaftliche Forschung kann dazu sowohl großflächig als auch punktuell die entsprechenden Entscheidungsgrundlagen liefern.

¹⁰ Brooks, S. K., Dunn, R., Amlôt, R., Rubin, G. J., & Greenberg, N. (2018). A systematic, thematic review of social and occupational factors associated with psychological outcomes in healthcare employees during an infectious disease outbreak. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(3), 248-257. Available at <https://www.promis.scot/wp-content/uploads/2020/05/Brooks-et-al-2018-A-Systematic-thematic-review-of-social-and-occupational-factors-associated-with-psychological-outcomes-in-healthcare-employees-during-an-infectious-disease-outbreak.pdf>

Lai J, Ma S, Wang Y. et al. 2020 Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*. 2020;3(3):e203976. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976

¹¹ Bandyopadhyay S. 2020 Infection and mortality of healthcare workers worldwide from COVID-19: a scoping review. medRxiv doi: <https://doi.org/10.1101/2020.06.04.20119594>

Nguyen LH 2020. Risk of COVID-19 among front-line health-care workers and the general community: a prospective cohort study. *Lancet Public Health* [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30164-X](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30164-X)

Office of National Statistics 2020.

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/deathsregisteredbetween9marchand25may2020>

¹² Dai, H., Milkman, K. L., Hofmann, D. A., & Staats, B. R. (2015). The impact of time at work and time off from work on rule compliance: the case of hand hygiene in health care. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 846-862.

¹³ Juen et al., (2020), siehe Anhang

¹⁴ Kubicek et al., (2020), siehe Anhang

Empfehlungen:

- (1) Hohe und vor allem dauerhafte Arbeitsbelastungen müssen auch von der Politik erkannt und ernst genommen werden. Es sollten in den betroffenen Bereichen gezielte Maßnahmen zur Reduktion dieser Belastungen umgesetzt werden (Aufstockung des Personals, Rahmenbedingungen für adequate Arbeits- und Schichtpläne schaffen, Maßnahmen zum Ausbau von Erholungsphasen)
- (2) Risikogruppen sind klar zu definieren. Für diese Gruppen sollten gezielte und abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen geschaffen und adäquat kommuniziert werden.
- (3) Es sollten klare Rahmenbedingungen bzw. auch rechtliche Vorgaben für krisenbedingte Maßnahmen in den Unternehmen geschaffen und auch kommuniziert werden.
- (4) Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitssicherheit sollten genutzt werden. Die Kompetenzen und Angebote von Präventivkräften aus diesem Bereich sollten ausgebaut werden.

(2) Dynamische Veränderung der Compliance

Im bisherigen Verlauf der Krise ist die Maßnahmencompliance insgesamt (mit gewissen Schwankungen in Abhängigkeit des aktuellen Epidemieverlaufs) abnehmend. Das Phänomen der dynamischen Veränderung der Compliance und Risikowahrnehmung wurde bereits in vielen früheren Katastrophen (Meyer, 2009¹⁵) und auch in zurückliegenden Pandemien¹⁶ (z. B. Driedgera et al., 2018) beobachtet.

Aufgrund der zahlreichen und oft zeitintensiven tätigkeitsbedingten Kontaktmöglichkeiten kommt der Maßnahmencompliance am Arbeitsplatz eine ganz besondere Bedeutung zu. Sie hat hier mehrere gestaltbare Voraussetzungen: Politische bzw. gesellschaftliche Kommunikation, Unternehmens-/Organisationskultur, Kommunikation in den Unternehmen/Organisationen, Führungskultur und Vorbildwirkung, Arbeitsbedingungen, individuelle Einstellungen¹⁷.

Der in Pandemieforschung häufig verwendeten Begriff der Compliance ist in diesem Zusammenhang differenziert zu betrachten. So ist zu bedenken, dass beide Seiten in Kooperation und im Dialog miteinander stehen müssen, um ein befriedigendes Ergebnis zu erreichen. Eine rein einseitige Sichtweise einer „anordnenden“ Autorität versus einer „gehorchenden“ Masse greift zu kurz und führt über kurz oder lang zum Scheitern. Compliance

¹⁵ Meyer, K. (2009). Katastrophenfolgen und Folgekatastrophen. In K. Meßerschmidt & M. Kloepfer (Hrsg.), Anmerkungen zum Katastrophenrecht (S. 60-65). UK: Lulu Enterprise.

¹⁶ Driedgera, S. M.; Maiera, R. and Jardineb, C. (2018). 'Damned if you do, and damned if you don't': communicating about uncertainty and evolving science during the H1N1 influenza pandemic JOURNAL OF RISK RESEARCH, <https://doi.org/10.1080/13669877.2018.1459793>

¹⁷ Vgl. dazu die Erkenntnisse des Aufrechterhaltens von gesundheitlichen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz; z. B. Conner, M. (2008). Initiation and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 42-50.

muss daher antizipierend und im Dialog mit allen Gruppen immer wieder neu erreicht werden und setzt eine Einigung beider Seiten voraus (Gray et al., 2002¹⁸). Aus diesem Grund wird aktuell eher der Begriff der Adhärenz (adherence) verwendet als der der Compliance.

Compliance/Adhärenz hängen eng mit der Wahrnehmung und Kommunikation von Risiko zusammen. Die Kommunikationserfordernisse der Pandemie sind dynamisch und können nicht in einem statischen Modell abgebildet werden. Grundprinzipien sind die Stärkung der persönlichen Relevanz von Kommunikation, der Aufbau von Selbsteffizienz und Vertrauen bezüglich pandemischer Interventionen, die Einstellung auf ein dynamisches Risiko und das Management von Unsicherheit, phasenangepasste und situationsspezifische Information, die Nutzung von gemeindebasierten Ansätzen, die die Menschen ins Zentrum stellen, die Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle, das Angebot und die Nutzung glaubwürdiger Informationsquellen sowie die Stärkung von Gemeinschaftskapazitäten und -ressourcen. Bezogen auf die Arbeitswelt bedeutet das eine Führung mit Vorbildwirkung die auch sichtbar ist, die den Menschen ins Zentrum stellt und die einen Dialog mit den Mitarbeiter*innen ermöglicht. Das bestätigen auch Studien zur organisationalen Resilienz von Krankenhäusern während der SARS Pandemie, zur „identity leadership“ und „community engagement“ während eines Ebola-Ausbruchs (Lancee et al., 2008¹⁹; Kutalek et al., 2015²⁰, Vinck et al., 2019²¹). Zudem kann die Maßnahmencompliance durch die Gestaltung der Arbeit gefördert werden. Geringe Arbeitsstressoren und hohe Arbeitsressourcen unterstützen beispielsweise das Hygieneverhalten (Dai et al., 2015) aber auch das Sicherheitsverhalten der Beschäftigten (Clarke, 2012²²). Studien, die in Österreich und Italien an Krankenhäusern durchgeführt wurden²³, bestätigen und untermauern diese Ergebnisse. Ähnlich wie bei der Arbeitssicherheit ist davon auszugehen, dass Führungskräften als Rollenvorbildern hier eine besondere Bedeutung zukommt²⁴.

Die Entwicklung und Erhaltung der Compliance/Adhärenz in der Arbeitswelt betrifft alle arbeitenden Personen und trägt wesentlich zum Schutz der Gesellschaft bei. Hier sind mediale politische Kommunikation, Anpassungen der Unternehmenskultur und Vorbildwirkungen im Bereich der Führung zentrale Voraussetzungen. Sozialwissenschaftliche Forschung kann hier unterstützen durch die fundierte Erhebung von repräsentativen Einschätzungen als auch durch die Untersuchung von Wirkmechanismen und Zusammenhängen. Evidenzbasierte Entscheidungen und Vorgangsweisen werden so möglich.

¹⁸ Gray, R., Wykes, T., & Gournay, K. (2002). From compliance to concordance: a review of the literature on interventions to enhance compliance with antipsychotic medication. *J Psychiatr Ment Health Nurs*, 9(3), 277-284.

¹⁹ Lancee, W. J., Maunder, R. G., & Goldbloom, D. S. (2008). Prevalence of psychiatric disorders among Toronto hospital workers one to two years after the SARS outbreak. *Psychiatric services*, 59(1), 91-95

²⁰ Kutalek, R; Wang, S.; Falla, M.; Wesseh, S.; Gilbert, J. (2015): Ebola interventions: Listen to communities. *Lancet Global Health* 22. Jan, [http://dx.doi.org/10.1016/S2214-109X\(15\)70010-0](http://dx.doi.org/10.1016/S2214-109X(15)70010-0)

²¹ Vinck, P., Pham, P. N., Bindu, K. K., Bedford, J. & Nilles, E. J. Institutional trust and misinformation in the response to the 2018–19 Ebola outbreak in North Kivu, DR Congo: a population-based survey. *Lancet Infect. Dis.* 19, 529–536 (2019).

²² Clarke, S. (2012). The effect of challenge and hindrance stressors on safety behavior and safety outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 387-397.

²³ Juen et al., 2020, siehe Anhang

²⁴ Braunger P. et al. (2009). Arbeitssicherheit in Organisationen. Wien: Facultas.

Empfehlungen:

- (1) Rollenvorbilder sollten auf allen gesellschaftlichen Ebenen aufgebaut werden. Der medialen Vermittlung von Rollenvorbildern kommt hier eine besondere Bedeutung zu.
- (2) Zielgruppenorientierte Krisenkommunikation sollte ausgebaut werden (Erreichbarkeit spezifischer Gruppen, Ansprechpartner, Vorbilder, Kommunikationskanäle)
- (3) Strategien von „Public Engagement“, „Public Consultation“ oder von „Community Engagement“ sollten verstärkt genutzt werden.
- (4) Es sollten – durch rechtliche Vorgaben – die entsprechenden Ressourcen für adhärentes Verhalten aufgebaut werden (z.B. rechtliche Rahmenbedingungen für Pausengestaltung).
- (5) Führungskräfte sind gezielt in ihrer Verantwortung als Rollenvorbilder anzusprechen.
- (6) Präventivkräfte sollten vermehrt in den Risikoschutz integriert werden.
- (7) Bei allen Kommunikationsmaßnahmen sollte auch die positive und motivierende Wirkung von Humor besonders berücksichtigt werden (siehe Corona-Heldenshots der Deutschen Bundesregierung).

(3) Polarisierungen in der Arbeitswelt und Gegenmaßnahmen

Zusammenarbeit von Personen mit unterschiedlichem (objektivem und/oder subjektivem) Gesundheitsrisiko bzw. unterschiedlichen Risikoeinstellungen: Viele Beschäftigte sind aufgrund von Vorerkrankungen bzw. chronischen Erkrankungen spezifischen Risikogruppen zuzuordnen. Ältere Arbeitnehmer*innen stellen die wohl größte Risikogruppe dar. Dieser stehen gesunde jüngere Beschäftigte gegenüber, die ein im Vergleich deutlich geringeres Krankheitsrisiko, aber höherer wirtschaftliche Sorgen aufweisen. Dazu kommen große Einstellungsunterschiede in der Bevölkerung, die vom völligen Verleugnen einer Krisensituation bis zu sehr starken Angstzuständen reichen können. Als Folge ihrer Einstellungen weisen diese Personengruppen sehr unterschiedliche Verhaltensweisen am Arbeitsplatz auf (z. B. bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen). Verstärkt werden können diese Effekte durch spezifische Formen der Unternehmenskultur oder das Vorbildverhalten von Führungskräften. In der Arbeitswelt (aber auch gesamtgesellschaftlich) sind in diesem Zusammenhang besondere Spannungsfelder möglich bzw. bereits zu beobachten. Weitere Polarisierungen sind mit dem Fortschreiten der Pandemie zu erwarten. Führungskräften und Manager*innen kommt hier eine besondere Verantwortung durch die Möglichkeit der Beeinflussung der Unternehmenskultur und vor allem durch ihre Vorbildwirkung zu.

Unsicherheitsmanagement: Das Erleben von Unsicherheit ist ein psychologisch hochrelevanter Belastungsfaktor, der während der Pandemie in vielen Bereichen und in vielfältigen Formen zu beobachten ist. Diese Unsicherheit kann bereits jetzt als lang anhaltend bezeichnet werden. In der politischen Kommunikation und der medialen Darstellung ist daher eine klare Kommunikationsstrategie notwendig und auf die Vermittlung von Sicherheit Wert zu legen. Zugleich wird es mittel- und langfristig darum gehen, die gesamtgesellschaftliche

Toleranz gegenüber Unsicherheit zu erhöhen. Gerade in der Krise können Entscheidungen nur unter Unsicherheit getroffen werden. Und in der Pandemie erweisen sich daher immer wieder Entscheidungen und Einschätzungen auf Grund des rasch wechselnden Wissens im Nachhinein als falsch oder zumindest fraglich. Krisenmanager*innen müssen in der Lage sein, ihre Entscheidungen zu begründen und dabei auch Unsicherheiten zu benennen, und schließlich an die sich ändernde Lage anzupassen. Sich der Kritik zu stellen, ohne in defensive Selbstverteidigung oder aggressive Schuldzuweisung zu verfallen, ist dabei wesentlich. Zusätzlich wird es auch in Zukunft im Zuge stetig steigender Häufigkeiten von Katastrophen und Krisen immer wichtiger, die Resilienz der Betroffenen zu fördern und ihre Tolerierung von Restrisiko und Eigenverantwortung zu erhöhen. Auch hier sind Führungskräfte wesentliche Mediator*innen. Im Zuge der gegenwärtigen Pandemie wird jede Führungskraft damit auch zur Krisenmanagerin. Sehr viele allerdings, ohne dafür die nötige Ausbildung und Erfahrung zu haben.

Folgende Faktoren bestimmen gutes Krisenmanagement und sind vor allem für Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen relevant (Boin & t'Hart, 2007²⁵): Die Bedrohung anerkennen, Entscheidungen unter Hochrisikobedingungen treffen, Koordination und Kooperation, eine Sprache finden für die Bedrohung und deren Bewältigung, Verantwortung übernehmen und Fehler zugeben können, ohne defensiv zu werden und nicht zuletzt: Aus der Krise lernen und Langzeituntersuchungen zu den Auswirkungen fördern.

Eine repräsentative COVID-19 Studie der Statistik Austria²⁶ zeigte bereits im Mai 2020, dass rund 13 % der Befragten finanzielle Einbußen im Zusammenhang mit ihrer Erwerbssituation erwarten und ein wesentlicher Teil der arbeitssuchenden Personen davon ausging, in naher Zukunft keine Beschäftigung zu finden. Es ist anzunehmen, dass diese Zahlen weiter steigen. Besonders junge Menschen und ältere Arbeitnehmer*innen leiden unter diesen Bedingungen²⁷. Die psychischen Auswirkungen sind schon jetzt sichtbar. So zum Beispiel zeigen mehrere österreichische Studien²⁸, dass die jüngere Altersgruppe (16-30 Jahre) signifikant höhere Werte bei Depression und Suizidalität aber auch höhere Konfliktwerte aufweist.

Veränderungen der Wertigkeiten von Tätigkeiten: Durch die COVID-19 Krise haben sich die Wertigkeiten von Tätigkeiten verändert. Diese Veränderungen betreffen zum Beispiel die Aufwertung von Pflegeberufen und von systemerhaltenden Tätigkeiten (Beispiel Beschäftigte im Supermarkt in der ersten Phase der Krise) bei gleichzeitig bleibend schlechter Entlohnung. Durch diese bereits seit Beginn der Krise feststellbaren Veränderungen sowie die (weitere) Abwertung von Hilfstätigkeiten und Leiharbeit, bei gleichzeitig erhöhtem Gesundheits- und Stigmatisierungsrisiko entsteht massives Potential für Polarisierung und Konflikte. Frauen sind

²⁵ Boin, A. & t'Hart, P. (2007). The Crisis Approach. In H. Rodriguez, E. Quarantelli & R. Dynes (Eds.) Handbook of disaster research, p. 50ff. NY: Springer. Available at <http://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-0-387-32353-4%2F1.pdf>

²⁶ https://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/covid19/index.html

²⁷ Blustein, D. et al. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4.

²⁸ Marlies Braun, Stefanie Kirchner, Thomas Niederkrotenthaler, Benedikt Till (2020), SARS CoV-2: Mental Health in Österreich, Ergebnisse der längsschnittlichen Befragung, Unit Suizidforschung und Mental Health Promotion, Abteilung für Sozial- und Präventivmedizin, Zentrum für Public Health, Medizinische Universität Wien.

http://www.suizidforschung.at/wp-content/uploads/2020/05/Mental_Health_Austria_Bericht_Covid19_Welle_I_Mai19_2020.pdf

in den genannten Berufen wesentlich häufiger vertreten als Männer²⁹. Dies erklärt zum Teil ihre in internationalen Studien und auch in den österreichischen Studien immer wieder festgestellten höheren Stresswerte. Ökonomische Krisen wirken sich verstärkt auf Personen mit geringerer Bildung und geringerem Einkommen aus.³⁰

Hier sehen wir überwiegend Risiken, aber auch Chancen in der aktuellen Situation. Die Risiken bestehen vor allem in einer weiteren gesellschaftlichen Polarisierung. Dabei ist zu bedenken, dass einstellungsmäßige Polarisierung, also extrem unterschiedliche Meinungen und Haltungen verschiedener Gruppen in einer Gesellschaft noch nicht so problematisch ist wie die zunehmende affektive Polarisierung, bei der gegenseitige Antipathie und Vertrauensverlust zu einer unkritischen Übernahme aller Argumente der eigenen und zu einer generellen Ablehnung der Argumente der Gegenpartei führen (Yvengar et al., 2012³¹).

Die Chancen bestehen in einer Aufwertung gesellschaftsrelevanter Tätigkeiten, die bisher nur wenig Anerkennung gefunden haben. In vielen der genannten Arbeitsbereiche wird sich zudem die Frage der organisationalen Gerechtigkeit neu stellen. Diese ist ein weiterer Resilienzfaktor für Organisationen in der Krise (Lancee et al., 2008).

Veränderungen in beruflichen Karriereverläufen: Die Krise wirkt sich vielfach auch auf berufliche Karriereentwicklungen aus. Berufseinsteiger*innen steht häufig ein reduziertes Angebot zur Verfügung, in anderen Bereichen (z. B. in der Luftfahrt) ist auch mittel- oder sogar langfristig mit einer massiven Einschränkung der beruflichen Möglichkeiten zu rechnen. Eine besonders sensible Gruppe in diesem Zusammenhang in Österreich sind Lehrlinge, die vielfach keinen adäquaten Ausbildungsplatz finden. Aber auch in fortgeschrittenen Berufskarrieren können aus der Krise „Karriereschocks“ resultieren, die zwar meist negative Auswirkungen haben, in einigen Fällen aber auch positive berufliche Entwicklungen auslösen können³².

Der Gefahr von polarisierenden Entwicklungen in der Arbeitswelt wird bisher nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es handelt sich vor allem um mittel- und langfristige und potentiell kritische Entwicklungen. Zahlreiche Bereiche der Arbeitswelt sind betroffen, sowohl in positiver, als auch in negativer Hinsicht. Hier können Entscheidungsträger auf allen Ebenen gegensteuernd einwirken. Empirische Forschung ist hier aber die Grundlage für evidenzbasierte umfassende Strategieentwicklung.

Empfehlungen:

(1) Das Thema der Zusammenarbeit unterschiedlicher Gruppen sollte aktiv angesprochen werden. Akzeptanz und Solidarität sollten im Zentrum politischer Kommunikation stehen.

²⁹ UN 2020 Policy Brief: The impact of COVID-19 on women. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf>

³⁰ Kramer, A. & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4.

³¹ Iyengar S, Sood G, Lelkes Y. 2012. Affect, not ideology: a social identity perspective on polarization. *Public Opinion Quarterly*, 76(3):405–31

³² Ackermans, J., Richardson, J. & Kraimer, M. L. (2020). The COVID-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-5.

(2) Regeln für die Zusammenarbeit unterschiedlicher Gruppen sollten entwickelt werden. Der Schutz von Risikogruppen sollte dabei im Vordergrund stehen.

(3) Tätigkeiten mit besonders hohen Belastungen sollten aufgewertet werden. Dies umfasst neben der Schaffung von ökonomischen Vorteilen auch die positive öffentliche Hervorhebung solcher Gruppen.

(4) Für den Bereich der Lehrlingsausbildung sollten gezielte Förderprogramme insbesondere für solche Personen, die in der aktuellen Situation keinen Lehrplatz finden, geschaffen werden.

(5) Es sollten gezielte Umschulungsprogramme für Berufsgruppen, die besonders von den ökonomischen Folgen der Pandemie betroffen sind, entwickelt werden.

(6) Besonders positive Beispiele sollten im Sinne der Vorbildwirkung laufend kommuniziert werden, um Nachahmungseffekte anzuregen.

(4) Herausforderungen und Entwicklungspotentiale bezogen auf spezifische Tätigkeiten und Berufsgruppen

Bezugnehmend auf die Art der Tätigkeit bzw. besonders betroffene/besonders privilegierte Berufsgruppen ergeben sich je nach Expositionsgrad unterschiedliche Risiko- bzw. Entwicklungspotentiale:

Einsatzkräfte und Gesundheitsberufe: Diese Tätigkeiten erfahren in Krisensituationen besonders hohe Belastungen, die langfristig problematische Folgen haben können. Auf diese Gruppen ist daher auch mittel- und langfristig ein besonderes Augenmerk zu richten. Ein oft unterschätzter Belastungsfaktor ist die moralische Verletzung, d. h. die Notwendigkeit, arbeitsbedingte Entscheidungen zu treffen, die gegen moralische Überzeugungen verstoßen, wie zum Beispiel die Trennung von Patient*innen/Bewohner*innen und Angehörigen, die Isolation von Personen oder der Umgang mit Sterbenden und mit dem Leichnam, ohne die dafür vorgesehenen kulturellen und religiösen Praktiken anwenden zu können, oder Triage-Entscheidungen³³. Weitere Faktoren sind langes Arbeiten in Schutzkleidung, die Angst andere anzustecken, Eigengefährdung, Belastungen in Zusammenhang mit intensiver Schichtdienstleistung, allgemeine Rollenkonflikte, Informationsunsicherheit und Ambiguitäten in Zusammenhang mit Vorgaben und Führungsmaßnahmen³⁴. Dazu kommt oft noch die (antizipierte) Knappheit an Schutzmaterial. Diese Art der Belastungen kann, wenn sie nicht entsprechend ausgeglichen wird, zu Vertrauensverlust in die Institutionen, das Management und/oder die eigene Person führen. Führungskräfte können dabei einiges abfedern. Dennoch sind hier auch Systemkorrekturen, beispielsweise zum Ausgleich bestehender Personalengpässe, notwendig. Gerade im Gesundheits- und Pflegebereich ist

³³ Kutalek et al. 2020, siehe Anhang

³⁴ Smith C. (2020). The structural vulnerability of healthcare workers during COVID-19: Observations on the social context of risk and the equitable distribution of resources. *Social Science and Medicine*

<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113119> ; Brooks, S.K. & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: literature review. *Journal of Mental Health*, 27(1), 80-90.

<https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276536>

dringend an eine (auch finanzielle) Aufwertung zu denken, um langfristig negative Folgen und Engpässe im Gesundheits- und Pflegebereich abzuwenden. Besonders im Bereich der Altenpflege besteht großer Veränderungsbedarf.

Internationale wie auch österreichische Studien zeigen³⁵, dass die in Gesundheitsberufen tätigen Personen besonders hohe Stresswerte (Angst, Depression, Traumastress) zeigen, dabei sind besonders die jüngeren (unter 30) und die älteren (über 60) signifikant betroffen. Zudem lässt sich in den österreichischen Studien ebenfalls zeigen, dass Führungskräfte den moralischen Stress der Mitarbeiter*innen abfedern können, wenn sie mit ihnen im Dialog bleiben und ihnen erlauben ihre eigenen Lösungen zu finden (indem sie zum Beispiel die Schutzkleidung mit ihrem Namen oder Foto beschriften, damit sie erkennbar und identifizierbar bleiben – für die Kolleg*innen ebenso wie für die Patient*innen).

Tätigkeiten mit intensivem Kundenkontakt: Die Möglichkeit von Infektionen wird auch mittelfristig zu besonderen Belastungen in diesen Bereichen führen, die daher bereits im Vorfeld durch Unterstützungsmaßnahmen (Schutzmaßnahmen, Management der Kontaktstruktur etc.) abgefangen werden sollten. Ein besonderes Augenmerk ist hier auf die psychosozialen Entwicklungen in der Arbeitswelt in den Bereichen Gastronomie und Tourismus zu richten (aber auch etwa Handel oder Sozialarbeit). Die Gestaltung der Maßnahmencompliance durch die oben genannten Faktoren spielt in diesem Bereich eine besondere Rolle.

Home Office: Hier findet seit dem Beginn der Krise die wohl größte und weitreichendste Veränderung in der Arbeitswelt statt. Die Krise kam zu einem Zeitpunkt, als sich bereits ein massiver Entwicklungsschub in den Bereichen flexible Büroarbeit, Telearbeit und Homeoffice abgezeichnet hat, der nun nochmals verstärkt wurde³⁶. Die internationalen empirischen Befunde zeigen, dass die krisenbedingte rasche Verbreitung von Home Office überwiegend positive Effekte nach sich zieht. Die wahrgenommene Produktivität ist hoch, die Qualität des Arbeitslebens zumindest dann zufriedenstellend, wenn die entsprechende Ausstattung im Home Office vorhanden ist. Die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie hat das Potential für vorteilhafte, aber auch die Gefahr problematischer Entwicklungen.

Die Chancen der Entwicklung in diesem Bereich sollten daher unbedingt genutzt werden. Die Ausschöpfung des positiven Entwicklungspotentials und die gleichzeitige Reduktion problematischer Folgen erfordert allerdings die Beachtung und Gestaltung von entsprechenden Rahmenbedingungen (u.a. gesetzliche Vorgaben und Absicherung, ergonomische und technische Ausgestaltung der Arbeitsplätze, Gestaltung der Schnittstelle Arbeit/Familie, Anpassung der Führungskultur, Entwicklung adäquater Kommunikationsstrategien).

Nach den repräsentativen Daten der Statistik Austria haben bis zu einem Drittel der Arbeitnehmer*innen in der Phase des Lockdowns in Österreich im Home Office gearbeitet³⁷.

³⁵ Lai J, Ma S, Wang Y. et al. 2020. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*. 2020;3(3):e203976. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976

³⁶ Deloitte Österreich, Korunka, C. & Kubicek, B. (2020). *Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert hat. Flexible Working Studie 2020*. Wien: Deloitte.

³⁷ https://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/covid19/index.html

Die Studie „Home Office in der COVID-19 Krise“ (Korunka et al., 2020³⁸) zeigt, dass der überwiegende Teil der befragten Arbeitnehmer*innen (n = 2.252) von einer hohen Qualität des Arbeitslebens (subjektive Produktivität, Wohlbefinden) berichten, wobei sich die besten Einschätzungen bei Beschäftigten des öffentlichen Bereichs zeigen. Die technische Ausstattung ist meist gut; allerdings ist die ergonomische Arbeitssituation oft nicht zufriedenstellend. Dazu kommen Einschränkungen in der Gestaltung einer zufriedenstellenden Work-Life Balance, insbesondere für Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern in der Phase des Lockdowns. Darüber hinaus zeigte die Studie „Telearbeit in Zeiten von COVID-19“ (Kubicek et al., 2020³⁹), dass die positive Einschätzung der Beschäftigten im Home Office auch über mehrere Wochen trotz sich ändernder Arbeitsanforderungen bestehen blieb. Während technische Probleme über die Zeit abnahmen, stiegen die Koordinationsanforderungen, die soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte sank. Das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsengagement waren dennoch gleichbleibend hoch. Die Beschäftigten schätzten die Möglichkeit in einer sicheren Umgebung ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können.

Unternehmensgründungen und berufliche Selbständigkeit: Wirtschaftliche Krisensituationen wirken sich meist negativ für Unternehmer*innen aus. Unternehmerische Vorhaben können in ihrer Existenz bedroht sein. Neben den wirtschaftlichen Folgen sind negative Auswirkungen auf die psychosoziale Situation der Unternehmer*innen absehbar. Andererseits entstehen in Krisensituationen zahlreiche Chancen für die Entstehung neuer Gründungsvorhaben. Dieses Potential kann durch die Schaffung entsprechender politischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Internationale Studien bestätigen, dass makroökonomische Krisen ein hohes Potential für die Entwicklung von Gründungsneigungen und nachhaltige Unternehmensgründungen besitzen⁴⁰. Konkrete empirische Daten zur Entwicklung von Gründungsneigungen und Gründungsrealisierungen für die aktuelle österreichische Situation während der Pandemie liegen bisher nicht vor. Solche Daten könnten in Ergänzung zu den bestehenden ökonomischen Indikatoren⁴¹ Informationen zur politischen Gestaltung des Gründungsumfeldes beitragen.

Als weiteren allgemeinen Risikofaktor für die Arbeitswelt sehen wir die durch die Wirtschaftskrise entstehenden und gesellschaftlich sehr ungleich verteilten Verluste bestimmter Gruppen. Besonders betroffen sind arbeitslose Personen, Personen in prekären oder unsicheren Arbeitsverhältnissen (die oft auch einem besonderen Expositionsrisiko ausgesetzt sind), Lehrlinge und Auszubildende, Gastarbeiter*innen, Kleinunternehmer*innen etc. Auch ist zu beobachten, dass Frauen ungleich mehr und höhere Belastungen erfahren und Verluste aufgrund der Pandemie erleiden als Männer. Sie sind einem höheren Expositionsrisiko ausgesetzt, weil sie häufiger in exponierten Berufen arbeiten, sie verlieren

³⁸ Studie „Home Office in der Krise“; <https://ao-psy.univie.ac.at/>; Guerot, U., Korunka, C., Prainsack, B. & Psota, G. (2020). *Protokolle der Krise. Wie Corona unser Leben verändert*. Wien: Picus Verlag.

³⁹ Kubicek et al., 2020.

⁴⁰ Davidsson, P. & Scott, R. G. (2016). The surprising persistence of nascent entrepreneurs through macroeconomic crises. *Entrepreneurship – Theory and Practice*, 40, 915-941.

⁴¹ vgl. z. B. : <https://www.agenda-austria.at/publikationen/oesterreich-in-der-corona-krise-8/oesterreich-in-der-corona-krise-2/>

eher die Arbeit, weil sie sich öfter in prekären Arbeitsverhältnissen befinden, schließlich sind sie einem höheren Gewaltrisiko ausgesetzt.

Hier stehen die oben beschriebenen Gruppen im Zentrum des Interesses. Es werden die politischen Entscheidungsträger in den jeweiligen Bereichen angesprochen. Problemfelder, als auch Chancen und Möglichkeiten müssen rechtzeitig erkannt werden. Längerfristige Begleitforschung kann die positiven Entwicklungsprozesse unterstützen und ermöglicht das frühzeitige Erkennen von kritischen Entwicklungen.

Empfehlungen:

(1) Einsatzkräfte und Gesundheitsberufe sollten längerfristig in das Zentrum einer positiven politischen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit gerückt werden, um einerseits die Wertschätzung diesen Gruppen gegenüber auszudrücken und andererseits die Nachwuchsgewinnung zu unterstützen.

(2) Die Entwicklungschancen im Home Office müssen aktiv genützt werden. Dazu sind zeitnahe rechtliche Grundlagen zu schaffen und Konzepte zur besseren Integration von Arbeit und Familie zu entwickeln und zu implementieren.

(3) Es sollten gezielte Anreize für Unternehmensgründungen aus einer pandemiebedingten Krisensituation heraus geschaffen werden.

(4) Das Gründungsklima während und nach der Krise sollte durch Kommunikation und Maßnahmen positiv beeinflusst werden.

Sämtliche hier beschriebenen Entwicklungen sind immer auch in Abhängigkeit von der aktuellen Entwicklung der Pandemie zu betrachten. Eine Ausweitung der Pandemie bzw. weitere Krankheitswellen werden die potentiellen negativen Effekte auf die Arbeitswelt noch massiv verstärken. Sämtliche beschriebenen Belastungsfaktoren sind über die Zeit wirksam und können sogar noch kumulativ verstärkt werden. Dies bedeutet beispielsweise für die Gesundheits- und Pflegeberufe mit hoher Betroffenheit durch die Epidemie eine lang wirksame Belastung, bei der dann nicht nur gesundheitliche Spätfolgen für die Betroffenen zu erwarten sind, sondern dass auch negative Auswirkungen auf die Qualität der erbrachten Leistungen sowie auf die Arbeitsmotivation zunehmen werden. Die bereits bestehende Personalknappheit im Bereich der Pflege könnte sich so extrem verschärfen. Die Dringlichkeit der Umsetzung der hier skizzierten Vorschläge für die Bereiche Gesundheit, Pflege, Betreuung und Tätigkeiten mit Kundenkontakt ist daher hoch. Im Bereich des Home Office hingegen ist die weitere Entwicklung der Epidemie auch mit weiteren Lernchancen – durch die erzwungene Tätigkeit im Home Office – verbunden. Dies bedeutet auch, dass mit der Entwicklung der Pandemie (zweite bzw. dritte Welle) eine weitere Polarisierung in der Arbeitswelt (einerseits Arbeitslosigkeit, Unsicherheit und Tätigkeiten mit massiv erhöhten Belastungen, andererseits positive Entwicklungen im Bereich von Home Office etc.) zunimmt.

Eine vermehrte Berücksichtigung der hier formulierten Erkenntnisse und Empfehlungen, insbesondere im Bereich der Compliance/Adhärenz, kann auch wesentlich dazu beitragen, einen möglichen dritten Lockdown zu vermeiden.

III. In welchen Bereichen ist noch (zu) wenig empirische Evidenz vorhanden?

Forschungslücke 1: Langfristige psychosoziale Auswirkungen in der Arbeitswelt

Wenig ist bisher über die *langfristigen psychosozialen Folgen* der neuen pandemiebedingten Belastungen für die Arbeitswelt bekannt. Hier stellt sich auch die Frage, wie die Rahmenbedingungen zu gestalten sind bzw. welche Ressourcen es zu entwickeln gilt, um die erwartbaren negativen langfristigen Effekte zu vermeiden und ggf. auch Potentiale und Chancen zu entwickeln. Bezüglich der Gestaltung der Rahmenbedingungen fehlen ebenfalls differenziertere Forschungen zu Kontextfaktoren, die je nach Berufsgruppe und Arbeitssetting stark variieren, und deren Einfluss auf positive wie negative Folgen. Beispiele potentiell relevanter Kontextfaktoren sind Führung, vertrauensvolle Organisationskultur und Teamzusammenhalt. Nur erwähnt sei hier der wichtige Aspekt der Branchenzugehörigkeit.

Forschungslücke 2: Spezifische Risikogruppen

Ebenfalls wenig empirische Evidenz existiert zu *spezifischen Risikogruppen bzw. vulnerablen Gruppen* in der Arbeitswelt. Dazu zählen beispielsweise die Auswirkungen der Pandemie auf die Situation älterer Arbeitnehmer*innen, die psychosozialen Folgen in Bereichen mit erhöhtem Risiko (Beispiel: Fleischverarbeitung oder Verteilzentren), die Situation der Leiharbeiter*innen und die schwierige Situation der Lehrlinge aufgrund von fehlenden Ausbildungsplätzen.

Forschungslücke 3: Polarisierungstendenzen

Weite Bereiche der Arbeitswelt sind von krisenbedingten Abwertungen betroffen. Das betrifft nicht nur die Personen ohne Beschäftigung, sondern auch all jene, deren Tätigkeiten durch die Krise bedroht sind bzw. sich verschlechtert haben. Andererseits ist zu bedenken, dass auch erwartbare positive Veränderungen zum Beispiel in Bezug auf Home Office, Arbeitszeit, Flexibilisierung etc. die Schere zwischen privilegierten und weniger privilegierten Berufsfeldern vergrößern können. Zu den erwartbaren mittel- und langfristigen *Polarisierungseffekten* fehlen aber empirische Daten und vor allem auch Studien, die sich mit präventiven Maßnahmen in diesem Zusammenhang beschäftigen.

Forschungslücke 4: Genderpolarisierung in der Arbeitswelt

Ein wichtiger Themenbereich in diesem Zusammenhang ist die Entwicklung von krisenbedingten *Genderpolarisierungen* in der Arbeitswelt. Die Befragungen, die direkt nach

dem Beginn der Krise durchgeführt wurden⁴², zeigen deutlich, dass die Arbeitssituation daheim bzw. die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für schulpflichtige Kinder zu einer Reaktivierung traditioneller Rollenmuster geführt hat. Auch stellen internationale Studien fest, dass Gewalt gegen Frauen massiv zugenommen hat (UN 2020⁴³). Langfristige Daten zu dieser Veränderung bzw. organisatorische Maßnahmen zur Erhebung und Sammlung dieser Daten liegen allerdings noch nicht vor.

Forschungslücke 5: Entwicklungspotentiale

Auch für eine optimale *Ausschöpfung der potentiell positiven Aspekte*, beispielsweise im Bereich von Unternehmensgründungen, fehlen Informationen zur Entwicklung der entsprechenden Einstellungen wie beispielsweise der Gründungsneigung, vor allem im zeitlichen Verlauf. Auch um die Entwicklungspotentiale im Bereich des Home Office weiter zu nutzen, ist begleitende evidenzbasierte Forschung erforderlich.

Forschungslücke 6: Systemresilienz

Eine zusätzliche Forschungsfrage, die uns in diesem Zusammenhang, vor allem in einer langfristigen Perspektive hochrelevant erscheint, ist die nach den arbeitspsychologischen Faktoren, die *die organisationale, institutionelle und staatliche Resilienz* ausmachen. Resilienzforschung im Zuge von Katastrophen und Krisen hat bereits mehrfach gezeigt, dass bestimmte arbeitspsychologische Facetten der Resilienz sich als Prädiktoren für positive Weiterentwicklung eignen. So zum Beispiel konnten wir nach einem großen Erdbeben in Indonesien an einer längsschnittlichen Untersuchung mit über 800 Einsatzkräften zeigen, dass die Qualität der Führung ursächlich zusammenhängt mit einer besseren Erholung der Einsatzkräfte nach Naturkatastrophen (Thormar et al., 2015⁴⁴). Resilienz ist aktuell ein zentrales strategisches Thema auf der Ebene der Europäischen Union⁴⁵.

Forschungslücke 7: Mitarbeiter*innenführung und Entscheidungskultur in Krisensituationen

Es stellt sich weiters die Frage nach den optimalen *Führungsstilen in Zeiten von Krisen*. In der bisherigen Pandemieforschung konnte man zeigen, dass „Identity leadership“ (Vinck et al., 2019) zu einem besseren Umgang mit Pandemien beiträgt. Gekennzeichnet ist dieser Führungsstil dadurch, dass die Führungsperson den Mitarbeiter*innen signalisiert, „dass wir alle gemeinsam in dieser Situation sind“ und so an soziale Identität und Zusammenhalt appelliert. Zudem ist es wesentlich, dass Führungspersonen Mitarbeiter*innen ernst nehmen, ihre Meinungen anhören und im Dialog bleiben. Ein weiterer damit zusammenhängender Resilienzfaktor ist „organisationale Gerechtigkeit“ (organisational justice) bestehend aus

⁴² Korunka, C. (2020). Arbeiten im Home Office. Lernen aus der Krise. In Guerot, U., Korunka, C., Prainsack, B. & Psota, G. *Protokolle der Krise. Wie Corona unser Leben verändert. Wiener Vorlesungen 2020*. Wien: Picus Verlag.

⁴³ UN 2020 Policy Brief: The impact of COVID-19 on women. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf>

⁴⁴ Thormar, S.; Gersons, B.; Juen, B.; Djakababa, N.; Karlsson, Th & Olff, M (2014) Organizational factors and mental health in community volunteers. The role of exposure, preparation, training, tasks assigned, and support, Anxiety, Stress and Coping: 624-642

⁴⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/strategic-foresight/2020-strategic-foresight-report_en

„Entscheidungsgerechtigkeit“ (decisional justice) und Beziehungsgerechtigkeit (relational justice).

In Zusammenhang mit SARS 1 konnte gezeigt werden, das sogenannte „magnet hospitals“, d. h. Häuser, die es schafften, Krankenpflegepersonal effektiver zu rekrutieren als andere Häuser, charakterisiert waren durch *dezentralisierte Entscheidungsfindung*, Praktiker/Krankenpflegepersonen unter den Administratoren und Managern, flexible Diensterteilung, kontinuierliches Investieren in Fortbildung, schließlich ein hoher Grad an Selbstverwaltung der einzelnen Einheiten. Diese Häuser hatten geringere Patientensterblichkeit und geringere Burnout Levels beim Personal. Diese Ergebnisse belegen andere aus der Arbeits- und Organisationspsychologie bekannte Ergebnisse, die zeigen, dass hohe Anforderungen von außen, gemischt mit niedriger interner Kontrollmöglichkeit dieser Anforderungen, sowie eine Unausgeglichenheit zwischen Anstrengung und Belohnung sich negativ auf die Gesundheit auswirkt (Siegrist, 1996⁴⁶). Zu der Übertragung derartiger Befunde auf die österreichische Situation liegen allerdings noch keine Daten, geschweige denn Erfahrungen vor.

IV. Konzeptvorschlag zur Beantwortung von relevanten Fragen

Aus der inzwischen verfügbaren internationalen wissenschaftlichen Forschungsliteratur können zahlreiche Hinweise auf die Beantwortung relevanter Fragen gezogen werden. Es liegen naturgemäß derzeit allerdings noch keine Befunde zu den mittel- und langfristigen Auswirkungen der Krise vor. Um konkrete evidenzbasierte Maßnahmen für die Situation der österreichischen Arbeitswelt zu entwickeln, ist es darüber hinaus erforderlich, empirische Daten in der österreichischen Arbeitswelt zu gewinnen und verfügbar zu machen.

Methodische Überlegungen

Panelstudien liefern wertvolle Daten zu gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, auf deren Basis grundlegende Entscheidungen zu nationalen und internationalen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie sowie Richtlinien für eine gute Krisenkommunikation mit der Bevölkerung entwickelt werden können.

Daneben ist es allerdings notwendig, die empirische Basis für Maßnahmenentscheidungen um Studien zu erweitern, die Daten von bestimmten Untergruppen der Gesellschaft (in unserem Fall des Arbeitsbereichs), sowie zu bestimmten Herausforderungen erfassen, die die pandemiebezogene Vulnerabilität und Resilienz der Arbeitswelt beeinflussen.

Zu diesem Zweck braucht es vertiefende Studien, die idealerweise einem längsschnittlichen mixed method Design folgen und die verschiedenen Disziplinen vereinen, die im Bereich Arbeitswelt fundierte Beiträge leisten können.

⁴⁶ Siegrist J (1996). Adverse health effects of high-effort/ low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

Eine weitere wichtige Möglichkeit besteht in einem erweiterten Forschungszugang zu Registerdaten in bestimmten Bereichen, wie er beispielsweise in skandinavischen Ländern bereits realisiert ist. Auch aus der anonymisierten Verknüpfung von Daten können wichtige Informationen abgeleitet werden. Dies betrifft für den Bereich der Arbeitswelt beispielsweise Daten aus dem AMS oder den Sozialversicherungen.

Wir schlagen daher einen interdisziplinären Mixed-Method-Ansatz vor. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit der hier vorgestellten Arbeitsgruppe (bestehend aus Arbeits- und Organisationspsycholog*innen, Gesundheitspsycholog*innen, Soziolog*innen, Anthropolog*innen und Ökonom*innen) liefert bereits eine Grundlage dafür.

Folgende Studienansätze sollten abgestimmt realisiert werden:

- (1) **Panelstudien** (möglichst auf repräsentativer Basis für die entsprechenden Teilgruppen) erlauben die Gewinnung von steuerungsrelevanten Informationen für relevante größere Teilgruppen der Arbeitswelt. Geeignete Gruppen dafür sind beispielsweise Personen im Home Office, unternehmerische Tätigkeiten und Tätigkeiten im Gesundheitswesen. Diese Studien sollten einen Laufzeit von zumindest zwei Jahren (also über den erwartbaren Verlauf der Krise hinaus) aufweisen. In Abhängigkeit von der Fragestellung sollten regelmäßige Erhebungen im Abstand von 3-6 Monaten stattfinden.
- (2) **Vertiefende Studien mit Mixed-Method Ansatz** ermöglichen die vertiefte Analyse von speziellen Fragen bzw. von speziellen Teilgruppen mit maßgeschneiderten Methodenansätzen. Sie sind insbesondere auch für die Untersuchung von vulnerablen Gruppen in der Arbeitswelt geeignet.
- (3) Analysen von geeigneten anonymisierten und vernetzten **Registerdaten**

Relevante Gruppen in der Arbeitswelt: Aufgrund der bisherigen Befundlage sollten folgende Zielgruppen der österreichischen Arbeitswelt in einen verstärkten Fokus einer empirischen Betrachtung rücken:

- Lehrlinge
- Ältere Arbeitnehmer*innen und vulnerable Gruppen (Vorerkrankungen, chronische Erkrankungen, Angehörige von Minderheiten)
- Personen im Gesundheitsbereich
- Einsatzkräfte
- Beschäftigte mit intensivem Kundenkontakt
- Personen im Home Office
- Personen im Bereich beruflicher Selbständigkeit und Unternehmensgründer*innen
- Kunst- und kulturschaffende Personen

Relevante Fragestellungen: Insbesondere folgende Fragen sollten auf der Basis von evidenzbasierten Studien einer Beantwortung zugeführt werden:

- Sind bei den hochbelasteten Personen im österreichischen Gesundheitsbereich langfristige negative Belastungseffekte zu verzeichnen? Welche Maßnahmen müssen gesetzt werden, um solche Effekte zu reduzieren und durch wen? (Dringlichkeit: hoch; Laufzeit: mittel/langfristig)
- Welches Konfliktpotential entsteht bei der Zusammenarbeit von Personengruppen mit unterschiedlicher Vulnerabilität bzw. Risikoeinstellung und wie kann dieses verringert werden? (Dringlichkeit hoch; Laufzeit: mittelfristig)
- Wie kann die Rückkehr zu traditionellen Geschlechtsrollenbildern verhindert werden und welche Unterstützungsmaßnahmen benötigen insbesondere Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind und durch wen sind diese Unterstützungen bevorzugt zu leisten? (Laufzeit: mittelfristig)
- Was sind die Rahmenbedingungen für ausreichend hohe Compliance/Adhärenz in der Arbeitswelt und wie kann dies im noch Arbeitskontext verbessert werden? Was sind mögliche Hindernisse und förderliche Faktoren in diesem Zusammenhang? (Dringlichkeit hoch; Laufzeit: kurzfristig)
- Welche Unterstützungsmaßnahmen sind bei der Bewältigung von Arbeitsunsicherheit besonders effektiv und durch wen sind diese Unterstützungen bevorzugt zu leisten? (Laufzeit: kurz/mittelfristig)
- Wie kann das Potential der Arbeit im Home Office in Österreich weiter entwickelt werden? Welche Maßnahmen fördern diese Entwicklung und verhindern die potentiell negativen Auswirkungen und durch wen sind diese Maßnahmen bevorzugt zu setzen? (Dringlichkeit: hoch; Laufzeit: kurz/mittelfristig)
- Welche Formen der Führung sind für virtuelle Formen der Arbeit besser geeignet und wie können entsprechende Führungsansätze gefördert werden? Durch wen soll diese Förderung geschehen? (Laufzeit: mittelfristig)
- Wie verändern sich unternehmerische Einstellungen und die Gründungsneigung im Verlauf der Krise? Welche fördernden Maßnahmen können hier gesetzt werden und durch wen? (Laufzeit: kurz/mittelfristig)
- Welche Rolle spielen Führungskräfte bei der Krisenbewältigung in Unternehmen und was ist bei der Entwicklung von Krisenplänen zu beachten? (Laufzeit: mittelfristig)
- Was sind die entscheidenden Faktoren für Systemresilienz in unterschiedlichen Organisationen und Arbeitsbereichen (zum Beispiel im Gesundheitswesen)? (Laufzeit: mittelfristig)

Vermeidung von Mehrgleisigkeiten und optimale Ressourcennutzung durch eine Steuerungsgruppe

Um Mehrgleisigkeiten zu vermeiden und Synergien zu schaffen, sollten die geplanten Studien in ein sozialwissenschaftliches Rahmenkonzept integriert werden. Es sollte ferner eine Steuerungsgruppe eingerichtet werden, bestehend aus Personen aus der Forschung, aber auch und vor allem aus der Politik, der öffentlichen Verwaltung, der Wirtschaft und der Arbeitswelt, nicht zuletzt Institutionen der beruflichen Weiterbildung. Nach Vorlage der jeweiligen Einzelergebnisse können die Studienautor*innen gemeinsam mit dieser Gruppe entsprechende Maßnahmenkonzepte entwickeln. Wo immer möglich und sinnvoll, soll die Frage der Spezifikation und Umsetzung der Maßnahmen stets ein substanzieller Teil der Studie selbst sein. Der Erstvorschlag soll also in der Regel von den Autor*innen kommen.

Wo immer möglich und hilfreich, ist schließlich eine Abstimmung bzw. eine Beteiligung an internationalen Analysen und Diskussionen anzustreben. Dies ermöglicht ein wechselseitiges

Lernen und bessere Einsichten in eher generische und in eher spezifische Ausprägungen und Bewältigungsstrategien und damit verbundenes Lernen.

Anhang

Tabellarische Auflistung der aktuellen empirischen Studien in Österreich im Zusammenhang mit COVID-19 und Arbeitswelt

Autor*innen: Juen, Barbara, Kreh, Alexander File, Norbert, Fischer, Emanuel Walter, Maria Hildegard Lindenthal, Michael, Kratzer, Dietmar

Studientitel: Psychosocial effects of the COVID-19 pandemic on healthcare workers / Die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf Gesundheitsberufe

Zielsetzungen: Studie im Rahmen des EU Horizon 2020 Projekts NoFear. Das Projekt dient der Wissensgenerierung und Netzwerkbildung auf europäischer Ebene und Untersuchung der Belastungen von medizinischem Personal im Krankenhaus und im Rettungsdienst, Entwicklung von psychosozialen Maßnahmen und Austausch von Best practice (sicherheitsrelevante Ereignisse und Pandemie).

Methoden/Stichprobe: Fragebogenerhebung im Längsschnitt zu mehreren Zeitpunkten und Experteninterviews mit Krankenhauspersonal, Personal in der Pflege und im Rettungsdienst (europaweit mit Schwerpunkt Österreich); Ein Online Fragebogen zu drei Zeitpunkten wurde ab Mitte April ausgegeben. Vergleichsgruppen aus der Gesamtbevölkerung sowie Studierende (gesamt derzeit ca. 2000). Geplant ist die Weiterführung der längsschnittlichen Untersuchung bis Frühjahr 2021. Untersuchte Gruppen im Gesundheits- und Pflegebereich: Krankenhauspersonal, Rettungsdienst, Altenpflege, Betreuende in Behinderteneinrichtungen. Ebenen: Führungskräfte und MitarbeiterInnen.

Ergebnisse: Erste Ergebnisse der Fragebogenerhebungen zeigen, dass Gesundheitsberufe wie erwartet höhere Stresswerte (allgemeiner Stress, Traumastress) zeigen als die Vergleichsgruppen. Es zeigte sich auch, dass die Gruppe der Jüngeren (16 bis 30) und der Älteren (über 60) besonders belastet ist. Die jüngere Gruppe weist allerdings im Vergleich zu den anderen Altersgruppen eine niedrigere Resilienz (Kohärenzsinn und positives Coping) auf. Qualitative Ergebnisse erlauben einen genaueren Einblick in die Hintergründe. So zum Beispiel scheint die Krisenerfahrung eine Rolle zu spielen für die Resilienzunterschiede bei Jüngeren und Älteren. Ältere scheinen durch Rückgriff auf bereits überstandene Krisen oft mehr Möglichkeiten der positiven Bewältigung zu haben als Jüngere und sie scheinen weniger Tendenz zur Desillusionierung zu haben.

Für das Gesundheitspersonal zeigen sich folgende Stressoren: Moralische Verletzung, Arbeiten in Schutzkleidung, Mangel an Schutzmaterial, Angst vor Infektion und Ansteckung anderer, Neue Rollen und Aufgaben, Unterbrechung normaler sozialer Austauschprozesse und Routinen. Die Ergebnisse zeigen weiters: Nicht nur individuelle Resilienz spielt eine Rolle bei der Bewältigung, sondern auch die Resilienz der jeweiligen Institution: Organisationale Gerechtigkeit, dezentrale Entscheidungsprozesse, Dialog zwischen Führung und MitarbeiterInnen, direkte Einbindung psychosozialer Fachkräfte ins Krisenmanagement, sind die bestimmenden Faktoren.

Autor*innen: Korunka, Christian, Straus, Eva, Patterer, Ada, Uhlig, Lars, Baumgartner, Vera, Meyer, Edo & Schöllbauer, Julia

Studientitel: Arbeiten im Home Office in der Krise

Zielsetzungen: Aktuelle Erhebung der Arbeitsbedingungen im Home Office; Beanspruchung, Qualität des Arbeitslebens, Motivation, Produktivität, Work Life Balance. Erhebungen von Einflüssen der aktuellen Virus-Situation

Methoden/Stichprobe: Panelstudie mit Tagebuchdesign; in der ersten Welle wurden Einschätzungen am Ende von 5 Arbeitstagen erhoben. Die weitgehend repräsentative Stichprobe besteht aus 2250 Personen. Eine weitere Erhebung findet im November 2020 statt.

Ergebnisse: Die Arbeit im Home Office wird insgesamt positiv bewertet. Insbesondere die wahrgenommene Produktivität und das Wohlbefinden sind hoch; die besten Einschätzungen finden sich dazu bei den Mitarbeiter*innen im öffentlichen Bereich. Die technische Ausstattung im Home Office ist meist zufriedenstellend, die ergonomischen Arbeitsbedingungen sind allerdings oft nicht entsprechend. Die Qualität der Ausstattung und der Arbeitsbedingungen korrelieren positiv mit der Qualität des Arbeitslebens. In Partnerschaften weisen Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern zumindest während der Phase des Lockdowns eine reduzierte Work-Life Balance auf.

Autor*innen: Korunka, Christian, Höfner, Claudia, Mantl, Gerd, Hochgerner, Markus

Studientitel: Psychotherapeutisches Arbeiten in der Krise

Zielsetzungen: Aktuelle Gesamterhebung aller österreichischen Psychotherapeut*innen zu ihren Arbeitsbedingungen in der derzeitigen Situation. Einschätzungen und Erfahrungen zur psychotherapeutischen Arbeit mit Telefonie und Videotelefonie, Erhebung der aktuellen Arbeitsbelastungen und Erhebung zu den möglichen Veränderungen der Themenstellungen in den Therapien ausgelöst durch die Coronakrise.

Methoden/Stichprobe: Gesamterhebung der Berufsgruppe (Rücklauf: n= 740; repräsentativ in wesentlichen Merkmalen). Paneldesign. Eine weitere Erhebung findet Ende 2020 statt.

Ergebnisse: Die Psychotherapeut*innen weisen auch in der Phase des Lockdowns eine hohe Qualität des Arbeitslebens auf. Allerdings fanden deutlich weniger psychotherapeutische Sitzungen statt. Alternativangebote über Sprach- oder Videotelefonie wurden ausgebaut; die Erfahrungen mit diesen Angeboten sind überwiegend positiv beurteilt. Einschätzungen zu Störungsbildern und Themen in der Psychotherapie nach dem Onset der COVID-19 Krise weisen auf eine Verschlechterung der psychosozialen Situation der Klient*innen.

Autor*innen: Kubicek, Bettina, Prem, Roman, Hodzic, Sabina

Studientitel: Telework in times of COVID-19 / Telearbeit in Zeiten von COVID-19

Zielsetzungen: Untersuchung der Veränderungen von Arbeitsstressoren und Arbeitsressourcen im Home-Office über die Zeit und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Produktivität der Beschäftigten, Einfluss von Kontextfaktoren (z. B. Führungsverhalten) auf die Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen. Die Studie wird im

Rahmen eines vom FWF finanzierten Forschungsprojekts zum Thema „Anforderungen flexibler Arbeit“ durchgeführt.

Methoden/Stichprobe: Wöchentliche Online-Befragung von Beschäftigten im Home Office, neben einem Basisfragebogen zur Erfassung demografischer Variablen machten die Befragten jeweils freitags Angaben zu den Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen (wie z. B. Koordinationsanforderungen, Zeitdruck, soziale Unterstützung, soziale Isolation), zum Wohlbefinden und zur Produktivität; Erhebungszeitraum: 16.3.2020 bis 13.5.2020; Beschäftigte aus Österreich, Frankreich, Deutschland, Spanien, vorwiegend beschäftigt in den Bereichen Erziehung und Unterricht, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen bzw. öffentliche Verwaltung.

Ergebnisse: Ergebnisse der wöchentlichen Befragung zeigen, dass sich in der ersten Home Office-Woche 40 % der Befragten nie sozial isoliert fühlten. Jedoch spürten 25 % die fehlende Gemeinschaft mit Kolleg*innen mehrmals täglich. Immerhin 52 % konnten sich auf ihre Kolleg*innen verlassen, wenn es mit der Arbeit schwierig wurde und 62 % der Befragten fühlten sich von ihrer Führungskraft unterstützt. Über die Zeit zeigt sich eine Abnahme technischer Probleme, jedoch nahmen die Koordinationsanforderungen zu und die soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte sank. Das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und das Arbeitsengagement waren dennoch gleichbleibend hoch. Die Beschäftigten schätzten die Möglichkeit in einer sicheren Umgebung ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können.

Autor*innen: Kubicek, Bettina, Hodzic, Sabina, Prem, Roman

Studientitel: Zeitdruck und Konflikte bei Ärztinnen und Ärzten

Zielsetzungen: Untersuchung von Zeitdruck und arbeitsbezogenen Konflikten bei Ärztinnen und Ärzten sowie deren Zusammenhang mit dem Abschalten von der Arbeit und der emotionalen Gereiztheit in der Freizeit.

Methoden/Stichprobe: Wöchentliche Online-Befragung von Ärzt*innen; freitags Erhebung der Arbeitsbelastungen; montags darauf Erfassung des Abschaltens und der emotionalen Gereiztheit in der arbeitsfreien Zeit; Erhebungszeitraum: 13.2.2020 bis 30.3.2020. Insgesamt liegen von 76 Ärzt*innen (51 % Frauen, 67,9 % im klinischen, 22,6 % im nicht-klinischen Bereich tätig) 500 Dateneinträge vor.

Ergebnisse: Ergebnisse zeigen, dass der während der Arbeitswoche erlebte Zeitdruck das Abschalten von der Arbeit in der arbeitsfreien Zeit erschwert und die emotionale Gereiztheit in der Freizeit fördert. Zudem verstärkt Zeitdruck die negative Wirkung arbeitsbezogener Konflikte auf die emotionale Gereiztheit. Da bisherige Forschungsergebnisse den negativen Einfluss zeitlicher Arbeitsbelastungen auf Hygienemaßnahmen und Compliance betonen (Dai et al., 2015), gilt es generell, aber insbesondere in Zeiten einer Pandemie, den Zeitdruck bei Ärzt*innen durch entsprechende arbeitsgestalterische Maßnahmen zu reduzieren.

Autor*innen: Kutalek, Ruth & Jordakieva, Galateja

Studientitel: Risikofaktoren und Arbeitssituation von Gesundheitspersonal in der COVID-19- Epidemie

Zielsetzungen, Methode: In diesem interdisziplinären Projekt werden wir die Arbeitssituation von Beschäftigten im Gesundheitswesen erheben, die Kontakt mit bestätigten COVID-19 Patient*innen haben. Es werden besonders jene inkludiert, die selbst an Grunderkrankungen leiden, die als Risikofaktoren für einen schweren COVID-19-Verlauf gelten (z. B. Herz-Kreislauf- oder Atemwegserkrankungen, Diabetes). Methodisch wird eine angepasste Version eines WHO-Protokolls zur Bewertung der 2019-nCoV-Infektion angewandt. Darüber hinaus werden die Arbeitsplatzsituation und die Bewältigungsstrategien von Gesundheitspersonal mithilfe eines explorativen qualitativen Ansatzes erhoben. Finanzierung: WWTF; April 2020 - Dezember 2020, erste vorläufige Ergebnisse Dezember 2020

Autor*innen: Christian Langer, Heerespsychologischer Dienst, ÖBH

Studientitel: Erhebung der Arbeits- und Belastungsbedingungen des Einsatzpersonals in Zusammenhang mit COVID-19

Zielsetzungen: Erfassung von Arbeitsbedingungen, -belastungen sowie möglichen daraus entstehenden Reaktionen der Bediensteten als Basis einer fundierten Maßnahmenableitung im Kontext der COVID-19 Pandemie

Methoden/Stichprobe: 1. Befragung: Erhebungszeitraum 15.05.-10.06.2020, $N = 801$, Online-Befragung mittels Limesurvey, Befragung des Einsatzpersonals in In- und Auslandseinsätzen

2. Befragung: Erhebungszeitraum 09.07. - 01.08.2020, $N = 337$, Online-Befragung mittels Limesurvey; Befragung des Einsatzpersonals in Inlandseinsätzen

Ergebnisse:

1. Befragung: Die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen zeigen, dass die kameradschaftliche Zusammenarbeit (94 %) sowie das Vertrauen untereinander (94 %) von den Befragten als sehr positiv bewertet wurden. Weiters gaben 90 % an, respektvoll und korrekt durch die Vorgesetzten behandelt zu werden. Ebenso viele waren mit den klaren Befugnissen sowie mit den Sicherheitsvorkehrungen im Einsatz zufrieden. Demgegenüber wurden die Trennung von den Angehörigen (87 %), die häufigen Schicht- (81 %) bzw. Nachdienste (73 %) sowie Zeiten, in denen nichts zu tun war (54 %), als negativ bewertet. Arbeitsbelastungen ergaben sich laut den Befragungsteilnehmern aufgrund fehlender Gestaltungsspielräume (74 %), dem fehlenden Vertrauen in die militärische Führung (58 %) sowie widersprüchlichen Anweisungen durch Vorgesetzte. 7 % der Befragten erlebten während des Einsatzes ein oder mehrere belastende/schwere Ereignisse. Darüber hinaus ergaben sich bei 65 % seit Einsatzbeginn negative Reaktionen im Schlafverhalten.

Hinsichtlich COVID-19 zeigten sich 83 % der Befragten ausreichend von ihren Vorgesetzten informiert und 75 % gaben an, die empfohlenen Maßnahmen für sinnvoll zu halten. In etwa jeder dritte Befragte ging außerdem von einem hohen bzw. sehr hohen Risiko aus, im Einsatz einer mit COVID-19 infizierten Person zu begegnen. Das Risiko, sich im Einsatz mit COVID-19 anzustecken, wurde jedoch nur von 16 % als hoch bzw. sehr hoch eingeschätzt. Darüber hinaus gaben 49 % der Befragten an, dass sie einen wertvollen Beitrag in der Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Krise leisteten. 71 % der Befragten war der Sinn des Einsatzes klar. 54 % würden ihren Kameraden empfehlen, sich für einen solchen Einsatz zu melden bzw. 55 % würden sich für einen künftigen Einsatz freiwillig melden.

Es liegen derzeit noch keine Ergebnisse der 2. Befragung vor.

AutorInnen: Wolfgang H. Prinz, Stefan Rakowsky

Studientitel: Sicherheitspolitisches Meinungsbild 2020

Zielsetzungen: Untersuchung von Veränderungen in Bedrohungs- und Sicherheitserleben sowie sicherheitspolitischen Meinungsbildern im Kontext der COVID-19 Pandemie (z. B. Neutralität, GSVP, COVID-Assistenzeinsatz des ÖBH, Aufgaben des ÖBH, EU-Armee, Bezüge zu geostrategischen Akteuren, gesellschaftliche Integration und Arbeitgeberattraktivität des ÖBH, Institutionenvertrauen).

Methoden/Stichprobe: Untersuchung 1: Erhebungszeitraum 04.-22.07.2019, N = 1.412 (repräsentativ für österreichische Bevölkerung ab 15 Jahren), Online Interviews und CAPI

Untersuchung 2: Erhebungszeitraum 06.-14.04.2020, N = 1.000 (repräsentativ für österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren), Online-Interviews und telefonische CAWI

Untersuchung 3: Erhebungszeitraum 14.-28.07.2020, N = 1.408 (repräsentativ für österreichische Bevölkerung ab 15 Jahren), Online-Interviews und telefonische CAWI

Ergebnisse: Untersuchung 2: Im April 2020 sprachen 90 % der Bevölkerung dem Bundesheer grundsätzliches Vertrauen aus und vier von zehn Österreicherinnen und Österreicher (42 %) vertrauten dem Bundesheer zu diesem Zeitpunkt voll und ganz. Im Vergleich zu Befragungsergebnissen aus dem Jahr 2019 ließ sich dabei ein Vertrauenszuwachs erkennen. Insbesondere der Anteil an Personen, die dem Bundesheer voll und ganz vertrauten hatte sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt (2019: 21 %, 2020: 42 %). Die solide Vertrauensbasis zeigte sich dabei grundsätzlich sowohl unter den österreichischen Männern (89 %) als auch Frauen (90 %), über alle erfassten Altersgruppen hinweg (86-93 %) und im gesamten Bundesgebiet (86-94 %). Des Weiteren wurden der Assistenzeinsatz des Bundesheeres und die Mobilisierung der Miliz von fast neun von zehn Österreicherinnen und Österreichern (88 %) grundsätzlich befürwortet, wobei die Akzeptanz des Assistenzeinsatzes bei den Männern ausgeprägter ausfiel (befürworte voll und ganz: Männer 60 %, Frauen 51 %). Abgesehen davon zeigte sich eine Mehrheit von 54 % der Bevölkerung sehr oder eher beruhigt durch die Präsenz von Soldatinnen und Soldaten im öffentlichen Raum, wobei jedoch ebenfalls ein deutlicher Geschlechtsunterschied bestand (Männer: 60 %, Frauen: 47 %).

Publikationen:

<https://www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/publikation.php?id=987>

AutorInnen: Stefan Rakowsky, Wolfgang H. Prinz

Studientitel: Soziales Lagebild ÖBH - Arbeitsbedingungen/-belastungen und psychische Gesundheit bei Soldaten und zivilen Bediensteten des ÖBH.

Zielsetzungen: Untersuchung von Arbeitsbedingungen/-belastungen, Arbeitszufriedenheit, psychischer Gesundheit, Alkoholkonsum, Work-Life Balance, Arbeitgeberattraktivität des ÖBH, Organisationskultur und sozialer Kohäsion unter Bediensteten sowie Grundwehrdienern des Österreichischen Bundesheeres.

Methoden/Stichprobe: seit 2017 einmal jährlich quantitativ-empirische Querschnittserhebung (postalische Papier-Bleistift Befragung), Stichprobe repräsentativ für uniformierte und zivile Bedienstete des ÖBH, Vollerhebung bei Grundwehrdienern, jährliches N = ca. 1.300 Bedienstete und 5.000 Grundwehrdiener.

Befragung 2020: Datenerhebung Juni 2020.

Ergebnisse:

2017-2019:

<https://www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/publikation.php?id=848>

Befragung 2020 in Auswertung.

SONAR-global; Social Sciences in Infectious Threats and AMR; 11 Partnerländer, PI Österreich: Ruth Kutalek; Mitarbeiterinnen: Elena Jirovsky, Maren Jeleff, Lisa Lehner, alle MUW

Das Ziel des Projekts ist die Etablierung eines nachhaltigen weltweiten Netzwerks von Sozialwissenschaftler*innen, die aktiv an der Prävention und Bewältigung von Epidemien und AMR in Europa zusammenarbeiten. Wir entwickeln vor allem Modelle dafür, wie Gruppen und Gemeinschaften vor Ort besser in die Prävention und Bewältigung von Epidemien eingebunden und besonders vulnerable Gruppen gezielt erreicht werden können. (Ein Teil der WPs wird gerade für die COVID-19 Epidemie adaptiert)

Finanzierung: EU Horizon 2020, Zeitrahmen: 2019-2021, <https://www.sonar-global.eu/>

Autor*innen: Katharina Mader

Studientitel: Home Office und unbezahlte Arbeit

Zielsetzungen: Die im Zuge der COVID-19 Pandemie erlassenen Ausgangsbeschränkungen bieten die einmalige Gelegenheit den Effekt von Home-Office Arrangements auf die Verteilung unbezahlter Arbeit in Haushalten zu untersuchen. Home-Office wird häufig als

Mechanismus beschrieben, der Frauen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf erleichtert. Zur Erhebung der relevanten Daten wird eine online-Befragung bei zumindest 1.000 Wienerinnen und Wienern durchgeführt und untersucht wie sich Home-Office auf die Verteilung unbezahlter Arbeit in Haushalten auswirkt und welcher Anteil der unbezahlten Arbeit in Haushalten mit Kindern unter 14 von Müttern geleistet wird, wenn auch ein zweiter Elternteil aufgrund von Home-Office, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit zu Hause ist.

Autor*innen: Ulrike Zartler

Studientitel: Corona und Familienleben

Zielsetzungen: Die Studie „Corona und Familienleben“ ist eine österreichweite qualitative Längsschnittstudie, die den gesamten Zeitraum der Ausgangsbeschränkungen im Rahmen der COVID-19 Epidemie sowie die Zeit danach abdeckt. Sie ermöglicht detaillierte und systematische Einsichten in die Arbeits- und Lebensbedingungen von Eltern mit Kindern im Kindergarten- und Schulalter. Es wird analysiert, wie Familien mit dem Lockdown und den weiteren Corona-bedingten Maßnahmen (z. B. social distancing, home-office, home-schooling) umgehen, welche Stressoren und Moderatoren sie erleben, welche Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen, wie sie ihr Familien- und Arbeitsleben gestalten und welche Veränderungen sich im Zeitverlauf zeigen.

Methoden/Datenbasis: Die Studie umfasst insgesamt 98 Eltern mit Kindern im Kindergarten- oder Schulalter, die im Längsschnitt mehrmals befragt wurden und weiterhin befragt werden. Die Datenerhebung erfolgt mittels ausführlicher problemzentrierter Telefoninterviews (n=65 Befragte) sowie Tagebucheinträgen (n=33 Befragte). Die Datenerhebung begann bereits in der ersten Woche der Ausgangsbeschränkungen und wurde zwischen März und Juni 2020 in kurzen zeitlichen Intervallen durchgeführt (wöchentlich bzw. 2-wöchentlich). Um auch mittelfristige Auswirkungen erheben zu können, wurden die Befragten auch im Sommer 2020 kontaktiert; weitere Datenerhebungen sind für Herbst 2020 sowie Frühling 2021 geplant. Die Datenmenge ist für eine qualitative Studie außergewöhnlich groß und erlaubt detaillierte Aussagen über einen langen Zeitraum.

Verzeichnis der Autor*innen

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka (Koordinator)

Leitung des Arbeitsbereichs Arbeits- und Organisationspsychologie an der Fakultät für Psychologie, Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Neue Formen der Arbeit, Flexibilisierung und Entgrenzung in der Arbeitswelt, Home Office, Unternehmensgründung, Qualität des Arbeitslebens.

Ao. Univ. Prof. Dr. Barbara Juen

Leitung der Arbeitsgruppe Notfallpsychologie und Psychotraumatologie an der Universität Innsbruck, Fachliche Leistung der psychosozialen Dienste im Österr. Roten Kreuz. Forschungsschwerpunkte: Akutpsychotraumatologie, Psychosoziale Unterstützung, Krisenmanagement, Auswirkungen von Katastrophen.

Univ. Prof. Mag. Dr. Bettina Kubicek

Leiterin des Arbeitsbereichs Arbeits- und Organisationspsychologie am Institut für Psychologie der Universität Graz. Forschungsschwerpunkte: Flexible Arbeitsarrangements (insb. Home Office), Arbeitsintensivierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, ältere Arbeitnehmer*innen, Mensch-Maschine Interaktion

Ap. Prof. Priv.-Doz. Mag. Dr. Ruth Kutalek

Leiterin der Arbeitsgruppe „Medical Anthropology and Global Health“ am Zentrum für Public Health, Medizinische Universität Wien; Beratertätigkeit zu sozialwissenschaftlichen Aspekten von Epidemien bei der Weltgesundheitsorganisation WHO; Forschungsschwerpunkte: Anthropologie von Infektions-krankheiten; Migration und Gesundheit

Mag. Wolfgang H. Prinz, Bakk

Leiter des Referats Empirische Sozialforschung und Standardisierung am Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik der Landesverteidigungsakademie, Österreichisches Bundesheer. Forschungsschwerpunkte: Militär und Gesellschaft, einsatzbedingte psychische Erkrankungen und sozialwissenschaftliche Forschungsmethodik im Kontext des Militärs.

Mag. Stefan Rakowsky, MSc

Leiter des Forschungsbereiches Innere und Soziale Lage am Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik der Landesverteidigungsakademie des Österreichischen Bundesheeres. Arbeitsschwerpunkte: Beratungstätigkeit im Bereich Führung und Organisation, Forschung zu arbeitspsychologischen und forensisch-psychologischen Themen sowie Militär und Gesellschaft.