

**REDEN SIE MIT!**

---

# **WAS MACHT CORONA MIT UNSERER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT?**

## **LBG Covid-19 Initiative zur psychischen Gesundheit**

### **Unterlagen für den Co-Creation Workshop 2– Arbeit & Beruf**

Dieses Dokument dient als Vorbereitungsunterlage für die TeilnehmerInnen des Co-Creation Workshops zum Thema „Arbeit & Beruf“. Die Arbeitssessions werden auf diese Inhalte aufbauen. In Kleingruppen werden Handlungsempfehlungen für die Politik und neuer Forschungsbedarf erarbeitet. In den Arbeitssessions werden folgende Fragen gestellt:

- **Welche neuen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für die Politik braucht es, damit durch Covid-19 psychisch belastete bzw. gefährdete Personengruppen besser unterstützt werden können? (Fokus auf bisher nicht Belastete bzw. Erkrankte) – Bitte überlegen Sie sich vor dem Workshop Maßnahmvorschläge für konkrete Zielgruppen**
- **Welche neuen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für die Politik braucht es, damit bereits bisher psychisch gefährdete und erkrankte Personengruppen, die durch Covid-19 zusätzlich belastet sind, besser unterstützt werden können? (Fokus auf bereits bisher Gefährdete bzw. Erkrankte) – Auch hier: Bitte überlegen Sie sich vor dem Workshop Maßnahmvorschläge für konkrete Zielgruppen**
- **Bei welchem Themen reichen die bisherigen Forschungsergebnisse nicht aus, um Maßnahmen vorzuschlagen? Bei welchen Themen sollten daher neue Forschungsarbeiten angeregt werden, um die psychische Gesundheit der Personengruppen wiederherzustellen bzw. zu erhalten?**

***Wir bitten Sie, sich im Vorfeld des Co-Creation Workshops über diese Fragen Gedanken zu machen.***

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Über die Ludwig Boltzmann Gesellschaft .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Über die Initiative .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Co-Creation Workshop „Arbeit &amp; Beruf“ am 17. Juni 2020 .....</b>	<b>5</b>
3.1. Über den Workshop .....	5
3.2. Ziel des Co-Creation Workshops .....	5
3.3. Ablauf des Co-Creation Workshops .....	5
3.4. TeilnehmerInnen .....	6
<b>4. Erste Ergebnisse aus dem Crowdsourcing „Arbeit &amp; Beruf“ .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Ergebnisse der Befragung der TeilnehmerInnen im Vorfeld des Co-Creation     Workshops.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Literaturüberblick: Auswahl an bisherigen Erkenntnissen zu Auswirkungen der     Covid-19 Pandemie .....</b>	<b>18</b>
<b>7. Gesammelte Literaturempfehlungen der teilnehmenden ExpertInnen .....</b>	<b>21</b>

## 1. Über die Ludwig Boltzmann Gesellschaft

---

Die Ludwig Boltzmann Gesellschaft (LBG) ist eine Forschungseinrichtung mit thematischen Schwerpunkten in der Medizin, den Life Sciences sowie den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften und stößt gezielt neue Forschungsthemen in Österreich an.

Die LBG betreibt zusammen mit akademischen und anwendenden Partnern aktuell 19 Ludwig Boltzmann Institute und entwickelt und erprobt neue Formen der Zusammenarbeit zwischen der Wissenschaft und nicht-wissenschaftlichen AkteurInnen wie Unternehmen, dem öffentlichen Sektor und der Zivilgesellschaft.

Gesellschaftlich relevante Herausforderungen, zu deren Bewältigung Forschung einen Beitrag leisten kann, sollen frühzeitig erkannt und aufgegriffen werden. 2016 wurden das LBG Career Center, das 200 Pre- und Postdocs betreut, und das LBG OIS Center (Open Innovation in Science Center), das das Potenzial von Open Innovation für die Wissenschaft erschließen soll, eingerichtet.

In der Ludwig Boltzmann Gesellschaft sind 550 MitarbeiterInnen beschäftigt. Das Gesamtbudget 2018 betrug 31,3 Mio. Euro, rund 31 Prozent der Mittel stammen aus dem Budget des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

## 2. Über die Initiative

---

Die COVID-19 Pandemie und die damit einhergehenden Maßnahmen haben das Potenzial, die psychische Gesundheit der österreichischen Bevölkerung massiv zu beeinträchtigen. Die Verringerung der direkten sozialen Kontakte und die damit einhergehende Isolation breiter Bevölkerungsgruppen von Schülern bis hin zu Senioren, die hohe Belastung von Menschen in systemrelevanten Berufen, Ängste und der zunehmende ökonomischer Druck haben Folgen für gesunde und kranke Menschen gleichermaßen. Die WHO rechnet im Zusammenhang mit den verordneten Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Coronavirus und ihren Folgen mit „zunehmenden Raten an Einsamkeit, Depressionen, schädlichem Alkohol- und Drogenkonsum sowie selbstschädigendem oder suizidalem Verhalten“.

Aufgrund dieses Bedrohungsszenarios und fehlender vergleichbarer Erfahrungswerte zur aktuellen Krise muss rasch gehandelt werden: Die Ludwig Boltzmann Gesellschaft startete im April 2020 die Initiative zur psychischen Gesundheit unter COVID-19, welche einen breiten Dialog, Aufmerksamkeit für das Thema und neues, evidenzbasiertes Wissen schaffen wird. Basierend auf ihrer bisherigen intensiven Erfahrung als wichtige Forschungseinrichtung im Gesundheitsbereich, unter anderem auch im Bereich Mental Health, sowie ihrer Expertise in offener Wissenschaft („Open Innovation in Science“) verfolgt sie damit zwei Kernziele: 1. fachlich fundierte Entscheidungsgrundlagen für die Politik und Vorschläge für neue Maßnahmen zu erarbeiten, damit die psychische Gesundheit der Bevölkerung gezielt in besonders betroffenen und gefährdeten Gruppen gefördert werden kann und 2. ungelöste Fragen zu identifizieren, zu denen es dringend neue Forschung braucht, um Lösungen für die Bevölkerung entwickeln zu können.

Es ist von großer Wichtigkeit, die psychische Gesundheit in der COVID-19-Krise offen, direkt im Dialog mit Betroffenen und interdisziplinären Experten wie auch Praktikern zu bearbeiten, um Langfristschäden zu verhindern. Deshalb besteht die Initiative der LBG aus zwei parallelen, jedoch verbundenen Handlungsfeldern, welche durch eine gezielte Öffnung und Co-Creation sowie starker Zielorientierung zügig zu Ergebnissen führen werden:

- Handlungsfeld 1 - Crowdsourcing: Zwischen Ende April und Juli 2020 wird die LBG die breite Bevölkerung über ein Problem-Crowdsourcing in Social Media direkt ansprechen und die Menschen einladen, selbst zu aktiv Handelnden zu werden. Vor allem Gruppen, die von den Einschränkungen besonders stark betroffen sind, wie junge, stark vernetzte Erwachsene, mobile Vielbeschäftigte, Personen mit Mehrfachbelastungen in privater und beruflicher Hinsicht oder sozial hoch aktive Senioren werden eingeladen, ihre persönliche Betroffenheit als auch Beobachtungen zu psychosozialen Risiken bei anderen Menschen in der COVID-19-Krise anonym mitzuteilen, wenngleich sich der Teilnehmerkreis nicht auf sie beschränken wird, sondern breiter zu sehen ist. In der Analyse werden über einen intelligenten Mustererkennungsprozess bisher verdeckte, neue Gefährdungslagen und Problemstellungen direkt aus den Rückmeldungen der Teilnehmer sichtbar und können in der Folge entsprechend berücksichtigt werden.
- Handlungsfeld 2 – Co-Creation Prozess mit interdisziplinären Experten und Praktikern: Zwischen Mai und Juli 2020 führt die LBG einen Co-Creation Prozess durch, bei dem Experten und Praktiker aus unterschiedlichen Bereichen und Disziplinen gezielt zusammengeführt werden, um Vorschläge für neue Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit in der COVID-19-Krise zu entwickeln und der Politik als auch der Forschung damit klare, evidenzbasierte Empfehlungen für nötige Schritte geben zu können. Kernbestandteile dieses Co-Creation Prozesses sind drei bis vier Online-Workshops mit Experten und Praktikern zu wichtigen Brennpunktthemen der psychischen Gesundheit, z.B. im Bildungsbereich, in Arbeit, Familie und Gesamtgesellschaft inklusive vor- und nachgelagerter Schritte der Problemanalyse und Ergebnisaufbereitung. Ergebnis dieses Prozesses sind fundierte Vorschläge für neue Maßnahmen, welche von der Politik gesetzt werden sollen, um die psychische Gesundheit in der COVID-19-Krise zu stärken bzw. besondere gefährdete Gruppen zu unterstützen sowie Empfehlungen für besondere relevante neue Forschungsthemen in diesem Bereich, welche aufgegriffen werden sollten, um neue Lösungen entwickeln zu können.

Die Initiative wird von einem Unterstützungskomitee aus wichtigen Entscheidungsträgern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft in der Öffentlichkeit vertreten. Der Gesamtprozess wird von einem interdisziplinären ExpertenInnen-Team begleitet und unterstützt.

## 3. Co-Creation Workshop „Arbeit & Beruf“ am 17. Juni 2020

---

### 3.1. Über den Workshop

Zeitgleich zur Crowdsourcing-Initiative bringt die Ludwig Boltzmann Gesellschaft in Online-Workshops ExpertInnen und PraktikerInnen aus unterschiedlichen Bereichen und Disziplinen zusammen. Gemeinsam werden auf Basis der ersten Ergebnisse des Crowdsourcings Vorschläge für neue Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit der Menschen in und nach der Corona-Pandemie entwickelt. Außerdem werden besonders relevante neue Themen für die Forschung identifiziert (offene Forschungsfragen). Im Fokus der Co-Creation-Workshops stehen – wie beim Crowdsourcing – die Themen Bildung & Lernen, Arbeit & Beruf und soziale Isolation, jeweils in Verbindung mit psychischer Gesundheit.

#### Thema Arbeit und Beruf

Die Corona-Krise hat die Arbeitswelt komplett verändert. Viele Menschen haben ihren Arbeitsplatz verloren, fürchten ihn zu verlieren oder wurden auf Kurzarbeit geschickt. Für viele ArbeitnehmerInnen und Selbständige ist unklar, ob und wieviel Einkommen sie künftig haben werden. Die Umstellung auf neue Arbeits- und Hygienevorschriften ist mitunter schwierig. Für manche ist das Risiko einer Ansteckung mit dem Corona-Virus eine permanente Belastung. ArbeitnehmerInnen in systemerhaltenden Berufen (z.B. Handel, 24-Stunden-Pflege, Gesundheitsberufe) sind einer überdurchschnittlichen Arbeitsbelastung ausgesetzt.

Zudem ist es derzeit unklar, welche Auswirkungen die Corona-Krise in den nächsten Monaten auf den Berufsalltag haben wird.

### 3.2. Ziel des Co-Creation Workshops

Ziel des Co-Creation Workshops ist es, neue Maßnahmen in Form von politischen Handlungsempfehlungen zu entwickeln, welche die psychische Gesundheit der Menschen in Österreich stärkt. Zusätzlich sollen neue Forschungsfragen identifiziert werden.

Der Fokus des Workshops liegt auf jenen Personengruppen, die 1) besonders von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Krise betroffen sind, und 2) vor der Corona-Krise nicht zu den psychisch Gefährdeten bzw. Erkrankten gezählt haben und für die das existierende Angebot nicht adäquat ist.

### 3.3. Ablauf des Co-Creation Workshops

Der Co-Creation Workshop zum Thema „Arbeit und Beruf“ findet am **17. Juni 2020 von 14:30-17:00** online via Zoom statt.

Zoom-Meeting beitreten: <https://us02web.zoom.us/j/82809301242>

Meeting-ID: 828 0930 1242

Schnelleinwahl mobil: +436703090165, 82809301242# Österreich

## AGENDA

- Begrüßung durch die Geschäftsführerin der Ludwig Boltzmann Gesellschaft, Claudia Lingner
- Vorstellung der Initiative, Ziele des Workshops und der TeilnehmerInnen
- In Kleingruppen werden folgende Fragen erarbeitet:
  - Welche neuen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für die Politik braucht es, damit durch Covid-19 psychisch belastete bzw. gefährdete Personengruppen besser unterstützt werden können? (Fokus auf bisher nicht Belastete bzw. Erkrankte)
  - Welche neuen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für die Politik braucht es, damit bereits bisher psychisch gefährdete und erkrankte Personengruppen, die durch Covid-19 zusätzlich belastet sind, besser unterstützt werden können? (Fokus auf bereits bisher Gefährdete bzw. Erkrankte)
  - Bei welchem Themen reichen die bisherigen Forschungsergebnisse nicht aus, um Maßnahmen vorzuschlagen? Bei welchen Themen sollten daher neue Forschungsarbeiten angeregt werden, um die psychische Gesundheit der Personengruppen wiederherzustellen bzw. zu erhalten?
- Präsentation und Diskussion der Ergebnisse aus den drei Kleingruppen
- Ausblick und Abschluss

### 3.4. TeilnehmerInnen

Name	Funktion und Organisation
Johann Beran	Arbeits- und Notfallpsychologe, Wien
Teuta Beshi	Beraterin im Arbeitsmarktservice (AMS)
Jutta Fiegl	Vizerektorin der Sigmund Freud Privatuniversität und Präsidentin der Gesellschaft Österreichischer Psychotherapeut*innen (VÖPP)
Veronika Guggenberger-Kranewitter	Psychotherapeutin, Klinische Psychologin, Gesundheitspsychologin
Raphaella Kaisler	Lead Patient and Public Involvement, Open Innovation in Science Center der Ludwig Boltzmann Gesellschaft (Moderation)
Christian Korunka	Leiter des Departments für Arbeits- und Organisationspsychologie; Universität Wien
Edwin Ladinser	Leiter der Beratungsstelle und Geschäftsführer HPE Österreich – Hilfe für Angehörige und Freunde psychisch Erkrankter
Lea Laubenthal	Sozialberaterin, Caritas Wien
Agata Laszewska	Postdoc Researcher im Zentrum für Public Health, Medizinische Universität Wien
Gertraud Leimüller	Geschäftsführerin winnovation - Open Innovation Forschung und Beratung (Gesamtmoderation)
Claudia Lingner	Geschäftsführerin Ludwig Boltzmann Gesellschaft und Initiatorin von Reden Sie mit!
Clara Moder	Sozioökonomin im Verein arbeit plus

Hannah Quinz	Soziologin, Mitarbeiterin im Department Soziologie; Universität Wien
Johanna Rohrhofer	Senior Researcher winnovation - Open Innovation Forschung und Beratung (Moderation)
Ulrike Schmidt	Stv. Direktorin und Forschungsgruppenleiterin Unipsychiatrie Bonn
Judit Simon	Professorin für Gesundheitsökonomie und Leiterin der Abteilung für Gesundheitsökonomie am Zentrum für Public Health, Medizinische Universität Wien
Barbara Stelzl-Marx	Historikerin, Leiterin des Ludwig Boltzmann Instituts für Kriegsfolgenforschung
Peter Stippl	Präsident des Österreichischen Bundesverband für Psychotherapie

#### 4. Erste Ergebnisse aus dem Crowdsourcing „Arbeit & Beruf“

---

Betroffenheit schafft Wissen! Aktuell fehlt es an detaillierten Erkenntnissen, wie sich die Corona-Pandemie und die gesetzten Maßnahmen zur Eindämmung des Virus auf die psychische Gesundheit der Bevölkerung auswirken. **Um konkrete Handlungsempfehlungen für die Politik und neue Forschungsthemen zu erarbeiten, bindet die Ludwig Boltzmann Gesellschaft die betroffene Bevölkerung aktiv mit ein.**

Bis Ende Juni können BürgerInnen unter <https://corona.lbg.ac.at/> Beiträge verfassen und die Frage beantworten: „Was macht Corona mit unserer psychischen Gesundheit?“ Das Crowdsourcing ist in drei Themenbereiche gegliedert: 1) Schule & Bildung, 2) Arbeit und 3) soziale Isolation und Vereinsamung. **Bis zum 14.06.2020 wurden bereits über 600 Beiträge von BürgerInnen auf der Plattform eingereicht.**

#### ZWISCHENERGEBNISSE AUS DEM CROWDSOURCING

In den Beiträgen der Crowd zeigen sich bereits **vorläufige Muster, die in einer Inhaltsanalyse und mit induktiver-deduktiver Mustererkennung zu inhaltlichen Clustern zusammengefügt** wurden. Bis dato wurden **elf Cluster** identifiziert, die den Kontext Arbeit und Beruf adressieren. Nachstehend sind diese beschrieben und mit einigen ausgewählten Textstellen aus den Beiträgen illustriert. Die Textstellen wurden inhaltlich nicht verändert, Rechtschreib- und Grammatikfehler wurden jedoch korrigiert.



## 1. Hoher gesellschaftlicher Druck und Stigmatisierung arbeitender Mütter

V.a. arbeitende Frauen (alleinerziehend gleichsam wie in Partnerschaft lebend) beschreiben, dass sie sich von der Gesellschaft stigmatisiert fühlen. Sie empfinden, dass die Gesellschaft in der Coronazeit von ihnen erwartet, bei den Kindern zu bleiben, sich um diese zu kümmern und das Homeschooling zu übernehmen. Gleichzeitig haben sie das Gefühl, dass von ArbeitgeberInnen wie auch KollegInnen erwartet wird, dass sie Homeoffice und Homeschooling / Kinderbetreuung mit ihrer Arbeit problemlos verbinden und dabei die gleiche Leistung wie zuvor erbringen können.

Hinzu kommt, dass nach der Lockerung der Maßnahmen erwartet wird, dass die Mütter wieder „normal“ arbeiten und zurück ins Büro kommen sollen. Sie empfinden, dass hier wenig Verständnis von ArbeitgeberInnen-Seite herrscht, da eine Rückkehr zum Arbeitsplatz nur in dem Ausmaß möglich ist, in dem auch die Betreuung der Kinder und Jugendlichen sichergestellt ist. Besonders kritisch sehen sie das für die Zeit der Ferien an, da aktuell viele Ferienangebote wegfallen und auch Großeltern nicht bei der Kinderbetreuung unterstützen können.

All diese Erwartungen bauen starke Versagensängste auf und die betroffenen Mütter fühlen sich aufgrund ihres Engagements von der Gesellschaft nicht anerkannt und durch die Medien und Politik falsch dargestellt.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*



*„Als berufstätige Mutter zweier Kinder – eines im Kindergarten, eines in der Volksschule – empfinde ich es als höchst unangenehm, dass in der Öffentlichkeit Homeoffice und Betreuung der Kinder als möglich dargestellt wird. Wie bitte soll das funktionieren? Mein Volksschulkind sitzt an den Tagen, an denen es nicht in der Schule ist, nur vor dem TV. Ansonsten kann ich nicht arbeiten (ständige Störungen, etc.) Das kann ich natürlich niemandem sagen, weil TV für die Kinder ja als schlecht angesehen wird und man als Mutter dann schnell in einer Lade landet („Was, die Kinder sitzen nur vor dem TV!“) Ich glaube, dass es vielen so geht, nur will niemand darüber reden. Das würde ja Schwäche bedeuten. Es belastet mich, weil immer wieder darüber nachdenke, ob ich als Mutter etwas falsch gemacht habe in der Erziehung meiner Kinder. Warum können sie nicht einige Stunden alleine spielen? Warum kann ich nur, wenn sie fernsehen halbwegs in Ruhe arbeiten? In jedem Kinderbuch werden spielende Kinder gezeigt, nur meine tun es nicht.“*

## 2. Mangelnde Planbarkeit der Kinderbetreuungssituation aufgrund von unklaren Regelungen führen zu Stress und Angst vor Kündigung

Familien mit betreuungspflichtigen Kindern beklagen, dass die Betreuung der Kinder und Jugendlichen zu Hause in dem von der Regierung vorgegebenen Stil – auch aktuell mit bloß halbem Schulbetrieb – für Berufstätige nicht möglich ist. Betreuung und Arbeit seien parallel nicht vereinbar. Noch schwieriger sei es für Erziehungsberechtigte, die einer Vollzeit bzw. Teilzeit Beschäftigung mit wenig Flexibilität (z.B. aufgrund von Öffnungszeiten oder Schichtbetrieb) nachgehen.

Für Familien ist der Druck hoch, die Vereinbarkeit zu schaffen, weil in den Medien kolportiert wird, dass die Kinderbetreuung wieder gesichert sei. In vielen Einrichtungen läuft jedoch noch immer reduzierter Betrieb. Hinzu kommt, dass sie fürchten, dass Betreuungs- und Bildungseinrichtungen aufgrund eines potenziellen Infektionsfalls bzw. einer zweiten Infektionswelle wieder schließen bzw. Kinder in Quarantäne geschickt werden. Gleichzeitig wird beschrieben, dass das Verständnis der ArbeitgeberInnen für Homeoffice und Homeschooling sinkt. Urlaube und Zeitguthaben der ArbeitnehmerInnen sind oftmals bereits aufgebraucht, was zu Unsicherheiten zur zukünftigen Kinderbetreuung führt. Überwiegend Mütter haben Angst, dass sie gekündigt werden, wenn die Kinder und Jugendlichen noch länger zu Hause betreut werden müssen.



ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:



*„Permanente Unsicherheit und keine Planbarkeit. Arbeitgeberinformationen nicht transparent und sehr langsam erfolgen. Statt zur Entlastung beizutragen und auch einen Kinderfreistellungstag anzubieten, wird auf Homeoffice gedrängt. Bei den Lockerungsmaßnahmen musste ich mich wieder rechtfertigen, warum ich noch Homeoffice benötige auf Grund von Kinderbetreuung. Überlastung durch Homeoffice und paralleles Homeschooling, Kochen und Haushalt. Arbeitgeber ginge von permanenter Verfügbarkeit aus, wenn ich nicht klar meine Arbeitszeiten kommuniziert hätte. Schlaflosigkeit, Traurigkeit, Antriebslosigkeit. Klarheit was Schulöffnung betrifft. Politik sagt Schulen sind für Betreuung aller Kinder offen, Schulen kommunizieren, dass Verdünnungsprinzip einzuhalten ist und nur in dringend Fällen die Kinder gebracht werden sollen.“*

### 3. Erschwerte Führungsarbeit und Rückzug von Mitarbeiterinnen

Durch das Homeoffice zeigen Führungskräfte Unsicherheiten auf, ob sie ihre MitarbeiterInnen in der aktuellen Situation ausreichend unterstützen und wie sie in dieser neuen Situation richtig führen können. Durch die auf digitale Medien reduzierte Kommunikation und den mangelnden persönlichen Kontakt berichten sie einerseits von Ängsten darüber, dass ihre Teams auseinanderbrechen und der lang erarbeitete Teamspirit abnehmen wird. Zum anderen berichten Führungskräfte davon, dass sie sich Sorgen um den psychischen Zustand ihrer MitarbeiterInnen machen, diesen jedoch über digitale Kommunikation nicht einschätzen können. Besonders problematisch sehen sie es, wenn sich MitarbeiterInnen bei Videocalls nur noch per Ton zuschalten und somit noch weniger direkter Kontakt aufgebaut werden kann.

Andererseits berichten ArbeitnehmerInnen davon, dass ihnen der direkte Kontakt zur Führung im Unternehmen fehlt. Es gibt kein Feedback zu Arbeitsleistungen mehr, der persönliche Kontakt nimmt immer weiter ab und oft brauchen Entscheidungen, v.a. in Kurzarbeit geführten Betrieben, aktuell länger als sonst. Zudem fühlen sie sich bei wichtigen Entscheidungen, v.a. betreffend der betriebseigenen Corona-Maßnahmen, nicht ausreichend eingebunden. Sie sind verunsichert bezüglich der Situation des Unternehmens und damit ihrer langfristigen beruflichen Perspektive.

Im Gegensatz dazu stehen ArbeitnehmerInnen, die davon berichten, dass sie sich von der Führungskraft übermäßig kontrolliert fühlen. Die Führungskraft vertraue nicht darauf, dass die ArbeitnehmerInnen im Homeoffice tatsächlich arbeiten. Teilweise werden Anrufe zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende durchgeführt. Jeder Anruf des/der Vorgesetzten wird als Kontrollanruf empfunden.

ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:



*„Als Abteilungsleiter bekomme ich in Besprechungen via Tel/Videokonferenz keine nicht-verbale Kommunikation mit, erfahre also z.B. nicht ob/wie es einem Mitarbeiter „zwischen den Zeilen“ geht. Die Mehrheit der Mitarbeiter scheut sich auch per Video teilzunehmen und bleibt lieber nur mit Audio in den Konferenzen. Das erzeugt Unsicherheit bei mir, ob ich für das Wohl der Mitarbeiter auf psychosozialer Ebene ausreichend Sorge und sorgen kann. Ein wenig versuchen wir die nicht-fachlichen Themen über virtuelle Kaffeepausen einzufangen, was in der akuten Phase nach dem Lockdown eine Zeit lang gut ging.“*

#### 4. Mangelndes Wissen und Erfahrung zu digitalen Tools überfordert ArbeitnehmerInnen, v.a. in der älteren Generation

Durch die Corona-Krise wurde die Verlagerung der Arbeitswelt ins Homeoffice von einem Tag auf den anderen umgesetzt. Viele ArbeitnehmerInnen wurden davon überrascht und waren nicht darauf vorbereitet. Neben fehlenden technischen Möglichkeiten und der mangelhaften Arbeitsausstattung zuhause beschreiben sie besonders ein Gefühl der Überforderung, plötzlich mit neuen Tools umgehen zu müssen.

Da die erste Zeit des Corona-Lock-Downs generell von viel Umbruch und Unsicherheit geprägt war, fiel es vielen schwer, flexibel zu reagieren und in dieser stressigen Zeit noch neue Fähigkeiten zu lernen. Für viele stellte sich die Umstellung daher als sehr anstrengend dar, besonders online Meetings wurden als sehr intensiv und ermüdend wahrgenommen. Dies führte zu Ängsten, der Arbeit und dem Arbeitspensum nicht gerecht werden zu können und KollegInnen im Stich zu lassen.

Dieses Gefühl trat vor allem bei älteren ArbeitnehmerInnen und bei PädagogInnen auf. Letztere wünschten sich, die SchülerInnen und StudentInnen gut zu unterstützen, fühlten sich jedoch zu wenige didaktisch ausgebildet und kannten auch keine Anlaufstelle dafür.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*



*„Keinen guten Arbeitsplatz (Schreibtisch und Sessel passen nicht gut), unklar ob Chefin zufrieden mit meiner Arbeit ist, die Arbeit mit nach Hause nehmen, in einer Stresssituation schnell Neues lernen funktioniert nicht gut. Jahresprogramm schnell unter Druck adaptieren und dann dieses „spontane Brainstorming“ umsetzen müssen, ohne es auf Machbarkeit prüfen zu können.“*

#### 5. Die Entgrenzung zwischen Homeoffice und Privatem belastet ArbeitnehmerInnen

Die Trennung von Beruflichem und Privatem in Zeiten des Homeoffice fällt vielen Menschen besonders schwer. Es wird beschrieben, dass erwartet wird, dass sie ständig erreichbar / verfügbar sind und teilweise sogar mehr arbeiten müssen, weil KollegInnen aufgrund von Betreuungspflichten oder Kurzarbeit ausfallen.

Diese Mehrarbeit und das Gefühl, ständig verfügbar sein zu müssen, führt dazu, dass viele ArbeitnehmerInnen wesentlich mehr arbeiten und auch in ihrer Freizeit gedanklich nicht von der Arbeit loskommen. Sie fühlen sich durchgehend gestresst, arbeiten zu allen möglichen Zeiten und haben teilweise daraus resultierende Schlafstörungen. Besonders problematisch wird empfunden, dass die Führungskräfte diese Mehrarbeit nicht honorieren und oftmals zu wenig darauf achten, wie es den MitarbeiterInnen wirklich geht. Dazu kommt, dass durch das Homeoffice mehr Koordinationsaufwand entstanden ist, der telefonisch oder via online Tools erledigt wird. Für einige Personen ist / war diese Phase schwierig, da sie sich in dieser Ausnahmezeit oft den direkten Austausch mit KollegInnen gewünscht hätten statt nur online. Viele der in diesem Cluster betroffenen Personen wünschen sich klare Arbeitszeiten im Homeoffice, mehr Unterstützung und Priorisierung von Aufgaben durch ihre Führungskräfte sowie Beratungsstellen im Unternehmen, an die sie sich bezüglich psychischer Probleme wenden können.

ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:



*„Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen immer mehr, es wird wenig Rücksicht auf die Einhaltung der Arbeitszeiten genommen, da man ja eh immer in der Nähe des Computers ist. Die Erholungsphasen fehlen, die Erwartung immer erreichbar zu sein, ist sehr ermüdend und die Arbeitsbelastung steigt. Mir fehlt der Abstand zur Arbeit, ich kann schwer schlagen und bin permanent mit dem Kopf bei der Arbeit, weil durch viele zusätzliche Projekte (die durch Corona forciert werden, zusätzlich zu den eigentlichen Aufgaben) auch einfach die Zeit fehlt, die Arbeit in einer normalen Arbeitswoche unterzubekommen. Ich fühle mich schon richtig ausgebrannt.“*

## 6. Sorge, dass flexiblere Arbeitsarrangements nach der Corona-Krise wieder wegfallen könnten

Manche ArbeitnehmerInnen berichten von großer Erleichterung durch das Homeoffice und Kurzarbeit. Sie sind glücklich über die Möglichkeiten, die durch die aktuelle Situation nun zwangsweise vorangetrieben wurden. Einige ArbeitnehmerInnen berichten, dass sie sogar glücklich über die Kurzarbeit sind, weil sie nun endlich in jenem Stundenausmaß arbeiten können, wie sie sich das immer gewünscht haben und dadurch eine bessere Work-Life-Balance haben.

Die Vorteile des Homeoffice sehen die ArbeitnehmerInnen im Wegfallen von stressigen Arbeitswegen aber auch durch mehr Ruhe beim Arbeiten in den eigenen vier Wänden.

Diese Personen sind unzufrieden, dass nun erwartet wird, dass sie zurück ins Büro kommen und dass die Unternehmen wieder eine Normalarbeitszeit einführen. Sie befürchten, dass ihnen die Ausübung von regelmäßigem Homeoffice nicht gestattet wird. Sie möchten nicht zurück zum Status vor Corona.

ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:



*“Corona Kurzarbeit mit 80% Arbeit und 80% Gehalt ist großartig. Bessere Work-Life-Balance durch kürzere Arbeitszeiten! In meinem Unternehmen werden jedes Monat 20 Überstunden gefordert, obwohl das mein Arbeitsvertrag laut Arbeiterkammer nicht hergibt und ich mit der Arbeit fertig bin. On top sind noch Dienstreisen an das Ender der Welt zu machen, alles abgegolten mit dem All-In, denn nur dieser stand zur Auswahl, 38,5 Stunden oder weniger gab es nicht. Diese Arbeitssituation belastet mich massiv in jeglicher Hinsicht, beeinträchtigt mein Leben und führt zu Schlafstörungen, Nervosität, Infektanfälligkeit, Dysthymie. Habe, um Reduktion der Arbeitszeit auf Mo-Do 30/32/34 Stunden gebeten und auch beim Vorstellungsgespräch den Wunsch nach reduzierter Vollzeit kundgetan, bis jetzt wurde das von allen abgelehnt.“*

*„Ich habe endlich Homeoffice, was ich mir schon immer gewünscht habe. Für mich öffnet sich ein Window of Opportunity, dass das Homeoffice auch nach Corona erhalten bleibt.“*

## 7. Angst vor Ansteckung erschwert Rückkehr bzw. soziale Kontakte im Arbeitsleben

Einige ArbeitnehmerInnen und Eltern, zum Beispiel Personen, die selbst zu einer Risikogruppe gehören oder solche im nahen Umfeld haben, haben große Angst vor einer Ansteckung mit Covid-19 und meiden daher direkten physischen Kontakt zu anderen Menschen. Sie ängstigen sich vor einer Rückkehr ins Büro, dem Arbeitsweg, KundInnenkontakten sowie auch davor, Dienstreisen absolvieren zu müssen.

Es wird beschrieben, dass sowohl von den ArbeitgeberInnen als auch von KollegInnen wenig Verständnis aufgebracht wird, wenn man die Angst vor Ansteckung äußert und das Unbehagen vor der Rückkehr zum Alltag formuliert. Betroffene berichten, dass von ArbeitnehmerInnen erwartet wird wieder ins Büro zu kommen, sofern sie nicht zur Risikogruppe gehören. Das führt dazu, dass sich ArbeitnehmerInnen gezwungen fühlen, eventuell diagnostizierte Erkrankungen vor dem/der ArbeitgeberIn offenzulegen.

Einige Personen beschreiben, dass erwartet wird, dass sie wie vor der Corona-Krise Dienstreisen antreten oder KundInnen treffen, sie jedoch Angst haben, sich anzustecken. Besonders trifft dies auf Personen im Handel zu, die zudem oftmals unsicher darüber sind, ob eventuell KollegInnen bereits angesteckt wurden.

Auch Eltern von betreuungspflichtigen Kindern und Jugendlichen äußern Angst vor Ansteckung. Sie haben auf der einen Seite, dass sie sich selbst anstecken und dass das dann Konsequenzen für die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen ihrer Kinder und Jugendlichen hat. Sie haben jedoch auch Angst, dass sich ihre Kinder anstecken und sie aufgrund unerwarteter Betreuungspflichten ausfallen. Sie befürchten die Arbeitsleistung dann nicht mehr erbringen zu können und dadurch ihre Karriere beeinträchtigt wird, bis hin zur Kündigung.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*



*„Ich bin Typ 1 Diabetikerin mit leider sehr schwankenden Blutzuckerlauf. Da ich zur Hochrisikogruppe gehöre, ist die Angst vor Ansteckung insbesondere, wie sie verlaufen könnte, leider sehr präsent. Ich arbeite beim Bundesheer (Kanzleikraft) und durfte bis 18. Mai zuhause sein. Seit 19. Mai bin ich wieder im Dienst. In der Kanzlei alleine (wegen Ansteckungsgefahr). Kontakt mit Kollegen beim Kommen, Kaffeeholen und am Weg zum WC. Wie ich mich fühle, fragt keiner. Ist ja super in der Arbeit isoliert zu sein. Einige Kollegen „belächeln“ die Angst. Super Gefühl. Zuckerwerte reagieren sehr stark auf psychische Einflüsse. In der Zeit zuhause war es bei weitem besser. Nicht gut, aber erträglicher.“*

## 8. Auseinanderklaffen zwischen wahrgenommener Arbeitssituation und Firmenpolitik belastet ArbeitnehmerInnen

Die Covid-19-Kurzarbeit wurde von der Regierung speziell für diese herausfordernde Situation geschaffen. Das Ziel der Covid-19-Kurzarbeit ist es, krisenbedingte Kündigungen zu vermeiden und die Beschäftigung in Österreich zu sichern.

Eine Gruppe von Beitragenden vermutet, dass einige Unternehmen die Covid-19-Kurzarbeit nur beantragt haben, damit sie eigene Kosten sparen, erleben das jedoch nicht im eigenen Umfeld.

Eine zweite Gruppe ist hingegen direkt betroffen: Sie berichten, dass sie wissen, dass ihre Arbeitgeber Kurzarbeits-Steuer Gelder in Anspruch nehmen, obwohl die Auftragslage gut ist und genügend Arbeit vorhanden ist. Sie empfinden diese Situation als belastend. Sie beschreiben ein besonders bedrückendes Gefühl, weil diese Steuer Gelder ihrer Meinung nach Personen und Unternehmen zustehen, die es wirklich brauchen.

Beide Gruppen empfinden, dass große Unternehmen durch die Covid-19-Kurzarbeit bevorteilt werden. Sie empfinden es als ungerecht, dass auf die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, die durch die aktuelle Situation in große Bedrängnis kommen, wenig Rücksicht genommen wird.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*



*“Anfangs ging es mir total schlecht, schlitterte in eine psychische Krise, angesichts dieser Willkür und Ungerechtigkeit. Es werden einfach Millionen, ja Milliarden von der Regierung locker gemacht für die Kurzarbeit, ohne zu überprüfen, ob diese wirklich zu Abwendung von Kündigungen und Konkursen verwendet werden. Ich habe Angst vor einer Verlängerung und den neuen Regelungen dazu, welche nur das Wohl der Firmen, nicht jedoch das Wohl der Dienstnehmer im Sinne haben.“*

## 9. Existenz- und Zukunftsängste bei Selbstständigen (EPU, KMU und KünstlerInnen)

UnternehmerInnen, egal ob Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen inkl. KünstlerInnen oder Klein- und Mittelbetriebe (KMU) mit MitarbeiterInnen haben massive Existenzängste, dass sich die Einkommensausfälle langfristig auf ihr Unternehmen auswirken werden. Sie beschreiben, dass sie zu wenige Rücklagen gebildet haben, um nun die laufenden Kosten, v.a. Personalkosten, zahlen zu können. Damit einher gehen Überlegungen, wie Kosten reduziert werden können und immer wieder stehen dabei Kündigungen im Raum.

Sie beschreiben, dass sie Angst haben, in nur wenigen Monaten das zu verlieren, was sie lange Jahre aufgebaut haben. Es belastet sie aber auch, dass sie, um das Unternehmen zu erhalten, Personen kündigen müssen. Zusätzlich beschreiben sie, dass die pessimistischen Wirtschaftsprognosen dazu führen, dass sie nicht positiv in die Zukunft blicken können.

Besonders sind jene EPUs und KMUs betroffen, die in Branchen tätig sind, die aktuell nicht von Hilfsfonds und Hilfsmaßnahmen aufgefangen werden. Zahlreiche Kunstschaffende haben Beiträge verfasst, in denen sie Existenzängste formulieren und das Gefühl, dass andere Branchen und Sektoren mehr Unterstützung erhalten.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*



*“ich bin selbstständige Unternehmerin im Kunstbereich. Durch die Schließung der Kulturbetriebe wird mein Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Das Sozialversicherungsgesetz erlaubt mir nicht, meinen Betrieb als Kleinunternehmer weiterzuführen. Entweder ich schließe meinen Betrieb für vier Jahre, oder zahle schön brav die Sozialversicherungsbeträge. Die Möglichkeit, Umsätze zu erzielen, werden voraussichtlich wieder im Herbst 2020. Ich bin gleichermaßen traurig und wütend.“*

## 10. Existenzängste bei Personen in prekären Arbeitsverhältnissen und Personen in Covid-19-Kurzarbeit

ArbeitnehmerInnen fühlen sich aktuell sehr belastet, da die Wirtschaftsprognosen eine pessimistische Zukunft zeichnen. Besonders jene ArbeitnehmerInnen, die einer prekären Arbeit nachgehen, beschreiben, dass sie aufgrund von Corona noch unsicherer sind. Schon vor Corona war die unkalkulierbare Dauer des Arbeitsverhältnisses und in manchen Fällen auch niedriges, nicht kontinuierliches Einkommen Alltag für diese Personen. Doch jetzt scheint ihre Situation um ein Vielfaches ungewisser und schwieriger. Besonders häufig haben Kunstschaffende und Leiharbeiter geäußert, dass das fehlende Einkommen ihre gesamte Existenz bedroht.



Auch Personen, die vor Kurzem ersten einen Berufswechsel vollzogen haben, beschreiben, dass sie nun vermuten, dass die vereinbarte Probezeit nicht verlängert wird. Sie quält die Angst, in absehbarer Zeit arbeitslos zu sein.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*



*„Bin in einem befristeten Arbeitsverhältnis, da jetzt eine Wirtschaftsrezession bevorsteht, werden sich die Versprechungen von einer fixen Anstellung wohl wieder in Rauch auflösen.“*

## 11. Abstiegsängste und Angst vor Arbeitslosigkeit bei (angehenden) ArbeitnehmerInnen

Einige ArbeitnehmerInnen haben Angst vor einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation und des Arbeitsmarktes. Sie berichten davon, nächste Schritte in ihrer Karriere als gefährdet zu sehen und haben Angst, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. ArbeitnehmerInnen beschreiben, dass die Entlassung von langjährigen KollegInnen ein Unsicherheitsgefühl und grundlegende Existenzängste verursacht. Sie sorgen sich, dass das geplante Leben (z.B. Haus, Auto) aber auch die Zukunft der eigenen Familie (z.B. Ausbildung der Kinder) künftig nicht mehr finanziert werden können. Die Ungewissheit über den zukünftigen Arbeitsmarkt verschlimmere dies noch.

Diese Angst wird auch von Personen berichtet, die in naher Zukunft eine neue Arbeitsstelle suchen wollten. Dies erscheint ihnen nun nicht mehr möglich und ihre Karriere scheint zu stagnieren. Sie empfinden, wichtige Lebensschritte und -ziele aktuell nicht mehr erreichen zu können.

Der Mangel an Optionen am Arbeitsmarkt und die daraus folgenden Beschränkung wichtiger Lebensschritte wird auch von Personen geäußert, die aktuell mit ihrer Ausbildung / mit ihrem Studium fertig werden. Sie befürchten, trotz der guten Ausbildung keine Arbeitsstellen zu finden, aber auch keine Unterstützung vom Staat zu erhalten und deshalb ihren Familien wieder zur Last fallen zu müssen.

*ausgewählte Textstellen aus den Beiträgen:*






*„Unsicherheit. Ich werde mich in Kürze auf Arbeitssuche begeben, allerdings sind die Aussichten auf eine Stelle derzeit schlecht. Äußert sich durch Schlafstörungen. Absicherung durch den Staat u.U. über längeren Zeitraum, bis sich die wirtschaftliche Situation wieder halbwegs normalisiert hat und man auch wieder einfacher einen Job findet. Vor allem, wenn man direkt aus der Ausbildung bzw. aus Universität kommt und noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, kann die finanzielle Lage ohne familiären Rückhalt schnell schwierig werden.“*

## 5. Ergebnisse der Befragung der TeilnehmerInnen im Vorfeld des Co-Creation Workshops

Die TeilnehmerInnen des Co-Creation Workshops wurde gebeten, max. vier Personengruppen, die aus ihrer persönlichen Sicht besonders von der aktuellen Situation betroffen sind und für die das übliche, existierende Angebot nicht ausreicht, zu beschreiben. Dies können sowohl psychisch bisher gesunde als auch bereits vorher gefährdete bzw. kranke Personengruppen sein. Die Gefährdungslagen könnten bereits heute sichtbar sein oder sich erst künftig manifestieren bzw. Verstärken. Folgende Fragen wurden in einer Onlineerhebung vorab vom Expert\*innen Team beantwortet:

- Was bedeuten die vergangenen und aktuellen Maßnahmen für die Psyche der betroffenen Menschen?
- Welche Personengruppen sind aus Ihrer Sicht besonders von den Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus betroffen, für die es auch kein geeignetes bereits bestehendes Unterstützungsangebot gibt?

### GEFÄHRDETE PERSONENGRUPPEN

 <p>Gefährdung:</p>	<p><b>COVID-19 RISIKOGRUPPEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meist ältere Menschen</li> <li>• Sorge, selbst zu erkranken</li> <li>• Verlust der Arbeit</li> <li>• Ängste und dauerhafte Anspannung und Unsicherheiten durch Pandemie</li> <li>• Vorerkrankungen</li> <li>• Beschaffung von Medikamenten und Lebensmitteln problematisch</li> <li>• Soziale Isolation (Kontaktverbot während der Pandemie)</li> </ul> <p>Selbstzweifel, Depressionen, Verunsicherung, Auswirkungen auf das subjektive Sicherheitsgefühl der Betroffenen</p>
 <p>Gefährdung:</p>	<p><b>ARBEITSLOSE AUFGRUND VON COVID-19</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsicherheit, wie es weitergehen kann</li> <li>• Finanzielle und existentielle Sorgen</li> <li>• Sorge um Aussichten am Arbeitsmarkt</li> </ul> <p>Angst und Anspannung, Perspektivenlosigkeit, keine Tagesstruktur</p>
 <p>Gefährdung:</p>	<p><b>ARMUTSGEFÄHRDETE MENSCHEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Sorgen</li> <li>• Existentielle Sorgen (Wohnungssicherheit, Arbeitsplatzverlust)</li> <li>• Eventuell weniger Raumressourcen zuhause</li> <li>• Soziale Isolation &amp; Einsamkeit</li> </ul> <p>Soziale Isolation, psychische Erkrankungen</p>





### **MENSCHEN IN PRÄKEREN ARBEITSSITUATIONEN**

- Schon vor der Krise unter schlechten Arbeitsbedingungen gearbeitet inkl. schlechte Einkommensverhältnisse
- Durch die Krise von Einkommensausfällen durch Kurzarbeit und Kündigung bedroht
- Durch die Krise Mehrbelastungen und erhöhtem Ansteckungsrisiko ausgesetzt

Gefährdung: Ängste und Sorgen, wie der Alltag bestritten werden soll; Ängste vor Jobverlust



### **FACHKRÄFTE IM GESUNDHEITSBEREICH**

- Erhöhte Arbeitsbelastung
- Extremsituationen ausgesetzt und wenig Vorerfahrung/Strategie, damit umzugehen
- Hohes Verantwortungsgefühl
- Arbeiten in getrennten Teams
- Wenig Erholungsphasen
- Ansteckungsrisiko erhöht
- Zusätzliche Belastungen durch Familiensituation, Homeschooling etc.

Gefährdung: Burn-Out und Erschöpfungsdepression, Dauerstress und Belastung auch in Freizeit, Schlafmangel, lange Krankenstände, Verschlechterung und Erschöpfung der psychischen und physischen Gesundheit, Angst selbst an Covid-19 zu erkranken



### **MITARBEITERINNEN IN TOURISTIKUNTERNEHMEN**

- Eher introvertierte Frauen
- Oft alleinerziehend
- sehr schlecht bezahlt
- ständiger hoher Stresspegel
- vervielfachte Beschwerden durch Corona-bedingte Absagen von Buchungen, Aggression der Kunden, müssen für Fehler, die sie nicht verursachen/beeinflussen, herhalten

Gefährdung: Dauer-Stressbelastung, unterdrückte Aggression, Somatisierung, hohes Suchtpotential (Substanzen und Spielen)



### **PILOTEN, EISENBAHN-ZUGFÜHRER, BERUFSKRAFTFAHRER / FERNFAHRER FÜR SPEZIALTRANSPORTE**

- meist Männer 30+
- definieren sich über Leistung – Hierarchie und Rangordnung wichtig
- hohe Ausbildungskosten (tw. selbst getragen)
- Beruf sehr stark identitätsstiftend
- Flug- bzw. Fahrtstunden notwendig, um in der Routine zu bleiben
- durch Lock-Down keine Möglichkeit für Flug- bzw. Fahrtstunden
- Angst vor Jobverlust
- Tw. hohe private Schulden aufgrund von guter Anstellung vor Corona

**Gefährdung:** Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund von Zertifizierungsverlust (keine Flug- und Fahrtstunden), finanzielle Probleme, Resignation – Depression – fehlgeleitete ‚Eigentherapie‘ durch Suchtsubstanzen (z.B. Alkohol) – Beginn einer Negativspirale. Auch steigt die Gewaltbereitschaft in der Familie. Stark psychosomatisch und Stress-Folgesymptomatik wie Schlaflosigkeit, Verlust der sexuellen Appetenz und Vollzugsfähigkeit, nervös, gereizt, aggressiv und damit selbstschädigend. Suizidgefährdung



### **PÄDAGOG\*INNEN**

- Hohe Verantwortung für SchülerInnen
- Fordernde Eltern und mangelnde Kooperation der SchülerInnen führt zu Selbstschutz-Verhalten
- Starres Schulsystem
- Teilweise mangelnde Erfahrung mit digitalen Medien, wenig Fortbildung diesbezüglich

**Gefährdung:** Burn-Out und Erschöpfungsdepressionen, Mehrfachbelastung, negatives gesellschaftliches Bild nach der Krise kehrt zurück



### **MITARBEITER\*INNEN IM HOME OFFICE / UNTERNEHMEN**

- Grenzen zwischen Arbeit und Privatem können verschwimmen
- Mangelnde Ausstattung zuhause (ergonomische Standards, technisch, räumlich)
- Eltern, Alleinerziehende und Frauen oft doppelt belastet
- Wegfall von sozialen Kontakten & informellem Austausch
- Zuviel an Videokonferenzen strapazieren das Wahrnehmungssystem und ersetzen auf Dauer keine persönlichen Gespräche

**Gefährdung:** Mehrfachbelastung und erhöhte Anforderungen können zu psychischen Belastungen & Schlafproblemen führen, Erschöpfung & Erholungsdefizite

## 6. Literaturüberblick: Auswahl an bisherigen Erkenntnissen zu Auswirkungen der Covid-19 Pandemie

---

Die Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus haben massive Auswirkungen auf die Gesellschaft und somit auch auf die Arbeitswelt. Aufgrund der Covid-19 Pandemie haben sich viele Länder dazu entschieden, das soziale Leben und auch die Arbeitswelt einzuschränken. Bereits seit mehreren Wochen befinden sich viele Menschen deshalb im Homeoffice oder sind in Kurzarbeit und haben ihre sozialen Kontakte eingeschränkt (Eurofound 2020). Sowohl die Ausgangsbeschränkungen als auch die veränderten Arbeitsstrukturen stellen für viele Menschen eine außergewöhnliche Situation dar, die unter anderem auch eine psychische Belastung und somit indirekte Gesundheitsfolgen verursachen kann. Laut einer Untersuchung der Universität Wien hat sich nur für ein Viertel der unselbstständig Erwerbstätigen seit Beginn der COVID-19 Maßnahmen in ihrer Arbeitssituation nichts geändert (Pichler et al., 2020). Für viele hat die Krise sogar den Verlust des Arbeitsplatzes gebracht und es lässt sich bereits feststellen, dass die Auswirkungen der Krise stark vom Ausbildungsgrad und Einkommen abhängen und somit unterschiedliche ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichem Ausmaß betroffen sind (Schröder et al., 2020).

Über ein Drittel der derzeit in der EU arbeitenden Personen begann infolge der Pandemie mit dem Homeoffice, wobei der größte Anteil von ArbeitnehmerInnen, die im Homeoffice arbeiten, in den Benelux-Ländern zu finden ist (Eurofound 2020). Auch in Österreich haben in den vergangenen Monaten hunderttausende ÖsterreicherInnen ihren Arbeitsplatz vom Büro in die eigenen vier Wände verlegt. Laut Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer saßen rund 40 Prozent der ArbeitnehmerInnen im Homeoffice, während es vor der Krise rund 25 Prozent waren (Schönherr 2020). Schon vor Covid-19 gab es einen Trend in Richtung Homeoffice, durch die Krise hat diese Entwicklung allerdings noch einen enormen Schub erfahren. Homeoffice, da sind sich die meisten ExpertInnen einig, wird nicht mehr verschwinden. Viele Menschen müssen nun rasch lernen, in der neuen Situation zufrieden und produktiv zu arbeiten und die neue Arbeitssituation aktiv mitzugestalten. Es ist davon auszugehen, dass für einen Großteil der Menschen eine Hybrid-Arbeits-Modell bleiben wird und sich fixe Bürotage mit frei einteilbaren Remote-Arbeitstagen abwechseln werden (Korunka, Wiener Vorlesung, 2020). Flexible Arbeitszeiten und das selbstbestimmte Arbeiten im Homeoffice bringen einerseits einige Vorteile und andererseits auch einige Herausforderungen mit sich. So ist es für viele im Homeoffice zunehmend schwieriger, nach der Arbeit abzuschalten, da die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben in den eigenen vier Wänden verfließen können. Soziale Prozesse und Teamspirit lassen sich nur bedingt ins Web verlagern und der Großteil des informellen Austausches zwischen KollegInnen fällt im Homeoffice weg. Letzteres ist aber für viele als soziale und kollegiale Unterstützung im Arbeitskontext wichtig. Zudem kann zu viel Autonomie, die prinzipiell im Arbeitskontext meistens sehr positiv bewertet wird und mit erhöhter Arbeitsintensität einhergeht, auch zu überhöhten Anforderungen und Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben führen (Korunka, Wiener Vorlesung, 2020). Flexible Arbeitszeiten und das selbstbestimmtere Arbeiten im Homeoffice bringen aber auch einige Vorteile mit sich. Unter anderem sind positive Effekte im Bereich der nachhaltigen Mobilität, weniger Flugreisen und daher weniger Luft- und Umweltverschmutzung (Umweltbundesamt) weniger Unterbrechungen und Ablenkungen während der Arbeit und insgesamt eine größere Arbeitszufriedenheit zu verzeichnen. Erhöhtes Wohlbefinden im Homeoffice hängt allerdings sehr stark von der vorhandenen Ausstattung (technisch, räumlich, ergonomische Standards) zu Hause ab sowie der bereits gelernten Homeoffice-Praxis (Korunka, Wiener Vorlesung 2020). Zusätzlich ist die für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufgewendete Zeit bei Frauen während der Corona-Krise deutlich stärker gestiegen als bei Männern und setzt daher vor allem Frauen mit Kindern und Alleinziehende auch im Homeoffice unter einen erhöhten Druck (Berghammer 2020).

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie betreffen nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern Arbeit als Ganzes. Auch der Bereich der Sorgearbeit, eine notwendige Arbeit ohne die Erwerbsarbeit gar nicht

möglich wäre, ist stark betroffen. Frauen geben in aktuellen Befragungen (Schönherr, 2020) an, den Großteil der Verantwortung für die Sorgearbeit, etwa Kinderbetreuung und Homeschooling, zu tragen (Görz y Moratella & Schader, 2020). Eine Untersuchung von SORA im Auftrag des Momentum Institut zeigt, dass die Mehrfachbelastung von Sorge- und Erwerbsarbeit von Müttern getragen wird, die somit einer erhöhten Doppelbelastung von Beruf und Kinderbetreuung ausgesetzt sind (Schönherr, 2020). Dies führt zu erhöhter psychischer Belastung und langfristig zur verstärkten Herausforderung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen (Görz y Moratella & Schader, 2020). Die krisenbedingte Schließung der Schulen führt zu einer 'Privatisierung' der Lernleistung und die Kombination aus Homeoffice, Homeschooling, Berufs- und Familienleben ist für die meisten Eltern längerfristig nicht vereinbar. Die ungleichen Erfahrungen, die die Menschen angesichts der Pandemie im Arbeitskontext machen, scheinen bereits bestehende Ungleichheiten weiter zu verschärfen, da zum Beispiel Selbstständige, Geringverdienende sowie Frauen, Eltern und Alleinerziehende besonders stark belastet sind (Bünning et al., 2020)

Die Einkommenssituation spielt eine wichtige Rolle für die wahrgenommenen und tatsächlichen Auswirkungen der Corona Pandemie (Bünning et al., 2020). Personen in prekären Arbeitssituation und weniger Einkommen wechselten angesichts der Pandemie deutlich seltener ins Homeoffice und sind von größeren Veränderungen der Arbeitszeiten betroffen als diejenigen, die von ihrer Erwerbsarbeit gut leben können (Schröder et al. 2020; Schönherr et al. 2020; Irlacher et al. 2020). Zudem mussten Erwerbstätige mit geringerer Bildung überdurchschnittlich häufig in Kurzarbeit gehen (Schröder et al., 2020). Bereits vor der Pandemie verzeichneten sie vergleichsweise große Sorgen um Finanzen und Arbeitsplatzverlust. Diese Sorgen haben sich angesichts der Pandemie noch weiter verstärkt. Laut einer Untersuchung der *Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen* ist für 40% der EuropäerInnen die finanzielle Lage schlechter als vor der Pandemie. Vor allem hat sich auch die Situation für Arbeitslose drastisch verschlechtert: diese geben an, sich nicht mehr als drei Monate über Wasser halten zu können, und 82 % haben bereits jetzt Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen (Eurofound 2020). Auch die Ungleichheiten in der Arbeitszufriedenheit nahmen zwischen den Einkommensgruppen zu (Bünning et al., 2020). Eine aktuelle Studie der Universität Wien zeigt, dass Kurzarbeit und Kündigungen Personen in schwierigeren sozioökonomischen Situationen deutlich stärker betreffen als solche mit höherem Einkommen und höherem formalem Bildungsabschluss (Pichler et al. 2020). Jeder siebte ArbeitnehmerIn mit Pflichtschulabschluss war während des Höhepunkts der Corona-Krise von einer Kündigung betroffen, während ArbeitnehmerInnen mit höherer Ausbildung davon meist verschont blieben. ArbeitnehmerInnen in der niedrigsten Ausbildungsstufe wurden mehr als doppelt so oft in Kurzarbeit geschickt wie jene der höchsten Ausbildungsstufe. Während mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit Matura oder Universitätsabschluss im Homeoffice arbeiten, ist das nicht einmal für einen von sieben ArbeitnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss der Fall (Pichler et al. 2020).

Die veränderte Arbeitssituation trifft jüngere Menschen anders als ältere Erwerbstätige. Während ältere Generationen bereits oft schon gut verankert im Berufsleben sind, steht für Jugendliche in der aktuellen Situation die Belastung der eigenen Zukunft im Vordergrund. Bereits vor der Covid-19-Pandemie prägt die aktuelle Generation das Gefühl, der Arbeitsmarkt sei erbarmungslos: man sei nie gut genug und könne sich keine Fehlritte leisten, sondern müsse eine Bewährungsprobe nach der anderen bestehen (Bauer, 2020). Eine Studie des Instituts für Jugendkulturforschung zur Corona-Isolation mit 16- bis 29-jährigen belegt, dass sich nun eine verstärkte Mehrheit um die Zukunft generell, sowie 80% der Befragten konkret um Arbeitsplätze Sorgen macht (Thaler, 2020). Junge Menschen sind eher von Arbeitslosigkeit betroffen, da sie häufiger in Branchen beschäftigt sind, die besonders angeschlagen sind (wie Gastronomie, Tourismus, Dienstleistungs-, Kultur- und Kreativbereiche), BerufseinsteigerInnen, FreiberuflerInnen oder Studierende mit (geringfügigem) Nebenjob sind. Außerdem werden junge Erwachsene häufiger befristet angestellt und schneller gekündigt. Dies schlägt sich auch in den Zahlen nieder: seit März 2020 haben laut einer Studie des

Wirtschaftsforschungsinstituts Wifo fast 9% der 15- bis 24-Jährigen ihren Job verloren (Thaler, 2020). Mit dem Verlust der Beschäftigung bzw. Kurzarbeit geht wiederum ein Verlust der soeben erst erworbenen Unabhängigkeit der Eltern, finanzielle Abhängigkeit, aber auch ein verzögerter Berufseintritt und Erwachsenwerden einher: so befürchten junge Menschen, dass durch fehlende Möglichkeiten, Einblicke in die Praxis zu gewinnen, weniger Jobanzeigen, Lehrstellen und Praktika sowie verschobene Aufnahmeprüfungen an Universitäten der Berufseinstieg verzögert wird. Auch ExpertInnen rechnen mit einem verzögerten Berufseinstieg, erhöht prekäre Berufspositionen bis hin zu Fachkräftemangel in manchen Branchen.

In der aktuellen Corona-Krise wird die gesellschaftliche Relevanz bislang oft wenig beachtender Berufe und Tätigkeiten ins Bewusstsein der Bevölkerung gerufen. Die Bezeichnung „systemrelevant“ bezieht sich auf jene Tätigkeiten, die als wesentlich für das Funktionieren unserer Gesellschaft angesehen werden. Sie sind häufig durch hohe körperliche und psychosoziale Belastungen, atypische und flexible Arbeitszeiten sowie eine geringere soziale Absicherung gekennzeichnet (Schönherr et al. 2020). Zudem lassen sich viele systemrelevante Berufe etwa im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch im Einzelhandel, nicht von zuhause ausführen. Dementsprechend arbeiten Personen in sogenannten systemrelevanten Berufen häufiger weiterhin am Arbeitsort als ArbeitnehmerInnen in nicht-systemrelevanten Berufen (Bünning et al. 2020). ExpertInnen zufolge sind einkommensschwache Gesellschaftsgruppen auch einem höheren Ansteckungsrisiko ausgesetzt, da sie berufsbedingt mobiler sein müssen (Schönherr, 2020). Ebenso sind die psychosozialen Belastungen in den „systemrelevanten“ Berufen laut einer Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index (Schönherr & Zandanella, 2020) sehr hoch. Lieferdienste sowie Beschäftigte in der öffentlichen Sicherheit sind demzufolge besonders häufig auch psychosozialen Beanspruchungen ausgesetzt, etwa Zeitdruck in Kombination mit sehr langen Arbeitszeiten oder Isolation in der Arbeit. Aber auch in den traditionell weiblich dominierten Berufen wie z.B. bei Reinigungskräften, KindergärtnerInnen, KassiererInnen, PflegerInnen oder medizinischen Gesundheitspersonal sind die psychosozialen Belastungen überdurchschnittlich hoch. Das hat damit zu tun, dass gerade in der professionellen Sozialen Arbeit die Arbeitsverdichtung und Beschleunigung steigt und dementsprechend auch die Beschäftigten häufiger über körperliche und psychische Abnutzungen und Überlastungen klagen (Schönherr & Zandanella, 2020). Hinsichtlich finanzieller Sorgen gab es vor der Pandemie keine nennenswerten Unterschiede zwischen Personen in systemrelevanten Berufen und Personen, deren Tätigkeit nicht als systemrelevant gilt (Bünning et al., 2020). Bei Beschäftigten im Bereich Produktion, Einzelhandel, Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei sind die finanziellen Sorgen allerdings gestiegen. Ebenso sind die finanziellen Sorgen auch bei Menschen, die schon vor dem Beginn der Corona-Krise ohne Erwerbsarbeit waren, und Personen, die aufgrund der Pandemie gar nicht oder weniger arbeiten, stark gestiegen (Bünning et al., 2020). Es ist daher festzuhalten, dass die Corona-Krise soziale Ungleichheiten offenlegt und sich die Auswirkungen am Arbeitsmarkt eher verstärken und nicht per se neu produziert werden. Zudem ist Anerkennung mehrdimensional zu betrachten, da Wertschätzungsdefizite auf unterschiedlichen Ebenen zusammenkommen. Die mangelnde symbolische als auch ökonomische Wertschätzung der Arbeit geht häufig mit schlechten Arbeitsbedingungen, niedriger Entlohnung und geringer gesellschaftlicher Teilhabe und Partizipation einher. Während die Sichtbarkeit der „systemrelevanten“ Berufsgruppen bzw. das Bewusstsein hinsichtlich ihrer Bedeutung für das Funktionieren der Gesellschaft im Zuge der Corona-Pandemie deutlich gestiegen ist, ist es zweifelhaft ob sich diese Anerkennung tatsächlich auch in ökonomischer Hinsicht manifestieren wird (Wölfl, 2020).

#### Literaturangaben:

- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020), *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*, WZB *Ergebnisbericht*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin
- Berghammer, C. (2020) *Alles traditioneller? Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Corona-Krise*. Austrian Corona Panel Data, Blog 33, Universität Wien, 2020

- Irlacher, M., and Koch, M., (2020), *Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of COVID-19*, CESifo Working Paper2020
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, Dublin
- Görz y Moratalla, M. und Schader, N., „Homeschooling“ belastet die Familien, Tagesschau, 30. April 2020, <https://www.tagesschau.de/investigativ/swr/homeschooling-111.html>
- Korunka, Christian: *Arbeiten im Home-Office – Lernen aus der Krise*, Wiener Vorlesungen, 30.4.2020, <https://vorlesungen.wien.gv.at/site/arbeiten-im-home-office-lernen-aus-der-krise/>
- Pichler, P., Schmitd-Dengler, P., Zulehner, C., *Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher\*innen seit der Corona-Krise*, Blog 9 Austrian Corona Panel Data, Universität Wien, 2020
- Schröder, C. et al., *Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich*, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1080, The German Socio-Economic Panel (SOEP).
- Schönherr, D., *Zur Situation von Eltern während der Coronapandemie*, SORA-Studie, Mai 2020
- Schönherr, D; Zandonella, M., *Arbeitsbedingungen & Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich*. SORA-Studie, April 2020 <https://www.sora.at/nc/news-presse/news/news-einzelansicht/news/systemrelevante-jobs-meist-weiblich-1009.html>
- Thaler, S., (2020), *Junge Menschen in der Corona-Krise: Im Warteraum der Zukunft*, Der Standard, 3. Mai 2020, <https://www.derstandard.at/story/2000117232314/junge-menschen-in-der-corona-krise-im-warteraum-der-zukunft>
- Umweltbundesamt Österreich, 14.04.2020, [https://www.umweltbundesamt.at/news\\_200414/](https://www.umweltbundesamt.at/news_200414/)
- Wöfl, L., 2020: *Unsere SystemerhalterInnen: Belastende Arbeitszeiten, wenig Gehalt*, in: *Moment*, <https://www.moment.at/story/unsere-systemerhalterinnen-belastende-arbeitszeiten-wenig-gehalt>

## 7. Gesammelte Literaturempfehlungen der teilnehmenden ExpertInnen

---

- Adams-Prassl A, Boneva T, Golin M, Rauh C. The impact of the coronavirus lockdown on mental health: evidence from the US. Cambridge-INET Working Paper Series No: 2020/21. Cambridge Working Papers in Economics: 2037
- Bock-Schappelwein J, Huemer U, Hyll W (2020) COVID-19 Pandemie: Höchste Beschäftigungseinbußen in Österreich seit fast 70 Jahren. WIFO Research Briefs 2/2020 [https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=65886&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65886&mime_type=application/pdf)
- Brooks SK, Webster RK, Smith LE, et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*. 2020;395(10227):912-920. doi:10.1016/S0140-6736(20)30460-8
- Frاسquilho, D., Matos, M., Salonna, F. et al. Mental health outcomes in times of economic recession: a systematic literature review. *BMC Public Health* 16, 115 (2015). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-2720-y>
- Klocke, A., *Public Health Forum*, 1 December 2002, Vol.10(4), pp.11-12
- Maunder RG, Lancee WJ, Balderson KE, et al. Long-term psychological and occupational effects of providing hospital healthcare during SARS outbreak. *Emerg Infect Dis*. 2006;12(12):1924-1932. doi:10.3201/eid1212.060584
- Lee AM, Wong JG, McAlonan GM, et al. Stress and psychological distress among SARS survivors 1 year after the outbreak. *Can J Psychiatry*. 2007;52(4):233-240. doi:10.1177/070674370705200405
- Pappa S, Ntella V, Giannakas T, Giannakoulis VG, Papoutsis E, Katsaounou P. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A



systematic review and meta-analysis [published online ahead of print, 2020 May 8]. *Brain Behav Immun.* 2020;S0889-1591(20)30845-X. doi:10.1016/j.bbi.2020.05.026

- Reneflot A, Evensen M. Unemployment and psychological distress among young adults in the Nordic countries: a review of the literature. *Int J Soc Wel* 2014;23:3–15. 10.1111/ijsw.12000
- Saeri AK, Cruwys T, Barlow FK, Stronge S, Sibley CG. Social connectedness improves public mental health: Investigating bidirectional relationships in the New Zealand attitudes and values survey. *Aust N Z J Psychiatry.* 2018;52(4):365-374. doi:10.1177/0004867417723990
- Spoorthy MS, Pratapa SK, Mahant S. Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic-A review [published online ahead of print, 2020 Apr 22]. *Asian J Psychiatr.* 2020;51:102119. doi:10.1016/j.ajp.2020.102119
- Thern E, de Munter J, Hemmingsson T, Rasmussen F. Long-term effects of youth unemployment on mental health: does an economic crisis make a difference?. *J Epidemiol Community Health.* 2017;71(4):344-349. doi:10.1136/jech-2016-208012
- Urbanos-Garrido, R.M., Lopez-Valcarcel, B.G. The influence of the economic crisis on the association between unemployment and health: an empirical analysis for Spain. *Eur J Health Econ* 16, 175–184 (2015). <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0563-y>
- Wang, J., Lloyd-Evans, B., Marston, L. et al. Loneliness as a predictor of outcomes in mental disorders among people who have experienced a mental health crisis: a 4-month prospective study. *BMC Psychiatry* 20, 249 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02665-2>
- Williams, B., 2020. Mental health concerns arise amid COVID-19 epidemic. *psychiatry advisor.* <https://www.psychiatryadvisor.com/home/topics/general-psychiatry/mental-health-concerns-arise-amid-covid-19-epidemic/>
- Xiang YT, Yang Y, Li W, et al. Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry.* 2020;7(3):228-229. doi:10.1016/S2215-0366(20)30046-8