



AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE AUF DIE BESCHÄFTIGTEN UND AUF DIE (digitalisierte) BETRIEBSRATSARBEIT

EINE LITERATURSTUDIE VON AK UND ÖGB DURCHGEFÜHRT VON FORBA

FORBA

ÖGB





Literaturstudie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten und auf die (digitalisierte) Betriebsratsarbeit

AK-Projekt Kommunikation & Kooperation & Arbeitsorganisation des Betriebsrats
angesichts von Pandemie und Digitalisierung

Hubert Eichmann und Sarah Nowak

Wien, 30. März 2022

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5

Tel.: +431 21 24 700

Fax: +431 21 24 700-77

office@forba.at

<http://www.forba>

<i>EINLEITUNG</i>	<i>3</i>
<i>1. AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE AUF ERWERBSTÄTIGE IN ÖSTERREICH.....</i>	<i>4</i>
<i>1.1. Ausgangssituation zur Covid-19-Pandemie in Österreich</i>	<i>4</i>
<i>1.1.1. Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation in Österreich</i>	<i>5</i>
<i>1.1.2. Vorstellung von relevanten Datenquellen aus quantitativen Erhebungen</i>	<i>6</i>
<i>1.2. Auswirkungen auf ausgewählte Aspekte der Erwerbstätigkeit</i>	<i>8</i>
<i>1.2.1. Finanzielle Einbußen und finanzielle Probleme.....</i>	<i>8</i>
<i>1.2.2. Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit</i>	<i>11</i>
<i>1.2.3. Gesundheitliche Risiken</i>	<i>14</i>
<i>1.2.4. Veränderte Arbeitsbedingungen</i>	<i>16</i>
<i>1.2.5. Veränderte Einstellungen zum Wohlfahrtsstaat?.....</i>	<i>19</i>
<i>1.3. Auswirkungen auf systemrelevante Berufe in Österreich</i>	<i>20</i>
<i>1.3.1. Gesundheits- und Pflegepersonal</i>	<i>21</i>
<i>1.3.2. Reinigungsbranche.....</i>	<i>24</i>
<i>1.3.3. Einzelhandel</i>	<i>27</i>
<i>1.3.4. Lieferdienste und Leiharbeit als prekäre - migrantische - Systemerhaltungsarbeit</i>	<i>31</i>
<i>1.3.5. Lehrkräfte und Elementarpädagogik.....</i>	<i>34</i>
<i>1.4. Auswirkungen auf Lockdown-Branchen</i>	<i>40</i>
<i>1.4.1. Tourismus und Gastronomie</i>	<i>40</i>
<i>1.4.2. Kunst- und Kulturschaffende sowie Klein- und Kleinstunternehmen</i>	<i>43</i>
<i>1.4.3. Exkurs: Junge Erwerbstätige von Corona-Folgen überproportional betroffen.....</i>	<i>47</i>
<i>1.5. Auswirkungen auf Beschäftigte mit Homeoffice-Erfahrungen.....</i>	<i>51</i>
<i>1.6. Zusammenfassung Corona-Auswirkungen auf Beschäftigte</i>	<i>60</i>
<i>2. BETRIEBSRAT IM CORONA-STRESSTEST</i>	<i>62</i>
<i>2.1. Betriebsratsarbeit in der Corona-Pandemie in Österreich</i>	<i>62</i>
<i>2.1.1. Befunde aus Beschäftigtenbefragungen.....</i>	<i>64</i>
<i>2.1.2. Befunde aus Betriebsratsbefragungen</i>	<i>66</i>
<i>2.2. Betriebsratsarbeit in der Corona-Pandemie in Deutschland.....</i>	<i>75</i>
<i>2.2.1. BR-Handlungsfeld Arbeitsbeziehungen, Einbeziehung von Mitbestimmungs-Akteuren</i>	<i>76</i>
<i>2.2.2. BR-Handlungsfeld betrieblicher Zusammenhalt bei Zunahme der Zentrifugalkräfte</i>	<i>82</i>
<i>2.2.3. BR-Handlungsfeld digitale Kommunikation vis-à-vis Belegschaft, GF, BR-Gremium</i>	<i>85</i>

2.3.	<i>Betriebsratsarbeit und Digitalisierung vor und nach Corona.....</i>	93
2.3.1.	<i>Proaktives vs. reaktives BR-Handeln bei der Befassung mit der digitalen Transformation.....</i>	94
2.3.2.	<i>Verlust der Anschlussfähigkeit an die Belegschaft ohne Einsatz neuester Kommunikationstools?</i>	98
2.3.3.	<i>Erschließung der Erwerbstätigen der Plattformökonomie – aber wie?.....</i>	101
2.4.	<i>Zusammenfassung Betriebsräte und Corona-Pandemie.....</i>	104
3.	<i>AUSBLICK MIT TRENDPROGNOSEN</i>	109
4.	<i>LITERATURVERZEICHNIS.....</i>	117

EINLEITUNG

Die gegenständliche Arbeit ist eine Literaturstudie, die – bisherige – Ausprägungen und Folgen der Corona-Pandemie für unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten einerseits sowie damit korrespondierende Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit andererseits untersucht. Mit Aufarbeitung von Literatur sind in erster Linie wissenschaftliche Quellen gemeint, in Ergänzung dazu ziehen wir auch Medienberichte heran. Dabei kann gelten: Wie kaum jemals zuvor liegt für die Zeit der Corona-Pandemie eine Fülle an Befragungsdaten vor, in denen vielerorts auch Aspekte der Erwerbsarbeit bzw. Folgen für verschiedene Beschäftigtengruppen erfasst wurden.

In Teil 1 wird analysiert, welche Gruppen von Erwerbstätigen in Österreich mit welchen Corona-Auswirkungen konfrontiert gewesen sind. Fragt man danach, was die gravierendste Disruption für Beschäftigte im Angestelltenbereich gewesen sein dürfte, mit noch unbekanntem Ausgang sowohl für die Arbeitsorganisation als auch die Interessenvertretungs-Arbeit, wird die Antwort vielfach „Homeoffice“ lauten. Übereinstimmend ergeben Befunde für Österreich, dass insgesamt an die 40% aller Erwerbstätigen zumindest zeitweise über Homeoffice berufstätig waren. Ungeachtet dessen ist der Fokus nicht auf jene (formal höher qualifizierten) Beschäftigten-Segmente einzuengen, deren Arbeit Homeoffice-Arbeit grundsätzlich erlaubt. Demgegenüber hat eine Mehrheit nicht im Homeoffice gearbeitet – und ist auch deshalb eher den Risiken von Arbeitslosigkeit bzw. Kurzarbeit sowie Infektionsrisiken infolge einer Vor-Ort-Arbeit ausgesetzt gewesen. Insofern werden – in Einklang mit der österreichischen Befundlage – Studien zu Berufsgruppen hervorgehoben, die in unterschiedlicher Weise eher von der Corona-Pandemie betroffen gewesen sind: etwa „systemrelevante Berufe“ (von Gesundheit über Reinigung bis hin zu Zustelldiensten u.a.m.) oder „Lockdown-Branchen“ (Gastronomie / Beherbergung, Kunst / Kultur).

Teil 2 widmet sich der Forschungsliteratur zur Betriebsratsarbeit in bzw. während der Corona-Pandemie. Vorauszuschicken ist, dass die Beforschung von Betriebsräten in Österreich im Vergleich zu den zahlreichen coronafokussierten (Online-)Befragungen bei Beschäftigtengruppen nicht mithalten kann. Daher greifen wir im Kontext von Interessenvertretung auch bzw. vor allem auf Studien aus Deutschland zurück, und hier besonders auf Material der Hans-Böckler-Stiftung. Wie gut sind Betriebsräte in das Krisenmanagement eingebunden gewesen, wie hat sich die BR-Arbeit in der Krise verändert? Wie gestaltete sich aufgrund der Kontaktbeschränkungen der Umstieg auf digitale Medien und wie haben sich dadurch Kommunikationsmuster insbesondere zur Belegschaft, aber auch zum Management sowie der Umgang im eigenen Gremium verändert? Lassen sich bestimmte Referenzmodelle identifizieren, insbesondere im Bereich der digitalisierten Kommunikation mit den Beschäftigten? Die Frage, inwiefern die Corona-Pandemie (auch) in der BR-Arbeit einen Digitalisierungsschub ausgelöst hat, etwa im Zuge von Videokonferenzen anstatt Face-to-Face-Kommunikation, zieht sich wie ein roter Faden durch die einschlägige Fachliteratur.

In Teil 3 wagen wir uns an Schlussfolgerungen heran, die sich (auch) durch die Literaturanalysen zu coronabedingten Effekten für die Beschäftigten als auch die Interessenvertretung aufdrängen. Unsere Hypothesen haben den Charakter von Trendprognosen. Was hat sich in Betrieben verändert, was wird sich verändern und was an Veränderungen wird bleiben? Welche Anknüpfungspunkte können für die BR-Arbeit abgeleitet werden? Vor allem aber: Könnte sein, dass sich gerade infolge der einschneidenden Krisenerfahrung rund um die Corona-Pandemie (bzw. weiterer Krisen, von Klimawandel bis zum Ukraine-Krieg) ein positives Zeitfenster für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen auftut? Weil z.B. Beschäftigte in „systemrelevanten“ Berufen erkennen, wie wenig ohne sie geht? Oder offensichtlich geworden ist, dass Krisenbewältigung ohne Staat bzw. Sozialpartner faktisch undenkbar ist – und demgegenüber „mehr privat, weniger Staat“ für geraume Zeit ein Ladenhüter sein dürfte?

1. AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE AUF ERWERBSTÄTIGE IN ÖSTERREICH

Dieses Kapitel liefert einen Literaturüberblick zur Lage von Erwerbstätigen in Österreich seit bzw. während der Covid-19-Pandemie in Österreich. Mit dem Eintreten des ersten Lockdowns in Österreich ab Mitte März 2020 gingen massive Auswirkungen für einen großen Teil der Erwerbstätigen einher – seien dies Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Homeoffice oder besondere Arbeitsbelastungen. Die Pandemie hat jedoch nicht alle gleichermaßen betroffen – die Art und das Ausmaß der Auswirkungen variieren nach Branche und sozioökonomischen Charakteristika der Beschäftigten. Daher sind kaum allgemeingültige Aussagen zur Lage der Erwerbstätigen infolge von Corona möglich und ist eine differenziertere Betrachtung einzelner Branchen und Subgruppen erforderlich. Zudem ist es sinnvoll, zwischen den Auswirkungen der Akut- und Lockdownphasen und länger andauernden Entwicklungen zu unterscheiden.

Die anschließenden drei Teilkapitel der Literaturanalysen zu Auswirkungen auf Erwerbstätige –zumeist fokussiert auf unselbständig Beschäftigte – beleuchten die Thematik aus einer jeweils etwas akzentuierten Perspektive, wobei die Befunde im gesamten Kapitel 1 weitgehend auf Österreich beschränkt bleiben (dies im Gegensatz zu Kapitel 2). Hingewiesen wird darauf, dass die zusammengetragenen Ergebnisse mehrheitlich aus quantitativen (Fragebogen-)Erhebungen stammen, wohingegen vertiefende qualitative Forschungsergebnisse – der Quellenlage entsprechend – eher rar sind, wohl auch aufgrund der Zugangsbarrieren infolge von Kontaktbeschränkungen u.a.m. Abschnitt 1.1 liefert einen kurzen Aufriss inkl. Auflistung von wesentlichen bzw. repräsentativen Datensätzen, die Auskunft über das Gesamtspektrum der Erwerbstätigen bzw. der unselbständig Beschäftigten geben. Abschnitt 1.2 greift auf diese Daten zu, um Auswirkungen der Covid-19-Pandemie in thematischer Gliederung zu analysieren: Finanzielle Einbußen, Veränderungen bei Arbeitszeiten (insb. Kurzarbeit) sowie bei Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken. Die daran anschließenden Abschnitte 1.3 bis 1.5 gehen demgegenüber genauer auf einzelne Branchen bzw. Berufsgruppen ein. Die Gliederung der herangezogenen Studien ist entlang von drei Segmenten von Erwerbstätigen ausgerichtet, die in der Corona-Pandemie (aus guten Gründen) häufig im Fokus gestanden sind: erstens „systemrelevante Berufe“ (von Gesundheit über Reinigung bis zu Zustelldiensten u.a.m.), zweitens „Lockdown-Branchen“ (Gastronomie / Beherbergung, Kunst / Kultur) sowie drittens Beschäftigte (zumeist Angestellte) mit Erfahrungen mit (anteiligen) Arbeitszeiten im Homeoffice. Dabei werden jeweils empirische Erhebungen aus Österreich aufgegriffen, die sich spezieller mit einzelnen Gruppen befassen. Interessant an dieser Gegenüberstellung nach Branchen und Berufen ist, dass im Vergleich zur doch beachtlichen Fülle an Erhebungen in Dienstleistungsbranchen bzw. -berufen und insbesondere zu Homeoffice-Aspekten die österreichische Datenlage dünn ist, wenn es um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Produktionsbranchen geht. Dazu finden sich dann im zweiten Teil dieser Literaturanalyse ausführlichere Befunde, nämlich infolge des Zugriffs auf Erkenntnisse der Mitbestimmungsforschung zum Agieren von Betriebsräten in der Corona-Pandemie bzw. zu deren Beitrag im Krisenmanagement.

1.1. Ausgangssituation zur Covid-19-Pandemie in Österreich

Von Mitte März bis Ende April 2020 gab es österreichweit den ersten Lockdown, d.h. es galten strikte Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen. Schulen, Universitäten, alle nicht essenziellen Geschäfte sowie Gastronomie, Kultur- und Sportstätten etc. mussten geschlossen bleiben (Pollak, Kowarz und Partheymüller 2020a). Danach folgte die schrittweise Lockerung der Maßnahmen bis Anfang Juni 2020 sowie ein relativ unbeschwerter Sommer mit niedrigen Infektionszahlen (Pollak, Kowarz und Partheymüller 2020b, 2020c). Ab November 2020 folgte mit der „zweiten Welle“ ein erneuter Lockdown, zuerst in

einer abgeschwächten Version mit nächtlichen statt ganztägigen Ausgangsbeschränkungen und offenem Handel. Die Maßnahmen wurden jedoch bald verschärft und von Mitte November 2020 bis Anfang Dezember 2020 befand sich Österreich erneut in einem „harten“ Lockdown. Anfang Dezember 2020 gab es außerdem zum ersten Mal bundesweite Massentests (Antigen-Tests). Es folgte wieder eine Phase mit abgeschwächten Maßnahmen bis Weihnachten, gefolgt von einem erneuten „harten“ Lockdown von Ende Dezember 2020 bis Anfang Februar 2021. Danach wurden die Schulen und der Handel vorsichtig geöffnet. Außerdem startete Österreich Ende 2020 mit den ersten Impfungen. In der Zwischenzeit kam es jedoch zur Verbreitung von ansteckenderen Virusmutationen, was die Fallzahlen bald wieder steigen ließ. Im Frühling wurden die Testangebote weiter ausgebaut, ab Anfang März gab es kostenlose Antigen-Tests in Apotheken, in Wien gab es darüber hinaus ab Ende März auch die Möglichkeit für Gratis-PCR-Tests (Pollak, Kowarz und Partheymüller 2021b). Die dritte Welle brachte regional unterschiedliche Maßnahmen mit sich; in der Ostregion (Wien, Niederösterreich und Burgenland) kam es zu einem erneuten „harten“ Lockdown von Anfang April bis Anfang Mai. Ab Mitte Mai 2021 kam es zu weitgehenden und bundesweiten Öffnungsschritten, auch die Gastronomie konnte letztendlich wieder eröffnen (Pollak, Kowarz und Partheymüller 2021b).

Nachdem sich die Corona-Pandemie ab dem Frühsommer 2021 vergleichsweise entspannt darstellte, was dazu führte – voreilig, wie sich herausstellte –, deren Ende zu verkünden, kam es im Spätsommer bzw. im Herbst 2021 aufgrund der „Delta-Variante“ abermals zu massiv steigenden Infektionszahlen. Die (bis dahin) neuen Rekordwerte im November 2021 führten zu einem erneuten 3-wöchigen bundesweiten Lockdown, durch den es gelang, die 7-Tage-Inzidenz wieder zu senken. Die Entdeckung einer neuen und noch ansteckenderen Variante („Omikron“) führte Anfang 2022 abermals zu neuen Rekordwerten bei der Inzidenz, wenngleich die Krankheitsverläufe von Omikron milder ausgefallen und insbesondere die Intensivstationen weniger stark belegt worden sind. Ob der weitere Fortgang der Corona-Pandemie (endlich) in eine endemische Phase mündet oder ob nochmals hohe Inzidenzraten zu erwarten sind, ist bei „Redaktionsschluss“ dieser Studie (März 2022) nicht absehbar.

1.1.1. Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation in Österreich

Ab dem Inkrafttreten der Covid-19-Maßnahmen Mitte März 2020 erlebte Österreich den höchsten Beschäftigungsrückgang der letzten 70 Jahre, die Arbeitslosigkeit erreichte ein Rekordniveau. Die Covid-19-Kurzarbeit verhinderte einen noch viel stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit. Zum Höhepunkt im Mai 2020 befanden sich über 1,3 Mio. Personen in Kurzarbeit (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2020). Während der Beschäftigungsrückgang im März und April 2020 jeweils bei etwa 5% im Vergleich zum Vorjahresniveau lag, entspannte sich die Situation über den Sommer wieder, sodass das Beschäftigungsniveau im September 2020 nur noch 1% unter dem des Vorjahres lag. Mit dem Anstieg der Fallzahlen und der erneuten Verschärfung der Maßnahmen sank das Beschäftigungsniveau jedoch bis Jahresende wieder und lag Ende Dezember 3,3% unter dem Vorjahresniveau. Auch die gemeldeten Kurzarbeitsfälle sanken nach dem Rekordhoch im Mai über den Sommer wieder (133.000 Anfang November 2020), stiegen jedoch mit dem zweiten Lockdown abermals an (417.000 zu Jahresende 2020) (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021a, 1f). Der Beschäftigungsstand (nicht ident mit dem gesamten Volumen an Arbeitsstunden) vom Vergleichsmonat vor der Krise (2019) wurde erstmals im Mai 2021 wieder erreicht. Das traf aber nicht für alle Branchen gleichermaßen zu. Die von der Krise besonders gebeutelten kontaktintensiven Branchen Beherbergung und Gaststätten; Kunst, Unterhaltung und Erholung; Verkehr; sowie persönliche (z.B. körpernahe) Dienstleistungen lagen auch im Mai 2021 noch ca. 8% unter dem Niveau vom Mai 2019 (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021b). Die erweiterte

Arbeitslosigkeit (beinhaltet neben Arbeitslosen auch Personen in Schulung) war im Mai 2021 noch höher als im Vergleichsmonat Mai 2019 (Arbeitslosenquote Mai 2019: 6,8%, Mai 2021: 7,7%). Insbesondere die Zahl der langzeitarbeitslosen Personen erhöhte sich deutlich.

Im Oktober 2021 lag die Arbeitslosigkeit mit 6,5% in Österreich erstmals unter dem Vorkrisenniveau von Oktober 2019. Gleichzeitig waren im Oktober 2021 weiterhin 71.000 Personen zur Kurzarbeit angemeldet, was jedoch unter den ursprünglichen Erwartungen lag.¹ Auch der erneute vierte bundesweite Lockdown beeinflusste die Arbeitslosenzahlen weniger stark als befürchtet.² Langzeitarbeitslosigkeit bleibt aber weiterhin ein Problem, im Oktober 2021 war etwa ein Viertel aller Arbeitslosen langzeitarbeitslos bzw. mehr als 40% langzeitbeschäftigungslos (die höheren Raten für Langzeitbeschäftigungslosigkeit sind dem Umstand geschuldet, das bis zu zweimonatige Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit mitberücksichtigt sind) (vgl. FN 1).

1.1.2. Vorstellung von relevanten Datenquellen aus quantitativen Erhebungen

Ziel dieser Literaturanalyse ist nicht eine erschöpfende Befassung mit allen themenrelevanten Studien, sondern ein Einblick in das aufgeworfene Fragenspektrum der Betroffenheitslagen von Corona auf Beschäftigte anhand einiger wichtiger und hochwertiger Datenquellen. Mit Beginn des ersten Lockdowns und der neuartigen Ausnahmesituation entstand ein großes gesellschaftliches Forschungsinteresse, das eine Vielzahl an Umfragen und Forschungsberichten, vor allem in der Corona-Frühphase, hervorbrachte. Die Qualität der Studien variiert dabei erheblich. Im folgenden Überblick liegt der Fokus auf repräsentativen Umfragen, die sich nach Möglichkeit nicht nur auf die ersten Corona-Akutphasen beziehen, wobei zum Teil die gesamte in Österreich lebende Bevölkerung und zum Teil die Erwerbstätigen (bzw. nur Arbeitnehmer*innen) die Grundgesamtheit darstellen.

Eine wichtige Datenquelle stellt die AKCOVID-Panelstudie dar, die im Auftrag der Arbeiterkammer und unter Projektleitung von Nadia Steiber (IHS/Universität Wien) durchgeführt wurde. Ziel der Panelstudie war die Untersuchung der durch Covid-19 ausgelösten Belastungen in Bezug auf die finanzielle Situation, das Wohlbefinden und die Arbeitsbedingungen von Menschen in Österreich. Das Paneldesign sollte es ermöglichen, nicht nur die akuten, sondern auch die mittelfristigen Auswirkungen der Pandemie zu erforschen (Steiber 2021, 1). Während die erste Befragung im Juni 2020 nicht in einer Akutphase, sondern zu einer Zeit stattfand, in der generell das „normale“ Leben wieder mehr oder weniger möglich war, befand sich Österreich zum zweiten Befragungszeitpunkt im Jänner 2021 gerade im dritten harten Lockdown (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 2ff). In der ersten Erhebungswelle im Juni 2020 wurden 2.000 Personen befragt, darunter 1.520 Erwerbstätige bzw. 1.360 unselbständig Erwerbstätige. Im Jänner 2021 haben sich 1.400 Personen im Rahmen der Folgebefragung erneut zur Beantwortung der Fragen bereit erklärt. Beide Befragungen sind repräsentativ für die in Österreich lebende Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren und wurden zu 80% online und zu 20% telefonisch durchgeführt (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 2). Basierend auf den zwei Erhebungswellen entstanden (bislang) mehrere Forschungsberichte: Eine umfassende Studie zu den Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Bevölkerung, mit einem starken Fokus auf die veränderten Arbeitsbedingungen basierend auf den Daten von Juni 2020 (Steiber 2021); dann eine Studie, die sich speziell mit der Erwerbssituation und der subjektiven Einschätzung der finanziellen Lage von privaten Haushalten beschäftigt und sowohl Daten von Juni 2020 als auch von Jänner 2021 einbezieht (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021);

¹ „Arbeitslosigkeit wieder auf Vorkrisenniveau“, 2.11.2021. <https://orf.at/stories/3235018/>

² „Wöchentliche Arbeitslosenzahlen nur minimal gestiegen“, 14.12. 2021. <https://orf.at/stories/3240128/>

sowie zwei Texte zur Auswirkung der Covid-19-Pandemie auf die Einstellungen der in Österreich lebenden Personen zum Sozialstaat (Liedl, Molitor und Steiber 2021; Liedl und Steiber 2021).

Eine weitere verlässliche Datenquelle ist das Austrian Corona Panel Project (ACPP) der Universität Wien. Die von einem interdisziplinären Team betriebene Panelstudie erhebt repräsentative Daten für die österreichische Bevölkerung ab 14 Jahren zu Einstellungen zu und der Betroffenheit von der Corona-Krise. Die quotierte Stichprobe umfasst 1.500 Personen, die seit Ende März 2020 regelmäßig online befragt wurden. Zunächst wurden die Daten im Wochenrhythmus erhoben, seit August 2020 erfolgt die Befragung monatlich. Neben einigen Kernfragen, die in jeder Befragungswelle enthalten sind, gibt es auch einige wechselnde Module, die bestimmte Dimensionen vertiefen (Kittel u. a. 2020; 2021). Auswertungen der Daten wurden bislang überwiegend im Rahmen von ca. 130 Online-Blogbeiträgen veröffentlicht,³ darüber hinaus gibt es vereinzelte Auswertungen in wissenschaftlichen Papers (z.B. Albacete u. a. 2021).

Weiters bietet der viermal im Jahr erhobene Arbeitsklima-Index Einblicke in die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen in Österreich. Das Projekt der Arbeiterkammer Oberösterreich und der Sozialforschungsinstitute IFES und SORA misst seit 1997 Veränderungen in der Arbeitswelt. Mit Eintreten der Covid-19-Pandemie wurde der Fragenkatalog um 15 Fragen zum Einfluss der Pandemie auf die Arbeitswelt erweitert, so wurden auch Covid-19-spezifische Veränderungen der Arbeitsbedingungen erhoben. Die Erhebung findet vierteljährlich statt, pro Jahr werden rund 4.000 Personen repräsentativ für die unselbstständig Beschäftigten in Österreich befragt. Basierend auf den Daten wird zweimal pro Jahr der Arbeitsklimaindex neu berechnet, darüber hinaus werden mehrmals pro Jahr Sonderauswertungen im Rahmen von Newslettern und Pressekonferenzen veröffentlicht (Mader 2018; AKI 2021b).

Als weitere Datenquelle für den Überblick über die Arbeitsmarktlage seit Beginn der Covid-19-Pandemie sowie für Vergleiche zwischen verschiedenen Branchen und Personengruppen dienen die periodisch erscheinenden Kurzberichte des WIFO (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2020; 2021a; 2021b).

Darüber hinaus existieren freilich weitere nationale sowie internationale Datenquellen zur Befragung des gesamten Spektrums der Erwerbstätigen, auf die aus Platz- und Zeitgründen nicht im Detail eingegangen werden kann. Auf drei internationale Datenerhebungsprogramme gehen wir kurz ein, weil Ergebnisse daraus da und dort in die gegenständlichen Analysen einfließen:

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen („Eurofound“) führte eine EU-weite Onlineerhebung zum Thema „Living, working and COVID-19“ durch und ermöglicht dadurch einen Vergleich der Situation in den Ländern der Europäischen Union. Die Erhebung ist nicht repräsentativ, es wurde jedoch versucht, durch eine nachträgliche Gewichtung die Aussagekraft der Daten zu erhöhen. Dazu ist bereits eine Vielzahl an Publikationen basierend auf den bisher vier Erhebungswellen (April 2020, Juli 2020, März 2021, Oktober-November 2021) erschienen (Eurofound 2021a). Im EU-Vergleich liegt Österreich in den meisten Aspekten im bzw. über dem EU-Schnitt, womit gemeint ist, dass die negativen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Bevölkerung und die Arbeitsbedingungen in anderen europäischen Ländern noch stärker ausgeprägt sind (Eurofound 2020). Die Eurofound-Webseite ermöglicht es durch ein interaktives Online-Tool, die Studienergebnisse selbst nach ausgewählten Variablen abzufragen (Eurofound 2021b).

³ Vgl. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/themenuebersicht/>

Daten für Deutschland liefert die Erwerbspersonenbefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Bis dato fanden zwischen April 2020 und September 2021 sechs Erhebungen statt. Die Grundgesamtheit bilden die Erwerbspersonen in Deutschland. Die Befragten wurden zwar nicht anhand einer Zufallsstichprobe ausgewählt, durch die Festlegung von Quoten und die nachträgliche Gewichtung kann die Stichprobe aber als repräsentativ für die Erwerbspersonen in Deutschland interpretiert werden (WSI 2021). Das WSI veröffentlicht regelmäßige Auswertungen der Daten mit speziellem thematischen Fokus; z.B. soziale Ungleichheit (Hövermann und Kohlrausch 2020), Frauen (Kohlrausch und Zucco 2020), Belastung (u.a. von Familien mit Kindern und Alleinerziehenden) (Hövermann 2021), Homeoffice (Emmler und Kohlrausch 2021; Ahlers, Mierich und Zucco 2021) oder Selbstständige (Schulze Buschoff und Emmler 2021). Im Großen und Ganzen zeigen sich in Deutschland ähnliche Entwicklungen wie in Österreich, wie auch aus dem Literaturüberblick von Foissner (2021) deutlich wird. Eine weitere deutsche Studie mit Paneldesign ist der Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona-Krise“ der Universität Osnabrück und des Netzwerks der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. Es handelt sich um eine nicht repräsentative, jedoch nachträglich gewichtete Online-Befragung. Es gab bisher drei Befragungswellen (April/Mai 2020, Dezember 2020 und April/Mai 2021) (Holst, Niehoff und Fessler 2021; Fessler, Holst und Niehoff 2021).

1.2. *Auswirkungen auf ausgewählte Aspekte der Erwerbstätigkeit*

1.2.1. *Finanzielle Einbußen und finanzielle Probleme*

Es gibt verschiedene Ebenen, auf denen die finanziellen Implikationen der Corona-Krise gemessen werden können: z.B. Einkommenseinbußen, finanzielle Probleme oder finanzielle Zukunftssorgen. Je nach Betrachtungsebene zeigt sich eine unterschiedliche Betroffenheit verschiedener Gesellschaftsgruppen. Im AKCOVID-Panel haben 27% der unselbständigen Erwerbstätigen im Juni 2020 angegeben, seit Beginn der Covid-19-Pandemie von Lohn- oder Gehaltseinbußen betroffen zu sein (Steiber 2021, 57). 30% bekundeten, dass sie nun mit einem geringeren Haushaltseinkommen als vor der Pandemie zurechtkommen müssen (Steiber 2021, 23). Eine Längsschnittanalyse zeigt, dass 29% der Haushalte im Jänner 2021 gegenüber Februar 2020 (d.h. vor Corona) eine Verschlechterung der finanziellen Situation erlebt haben. Demgegenüber hat sich die finanzielle Lage für 10% in der eigenen Einschätzung sogar verbessert (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 10). Der Anteil der Personen, die mit ihrem Haushaltseinkommen nur „schwer oder sehr schwer“ zurechtkamen, hat sich von 9% (Vorkrisenniveau) auf 22% (Juni 2020) erhöht (Steiber 2021, 21). Der Anteil war mit 20% auch im Jänner 2021 noch auf diesem Niveau (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 10).

Im Vergleich der Einkommensdezile zeigen die Daten des ACPP (Austria Corona Panel Project) bis September 2020, dass ein größerer Anteil der Haushalte in den höheren Einkommensdezilen Einkommenseinbußen verzeichnete als in den unteren Einkommensdezilen (Resch 2021b). Das kann dadurch erklärt werden, dass insbesondere Arbeitseinkommen durch die Corona-Krise beeinträchtigt wurden und diese in den oberen Einkommensdezilen höher sind bzw. einen größeren Anteil des Einkommens ausmachen. Sozial- und Transferleistungen, die vor allem in den niedrigeren Einkommensgruppen eine große Rolle spielen, wurden durch die Corona-Krise nicht beeinträchtigt (Albacete u. a. 2021, 115).

Wichtiger als die Einkommenseinbußen erscheint die Betrachtung der finanziellen Vulnerabilität. Die unteren Einkommensdezile haben im Gegensatz zu den oberen Einkommensdezilen im Normalfall nicht die Möglichkeit, Einkommensverluste durch bestehendes Vermögen auszugleichen, weswegen bereits

geringe Einkommensverluste zu einer Armutsgefährdung führen können (Albacete u. a. 2021, 115f). Die untersten Einkommensdezile beurteilen die Corona-Krise daher tendenziell als gravierender und erwarteten am häufigsten eine Verschlechterung ihrer finanziellen Lage durch die Corona-Krise (Albacete u. a. 2021, 123).

Auch die Daten des AKCOVID-Panels zeigen, dass Menschen, die schon vor der Krise eher benachteiligt bzw. finanziell vulnerabel waren, besonders von finanziellen Problemen auf der Haushaltsebene betroffen waren: z.B. Personen, die ihren sozialen Status als niedrig einschätzten, Menschen mit niedrigerer Bildung oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft sowie junge Menschen und Familien mit Kindern (Steiber 2021, 24ff). Entsprechend ist auch die Wahrscheinlichkeit für finanzielle Zukunftssorgen bei diesen Gruppen besonders hoch. Im Juni 2020 gab etwa ein Viertel der Bevölkerung an, sich große Sorgen in Hinsicht auf ihre finanzielle Zukunft zu machen, wobei laut multivariaten Analysen die Wahrscheinlichkeit für finanzielle Sorgen bei bestimmten Bevölkerungsgruppen höher war: Frauen, Personen mit geringer Bildung, Eltern, Personen unter 60, Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Am stärksten waren die Sorgen bei jenen Personen ausgeprägt, die schon vor der Krise nur geringfügig oder nicht beschäftigt waren, selbstständig tätig waren oder ihren eigenen sozialen Status als niedrig einschätzten (Steiber 2021, 28f). Aus diesen Daten leitet Steiber eine potentielle Verschärfung bestehender sozialer Ungleichheiten ab (Steiber 2021, 29). Die Anteile jener, die sich aufgrund der Corona-Krise große Sorgen um ihre finanzielle Zukunft machen, stiegen bis Jänner 2021 weiter an (29% der Männer, 34% der Frauen), wobei im Altersvergleich die 60- bis 64-Jährigen die geringsten Sorgen äußerten (19%), dagegen die 30- bis 49-Jährigen am meisten (35%) (Steiber, Siegert, und Vogtenhuber 2021, 17f).

Einige Tendenzen hinsichtlich der Betroffenheit von finanziellen Auswirkungen sollen hervorgehoben werden:

- Vergleich nach Beruf, Branche und Bildung: Im Berufs- und Branchenvergleich zeigten die AKCOVID-Daten von Juni 2020, dass Arbeiter*innen im Vergleich zu anderen beruflichen Positionen (Steiber 2021, 57) und im Branchenvergleich Tourismus und Gastronomie, freiberufliche und technische Dienstleistungen, Bau, Warenherstellung und Handel am ehesten von Lohneinbußen betroffen waren (Steiber 2021, 59). Außerdem hatten Selbstständige im Vergleich zu unselbstständig Erwerbstätigen ein höheres Risiko in Bezug auf finanzielle Probleme (Steiber 2021, 27). Innerhalb der Gruppe der Selbstständigen gibt es jedoch Unterschiede: Ein überproportional hoher Anteil der Selbstständigen und Kleinunternehmer*innen erlitt im Vergleich zu anderen Gruppen Einkommensverluste, während einige, insbesondere Personen mit Besitz(anteilen) von größeren Betrieben, zum Teil auch Einkommensgewinne verzeichnen konnten (Resch 2021b).
- Vergleich nach Alter: Laut ACPP-Daten war bis September 2020 ein überproportionaler Anteil von jungen Menschen unter 30 Jahren (etwa ein Drittel) von Einkommenseinbußen betroffen (Resch 2021b). Auch das AKCOVID-Panel von Juni 2020 ergab, dass bei den 20- bis 29-Jährigen mehr als ein Drittel von Lohneinbußen betroffen war (Steiber 2021, 57). Der Vergleich der Daten von Jänner 2021 mit jenen vom Vorkrisenniveau ergab ebenfalls, dass der Anteil der Personen, deren Haushaltseinkommenssituation sich verschlechtert hat, größer wurde, je jünger die Befragten waren. Durch das geringere Alter lässt sich auch die vermehrte Betroffenheit von Familien mit Kindern zum Teil erklären (Steiber, Siegert, und Vogtenhuber 2021, 13).
- Finanzielle Vulnerabilität von Familien: Steiber und Siegert (2021) veröffentlichten eine weitere Auswertung der AKCOVID-Daten mit Fokus auf die Erwerbssituation und die finanzielle Lage von Familien, die deutlich macht, dass Familien mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende und Mehrkindfamilien, bereits vor der Krise oft mit finanziellen Problemen zu kämpfen hatten, was sich durch

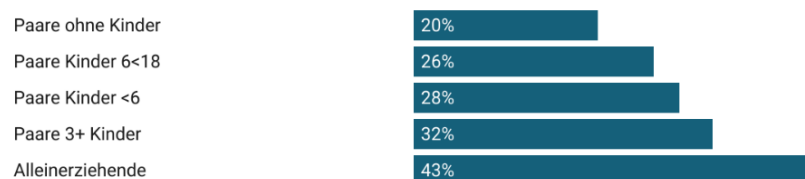
die Corona-Pandemie noch weiter verschärfen könnte. Im Juni 2020 gaben jeweils 35% der Alleinerziehenden und der Paarhaushalte mit drei oder mehr Kindern an, mit ihrem Haushaltseinkommen nur (sehr) schwer zurechtzukommen; vor der Corona-Krise im Februar 2020 lagen diese Werte noch bei 15% bzw. 14% (Steiber und Siegert 2021, 9). Auch die finanziellen Zukunftsängste sind bei ebendiesen Haushaltstypen besonders häufig, vor allem bei jenen mit einem niedrigen sozialen Status, wie aus der anschließenden Grafik deutlich hervorgeht.

- **Besondere Betroffenheit von arbeitslos gewordenen Personen:** Wie erwartbar sind durch die Krise arbeitslos gewordene Personen besonders von finanziellen Problemen betroffen. Nur 19% der Arbeitslosen gaben in der Befragung des AKI an, mit ihrem aktuellen Einkommen gut leben zu können. Im Vergleich dazu bekundeten das 45% der Personen in Kurzarbeit und 55% der weiterhin normal Beschäftigten (AKI 2020c). Laut dem Arbeitsklimaindex fühlten sich außerdem während des ersten Lockdowns fast die Hälfte der Arbeitslosen und über ein Drittel der Beschäftigten in Kurzarbeit in ihrer Existenz bedroht, während das nur auf 17% der normal Beschäftigten zutraf (AKI 2020a, 4).

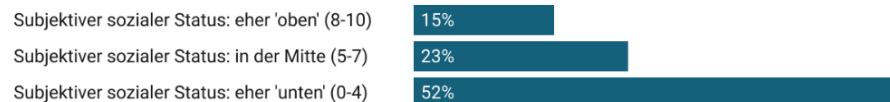
Abbildung 1-1: Finanzielle Zukunftssorgen in Österreich nach Haushaltstyp (Steiber u. Siegert 2021, 10)

"Wie viele Sorgen machen Sie sich, dass Sie aufgrund der Corona-Krise finanzielle Probleme bekommen?"

Anteil 'große Sorgen' in Prozent



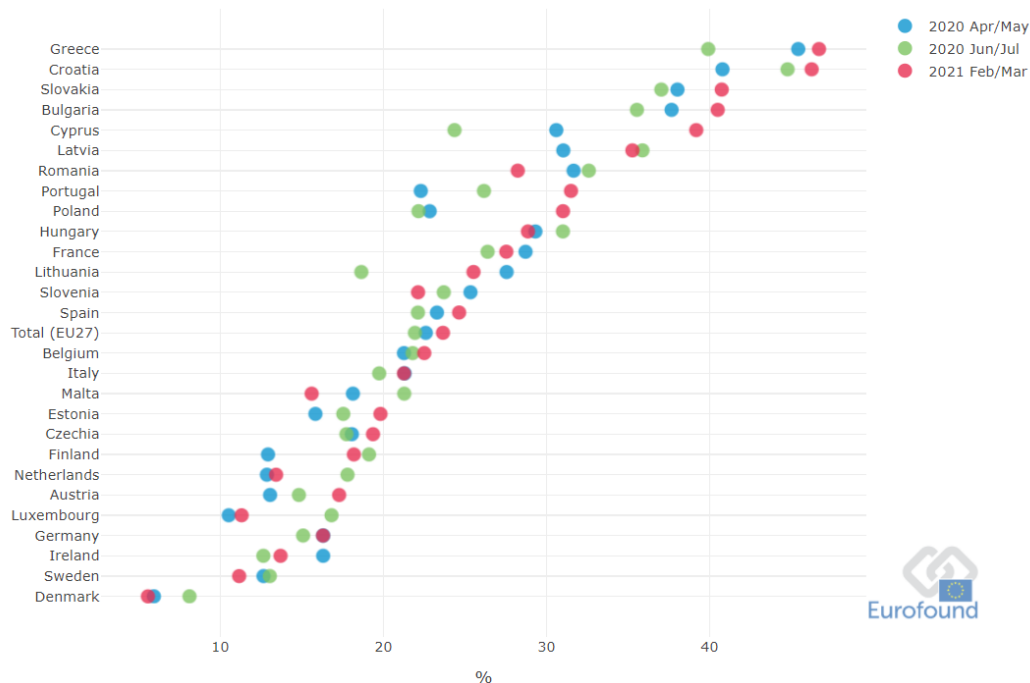
Eltern von Kindern im Alter von unter 18 Jahren



Ungeachtet der coronabedingten Betroffenheitslagen auf der nationalen Ebene ergibt der EU-Vergleich mit Eurofound-Daten, dass die Bevölkerung in Österreich auf der Ebene der Haushalte (dank Wohlfahrtsstaat u.a.m.) deutlich glimpflicher, d.h. mit geringeren Anteilen mit Einkommenseinbußen durch die Corona-Krise gekommen ist als jene in vielen anderen europäischen Ländern. Der Anteil der Haushalte, der nur mit erheblichen Schwierigkeiten über die Runden kommt, liegt in ost- bzw. südosteuropäischen Ländern wie Griechenland, Kroatien, Slowakei oder Bulgarien bei 40 Prozent oder mehr (im Vergleich zu unter 20% in Österreich auf Basis dieser Eurofound-Erhebung). Zu den Schwierigkeiten, in diesen Ländern finanziell über die Runden zu kommen, hat die Corona-Krise gemäß Daten in Abbildung 1-2 beigetragen, auch wenn diese Anteile bereits davor hoch waren (Eurofound 2021b).

Abbildung 1-2: Finanzielle Schwierigkeiten auf Haushaltsebene 2020 und 2021 in %, EU-Vergleich (Eurofound 2021b)

The figure shows 'with great difficulty' and 'with difficulty' for respondents in the EU27 when asked: **A household may have different sources of income and more than one household member may contribute to it. Thinking of your household's total monthly income: is your household able to make ends meet?**



1.2.2. Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit

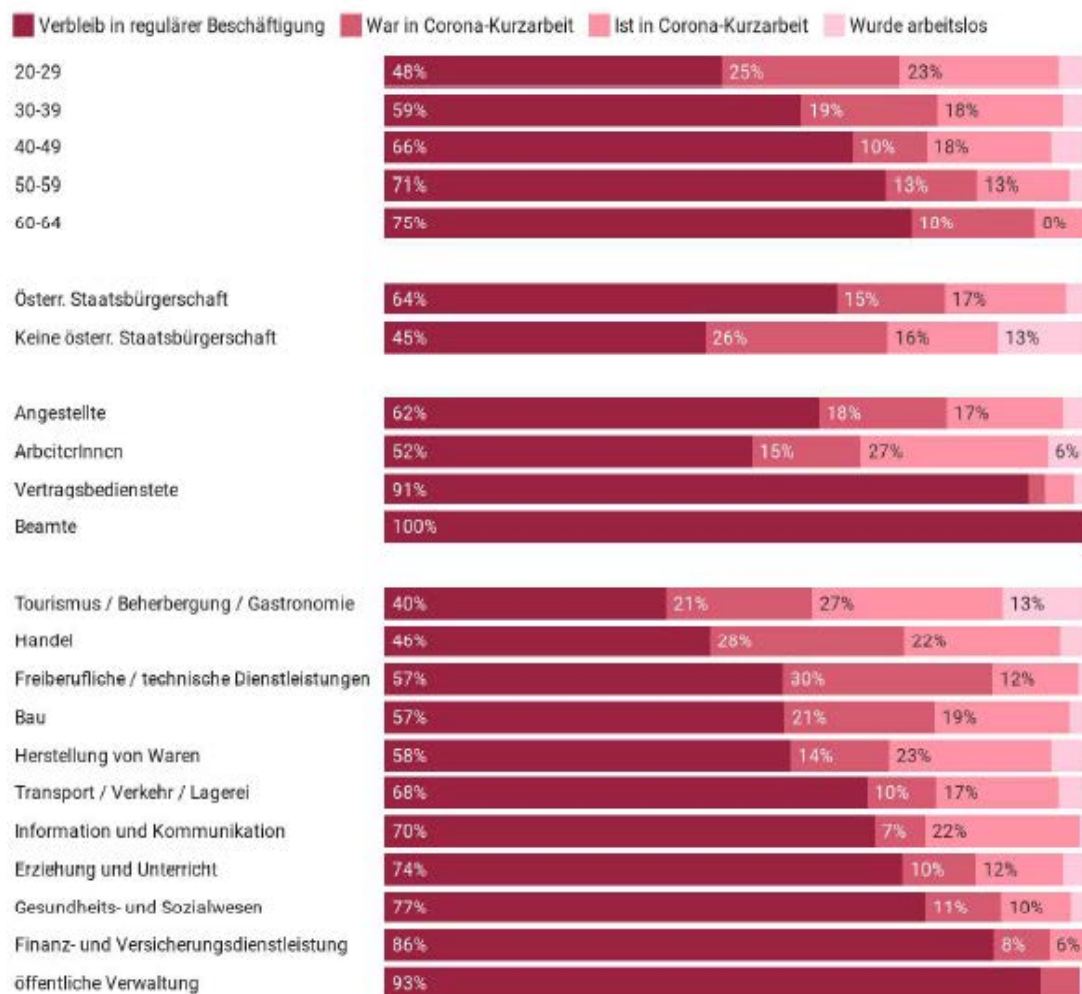
Eine Folge der Covid-19-Krise war für viele Beschäftigte die Reduktion der Arbeitszeit, insbesondere über Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit. Laut den Daten des AKCOVID-Panels vom Juni 2020 hat sich bei 56% der unselbstständig Erwerbstätigen die wöchentliche Stundenanzahl seit Beginn der Corona-Krise nicht verändert, demgegenüber arbeiteten 29% seit Beginn der Krise kürzer, 13% arbeiteten länger. Von der Subgruppe derer, die von einer Verringerung der Arbeitszeit berichten, war bei zwei Drittel die Corona-Kurzarbeit dafür verantwortlich. Bei selbstständig Erwerbstätigen war eine Reduktion der Arbeitszeit mit 46% etwas wahrscheinlicher als bei Unselbstständigen (Steiber 2021, 38f). Im Vergleich nach beruflicher Stellung zeigt sich, dass Arbeiter*innen häufiger von markanten Kürzungen der Arbeitszeit betroffen waren als Angestellte (Steiber 2021, 39f). Am stärksten von der Arbeitszeitverkürzung betroffen waren die Branchen Tourismus und Gastronomie, gefolgt von der Warenherstellung. Steigende Arbeitszeiten gab es gemäß der Befragung vom Juni 2020 hingegen häufiger in den Branchen Handel, Information / Kommunikation sowie Gesundheit / Soziales (Steiber 2021, 40f).

Außerdem: Bis Jänner 2021 waren 43% der Männer und 37% der Frauen, die vor der Krise noch erwerbstätig waren, zumindest einmal arbeitslos oder in Kurzarbeit (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 1). Im Vergleich der sozioökonomischen Merkmale waren sowohl in den Daten vom Juni 2020 als auch vom Jänner 2021 besonders junge Menschen und Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen von Kurzarbeit betroffen (Steiber 2021, 45ff; Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 7).

Die Abbildung 1-3 mit Daten vom Juni 2020 nur für unselbstständig Beschäftigte zeigt, dass in der ersten Pandemiephase 62% der Angestellten, aber nur 52% der Arbeiter*innen durchgehend in regulärer Beschäftigung waren. Bezogen auf Branchen zeigt die Abbildung, dass im Zeitraum zwischen März und

Juni 2020 beinahe 50% der Beschäftigten in der Gastronomie / Beherbergung bzw. im Handel Erfahrungen mit Kurzarbeit gemacht haben. In der öffentlichen Verwaltung (5%) und bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (14%) war die Wahrscheinlichkeit für Kurzarbeit hingegen sehr gering (Steiber 2021, 49f).

Abbildung 1-3: Betroffenheit von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit bei unselbständig Beschäftigten in Österreich, in % (Steiber 2021, 49)



Sample: 1.318 Personen, die im Februar 2020 unselbständig erwerbstätig waren (über der Geringfügigkeitsgrenze). Gezeigt werden geschätzte Wahrscheinlichkeiten auf Basis einer multinomialen logistischen Regression. Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Bildung, österr. Staatsbürgerschaft, Haushaltstyp, Bundesland. Für die Berechnung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten nach Alter und Staatsbürgerschaft wurde nicht für die berufliche Stellung oder für die Branche kontrolliert.

Zudem variierte das Ausmaß der Kurzarbeit. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten mit Kurzarbeit hatte per Juni 2020 die Erfahrung (oder die Erwartung) einer KUA-Dauer von maximal vier Monaten, das verbleibende Drittel rechnete mit einer längeren Dauer. Ein Anteil von 35% der Beschäftigten mit KUA-Erfahrungen bis Juni 2020 vereinbarte eine Stundenreduktion von max. 20 Prozent, 20% berichteten von einer Stundenreduktion von 80% oder mehr, die Reduktion der verbleibenden 45% liegt im Bereich dazwischen. Es zeigt sich ein KUA-Unterschied zwischen Männern und Frauen: Frauen vereinbarten im Durchschnitt ein geringeres Arbeitszeitausmaß als Männer (38% vs. 50% der ursprünglichen Wochenstunden) (Steiber 2021, 51f). Zudem waren zu Beginn der Krise mehr Männer und später mehr Frauen von Kurzarbeit betroffen (Steiber, Siegert und Vogtenhuber 2021, 7).

Laut AKCOVID-Panel sind in der Gruppe jener, die vor Beginn der Corona-Krise noch in einer unselbstständigen Beschäftigung, im Juni 2020 jedoch arbeitslos waren, überproportional oft Arbeiter*innen, 20- bis 29-Jährige, Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft und Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Im Branchenvergleich waren von Corona-bedingter Arbeitslosigkeit vor allem Tourismus und Gastronomie, aber auch die Branchen Warenherstellung und Handel stark betroffen (Steiber 2021, 46f).

Ein ähnliches Muster zeigte sich auch in den Berechnungen des WIFO: Der Corona-bedingte Beschäftigungsabbau betraf Arbeitskräfte zwischen 20 und 24 Jahren überproportional, einerseits durch ihre Überrepräsentation in besonders betroffenen Branchen, andererseits, weil sie durch die kürzere Betriebszugehörigkeit eher gekündigt wurden. Der Beschäftigungsabbau traf zudem vor allem Arbeiter*innen, da diese im Vergleich zu Angestellten und Beamt*innen eher in den betroffenen Branchen tätig waren und außerdem über einen schlechteren Kündigungsschutz verfügten (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2020, 2; 2021a, 3). Auch im Mai 2021 war dieser Effekt bei jungen Menschen und bei Arbeiter*innen im Vergleich zu den anderen Segmenten noch erkennbar (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021b, 5). Eine weitere Gruppe, die 2020 vom Beschäftigungsrückbau überdurchschnittlich stark betroffen war, waren ausländische Arbeitskräfte sowie Pendler*innen mit Wohnsitz im Ausland (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021a, 3f; 2021b, 5f). Ähnlich wie bei der Kurzarbeit waren außerdem zu Beginn der Krise mehr Männer vom Beschäftigungsabbau betroffen, im späteren Verlauf mehr Frauen, im Jahresdurchschnitt 2020 waren Männer und Frauen jedoch ähnlich stark betroffen (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021a, 3).

Im Branchenvergleich ist in der ersten Pandemie-Phase die Beschäftigung in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie am deutlichsten zurückgegangen, gefolgt von sonstigen (wirtschaftlichen) Dienstleistungen (inkl. Arbeitskräfteverleih), der Bauwirtschaft, dem Bereich Kunst-Unterhaltung-Erholung sowie dem Sektor Verkehr und Lagerei. Demgegenüber konnten die Branchen Information und Kommunikation, Wasser-Abwasser-Abfall und das Gesundheits- und Sozialwesen im Jahresdurchschnitt 2020 einen Beschäftigungszuwachs verzeichnen (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2020, 5f; 2021a, 6). Bis Mai 2021 konnte in den meisten Branchen wieder das Vorkrisen-Beschäftigungsniveau (dagegen nicht unbedingt das Stundenvolumen) erreicht werden. In den von der Krise besonders betroffenen und kontaktintensiven Branchen Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen sowie Verkehr und Lagerei lag die Beschäftigung noch merklich unter dem Vorkrisenniveau (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021b, 3f). Im Mai 2021 lag außerdem die Anzahl der geringfügig Beschäftigten (die nicht durch das Kurzarbeitsmodell abgedeckt waren), besonders bei jungen Erwachsenen, die häufig neben der Ausbildung (Studium) geringfügig arbeiten, noch weit unter dem Vorkrisenniveau, insbesondere in der Branche Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021b, 7f).

In einer multivariaten Analyse der AKCOVID-Daten von Juni 2020 zeigte sich unter Kontrolle von anderen soziodemografischen Charakteristika, dass das Risiko, nicht in regulärer Beschäftigung zu verbleiben (also arbeitslos zu werden oder von Kurzarbeit betroffen zu sein), für die 20- bis 29-Jährigen und Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft besonders hoch war (Steiber 2021, 47f). Auch die Daten des ACPP von April und Juni 2020 ergeben, dass junge Personen zwischen 25 und 34 besonders oft von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren. Junge Menschen sind generell eher als Personen im Haupterwerbsalter von Wirtschaftskrisen betroffen, da ihre Erwerbskarriere noch weniger gut abgesichert ist (Schels 2020).

1.2.3. Gesundheitliche Risiken

Infektionsrisiko

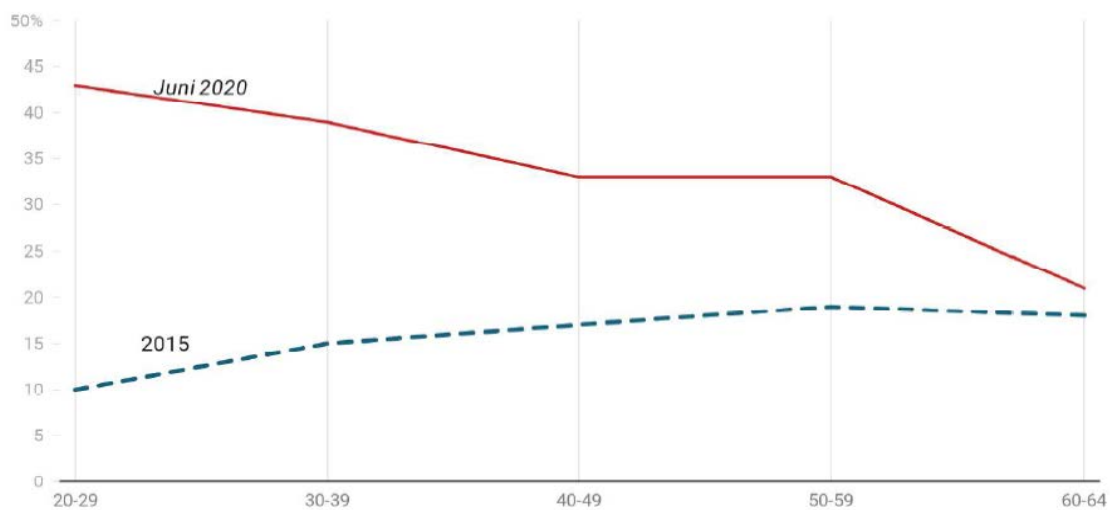
Laut Steiber (2021, 7) gibt es in Österreich kaum bis keine Daten zum Vergleich der Covid-19-Mortalität zwischen Gruppen von Erwerbstätigen bzw. Berufsgruppen, während internationale Studien deutliche Klassenunterschiede in der Mortalität belegen würden. Im AKCOVID-Panel wurde bei den Erwerbstätigen das Ausmaß der persönlichen Kontakte und das wahrgenommene Infektionsrisiko ermittelt. Die Daten von Mitte 2020 belegen, dass die beruflichen Kontakte zwischen März und Juni 2020 insgesamt stark abgenommen haben, jedoch nicht bei allen Gruppen gleichermaßen. Laut Schätzung auf Basis einer multivariaten Analyse (unter Kontrolle von Drittvariablen) war die Wahrscheinlichkeit, aufgrund der Pandemie die beruflichen Kontakte zu reduzieren, für Arbeiter*innen und Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen im Vergleich mit anderen Gruppen geringer (Steiber 2021, 8f). Während sich die meisten Beschäftigten im Arbeitsalltag durch Schutzvorkehrungen gut geschützt fühlten, ergab eine weitere multivariate Schätzung, dass die Wahrscheinlichkeit, sich vor einer Covid-19-Infektion weniger gut geschützt zu fühlen, in bestimmten Branchen höher ist: allen voran in der Bauwirtschaft, gefolgt von Erziehung und Unterricht und Herstellung von Waren (Steiber 2021, 12f). Diese Schätzung belegt außerdem, dass ein Betriebsrat den durchschnittlichen Anteil der Beschäftigten, der sich schlecht vor einer Infektion geschützt fühlt, reduziert (Steiber 2021, 13). Das wahrgenommene berufliche Infektionsrisiko wurde von einem Viertel der Beschäftigten als hoch eingestuft, wobei hiervon Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft (38%) und frauendominierte Branchen wie Erziehung und Unterricht (46%), Gesundheit und Soziales (39%) und der Handel (35%) besonders stark betroffen waren (Steiber 2021, 14ff).

Eine ähnlich gelagerte Auswertung des Arbeitsklimaindex von November 2020 gelangt zum Ergebnis, dass sich nur 77% der Beschäftigten in systemrelevanten Frauenberufen ausreichend vor einer Ansteckung (eher) geschützt fühlten, während der Anteil in allen anderen Berufsgruppen bei fast 90% lag (AKI 2020b, 2). Außerdem zeigt der Bericht des Arbeitsklimaindex aus dem Juni 2020, dass Beschäftigte, die in (manuellen) Berufen mit mehr Gefährdungspotenzial tätig sind, besonders von der Coronapandemie betroffen waren. Einerseits waren sie öfter von chronischen Vorerkrankungen betroffen, die ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf im Falle einer Infektion mit Covid-19 mit sich brachten. Andererseits konnten sie seltener von zuhause aus arbeiten und mussten daher, trotz Angst vor einer Ansteckung, am Arbeitsplatz erscheinen (das traf auf 31% der Beschäftigten in Berufen mit mehr Gefährdungspotenzial zu) (AKI 2020a, 1).

Mentale Gesundheit

Im Vergleich mit Daten des European Social Survey aus dem Jahr 2015 zeigen weitgehend ident erfasste Indikatoren im Rahmen des AKCOVID-Panels vom Juni 2020 einen wesentlich höheren Anteil an Personen mit Depressionsmerkmalen in der österreichischen Gesamtbevölkerung. Der Unterschied zu 2015 wird umso größer, je jünger die Personen sind: Bei den 20- bis 29-Jährigen stieg der Anteil mit Depressivität von 10% im Jahr 2015 auf 43% im Juni 2020. Bei den 60- bis 64-Jährigen veränderte sich der Anteil an depressiven Personen dagegen kaum und lag je bei etwa einem Fünftel (Steiber 2021, 89f).

Abbildung 1-4: Anteil der Bevölkerung in Ö. mit Depressivität nach Altersgruppen, in % (Steiber 2021, 89)



Quelle: Daten für 2015 aus dem European Social Survey Runde 7; Daten für Juni 2020 aus dem AKCOVID Survey. Version der CES-D Skala mit sieben zugrundeliegenden Items (Häufigkeit von Gefühlen von Niedergeschlagenheit, Traurigkeit, Einsamkeit, Glück, Lebensgenuss, unruhiger Schlaf, und, dass alles was man getan hat, anstrengend war). Antwortskala bezogen auf die letzte Woche: nie oder fast nie, manchmal, meistens, immer oder fast immer, auf deren Basis ein Summenwert von 0-60 berechnet wurde (Cronbach Alpha von 0,83 im AKCOVID Survey und 0,76 im ESS), sowie ein Schwellenwert zur Feststellung von Depressivität (CES-D Score „>20“)

Auch den ACPP-Daten zufolge waren junge Menschen (Geburtsjahre 1990 bis 2006) durch die Lockdowns und weitere Kontaktbeschränkungen besonders stark von Einsamkeitsgefühlen betroffen, nur 29% (Geburtsjahre 2000 bis 2006) bzw. 45% (Geburtsjahre 1990 bis 1999) haben sich in der Zeit von Oktober 2020 bis Jänner 2021 nie einsam gefühlt (Schiestl 2021). Das Depressionsrisiko sank laut multivariaten Analysen unter Kontrolle von Drittvariablen neben dem höheren Alter auch mit höheren Bildungsabschlüssen, höherem Einkommen und dem Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft. Zudem zeigte sich bei Alleinlebenden und Alleinerziehenden eine erhöhte Depressivität (Steiber 2021, 91ff). Alleinlebende waren besonders oft von Einsamkeit betroffen (Schiestl 2021). Das Depressionsrisiko erhöhte sich laut der multivariaten Schätzung von Steiber zudem durch Kurzarbeit (bei Frauen) und Arbeitslosigkeit, wobei diese Effekte zum Teil durch das damit zusammenhängende geringere Einkommen erklärbar sind (Steiber 2021, 91ff).

In einer genaueren Analyse der Erwerbsbevölkerung hinsichtlich der veränderten Arbeitsbedingungen erweist sich, dass berufliche Kontaktbeschränkungen die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer*innen nicht verschlechterten. Weitere multivariate Schätzungen ergeben, dass die vermehrte Homeoffice-Nutzung nur bei den 20- bis 34-Jährigen negative Wirkungen auf die mentale Gesundheit hat. Hingegen stieg mit einem als hoch wahrgenommenen Infektionsrisiko die Wahrscheinlichkeit für depressive Symptome. Darüber hinaus zeigt sich bei einigen Bevölkerungsgruppen eine negative Wirkung von schlechten Arbeitsbedingungen auf die mentale Gesundheit, z.B. bei weniger Arbeitsautonomie, weniger Anerkennung oder mehr Zeit- und Erfolgsdruck (Steiber 2021, 95ff).

Im längerfristigen Vergleich (März 2020 bis März 2021), den die Daten des ACPP erlauben, lässt sich erkennen, dass die Häufigkeit der psychischen Belastung in Zeiten eines Lockdowns zunimmt und in Phasen mit gelockerten Maßnahmen und geringen Fallzahlen kleiner wird. Die statistische Analyse der ACPP-Daten von März 2020 bis Jänner 2021 belegt außerdem, dass die psychische Belastung steigt, wenn die wahrgenommenen wirtschaftlichen und gesundheitlichen Risiken höher sind. Darüber hinaus führt auch ein schlechter Gesundheitszustand zu einer vermehrten psychischen Belastung (Resch 2021a).

1.2.4. *Veränderte Arbeitsbedingungen*

Aus dem Newsletter des Arbeitsklimaindex vom September 2021 geht hervor, dass die Zufriedenheit der unselbstständig Beschäftigten in Österreich seit Corona etwas zurückgegangen ist - die Zufriedenheit in Bezug „Beruf“ und „Leben“ ist seit 2019 jeweils um drei Prozentpunkte gesunken. Besonders ausgeprägt der Rückgang bei jungen Arbeitnehmer*innen unter 25 Jahren (Arbeit: -6%, Leben: -12%) (AKI 2021c, 1). Im AKI-Newsletter von Jänner 2021 wird deutlich, dass die Beschäftigten während der Corona-Krise stärker verunsichert waren als während der letzten großen Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2008/2009. Besonders deutlich wird das beim Indikator „psychischer Stress“, der von 26 auf 34 Punkte gestiegen ist (AKI 2021a, 1). Die Auswertung des AKI vom April 2021 zeigt, dass die Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit unter den Erwerbstätigen ungleich verteilt sind und zudem eine wachsende Ungleichheit anzunehmen ist. Die zuvor schon Unzufriedenen sind seit der Pandemie noch unzufriedener geworden, während sich die Zufriedenheit der Zufriedensten durch die Covid-Krise kaum geändert hat (AKI 2021b, 2).

Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung

Die AKCOVID Daten vom Juni 2020 ergeben, dass sich unter unselbstständig Beschäftigten der Zeit- oder Erfolgsdruck im Job seit Beginn von Corona bei 63% nicht verändert hat, dagegen bei 19% erhöht und bei 16% verringert hat. Unter Beschäftigten mit Erfahrung (bzw. Erwartung) von Kurzarbeit registrieren 30% weniger Druck und 28% mehr Druck. Personen mit Homeoffice-Erfahrungen per Juni 2020 sprechen zu 24% von weniger und zu 13% von mehr Druck (Steiber 2021, 62ff). Multivariate Berechnungen von Steiber laufen auf eine Polarisierungstendenz hinaus: Insbesondere für Beschäftigte in den Branchen Handel, freiberufliche und technische Dienstleistungen sowie Gesundheit und Soziales war eine Steigerung des Arbeitsdrucks zu registrieren (Steiber 2021, 66). In einer von der GPA in Auftrag gegebenen Befragung vom Oktober 2021 stimmen 80% der unselbstständig Beschäftigten (ohne öffentlicher Dienst) der Aussage zu, dass der Druck auf die Arbeitnehmer*innen immer größer werde. Die Daten belegen ferner eine überdurchschnittliche Belastung durch Arbeitsdruck, Stress und schwierige Arbeitsbedingungen in der Branche Gesundheit und Soziales (Zeglovits 2021).

Ein ähnliches Bild ergibt der Arbeitsklimaindex: 12% der Arbeitnehmer*innen fühlen sich von allen im Arbeitsklimaindex gemessenen Belastungsfaktoren (psychischer Stress, physischer Stress, Isolation und Innovations-Stress) überdurchschnittlich belastet. Überproportional betroffen sind Arbeiter*innen in Industrie, Gewerbe und Bau, Beschäftigte bei Zustelldiensten oder in Gesundheitsberufen. Dort bzw. in systemrelevanten Berufen ist zwischen Anfang 2020 und Anfang 2021 der Anteil derer, die unter Zeitdruck leiden, von 21% auf 32% gestiegen. Darüber hinaus nahmen auch die emotionale Belastung und die Verletzungsgefahr stärker als in nicht-systemrelevanten Berufsgruppen zu (AKI 2021a, 2).

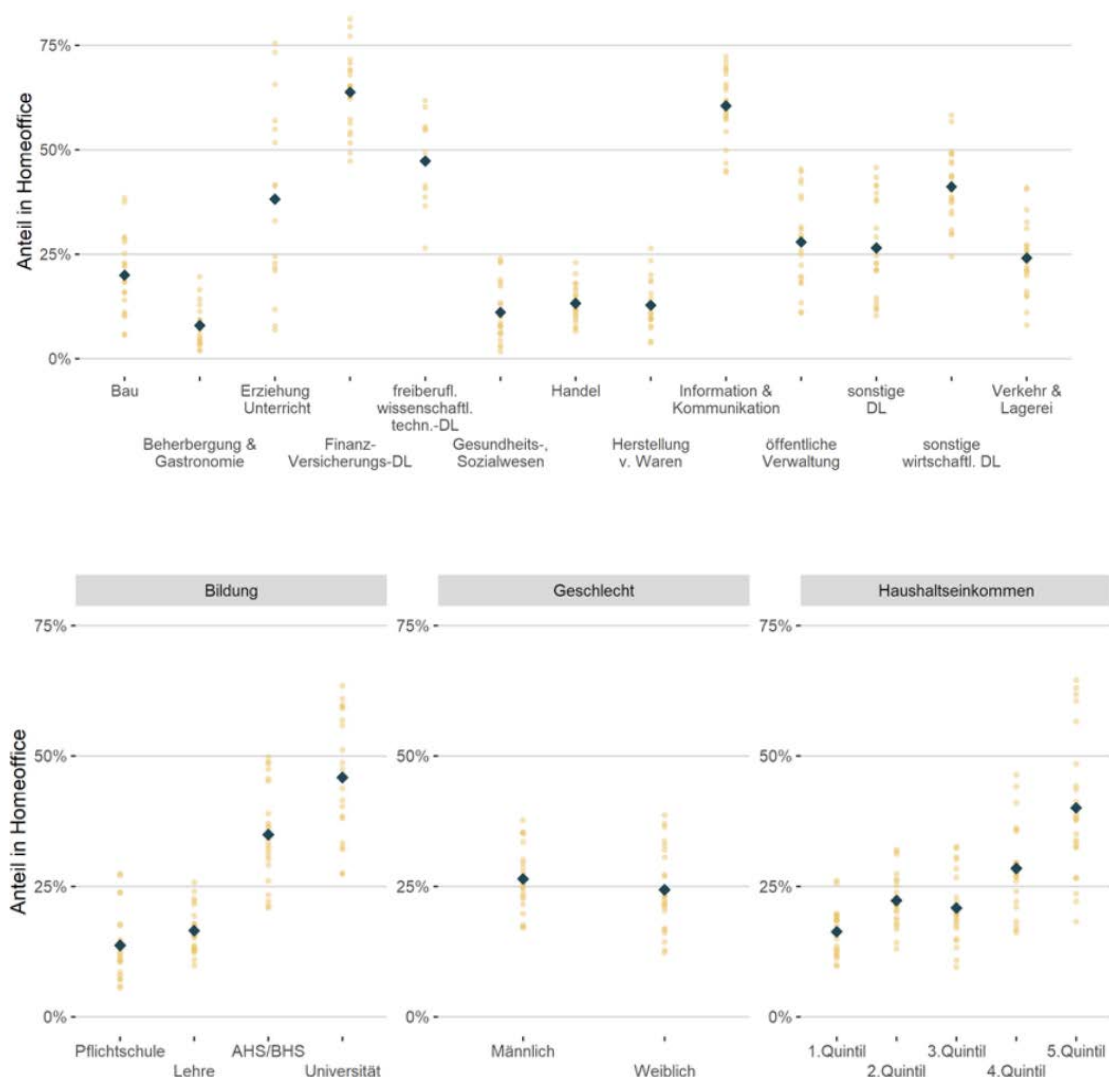
Homeoffice

Homeoffice galt seit Beginn der Corona-Pandemie als zentrale Maßnahme zur Verringerung der Kontakte und damit zur Eindämmung des Infektionsgeschehens bei gleichzeitiger Fortführung der Berufstätigkeit. Zwischen März und Ende November 2020 waren insgesamt 39% aller unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich zumindest vier Wochen im Homeoffice berufstätig (Bachmayer und Klotz 2021, 14). Die Möglichkeit für Homeoffice ist dabei sehr ungleich zwischen verschiedenen Berufsgruppen und Branchen verteilt. Bezüglich der Verbreitung und Verteilung von Homeoffice kommen z.B. Ana-

lysen von Steiber (2021, 42ff), Bachmayer und Klotz (Bachmayer und Klotz 2021, 14ff), des Arbeitsklimaindex (2020a) sowie des ACPP (Kalleitner und Partheymüller 2021) zu ähnlichen Mustern, weshalb an dieser Stelle hauptsächlich auf die ACPP-Daten eingegangen wird (weiter unten finden sich detailliertere Ausführungen zu Homeoffice).

Abbildung 1-5 liefert ACPP-Daten über die Anteile der (selbständig und unselbständig) Beschäftigten, die in der Zeit von März 2020 bis Mai 2021 (auch) im Homeoffice berufstätig waren. Im Branchenvergleich zeigen sich die höchsten Anteile für die Angestelltenbranchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (64%), Information und Kommunikation (61%) sowie bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (50%). Es folgt der Sektor Erziehung und Unterricht (40%), wobei hier die Schwankungen im Zeitverlauf aufgrund der abwechselnden Schulschließungen und -öffnungen besonders groß sind (zwischen 7% und 80%). Besonders gering ist der Anteil der (auch) im Homeoffice tätigen Beschäftigten in Berufen, die i.d.R. Vor-Ort-Anwesenheit erfordern: Beherbergung und Gastronomie (9%), Gesundheits- und Sozialwesen (11%), Handel (13%) und produzierendes Gewerbe (13%). Interessanterweise lag der Homeoffice-Anteil in der öffentlichen Verwaltung auch nur bei 28%, wobei in der Auswertung nicht angeführt ist, ob z.B. auch präsenzerfordernde Berufsgruppen wie Polizei, Müllabfuhr u.a.m. inkludiert sind (Kalleitner und Partheymüller 2021).

Abbildung 1-5: Homeoffice-Anteile in Österreich bei selbständig und unselbständig Erwerbstätigen (im Zeitraum März 2020 bis Mai 2021) (Kalleitner und Partheymüller 2021)



Im Vergleich der Bildungsschichten zeigt sich, dass der Homeoffice-Anteil mit zunehmender Bildung steigt. Während im Schnitt nur ca. 15% der Personen mit max. Pflichtschul- oder Lehrabschluss im Homeoffice arbeiteten, waren es bei den Personen mit Matura oder Universitätsabschluss 35% bzw. 46%. Parallel dazu impliziert auch ein überdurchschnittliches Einkommen einen größeren Homeoffice-Anteil unter Erwerbstätigen (4. Quintil: 28%, 5. Quintil: 40%, wobei der Anteil im obersten Quintil im Zeitverlauf zwischen 18% und 65% schwankt). Zwischen Personen mit niedrigen und mittleren Einkommen ergeben sich dagegen nur geringe Unterschiede in den Home-Office-Anteilen (zwischen 16% und 22%) (Kalleitner und Partheymüller 2021).

Bekanntlich ist Homeoffice als ambivalent einzustufen: Während sich Beschäftigte im Homeoffice besser vor Infektionen und Arbeitslosigkeit schützen können und Homeoffice mehr Flexibilität mit sich bringt, bedeutet das eigene Zuhause als Arbeitsort auch neue Herausforderungen. Eine Befragung im Rahmen des Arbeitsklimaindex hat gezeigt, dass Homeoffice zu Entgrenzung führen kann und einige Arbeitnehmer*innen mehr Druck verspüren und ferner zu Zeiten arbeiten (z.B. abends oder am Wochenende), zu denen sie früher nicht gearbeitet hätten (AKI 2020a, 3). Außerdem machten viele Erwerbstätige im Homeoffice während der Lockdowns die Erfahrung eines Work-Family-Konflikts, vor allem bei beengten Wohnverhältnissen. Das bedeutet, dass entweder aus mangelnder Zeit oder aus zu starker Belastung ein Vereinbarkeitskonflikt zwischen Berufstätigkeit und familiärer Sorgearbeit entsteht (Berghammer 2020a).

Doppelbelastung Erwerbsarbeit und Haus- und Sorgearbeit

Eine Auswertung der ACPP-Daten von Frühling 2020 zeigt, dass die Arbeitszeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung in der Corona-Krise gestiegen ist (insbesondere bei jenen im Homeoffice), wobei diese Zunahme bei Frauen häufiger als bei Männern war (Hausarbeit: 16% der Frauen und 9% der Männer wenden viel mehr Zeit auf; Kinderbetreuung: 47% der Frauen und 29% der Männer wenden viel mehr Zeit auf). Aus diesen Daten ist ersichtlich, dass auch bestimmte Gruppen von Vätern ihre Kinderbetreuungszeit stark ausgeweitet haben, nämlich jene, die infolge der Pandemie weniger Stunden oder aber im Homeoffice arbeiteten. Insgesamt legen die Daten jedoch nahe, dass die bereits ungleiche Arbeitsteilung bei Eltern mit Kindern in der ersten Phase der Corona-Pandemie tendenziell noch traditioneller geworden ist. Der Vergleich von Müttern und Vätern, die jeweils in Vollzeit arbeiten, ergibt, dass Mütter auch bei ähnlichem Erwerbsausmaß hauptsächlich für die Kinderbetreuung zuständig waren (Berghammer 2020b).

Gemäß den AKCOVID-Daten von Juni 2020 ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für 36% der Frauen und 29% der Männer durch die Covid-19-Krise schwieriger geworden (Steiber 2021, 82). Laut einer multivariaten Analyse (in der weitere Variablen kontrolliert werden), ist die Wahrscheinlichkeit, seit Beginn der Corona-Krise mit erschwerter Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert zu sein, für Frauen mit Kindern (sowohl alleinerziehend, als auch in Paarbeziehungen, insbesondere bei Kindern im Schulalter), besonders hoch (Steiber 2021, 83). Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit für Personen, deren Arbeitsstunden sich seit der Krise erhöht haben (also v.a. Personen in systemerhaltenden Berufen) mit höherer Wahrscheinlichkeit schwieriger geworden (Steiber 2021, 84). Interessant ist, dass die Vereinbarkeit bei Personen mit höherem Bildungsabschluss mit höherer Wahrscheinlichkeit als schwierig empfunden wird (Steiber 2021, 85).

Anerkennung

Im Juni 2020 nahm die Mehrheit der unselbstständigen Beschäftigten (etwa 66%) keine Veränderung in der Anerkennung der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr; 12% erlebten eine Verringerung, 16% eine Verbesserung (Steiber 2021, 75). Multivariate Analysen zeigen unter Kontrolle von Drittvariablen, dass die Wahrscheinlichkeit für eine Zunahme der wahrgenommenen gesellschaftlichen Anerkennung in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (31%), Erziehung und Unterricht (24%) und Handel (23%) am größten ist. Gleichzeitig hat allerdings auch die Wahrscheinlichkeit zugenommen, sich seit der Pandemie weniger anerkannt zu fühlen – in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen bei 13% und im Handel bei 10% (Steiber 2021, 77). Laut dem Arbeitsklimaindex-Newsletter vom September 2021 fühlte sich fast die Hälfte der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen seit der Pandemie mehr wertgeschätzt. Die Arbeitsbedingungen in den betroffenen Berufen haben sich in dieser Zeit allerdings nicht geändert. Zudem verläuft, abgesehen von der symbolischen, die materielle Wertschätzung in den systemrelevanten Berufen unterschiedlich: Ein „Corona-Bonus“ wurde zum Beispiel nur an einzelne Berufsgruppen ausbezahlt (AKI 2021c, 3).

1.2.5. *Veränderte Einstellungen zum Wohlfahrtsstaat?*

Sowohl im AKCOVID-Panel als auch in der ACPP-Befragung wurden Einstellungen zum österreichischen Wohlfahrtsstaat abgefragt. Die Ergebnisse sind nicht deckungsgleich, was womöglich auf unterschiedliche Frageformulierungen und Operationalisierungen zurückzuführen ist. Im Vergleich des AKCOVID-Panels mit den Daten des European Social Survey aus den Jahren 2018/19 ergibt sich, dass dem Sozialstaat seit der Corona-Krise von allen Gesellschafts- und Bevölkerungsgruppen mehr Bedeutung beigemessen wird und sich diese Entwicklung im Verlauf der Pandemie noch weiter verstärkt hat. So finden im Juni 2020 33%, dass der Sozialstaat seit Beginn der Corona-Krise *viel* wichtiger geworden ist, im Jänner 2021 vertraten diese Meinung bereits 40%. Insgesamt waren im Jänner 2021 65% der Meinung, dass der Sozialstaat seit Beginn der Corona-Krise *viel* oder *etwas* wichtiger geworden ist (Liedl und Steiber 2021, 6). Die Befürwortung von staatlichen Maßnahmen zur Einkommensumverteilung ist in Österreich im internationalen Vergleich generell sehr hoch und der Anteil jener, die der staatlichen Einkommensumverteilung „voll und ganz“ zustimmen, ist, insbesondere bei jenen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, seit Beginn der Corona-Krise gestiegen (insgesamt von 29% 2018/2019 auf 41% im Jänner 2021) (Liedl und Steiber 2021, 10f). In Bezug auf die Finanzierung der Corona-Maßnahmen erhielt im Jänner 2021 der Vorschlag, größere Unternehmen stärker zu besteuern die meiste Zustimmung (68%). Hingegen waren nur 9% für die Kürzung von Sozialleistungen (Liedl und Steiber 2021, 19).

Die Daten des ACPP zeigen im Vergleich mit der AUTNES-Panelstudie 2017 - 2019 ein etwas anderes Bild: Generell erhalten wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen zwar eine hohe Zustimmung, die Einstellungen veränderten sich durch die Pandemie aber nicht maßgeblich. Nur die Zustimmung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist seit der Pandemie gestiegen, die Einstellungen zur Bekämpfung von Einkommensungleichheit und sozialer Ungleichheit, zu staatlichen Eingriffen in die Wirtschaft und zur Aussage, dass der Sozialstaat die Menschen träge mache, befinden sich 2021 nach leichten Schwankungen wieder etwa auf dem Vorkrisenniveau (Kalleitner 2021).

1.3. Auswirkungen auf systemrelevante Berufe in Österreich

Im Zuge der Corona-Pandemie entstand ein neues Verständnis von „systemrelevanten“ Berufsgruppen. Während in der letzten großen Krise 2008/09 vor allem die Finanzwirtschaft und die Industrie als systemrelevant galten (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021, 22), zeigt sich nun ein gänzlich anderes Bild: Bisher oft unsichtbare, minderbewertete und schlecht bezahlte Tätigkeiten sind in den Vordergrund gerückt, da man erkannte, dass sie für das Funktionieren der Gesellschaft unabdingbar sind. Diese Berufsgruppen leisten vor allem „Normalisierungsarbeit“, also Tätigkeiten, die für die Reproduktion des Normalzustands notwendig sind. Erst wenn die Gefahr besteht, dass sie ausbleiben, werden sie sichtbar – so auch in der Corona-Pandemie. Schönherr und Zandonella (2020, 2) präsentieren eine Liste mit elf systemrelevanten Berufsgruppen mit insgesamt (hochgerechnet) mehr als einer Million unselbständig Beschäftigten in Österreich (vgl. die Tabelle). Diese Auflistung ist nicht unbedingt erschöpfend, weitere systemrelevante Berufsgruppen sind z.B. Beschäftigte in der Ernährungsindustrie oder in der Landwirtschaft (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021, 21).

Tabelle 1-1 Beschäftigungsumfang systemrelevanter Berufsgruppen in Österreich
(Schönherr und Zandonella 2020, 2)

	Schätzung Anzahl der unselbständig Beschäftigten
Kassierer/-in und Regalbetreuer/-in	228.000
Reinigungskräfte	158.000
Lehrer und Lehrerinnen	158.000
Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste	109.000
Pflege und medizinische Betreuung	74.000
Altenpflege und Behindertenbetreuung	70.000
Bankangestellte	67.000
Kindergartenpädagogen/-innen und Kinderbetreuung	49.000
Öffentliche Sicherheit / Polizei / Feuerwehr	46.000
Medizinische Assistenz	35.000
Arzt / Ärztin und Apotheker/-in	25.000

Zumindest für die Mehrheit der hier aufgelisteten systemrelevanten Berufsgruppen trifft zu, dass sie unter belastenden Bedingungen zu einem niedrigen Lohn arbeiten, gesellschaftlich geringgeschätzt werden und einen vergleichsweise hohen Frauen- und Migrationsanteil aufweisen (Schönherr und Zandonella 2020, 1). In der Pandemie waren sie zudem besonders gefordert und betroffen. Für viele Beschäftigte haben sich die zuvor schon prekären Arbeitsbedingungen zusätzlich erschwert, z.B. durch Personalmangel, neue Aufgaben und Arbeitsverdichtung. Weiters waren derart definierte systemrelevante Berufe in der Corona-Pandemie einem vergleichsweise hohen Infektionsrisiko ausgesetzt (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021, 24). Dadurch erfuhren sie zudem sozialen Ausschluss, weil sie als potentielle Gefahrenquelle eingestuft wurden (Schönauer und Stadler 2021, 89). Außerdem sind die Beschäftigten mehrerer dieser Berufsgruppen (vor allem in Pflege und Handel) Beschimpfungen und Aggressionen ausgesetzt, was sich durch die Corona-Pandemie – insbesondere durch Maßnahmenverweiger*innen – weiter verstärkte und die Arbeit zusätzlich erschwerte.

Zu Beginn der Pandemie bestand die Hoffnung, dass die gewonnene Aufmerksamkeit zu einer Verbesserung der schwierigen Arbeitsbedingung führen würde. Nach fast zwei Jahren besteht jedoch die Befürchtung, dass die Anerkennung und der Applaus von kurzer Dauer waren (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021, 24). Dennoch könnte man vermuten, dass die Pandemie in den betroffenen Berufsgruppen

zu einem neuen Selbstbewusstsein geführt hat, was sich unter anderem bei den Streiks der Pflegekräfte und der Elementarpädagog*innen zeigt (ORF 2021a; Samer 2021). Arbeitskämpfe sind in diesen Bereichen unüblich, nicht zuletzt, weil sie in erster Linie die Patient*innen und nicht die Arbeitgeber*innen treffen (Mayer-Ahuja und Nachtwey 2021, 38).

Im Folgenden werden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in fünf systemrelevanten Berufsgruppen – Gesundheits- und Pflegepersonal, Reinigungskräfte, Einzelhandelsbeschäftigte, Zustelldienste sowie pädagogisches Personal – v.a. in Hinblick auf die Veränderungen durch die Corona-Pandemie näher beleuchtet. Im vorliegenden Literaturüberblick mit Daten überwiegend aus Österreich wird selbstredend kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Das Ziel liegt darin, einen Einblick in den Berufsalltag diverser systemrelevant Beschäftigter zu geben und damit zugleich der oftmaligen Forderung nachzukommen, die „Unsichtbaren“ vor den Vorhang zu holen.

1.3.1. Gesundheits- und Pflegepersonal

Den Beschäftigten in den Gesundheitsberufen wurde und wird in der Corona-Pandemie viel abverlangt. Im ersten Lockdown machten Bilder von überlasteten und verzweifelte Pflegekräften und Ärzt*innen die Runde um die Welt (z.B. Miranda 2021). Nicht nur Ärzt*innen und Corona-Intensivpfleger*innen waren besonders gefordert, auch die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften auf anderen Stationen und von Langzeitpfleger*innen veränderten sich (Wöhl und Ziegler 2021, 27). Aufgrund der Arbeit mit Risikopatient*innen war zum Beispiel besondere Vorsicht geboten (z.B. Hygienemaßnahmen, Kontaktbeschränkungen), was jedoch auch zu Vorwürfen und Kritik am Pflegepersonal vonseiten der gepflegten Personen und deren Angehörigen führte und das Pflegepersonal zudem zur einzigen Kontaktmöglichkeit für die betreuten Personen machte (BMSGPK 2020, 57f; Wöhl und Ziegler 2021, 27). Die Arbeitsbedingungen in der Pflege waren auch zuvor schon schwierig, was sich mit Eintritt der Pandemie noch weiter verschärfte. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die Struktur und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich vor und während Corona gegeben werden.

2017 waren in Österreich 127.000 Pflege- und Betreuungspersonen beschäftigt (entspricht 100.600 Vollzeitäquivalenten), davon 67.000 im Krankenhaus und 60.000 in der Langzeitpflege. Im Zeitraum von 2017 bis 2030 ist aufgrund von Pensionierungen und der Alterung der Bevölkerung mit einem zusätzlichen Bedarf von 76.000 Pflegekräften zu rechnen (Rappold und Juraszovich 2019, 3f). Die Rekrutierung und das Halten von einer ausreichenden Zahl an gut ausgebildeten Pflegekräften gilt als eine der größten Herausforderungen für die Zukunft der Pflege; der bestehende Personalmangel in der Pflege wurde durch die Corona-Pandemie noch weiter verschärft (Bauer, Rodrigues und Leichsenring 2018, 101; Wöhl und Ziegler 2021, 28; ORF 2021a). Zusätzlich (d.h. in den genannten Zahlen noch nicht inkludiert) arbeiten etwa 60.000 24-Stunden-Pflegekräfte bei pflegebedürftigen Personen in Österreich, die zu 98% aus dem Ausland kommen (z.B. Rumänien oder Slowakei) und daher von den Reisebeschränkungen zu Beginn der Pandemie besonders betroffen waren – der übliche turnusmäßige Wechsel konnte nicht mehr stattfinden (Wöhl und Ziegler 2021, 27). Eine Auswertung des Arbeitsklimaindex (2015-2019) von SORA identifiziert vier Berufsgruppen im Bereich Gesundheit und Pflege, die als systemrelevant gelten: Pflege und medizinische Betreuung (ca. 74.000 Beschäftigte), Altenpflege und Behindertenbetreuung (ca. 70.000 Beschäftigte), medizinische Assistenz (ca. 35.000 Beschäftigte) und Ärzt*innen und Apotheker*innen (ca. 25.000 Beschäftigte). Der Frauenanteil ist insbesondere in den ersten drei Gruppen sehr hoch (zwischen 78% und 82%), bei den Ärzt*innen und Apotheker*innen liegt er bei 55% (Schönherr und Zandonella 2020, 2f).

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich

Beschäftigte in der Pflege sowie Ärzt*innen und Apotheker*innen haben besonders oft unregelmäßige Arbeitszeiten, Schicht- und Turnusdienste sowie Nacht- und Sonntagsarbeit (Schönherr und Zandonella 2020, 7f). Das durchschnittliche Nettomonatseinkommen der Gesundheits- und Pflegeberufe liegt zwischen 1.518,- € und 1.781,- €, nur Ärzt*innen und Apotheker*innen verdienen erheblich mehr (netto 2.903,- €/Monat). Der höhere Teilzeitanteil bei Pfleger*innen kann diese Unterschiede nur zum Teil erklären (Schönherr und Zandonella 2020, 8f). Der mäßigen Bezahlung bei vielen Gesundheits- und Pflegebediensteten steht gegenüber, dass die Arbeitsbelastungen in ihren Berufen überdurchschnittlich hoch sind. Sowohl laut einer objektiven Messung der Arbeitsbeanspruchung als auch in der subjektiven Wahrnehmung sind Pflegebedienstete und Ärzt*innen überdurchschnittlichen psychosozialen Belastungen bzw. seelisch belastender Arbeit und Zeit- bzw. Arbeitsdruck ausgesetzt (Schönherr und Zandonella 2020, 12ff). In Alten- und Pflegeheimen fühlen sich viele Beschäftigte überlastet; mehr als die Hälfte findet, für zu viele Personen verantwortlich zu sein (eine Arbeitskraft ist zum Beispiel pro Nacht im Schnitt für 49 Personen zuständig) und wünscht sich mehr Zeit für Kommunikation und soziale Betreuung (Bauer, Rodrigues und Leichsenring 2018, 104f). Darüber hinaus sind Beschäftigte im Pflegesektor relativ häufig verbaler, körperlicher oder auch sexueller Gewalt und Belästigung ausgesetzt (Bauer, Rodrigues und Leichsenring 2018, 106; Gferer und Gferer 2021, 5).

Verschärfung der Probleme durch die Corona-Pandemie

Eine deutsche Studie deutet darauf hin, dass das Pflegepersonal in der ersten Welle der Corona-Pandemie einer höheren subjektiven Belastung und mehr Stress ausgesetzt war als andere Spitalsmitarbeiter*innen (Kramer u. a. 2021). Eine Befragung von Gesundheits- und Krankenpfleger*innen in österreichischen Krankenhäusern während der dritten Welle der Corona-Pandemie hat gezeigt, dass sich die Arbeitssituation für die meisten Beschäftigten im Pflegebereich seit Beginn der Corona-Pandemie weiter verschlechtert hat. Ein überwiegender Teil der Befragten gibt an, durch die Pandemie einer höheren Arbeitsbelastung ausgesetzt zu sein, z.B. durch das Tragen von Schutzausrüstung, der Abnahme von Abstrichen, dem höheren organisatorischen Aufwand oder dem Personalmangel (Gferer und Gferer 2021, 3f)⁴. Durch Corona-bedingte Quarantäne und Personalausfälle werden die Arbeitszeiten noch unvorhersehbarer, viele müssen kurzfristig oder auf fremden Stationen einspringen (ORF 2021a; ORF NÖ 2021; ORF Stmk. 2021). Betreuungsverpflichtungen, denen ein großer Teil des Krankenhaus-Pflegepersonals zusätzlich zur Lohnarbeit nachkommen muss, konnten in der Corona-Krise oft nicht mehr bewältigt werden. Helene Schiffbänker berichtet aus einem noch laufenden qualitativen Forschungsprojekt (Schiffbänker, Bergmann und Wienkamp 2021) von Erzählungen von Pflegepersonen, die ihre eigenen Kinder während des ersten Lockdowns bis zu drei Monate hindurch nicht gesehen haben, da diese vorübergehend bei den Großeltern gewohnt haben. Eine Studie zu den Arbeitsbedingungen der Langzeitpflegekräfte in Österreich während der zweiten Corona-Welle ergab ebenso, dass bereits vorhandene Stressoren – z.B. zu geringe (finanzielle) Wertschätzung, Personalmangel, Erschöpfung – durch die Covid-19-Pandemie weiter verstärkt wurden und zusätzlich neue Stressoren aufgetreten sind, z.B. widersprüchliche Information, Schutzausrüstung, der immer schlechter werdende Gesundheitszustand der Klient*innen (Brugger, Hengalova, und Stefan 2020, 1)⁵. So lässt sich schlussfolgern, dass sich das Gros der Pfleger*innen psychisch und physisch belastet fühlt, v.a. seit der Corona-Pandemie (Gferer und

4 Befragung von 2.470 Gesundheits- und Krankenpfleger*innen in österreichischen Krankenhäusern, 30. März bis 24. April 2021, Online-Umfrage

5 Qualitative Interviews mit sechs Langzeitpflegekräften (Wien, Kärnten)

Gferer 2021, 4; ORF NÖ 2021). Zu Beginn der Pandemie waren die Pflegekräfte noch eher bereit, Energien zur Bewältigung der Krise zu mobilisieren und beispielsweise Überstunden zu leisten oder auf Urlaub zu verzichten. Mittlerweile gibt es jedoch eine steigende Anzahl von Krankenständen aufgrund von Erschöpfung (ORF 2021b). Der eigene Gesundheitszustand ist ausschlaggebend für die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen: Leiden die Beschäftigten selbst unter gesundheitlichen Problemen, ist der Ausstieg aus dem Beruf bzw. eine Kündigung wahrscheinlicher (Bauer, Rodrigues und Leichsenring 2018, 103).

Lichtblicke, Kritik und Verbesserungswünsche der Pflegekräfte

Insgesamt haben Gesundheits- und Pflegeberufe laut der „Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS)“ ein überdurchschnittlich hohes soziales Ansehen, die Beschäftigten fühlen sich zumeist gesellschaftlich wertgeschätzt, was sich jedoch nicht in der Bezahlung und der sozialen Sicherheit widerspiegelt (Schönherr und Zandonella 2020, 18ff, 24). Von der Politik fühlen sich Pflegepersonen im Stich gelassen, fast alle befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen geben an, dass es in der Corona-Pandemie nicht ausreichend Unterstützungsmaßnahmen für das Pflegepersonal gab (Gferer und Gferer 2021, 4). Der Zusammenhalt unter Kolleg*innen wird hingegen als gut wahrgenommen und ist ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit im Beruf (Gferer und Gferer 2021, 4f; Bauer, Rodrigues und Leichsenring 2018, 105). Generell besteht bei den Beschäftigten eine starke Identifikation mit dem Pflegeberuf und den eigenen Tätigkeiten, insbesondere nach ein paar Jahren (Gferer und Gferer 2021, 8; Bauer, Rodrigues und Leichsenring 2018, 103). Dennoch haben mehr als zwei Drittel der während der Pandemie befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen aufgrund der geringen Bezahlung in Kombination mit einer hohen Arbeitsbelastung bereits mindestens einmal in ihrer beruflichen Laufbahn einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf in Erwägung gezogen. Die Ausstiegsgedanken wurden bei vielen durch die Corona-Pandemie verstärkt, einige Mitarbeiter*innen haben den Pflegeberuf in den letzten Monaten bereits aufgegeben (Gferer und Gferer 2021, 5f; ORF 2021a). Zur Verbesserung der Arbeitssituation fordern fast alle der Befragten mehr Gehalt, drei Viertel wünschen sich zudem mehr Personal. Weitere Wünsche sind eine bessere Work-Life-Balance, mehr gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung und mehr Gesundheitsförderung (Gferer und Gferer 2021, 7).

Problemlagen in der vierten Pandemie-Welle im Herbst 2021

Mittlerweile versuchen sich Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegebereich verstärkt Gehör zu verschaffen und auf bestehende Missstände im Gesundheitssystem hinzuweisen. Am 10.11.2021 protestierten die Beschäftigten der Krankenhäuser in einer österreichweiten Aktion unter dem Motto „5 nach 12“ aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen. Sie forderten eine Gesundheitsreform und in weiterer Folge mehr Personal, eine angemessene Entlohnung, Dienstplansicherheit, mehr Urlaub, ein besseres Ausbildungssystem und nicht zuletzt mehr Wertschätzung. In Zukunft könnte mit weiteren Protesten und mehr Druck seitens des Personals zu rechnen sein (ORF 2021a; ORF NÖ 2021; ORF STMK 2021). Der Ausnahmezustand in der vierten Pandemie-Welle (v.a. in den besonders betroffenen Regionen) und die dementsprechend gravierenden Auswirkungen auf die Pflegekräfte führten zu noch lauterem Hilferufen. Eine Pflegekraft berichtet von 150 Überstunden bei allen Kolleg*innen in ihrem Umfeld (ORF OÖ 2021), eine andere sagt in einem Interview mit dem Falter (Horaczek und Pölsler 2021, 18):

„Manchmal wird man um fünf Uhr früh angerufen, ob man einspringen kann. So kann man gar nicht mehr abschalten. Oft müssen wir jemanden aus dem Urlaub holen, viele kommen den Kollegen zuliebe krank in die Arbeit. [...] Einmal möchte ich alles in Ruhe machen und nicht mit einem Dauerpuls von 200 durch die Gegend rennen, seit fünf Stunden aufs Klo müssen und ständig Angst haben, etwas zu

vergessen. Wenn selbst meine positivste Kollegin in der Früh aus dem Nichts zu weinen anfängt, haben wir ein Problem. Fast alle denken ans Kündigen, und viele tun es auch. Jeder sagt: Wenn ich die Arbeit nicht so gern täte, wäre ich schon weg. Unsere Gutmütigkeit wird ausgenützt.“

Sollte es nicht gelingen, die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich zu verbessern, ist der Ausstieg weiterer Pflegepersonen zu befürchten, was insbesondere im Hinblick auf den wachsenden Personalbedarf in den nächsten Jahren wiederum einen Teufelskreis von noch stärkerem Personalmangel und noch belastenderen Arbeitsbedingungen für die verbliebenen Beschäftigten und somit einen fatalen Mangel im österreichischen Gesundheitssystem bedeuten würde.

1.3.2. Reinigungsbranche

Die Systemrelevanz von Reinigungskräften in der Corona-Gesundheitskrise wurde durch den damit verbundenen steigenden Hygienebedarf besonders deutlich. Anders als andere systemrelevante Beschäftigte wurden Reinigungskräfte in der öffentlichen Debatte jedoch nur selten als Held*innen gefeiert, obwohl sie ebenso wichtige systemrelevante Arbeit verrichteten, teilweise direkt an den akuten Schauplätzen der Pandemie (z.B. im Krankenhaus). Anschließend geht es in geraffter Form um die Beschäftigtenstruktur in der Reinigungsbranche und um deren Arbeitsbedingungen vor und seit der Corona-Pandemie.

Laut Stadler (2020, 7) waren im Jahr 2019 in Österreich 75.900 Personen in der Reinigungsbranche beschäftigt. Ein anderer Forschungsbericht spricht je nach Datenquelle zwischen 52.000 (2017) und 65.000 (2016) Beschäftigten im österreichischen Reinigungsgewerbe (Sardadvar 2019, 82). SORA errechnet basierend auf dem repräsentativen Sample des Arbeitsklimaindex sogar etwa 157.500 Beschäftigte in der Reinigung (d.h. inkl. Reinigungskräfte, die nicht direkt bei Reinigungsunternehmen beschäftigt sind) (Schönherr und Zandonella 2020, 2). Der Frauenanteil ist überdurchschnittlich hoch und beträgt je nach Quelle zwischen 67% und 83% (Stadler 2020, 7; Sardadvar 2019, 83; Schönherr und Zandonella 2020, 3). Beschäftigte in der Reinigung sind mit einem mittleren Alter von 45 überdurchschnittlich alt, dies trifft besonders stark auf weibliche Beschäftigte zu, die im Median sogar 47 Jahre alt sind (Stadler 2020, 8). Darüber hinaus sind Beschäftigte in der Reinigung häufig gering qualifiziert, knapp vier von zehn Beschäftigten haben höchstens einen Pflichtschulabschluss. 22% der Beschäftigten in der Reinigungsbranche haben aber sogar einen Matura- oder einen höheren Bildungsabschluss. Es kommt häufig vor, dass ein im Ausland erworbener Bildungsabschluss in Österreich nicht anerkannt wird, weswegen auch Migrant*innen mit formal höheren Qualifikationen in der Reinigungsbranche tätig sind. Generell ist der Migrant*innenanteil unter den Beschäftigten der Reinigungsbranche mit 62% (im Vergleich zu 22% bei allen unselbstständig Beschäftigten) besonders hoch (Stadler 2020, 8ff).

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

Die Reinigungsbranche ist stark von Auslagerung geprägt, d.h. Reinigungskräfte werden nicht mehr von den Unternehmen oder der öffentlichen Hand selbst beschäftigt, sondern extern von Reinigungsbetrieben, deren Dienstleistung zugekauft wird (Sardadvar 2019, 80). Die Marktdurchdringung von Reinigungsunternehmen ist in Österreich besonders hoch, nur mehr ca. ein Fünftel der Reinigungskräfte sind direkt beim Unternehmen oder der Organisation angestellt, in dem sie die Reinigung übernehmen. Das hat erhebliche und insbesondere negative Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Reinigungspersonals. Da zwischen den verschiedenen Reinigungsdienstleistern ein starker Wettbewerb besteht und der Personalaufwand einen Großteil der Kosten ausmacht, wird versucht, in erster Linie bei den Personalkosten zu sparen (z.B. durch Arbeitsverdichtung, niedrige Löhne oder in-

korrekte Praktiken). Generell sind die Beschäftigungsbedingungen in der Reinigungsbranche vergleichsweise dürrig, was sich zum Beispiel durch die hohe Anzahl an befristeten Verträgen oder Arbeitsverhältnissen in (unfreiwilligem) Teilzeitausmaß, die niedrigen Löhne, die hohen Risiken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit sowie die mangelnden Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven äußert. Besonders zu betonen ist hierbei auch, dass soziale Ungleichheiten (z.B. anhand der Kategorien Geschlecht oder Herkunft) innerhalb der Branche stark präsent sind (Sardadvar 2019, 83f).

Teilzeitarbeit ist in der Reinigungsbranche sehr verbreitet, je nach Quelle beträgt die Teilzeitquote in der Reinigungsbranche zwischen 46% (Daten für 2019) (Stadler 2020, 11) und 65% (Daten für 2014) (Sardadvar 2019, 85); dies im Vergleich zu einer Teilzeitquote von 29% bei allen unselbstständig Beschäftigten (Stadler 2020, 11). In der Reinigungsbranche ist zudem die kurze Teilzeit relativ häufig, 20% der Beschäftigten arbeiten weniger als 18 Stunden pro Woche (Stadler 2020, 12). Viele wünschen sich mehr Arbeitsstunden (Stadler 2020, 13; Sardadvar 2019, 85). Dazu kommt, dass die Arbeit oft zu untypischen Zeiten stattfindet: Reinigungskräfte arbeiten öfters auch samstags (49%) oder sonntags (25%) (Schönherr und Zandonella 2020, 8), viele Beschäftigte arbeiten außerdem an Tagesrandzeiten (frühmorgens oder abends), um den Tagesablauf in Büros nicht zu „stören“. Arbeitstage, die durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden (sogenannte geteilte Dienste) bedeuten jedoch weniger Zeit für effektive Erholung und zudem einen doppelten Anfahrtsweg. Die Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern erfordert ferner einen hohen Zeit- und Organisationsaufwand für vergleichsweise wenig Arbeit (Sardadvar 2019, 86; Stadler 2020, 15). Durch die Auslagerung und Arbeit zu Tagesrandzeiten gibt es kaum Kontakt zwischen den Reinigungskräften und den Stammebelegschaften, was wiederum zu Unsichtbarkeit und sozialer Isolation des Reinigungspersonals führt (Sardadvar 2019, 86; Stadler 2020, 15). Die soziale Isolation wird von Reinigungskräften als Belastung empfunden (Grimm, de Greef und Kaufhold 2021, 506ff). Die Unsichtbarkeit und die Randstellung der Reinigungskräfte zeigt sich aber auch im Krankenhaus, wo das Reinigungspersonal genauso wie die anderen Mitarbeiter*innen im Schichtdienst arbeitet. Eine Interviewpartnerin in einer deutschen Studie (von Bose 2021) drückt das folgendermaßen aus:

„Man hat als Reinigungskraft ja eher ein niederes Ansehen bei den anderen und das spürt man halt auch. Und das macht die Arbeit anstrengend. Also, die Leute sind natürlich unterschiedlich. Aber es ist im Allgemeinen so, ok, guten Morgen wird noch gesagt, aber das war es auch. Also das ist eigentlich, kommt eigentlich nicht vor, dass mal jemand sagt ‚Na, wie geht es dir heute?‘ oder ‚Wie geht es Ihnen heute?‘, also das ist schon eine Ausnahme. Ich würde sagen, es ist auch gar keiner dabei, der meinen Namen kennt, obwohl ich da monatelang jeden Tag auftauche. (...) Also das finde ich ein bisschen traurig. Das tut auch ein bisschen weh. Das ist nicht so schön.“

Das Einkommen in der Reinigungsbranche ist vergleichsweise niedrig. Die Brutto-Stundenlöhne liegen laut Kollektivvertrag zwischen 9,23€ und 11,26€ (zuzüglich etwaiger Zuschläge, z.B. Gefahrenzulage oder Nachtarbeitszuschlag). Im Schnitt verdienen Beschäftigte in der Reinigung pro Monat 1.400 € netto (inkl. anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld), wobei die Einkommen ungleich verteilt sind und die Hälfte aller Frauen in der Reinigung weniger als 1.200€ verdient, ein Viertel sogar weniger als 700,- € (Stadler 2020, 16f). Andere Quellen geben je nach Berechnungsmethode noch viel niedrigere Einkommen in der Reinigung an (Schönherr und Zandonella 2020, 8: durchschnittlich 1.107€ netto pro Monat; Statistik Austria 2020: im Median 12.900€ brutto im Jahr). Entsprechend gibt ein großer Teil (76%) der Reinigungskräfte an, nicht oder nur knapp mit dem eigenen Einkommen auszukommen, ca. 35% glauben zudem nicht, später von ihrer Pension leben zu können. Das führt wiederum zu Abhängigkeiten von anderen Personen (z.B. Partner*innen oder Eltern) (Schönherr und Zandonella 2020, 9ff). Zudem

kommt es in der Reinigungsbranche durchaus hin und wieder zu einer inkorrekten Behandlung der Beschäftigten. Es gibt zwar Kollektivverträge, aber es ist für die Beschäftigten durch gewisse gängige Praktiken (schwankende Arbeitszeiten, lange Durchrechnungszeiträume, variable Zuteilung zu Lohngruppen je nach Tätigkeit) oft schwer nachvollziehbar, ob sie für ihre geleisteten Stunden richtig abgegolten werden. Auch kurzfristige Arbeitseinsätze kommen immer wieder vor, obwohl die Arbeitszeiten laut Kollektivvertrag zwei Wochen davor angekündigt werden müssten (Stadler 2020, 14f, 18f).

Reinigungsarbeit ist ein „Knochenjob“ (Grimm, de Greef und Kaufhold 2021, 510). Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen arbeiten Reinigungskräfte unter körperlich (9 Punkte, Durchschnitt: 6) und psychosozial (7 Punkte, Durchschnitt: 6) besonders belastenden Arbeitsbedingungen (Schönherr und Zandonella 2020, 12f). Reinigungskräfte haben außerdem ein besonders geringes Berufsprestige (20 Punkte, Durchschnittswert für Österreich: 40 Punkte) (Schönherr und Zandonella 2020, 18f) und liegen bei der Frage nach der Zufriedenheit mit ihren Arbeitnehmer*innenrechten und ihrer sozialen Position weit unter dem gesellschaftlichen Durchschnitt (Schönherr und Zandonella 2020, 17). Das führt, abgesehen von der geringen Bindung an die arbeitgebenden Unternehmen, zu einer hohen Fluktuation in der Reinigungsbranche. Viele Reinigungskräfte sind gewillt, die Arbeitsstelle zu wechseln, wenn sich ihre Arbeitsbedingungen (z.B. Stunden, Arbeitszeit, Bezahlung) dadurch auch nur minimal verbessern (Stadler 2020, 20f).

Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Corona

Die Reinigungsbranche ist je nach Tätigkeitsfeld unterschiedlich von der Corona-Krise betroffen. In manchen Bereichen kam es zu einer steigenden Nachfrage bzw. einer stärkeren Arbeitsbelastung durch höhere Ansprüche an eine gewissenhafte und professionelle Reinigung (z.B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, im Gesundheitsbereich), in anderen Bereich (z.B. Gastronomie, Büros) kam es zu Kurzarbeit oder Kündigungen (Sardadvar 2021; Stadler 2020, 24f). Die Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte haben sich verändert, es kamen zum Beispiel neue Aufgaben wie die Desinfektion hinzu, was wiederum einen weiteren Kontakt mit Chemikalien und somit ein zusätzliches Risiko für die Atmungsorgane bedeutete. Für viele Beschäftigte änderten sich auch die Arbeitsorte oder Arbeitszeiten. Zudem hatten viele Reinigungskräfte Angst vor einer Infektion, sie waren auch während der pandemischen Hochphasen viel unterwegs bzw. an Orten mit besonders hohem Infektionsrisiko tätig (Sardadvar 2021; Stadler 2020, 25). Die Schutzausrüstung erschwerte die Arbeit zusätzlich, wobei nicht alle Arbeitskräfte Zugang zur notwendigen Ausrüstung hatten. Generell war aufgrund der Auslagerung der Reinigungstätigkeiten in vielen Fällen unklar, wer für die Organisation der Schutzausrüstung verantwortlich ist (Sardadvar 2021).

Speziell die Reinigungskräfte in Krankenhäusern und auf Covid-Stationen waren in der Pandemie besonders gefordert. Eine Reinigungskraft in einer deutschen Klinik erzählt von der Reinigung auf der Isolationsstation – für jedes Zimmer musste sie neue Schutzkleidung anlegen, Hände waschen und mehrmals desinfizieren. Die Reinigung musste noch gründlicher als sonst erfolgen, die Lichtschalter und Griffe wurden speziell gereinigt und desinfiziert und es kamen andere Putz- und Desinfektionsmittel zum Einsatz (Helios Gesundheit 2020). Insgesamt bedeutete das mehr Zeitaufwand. Eine Reinigungskraft in einem österreichischen Pflegeheim berichtete in dieser Hinsicht, dass sie trotzdem nicht mehr Arbeitszeit zur Verfügung habe (Weiss 2021). Folglich erhöhte sich der Arbeits- und Zeitdruck für Reinigungskräfte, dazu kommt die psychische Belastung durch die Corona-Situation (Weiss 2021; Helios Gesundheit 2020). Mehr Wertschätzung erleben die befragten Krankenhausreinigungskräfte bisweilen nicht – neben anderen systemrelevanten Berufsgruppen fühlen sich viele Reinigungskräfte vergessen (von Bose 2021; Sardadvar 2021). Reinigungskräfte haben oft keinen Anspruch auf den Corona-Bonus

– auch, weil sie bei Reinigungsunternehmen und nicht direkt im Gesundheitsbereich angestellt sind (Weiss 2021).

Sardadvar (2021) schließt auf Basis ihrer Erhebungen, dass die Pandemie zu mehr Sichtbarkeit der Reinigungsarbeit geführt hat (z.B. im öffentlichen Raum), aber zugleich zu mehr Unsichtbarkeit (aufgrund von Homeoffice bei vielen Büroangestellten). An sich ist von einer etwas höheren Anerkennung der Reinigungsarbeit infolge der Pandemie auszugehen, wobei fraglich ist, ob diese Sichtbarkeit und Wertschätzung von Dauer ist und ob sich das positiv auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirkt (Sardadvar 2021; Stadler 2020, 25).

Potential für Verbesserungen

Die Arbeitsbedingungen in der Reinigung sind durchaus gestaltbar, es bräuchte mehr gesellschaftliche Bewusstseinsarbeit bzw. kollektivvertragliche Regelungen, um Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte zu verbessern (Sardadvar 2019, 89). Die Organisation der Beschäftigten ist aufgrund der Fluktuation, der manchmal fehlenden Deutschkenntnisse der Arbeitnehmer*innen sowie der fragmentierten Beschäftigungsverhältnisse besonders herausfordernd. Ein Betriebsrat und eine stärkere gewerkschaftliche Vertretung von Reinigungskräften könnte wohl viele Vorteile für die Beschäftigten bringen (Sardadvar 2019, 89; Stadler 2020, 23). Die Organisierung von Arbeitnehmer*innen in prekären „Einfachdienstleistungsjobs“ ist möglich und hat in der Vergangenheit in anderen Ländern funktioniert (Sardadvar 2019, 90). Van Bose (2021) resümiert in Bezug auf die Krankenhausreinigung, dass der sichtbare Widerspruch zwischen der Wichtigkeit der Reinigung und ihrer Geringschätzung Potentiale und ein Zeitfenster für die Veränderung der Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften ermöglicht. In Österreich forderte die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer im Rahmen des „Tages der Reinigung“ am 15. Juni 2021 bessere Bedingungen in der Reinigung – ob das gelingt, bleibt abzuwarten.⁶

1.3.3. Einzelhandel

Der Einzelhandel ist in Österreich ein wichtiger Arbeitgeber, ca. 12% aller Arbeitnehmer*innen (bzw. ein noch größerer Anteil aller erwerbstätigen Frauen) arbeiten in dieser Branche (Statistik Austria 2021). Schönherr und Zandonella (2020, 2) errechnen basierend auf dem AKI etwa 227.500 Beschäftigte in den Berufsgruppen Kassierer*in und Regalbetreuer*in. Die Art der coronabedingten Betroffenheit der Beschäftigten in diesen Berufen hing maßgeblich davon ab, in welchem Bereich sie beschäftigt waren: Während Supermärkte und Drogerien als „systemrelevante“ Geschäfte weiterhin offen waren, mussten alle anderen Betriebe im Einzelhandel während der wiederkehrenden Lockdownphasen jeweils für mehrere Wochen schließen. Im Folgenden wird eine Skizze zu Struktur und Arbeitsbedingungen in der Branche sowie zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten geliefert. Als vorrangige Quellen dienen die Berechnungen von Schönherr und Zandonella (2020) aus den quantitativen Daten des Arbeitsklimaindex sowie die Mixed-Methods-Studie von Schönauer und Stadler (2021) zur Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten im Einzelhandel seit der Covid-19-Pandemie. Die Datenauswertungen von Schönauer und Stadler (2021) beziehen sich ausschließlich auf das Bundesland Niederösterreich, wobei anzunehmen ist, dass die Strukturen und Erfahrungen in den anderen Bundesländern nicht gravierend davon abweichen.

⁶ <https://www.arbeiterkammer.at/reinigungskraefte>

Ähnlich wie in anderen systemrelevanten Branchen ist auch im Einzelhandel der Frauenanteil besonders hoch. 86% aller Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen sind weiblich (Schönherr und Zandonella 2020, 3). Zudem haben 22% der Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen Migrationshintergrund, 17% sind ausländische Staatsbürger*innen (Schönherr und Zandonella 2020, 4). Dieser Anteil variiert nach Bundesland, in Wien sind beispielsweise 54% der Einzelhandelsbeschäftigten nicht in Österreich geboren, in Niederösterreich ist dieser Anteil viel geringer (Schönauer und Stadler 2021, 25). Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer*innen im niederösterreichischen Einzelhandel liegt mit 38 Jahren vier Jahre unter dem Durchschnitt aller unselbstständig Beschäftigten, die Streuung ist aber recht breit und es gibt somit sowohl sehr junge als auch ältere Beschäftigte, die schon am Ende ihrer Erwerbskarriere stehen (Schönauer und Stadler 2021, 25). Der Großteil (56%) der unselbstständig Beschäftigten im niederösterreichischen Einzelhandel hat eine Lehre als höchsten Bildungsabschluss, aber auch Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (10%), BMS (13%) oder Matura (13%) sind vertreten (Schönauer und Stadler 2021, 25f). Knapp 60% der Frauen (und die Hälfte der Männer) im niederösterreichischen Einzelhandel leben in einem Haushalt mit Kindern – haben also neben der Erwerbsarbeit auch Betreuungsverpflichtungen (Schönauer und Stadler 2021, 26). Die Doppelbelastung von Erwerbs- und Sorgearbeit hat sich für Einzelhandelsbedienstete (insb. für Frauen) während der Corona-Krise verschärft. Viele Frauen hatten Schuldgefühle, ihre Kinder über längere Zeit alleine zuhause zu lassen, zudem mussten die Kinder nach der Erwerbsarbeit noch beim Homeschooling unterstützt werden (Schönauer und Stadler 2021, 85ff; vgl. auch Schiffbänker, Bergmann und Wienkamp 2021).

Generell üben die Beschäftigten im Einzelhandel ihre Tätigkeit gern aus. Dabei schätzen sie besonders den Kontakt mit Menschen, sowohl mit Kund*innen als auch mit Kolleg*innen. Der oft erlebte starke Zusammenhalt im Team wird besonders positiv hervorgehoben, mehrere Interviewte sprechen in diesem Zusammenhang von „Familie“. Darüber hinaus schätzen Beschäftigte im Einzelhandel die abwechslungsreichen Tätigkeiten, die es ihnen ermöglichen, verschiedene Fähigkeiten einzubringen (z.B. Kreativität und Organisationsfähigkeit). Dennoch gibt es Aspekte, welche die Beschäftigten als Belastung wahrnehmen, wie zum Beispiel die relativ niedrige Entlohnung, unattraktive Arbeitszeiten oder ein zu geringes Stundenausmaß (Schönauer und Stadler 2021, 42ff; siehe auch Menz und Nies 2021, 351ff).

Im niederösterreichischen Einzelhandel arbeiten überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Teilzeit (50% im Vergleich zu allen unselbstständig Beschäftigten), bei Frauen ist dieser Anteil mit 63% noch höher (Schönauer und Stadler 2021, 29). Vergleichsweise viele Beschäftigte im NÖ-Einzelhandel wollen mehr Arbeitsstunden (12% der Frauen geben an, in Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden können), wobei viele Frauen aufgrund von Betreuungsverpflichtungen den Wunsch nach mehr Arbeitszeit erst gar nicht formulieren (Schönauer und Stadler 2021, 29f). In den qualitativen Erhebungen dieser NÖ-Studie wird deutlich, dass die dauerhafte unfreiwillige Teilzeit von den Beschäftigten im Einzelhandel vor allem aufgrund der finanziellen Implikationen als großes Problem wahrgenommen wird (Schönauer und Stadler 2021, 48ff).

Laut AKI und bezogen auf Gesamtösterreich arbeiten 40% der Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen unter 36 Wochenstunden. Das entspricht jedoch oft nicht den Wünschen bzw. Bedürfnissen der Beschäftigten, sondern ist in erster Linie im Interesse der Unternehmen, die Teilzeitkräfte bei einem schwankenden Arbeitsanfall flexibler einsetzen können (Schönherr und Zandonella 2020, 6). Das Gehalt von Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen liegt laut den Erhebungen des Arbeitsklimaindex mit im Schnitt 1.258€ netto pro Monat deutlich unter dem Durchschnitt aller Arbeitnehmer*innen (Schönherr und Zandonella 2020, 8). Für Einzelhandelsbeschäftigte in den unteren Hierarchieebenen und in Teilzeit ist ein finanziell eigenständiges Leben aus dem Erwerbseinkommen kaum möglich. Entsprechend geben rund ein Drittel der Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen an, auf finanzielle Unterstützung durch

ihre Partner*in angewiesen zu sein, mehr als zwei Drittel kommen nicht oder nur knapp mit ihrem Einkommen aus. Ein Viertel glaubt zudem nicht, später von der eigenen Pension leben zu können (Schönherr und Zandonella 2020, 9ff). Vielen Beschäftigten im Einzelhandel ist bewusst, dass sie vergleichsweise wenig verdienen und viele finden, dass sie für ihre Arbeit nicht ausreichend honoriert werden (Schönauer und Stadler 2021, 46).

Die Arbeitszeiten finden während der regulären Öffnungszeiten im Einzelhandel und darüber hinaus statt, die Beschäftigten beginnen morgens vor der Geschäftsöffnung mit den Vorbereitungsarbeiten und arbeiten bis in den Abend hinein. Auch die Arbeit am Samstag gehört für Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen zum Arbeitsalltag (Schönherr und Zandonella 2020, 6ff). Die Arbeitszeiten werden von den Beschäftigten oft als belastend empfunden, da die Gestaltung des Sozial- und Familienlebens durch die Rand- und Samstagsdienste erschwert wird. Kürzere Öffnungszeiten würden für die Beschäftigten Erleichterung bringen, Sonntagsöffnungen werden abgelehnt (Schönauer und Stadler 2021, 44f).

Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen sind zudem laut AKI überdurchschnittlich von psychosozialen Arbeitsbelastungen betroffen, die zum Beispiel durch Arbeitsverdichtung und Hetze ausgelöst werden (Schönherr und Zandonella 2020, 12f). Auch in der qualitativen Erhebung von Schönauer und Stadler (2021, 50) erzählen Beschäftigte von einer schleichend zunehmenden Arbeitsdichte. Eine weitere Belastung stellt das bescheidene Image des Berufs dar (Schönauer und Stadler 2021, 50f). Sowohl das gesellschaftliche Ansehen als auch die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten als Arbeitnehmer*in und mit der eigenen sozialen Position sind bei Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen unterdurchschnittlich (Schönherr und Zandonella 2020, 17ff).

Veränderungen durch die Corona-Pandemie

Einzelhandelsbeschäftigte waren je nach Bereich von verschiedenen, teilweise auch von mehreren Folgen der Corona-Pandemie betroffen: Im systemrelevanten Bereich erlebten viele Beschäftigte, v.a. in den Tagen vor dem ersten Lockdown 2020, eine immense Arbeitsverdichtung und Mehrarbeit. In den nicht systemrelevanten, vorübergehend geschlossenen Bereichen kam es hingegen zu Kurzarbeit und zu Kündigungen. Einige Beschäftigte waren zudem sowohl von Kurzarbeit, phasenweise aber auch von Mehrarbeit betroffen (Schönauer und Stadler 2021, 23).

Einzelhandel im Lockdown	
Systemrelevante Geschäfte	Geschlossene Geschäfte
Die extremen Besucher*innenanstürme zu Beginn der Pandemie normalisierten sich bald wieder. Beschäftigte in manchen Bereichen (z.B. Feinkost) und Filialen (in ungünstigen Lagen) berichten von einer geringeren Auslastung. Darauf wurde zum Beispiel mit einem Abbau von Mehrstunden oder mit einer Versetzung in eine andere Filiale reagiert. Andere berichten hingegen von Mehrarbeit, einerseits im Zusammenhang mit neuen Aufgaben (z.B. Hygienemaßnahmen) oder durch Personalmangel (z.B. Quarantäne von Kolleg*innen). (Nur) teilweise wurde darauf mit zusätzlichen Personalressourcen reagiert (Stundenaufstockung oder Leiharbeit) (Schönauer und Stadler 2021, 52ff).	Die meisten Beschäftigten (Ausnahme: geringfügig Beschäftigte, für die KUA nicht möglich war) wurden in Kurzarbeit geschickt, zunächst mit einem sehr geringen Stundenausmaß, im zweiten Lockdown bereits mit etwas mehr Stunden. Die Beschäftigten kümmerten sich um Lieferungen, Inventuren und Reinigung. Einige empfanden die Kurzarbeit aufgrund der sozialen Isolation und der finanziellen Einbußen als belastend. Die Kurzarbeit verringerte jedoch die Angst vor dem Jobverlust, die bei manchen aufgrund der unsicheren Pandemie-Entwicklung dennoch präsent war. Eine weitere Sorge in nicht systemrelevanten Branchen ist der Strukturwandel in Richtung Online-Handel (Schönauer und Stadler 2021, 55ff).

Neue Arbeitsbelastungen entstanden im Einzelhandel insbesondere durch die neuen Hygienemaßnahmen, die Kontrolle von Kund*innen und den Trend zum Online-Handel. Die regelmäßige Flächendesinfektion ist zeitaufwändig, es ist dafür aber keine zusätzliche Arbeitszeit vorgesehen, was zu einer Arbeitsverdichtung führt. Als belastend wird auch die Kontrolle der Einhaltung der Maßnahmen seitens der Kund*innen empfunden. Die Beschäftigten sehen sich hier in einem Rollenkonflikt zwischen Kund*innenorientierung und Maßregelung, teilweise sind sie dadurch Beschimpfungen oder Aggressionen ausgesetzt. Der Einsatz von externem Sicherheitspersonal in manchen Filialen wurde daher sehr positiv bewertet (Schönauer und Stadler 2021, 59ff). Neue Services im Zuge der Digitalisierung (z.B. Onlinebestellungen, Self-Checkout-Kassen) erhöhten den Arbeitsaufwand bzw. das Multitasking zusätzlich (Schönauer und Stadler 2021, 63f; Pfister 2021, 387ff).

Zu Beginn waren die Beschäftigten einem großen Gesundheits- bzw. Infektionsrisiko ausgesetzt, weil noch kaum Schutzmaßnahmen umgesetzt wurden. Später fühlten sich die befragten Beschäftigten durch die Schutzmaßnahmen, z.B. Plexiglaswände und Masken (die gleichzeitig aber auch als Belastung wahrgenommen wurden) relativ sicher. Die konkreten Praktiken und Schutzmaßnahmen werden im Normalfall auf Teamebene ausgehandelt, was Unterschiede zwischen den Filialen und laufende Veränderungen bedeutete (Schönauer und Stadler 2021, 65ff).

Durch die Corona-Pandemie erfreuten sich systemrelevante Berufsgruppen wie Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen vorübergehend größerer Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Dies wurde von den Beschäftigten als positiv wahrgenommen, machte ihnen jedoch auch deutlich, wie schlecht das Image von Einzelhandelsbeschäftigten zuvor war. Zudem nahm die zusätzliche Anerkennung mit Verlauf der Pandemie wieder ab (Schönauer und Stadler 2021, 75ff; Pfister 2021, 375). Seitens der Arbeitgeber*innen wurde den Beschäftigten zum Teil viel, zum Teil nicht ausreichend Wertschätzung entgegengebracht. Im Lebensmittelhandel wurden „Corona-Prämien“ (zwischen 50€ und 400€) in der Form von Gutscheinen für das eigene Unternehmen ausbezahlt, die von manchen positiv und von anderen aufgrund der geringen Höhe und der Bindung an das Unternehmen eher kritisch betrachtet werden (Schönauer und Stadler 2021, 79ff).

Ausblick

Der Einzelhandel hat die Corona-Krise, auch aufgrund der staatlichen Unterstützungsmaßnahmen, insgesamt gut überstanden (Stand November 2021), das Absatzvolumen überstieg in den ersten drei Quartalen 2021 bereits das Vorjahresniveau von 2019. Es gab jedoch bereichsspezifische Unterschiede: Der Lebensmitteleinzelhandel profitierte besonders von der Entwicklung, während Tankstellen und Textil- und Schuhgeschäfte teilweise massive Rückgänge zu verbuchen hatten (APA 2021a). Die Gewerkschafterin Anita Palkovich forderte daher Lohnerhöhungen, insbesondere in den Bereichen, die auch in der Krise Umsatzsteigerungen realisieren konnten (Palkovich 2021). Das Ergebnis der Kollektivvertragsverhandlungen im Lichte eines erneuten Lockdowns in der für den Handel besonders wichtigen Vorweihnachtszeit war ein Kompromiss (Kainrath 2021b). Wohl auch deshalb berichtet der Handelsverband von vielen offenen Stellen im Einzelhandel, aber zu wenigen Bewerber*innen, was Palkovich auf die unattraktiven Arbeitsbedingungen (z.B. nicht existenzsichernde Teilzeitjobs, Arbeit zu Randzeiten und am Wochenende, Arbeit mit Maske und unfreundliche Kund*innen) zurückführt (Kainrath 2021a).

1.3.4. Lieferdienste und Leiharbeit als prekäre - migrantische - Systemerhaltungsarbeit

Eine weitere Gruppe, die sich während der Pandemie als systemrelevant erwies, aber gesellschaftlich keine Sichtbarkeit oder Anerkennung erfahren hat, sind die hochgradig prekär beschäftigten und größtenteils migrantischen Arbeiter*innen bei Lieferdiensten bzw. systemrelevanten Teilen der Produktion. Zwei Studien im Auftrag der Arbeiterkammer Wien befassten sich mit den prekären Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Migrant*innen (meist mit Fluchterfahrung) im systemerhaltenden Bereich: Die Studie der Wirtschaftsuniversität Wien von Kohlenberger et al. (2021)⁷ erforschte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Amazon-Lieferant*innen, die über Subunternehmen als besonders „freie Dienstnehmer“, d.h. zumeist scheinselfständig beschäftigt sind. Die zweite Studie (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021)⁸ befasste sich mit Leiharbeit in Verteilerzentren der österreichischen Post und bei der in der Pandemie neu gegründeten Hygiene Austria, die Masken „made in Austria“ produziert. Diese drei Unternehmen konnten während der Pandemie gute Gewinne erzielen (Kohlenberger u. a. 2021, 6; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 3). Dies passierte jedoch auf dem Rücken der Beschäftigten, die unter üblen Arbeitsbedingungen und unter Gefährdung ihrer eigenen Gesundheit für Niedrigstlöhne arbeiteten. Die Beschäftigungsverhältnisse liegen an der Grenze zur Illegalität, in manchen Fällen wird diese Grenze auch überschritten (Kohlenberger u. a. 2021, 35; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, z.B. 22ff, 64f). Dass die Arbeiter*innen diese Arbeitsbedingungen „akzeptieren“, ist nur im Kontext ihrer Migrationsbiografie und der „multiplen Prekarität“ zu verstehen. Die Arbeiter*innen müssen Geld verdienen, um das eigene Überleben und das Überleben der Familie zu sichern und zudem in Beschäftigung sein, da der Aufenthaltsstatus oft vom Beschäftigungsstatus abhängt. Außerdem wird diese prekäre Beschäftigung der erzwungenen Arbeitslosigkeit vorgezogen, die viele Geflüchtete während ihres Asylverfahrens erlebt haben (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 12ff, 49ff; Kohlenberger u. a. 2021, 39).

„I accepted this. Too much people inside [there] accept this because they have no other way, they don't have a chance. Most boys there really need this.“ (Leiharbeiter bei Hygiene Austria; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 50)

Die Chance auf eine gute Arbeitsstelle bleibt ihnen meist verwehrt – die Geflüchteten sind daher flexibel und nehmen auch Jobs weit unter ihrem Qualifikationsniveau an. Einige der interviewten Arbeiter*innen haben einen Universitätsabschluss aus ihrem Herkunftsland, der in Österreich jedoch nicht anerkannt wird (Kohlenberger u. a. 2021, 17; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 52ff). Die Arbeitgeber sind sich dessen bewusst und profitieren aktiv von der (rassistischen) Abwertung migrantischer Arbeit, indem sie die vorhandenen Sprachbarrieren und das mangelnde Wissen über eigene Rechte und Arbeitnehmer*innenschutz ausnutzen (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 3, 23f). Amazon, die Post und Hygiene Austria weisen durch die Abwicklung über Subunternehmen und Leiharbeitsfirmen jedoch die Verantwortung von sich (Kohlenberger u. a. 2021, 35; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 3).

Die Beschäftigungsverhältnisse der Interviewten sind bzw. waren geprägt von Prekarität; die scheinselfständigen Amazon-Lieferanten verfügten über keine Krankenversicherung und keine Arbeitsplatz- und finanzielle Sicherheit (Kohlenberger u. a. 2021, 1). Zudem wurde ein großer Teil der Verantwortung

⁷ Qualitative Interviews mit 15 männlichen Interviewpartnern, davon 14 Zusteller und ein Lagerhaus-Mitarbeiter, Wien und Umgebung

⁸ Qualitative Interviews mit 15 Leiharbeiter*innen (13 Männer und 2 Frauen); davon 10 bei Hygiene Austria und 5 bei der Post, Wien und Umgebung

auf die Arbeiter*innen übertragen. Sie mussten für beschädigte Pakete haften und das Risiko von Mehrarbeit beim Nicht-Antreffen von Kund*innen, was eine erneute Zustellung erforderte, selbst tragen (Kohlenberger u. a. 2021, 27ff). Die Situation der Leiharbeiter*innen war ähnlich, sie konnten sich nicht auf ein sicheres Einkommen verlassen, weil ihnen oft widerrechtlich Zahlungen vorenthalten wurden. Es wird von Fällen berichtet, wo Urlaubs- und Weihnachtsgelder bzw. Nacht-, Sonntags- oder Überstundenzuschläge nicht korrekt ausbezahlt wurden. Zudem waren sie oft unwissend für weniger Stunden als tatsächlich ausgemacht angemeldet und dadurch zum Teil nicht krankenversichert (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 16, 22ff). Diesen Rahmenbedingungen standen extrem fordernde Arbeitsbedingungen gegenüber: Die Beschäftigten arbeiteten unter permanentem Stress und hohem Druck, sie wurden rund um die Uhr zum Teil elektronisch überwacht und mit Sanktionen bedroht (Kohlenberger u. a. 2021, 23ff; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 17ff).

„Wir müssen in einer Stunde zehnmal stoppen, um die Pakete zuzustellen. Wenn wir das nicht schaffen, dann steht unser Name im Computer rot. Der Dispatcher ruft uns gleich an und sagt, ‚Warum bist du rot? Warum fährst du so langsam? Du musst schneller arbeiten!‘ Das resultiert in viel Stress.“ (Amazon-Lieferant; Kohlenberger u. a. 2021, 28)

Mit Eintritt der Pandemie hat sich der Druck für die Lieferant*innen und Lagermitarbeiter*innen bei Amazon und der Post noch weiter verschärft, da sich das Paketaufkommen durch die Geschäftsschließungen vervielfacht hat. Hinzu kamen weitere Herausforderungen, wie beispielsweise die kontaktlose Übergabe. Die Lieferanten hatten dadurch Angst, dass die Kund*innen „verlorene Pakete“ melden, da sie ohne Unterschrift nicht das Gegenteil beweisen konnten und dafür verantwortlich gemacht wurden (Kohlenberger u. a. 2021, 29f; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 39). Im Allgemeinen waren sich die interviewten Personen einig, dass die Arbeit aufgrund des großen Arbeitsdrucks und der körperlichen Belastung nicht auf lange Frist aushaltbar ist. Die meisten arbeiten dort nur wenige Monate (oder Jahre) (Kohlenberger u. a. 2021, 22, 36, 53)

Generell schilderten die Interviewten übermäßig oft Verletzungen ihrer Arbeitnehmer*innenrechte. Bei Hygiene Austria waren die Arbeiter*innen teilweise unterdokumentiert, also für weniger Stunden angestellt, als sie tatsächlich arbeiteten, oder es wurde sogar auf dem Lohnzettel ein unterkollektivvertraglicher Lohn ausgewiesen. Ebenso ist in vielen Fällen von Sozialbetrug auszugehen: Die Lohnauszahlung erfolgte zum Teil in bar und an zwielichtigen Orten, was darauf hindeutet, dass die Arbeitgeber diese Praktiken bewusst verdeckt halten wollten. Teilweise wurde der Lohn auch aktiv vorenthalten und monatelang nicht ausbezahlt. In allen drei analysierten Unternehmen wurde oft weniger bezahlt, als den Arbeiter*innen eigentlich zustand (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 22ff; Kohlenberger u. a. 2021, 21ff). Wenn den Arbeiter*innen keine Schicht zugeteilt wurde, wurde ihnen gegen ihren Willen Urlaub eingetragen. Generell erfolgte die Schichteinteilung sehr willkürlich und kurzfristig, oft erst am selben Tag, was den Arbeiter*innen überhaupt keine Planungssicherheit ermöglichte. Zudem wurde nicht auf die Gesundheit der Beschäftigten geachtet – Doppelschichten von 16 oder sogar 24 Stunden kamen vor, genauso wie sich abwechselnde Früh- und Nachtschichten, die eine angemessene Erholung verunmöglichten (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 17ff).

„It was five days before and then later they changed it, they said we have to work six days. It was six days. And we take two days this morning shift, and then two days afternoon and two days night shift. Yeah, it was Katastrophe.“ (Leiharbeiter bei Hygiene Austria; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 18)

Darüber hinaus war es den Beschäftigten oft nicht möglich, ausreichend Pause zu machen. Die Amazon-Lieferanten erzählten, dass sie auf eine Pause verzichteten, weil sich sonst die Lieferungen nicht ausgingen (Kohlenberger u. a. 2021, 24f). Den Mitarbeiter*innen bei Hygiene Austria stehen pro Schicht

30 Minuten Pause zu, die aber nicht ausreichen, um sich entsprechend zu regenerieren und alle Bedürfnisse (Essen und Trinken, Toilette, Rauchen) zu stillen. Außerhalb der offiziellen Pausenzeit war es ihnen nicht erlaubt, Pausen zu machen, oft war nicht einmal das Wassertrinken möglich. Die Beschäftigten berichten außerdem davon, dass die Arbeitshalle abgesperrt wurde und dass erschöpfte Arbeiter*innen bei kurzen Arbeitspausen sofort gekündigt wurden (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 19f, 40). Dass der Mangel an Pausen alle drei Unternehmen gleichermaßen betraf, zeigen die folgenden Zitate:

„Verstehst du, ich habe keine drei oder vier Minuten Pause oder atmen oder, gar nix. Ein Container raus, ein Container rein. ‚Dayyan bitte ausleeren, ausleeren.‘ Neun oder zehn Stunden.” (Leiharbeiter bei der Post; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 20)

„Soweit ich weiß, sind alle zwei Stunden fünf Minuten Pause einlegen erlaubt, fürs WC, zum Wassertrinken, Rauchen. Dort ging das nicht, du musst durchgehend arbeiten.” (Leiharbeiter bei der Post; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 20)

„Eine arabische Frau wollte ein bisschen sitzen, sie hatte Schmerzen und sie war ein bisschen alt. Ein Mann, der dort gearbeitet hat – er war nicht der Chef und nicht der Schichtleiter, aber ein Freund des Schichtleiters – sagte ihr, dass sie nicht sitzen dürfe. Sie sagte, dass sie Schmerzen habe und verwies darauf, dass sie eine alte Frau sei. Daraufhin habe ich mich eingemischt und gesagt: ‚Okay, lass sie fünf Minuten sitzen, das ist kein Stress, ich mache ihren Job, das ist kein Problem.‘ Doch er sagte: ‚Nein, nein, nein!‘ und rief den Chef. Der Chef kündigte sie – wegen fünf Minuten sitzen.” (Leiharbeiter bei Hygiene Austria; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 20)

„Ich weiß es ehrlich gesagt nicht, weil ich nie eine Pause mache, aber wahrscheinlich so 30 Minuten... Du bist überrascht [bezogen auf die Interviewerin], dass ich keine Pause mache, aber wie sollte ich? Es gibt zwar ein System für Pausen, aber gleichzeitig werden einem €20 abgezogen, wenn man zu langsam ist, und man wird auch bestraft, wenn man zu schnell ist, weil man dann am nächsten Tag mehr Pakete zustellen muss.“ (Amazon-Lieferant; Kohlenberger u. a. 2021, 25)

Darüber hinaus wurde auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht geachtet, ganz zu schweigen von gesundheitsfördernden Maßnahmen. Das führte im normalen Betrieb zu Arbeitsunfällen aufgrund von Zeit- und Arbeitsdruck, Überarbeitung und Erschöpfung sowie zu chronischer psychischer und physischer Belastung und Schmerzen. Während der Corona-Pandemie bedeutete es außerdem oft einen mangelhaften Infektionsschutz. Gleichzeitig wurde fahrlässig mit Verdachts- und Coronafällen umgegangen: Personen mit Symptomen mussten weiterarbeiten und die Beschäftigten kamen aus Angst vor einer Kündigung auch krank zur Arbeit. Das führte in den Postverteilerzentren Hagenbrunn und Inzersdorf im Mai 2020 zu einem Corona-Cluster von 179 infizierten Arbeiter*innen. Die Systemrelevanz der Beschäftigten wurde im Zuge dessen bestätigt, da aufgrund des Ausfalls der Arbeiter*innen ein Assistenzeinsatz des österreichischen Bundesheer angefordert wurde, damit die Verteilung der Post und der Pakete gewährleistet werden konnte (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 28ff; Kohlenberger u. a. 2021, 23ff).

Die enge Verknüpfung von prekären Beschäftigungsverhältnissen und ethnischer Diskriminierung wird in den Fallstudien sehr deutlich. Manche berichteten auch von einer Hierarchisierung verschiedener Migrant*innengruppen: Geflüchtete aus dem arabischen Raum wurden generell am schlechtesten behandelt und mussten die schwierigsten Aufgaben erledigen (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 41ff). Teilweise wird auch offener Rassismus deutlich:

„Ich habe ihn angerufen, und habe ihn gefragt wegen dem Geld. Er sagt jedes Mal: ‚Kein Geld, kein Geld.‘ (...) Ich habe ihm daraufhin gesagt, ja, dann werde ich dir Probleme bereiten. Dazu sagt er: ‚Na

Illyas, das kannst du nicht, weil ich bin hier geboren, ich kenne alle Gesetze und so und du bist nicht so wie ich in Österreich.“ (Leiharbeiter bei Hygiene Austria; Neuhauser, El-Roumy, und Wexenberger 2021, 26f)

Das Ausmaß der Ausbeutung wird in der Studie auch durch die Selbstbezeichnung eines Arbeiters als „Sklave“ deutlich, die Entmenschlichung der Arbeiter*innen zeigt sich außerdem durch den eigenen Vergleich mit Maschinen oder Tieren (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 37, 40; Kohlenberger u. a. 2021, 8, 29). Manche vergleichen die Arbeitsbedingungen auch mit den Regimen, aus denen sie selbst geflüchtet sind:

„Es gibt überhaupt keine Sicherheit dort. Wenn ich diese Arbeit mit meinen Füßen betrete, dann vergesse ich Österreich und erinnere mich an den Irak, dass ich im Irak bin.“ (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 57)

Widerstand konnte nur sehr beschränkt stattfinden. Die Arbeiter*innen wurden eingeschüchtert und ihnen wurde in allen drei Unternehmen permanent mit der Kündigung gedroht – sei es, wenn sie Pausen machten, sich krankmelden wollten oder sich zu ihren Arbeitsrechten beraten lassen wollten („*Wer zur AK geht, wird gekündigt.*“ - Leiharbeiter bei der Post; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 59). Da die meisten Arbeiter*innen existenziell auf die Arbeit angewiesen waren, war ihre Handlungsmacht sehr gering (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 19ff, 43ff; Kohlenberger u. a. 2021, 22ff). Die einzige Widerstandsmöglichkeit bestand darin, selbst die Arbeit niederzulegen (Kohlenberger u. a. 2021, 36; Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 46f). Kollektiven Widerstand gab es hingegen kaum – auch, weil die Arbeiter*innenschaft aktiv gespalten wurde (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 37, 47f).

Die gewerkschaftliche Organisation wird durch die Angst vor dem Jobverlust sowie durch mangelndes Wissen über Interessensvertretung und das Fehlen von sozialen Netzwerken erschwert. Unter den Amazon-Lieferanten zeigt sich die Mehrheit jedoch an kollektiver Organisation interessiert (Kohlenberger u. a. 2021, 32ff, 39). Bei der Post und Hygiene Austria erfolgte der Gang zur Arbeiterkammer aufgrund der Einschüchterungsversuche meist erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses, um ausgebliebene Lohnzahlungen einzufordern. Betriebsrät*innen waren den Arbeiter*innen jedoch kaum bekannt – bei Hygiene Austria gab es keine, und im Postverteilerzentrum fühlten sich diese nicht für die Leiharbeiter*innen zuständig. Auch andere Untersuchungen zeigen, dass viele Betriebsräte Leiharbeiter*innen (noch) nicht in ihre Arbeit als Interessensvertreter*innen inkludiert haben. Daher wäre es für die Zukunft zentral, Betriebsrät*innen für das Thema der Leiharbeit und Antirassismus zu sensibilisieren und entsprechende Schulungen und Ressourcen bereitzustellen. Zudem muss sich die Arbeitnehmer*innenvertretung allgemein stärker mit Migrationspolitik auseinandersetzen, da, wie die beiden Studien aufzeigen konnten, spezifische Formen von Diskriminierung in prekären Arbeitsverhältnissen nicht getrennt davon betrachtet werden können (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 59ff). Darüber hinaus wird u.a. die Verstärkung von Kontrollen sowie die Regulierung von Leiharbeit und Subunternehmertum als politische Maßnahmen empfohlen (Neuhauser, El-Roumy und Wexenberger 2021, 64ff; Kohlenberger u. a. 2021, 41ff).

1.3.5. Lehrkräfte und Elementarpädagogik

In Österreich arbeiten laut Hochrechnung mittels Arbeitsklimaindex-Erhebung ca. 158.000 Lehrkräfte und 49.000 Kindergartenpädagog*innen bzw. Beschäftigte in der Kinderbetreuung (Schönherr und Zandonella 2020, 2). Ähnlich wie in anderen systemrelevanten Berufsgruppen überwiegen die weiblichen

Beschäftigten: In der Elementarpädagogik ist der Frauenanteil mit 88% besonders hoch, bei Lehrer*innen beträgt er „nur“ 58% (Schönherr und Zandonella 2020, 3). Die Rahmenbedingungen der Beschäftigung unterscheiden sich zwischen Schule und Kindergarten: Mehr als die Hälfte der Kindergartenpädagog*innen bzw. -betreuer*innen arbeitet Teilzeit, bei Lehrkräften ist dieser Anteil weniger hoch (Schönherr und Zandonella 2020, 6). Während sich die Lehrer*innen mit einem durchschnittlichen Nettomonatseinkommen von 2.064€ im höheren Einkommensbereich (insbesondere im Vergleich der systemrelevanten Berufsgruppen) befinden, verdienen Kindergartenpädagog*innen und -betreuer*innen im Schnitt 1.610€ (Schönherr und Zandonella 2020, 8). Fast die Hälfte der Kindergartenpädagog*innen und -betreuer*innen gibt an, nur knapp oder gar nicht mit dem eigenen Einkommen auszukommen (Schönherr und Zandonella 2020, 11). Außerdem empfinden viele Elementarpädagog*innen die Arbeitsbedingungen in ihrem Beruf als sehr belastend, worauf noch im Detail eingegangen wird (Schmidt u. a. 2021; Krisper, Pölzl-Stefanec und Eichen 2020). Lehrer*innen arbeiten oft auch am Wochenende, um den Unterricht vor- und nachzubereiten (Schönherr und Zandonella 2020, 8). Generell sind Lehrkräfte und Kindergartenpädagog*innen und -betreuer*innen aber mit ihrer Arbeitszeitregelung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mit ihrer sozialen Position überdurchschnittlich zufrieden (Schönherr und Zandonella 2020, 15ff). Insbesondere der Lehrer*innenberuf hat ein hohes Prestige (Schönherr und Zandonella 2020, 19).

In der Pandemie haben Lehrkräfte und Elementarpädagog*innen an vorderster Front weitergearbeitet. Im ersten Lockdown ab Mitte März 2020 wurden die Schulen auf „Distance Learning“ umgestellt und die Kindergärten geschlossen, die Möglichkeit für eine Notbetreuung von Kindern von systemrelevanten Beschäftigten war aber weiterhin gegeben. Die Schulen öffneten im Mai 2020 wieder in einem Hybridmodus, bei dem jeweils die Hälfte der Klasse abwechselnd in der Schule unterrichtet wurde und von zuhause aus lernte. In der nächsten Pandemiewelle wurde versucht, Schulschließungen und Distance Learning nur als „letztes Mittel“ der Pandemiebekämpfung zu erwägen, weswegen die Schulen zunächst nur teilweise (nur die Oberstufen) geschlossen wurden. Schlussendlich wurden jedoch wieder die gesamten Schulen und Kindergärten zugemacht, wobei die Notbetreuung diesmal allen Kindern offenstand und daher auch viel stärker genutzt wurde (Blum und Dobrotic 2021, 91ff; Steiner u. a. 2021, 8). Im 3. und 4. Lockdown waren in manchen Kindergarten-Einrichtungen sogar alle Kinder anwesend (APA 2021b). Zudem blieben im vierten bundesweiten Lockdown ab November 2021 die Schulen offen. Es war jedoch möglich, dem Unterricht unentschuldig fernzubleiben, die Entscheidung dafür oblag den Erziehungsberechtigten. Der Großteil der Schüler*innen ging weiterhin in die Schule (ORF 2021d).

Während diese Lösung vonseiten der Lehrer*innenvertretung kritisiert wurde, da Lehrer*innen und Schüler*innen nicht ausreichend geschützt werden, befürwortete die Mehrheit der Lehrkräfte (60%) gemäß einer Studie von Ende 2021 die offenen Schulen, 37% plädieren hingegen für eine erneute Schließung der Schulen (News 2021; ORF 2021e).

Die Schulschließungen bedeuteten eine abrupte Veränderung in den Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte und stellten sie vor große Herausforderungen. Innerhalb kürzester Zeit mussten sie ihren Unterricht und ihre Lehrmaterialien auf Online-Formate umstellen. Der Berufsalltag von Elementarpädagog*innen veränderte sich weniger stark, aber bestehende Probleme (Personalmangel, Betreuungsschlüssel, niedriges Gehalt) wurden verstärkt bzw. sichtbar gemacht. Im Folgenden werden einige Studienergebnisse und Erfahrungsberichte von Lehrer*innen und Kindergartenpädagog*innen zur Arbeitssituation während der Corona-Pandemie vorgestellt.

Covid-19 und die Arbeitsbedingungen von Lehrer*innen

Im Laufe der Jahre 2020 und 2021 gab es mehrere Forschungsprojekte, die Veränderungen an den Schulen im Zuge der Corona-Pandemie erforschten. Manche befassten sich auch mit den veränderten Arbeitsbedingungen von Lehrkräften. Der folgende Überblick bezieht sich auf zwei Auswertungen des Projekts „Lernen unter COVID-19-Bedingungen“ der Fakultät für Psychologie an der Universität Wien (Spiel und Holzer 2020; Schober, Lüftenegger und Spiel 2021)^{9 10}, eine Lehrer*innenbefragung des Instituts für Bildungswissenschaften der Universität Wien (Schwab und Lindner 2020)¹¹, eine Studie des IHS (Steiner u. a. 2021)¹², eine Teilstudie des europäischen Projekts „Kids‘ Digital Lives in COVID-19 Times“ (Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021)¹³ sowie eine deutsche Befragung zur Gesundheit von Lehrer*innen (Hansen, Klusmann, und Hanewinkel 2020)¹⁴. Die Umfragen kommen generell zu ähnlichen Ergebnissen; Unterschiede dürften sich durch die unterschiedlichen Befragungszeitpunkte, Fragebögen und Stichprobenzusammensetzungen erklären lassen.

Aus diesen Befragungen geht deutlich hervor, dass die Umstellung auf Distanzlehre für den überwiegenden Teil der Lehrkräfte (je nach Umfrage zwischen 70% und 86%) einen größeren Zeit- und Energieaufwand für die eigene Arbeit als unter Normalbedingungen bedeutete (Schober, Lüftenegger und Spiel 2021, 4; Steiner u. a. 2021, 39f; Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021, 18f; Schwab und Lindner 2020, 3). Die Mehrarbeit ergab sich einerseits aus der aufwändigeren Unterrichtsvorbereitung für Online-Formate (die Mehrheit der Lehrkräfte stufte den Vorbereitungsaufwand als viel höher ein, 22,5% sogar als extrem hoch) und der Adaption bzw. Digitalisierung der Lehrmaterialien, andererseits aus einer Zunahme der administrativen Aufgaben und des Kommunikationsaufwands (Schober, Lüftenegger und Spiel 2021, 4; Schwab und Lindner 2020, 3). Wo früher eine kurze mündliche Erklärung bzw. ein Feedback gereicht hätte, wird während der Distanzlehre viel aufwändiger schriftlich kommuniziert (ORF 2020a).

Im Allgemeinen änderten sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit von Lehrer*innen erheblich: Die Ausnahmesituation führte bei einigen Lehrkräften zu Unklarheiten im inhaltlichen, didaktischen und technischen Vorgehen sowie zu Herausforderungen im Umgang mit den Schüler*innen (Steiner u. a. 2021, 27). Manche Schüler*innen waren schlecht erreichbar und einigen Lehrkräften fiel es schwer zu beurteilen, wie selbstständig die Arbeiten von den Schüler*innen erledigt wurden (Steiner u. a. 2021, 41). Oft war außerdem unklar, wie viel den Schüler*innen zugemutet werden kann und wie die Leistungsbeurteilung erfolgen soll (Steiner u. a. 2021, 41f; ORF 2020a). In der Umsetzung der Online-Lehre

⁹ Befragung von 1.759 Lehrer*innen, alle Schultypen, Österreich, 1. bis 14. Mai 2020, Online-Fragebogen, nicht repräsentativ

¹⁰ Befragung von 1.027 Lehrer*innen, ab der 5. Schulstufe, Österreich, 6. Bis 21. Mai 2021, Online-Fragebogen, nicht repräsentativ

¹¹ Befragung von ca. 3.500 Lehrer*innen (1. Welle), ca. 1.800 Lehrer*innen (2. Welle) bzw. bisher über 500 Lehrpersonen in einer laufenden Erhebung, verschiedene Schulformen, Österreich, Frühjahr 2020, Herbst 2020, Herbst 2021, Online-Fragebogen, nicht repräsentativ

¹² Befragung von 3.930 (1.Welle) bzw. 3.647 (2.Welle) Lehrer*innen, Schultypen: AHS-Unterstufe und MS, Wien und Tirol, Mai 2020 und Ende November/Anfang Dezember 2020, Online-Fragebogen, repräsentativ durch nachträgliche Gewichtung

¹³ Befragung von 212 Lehrer*innen, alle Schultypen, Salzburg, 29. Juni bis 19. Juli 2020, Online-Fragebogen, nicht repräsentativ

¹⁴ Befragung von 2.300 Lehrer*innen, verschiedene Schultypen, Nordrhein-Westfalen, Oktober 2020, Online-Fragebogen, nicht repräsentativ

fühlten sich Lehrer*innen häufig alleine, in vielen Fällen gab es keine Vorgaben seitens der Schulen und die Lehrkräfte mussten eigenständig nach geeigneten Unterrichtstools suchen (Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021, 16). Viele hatten den Eindruck, in diesem Zusammenhang Einzelkämpfer*innen zu sein (Steiner u. a. 2021, 40). Der überwiegende Teil der Lehrkräfte war technisch gut ausgerüstet, es wurde jedoch kritisiert, dass die Kosten für die erforderliche technische Ausstattung von den Lehrer*innen selbst getragen werden mussten (Spiel und Holzer 2020, 1; Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021, 26; ORF 2020a).

In der Umfrage der Fakultät für Psychologie der Universität Wien am Ende des ersten Lockdowns gaben die Lehrkräfte mehrheitlich an, mit dem Homeschooling gut zurechtgekommen zu sein. Knappe 60% haben ihr Befinden während des Online-Unterrichts als eher positiv bewertet (Spiel und Holzer 2020, 1f). Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte gaben in der IHS-Befragung jedoch an, dass ihr Wohlbefinden im ersten Lockdown gegenüber der Situation davor geringer sei, im zweiten Lockdown betraf das sogar noch mehr Lehrer*innen (Steiner u. a. 2021, 39). Auch die Umfrage des Zentrums für Lehrer*innenbildung der Universität Wien ergab, dass sich im Frühling 2020 61% der befragten Lehrkräfte (eher) stark belastet fühlten, in der Folgebefragung im November 2020 betrug der Anteil sogar 74%. Eine genauere Abfrage des emotionalen Befinden der Lehrkräfte ergab, dass die Lehrpersonen während der ersten und zweiten Schulschließung im Vergleich zur Situation davor weniger Energie und weniger Motivation hatten und sich gleichzeitig besorgter, müder, gestresster, nervöser und verärgelter fühlten (Schwab und Lindner 2020, 3). Im April und Mai 2021 gaben bei der Befragung der Universität Wien nach wie vor knapp 40% der Lehrer*innen an, sich überfordert zu fühlen (Schober, Lüftenegger, und Spiel 2021, 4). In einer weiteren Folgebefragung des Zentrums für Lehrer*innenbildung im November 2021 zeigte sich eine Besserung zu den vorhergehenden Wellen – „nur“ 48% der befragten Lehrer*innen fühlten sich in ihrer aktuellen beruflichen Situation (eher) stark belastet (ORF 2021e).

Als Herausforderungen wurden insbesondere die ständig wechselnden Rahmenbedingungen und die Kurzfristigkeit der Informationen genannt (Schober, Lüftenegger und Spiel 2021, 5). Im November 2020 erfuhren die Lehrkräfte am Samstag aus den Medien, dass die Schulen ab Dienstag geschlossen werden sollen, im November 2021 erfolgte die mediale Ankündigung des Lockdowns ab dem folgenden Montag am Freitagvormittag; die Informationen aus dem Bildungsministerium bzgl. der Vorgehensweise an Schulen wurden sogar noch später übermittelt. Die Lehrkräfte mussten sich über das Wochenende und innerhalb weniger Tage bzw. Stunden an die neuen Bedingungen anpassen. Eine Lehrperson in der Umfrage von Schwab und Lindner (2020, 5) äußert sich dazu wie folgt:

„Ich empfinde es als sehr unangenehm, dass die Direktionen und das Lehrpersonal die Maßnahmen aus den Medien erfahren müssen und dann innerhalb kürzester Zeit (meist innerhalb eines Wochenendes) umsetzen müssen.“

Die Vorgaben der Politik sorgen bei vielen für Verwirrung und werden als „realitätsfremd“ bezeichnet (ORF 2020a; 2021c). Auch die Sorge vor einer Ansteckung stellte für einige Lehrkräfte eine Belastung dar (Schober, Lüftenegger und Spiel 2021, 5): Im Branchenvergleich schätzten im Bereich „Erziehung und Unterricht“ mit 46% die vergleichsweise meisten Beschäftigten ihr berufliches Infektionsrisiko als eher oder sehr hoch ein (Steiber 2021, 18). Daher sahen die Lehrkräfte auch Veränderungsbedarf in Bezug auf die Hygieneausstattung und den Schutz des Lehrpersonals (Schwab und Lindner 2020, 4f). Unklar war außerdem, wie mit Risikopersonen im Lehrbetrieb bzw. im gemeinsamen Haushalt mit Lehrkräften umgegangen werden soll (ORF 2020a). Weitere Belastungsfaktoren waren die Sorge um die Schüler*innen und das Gefühl, in der Ausnahmesituation schlechten Unterricht zu machen (Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021, 25; Hansen, Klusmann und Hanewinkel 2020, 21). Weiters wurde die Verein-

barkeit von Beruf und Privatleben von einigen als herausfordernd beschrieben. Lehrer*innen mit eigenen Kindern im Haushalt fühlten sich durch das Homeschooling doppelt belastet (Schober, Lüftenegger und Spiel 2021, 5; ORF 2020a). Es zeigte sich außerdem eine Entgrenzung der Arbeit, der Mehrheit fiel es schwer, Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit voneinander zu trennen (Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021, 25; ORF 2020a). In einem Interview im Rahmen einer Masterarbeit (Laudacher 2021, 104) berichtete ein oberösterreichischer Lehrer:

„Dann liegst du, was weiß ich, eigentlich auf der Couch oder tatsächlich im Bett und fängst da zum Zurückschreiben an. Im ersten Lockdown war das eigentlich, wo die Schüler das gemerkt haben, sie sitzen zuhause, brauchen irgendwas und auf einmal ist das da wie so eine Bombe explodiert, wo die Kommunikation dann einfach irgendwie so auseinandergefallen ist.“

Positiv hervorgehoben wurden hingegen die spannende Herausforderung und die eigenen Lernerfahrungen, einerseits hinsichtlich der digitalen Lehrformate, die auch in Zukunft mehr in den Unterricht integriert werden sollen, andererseits in Bezug auf die persönliche Entwicklung (Organisations- und Zeitmanagement, Umgang mit Herausforderungen) (Schober, Lüftenegger und Spiel 2021, 5; Trültzsch-Wijnen und Sturm 2021, 25). Auch Dankbarkeit über die berufliche und finanzielle Sicherheit im Lehrberuf und das Gefühl von Nützlichkeit wurden erwähnt (Hansen, Klusmann und Hanewinkel 2020, 21).

Covid-19 und die Arbeitsbedingungen von Elementarpädagog*innen

Eine Studie von Masterstudierenden an der Universität Wien bei mehr als 600 Elementarpädagog*innen während des dritten Lockdowns im Frühjahr 2021 ergab, dass die Pandemie bestehende Missstände in der Elementarpädagogik weiter verschärft hat (Schmidt u. a. 2021, 1)¹⁵.

Abbildung 1-6 **Arbeitszufriedenheit von Elementarpädagog*innen in Österreich im Frühjahr 2021; Skala von 0 (nicht zufrieden) bis 7 (voll zufrieden)** (Schmidt u. a. 2021)



¹⁵ Befragung von 611 Elementarpädagog*innen, Österreich, 6.4.2021 bis 30.4.2021, Online-Befragung, nicht repräsentativ, zusätzlich 10 qualitative Interviews

Der überwiegende Teil der befragten Elementarpädagog*innen findet, dass die Arbeitsanforderungen und die lohnenden Aspekte der Arbeit einander nicht aufwiegen. In einigen Aspekten sind die Elementarpädagog*innen im Schnitt eher zufrieden (wenn auch nicht übermäßig), mit den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung sind sie jedoch ziemlich unzufrieden (Schmidt u. a. 2021, 2). Gemäß den Daten der Abbildung 1-6 ergibt sich das aus vielen Studien bekannte Bild, von einerseits besseren Benotungen dort, wo intrinsische Faktoren wie z.B. die Tätigkeit zu bewerten sind und schlechteren Benotungen, wo es um die „Basics“ wie Arbeitsbedingungen und Bezahlung geht.

Viele berichten zudem von stetig steigenden Anforderungen, Zeitdruck bei der Arbeit und der Schwierigkeit, außerhalb der Arbeitszeiten „abzuschalten“. Mehr als zwei Drittel denken auch beim Schlafen gehen oder beim Aufwachen über die Arbeit nach. Die Herstellung einer gesunden Work-Life-Balance ist für viele Pädagog*innen eine Herausforderung. Als größte Belastungsfaktoren und Herausforderungen wurden nicht so sehr die Pandemie-spezifischen Faktoren genannt, sondern bereits zuvor bestehende Missstände, die durch die Pandemie nur stärker sichtbar geworden sind: zum Beispiel der Personalmangel bzw. der zu hohe sogenannte „Personal-Kind-Schlüssel“ (Schmidt u. a. 2021, 2). In Wien ist beispielsweise ein*e Pädagog*in oft mit 25 Kindern alleine (Goebel 2020a). Weitere große Belastungsfaktoren sind der hohe administrative Aufwand und Schwierigkeiten in der Arbeit mit den Eltern. Darüber hinaus stellt die geringe Wertschätzung des Berufs – sowohl gesellschaftlich als auch finanziell – für die Pädagog*innen eine Belastung dar. In Bezug auf die Pandemie waren vor allem die (in der Arbeit mit kleinen Kindern kaum durchsetzbare) Einhaltung der Maßnahmen und die ständige Angst vor einer Ansteckung belastend (z.B. Krisper, Pölzl-Stefanec und Eichen 2020, 86; Lieb 2021; Schmidt u. a. 2021, 2). Das berufliche Infektionsrisiko wird von vielen Beschäftigten als hoch eingeschätzt (Steiber 2021, 18). Der Schutz vor einer Ansteckung ist im Kindergarten besonders schwierig, die Vorgaben seitens der Politik wurden als mangelhaft empfunden (Bazalka 2021).

Die generelle Arbeitszufriedenheit von Elementarpädagog*innen ist jedoch trotz der vielfältigen Belastungen eher hoch, was auf eine starke intrinsische Motivation im Beruf hindeutet (Krisper, Pölzl-Stefanec und Eichen 2020, 93f). Elementarpädagog*innen sind davon überzeugt, dass ihre Arbeit gesellschaftlich sehr wichtig ist (Krisper, Pölzl-Stefanec und Eichen 2020, 87). Dennoch kommt es aufgrund der Belastungen vor, dass der Beruf aufgegeben oder trotz abgeschlossener Ausbildung erst gar nicht ergriffen wird (Goebel 2020b). Die Streiks der Elementarpädagog*innen im Oktober 2021 legen jedoch die Vermutung nahe, dass die Pandemie und die Zuschreibung der Systemrelevanz zu einem neuen Selbstbewusstsein der Elementarpädagog*innen geführt haben könnten (Samer 2021). Die Betriebsratsvorsitzende der Kinderfreunde Wien, Karin Samer, geht davon aus, dass auch in Zukunft mit mehr Streiks von Elementarpädagog*innen zu rechnen ist (Hahn und Jambor 2021). Der Elementarpädagoge Ritz Tidoso fordert in dem Zusammenhang mit der Pandemie und den Streiks mehr Anerkennung und Wertschätzung, ein angemessenes Gehalt und bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit mit Kindern:

„Warum werden wir als so selbstverständlich genommen, warum werden wir nicht aufgewertet und warum unterstützt man uns nicht? [...] Wenn wir schon systemrelevant sind, dann wollen wir natürlich auch dementsprechend entlohnt werden.“ (Tidoso 2021)

1.4. Auswirkungen auf Lockdown-Branchen

1.4.1. Tourismus und Gastronomie

Gemäß Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria arbeiten im Jahresdurchschnitt 2019 ca. 320.000 Personen in der österreichischen Beherbergungs- und Gastronomiebranche (im Verhältnis 40% zu 60%), davon 270.000 als unselbständig Beschäftigte. Laut WIFO (Fritz 2020) handelt es sich umgerechnet in Vollzeitäquivalenten (selbständig und unselbständig) um ca. 220.000 Stellen, woraus auf eine Branchenstruktur mit größeren Anteilen von atypischer Beschäftigung zu schließen ist: Ungefähr ein Viertel arbeitet geringfügig und mehr als 40% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Darüber hinaus unterliegt der Tourismus saisonalen Schwankungen, weswegen Arbeitslosigkeit außerhalb der Winter- oder Sommersaison geläufig ist. Die Beschäftigten in der Branche sind relativ jung, fast die Hälfte ist maximal 35 Jahre alt. Ferner ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich (AKI 2018, 1).

Bereits zu Beginn der Pandemie zählte der Tourismus sowohl lokal als auch international zu den von der Corona-Pandemie wirtschaftlich am stärksten betroffenen Branchen, da es mit den Lockdowns zum Ausfall bzw. zur Reduktion des Angebots an gastronomischen sowie touristischen Leistungen gekommen ist – und parallel dazu dann auch die Nachfrage teilweise ausgeblieben ist, etwa infolge der Angst vor Ansteckung. Ferner war der Tourismus auch besonders vom Ausfall ausländischer Arbeitskräfte betroffen (Bachtrögler u. a. 2020, 22). Auch im weiteren Verlauf der Pandemie blieben Tourismus und Gastronomie beeinträchtigt und waren immer wieder mit gesetzlichen Schließungen konfrontiert, die weit über die bisher vier österreichweiten „harten“ Lockdowns hinausgingen. Beispielsweise musste die Gastronomie in der zweiten Welle ab Anfang November 2020 schließen und konnte, je nach Region, erst zwischen 15. März (Vorarlberg) und 19. Mai 2021 (bundesweit) wieder aufsperrten. D.h. der Großteil der Betriebe musste mehr als ein halbes Jahr geschlossen bleiben (Pollak, Kowarz und Partheymüller 2021a; 2021b). In dieser Zeit erhielten die meisten Betriebe öffentliche Hilfen, wobei manche auch leer ausgingen, da sie die Kriterien nicht immer erfüllen konnten (Schnauder 2020).

Die Beschäftigungsentwicklung zeigt ebenfalls, dass die Branche Beherbergung und Gastronomie besonders stark von der Corona-Pandemie getroffen worden ist. Während sich die Gesamtbeschäftigung im Mai 2021 bereits wieder erholt hatte, traf dies auf Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe bei weitem nicht zu. Zwar überstieg der branchenweite Beschäftigungsumfang im Mai 2021 wieder die Werte von 2020, blieb dabei dennoch um 13% niedriger als im Mai 2019 (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021b, 3). Auch in der Sommersaison 2021 (Mai bis Oktober) konnte das Vorkrisenniveau der Nächtigungen nicht erreicht werden, einzig im Monat September übertraf die Zahl der Nächtigungen das Niveau von 2019 (Laimer und Weiß 2021). Hierbei ist es wichtig zu betonen, dass beim Tourismus große regionale Unterschiede bestehen. Der Städtetourismus, der vor allem von ausländischen Gästen, Firmenreisen und Kongressen lebt, ist besonders hart getroffen worden (Redl 2020; ORF Wien 2021; ORF Tirol 2021b). Die Wintertourismus-Gebiete litten hingegen massiv unter dem Totalausfall der Wintersaison 2020/2021 (Auer 2021, 2).

Die weitreichenden Schließungen der Betriebe bedeuteten für die Beschäftigten in erster Linie Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit und Lohneinbußen. Die Studie von Steiber (2021, 49, Befragungszeitpunkt: Juni 2020) zeigt, dass im Branchenvergleich in Tourismus, Beherbergung und Gastronomie mit 40% die wenigsten Beschäftigten in regulärer Beschäftigung verblieben. 48% waren zumindest zeitweise in Corona-Kurzarbeit und 13% wurden in der Corona-Krise arbeitslos. Ungefähr 20% hatten zwischen Beginn der Pandemie und Juni 2020 starke Lohneinbußen zu verzeichnen, was im Vergleich aller Branchen mit Abstand der größte Anteil ist (Steiber 2021, 59).

Eine IFES-Befragung von Wiener Hotelleriebeschäftigten im April 2021 hat ergeben, dass nahezu alle Betriebe (98%) der befragten Personen Kurzarbeit genutzt hatten. Darüber hinaus wurden bei vielen auch Urlaubsguthaben abgebaut (66%), Kündigungen vorgenommen (62%) oder Zeitguthaben abgebaut (48%) (Waldhauser, Oppenauer und Schmid 2021, 14). Über ein Drittel der Befragten, die nach wie vor im selben Betrieb wie vor der Krise arbeiteten, waren zwischen März 2020 und April 2021 über 50 Wochen lang in Kurzarbeit (Waldhauser, Oppenauer und Schmid 2021, 15). Die präsenteste Befürchtung unter den Wiener Hotellerie-Beschäftigten war der Verlust von Einkommen (Waldhauser, Oppenauer und Schmid 2021, 21). Ein Einkommensverlust durch die Kurzarbeit kann bei einem niedrigen Ausgangsgehalt durchaus zu einer existenziellen Bedrohung werden. 26% gaben an, mit dem derzeitigen Einkommen nicht auszukommen (im Vergleich zu 5% aller unselbstständig Beschäftigten in Österreich). Bei 49% reichte das Einkommen gerade aus (Vergleichswert: 36%). Dementsprechend nahm auch der überwiegende Teil der Befragten (87%) an, mit der Altersversorgung nicht oder kaum auszukommen (Waldhauser, Oppenauer, und Schmid 2021, 27). Besonders problematisch ist für die Beschäftigten in der Hotellerie, insbesondere für Empfang, Küche und Service, der Verlust der Trinkgelder, die für viele Beschäftigten einen essenziellen Teil ihres Gehalts ausmachen (Waldhauser, Oppenauer und Schmid 2021, 18; Hoepke 2021). Um den Verlust des Trinkgeldes abzufedern, wurde die Kurzarbeits-Bemessungsgrundlage im vierten bundesweiten Lockdown um 5% erhöht (Gewerkschaft VIDA 2021b). Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Beschäftigte in der Gastronomie in den Öffnungsphasen, ähnlich wie im Handel (Schönauer und Stadler 2021, 66f) durch das Arbeiten mit Masken sehr belastet sind, auch wenn deren Schutzfunktion befürwortet wird. Das Risiko einer Ansteckung bei der Arbeit wurde von 29% als (eher oder sehr) hoch eingeschätzt (Steiber 2021, 18). 35% befürchteten eine Ansteckung und Erkrankung durch das Virus (Waldhauser, Oppenauer und Schmid 2021, 21). Die Studie von IFES ergab außerdem, dass 38% der befragten Beschäftigten in der Wiener Hotellerie langfristig einen vollständigen Wechsel der Branche anstreben, was den bestehenden Personalmangel verschärfen könnte (Waldhauser, Oppenauer und Schmid 2021, 34).

Als Fazit zu den Corona-Auswirkungen auf die – im Tourismusland Österreich besonders wichtige – Beherbergungs- und Gastronomiebranche lässt sich mit einem Bericht in der Tageszeitung „Der Standard“ vom 27.2.2022 resümieren, dass diese Branche einerseits die am stärksten betroffene war, und zugleich andererseits die Unternehmenshilfen entsprechend substanziell ausgefallen sind:¹⁶ „Sowohl relativ als auch absolut am stärksten von der Krise betroffen waren Beherbergung und Gastronomie. Die Bruttowertschöpfung dieser gebeutelten Branche und ihrer unselbstständig Erwerbstätigen hat sich in den beiden Corona-Jahren auf 20 Milliarden Euro halbiert. Es waren im Zeitraum durchschnittlich 43.000 Personen weniger erwerbstätig, weit mehr als 37.000 (gerechnet auf Vollzeitstellen) in Kurzarbeit – und rund 20.000 Beschäftigte mehr waren arbeitslos als erwartet. Alle zur Verfügung stehenden Töpfe zusammengerechnet, wurden an die für Österreich volkswirtschaftlich so gewichtige Sparte rund sechs Milliarden Euro an Corona-Hilfen ausgeschüttet. Das entspricht, errechnete der Budgetdienst des Nationalrats, bis Ende 2021 knapp einem Drittel aller Unternehmenshilfen.“

Generell bestand in der Gastronomie und Hotellerie bereits vor der Pandemie ein Fachkräftemangel, der mit der Corona-Krise weiter verstärkt wurde, da sich viele beruflich umorientierten oder Personal aus dem Ausland teilweise nicht zurückkehrte. Medien berichten österreichweit von ca. 20.000 fehlenden Beschäftigten in der Hauptsaison 2021, insbesondere wurde nach Küchen-, Service- und Hilfskräften gesucht (ORF 2021f; ORF Tirol 2021a). Gewerkschaften und Wissenschaft begründen den Mangel an

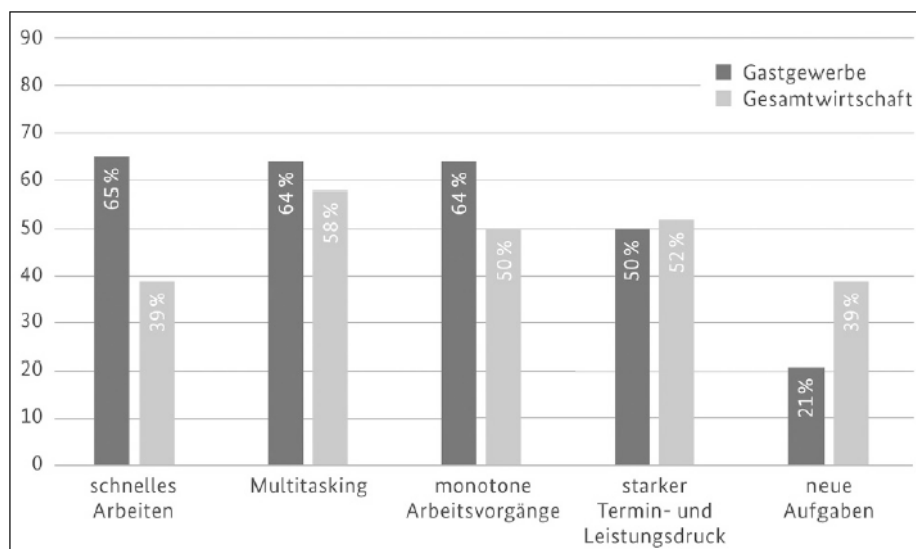
¹⁶ <https://www.derstandard.at/story/2000133673484/wie-oesterreich-corona-hilfen-mit-der-giesskanne-aus-schuettede>

Fachkräften, die ausgeprägte Fluktuation und den Ausstiegswunsch von Beschäftigten oft mit den schwierigen Arbeitsbedingungen (Gewerkschaft VIDA 2021a; Krüger und Guhleemann 2018, 79; Reizenzaun 2016, 120f).

Laut den Auswertungen des Arbeitsklimaindex vom April 2018 haben Köch*innen und Kellner*innen eine unterdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit. Gründe dafür sind ein geringes Einkommen, mangelnde Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, der (z.T. rohe) Führungsstil der Vorgesetzten, ein Mangel an Mitbestimmungsmöglichkeiten u.a.m. (AKI 2018, 1). Auch laut einer AKI-Auswertung zwei Jahre später sind 43% der Kellner*innen mit ihrer sozialen Position und 53% mit ihrem Einkommen nicht zufrieden, etwa ein Drittel ist außerdem mit der Einhaltung ihrer Rechte als Arbeitnehmer*innen mäßig bis gar nicht zufrieden (AKI 2020, 1). Darüber hinaus sind Beschäftigte in der Gastronomie überdurchschnittlich von Arbeitsdruck ohne Verschnaufpausen, Zeitdruck und Überstunden betroffen und fast die Hälfte hält es für unwahrscheinlich, bis zur Pension im Job durchzuhalten. Generell wird die Arbeit in der Gastronomie von vielen nur als Übergangslösung gesehen, demgegenüber streben 28% (im Vergleich zu 7% im Durchschnitt aller Berufsgruppen) einen Jobwechsel an (AKI 2018, 1f).

Eine deutsche Studie zeichnet ein ähnliches Bild der Gastronomie: Den hohen Flexibilitätsanforderungen und Arbeitsbelastungen stehen ein niedriger Lohn und geringe berufliche Perspektiven gegenüber. Phasen von großem Zeitdruck, Stress und Multitasking wechseln sich mit Langeweile und Unterforderung ab (Krüger und Guhleemann 2018, 80f). Darüber hinaus besteht in der Gastronomie eine erhöhte Gefahr für Verletzungen und Unfälle und die Beschäftigten sind mehr körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Neben der relativ hohen Raucher*innenquote unter Beschäftigten wird auf die Gefahr von Alkoholismus aufmerksam gemacht. Außerdem sind ein rauer Umgangston, körperliche Bedrohungen, sexuelle Belästigung und Schikanen am Arbeitsplatz weit verbreitet (Krüger und Guhleemann 2018, 82, 87f).

Abbildung 1-7: Vergleich der Arbeitsbelastungen in Gastgewerbe vs. Gesamtwirtschaft in Deutschland
(Krüger / Guhleemann 2018, 81)



Ein besonderes Problemfeld in der Gastronomie stellen die Arbeitszeiten dar, die aufgrund des oft unvorhersehbaren Gästeaufkommens kurzfristig schlecht planbar sind. Die Beschäftigten arbeiten außerdem oft am Wochenende sowie spätabends; auch geteilte Dienste sind häufig, die, ähnlich wie bei Rei-

nigungskräften, als belastend empfunden werden. Darüber hinaus werden regelmäßig Überstunden geleistet, während Pausen öfters ausfallen. Beschäftigte in der Gastronomie stehen daher vor einer besonderen Herausforderung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privat- und Familienleben (Krüger und Guhlemann 2018, 83ff). Eine qualitative Masterarbeit an der Universität Wien zeigte, dass Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima in der Gastronomie bereits für Lehrlinge sehr belastend sind, und dass die befragten Personen aufgrund der Arbeitsbedingungen (insbesondere der Arbeitszeiten) einen langfristigen Verbleib in der Gastronomie in Frage stellen, auch wenn sie mit der Tätigkeit an sich zufrieden sind (Reisenzaun 2016, 114ff).

Goedicke und Beerheide (2018, 36f) gingen der Frage auf den Grund, warum sich Arbeitnehmer*innen trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen für Jobs im Gastgewerbe entscheiden und identifizieren dabei zwei Faktoren: Einerseits schätzen die Beschäftigten die Tätigkeiten an sich, insbesondere die kommunikativen Anteile und die Arbeit mit Gästen, die sie als abwechslungsreich, sinnstiftend und relativ selbstbestimmt erleben. Ergänzend dazu wird Teamarbeit geschätzt und Köch*innen heben ferner die Kreativität im Beruf und den Stolz auf die gelungene Leistung als positiv hervor (Krüger und Guhlemann 2018, 95ff). Andererseits zeigt ein Blick auf die Arbeitsmarktstruktur, dass das Gastgewerbe Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Personen bietet, die nur eingeschränkt den Anforderungen von „Normalarbeitnehmer*innen“ entsprechen, beispielsweise solche mit reduzierter zeitlicher Verfügbarkeit (Goedicke und Beerheide 2018, 36f). Relevant ist außerdem die Größe des Arbeitsmarktes und ein eher leichter Jobwechsel bei Unzufriedenheit.

1.4.2. Kunst- und Kulturschaffende sowie Klein- und Kleinstunternehmen

Bevor wir auf die von der Covid-19-Pandemie besonders betroffenen Kunst- und Kulturschaffenden eingehen, wird ein kurzer Überblick über die langjährige strukturelle Situation in den engeren Kulturbranchen gegeben, womit aufgezeigt wird, dass wirtschaftliche Prekarität und formale Selbständigkeit bzw. eine Existenz mit mehreren beruflichen Standbeinen ein typischer Erfahrungsbestandteil vieler Kulturschaffender in Österreich ist.¹⁷ Mit Kunst- und Kulturbranchen im engeren Sinn sind gemäß der Tabelle erstens die „produzierenden Bereiche“ Literatur, Musik, bildende und darstellende Kunst gemeint; zweitens Museen und Archive und ähnliche Einrichtungen und drittens Film- und Fernsehproduktionen. Branchen, die der erweiterten Kreativwirtschaft zugerechnet werden (von A wie Architektur bis W wie Werbung) sind hier nicht inkludiert und stehen ökonomisch i.d.R. auf stabileren Beinen als der Kunstbetrieb im engeren Sinn. Der Tabelle ist zudem zu entnehmen, dass ca. die Hälfte des Kunst- und Kulturbetriebs in Österreich in Wien konzentriert ist.

¹⁷ Hinweis: Die Grundstruktur der nachfolgenden Ausführungen zu Kunst- und Kulturschaffenden ist einem Kapitel einer eigenen Studie entnommen, vgl. Eichmann / Saupe 2020

Tabelle 1-2: Erwerbstätige in Kunst- und Kulturbranchen in Österreich und Wien 2019

NACE-Branchen - Erwerbstätige in künstlerischen und kulturellen Branchen				
	2019			
Österreich				
R90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	30232			
R91 Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	10394			
J59 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verle	8910			
Zweittätigkeit in R90, R91, J59, Erstätigkeit nicht in einer dieser Branchen	6195			
SUMME	57750			
Wien				
		Prozentanteile Wien an Ö		
R90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten Haupttätigkeit	15302	50,6%		
R91 Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	5326	51,2%		
J59 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verle	4178	46,9%		
Zweittätigkeit in R90, R91, J59, Erstätigkeit nicht in einer dieser Branchen	1594	25,7%		
SUMME	26400	45,7%		
Nicht enthalten: Verlegen v. Büchern (in gemeinsamer Kategorie mit Printjournalismus); öff. Verwaltung Kultur (nur Gesamtkategorie öff. Verwaltung verfügbar)				
Enthalten: botanische und zoologische Gärten, Naturparks; Kinos				

Quelle: Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria, eigene Berechnungen

Befunde zur sozialen Lage von Kunst- und Kulturschaffenden in Wien

Zur sozialen Lage von Kunstschaffenden in Österreich ist die vom Bund beauftragte L&R-Studie aus 2018, die in weitgehend identischer Weise bereits 2008 durchgeführt worden war, die wichtigste jüngere Datenquelle (Wetzel et al. 2018).¹⁸ Die Ergebnisse der L&R-Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen: Nur eine Minderheit der befragten Kunstschaffenden geht ausschließlich einer künstlerischen Erwerbstätigkeit nach (zwischen 21% in der Literatur und 38% in der Filmbranche); für die Mehrheit sind unterschiedliche Mischungen künstlerischer, kunstnaher und kunstferner Tätigkeiten bzw. Erwerbsquellen maßgeblich. Sowohl Haupt- als auch Nebentätigkeiten der befragten Kunstschaffenden sind häufig durch Diskontinuitäten gekennzeichnet, sei dies durch Unterbrechungen bzw. eine kurze Dauer unselbstständiger Beschäftigungsverhältnisse oder durch unregelmäßigen Anfall von Arbeit und Einkommen in selbstständigen Tätigkeiten. Insgesamt ergibt sich daraus das Bild potentiell fragmentierter Erwerbsverläufe, die von einer eingeschränkt vorhersehbaren Fluktuation geprägt sind. Dies trifft in unterschiedlichem Ausmaß auf alle Kunstsparten zu.

In der künstlerischen Haupttätigkeit dominiert die (nicht-gewerbliche) Selbstständigkeit als Beschäftigungsform; unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse sind in den Bereichen Film und Darstellende Kunst (Bühnen) am häufigsten. Demgegenüber spielen in kunstnahen und -fernen Nebentätigkeiten unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse allgemein eine deutlich größere Rolle. Betrachtet man die Tätigkeitskombinationen der Befragten nach der Beschäftigungsform, so dominiert die Kombination aus selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit. Trotz der Verbreitung gemischter Erwerbs- und Tätigkeitsprofile bewertet eine klare Mehrheit der befragten Kunstschaffenden die eigene finanzielle Situation negativ, bzw. stuft sich in finanzieller Hinsicht als belastet ein. Der Median des von den befragten Kunstschaffenden für 2018 angegebenen Jahresnettoeinkommens nur aus künstlerischen Tätigkeiten liegt bei 5.000 Euro (3.500 Euro in der bildenden Kunst, 10.000 Euro in der Filmbranche). Mit allen ausgeübten Tätigkeiten zusammen verdienten die Befragten 2018 im Median netto 14.000 Euro, weshalb ein Drittel der Befragten als armutsgefährdet einzustufen ist.

¹⁸ Zum erweiterten Feld der Kreativwirtschaft gibt es eine Reihe von Studien, v.a. den periodisch im Abstand von ein bis drei Jahren durchgeführten Kreativwirtschaftsbericht der WKO, vgl. <https://www.kreativwirtschaft.at/achter-oesterreichischer-kreativwirtschaftsbericht>.

Die Kombination mehrerer Beschäftigungsverhältnisse mit unterschiedlichem Status und unterschiedlicher Dauer – v.a. der Mix von unselbstständiger und selbstständiger Beschäftigung – hat potentiell komplexe Implikationen, was die Einbindung Kunstschaffender in die Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfallversicherung) betrifft. In Betracht zu ziehen ist dabei zunächst die gesetzliche Pflichtversicherung, wie sie im Rahmen von Standardbeschäftigungsverhältnissen, mittlerweile aber teilweise auch bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen zur Anwendung kommt. Eine besondere Rolle für Kunstschaffende spielt der Künstler*innen-Sozialversicherungsfonds, der für kommissionell anerkannte KünstlerInnen innerhalb bestimmter Einkommensgrenzen Beiträge zur Pflichtversicherung leistet (seit 2001 für die Pensionsversicherung, seit 2008 auch für Kranken- und Unfallversicherung). Darüber hinaus sind auch Versicherungsverhältnisse relevant, in die bei Unterschreiten von Versicherungsgrenzen oder in geringfügiger Beschäftigung hineinoptiert werden kann, sowie freiwillige Selbst- oder Mitversicherung bei PartnerInnen. In Abhängigkeit von den jeweils relevanten Einkommensgrenzen kann es auch zu einer gleichzeitigen Einbeziehung in zwei Versicherungsverhältnisse kommen. Vor allem bei Befragten in den Bereichen bildende Kunst und Musik war dies häufig der Fall. Auch aufeinanderfolgende Versicherungsperioden bei unterschiedlichen Versicherungsträgern kommen häufig vor, besonders in der Filmbranche. Schließlich kommt es auch zu Episoden ohne Versicherung in einem oder mehreren Sozialversicherungsaspekten – am häufigsten geben die befragten Kunstschaffenden Lücken in der Pensionsversicherung an. (Nur) 58% der Befragten waren in den letzten zehn Jahren in den drei Versicherungsaspekten (Pension, Krankheit, Unfall) durchgängig versichert, am wenigsten mit 49% in der bildenden Kunst.

Erschwerend wirken sich komplexe, fluktuierende Tätigkeitsmuster bzw. -kombinationen auf die Einbindung in die Arbeitslosenversicherung sowie den Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und/oder Mindestsicherung aus. Seit 2009 können Selbstständige freiwillig in die Arbeitslosenversicherung hineinoptieren. Diese Möglichkeit wird von Kunstschaffenden, aber auch anderen Selbstständigen jedoch kaum genutzt, u.a. da sie einen Planungshorizont voraussetzt, der für Kunstschaffende mit dynamischem, fluktuierendem Tätigkeitsprofil in der Regel nicht besteht. Nur gut ein Viertel der in der L&R-Studie 2018 Befragten war über die vergangenen zehn Jahre durchgängig arbeitslosenversichert. Kunstschaffende, die sowohl unselbstständig als auch selbstständig tätig sind, laufen Gefahr, einen durch unselbstständige Beschäftigung erworbenen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu verlieren, wenn ihr Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit während der Arbeitslosigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze liegt. Um das diesbezügliche Risiko zu reduzieren, wurde seitens des Künstlersozialversicherungsfonds 2014 die Möglichkeit geschaffen, den dortigen Künstler*innenstatus temporär ruhend zu stellen. Angesichts der komplexen sozialversicherungsrechtlichen Lage äußern viele Befragte ihre Überforderung mit der Komplexität der Materie und sehen einen Mangel an kompetenter, institutionenübergreifender Beratung.

Corona-Betroffenheit der Kunst- und Kulturbranche

In einer Studie aus 2020 bezifferte das WIFO den geschätzten wirtschaftlichen Schaden der Covid-19-Pandemie für eine weit definierte Kulturwirtschaft in Österreich (Kultur- und Kreativwirtschaft) im Kalenderjahr 2020 mit ca. 1,5 bis 2 Mrd. Euro, was ca. einem Viertel der Wertschöpfung in diesem Sektor entsprechen würde. Analog zur Größe seines Kultursektors fällt die Hälfte der prognostizierten Einbußen auf Wien (Pitlik et al. 2020). Rückblickende Schätzungen per Anfang 2022 gehen davon aus, dass die Bereiche Kunst, Kultur und Unterhaltung durch die diversen Schließungen sowie die ausgebliebenen Touristenströme besonders betroffen waren – nach Tourismus, Beherbergung und Gastronomie – mit dem diese Felder ja eng verquickt sind; mit einem Einbruch von ca. 20% des Umsatzvolumens 2020/21

gegenüber den Jahren vor Corona.¹⁹ Dass vor allem große „Kunsttanker“ wie Museen, Opernhäuser oder Konzertbühnen einen Gutteil ihrer BesucherInnen dem Tourismus verdanken bzw. sich darauf ausgerichtet haben (hier vor allem die Bundestheater und Bundesmuseen, mit Touristenanteilen bis zu drei Viertel der BesucherInnen), offenbart die Abhängigkeit von einem prosperierenden internationalen Städtetourismus mit offenen Grenzen. Insofern trifft Covid-19 mit mehrmaligen Lockdowns u.a.m. den Städtetourismus eher als ländliche Urlaubsdestinationen und es wird geraume Zeit dauern, bis bei privaten Touristen ebenso wie im beruflichen Konferenz- und Kongresstourismus wieder ausreichendes Vertrauen hergestellt ist. Vom Einbruch des Tourismus besonders betroffen sind neben der Hotellerie und der Flugbranche das weiter gefasste Eventbusiness inkl. (Nacht-)Gastronomie, Einzelhandel, Reisebüros, Führungen etc.; im engeren Kunst- und Kulturbereich vor allem Museen sowie die darstellenden Künste, insbesondere klassische Formate (Oper, Operette, Musical, Theater u.a.m.).

Die Krisensituation, mit Lockdowns und faktischem Berufsausübungsverbot durch die Schließung von Spielstätten über Monate hinweg, hat die an sich bekannte prekäre ökonomische Lage vieler Kulturschaffenden noch verstärkt. Im zersplitterten Feld der Kunstszenen mit wenig kollektiver Interessenvertretung konnten sich in Bezug auf diverse Covid-19-Hilfsmaßnahmen für Unternehmen (wie zumeist) eher die großen, staatlich geförderten Institutionen wie Opernhäuser, Theater, Museen (jeweils mit größeren Kernbelegschaften und entsprechenden Argumenten für die Notwendigkeit von Arbeitsplatzsicherung) gegen die klein- und kleinstbetriebliche Unternehmenslandschaft der freien Szenen durchsetzen. Die oft geringen Umsätze aus selbständigen künstlerischen Tätigkeiten waren einer der Gründe, warum viele EPU und Kleinstunternehmer*innen mit vergleichsweise sehr geringen Überbrückungssummen unterstützt wurden. Beispielsweise lag die per Mitte 2020 vom Bund dotierte Corona-Entschädigung für selbständige Kulturschaffende bei max. 1.000 Euro p.m. für bis zu sechs Monate Bezugsdauer. Obwohl für viele selbständige KünstlerInnen ein Segen, wird anhand dieser Summen zugleich erkennbar, wie niedrig viele künstlerische Einkommen bzw. die soziale Absicherung dort sind. Als Vergleich lässt sich z.B. die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe pro Monat für unselbständig Beschäftigte heranziehen.²⁰

Wie für andere auch war z.B. für Markus Marterbauer früh erkennbar, wer tatsächlich am stärksten betroffen sein dürfte: „Das Hauptproblem bleibt die Konzentration der Krisenlast auf Arbeitslose, kleine Selbständige [aller Branchen] sowie Kinder und Jugendliche mit bildungsfernem Hintergrund.“²¹ Auf ähnliche Einschätzungen kommt der WU-Ungleichheitsforscher Wilfried Altzinger, als er im Rahmen eines ORF-Interviews vom 21. Jänner 2022 zu den ökonomischen Verlierern der Pandemie in Österreich anführt: „In Österreich haben die Corona-Förderungen bei den Unternehmen vieles abgedeckt, auf der Strecke geblieben sind dabei aber die Soloselbständigen. Bei diesen Ein-Mann- oder Ein-Frau-Unternehmen sind die Anträge relativ schwierig umsetzbar und kompliziert, von der Antragstellung über die Überprüfung bis zur Ausschüttung. Das Problem betrifft relativ viele Menschen und darüber hinaus auch

¹⁹ <https://www.derstandard.at/story/2000133673484/wie-oesterreich-corona-hilfen-mit-der-giesskanne-aus-schuettede> (27.2.2022)

²⁰ Bei einem Durchschnittsbruttoeinkommen von unselbständigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Österreich von etwa 2.500 Euro und am Beispiel von 50% Ausfallstunden eines/einer Vollzeitbeschäftigten errechnet der AMS Covid-19 Rechner im Juli 2020 eine monatliche Kurzarbeitsbeihilfe von 1.450 Euro für den Arbeitgeber, bei einem Ausfall von 100% sind es 2.900 Euro; vgl. <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/rechner-fuer-kurzarbeit>.

²¹ <https://www.ak-umwelt.at/kontroverse/?issue=2020-03>

andere Selbständige, etwa im Kunstbereich. In diesem ganzen Bereich gibt es sicher viele Verlierer und Verliererinnen.“²²

Abgesehen von der medialen Präsenz vieler Kunstschaffender mit jeweiligen Beschreibungen der eigenen Corona-Betroffenheit wird das Faktum der überproportionalen Betroffenheit insbesondere von Selbständigen, Klein- und Kleinstunternehmen (nicht nur im Kunstbetrieb) in einer Reihe an Studien dokumentiert, die hier nicht im Detail ausgebreitet werden. (Österreichische Befunde zur Pandemie-Betroffenheit von Kulturschaffenden bzw. von Selbständigen allgemein liefern z.B. Bock-Schappelwein und Fink et al. 2021; Grbic et al. 2021; Honisch 2021; Nieland et al. 2021; Puttner 2021; Befunde aus Deutschland z.B. Abbenhardt 2021; Schulze Buschoff und Emmeler 2021.)

Vor diesem Hintergrund wäre es wichtig, auch Segmenten wie (Allein-)Selbständigen oder Kleinstbetrieben, deren Geschäftsmodell sich in der Krise als wenig belastbar entpuppt hat, Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten. Angesichts der eingeschränkten Krisen-Resilienz vieler Kleinunternehmen empfehlen sich in künstlerischen Feldern z.B. Modelle wie befristete Selbstanstellungen (vgl. das Modell der Genossenschaft Smart²³). Ferner sind juristische Zusammenschlüsse zu erwarten, in Richtung stabilerer Unternehmenskonstellationen durch das Andocken bei den Überlebenden der Krise. Spätestens seit der Corona-Krise ist offenkundig geworden, wie brüchig viele kleinstbetriebliche Konstellationen faktisch sind. Das wiederum eröffnet ein Zeitfenster auch für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, mit (Beratungs-)Angeboten auf diese Gruppen zuzugehen. Infolge etwas steigender Betriebsgrößen bedingt durch Konsolidierungsprozesse sind in diesem Kontext auch Optionen auf Betriebsratsgründungen nicht ausgeschlossen.

1.4.3. Exkurs: Junge Erwerbstätige von Corona-Folgen überproportional betroffen²⁴

Ungeachtet unserer Eingrenzung auf Erwerbspersonen ist festzuhalten, dass gemäß vieler Studien Jugendliche generell (weit) überproportional von sozialen und psychischen Folgekosten infolge der coronabedingten Kontaktbeschränkungen betroffen sind (stellvertretend z.B.: Dale und O'Rourke et al. 2021, Jesser et al. 2021). Ähnliches, wenngleich weniger eindeutig, ist für die kumulierten ausbildungsbezogenen Lernrückstände der „Generation Corona“ anzunehmen, was besonders für Jugendliche in den Abschlussjahrgängen zwischen 2020 bis 2022 zutreffen dürfte.

Junge Erwerbstätige sind von Corona-Arbeitslosigkeit stärker betroffen gewesen, weil sie überproportional in Lockdown-Branchen wie Tourismus, Gastronomie, Handel oder Kultur vertreten sind. Zudem halten sich Betriebe in der Krise mit Neueinstellungen zurück. Das betrifft sowohl Lehrstellen (Ginner und Moldaschl 2021), Praktika und Ferialjobs (Eichmann et al. 2021) sowie generell Jobs für BerufseinsteigerInnen (Bock-Schappelwein et al. 2021a, Tamesberger und Bacher 2021).²⁵ Außerdem ist es in den Lockdown-Phasen v.a. für Studierende schwieriger geworden, über Jobs in Feldern wie Gastronomie oder im Verkauf ein Nebeneinkommen zu erzielen.

²² <https://science.orf.at/stories/3210991/>

²³ <https://www.smart-at.org/>

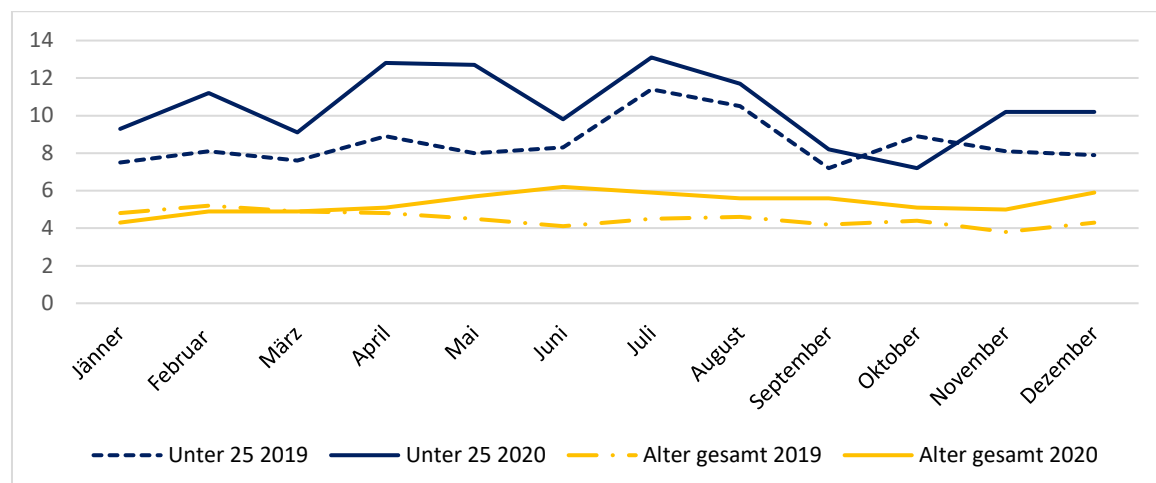
²⁴ Hinweis: Dieses Subkapitel ist eine adaptierte Version eines Textteils in Eichmann et al. 2020, S 163ff

²⁵ Diverse tendenziell junge Menschen benachteiligende Mechanismen im Zuge von Corona-Arbeitsmarktregelungen waren z.B., dass für einen individuellen Einstieg ins Kurzarbeitsmodell im Frühjahr 2020 zumindest ein Probemonat absolviert sein musste, weshalb NeueinsteigerInnen davon nicht profitieren konnten bzw. gar nicht erst beschäftigt wurden.

Dazu ergibt bspw. eine IFES-Erhebung bei ca. 1000 Studierenden in Österreich vom Oktober 2021, dass in Summe 35% aller Befragten von einer pandemiebedingten Einschränkung der Erwerbstätigkeit betroffen waren. 26% berichten von Einkommensverlusten, 15% von Jobverlust / Arbeitslosigkeit, 11% von Kurzarbeit und 9% von einer Verringerung der Arbeitsstunden (Feistritzer et al. 2021). Knapp 60% in diesem Studierendensample sind berufstätig, davon 60% mit weniger als 25 durchschnittlichen Wochenstunden. Vor Ausbruch der Pandemie war bei dieser Studierendengruppe der Anteil jener, die 36 oder mehr Stunden in der Woche arbeiten, mit 25% höher als zum Erhebungszeitpunkt (20%). Für 30% aller befragten Studierenden dieses Samples (ob erwerbstätig oder nicht) hat sich die finanzielle Lage seit Ausbruch der Pandemie verschlechtert. Von jenen, die derzeit einen Job neben dem Studium suchen, beläuft sich der Anteil sogar auf 40%. Verschlechtert hat sich in überdurchschnittlichem Maße auch die Lebenslage jener Studierenden, deren Eltern finanzielle Einbußen hatten (Feistritzer et al. 2021).

AMS-Daten weisen für den Jänner 2021 aus, dass zu diesem Zeitpunkt bei den unter 25-Jährigen um ca. 10.000 Personen mehr arbeitslos gemeldet waren als im Jänner 2020 (in Absolutzahlen 72.200 vs. 62.400 ein Jahr davor, jeweils inkl. Schulung).²⁶ Ausgewählte eigene Auswertungen mit Daten aus der Arbeitskräfteerhebung (Eichmann et al. 2021, 163f) lassen für alle Monate im Jahr 2020 eine signifikant höhere Arbeitslosigkeit (nach dem internationalen ILO Konzept) bei den unter 25-Jährigen im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Österreich erkennen: Die vier Kurven in der Abbildung 1-8 geben die Arbeitslosenquoten von unter 25-Jährigen im Vergleich mit allen Altersgruppen für die einzelnen Monate der Jahre 2019 und 2020 wieder. Beispielsweise ist für den April 2020 erkennbar, dass bei den U25 die Arbeitslosenquote von 8,9% im Jahr davor auf 12,8% angestiegen ist, während die zeitgleiche Veränderung bei allen Altersgruppen (v.a. dank Kurzarbeit) „nur“ zu einem Anstieg von 4,8% auf 5,1% nach dem ILO-Konzept führte.²⁷

Abbildung 1-8: Arbeitslosenquoten (ILO-Konzept) 2019 u. 2020, 15- 24-Jährige vs. alle Altersgruppen (Österreich)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

²⁶ <https://orf.at/stories/3200262/> (5.2.2021)

²⁷ Zugleich soll nicht verschwiegen werden, dass die Erwerbstätigenquote bei den 15- bis 24-Jährigen in Österreich nur bei ca. 50% liegt (15- bis 19-Jährige: 32%; 20- bis 24-Jährige: 68%); https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html.

Eine bildungsbezogene Auswertung von Arbeitslosenraten für die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen aus der Arbeitskräfteerhebung (ILO-Konzept) ergibt, dass bei einem Vergleich der ersten drei Quartale 2020 mit denen aus 2019 die Personen mit mittleren Abschlüssen wie Lehre, BMS oder AHS-Matura (ISCED 3-4) schlechter abschneiden als solche mit höheren Abschlüssen (ISCED 5-9, d.h. BHS und Hochschulen). Bei Ersteren war die Steigerung der Arbeitslosigkeit deutlich ausgeprägter, von 6,9% auf 9,2% gegenüber einer Steigerung von 6,3% auf 7,0% bei den höheren Abschlüssen.²⁸ Weiters ergeben WIFO-Daten zu Veränderungsraten der aktiv unselbständig Beschäftigten in den Monaten des Jahres 2020 (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2021a), dass insgesamt überwiegend ArbeiterInnen von Beschäftigungseinbrüchen betroffen waren, kaum dagegen Angestellte. Mit Bezug auf Altersgruppen waren besonders die 20- bis 24-Jährigen von Beschäftigungseinbußen betroffen: In den Monaten März bzw. April 2020 lag in dieser Altersgruppe der Beschäftigungsrückgang über alle Branchen betrachtet bei ca. 10%, gegenüber ca. 5% bei den unter 20-Jährigen sowie bei den 25- bis 49-Jährigen.

Zwecks Veranschaulichung von unterschiedlichen Corona-Auswirkungen nach Altersgruppen ziehen wir weitere AKE-Daten zur (Aktiv-)Beschäftigung auf Branchenebene heran. Mit Tabelle 1-3 wird für die ÖNACE-Hauptbranchen dargestellt, welche Veränderungen sich im Jahresvergleich 2018/2019 gegenüber 2019/2020 ergaben, und zwar in Gegenüberstellung aller Erwerbstätigen mit den erwerbstätigen 15- bis 24-Jährigen. Einige markante Unterschiede bei Beschäftigungsveränderungen von 2019 auf 2020 im Altersgruppenvergleich (grau eingefärbt) lassen z.B. die folgenden Aussagen zu: Im Tourismus, wo die wirtschaftlichen Corona-Auswirkungen besonders gravierend gewesen sind, sank die Beschäftigung von 2019 auf 2020 bei allen Erwerbstätigen um 12%, dagegen bei jungen Menschen um 23%. Selbiges gilt für die Branche sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, worunter u.a. die Arbeitskräfteüberlassung fällt (-4% vs. -24%). Schwer zu deuten ist dagegen die prozentuale Zunahme junger Erwerbstätiger in der ebenfalls schwer gebeutelten ÖNACE-Branche Kunst, Unterhaltung, Erholung.²⁹ Zwei Branchen mit überdurchschnittlichen Zuwächsen gerade bei jungen Erwerbstätigen sind einerseits die Bauwirtschaft (die sich schon im Frühjahr 2020 relativ rasch erholen konnte) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, wo verstärkt Sanitätskräfte, Contract Tracer oder ähnliche (Teilzeit-)Arbeitskräfte rekrutiert wurden. Ein wiederum anders gelagertes Phänomen darf hinter dem überdurchschnittlichen Beschäftigungsabbau von jungen Erwerbstätigen in der (weit gefassten) Öffentlichen Verwaltung sowie auch bei Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekommunikation) vermutet werden: *Last in, first out* (angesichts der jeweils starken Zunahme der Beschäftigung junger Menschen in diesen beiden Branchen im Jahr davor gemäß den Daten der Tabelle).

Wie gravierend und wie lange einzelne Branchen oder Berufsgruppen von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie betroffen sein werden und welche Implikationen für die entsprechenden Subgruppen der jungen Erwerbstätigen oder Berufseinsteiger*innen verbunden sind, ist im Detail schwer abschätzbar. Je länger die Arbeitslosigkeit auf einem hohen Niveau verharrt bzw. je länger der Prozess der Umorientierung bei betroffenen Akteuren dauert, desto eher ist mit zusätzlicher Arbeitsmarktkonkur-

²⁸ Geschlechterbezogene Unterschiede der Arbeitslosenraten unter den 15- bis 24-Jährigen im Jahr 2020 ergeben gemäß Arbeitskräfteerhebung für alle Monate bis auf den Dezember höhere Raten bei Männern, im April etwa 14,5% vs. 11%.

²⁹ Es handelt sich dabei um einen (hochgerechneten und insofern ohnehin mit Vorsicht zu genießenden) Zuwachs von 6.900 auf 8.600 Beschäftigten unter den 15- bis 24-Jährigen. Diese Daten deuten eventuell darauf hin, dass angesichts der Krise z.B. vormals auf Honorarbasis tätige Gruppen in (größeren) Kulturbetrieben in die Kurzarbeit bzw. in ein Beschäftigungsverhältnis mitübernommen werden konnten.

renz und teilweise prekären Jobs zu rechnen, insbesondere in den weniger stabilen bzw. befristeten Tätigkeitsfeldern, wovon junge Menschen häufiger betroffen sind. Etwas hüten sollte man sich vor den Feuilleton-Prognosen einer verlorenen Corona-Generation von Jugendlichen in Ausbildung, denn dahingehende Behauptungen sind angesichts eines (wenngleich eingeschränkten) Schulbetriebs auch in den Lockdown-Phasen zumindest für das Gros der SchülerInnen in Ländern wie Österreich übertrieben. Wenn, dann wäre präziser von jenen 10 bis 15 Prozent der SchülerInnen aus benachteiligten sozialen Milieus zu sprechen, wo sich mehrere Haushaltsmitglieder in beengten Wohnungen einen PC teilen müssen, sofern überhaupt ein Gerät im Haushalt vorhanden ist (z.B. Wöhrer / Neuhauser 2021). Eine Ausweichbewegung junger Menschen in ökonomischen Krisenzeiten sind steigende Studierendenzahlen, etwa im Wintersemester 2020/21: Bei den inländischen Studienanfänger*innen lag der Zuwachs gegenüber dem WS 2019/20 bei 12,7%.³⁰ Das Phänomen der Entscheidung für eine neue oder verlängerte Ausbildung in Krisen ist gut bekannt, z.B. in der Finanzkrise 2008/09. Insbesondere Hochschulen fungieren als eine Art Puffer für junge Menschen, wenn die Arbeitsmärkte verstopft sind.

Tabelle 1-3: Beschäftigungsentwicklung nach ÖNACE-Abschnitten und Altersgruppen in Prozent, 2018/19 bzw. 2019/20 (jeweils nur die ersten drei Quartale)

ÖNACE-Abschnitte	15- bis 64-Jährige		15- bis 24-Jährige	
	2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
A Land- und Forstwirtschaft	1,9%	6,4%	19,4%	-0,6%
B Bergbau	2,0%	3,4%		
C Herstellung von Waren	0,2%	-4,2%	-3,9%	-10,6%
D Energieversorgung	-11,4%	15,9%		
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	-10,5%	4,8%		
F Bau	5,0%	-3,5%	-12,2%	10,3%
G Handel	-0,2%	-1,3%	1,0%	0,6%
H Verkehr	0,8%	-2,0%	-14,4%	5,9%
I Beherbergung und Gastronomie	3,1%	-12,1%	4,0%	-22,5%
J Information und Kommunikation	-2,3%	-1,0%	10,2%	-19,9%
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-5,1%	9,8%	1,9%	-0,6%
L Grundstücks- und Wohnungswesen	9,9%	13,6%		
M Freiberufliche/technische Dienstleistungen	4,0%	1,5%	-3,2%	-0,8%
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-1,8%	-4,4%	3,0%	-24,4%
O Öffentliche Verwaltung	-0,5%	2,3%	32,5%	-19,4%
P Erziehung und Unterricht	3,0%	-3,6%	-14,7%	-2,1%
Q Gesundheits- und Sozialwesen	2,2%	-0,7%	-6,9%	15,3%
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	8,4%	-4,1%	-6,3%	25,1%
S Sonstige Dienstleistungen	-4,5%	9,6%	-8,8%	8,5%
T Private Haushalte	-9,7%	-22,5%		

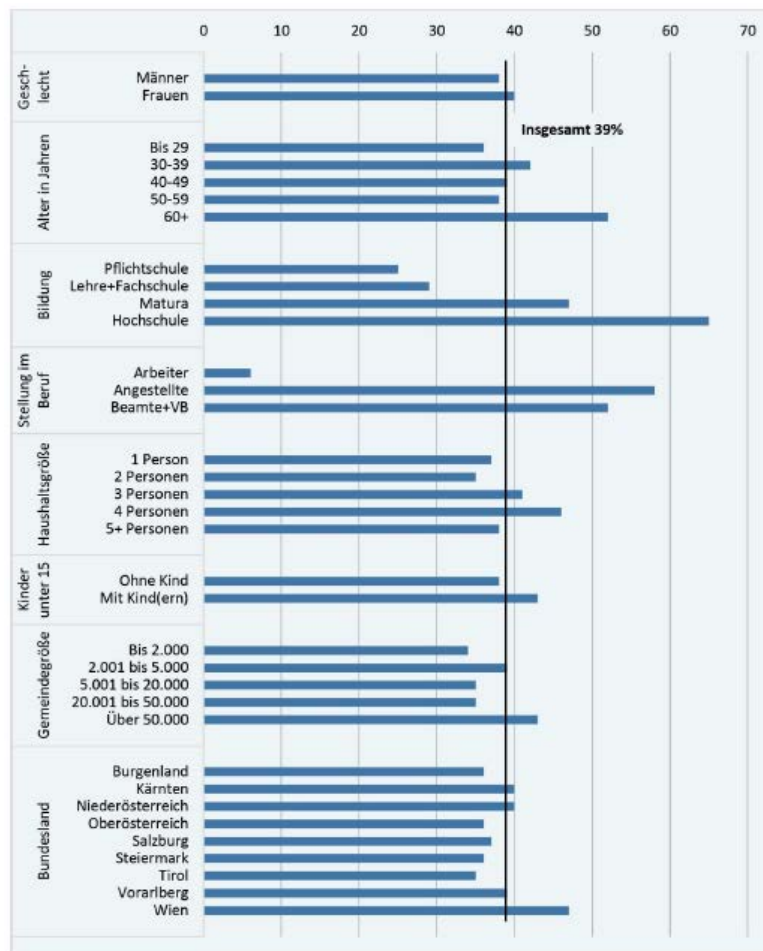
Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Eurostat; Anm.: Zellen mit zu geringer Besetzung bei 15- bis 24-Jährigen bleiben leer

³⁰ Quelle: <https://science.apa.at/power-search/8513397555002540160>, 4.3.2021

1.5. Auswirkungen auf Beschäftigte mit Homeoffice-Erfahrungen

Vor der Corona-Krise haben in Österreich ca. 11% der unselbstständig Erwerbstätigen (zumindest ab und zu) im Homeoffice gearbeitet. Mit Eintritt der Pandemie kam es zu einem sprunghaften Anstieg – in der Zeit zwischen Mitte März und Ende November 2020 waren bis zu 39% der unselbstständig Erwerbstätigen zumindest zeitweise im Homeoffice (mind. 4 Wochen, nicht unbedingt am Stück), die Mehrheit (70%) davon zum ersten Mal. Der überwiegende Anteil der Beschäftigten arbeitete jedoch nicht gänzlich zuhause, sondern nutzte den gewohnten Arbeitsplatz zumindest gelegentlich weiter (Bachmayer und Klotz 2021, 14ff). Es ist zu erwarten, dass es sich bei der vermehrten Verbreitung von Homeoffice um einen nachhaltigen Trend handelt und dass der Homeoffice-Anteil auch ohne pandemiebedingte Notwendigkeit nicht auf das Vorkrisenniveau zurückkehren wird (Bachmayer und Klotz 2021, 42). Korunka und Straus (2020, 33) sprechen in Bezug auf die Zunahme von Homeoffice von der „vermutlich massivste[n] Veränderung in der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten“.

Abbildung 1-9: Homeoffice-Quote in Österreich: von je 100 ArbeitnehmerInnen arbeiteten 2020 im Homeoffice... (OGM – Bachmayer und Klotz 2021, 15)



Wie Abbildung 1-9 ausweist, finden sich bei der Homeoffice-Nutzung signifikante Unterschiede nach Subgruppen. Besonders hervorstechend sind jene zwischen Bildungsklassen sowie zwischen ArbeiterInnen und Angestellten (Bachmayer und Klotz 2021, 14ff). In bestimmten (Angestellten-)Branchen

(Finanzdienstleistungen, Informationen und Kommunikation, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) ist der Homeoffice-Anteil in der Pandemie besonders hoch (Kalleitner und Partheymüller 2021). Ferner wurde Homeoffice in Großbetrieben viel häufiger genutzt als in Kleinbetrieben (Bachmayer und Klotz 2021, 18). Die Homeoffice-Quote der Beschäftigten in Kurzarbeit unterschied sich jedoch nicht von der ohne Kurzarbeit (Bachmayer und Klotz 2021, 16). Die Beschäftigten und die Betriebe, die Homeoffice nicht nutzten, gaben mit überwiegender Mehrheit an, dass ihre Tätigkeit nicht für das Homeoffice geeignet ist. Arbeitgeber*innen nannten manchmal auch andere Gründe, wie die Befürchtung von organisatorischen Nachteilen oder einer schlechteren Kommunikation (Bachmayer und Klotz 2021, 20f).

Bereits vor der Corona-Pandemie haben Studien die Vor- und Nachteile des Homeoffice für Arbeitnehmer*innen gegenübergestellt und deren Ambivalenz herausgearbeitet. Während das Homeoffice für viele Arbeitnehmer*innen eine Erleichterung in der Organisation des Arbeitsalltags darstellen kann, ist es auch mit einigen Risiken verbunden. Ob die Vor- oder Nachteile überwiegen, hängt von der individuellen Persönlichkeit und der Ausstattung der Arbeitnehmer*in, der Unternehmenskultur und nicht zuletzt auch von der Ausgestaltung des Homeoffice ab. In der folgenden Tabelle sind Vor- und Nachteile des Homeoffice für Arbeitnehmer*innen gegenübergestellt:

Tabelle 1-4: Vor- und Nachteile von Homeoffice (Gogola u. a. 2019, 36f; Korunka und Straus 2020, 34ff)

Pro	Contra
Höhere Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit	Unangemessener Arbeitsplatz (zu wenig Platz, zu wenig Ruhe, mangelnde Infrastruktur, keine Beachtung von ergonomischen Standards)
Mehr Autonomie und Zeitsouveränität	Gefahr der Vereinsamung, Mangel an sozialem Austausch
Zeitersparnis durch entfallene Wegzeit	Weniger Verbundenheit mit dem Betrieb, weniger Möglichkeiten z.B. zu Weiterbildung und Beförderung
Kostenersparnis (Treibstoff, Kleidung...)	Mehr Druck, z.B. schnell zu antworten, Druck durch Output-Kontrolle
Bessere Work-Life-Balance	Verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben (Arbeit abends/nachts oder am Wochenende)
Höhere Produktivität	Arbeitsintensivierung und Gefahr der „freiwilligen“ Selbstaussbeutung
Ruhiger Arbeitsplatz und gute Konzentration	Vermehrte Ablenkung
Verringerung des Arbeits-Familien-Konflikts	Doppelbelastung Arbeit und Kinderbetreuung, Überschneidung von Arbeits- und Familienzeit

Korunka und Straus (2020, 36f) sprechen in Bezug auf die dargestellte Ambivalenz von Vor- und Nachteilen von der Paradoxie des Homeoffice und identifizieren dabei besonders:

- **Autonomieparadox:** Mehr Autonomie kann auf der einen Seite als sehr positiv wahrgenommen werden und die Qualität des Arbeitslebens erhöhen; gleichzeitig führt sie aber dazu, dass Beschäftigte länger und intensiver arbeiten und somit die Gefahr der „freiwilligen“ Selbstaussbeutung besteht.
- **Konnektivitätsparadox:** Homeoffice ermöglicht es einerseits, zeit- und ortsungebunden zu arbeiten, gleichzeitig geht damit aber auch eine stärkere Notwendigkeit der Kommunikation und die Erwartung der ständigen Erreichbarkeit einher. So wird es erschwert, Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen.

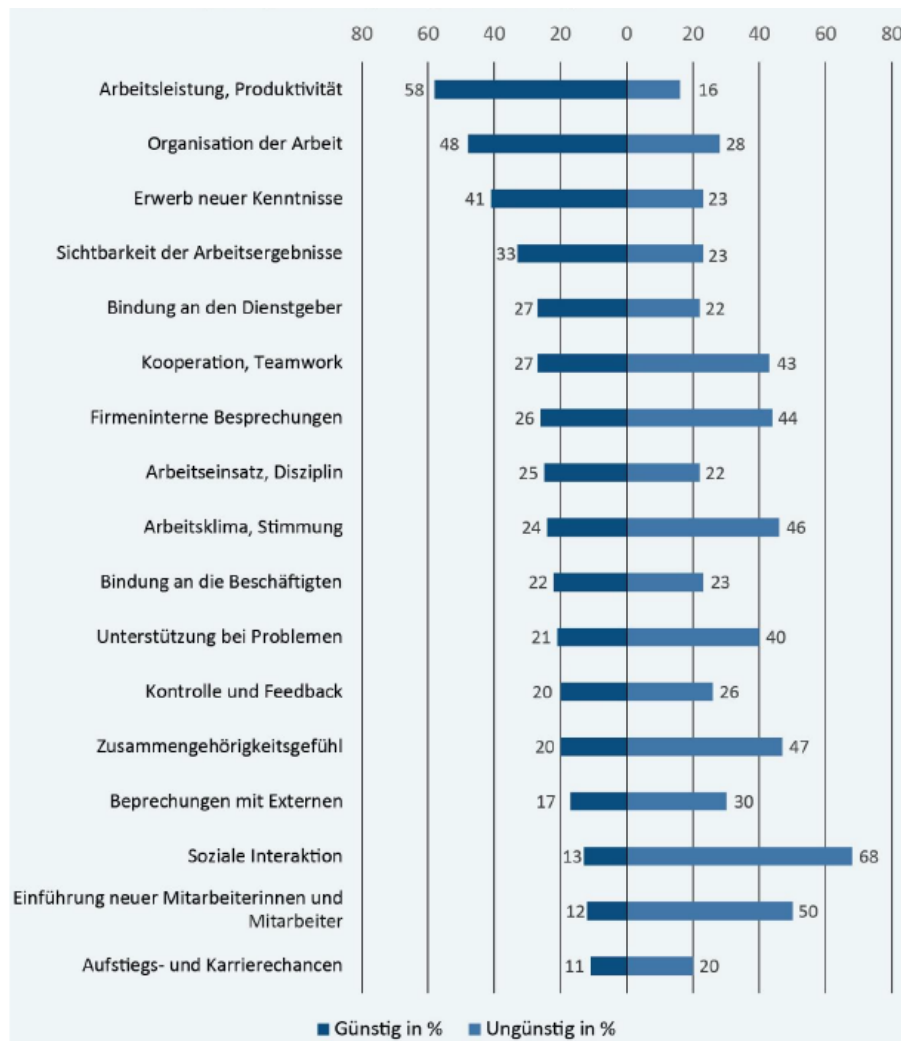
Homeoffice seit der Corona-Pandemie

Mit Beginn der Pandemie ist das Forschungsinteresse am Thema Homeoffice enorm gestiegen – mehrere Forschungsgruppen haben Befragungen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen durchgeführt, um die Arbeitsqualität und die Arbeitsbedingungen im Homeoffice seit und während der Corona-Pandemie zu untersuchen. Bei einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen von OGM-research & communication im November und Dezember 2020 gaben sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen mehrheitlich an, dass das Homeoffice insgesamt gut funktioniert hat (Bachmayer und Klotz 2021, 23).³¹ Bei der Abfrage von Detailaspekten fällt die Beurteilung jedoch differenzierter aus, was an folgender Grafik, die die Beurteilung der Arbeitnehmer*innen zeigt, erkennbar wird:

Günstige Auswirkungen sahen die Arbeitnehmer*innen insbesondere in Bezug auf die Arbeitsleistung und Produktivität, die Organisation der Arbeit und den Erwerb neuer Kenntnisse. Soziale Aspekte (z.B. soziale Interaktion, Zusammengehörigkeitsgefühl, Arbeitsklima, Stimmung, Besprechungen, Kooperation, Teamwork) wurden jedoch öfter als ungünstig bewertet. Die Bewertung der Arbeitgeber*innen fiel im Vergleich mit den Arbeitnehmer*innen sogar noch ungünstiger aus (Bachmayer und Klotz 2021, 32). Die Auswirkungen von Homeoffice auf Haushaltsaufgaben, Freizeit und Lebensqualität insgesamt wurden von den Arbeitnehmer*innen hingegen mehrheitlich als günstig beurteilt (Bachmayer und Klotz 2021, 34). Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen mit dem Homeoffice ergibt sich daher nicht unbedingt vorrangig aus arbeitsbezogenen Aspekten, sondern eher aus den Auswirkungen auf die Lebensqualität der Beschäftigten (Bachmayer und Klotz 2021, 5). Frauen und Männer haben die Auswirkungen des Homeoffice nahezu gleich beurteilt, nur in Bezug auf die Karrierechancen bewerten Frauen das Homeoffice deutlich ungünstiger als Männer. Außerdem beurteilen Jüngere die Auswirkungen des Homeoffice besser als Ältere (auch in Bezug auf soziale Aspekte), was womöglich auf bessere digitale Fähigkeiten oder eine höhere Flexibilität zurückzuführen ist (Bachmayer und Klotz 2021, 33). Gleichzeitig fehlen jungen Personen Anschluss- und Netzwerkmöglichkeiten, wenn sie ihren Berufseinstieg im Homeoffice verbringen (Eichmann u. a. 2021, 155ff).

³¹ Befragung von 1.411 unselbstständigen Erwerbstätigen (davon 1.004 mit Homeoffice und 407 mit wenig/ohne Homeoffice), November und Dezember 2020, Österreich, repräsentativ (geschichtete Zufallsstichprobe aus Online-Panel, nachträgliche Gewichtung) und parallel dazu Befragung von 1.615 Arbeitgeber*innen (davon 1.062 mit Homeoffice und 553 mit wenig/ohne Homeoffice), Österreich, repräsentativ (geschichtete Zufallsstichprobe aus den Dienstgeber-Beitragskonten des BMAFJ, nachträgliche Gewichtung)

Abbildung 1-10: Einschätzung von Arbeitnehmer*innen mit Homeoffice: Homeoffice hatte günstige oder ungünstige Auswirkungen auf... (OGM - Bachmayer und Klotz 2021, 31)



Die Studie von Korunka und Straus vom Frühjahr 2020 ergab, dass die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden im Homeoffice insgesamt als eher hoch eingeschätzt wurden.³² Auch die subjektive Performance wurde als hoch eingestuft, wobei sich hier auch Unterschiede nach Branchen zeigten. Die Work-Life-Balance wurde im Homeoffice mittelmäßig bis hoch bewertet, wobei sie von Beschäftigten in den Branchen „Öffentlicher Bereich“ und „Psychosoziales“ besonders hoch und in den Bereichen „Forschung“ und „Medien“ eher mittelmäßig eingeschätzt wurde (Korunka und Straus 2020, 40f). In dieser Studie wurde darüber hinaus versucht, durch eine Regressionsanalyse Prädiktoren für eine gute Work-Life-Balance im Homeoffice zu finden. Dabei zeigte sich zum Beispiel, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen einer positiven Einstellung gegenüber dem Homeoffice, einer starken autonomen Zielorientierung oder einer guten Ausstattung und der guten Beurteilung der Work-Life-Balance besteht. Ein hoher Zeitdruck vermindert hingegen die Bewertung der Work-Life-Balance im Homeoffice (Korunka und Straus 2020, 42f).

³² Befragung von 2.252 im Homeoffice arbeitenden Personen in Österreich, März - Juni 2020, nicht repräsentativ

Eine gute Ausstattung sowie angemessene Räumlichkeiten waren durch die Kurzfristigkeit des Übergangs ins Homeoffice jedoch nicht unbedingt überall gegeben. Wie die OGM-Befragung zeigt, hatte nur eine Minderheit ein eigenes Arbeitszimmer für die Arbeit im Homeoffice, ein Drittel hatte einen eigenen Schreibtisch zu Verfügung. Ein Viertel musste zum Beispiel am Ess- bzw. Küchentisch arbeiten. Manche standen vor der Herausforderung, dass weitere im Haushalt lebende Personen ebenfalls im Homeoffice waren (was zu gegenseitigen Störungen führen konnte) oder sie neben der Arbeit auch für Kinderbetreuung bzw. Homeschooling verantwortlich waren (Bachmayer und Klotz 2021, 17). Auch eine Befragung von IFES³³ ergab, dass Homeoffice eher dann als positiv beurteilt wurde, wenn Arbeitnehmer*innen ein eigenes Zimmer zur Verfügung hatten (Waldhauser u. a. 2020, 17).

Laut OGM-Daten haben sich die geleisteten Arbeitsstunden bei der Hälfte der Arbeitnehmer*innen ohne Kurzarbeit mit dem Homeoffice nicht verändert, ein gutes Drittel gab jedoch an, mehr als zuvor gearbeitet zu haben (Bachmayer und Klotz 2021, 25). Ähnlich ergibt die IFES-Befragung, dass im April 2020 36% der Beschäftigten im Homeoffice mehr als 40 Stunden arbeiteten und dass dieser Anteil höher war als bei jenen ohne Homeoffice (29%) (Waldhauser u. a. 2020, 4). Nur ein kleiner Anteil arbeitete weniger als am gewöhnlichen Arbeitsplatz. Darüber hinaus führte das Homeoffice bei etwa der Hälfte der Arbeitnehmer*innen zu anders gestalteten und flexibleren Arbeitszeiten, was sowohl von Arbeitgeber*innenseite als auch von Arbeitnehmer*innenseite akzeptiert wurde (Bachmayer und Klotz 2021, 26ff). In Bezug auf die Abrechnung von Überstunden- oder Nacht-/Wochenend-/Feiertagszuschlägen waren die befragten Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen nicht immer ähnlicher Meinung: Arbeitgeber*innen sprachen sich eher gegen Zuschläge aus bzw. wollen nur für explizit angeordnete Stunden Zuschläge zahlen (Bachmayer und Klotz 2021, 29f).

Eine erwartbare Folge von (anteiliger) Homeoffice-Arbeit liegt darin, dass sich mit zunehmender Ausdifferenzierung etwa von Arbeitszeitlagen je nach individuellen Präferenzen und Passungsverhältnissen (inkl. natürlichen Biorhythmen und Unterschieden zwischen „Lerchen“ und „Eulen“ u.a.m.) auch das Selbstverständnis mitverändert, wann z.B. Zuschläge berechtigt sind. Für die Interessenvertretung steigt zugleich das Risiko, dass erkämpfte Rechte wie Nacht- oder Wochenendzuschläge nach und nach verloren gehen könnten, weil in der Wahrnehmung der Beschäftigten im Homeoffice weitgehend freie Arbeitszeitwahl gegeben ist. Die bereits zitierte OGM Befragung im Auftrag des Arbeitsministeriums mit Daten von Ende 2020 von jeweils ca. 1500 Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen gelangt hier zu einem interessanten Vergleich darüber, wann im Homeoffice Zuschläge gebühren, wenn die Arbeitszeit weitgehend frei gewählt werden kann.

Die Abbildung 1-11 weist zunächst aus, dass unter Arbeitnehmer*innen im Homeoffice ein höherer Anteil als unter Arbeitgeber*innen einen Zuschlag fordert bzw. als zulässig erachtet – zumindest dann, wenn die Zeit aufgezeichnet bzw. angeordnet wird. Das wird nicht unbedingt überraschen. Eher schon überraschend fällt dieser Befragung zufolge der Befund aus, dass 32% aller Arbeitnehmer*innen im Homeoffice weder für sich selbst, noch für andere einen Zuschlag erwarten bzw. befürworten, wenn sie außerhalb der (vormaligen) Normalarbeitszeiten erwerbstätig sind.

³³ Befragung von 2.200 Personen, davon 912 im Homeoffice (Welle 1: April 2020), Befragung von 2.046 Personen, davon 816 im Homeoffice (Welle 2: Oktober 2020), Österreich, repräsentativ

Abbildung 1-11: Gebühren im Homeoffice Zuschläge, wenn Arbeitszeit individuell am Abend / in der Nacht / am Wochenende erbracht wird? (OGM - Bachmayer und Klotz 2021, 30)

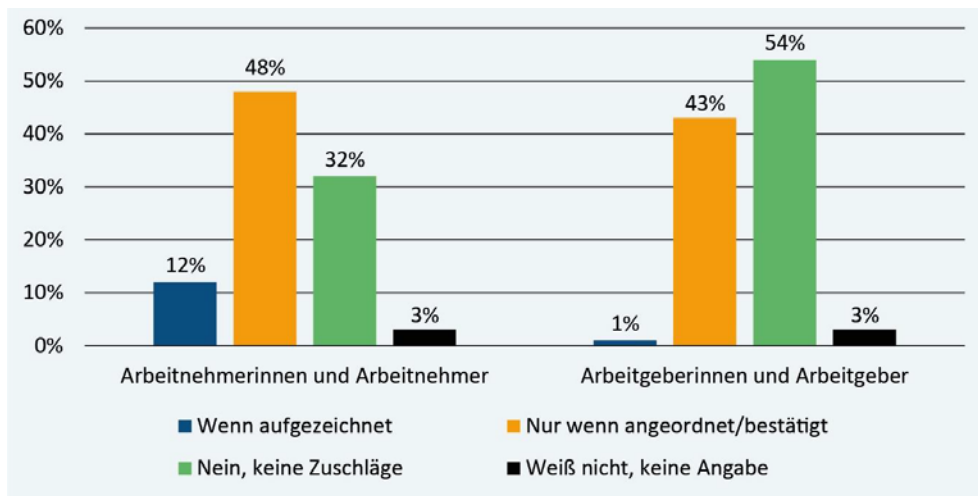
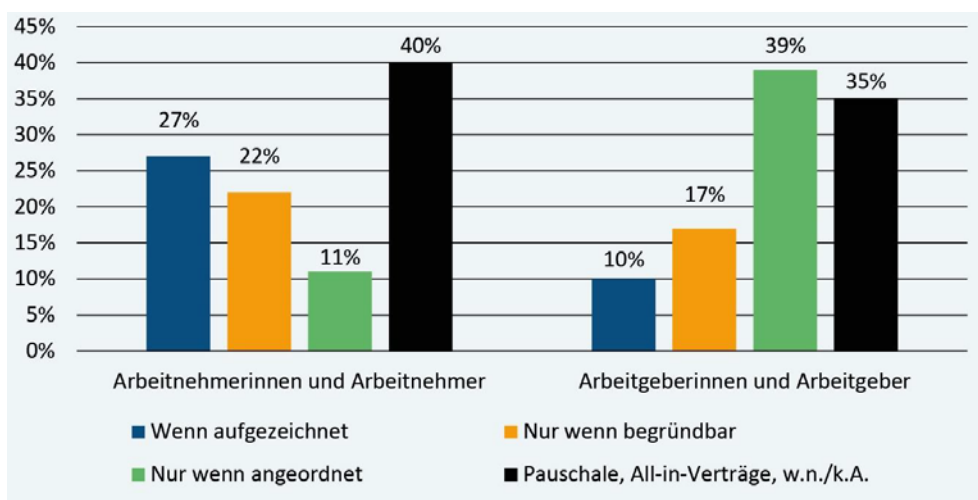


Abbildung 1-12: Gebühren Überstundenzuschläge, wenn im Homeoffice Mehrarbeit geleistet wird? (OGM - Bachmayer und Klotz 2021, 29)



Demgegenüber ist die Erwartung von Zuschlägen bei der Frage von Mehrarbeit im Homeoffice (erwartungsgemäß) ausgeprägter (Abbildung 1-12): Hier werden Zuschläge von Beschäftigten im Homeoffice überwiegend erwartet bzw. befürwortet: 27% wenn aufgezeichnet, 11% wenn angeordnet und 40% in Form einer Pauschale oder ähnlicher Regelungen. Dennoch sind auch bei der Frage nach Überzuschlägen für Mehrarbeit 22% aller unselbständig Beschäftigten mit Homeoffice-Erfahrung der Meinung, dass diese nur gebühren, wenn sie begründbar sind.

Die IFES-Daten zeigen ebenfalls, dass mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice zu vormals unüblicheren Zeiten (z.B. spätabends oder am Wochenende) gearbeitet hat. Zudem gab beinahe die Hälfte an, im Homeoffice auch außerhalb ihrer Dienstzeiten für ihre*n Arbeitgeber*in erreichbar zu sein. Die Entgrenzung von Arbeit zeigt sich auch darin, dass arbeitsrechtliche Ansprüche (wie Krankenstand) durch die Möglichkeit auf Homeoffice weniger genutzt werden. Deutlich mehr als die Hälfte gab an, im Homeoffice zu arbeiten, anstatt sich bei Bedarf eine Pflegefreistellung zu nehmen oder in den

Krankenstand zu gehen – bei Frauen mit Kindern kam dies am öftesten vor (Waldhauser, Hochwarter und Pflügl 2020, 9f).

Auch der Arbeitssoziologe Jörg Flecker verortet eine Entgrenzung bei Homeoffice-Arbeit. Eine Befragung des Soziologieinstituts an der Universität Wien³⁴ im Juli 2020 ergab, dass ca. 40% der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit kontaktiert wurden. Weiters zeigt die Studie, dass mehr Autonomie im Homeoffice nicht unbedingt selbstverständlich ist. Während das Homeoffice zwar für 61% sehr wohl mehr Selbstbestimmung ermöglichte, traf das bei 36% der befragten Arbeitnehmer*innen nicht zu. Außerdem gab dieser Studie zufolge beinahe die Hälfte der Befragten an, dass ihr Unternehmen elektronisch prüfen könne, wann sie selbst arbeiten (Flecker 2020). Der Einsatz von (erlaubten) elektronischen Überwachungsmethoden ist jedoch grundsätzlich nur unter Zustimmung des Betriebsrats bzw. der individuellen Arbeitnehmer*in zulässig (Leinfellner 2021a).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice

Homeoffice ist auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ambivalent – einerseits kann es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, da durch das zeit- und ortsungebundene Arbeiten mehr Flexibilität für etwaige Betreuungsverpflichtungen gegeben ist (Korunka und Straus 2020, 34f). Gleichzeitig kann die oftmals mit dem Homeoffice einhergehende Entgrenzung die Balance von Arbeit und Familie beeinträchtigen (Korunka und Straus 2020, 37). Außerdem wird womöglich erwartet, dass neben der Erwerbsarbeit auch Haus- und Familienarbeit geleistet wird, was wiederum zu einem Work-Family-Konflikt führen kann, d.h. entweder die Erwerbstätigkeit oder eine Betreuungsarbeit kann aufgrund der jeweils anderen Verpflichtung nicht zufriedenstellend erbracht werden (Gogola u. a. 2019, 37; Berghammer 2020a). Das war besonders während der harten Lockdowns und der Verbindung von Homeoffice und Homeschooling zu spüren. Zum Teil haben sich Erwerbstätige im Homeoffice untertags um die Kinderbetreuung und das Homeschooling gekümmert und die Erwerbsarbeit dann abends oder in der Nacht nachgeholt.

Besonders häufig sind Work-Family-Konflikte, wenn eine beengte Wohnsituation vorliegt und nicht ausreichend Platz und Ruhe für die Erwerbsarbeit vorhanden ist (Berghammer 2020a). Diese zusätzliche Belastung von Erwerbstätigen im Homeoffice mit Kindern wird auch in anderen Studien ersichtlich: In der OGM-Befragung wurde die Kombination von Homeoffice und Homeschooling weniger positiv beurteilt als das Homeoffice alleine, wenn auch die Bewertung dennoch mehrheitlich gut war (Bachmayer und Klotz 2021, 17). Auch die IFES-Befragung weist aus, dass die Arbeitszufriedenheit von Home-Office Beschäftigten mit Kind(ern) im Haushalt im April 2020 etwas niedriger ist als bei jenen ohne Kinder (Waldhauser u. a. 2020, 19). Fast zwei Drittel der Homeoffice-Beschäftigten mit Kindern im Haushalt fühlten sich durch die Kinderbetreuungspflichten und die damit einhergehenden Konzentrationschwierigkeiten und Arbeitsunterbrechungen mittel bis stark belastet (Waldhauser u. a. 2020, 25).

Eine (nicht repräsentative) Studie der Wirtschaftsuniversität Wien³⁵ untersuchte die unterschiedlichen Erfahrungen von Müttern und Vätern im Homeoffice während dem ersten Lockdown im Frühling 2020. 38% der Mütter gaben an, dass sie ihre Kinder während der Arbeit im Homeoffice im selben Raum beaufsichtigten, das traf aber nur auf 19% der Väter zu. Das könnte eine Erklärung dafür sein, warum es für Mütter schwieriger war als für Väter, sich im Homeoffice zu konzentrieren und ihre Erwerbsarbeit

³⁴ Befragung von knapp 500 im Homeoffice arbeitenden Personen, Juli 2020, keine näheren Angaben zur Datenerhebung vorhanden.

³⁵ Befragung von 2.113 Personen, April bis Mai 2020, Österreich, nicht repräsentativ

und die Familie unter einen Hut zu bringen. Sie hatten seltener einen eigenen Arbeitsraum als Väter und es fiel ihnen schwerer, Arbeits- und Freizeit klar zu trennen. Zudem arbeiteten Mütter etwas häufiger auch am Wochenende oder außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten (Derndorfer u. a. 2021, 11ff).

Auch die Studie von Korunka und Straus untersuchte den Einfluss des ersten Lockdowns auf die Geschlechterrollen. Die Daten zeigen, dass es bei den Befragten im März und April 2020 in der Bewertung der Work-Life-Balance einen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen, einen signifikanten Effekt von Kindern im Haushalt sowie eine signifikante Wechselwirkung dieser beiden Aspekte gab. Die geringste Work-Life-Balance wiesen demnach Frauen mit Kindern auf. Bei dem Teil der Studienteilnehmer*innen, die erst im Mai und Juni 2020 (also nach der teilweisen Wiedereröffnung der Schulen) befragt wurden, zeigte sich nur noch ein signifikanter Effekt von Kindern im Haushalt, aber kein Geschlechterunterschied mehr. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass Homeoffice in Verbindung mit Homeschooling traditionelle Geschlechterrollen verstärkt, Homeoffice alleine aber keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Mütter und Väter hat. Einschränkend muss jedoch angemerkt werden, dass es sich hierbei nicht um eine Längsschnittstudie handelt und die beiden Teilstichproben daher nur mit Vorbehalt gegenübergestellt werden können (Korunka und Straus 2020, 43ff). Generell ist aber davon auszugehen, dass Homeoffice ohne gleichzeitiges Homeschooling die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher ermöglicht.

Zukunftsprognosen zur Homeoffice Verbreitung

Laut der Befragung von OGM wird Homeoffice auch nach der Krise weiterhin eine relevante Rolle spielen, jedoch hauptsächlich in Koexistenz mit dem traditionellen Arbeitsplatz an der betrieblichen Arbeitsstätte bzw. im Büro. Der Großteil der Arbeitnehmer*innen wünscht sich in Zukunft Homeoffice, wobei die meisten ein Ausmaß von ein bis zwei Tagen pro Woche bevorzugen. Etwa 60% geben an, dass ihnen die Möglichkeit von Homeoffice bei einem zukünftigen Arbeitsplatz wichtig ist (Bachmayer und Klotz 2021, 39f).

Weitere Umfragen und Medienberichte weisen in eine ähnliche Richtung. Der Homeoffice-Anteil werde nach der Corona-Krise zwar wieder abnehmen, aber jedenfalls über dem Vorkrisenniveau bleiben. Die Möglichkeit auf Homeoffice sei vielen Arbeitnehmer*innen wichtig geworden. Unternehmen ziehen außerdem in Erwägung, aufgrund dieser Entwicklung in Zukunft Büroflächen einzusparen (Mayr 2021, 4; Bauer 2021; ORF 2020c). Desk Sharing werde jedoch von vielen Arbeitnehmer*innen abgelehnt, die fehlende Wahlmöglichkeit zwischen Büroarbeitsplatz und Homeoffice würde zu Unzufriedenheit mit dem Homeoffice führen (marketmind 2020, 4). Die Mehrheit der Beschäftigten scheint für sich eine Mischung aus Homeoffice und Büro zu präferieren sowie die Möglichkeit, den Arbeitsort flexibel selbst wählen zu können (Bauer 2020; ORF 2020b).

Rechtliche Regelungen und die Rolle des Betriebsrats

Mit April 2021 trat in Österreich ein neues Homeoffice-Gesetz in Kraft, in dem unter anderem geregelt ist, dass Homeoffice sowohl für den*die Arbeitnehmer*in als auch für den*die Arbeitgeber*in auf Freiwilligkeit beruhen und schriftlich vereinbart werden muss. Außerdem müssen die notwendigen Arbeitsmittel von dem*der Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt werden, die Verwendung von eigenen Geräten muss angemessen abgegolten werden. Über das Gesetz hinaus ist es in Unternehmen mit einem Betriebsrat möglich, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, um mehr Details (z.B. die Höhe des Kostenersatzes für eigene Arbeitsgeräte) zu regeln (Leinfellner 2021b).

Im Jahr 2020 wurde Befragungen zufolge Homeoffice in den meisten Fällen intern vereinbart bzw. geregelt (z.B. durch eine mündliche Absprache). Nur bei einem Viertel existierten Regelungen in schriftlichen Dienstverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen (Bachmayer und Klotz 2021, 22). 41% der befragten Arbeitnehmer*innen wünschten sich Ende 2020 mehr gesetzliche Regelungen, 46% bevorzugten individuelle Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene (Bachmayer und Klotz 2021, 41).

Der Betriebsrat befindet sich in Bezug auf Homeoffice in einem Spannungsfeld – ein höherer Homeoffice-Anteil erschwert die BR-Arbeit, da die Belegschaft schwieriger zu erreichen ist und die Herstellung von betrieblicher Solidarität eine größere Herausforderung darstellt (Gogola u. a. 2019, 38). Dennoch sollte der Betriebsrat die Arbeitnehmer*innen in ihrem Wunsch nach Homeoffice-Möglichkeiten und mehr Flexibilität unterstützen, aber gleichzeitig dafür sorgen, dass die potenziellen negativen Folgen von Homeoffice und Flexibilisierung (z.B. Entgrenzung der Arbeit) möglichst minimiert werden (Gogola u. a. 2019, 30ff). Eine IFES-Befragung ergibt, dass es in Unternehmen mit Betriebsrat grundsätzlich mehr Regelungen und Vereinbarungen für das Homeoffice gibt (Waldhauser, Hochwarter, und Pflügl 2020, 11), was die zentrale Rolle des Betriebsrats in der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für das Homeoffice bestätigt. In Zukunft wird es wichtig sein, dass die Arbeitnehmer*innen gut über ihre Rechte im Homeoffice informiert sind und es klare Regelungen und Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice gibt (Bachmayer und Klotz 2021, 6f; Flecker 2020).

1.6. Zusammenfassung Corona-Auswirkungen auf Beschäftigte

In der Zeit zwischen März 2020 und Februar 2022 (dem Redaktionsschluss für diese Studie) hat Österreich sowohl mehrere „harte“ Lockdowns als auch weitgehend „normale“ Sommermonate erlebt. Während in der ersten Corona-Phase der Arbeitsmarkt sehr angespannt war und die Arbeitslosenrate einen historischen Höchststand seit 1945 erreichte, ergänzt um hohe Fallzahlen von Beschäftigten in der Corona-Kurzarbeit, hat sich die Arbeitsmarktlage seit Mitte 2021 für die meisten Branchen wieder stabilisiert (Bock-Schappelwein, Huemer und Hyll 2021b). Durch diese gesellschaftliche Disruption sind auch längerfristige Veränderungen in der Arbeitswelt ausgelöst worden, die bislang nur ansatzweise abschätzbar sind, etwa das Ausmaß von „dauerhaftem“ Homeoffice nach dem Ende der Pandemie. Generell hat die Covid-19-Krise wohl nur kleinere Segmente am Arbeitsmarkt gänzlich unberührt gelassen. Vielmehr ergeben sich für das Gros der selbstständig und unselbstständig Beschäftigten in Österreich erhebliche Veränderungen, sowohl finanziell als auch in Form vermehrter Unsicherheit, erschwelter Arbeitsbedingungen oder gestiegener Gesundheitsrisiken. Die jeweilige Beschaffenheit der Betroffenheit dürfte zwischen verschiedenen Beschäftigten- und Bevölkerungsgruppen sehr unterschiedlich ausgefallen sein, weswegen eine differenzierte Betrachtung (wie in diesem Kapitel angestrebt) sinnvoll ist.

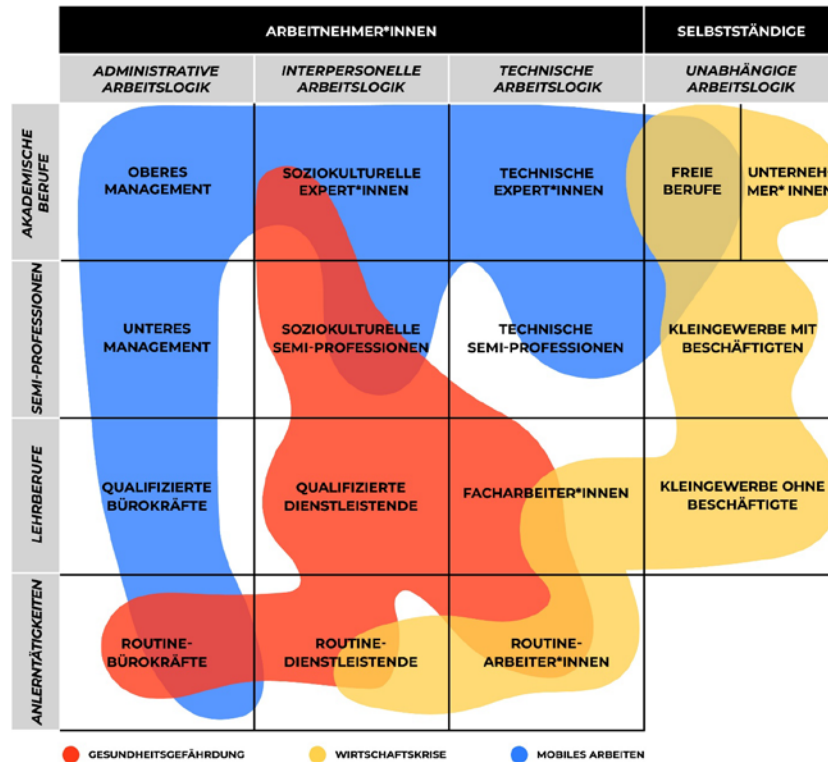
Für die Frühphase der Covid-19-Pandemie liegt eine Fülle an Studien vor, zumeist handelt es sich dabei um Online-Studien mit Fragebogen-Design. Mit zunehmender Aktualität werden die Befunde dünner (was nicht überraschen wird, weil später durchgeführte Erhebungen ja teilweise noch in Arbeit sind), zugleich ist jedoch das enorme Interesse an der „Corona-Forschung“ wieder abgeflaut und wird sich die sozialwissenschaftliche Befundlage wieder an die Zeit von davor annähern. Je nach Befragungszeitpunkt ergeben sich in den Studien zur Corona-Betroffenheit von Erwerbstätigen unterschiedliche Stimmungsbilder und ist generell etwas Vorsicht gegenüber Verallgemeinerungen angebracht, welche Beschäftigtengruppen nun mehr oder weniger unter Corona zu leiden hatten. Ältere Forschungsarbeiten aus der ersten Phase der Pandemie, in denen aufgrund der Neuigkeit des Phänomens auch schon mal überdramatisiert wurde (in Sinn von „wir alle werden jemand kennen, der/die...“), sind für längerfristige Einschätzungen ohnehin nur begrenzt geeignet, da es sich bei Auswirkungen dieser Pandemie um ein dynamisches Forschungsfeld handelt, allein deshalb, weil die Pandemie selbst vielleicht noch länger andauert, wenngleich auf geringerem Niveau.

Aus den vielen in diesem Kapitel wiedergegebenen empirischen Studien zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Erwerbstätige in Österreich lässt sich herauslesen, dass Personen in eher prekären oder benachteiligten Lagen (z.B. Arbeitslose, junge Arbeitnehmer*innen, Arbeiter*innen, Klein- und Kleinstunternehmer*innen, Menschen mit Migrationshintergrund, Personen niedrigem Bildungsabschluss u.a.m.) die Pandemie oft anders, intensiver bzw. negativer erlebt haben als jene Segmente, die vor der Pandemie in gut bezahlten, qualifizierten und hochwertigen Jobs tätig waren und die Krise daher gut bis glimpflich überstehen konnten (stellvertretend dazu: Steiber 2021, 89ff). Inwiefern dagegen Covid-19 in Österreich vertikal-hierarchische Spaltungen (gegenüber horizontalen Spaltungen, z.B. Impfbefürworter*innen vs. Impfgegner*innen) vorangetrieben bzw. soziale Ungleichheiten entlang der bereits vor der Pandemie bestehenden Ungleichheitslinien verschärft hat, ist und wird noch geraume Zeit kontroversen Diskussionen ausgesetzt sein.

Richtet man den Blick weniger auf die differenzierten Pandemie-Auswirkungen entlang einzelner Branchen, Berufe, Betriebstypen (oder generell auf einzelne Bevölkerungsgruppen), sondern (nur) auf ein Erwerbsarbeit-Gesamtbild, dann lässt sich mit Bezug auf das dominierende Forschungsinteresse (gemäß der Datenlage) grob zwischen drei verschiedenen Schwerpunktbereichen unterscheiden, die freilich überlappen können (wie die Abbildung 1-13 andeutet): erstens die überproportionale Betroffenheit von Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Risiken insbesondere bei systemrelevanten Berufen zweitens

die ökonomischen Risiken vor allem in den von den Lockdowns und Schließungen besonders betroffenen Branchen und drittens Erfahrungen rund um die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice:

Abbildung 1-13 Klassenungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie
(Holst, Fessler und Niehoff 2021)



- Eine gestiegene Arbeitsbelastung erlebten die als „systemrelevant“ geltenden Berufsgruppen, deren Arbeitsdruck durch die veränderten Anforderungen in der Pandemie teilweise exorbitant gestiegen ist; z.B. Beschäftigte in der Pflege oder im Handel (v.a. Geschäfte der Grundversorgung) oder auch bei Zustelldiensten. Damit einher ging auch ein erhöhtes gesundheitliches bzw. Infektionsrisiko, wiederum bei den Erwerbsgruppen mit Vor-Ort-Arbeit wie in Gesundheitsberufen, im Handel oder in Erziehung und Unterricht.
- Von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit waren v.a. Arbeiter*innen und Beschäftigte in den besonders betroffenen Branchen Beherbergung und Gastronomie und Handel (der nicht als Grundversorgung gilt) sowie in Kulturberufen betroffen; hier sind zudem viele Klein- und Kleinstselbstständige zu inkludieren, die kaum von den öffentlichen Förderungen profitieren konnten. Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit gingen mit entsprechenden finanziellen Problemen und Zukunftssorgen bei den Betroffenen einher, insbesondere dann, wenn schon vor der Pandemie eine prekäre Situation bestanden hat.
- Die Verlagerung des Arbeitsorts ins Homeoffice bei bis zu 40 Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich und die damit zusammenhängenden Umstellungen betrafen überwiegend nicht-manuell Erwerbstätige bzw. die Büroberufe. Im sozioökonomischen Vergleich arbeiteten vor allem Besserverdiener*innen und Personen mit mehr Formalbildung von zuhause aus. Die Möglichkeit zum Homeoffice war in den akuten Lockdown-Phasen ein guter Schutz vor Infektionen, Arbeitslosigkeit und finanziellen Einbußen, war aber trotz der starken Präsenz in der öffentlichen Debatte nicht einmal für die Hälfte aller Erwerbstätigen möglich. Die Mehrheit der Arbeitnehmer*innen arbeitete entweder weiterhin vom üblichen Arbeitsort aus oder wurde arbeitslos bzw. über kurze oder längere Zeiträume in die Kurzarbeit geschickt.

2. *BETRIEBSRAT IM CORONA-STRESSTEST*

Im Vergleich zum ersten Literaturanalyse-Teil, in dem auf empirische Studien zu unterschiedlichen Gruppen von Erwerbstätigen und deren Corona-Betroffenheiten bzw. -Erfahrungen eingegangen wird, geht es in diesem Kapitel um Forschungsergebnisse zur Betriebsratsarbeit in der Zeit der Pandemie. Wie gut sind Betriebsräte in das betriebliche Krisenmanagement eingebunden gewesen, wie hat sich die BR-Arbeit in der Krise verändert? Wie gestaltete sich aufgrund der Kontaktbeschränkungen der Umstieg auf digitale Medien und wie haben sich dadurch Kommunikationsmuster insbesondere zur Belegschaft, aber auch zum Management sowie der Umgang im eigenen Gremium verändert?

Die anschließende Gliederung erfolgt entlang von drei Teilen: Erstens (2.1) mit Forschungsergebnissen aus Österreich zur Arbeit von Betriebsräten seit 2020, die zweitens (2.2) um Materialien aus der deutschen Mitbestimmungsforschung erweitert werden. Die Durchsicht von deutschen BR-Studien im Kontext der Corona-Pandemie ist der (wenig überraschend) reichhaltigeren Befundlage inklusive eines breiteren Methodenspektrums geschuldet, wo z.B. auch qualitative Betriebsfallstudien wertvolle Einblicke liefern. Hier nur als Anmerkung: Die weitgehende Beschränkung des Vergleichs auf die Mitbestimmung in Deutschland rechtfertigt sich v.a. durch die Ähnlichkeit der Systeme der industriellen Beziehungen, bestehend aus betrieblicher (Betriebsräte) und überbetrieblicher Interessenvertretung (Gewerkschaften, in Österreich auch die Arbeiterkammern). Bei einem gleichrangigen Analyse-Fokus auf andere Länder müsste dort, wo allein Gewerkschaften maßgebliche Akteure der AN-Vertretung sind, erst die Vergleichbarkeit mit Erkenntnissen aus der Betriebsratsforschung bzw. aus Betrieben hergestellt werden.

In einem dritten Schritt (2.3) erfolgt der Versuch einer Einordnung, welche Auswirkungen der pandemiebedingte Schub an Digitalisierung im betrieblichen Alltag (z.B. Videokonferenzen, mobile Endgeräte mit VPN-Zugang zum Firmen-Server u.a.m.) auf die Betriebsratsarbeit hat. Inwiefern können BR-Gremien – auf Basis der proaktiven bis reaktiven Befassung mit IKT bereits vor Corona – neue Formate zum Vorteil der AN-Vertretung nutzen und inwiefern wird nach dem Abebben der Pandemie voraussichtlich wieder zur Face-to-Face-Kommunikation zurückgekehrt werden?

2.1. *Betriebsratsarbeit in der Corona-Pandemie in Österreich*

Dass Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat mehr Unterstützung während der Zeit der Corona-Pandemie erwarten dürfen, weil Betriebsräte als weiterhin gut erreichbare Ansprechpersonen auch in Krisenzeiten im Dauereinsatz sind, ist zwar grundsätzlich anzunehmen, dennoch nicht in jedem Fall vorauszusetzen. Anzunehmen deshalb, weil es erstens die originäre Aufgabe von Betriebsräten ist, als Instanz der Interessenvertretung der Beschäftigten diese bestmöglich zu informieren bzw. zu unterstützen. Dazu kommt, dass Betriebsratsgremien (bzw. Personalvertretungen im öffentlichen Sektor) in der Regel eher in größeren Unternehmen anzutreffen sind, d.h. dort, wo formalisierte Strukturen wie z.B. eine Personal- oder Rechtsabteilung vorzufinden sind, deren Aufgabe inkludiert, bei aktuellen Fragen rund um Corona einigermaßen auf dem Letztstand zu sein; dies im Vergleich zu Kleinbetrieben, die ohne externe Expertise oft gravierende Schwierigkeiten haben, die jeweils gültigen Regelungen zu Covid-19-Förderungen ebenso wie zu Kurzarbeit, Homeoffice oder Infektionsschutz u.a.m. im Auge zu behalten.

Lässt sich nun auf Basis von empirischen Befunden bestätigen, dass in Betrieben mit Betriebsrat der auf Corona bezogene Informationsfluss im Durchschnitt besser funktioniert hat bzw. schneller adäquate Maßnahmen eingeführt werden konnten – bis hin zur Vermutung, dass viele Betriebsräte gerade in der Krise an Wertschätzung dazugewonnen haben, weil sie als Auskunftspersonen und insofern Stabilitätsanker vielen MitarbeiterInnen einiges an Unsicherheit abnehmen konnten?

Vor der Wiedergabe der momentan noch eher dünnen wissenschaftlichen Befundlage zum BR-Handeln in der Corona-Krise in Österreich ist bei Fragen nach positiven Wirkungen, die Betriebsräten zurechenbar sind, einschränkend auf zwei Aspekte hinzuweisen: Erstens ist zu unterscheiden, ob die Bewertung der Betriebsratsarbeit im Rahmen von Erhebungen bei Beschäftigten oder über Betriebsräte-Befragungen generiert wurde. Während differenziertere Befunde zur betrieblichen Corona-Bewältigung aus der Befragung von Betriebsräten zu erwarten sind, weil diese als wichtige Akteure in der Regel eine gute Übersicht über das betriebliche Geschehen haben, sind validere wissenschaftliche Vergleichsbefunde eher aus der Befragung von Beschäftigten zu erwarten, zumindest dann, wenn Vergleiche zwischen MitarbeiterInnen aus Betrieben mit vs. ohne Betriebsrat möglich sind. Dagegen fehlen in BR-Befragungen die Erfahrungen aus der (großen) Vergleichsgruppe der betriebsratslosen Betriebe; bei solchen Daten ist dann von Interpretationen im Sinn von besser / schlechter / anders eher abzusehen.

Zweitens ist auch dort, wo Vergleiche zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat möglich sind, darauf hinzuweisen, dass ein Teil der empirisch häufig ermittelten besseren Rahmenbedingungen in Betrieben mit Betriebsrat so zu erklären ist, dass Unterschiede auf Drittvariablen zurückzuführen sind, etwa auf die Betriebsgröße oder eine bestimmte Berufs- bzw. Branchenzugehörigkeit. So korreliert das Vorhandensein eines Betriebsratsgremiums mit der Größe von Organisationen. Ebenfalls mit der Größe von Betrieben geht das Vorhandensein von Wissensträgern wie einer Personal- oder Rechtsabteilung u.a.m. einher. Dass solche Faktoren zumindest mitverantwortlich sind, sofern z.B. ein besserer Informationsstand von Belegschaften in Betrieben mit Betriebsrat festgestellt wird, ist mitzuberücksichtigen. Diese Differenzierung, d.h. das Herausrechnen der Effekte anderer Einflussfaktoren, ist allerdings zumeist nicht gegeben, wenn in Publikationen nur bivariate Vergleiche (gegenüber: multivariaten) zu Betrieben mit vs. ohne Betriebsrat präsentiert werden.

In diesem Teilkapitel mit Quellen zum coronabedingten Betriebsräte-Handeln in Österreich gehen wir wie folgt vor: Beim Screening von Beschäftigtenbefragungen aus Österreich ist zunächst festzuhalten bzw. wurde im vorigen Abschnitt ausführlich ausgebreitet, dass – wohl auch vor dem Hintergrund der erschwerten Erreichbarkeit – abseits weniger qualitativer Studien mit Inputs auch zu Betriebsrät*innen (z.B. Schönauer / Stadler 2021) Fragebogen-Erhebungen dominieren. Beim Rückgriff auf diese quantitativen Studien bei Beschäftigten, in denen *auch* Daten zur Einschätzung der Arbeit des Betriebsrats im Zuge der Corona-Bewältigung vorliegen, ziehen wir vor allem IFES-Quellen heran – deshalb, weil das IFES-Institut (ggfs. gemeinsam mit SORA im Zuge des Arbeitsklima-Index) in Österreich gleichsam Marktführer ist, wenn es um quantifizierende Befunde zu Betriebsräten geht, sei dies aus Sicht der Beschäftigten oder im Rahmen originärer BR-Befragungen. Ergänzend dazu werden Daten aus der AK-Covid-Beschäftigtenbefragung angeführt (Steiber 2021), auch weil dort multivariate Auswertungen mitgeliefert werden, um die Wirkung des Einflussfaktors Betriebsrat von anderen Faktoren abzugrenzen.

In einem zweiten Schritt geben wir Daten aus quantitativen Betriebsräte-Befragungen wieder: einerseits Corona-relevante Befunde aus den rezenten AK-Strukturwandelbarometer-Befragungen und andererseits aus einer Studie des ISW Linz bei oberösterreichischen Betriebsräten Anfang 2021 (Specht-Prebanda / Stöger 2021). Zwar liegen in diesen BR-Befragungen (selbstredend) nur Einschätzungen aus Betrieben mit Betriebsrat (oder mit Personalvertretung) vor. Zugleich sind die darin enthaltenen Positionen zumeist differenzierter angelegt, etwa dahingehend, inwiefern eine bestimmte Praxis auf die Mitwirkung des Betriebsrats zurückzuführen ist.

2.1.1. Befunde aus Beschäftigtenbefragungen

In einer im Mai 2020, d.h. nach Ende des ersten Lockdowns durchgeführten IFES-Befragung bei 1.000 repräsentativ ausgewählten Personen zu den bis zu diesem Zeitpunkt gezogenen Lehren aus der Corona-Krise bekundeten 89% aller Respondent*innen, dass derart einschneidende Krisen nur mit einem starken Sozialstaat gut bewältigbar sind. 84% anerkennen die Relevanz der Sozialpartnerschaft in der Krise und 76% stimmen der Aussage zu, wonach starke Gewerkschaften wichtig sind, damit in der Pandemie auch auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen geachtet wird (Zeglovits / Friesenbichler 2020). In derselben Befragung zeigt sich für die Gruppe der (ca. 450) unselbständig Erwerbstätigen, dass sich Beschäftigte mit Betriebsrat / Personalvertretung (70% vs. 55% bei Beschäftigten ohne Betriebsrat) sowie Gewerkschaftsmitglieder (67% vs. 51% bei Nicht-Mitgliedern) besser informiert fühlen, wenn es um Materien wie z.B. Arbeitsrechts-Änderungen im Zuge der Corona-Krise geht (z.B. Urlaubsverbrauch, Sonderfreistellung bei Kindererziehung u.a.m.).

Ein Jahr später, im Mai 2021, als diverse Auswirkungen von Covid-19 auf Erwerbstätige bereits besser erkennbar waren, weist eine weitere IFES-Befragung bei 800 unselbständig Beschäftigten in Österreich die folgenden Befunde aus (Zeglovits / Friesenbichler 2021): Im Vergleich zu 34% aller unselbständig Erwerbstätigen in Betrieben ohne Betriebsrat, die von Corona-bedingten Einkommensverlusten berichten, ist dieser Anteil bei Befragten in Betrieben mit Betriebsrat mit 24% signifikant geringer (gesamt: 28%). Als Gründe für die Verringerung des (Haushalts-)Einkommens wurden genannt: Kurzarbeit (59%), Verlust von Prämien, Trinkgeldern oder sonstigen Gehaltsbestandteilen (19%), Arbeitslosigkeit einer Person im Haushalt (18%), Stundenreduktion (14%) sowie Jobwechsel mit anschließend geringeren Einkommen (9%). Darüber hinaus konnten Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat z.B. ihren Urlaub häufiger selbst bestimmen (75% vs. 67%) und sich im Urlaub zudem der Erreichbarkeit eher entziehen als Mitarbeiter*innen in Betrieben ohne Betriebsrat.

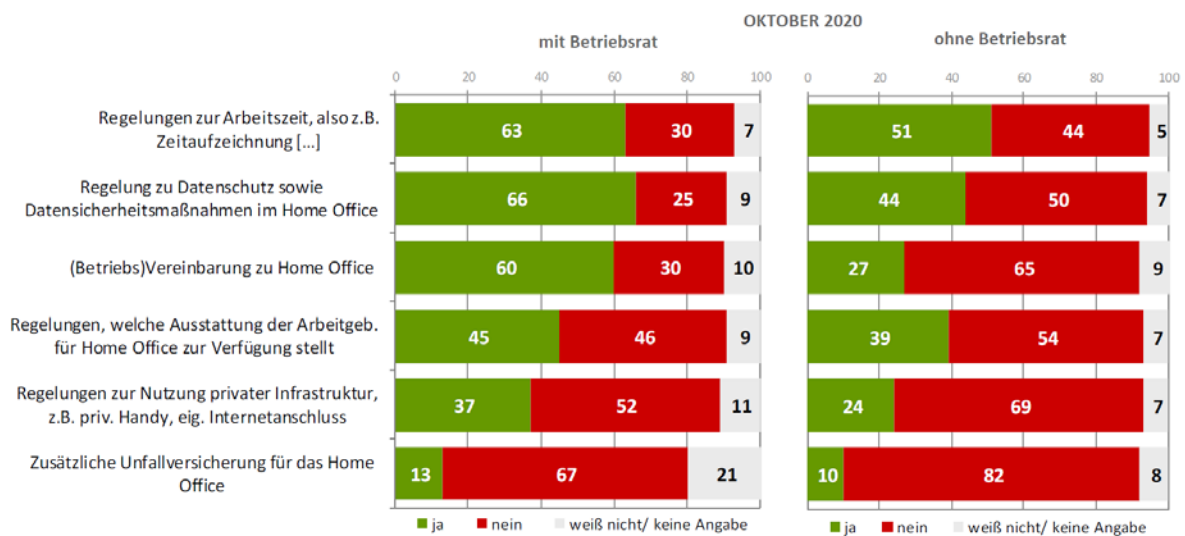
Unterschiede entlang der Variable Betriebsrat vorhanden vs. nicht vorhanden zeigen sich, wiederum auf Basis von IFES-Daten, beim Thema Home-Office infolge der Corona-Pandemie. Zunächst bestätigt eine Erhebung vom Oktober 2020 (bei ca. 2000 Befragten, davon ca. 800 im Homeoffice, vgl. Waldhauser / Hochwarter / Pflügl 2020), dass im Jahr 2020 insgesamt mehr als 40% aller unselbständigen Erwerbstätigen Erfahrungen mit Homeoffice-Arbeit gemacht haben – und dass die Mehrheit davon auch in der Zeit nach der Pandemie zumindest anteilig vom Homeoffice aus beruflich agieren möchte. Gemäß den Inputs der Respondent*innen dieser Homeoffice-Studie ist der Anteil in der Belegschaft mit Homeoffice höher, wenn es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt. Von allen Beschäftigten mit Homeoffice-Erfahrung bekundet nur ein Drittel, explizit über die ergonomische Gestaltung im Homeoffice informiert worden zu sein. 41% aus der Gruppe dieser „Informierten“ erhielten relevante Auskünfte von Vorgesetzten, 24% von Arbeitsmediziner*innen, 22% von einer Sicherheitsfachkraft und 18% von einer Person aus dem Betriebsrat.

Weiters ergibt diese IFES-Homeoffice-Beschäftigtenbefragung, dass der Umstand, in einem Unternehmen mit vs. ohne Betriebsrat zu arbeiten, wenig Auswirkungen darauf hat, ob das technische Equipment (Laptop, Mobiltelefon, Software, Headset usw.) vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder ob zuhause die private Ausstattung genutzt wird.³⁶ Jene Unterschiede, die durchaus zu einem Gutteil auf das Wirken

³⁶ Allerdings liegen keine Informationen vor, inwiefern Beschäftigte in Betrieben mit vs. ohne Betriebsrat in einem ähnlichen Ausmaß über eine bestimmte Ausstattung verfügen bzw. das Equipment dann auch nutzen. Hier sind Unterschiede in Abhängigkeit von Beruf oder Ausbildungshintergrund anzunehmen, womit wiederum die Dichte an Betriebsräten bzw. Betriebsratsgremien korrespondiert.

des Betriebsrats zurückzuführen sein dürften, liegen im Ausmaß der Regulierung von Homeoffice. Erstens sind Homeoffice-Regelungen bei Befragten in Betrieben mit Betriebsrat verbreiteter (55% vs. 43%, gesamt 51%).³⁷ Zweitens weist die Abbildung 2-1 aus, dass Beschäftigte mit Betriebsrat deutlich häufiger von einer (Betriebs-)Vereinbarung zu Homeoffice berichten und darüber hinaus auch bei anderen HO-Aspekten wie Zeitaufzeichnung oder Datenschutz u.a.m. eher Regelungen vorliegen als bei Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat. Drittens, und wohl auch deshalb, arbeiten Beschäftigte mit Betriebsrat im Homeoffice etwas seltener zu „atypischen“ Zeiten wie spätabends oder am Wochenende (49% vs. 65%).

Abbildung 2-1: IFES Homeoffice Studie Oktober 2020: „Welche Regelungen zu Homeoffice gibt es derzeit mit Ihrem Arbeitgeber?“ (in Prozent)



Quelle: IFES bzw. Waldhauser et al. 2020, S. 40, Anmerkung: n=816 (Homeoffice genutzt)

Die AK-Covid-Studie, eine im Juni 2020 erstmals durchgeführte und im Jänner 2021 wiederholte Panelbefragung bei ca. 2000 in Österreich lebenden Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, hatte das Ziel, die Risikowahrnehmung der Bevölkerung sowie Auswirkungen der Pandemie auf das Einkommen zu analysieren. Ergebnisse aus dieser Studie, insbesondere zu den Arbeitsbedingungen der ca. 1.400 Erwerbstätigen im Sample, wurden bereits im ersten Kapitel präsentiert. An dieser Stelle ziehen wir den Hauptbericht der ersten AK-Covid-Befragung vom Juni 2020 heran (Steiber 2021), um ergänzend zu den obigen Informationen weitere Forschungsergebnisse zu Betrieben mit vs. ohne BR wiederzugeben – nun auch in der Form von multivariaten Auswertungen, womit gezeigt werden kann, welche Effekte tatsächlich dem Vorhandensein eines Betriebsrats zurechenbar sind. Beispielsweise ergeben die multivariaten Analysen, dass in Organisationen mit Betriebsrat (ungeachtet der Betriebsgröße) der Anteil der Beschäftigten, die sich nicht oder wenig vor Corona geschützt fühlten, signifikant kleiner war (17% im Vergleich zu 26% in Betrieben ohne Betriebsrat, vgl. Steiber 2021, 13). Eine weitere Auswertung ergibt, dass die Präsenz eines Betriebsrats zu einer erhöhten Risikowahrnehmung in der Arbeit führte, trotz des positiven Einflusses eines Betriebsrats auf die Einschätzung der Corona-Schutzvorkehrungen.

³⁷ Dasselbe gilt dieser Befragung zufolge für größere Betriebe: In größeren Organisationen mit 500 oder mehr Beschäftigten berichten 56% der MitarbeiterInnen von HO-Regelungen, in kleineren Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten nur 43%.

Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Arbeit des Betriebsrats zu einer höheren Aufmerksamkeit in der Belegschaft bzgl. des Corona-Infektionsrisikos am Arbeitsplatz führen kann. Dieser Effekt des Betriebsrats auf die Einschätzung des Infektionsrisikos bleibt erhalten und statistisch signifikant, wenn für die Betriebsgröße kontrolliert wird (Steiber 2021, 15). Im Vergleich dazu ergeben andere multivariate Auswertungen aus dieser Studie, dass die Existenz eines Betriebsratsgremiums kaum Auswirkungen darauf hat, ob in einer Organisation z.B. Kurzarbeit oder Homeoffice-Arbeit eingeführt wurden oder ob sich der Arbeitsdruck in der ersten Phase der Corona-Pandemie verändert hat. Hierfür sind v.a. Merkmale der Branche bzw. der beruflichen Tätigkeit ausschlaggebend.

Mit der AK-Covid-Studie vergleichbare Daten aus Deutschland liefert die WSI-Erwerbstätigenbefragung. Angelegt als Panelbefragung mit sechs Erhebungswellen im Zeitraum 2020 und 2021 wurden in den ersten beiden Wellen im April und Juni 2020 zunächst 7.700 und davon 6.300 Erwerbstätige nochmal befragt.³⁸ Hier interessieren nur Ergebnisse, die sich auf den Vergleich von Beschäftigten mit vs. ohne Interessenvertretung beziehen. Auswertungen aus der ersten Welle ergeben im Vergleich aller (d.h. sowohl unselbständig als auch selbständig) Beschäftigten für die Frage der coronabedingten Einkommenseinbußen, dass Befragte in Betrieben mit Betriebsrat signifikant geringer von Einbußen betroffen waren (16%) als solche ohne Betriebsrat (28%). Ähnliches trifft zu für Erwerbstätige mit vs. ohne Bindung des Betriebs an einen Tarifvertrag (vgl. Hövermann 2020, 16).

Mit denselben Daten liefern Hövermann / Kohlrausch (2020, 490) eine genauere Analyse zur Frage, wer seit Beginn von Covid-19 eher von Einkommensverlusten betroffen wurde. In Regressionsanalysen, in denen parallel eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigt werden, verliert sich der Unterschied zwischen Betrieben mit vs. ohne Betriebsrat und auch Unterschiede nach Betriebsgrößen sind nicht mehr signifikant. Weiterhin zeigt sich ein Unterschied nach Tarifvertrag (mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Einkommenseinbußen in Betrieben ohne Tarifvertrag). Zugleich ist erkennbar, dass andere Einflussfaktoren relevanter sind, wenn es um Einkommenseinbußen seit März 2020 geht: Überproportional betroffen sind Personen in Kurzarbeit oder in Arbeitslosigkeit, zudem solche in atypischen Beschäftigungsformen wie Leih-/Zeitarbeit oder in befristeten Jobs (Hövermann / Kohlrausch 2020, 490). Hochsignifikante Unterschiede bei Einkommenseinbußen ergeben sich gemäß der WSI-Erwerbstätigenerhebung weiters nach dem Beschäftigtenstatus: Gemessen an der Referenz aller Angestellten liegt die Wahrscheinlichkeit von Einbußen bei ArbeiterInnen deutlich und bei Selbständigen / Freiberufler*innen wesentlich höher. Mit Bezug auf Branchen lässt sich auf Basis dieser Daten behaupten: Die größten Verlierer im Zeitraum April bis Juni 2020 waren (auch) in Deutschland Beschäftigte im Gastgewerbe, gefolgt von jenen im verarbeitenden Gewerbe (Hövermann / Kohlrausch 2020, ebd.).

2.1.2. Befunde aus Betriebsratsbefragungen

Wie die bisherigen Ausführungen signalisieren, ist die wissenschaftliche Befundlage in Österreich zur Betriebsratsarbeit in der betrieblichen Corona-Krisenbewältigung allein auf Basis von Beschäftigtenbefragungen (noch) eher dünn. Zwar schneiden in der Wahrnehmung der Mitarbeiter*innen Betriebe mit Betriebsrat in der Krisenbewältigung (erwartbar) besser ab, etwa in Bezug auf geringere Einkommensverluste oder mehr begleitende Regulierungen wie z.B. Betriebsvereinbarungen zu Homeoffice-Arbeit. Inwiefern diese positiven Effekte direkt auf die Mitwirkung von Akteuren des Betriebsrats zurückzuführen sind, ist über den Vergleich von Beschäftigten mit vs. ohne Betriebsrat nicht so leicht aufzudeckeln.

³⁸ <https://www.wsi.de/de/datenzentrum-methodik-und-datenzugang-erwerbspersonenbefragung-32071.htm>

Detailliertere Erkenntnisse zum Umgang mit Covid-19 sind aus Direktbefragungen von Betriebsräten zu erwarten, etwa mit Bezug auf die Eingebundenheit in betriebliche Entscheidungsprozesse, positive Verhandlungsergebnisse für die Belegschaft sowie auf pandemiebedingt veränderte Kommunikationsmuster gegenüber dem Management, der Belegschaft bzw. innerhalb der Interessenvertretung. Was ist dazu aus verfügbaren BR-Befragungen herauszulesen? Hat sich die Kommunikation infolge der erschwerten Erreichbarkeit in den Lockdownphasen, durch Homeoffice bzw. durch die oftmalige Umstellung von face-to-face auf digital verschlechtert? Oder sind umgekehrt die verschiedenen betrieblichen Akteursgruppen infolge der Wahrnehmung einer geteilten Krisenbetroffenheit sogar näher aneinandergerückt?

Zieht man für die zuletzt aufgeworfene Frage nach der Veränderung der Kommunikationsqualität zwischen betrieblichen Gruppen die von IFES im Jänner 2021 durchgeführte Strukturwandelbarometer-Erhebung bei ca. 2.100 Vorsitzenden von Betriebskörperschaften in Österreich heran (IFES 2021), so fallen die Antworten darauf ambivalent aus. Einerseits überrascht gemäß der nachfolgenden Abbildung 2-2 geradezu das Ausmaß, in dem Anfang 2021 positive coronabedingte Veränderungen der Kommunikation überwiegen: Beispielsweise bekunden 36% der befragten Betriebsratsvorsitzenden, dass sich die Einbeziehung des Betriebsrats in betriebliche Entscheidungen in eine positive Richtung verändert habe, gegenüber 17%, die hier eine Verschlechterung verorten. Dieselbe Tendenz wird mit Bezug auf die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Betriebsrat genannt: 44% sehen eine Verbesserung, 14% eine Verschlechterung und 41% registrieren keine Veränderung. Diese Proportion gilt ebenso, wenn Betriebsratsvorsitzende nach ihrer Meinung zur allgemeinen Kommunikation innerhalb des Betriebes befragt werden: Hier sehen 36% eine Verbesserung, dagegen 21% eine Verschlechterung. Diesen Ergebnissen, die auf positive Effekte der Betriebsratsarbeit in der Corona-Pandemie verweisen, stehen allerdings auch Einschätzungen einer pandemiebedingt negativen Entwicklung gegenüber: der Arbeitsdruck hat zugenommen, das Arbeitsklima sowie der Druck zur Inkaufnahme betrieblicher Notwendigkeiten haben eine ungünstige Richtung eingeschlagen.

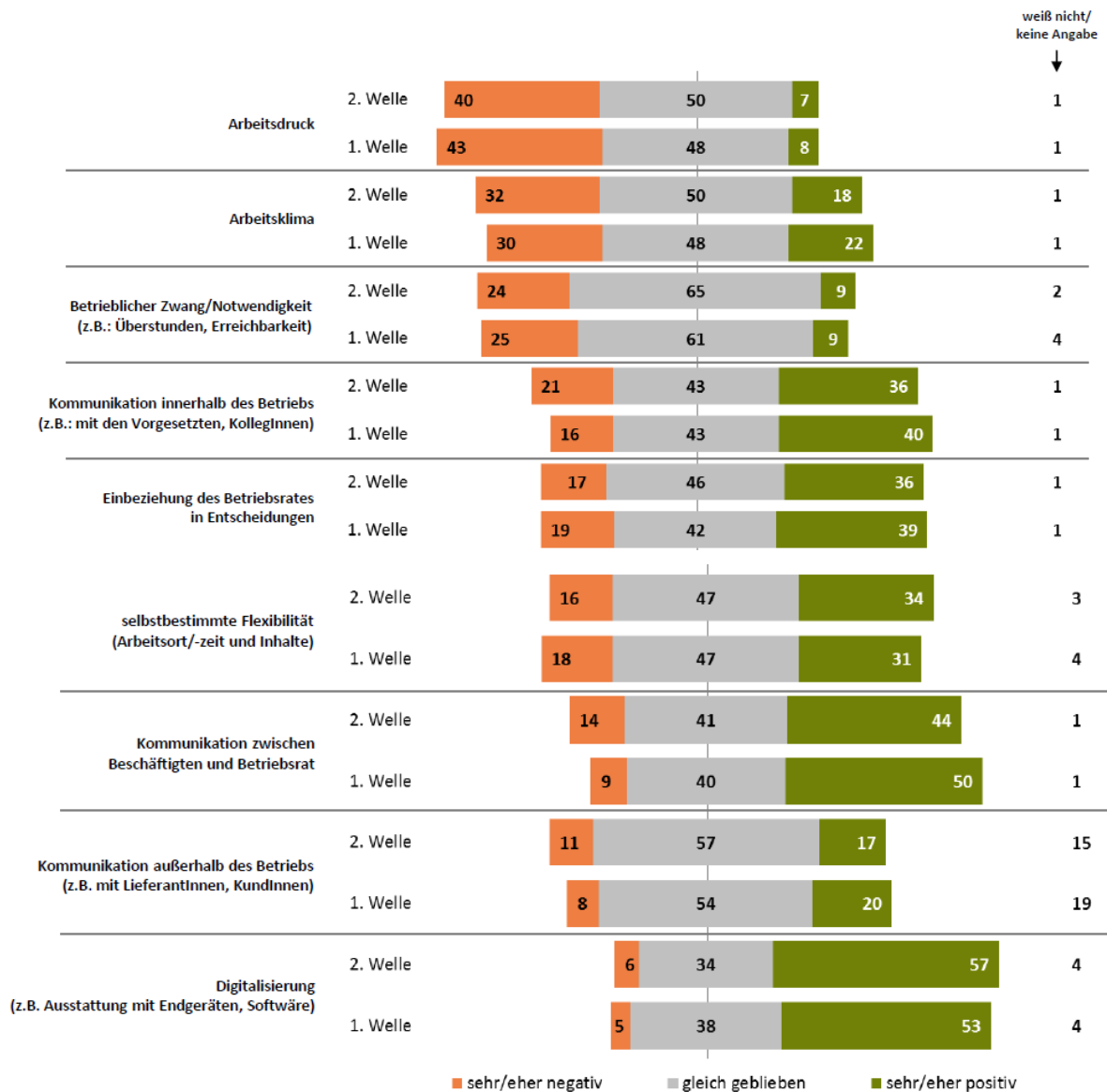
Interessant ist der in der Abbildung mitgelieferte Vergleich zwischen der ersten (September 2020) und zweiten (Jänner 2021) Befragungswelle bei Betriebsräten. Obwohl es sich um keine Panelbefragung im strikten Sinn handelt, ist ein belastbarer Zeitvergleich möglich, wie sich die Einschätzungen der Betriebsrats-Vorsitzenden zur Kommunikationsqualität im Pandemieverlauf bzw. im Zuge des Wiederanstiegs der Inzidenzraten zwischen August 2020 und Jänner 2021 verändert haben – nämlich tendenziell negativ. Eine Verschlechterung der Kommunikation innerhalb dieser vier Monate zeigt sich sowohl in Bezug auf das gesamte betriebliche Geschehen (5 Prozentpunkte) als auch zwischen Beschäftigten und Betriebsrat (5 Prozentpunkte).³⁹

Die IFES-ForscherInnen erkennen bei der Veränderung der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Interessenvertretung außerdem einen Unterschied zwischen Angestellten- und Arbeiterbetriebsräten – mit einem überdurchschnittlichen Zuwachs von ungünstigeren Einschätzungen bei den Erstgenannten, was auf die erhöhten Homeoffice-Anteile vor allem bei Angestellten (im Jänner 2021) zurückgeführt wird: „Die Kommunikation zwischen Betriebsrat/-rätin und den Beschäftigten dürfte sich etwas schwieriger gestalten: Im Jänner 2021 sehen 14% eine negative Entwicklung (September 2020: 9%), 44% eine positive (September 2020: 50%). Dies könnte auf den verstärkten Einsatz von Home-Office zurückzuführen sein: 20% der Angestelltenbetriebsrät*innen sehen eine negative Entwicklung in dieser Angelegenheit.“ (IFES 2021, 13)

³⁹ Geringere Prozentpunktveränderungen im Zeitablauf gemäß der Abbildung sollten nicht weiter interpretiert werden, weil es sich dabei um statistisch insignifikante Veränderungen handeln könnte.

Unabhängig davon weist die Abbildung aus, dass eine absolute Mehrheit der Betriebsratsvorsitzenden den Digitalisierungsschub infolge der Corona-Pandemie positiv einstuft, weil in vielerlei Hinsicht erst dadurch die Aufrechterhaltung der betrieblichen Prozesse ermöglicht worden ist (von A wie Ausstattung im Homeoffice bis Z wie Zoom-Konferenzen).

Abbildung 2-2: Strukturwandelbarometer Welle 1 (9/2020) und 2 (1/2021): „Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen in eine positive oder negative Richtung verändert?“ (in Prozent)



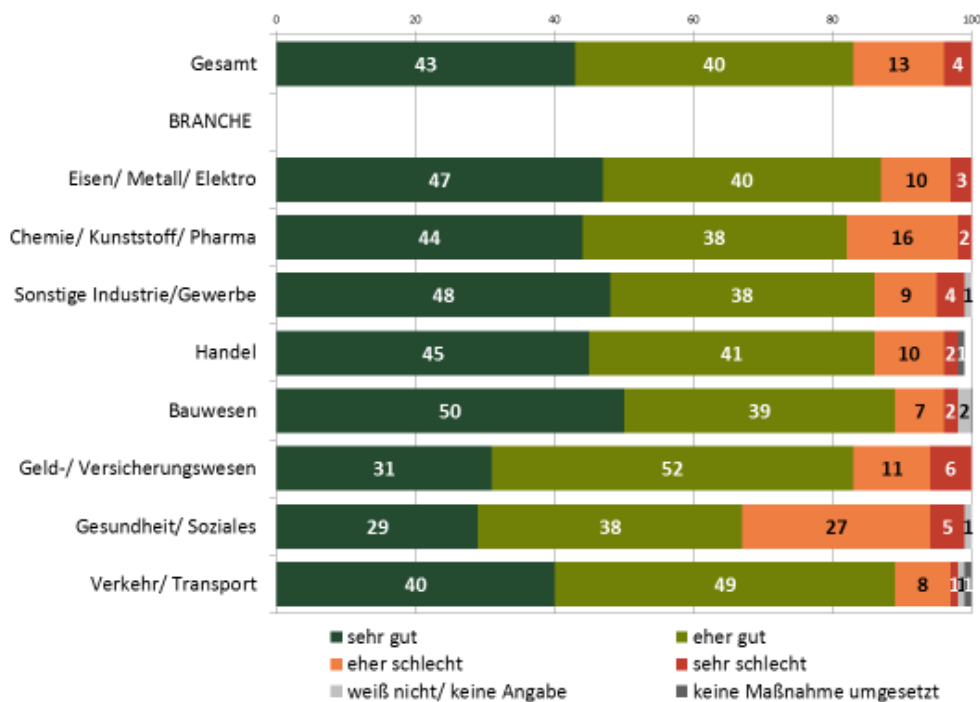
Quelle: IFES 2021 –Strukturwandelbarometer, S. 12

Gemäß der Abbildung 2-3 sprechen 43% der befragten BR-Vorsitzenden von einer sehr guten und weitere 40% von einer eher guten Einbindung in Maßnahmenentscheidungen des Managements auch während der Corona-Krise, weshalb der Anteil schlecht Eingebundener mit 17% relativ überschaubar bleibt. Die Unterschiede zwischen Branchen sind hier nicht sehr groß, abgesehen von einer offenbar schlechteren Einbindung von BR-Vorsitzenden in der Finanzdienstleistungs-Branche bzw. vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (IFES 2021, 6). Der vorangegangenen Strukturwandel-Barometer Erhebung

vom September 2020 ist außerdem zu entnehmen, dass der Grad der Einbindung nach einzelnen Materien variiert (IFES 2020, 15): Sehr gut eingebunden waren 51% der BR-Vorsitzenden beim Thema Kurzarbeit, 45% beim Thema Home-Office 45% und ebenso viele bei Fragen rund um den Abbau von Urlaub oder Gutstunden. Mit Bezug auf Kündigungen führen demgegenüber nur 32% an, gut in diese Entscheidungen eingebunden gewesen zu sein.

Apropos Wirksamkeit des Betriebsrats in der Krise: Ein erwähnenswerter Befund aus der Strukturwandelbarometer-Erhebung vom Jänner 2021 ist der Zusammenhang zwischen Einbindung und der Chance, handlungswirksam zu werden. Der Vorteil einer guten Einbindung bzw. einer stabilen Kommunikationsbasis mit dem Management liegt darin, dass dann eher Leistungen für die Belegschaften herausverhandelt werden können. Am Beispiel der freiwilligen Aufzählung durch den Betrieb im Fall von Kurzarbeit: Ungefähr 60% der BR-Vorsitzenden berichten von Kurzarbeit im Unternehmen, darunter sind 25%, in deren Betrieb es zusätzlich zu den garantierten Ersatzraten eine freiwillige Aufzählung gegeben hat. Und hier zeigt sich, dass mit dem Grad der Einbindung des Betriebsrats der Anteil mit freiwilliger Aufzählung steigt, von 17% mit Aufzählung bei schlechter Einbindung bis zu 29% in Betrieben mit guter BR-Einbindung (IFES 2021, 10)

Abbildung 2-3: Strukturwandelbarometer Jänner 2021: „Wie gut war der Betriebsrat allgemein bei den Maßnahmen während der Corona-Krise eingebunden?“ (in Prozent)



Quelle: IFES 2021 –Strukturwandelbarometer, S. 6

Für die Zusammenstellung von empirischen Daten zum Handeln von Betriebsräten in der Corona-Krise in Österreich erweisen sich die Strukturwandelbarometer-Erhebungen als wesentliche Quelle; für die Zeit bis September 2020 bzw. Jänner 2021 etwa mit folgenden weiteren Befunden:

- Krisenbetroffenheit nach Branchen: Die laut den BR-Vorsitzenden bis Jänner 2021 mit Abstand am negativsten betroffene Branche war Beherbergung/Gastronomie, gefolgt von Verkehr / Transport sowie Gesundheits-/Sozialsektor. Demgegenüber wird aus Industriebranchen wie z.B. Chemie / Pharma eine eher milde Betroffenheit zurückgemeldet. Ambivalent war die Situation im Handel,

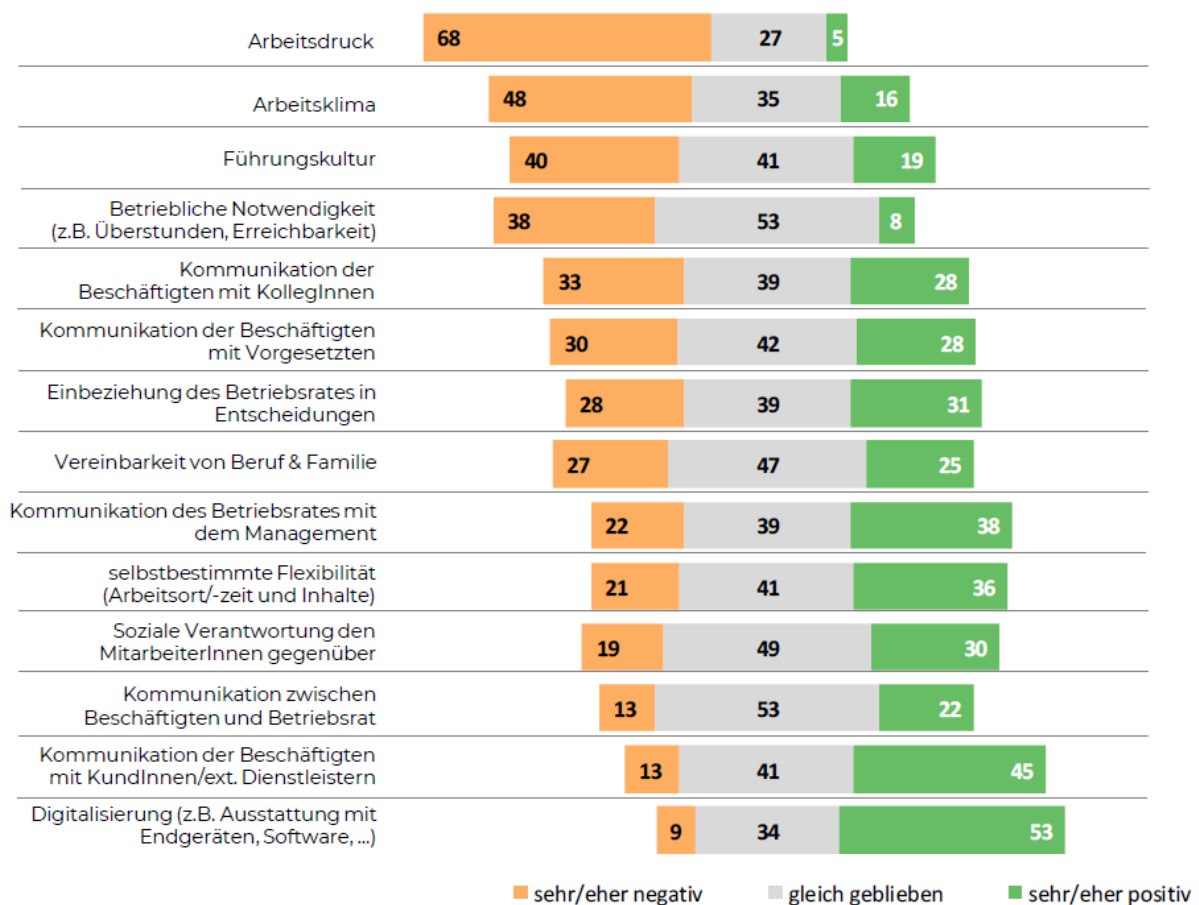
mit einem überproportionalen Anteil von Nennungen sowohl bei positiven als auch negativen Auswirkungen: Während der Lebensmittelhandel bzw. die großen Supermarktketten zu den Krisengewinnern schlechthin zählten, weisen die Bewertungen zugleich auf die ungünstigere Situation jener Teilbranchen hin, die mehrmals von Lockdowns mit Schließungen gebeutelt worden sind (IFES 2021, 4).

- Corona-Maßnahmen: In 96% der Betriebe wurden im Jahr 2020 Hygiene-/Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt; in 89% kam Homeoffice zur Anwendung. Vom Abbau von Urlaub und Gutstunden in ihren Betrieben berichten 78% der befragten Betriebsräte, von Kurzarbeit 61%. Kündigungen erfolgten in 15% der Unternehmen und Lohn-/Arbeitszeitverkürzungen in 7% (IFES 2021, 5).
- Home-Office: Laut 13% der BR-Vorsitzenden gab es schon vor der Krise eine Betriebsvereinbarung zu Home-Office bzw. zu mobiler Arbeit; laut 24% wurde eine Vereinbarung infolge der Pandemie (bis Jänner 2021) vereinbart, in weiteren 25% der Betriebe gab es bis zu diesem Zeitpunkt entsprechende Vorgespräche (IFES 2021, 7). Dass viele Betriebsräte das Thema Homeoffice ambivalent einstufen, dürfte bekannt sein: einerseits wegen der inhärenten Risiken des Verschwimmens der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. der Erreichbarkeit sowie damit einhergehender Mehrbelastungen; andererseits wegen der erschwerten Erreichbarkeit von Personen im Homeoffice, wofür dann neue Kombinationen von unterschiedlichen Kommunikationskanälen aufzubauen sind.

Wie sich das Stimmungsbild in den heimischen Betrieben im Herbst 2021 gedreht hat – infolge einer neuen Corona-Welle anstatt dem verlautbarten Ende der Pandemie sowie angesichts des Hineintragens von Konflikten um Infektionsschutz und Impfpflicht u.a.m. in die Betriebe –, darüber gibt Abbildung 2-4 Auskunft. Diese Befragungsdaten bei ca. 1.400 Betriebsrät*innen sind dem jüngsten Strukturwandelbarometer entnommen, der zwischen Mitte November und Mitte Dezember 2021 durchgeführt wurde, d.h. zur Zeit des vierten Lockdowns in Österreich (sowie mit weiteren Beschränkungen für Ungeimpfte). Eine im Vergleich mit Abbildung 2-2 gedämpfte Grundstimmung ist aus den Einschätzungen der befragten BetriebsrätInnen ablesbar und wird auch nicht überraschen. Zwar ist der Wortlaut der Fragestellung von November / Dezember 2021 gemäß Abbildung 2-4 etwas anders bzw. präziser auf die Entwicklung seit Beginn der Corona-Pandemie ausgerichtet als in Abbildung 2-2 ein Jahr davor (mit einem damals unbestimmteren Zeitfenster, worauf die Antworten Bezug zu nehmen hatten). Dennoch sind die in eine negative Richtung weisenden Unterschiede im Zeitverlauf plausibel argumentierbar.

Aussagen der Betriebsrät*innen zur Situation der Beschäftigten verweisen zunächst auf mehr Arbeitsdruck: Der Saldo aus Positiv- und Negativnennungen lautet minus 33 Prozentpunkte vs. minus 63 Prozentpunkte, wenn man die Daten von Jänner 2021 mit November / Dezember 2021 vergleicht. Die Gründe dafür dürften vielfältig sein: Die gute wirtschaftliche Lage des Unternehmens (genannt von 79% der Betriebsrät*innen) wird ebenfalls mitverantwortlich sein wie sich häufig ändernde Ablaufprozesse oder die rasche Digitalisierung. Dazu passt, dass 61% der Betriebsrät*innen einen Personalmangel in ihrem Betrieb als große Herausforderung registrieren (IFES 2022). Die vermehrte Arbeitslast mit der zugleich oft einhergehenden größeren Distanz zwischen den Kolleg*innen sind vermutlich Gründe für ein schlechter werdendes Arbeitsklima. Bewertungen zu Arbeitsklima-Veränderungen liegen Ende 2021 (als Saldo der Nennung von positiven vs. negativen Veränderungen) bei minus 32 Prozentpunkten, gegenüber minus 14 Prozentpunkten im Jänner 2021. Dasselbe ist für die Kommunikation innerhalb der Belegschaft bzw. zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten erkennbar. Gegenüber der Einschätzung der Betriebsräte vom Jänner 2021, wonach sich die Kommunikation innerhalb des Betriebes (mit Kolleg*innen, mit Vorgesetzten) positiv verändert hat (36% sahen positive Veränderungen, 21% negative, d.h. +15 Prozentpunkte als Saldo), fällt auch dieses Bild zum Jahresende 2021 düsterer aus: Ein Saldo von minus 5 bei der Frage der Veränderung der Kommunikationsqualität der Beschäftigten untereinander sowie minus 2 bei der Kommunikation der Beschäftigten mit ihren Vorgesetzten.

Abbildung 2-4: Strukturwandelbarometer Nov/Dez 2021: „Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen seit Beginn der Krise in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleichgeblieben?“ (in Prozent)



Quelle: IFES 2022 –Strukturwandelbarometer, S. 6

Im Vergleich dazu erscheint die Kommunikation der Betriebsrät*innen (in ihrer eigenen Wahrnehmung) sowohl mit der Belegschaft als auch mit dem Management ungetrübt bzw. seit Beginn der Pandemie verbessert. Bei der Frage nach pandemiebedingten Veränderungen im Beziehungsdreieck zwischen Betriebsrat, Management und Belegschaft (vgl. Tietel 2006) scheint diesen Daten zufolge das Verhältnis der Betriebsrät*innen zu den „internen Stakeholders“ intakt zu sein bzw. konnte dieses in der Krise noch ausgebaut werden, Stichwort „Stabilitätsanker“: Der Saldo der Nennungen von positiven vs. negativen Veränderungen liegt beim Aspekt Kommunikation zwischen Betriebsrat und Beschäftigten bei +9 Prozentpunkten, beim Verhältnis zwischen Betriebsrat und Management sogar bei +16 Prozentpunkten.

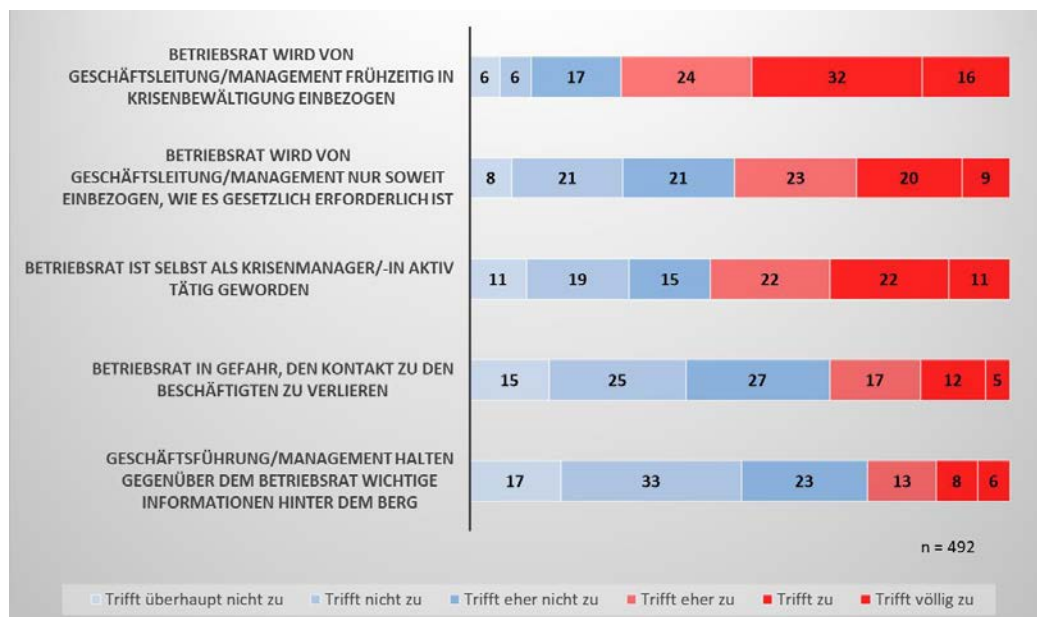
Sind Betriebsräte folglich die „Beziehungsgewinner“ im Pandemiegeschehen, weil sich ihren Auskünften zufolge sowohl die Kommunikation zur Belegschaft als auch zum Management verbessert hat? Nun, so eindeutig sind die Daten wiederum nicht. Ein genauerer Vergleich zwischen Abbildung 2-2 und Abbildung 2-4 ergibt, dass der Positivsaldo in der Bewertung der Veränderung der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Beschäftigten seit Beginn der Pandemie kleiner geworden ist: Von +41 Prozentpunkten Überhang im September 2020 auf +30 Punkte im Jänner 2021 und +9 Punkte per November / Dezember 2021. Diese Einschätzungen muten realistisch an, d.h. den Betriebsrät*innen ist bewusst, dass in der angespannten bzw. gereizten Zeit seit Herbst 2021 die Stabilisierung der Kommunikation zur

Belegschaft erschwert ist. Dennoch überwiegt mit 22% der Anteil, der pandemiebedingt eine Verbesserung der Kommunikation erkennt, gegenüber jenen 13%, die eher vom Gegenteil ausgehen. Für eine Mehrheit von 53% der Betriebsrät*innen hat sich im Verhältnis zur Belegschaft ohnehin nichts grundlegend verändert.

Ein letzter Befund aus dem Strukturwandelbarometer-Vergleich von Anfang 2021 und Ende 2021: Offenbar ist die Bereitschaft der Managementseite gesunken, den Betriebsrat in Entscheidungen einzubinden, nachdem sich die pandemiebedingte (wirtschaftliche) Krisenhaftigkeit im Unternehmen beruhigt hat. Sprachten noch im Frühherbst 2020 39% der BetriebsrätInnen von einer Verbesserung der Einbindung in betriebliche Entscheidungen (bei 19%, die eine Verschlechterung bekundeten), so liegt dieser Anteil Ende 2021 bei 31%. Dem stehen nunmehr 28% gegenüber, die eine dahingehende Verschlechterung seit Beginn der Pandemie erkennen; und 39% sehen keine Veränderung.

Eine mit dem AK-Strukturwandelbarometer vergleichbare Studie im Auftrag der AK Oberösterreich liefert das ISW Linz in Form einer Befragung von ca. 500 oberösterreichischen BR-Vorsitzenden Ende 2020 / Anfang 2021. Nicht nur das Design, sondern auch die Ergebnisse dieser Studie weisen in eine ähnliche Richtung: „Insgesamt erscheint die Position der Betriebsräte/-innen durch die Corona-Krise eher gestärkt worden zu sein. Die Anerkennung durch das Gegenüber ist überwiegend gegeben und der Rückhalt durch die Beschäftigten wird mehrheitlich als stabil erlebt. Interessant erscheint die Frage, inwiefern die Betriebsratsvorsitzenden aus ihrer Rolle als Krisenmanager/-innen Kapitel schlagen und Verbesserungen auf betrieblicher Ebene durchsetzen können“ (Specht-Prebanda / Stöger 2021, 18).

Abbildung 2-5: ISW-Betriebsrätebefragung 12-2020 / 1-2021: Betriebsratsmitwirkung in der Corona-Krise (in %)



Quelle: Specht-Prebanda / Stöger 2021, 8

In der ISW-Linz-Studie wird zunächst die institutionelle Stärkung des Betriebsrats im Kontext der Corona-Kurzarbeit hervorgehoben, von deren Einführung 61% der oberösterreichischen BR-Vorsitzenden berichten. Kurzarbeitsvereinbarungen konnten – sofern ein Betriebsrat vorhanden war – nur mit dessen Zustimmung abgeschlossen werden, woraus sich eine zentrale Rolle im Corona-Krisenmanagement ergab. Dieses Co-Management wurde von vielen Geschäftsführungen gerne aufgegriffen, zumal

die Vermittlung des Kurzarbeitsmodells für so manche Betroffene nicht leicht verständlich gewesen sein dürfte und folglich umfangreiche Kommunikationsarbeit zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen als auch zwischen Betriebsrat und Mitarbeiter*Innen notwendig war (Specht-Prebenda/Stöber 2021, 5). Wie der österreichweite Strukturwandelbarometer belegt die oberösterreichische BR-Befragung, dass Geschäftsführung und Betriebsrat im Zuge des Krisenmanagements tendenziell näher aneinandergerückt sind, dass eine gute Zusammenarbeit tendenziell häufiger wurde, auch deshalb, weil beide Akteursgruppen einander benötigen. Ungeachtet dessen lassen sich in punkto Qualität und Tiefe von betrieblicher Mitbestimmung (auch) in der ISW-Studie zwei bekannte Unternehmenspositionen separieren: a) die geläufigere Haltung der eher frühzeitigen Einbeziehung des Betriebsrats in die Krisenbewältigung und b) eine Positionierung, in der eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus eher abgelehnt wird.

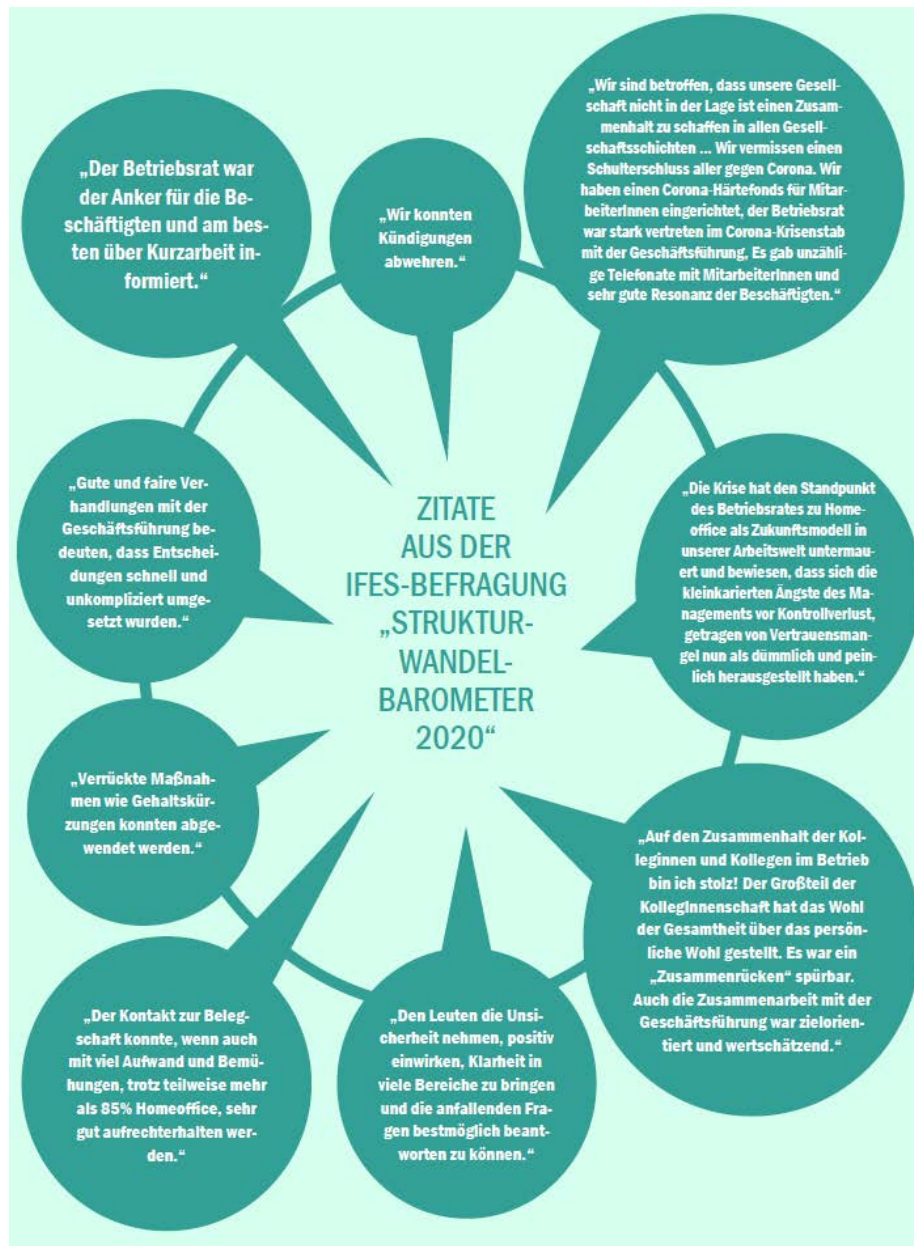
Erwähnenswert an der ISW-Betriebsrätebefragung sind ferner zwei Aspekte im Kontext der Krisenkommunikation des Betriebsrats mit der Belegschaft. Erstens (Zeile 4 der Abbildung) stellt sich die Frage, ob der Betriebsrat infolge der Corona-Pandemie Gefahr laufen könnte, den Kontakt zu den Beschäftigten bzw. zu Teilen der Beschäftigten zu verlieren – z.B. insbesondere zu Angestellten mit viel Zeit im Homeoffice. Hier äußern jeweils 17% starke oder zumindest gewisse Bedenken, dass angesichts der zunehmenden räumlich-zeitlichen Entgrenzung die Kommunikation erschwert wird. Zugleich teilt eine Zweidrittelmehrheit der BR-Vorsitzenden in Oberösterreich diese Bedenken nicht.

Zweitens wurde ermittelt, inwiefern BR-Vorsitzende seit März 2020 selbst als Krisenmanager*innen aktiv geworden sind. Mit dieser Rolle ist nicht nur die Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen gemeint, sondern darüber hinaus organisatorisch und ggfs. auch praktisch die Mitwirkung bei der Sicherung der Gesundheit, z.B. bei der Verteilung von Desinfektionsmitteln oder der Kontrolle der Einhaltung der Maskenpflicht u.a.m. Nur die Hälfte der befragten Vorsitzenden eines Betriebsrats versteht sich dieser Befragung zufolge selbst als Pandemiemanager*in. Allerdings: Genau hier, d.h. selbst aktiv im Krisenmanagement aufzutreten, sieht ein BR-Vorsitzender eines Unternehmens der Elektroindustrie eine Option, um bei den Beschäftigten zu punkten, etwa im Vergleich zum Management, das in Bezug auf die betrieblichen Räumlichkeiten und Infrastrukturen oftmals weniger „Revierkenntnisse“ besitze und entsprechend zurückhaltender auftritt bzw. auftreten muss: „So ... war es in vielen Betrieben, dass der BR einfach Revierkenntnisse hat und weiß, was vonstatten geht, wie die Infrastruktur aussieht, wer die handelnden Personen sind, was notwendig ist, damit der Betrieb läuft. Das weiß das gehobene Management oft nicht. Darum hat der Betriebsrat auch eine zentrale Rolle. Wenn er diese zentrale Rolle verantwortungsvoll übernommen hat und geschaut hat, dass die Mitarbeiter wissen, worum es geht, dann ist es eine tragende Rolle. Ich glaube, dass bei uns teilweise sogar mehr Kontakt war als vorher, zwischen Betriebsrat und Belegschaft; ob direkter Kontakt oder telefonmäßig...“ (zitiert in: Specht-Prebenda / Stöger 2021, 9)

Fasst man die Ergebnisse aus den vorliegenden österr. BR-Erhebungen zusammen, d.h. aus dem Strukturwandelbarometer und der ISW-Betriebsrätebefragung, läuft die Selbstwahrnehmung der Mehrheit der befragten BR-Vorsitzenden auf eine gute bis sehr gute Einbindung des Betriebsrats in pandemiebezogene Entscheidungsprozesse hinaus, die sich in der substanziellen Mitgestaltung bei der Umsetzung von Kurzarbeit, Kündigungsschutz, Homeoffice oder Infektionsschutz u.a.m. niederschlägt. Den Daten zufolge führte eine gute bzw. verbesserte Kommunikation in der Pandemie mit dem Management zu besseren Ergebnissen für die Belegschaften. Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ableiten, dass im Fall einer geteilten Kriseneinschätzung das Bemühen um konsensuale Lösungen tendenziell die Strategie der Wahl gewesen sein dürfte und demgegenüber in Zeiten von Naturkatastrophen wie Pandemien eine betont konfliktorientierte Perspektive eher von untergeordneter Bedeutung sein dürfte. Andererseits

zeigt der Strukturwandelbarometer-Vergleich zwischen September 2020 und Jänner 2021, dass mit den erneut zunehmenden Einschränkungen infolge des Wiederanstiegs der Inzidenzraten und neuerlichen Lockdowns ab Herbst 2020 die „Pandemiemüdigkeit“ gestiegen ist bzw. das Nervenkostüm nicht weniger Akteure strapaziert worden sein dürfte, mit der Folge einer erkennbaren Delle bei der Quantität und Qualität der Kommunikation. Es ist anzunehmen, dass sich dieses Muster in der Wintersaison 2021/22 in vielen Betrieben wiederholt bzw. im Zeitverlauf ähnlich abgespielt haben dürfte; angesichts der verhärteten Lager zwischen Impfbefürworter*innen und –gegner*innen womöglich auf einem höheren Konfliktniveau.

Abbildung 2-6: Statements von BR-Vorsitzenden gemäß Strukturwandelbarometer-Erhebung 9/2020



Quelle: AK-Zeitschrift Wirtschaftspolitik-Standpunkte Nr. 39/2021, 20

2.2. Betriebsratsarbeit in der Corona-Pandemie in Deutschland

Mit der anschließenden Darstellung von Forschungsergebnissen aus der deutschen Mitbestimmungsforschung verlassen wir gleichsam die österreichische Bühne. Wenig überraschend ist die deutsche Forschungslandschaft zur Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in der Corona-Pandemie vielfältiger, sowohl in methodischer Hinsicht als auch in Bezug auf die Branchenabdeckung. Die Bezugnahme auf originäre Quellen der betrieblichen Mitbestimmungsforschung ist zudem auch deshalb eine Erweiterung der Analyse von Corona-Betroffenheitslagen, weil hier die in Österreich wenig beforschten Industriebranchen mitabgedeckt werden. Insofern ergänzen wir damit ein Stück weit den Sachverhalt, dass im ersten Kapitel mit überwiegend österreichischen Quellen zur Situation von Beschäftigtengruppen in der Pandemie fast keine Befunde aus Produktionsbranchen präsentiert wurden.

Als eine Art Kristallisationspunkt der Mitbestimmungsforschung in Deutschland fungiert die Hans-Böckler-Stiftung, die einerseits Studien mit unterschiedlichen Settings zur betrieblichen Corona-Bewältigung in Auftrag gibt und andererseits dazu selbst Forschung betreibt (v.a. im „hauseigenen“ Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung). Außerdem lassen sich mit Böckler-Materialien gegenüber der Dominanz von Fragebogenerhebungen auch betriebliche Befunde einspeisen, die über qualitative Fallstudienanalysen zustande gekommen sind. In diesem Teilkapitel greifen wir ca. zehn empirische Quellen zu Praktiken und Herausforderungen der Betriebsratsarbeit im Rahmen der Corona-Krise auf. Die Befunde werden dabei verteilt wiedergegeben, sodass sie entlang von drei zentralen Handlungsfeldern und den damit korrespondierenden Akteursgruppen zu erörtern sind, nämlich:

Handlungsfeld Arbeitsbeziehungen vis-à-vis Geschäftsführung / Management: Wie gut sind die Betriebsräte in die Bearbeitung der betrieblichen Corona-Bewältigung eingebunden, etwa in eilig eingerichtete unternehmensweite Krisenstäbe? Wie und mit welchen Schwerpunkten ist die Zusammenarbeit mit Vertreter*innen des Managements gelaufen und welche Erfolge wie auch Problemzonen lassen sich dabei benennen? Als Arbeitshypothese wird hier postuliert, dass sich eher dort Belege für die erfolgreiche Mitwirkung bzw. Wirksamkeit von betrieblicher Mitbestimmung finden lassen, wo bereits vor Corona eine (langjährig) etablierte Mitbestimmungskultur im Betrieb vorhanden war, mit proaktiven Betriebsratsakteuren und viel Hintergrundwissen rund um die Ausgestaltung von vorhandenen Mitbestimmungszonen.

Handlungsfeld betrieblicher Zusammenhalt (in der Belegschaft): Aufgabe von Betriebsrät*innen in Krisenkonstellationen ist es auch, als Ansprechpartner für die Belegschaft zu fungieren und kollegiales Handeln zu fördern bzw. Konfliktlagen zu entschärfen. Wie gut ist es gelungen, einerseits das Auseinanderdriften unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (etwa angesichts von ausgeprägten Homeoffice-Anteilen) im Zaum zu halten und andererseits auftauchende Ungleichheiten (etwa nach dem Grad der Ausgesetzttheit an Infektionsrisiken) bzw. Spaltungen zu begradigen; Letzteres insbesondere in Hinblick auf die „Skeptiker*innen“ gegenüber Maßnahmen zum Infektionsschutz, von Maskentragen bis Impfen? Gibt es dazu – vor allem seit der Zeit der Zuspitzung ab Herbst 2021 – überhaupt schon Befunde?

*Handlungsfeld Kommunikation (mit Mitarbeiter*innen bzw. mit einzelnen Belegschaftsteilen, im BR-Gremium bzw. mit dem Management u.a.m.):* Dass infolge der Kontaktbeschränkungen vor Ort digitale Medien wesentlich intensiver als davor zur Anwendung kamen, darf als bekannt vorausgesetzt werden. Doch treffen Einschätzungen zu, wonach der kommunikative Aufwand zum Erreichen der Belegschaft dauerhaft steigt – oder handelt es sich allenfalls um eine temporäre Herausforderung, die mit den zunehmenden Lernerfahrungen bzw. mit dem Abebben der Pandemie ebenfalls abflaut? Weiters interessiert, inwiefern aus der Perspektive von Betriebsrät*innen das Aufgreifen diverser digitaler Kommunikationsformate als Chance bzw. Erfolgsfaktor nicht nur in der Corona-Bewältigung, sondern generell für die zukünftige Betriebsratsarbeit eingestuft wird. Könnte dabei zutreffen, dass eine professionelle

Handhabung von digitalen Kommunikationstools (im Modus „one-to-many“) zwar für die Betriebsratsarbeit unverzichtbar wird, aber eher als „new normal“ im Sinn einer Grundvoraussetzung, womit längerfristig nicht (mehr) viel zu gewinnen, aber bei Nichtanwendung einiges zu verlieren ist?

Unabhängig davon ist zu berücksichtigen, wann bzw. in welchen Phasen der Pandemie die jeweiligen Befragungen und Beobachtungen entstanden sind. Bei den wissenschaftlich dokumentierten Inputs von Mitbestimmungsakteuren ist zu unterscheiden zwischen a) ersten Eindrücken aus Betrieben vom Frühling 2020, wo vieles unklar war und z.B. angesichts von Ad-hoc-Pandemiemanagement die Sorge vor der Aushebelung von Mitbestimmungsrechten ein (legitimes) Thema war; b) Einschätzungen vom Sommer / Herbst 2020, wo häufig eine Erleichterung im Zuge der (vermeintlich) erfolgreichen Bewältigung zu registrieren war – dies auch vor dem Hintergrund des absehbaren Anspringens der (Branchen-)Konjunktur. Wiederum verändert hat sich c) die Situation mit dem erneuten Anziehen des Pandemiegeschehens und entsprechend gedrückter Stimmung bis in den Frühling 2021 hinein. Für die Zeit danach ist d) zu notieren, dass jüngere Befunde ab dem Sommer 2021, auch und insbesondere mit Informationen zum betrieblichen Umgang mit den entstehenden Konfliktlinien etwa zwischen Befürwortern und Gegnern einer Impfung, bislang kaum verfügbar sind. Der Erhebungszeitraum der hier zitierten empirischen Studien ist überwiegend das zweite Halbjahr 2020 sowie die erste Hälfte 2021. Diese Hinweise sind u.a. deshalb relevant, weil der Tenor in der Mehrheit der versammelten deutschen Betriebsräte-Befragungen ein verhalten optimistischer ist. Demgegenüber war der Tonfall zu Corona-Beginn (nachvollziehbar) deutlich besorgter – und auch die Erfahrungen ab Herbst 2021 dürften angesichts des Hineintragens von gesellschaftlichen Spannungen (auch) in die Betriebe nicht unbedingt angetan sein, ausschließlich Optimismus zu verspüren.

2.2.1. BR-Handlungsfeld Arbeitsbeziehungen, Einbeziehung von Mitbestimmungs-Akteuren

Ein Beispiel für eine Corona-Lageeinschätzung vom Frühjahr 2020 liefern Repräsentanten der IG-Metall in einer Schwerpunktausgabe der WSI-Mitteilungen (Köhlinger / Habermann 2020). Mit Blick auf absehbare Herausforderungen sowohl in der Gewerkschaftsarbeit als auch der betrieblichen Mitbestimmung infolge der Pandemie sehen die Autoren die Risiken, wonach im Zuge von Ad-hoc-Maßnahmen wie Infektionsschutz, Homeoffice, Kurzarbeit sowie auch Personalabbau u.a.m. etablierte Mitbestimmungsrechte auf der Strecke bleiben könnten. Auch deshalb, weil in der ersten Hälfte 2020 der Ausgang der Krisenbewältigung noch kaum abschätzbar war, wurde davor gewarnt, dass wie schon in vergangenen Krisen den Apologeten der Doktrin „Hauptsache Arbeit“ nicht das Feld überlassen werden dürfe und ungeachtet der Akzeptanz von eilig umzusetzenden Ad-hoc-Aktivitäten die Einhaltung bestehender Regelungen der betrieblichen Arbeitspolitik sicherzustellen sei. Andererseits und gerade angesichts der erlebten Kontaktbeschränkungen wurde früh die anhaltende Bedeutung des persönlichen Gesprächs als „Stärkebasis“ diagnostiziert: „Geplante Betriebsversammlungen, Kundgebungen und Tarifkommissionssitzungen wurden reihenweise abgesagt oder in den virtuellen Raum verlegt. Selbst an eine geregelte Verteilung von Flugblättern war unter Bedingungen der Pandemie nicht zu denken. Neue Formate können die bestehenden zwar ergänzen, aber nur selten ersetzen. Gewerkschaftsarbeit lebt von der direkten Kommunikation – Bildschirm und Lautsprecher ersetzen nicht den unmittelbaren Kontakt“ (Köhlinger / Habermann 2020, 509).

In eine ähnliche Richtung weisen Ergebnisse aus Interviews von Sauer und Detje mit ca. 35 Betriebs- und Personalräten aus Betrieben sowie 10 Gewerkschafter*innen von IG Metall sowie ver.di zwischen April und Juli 2020 (Sauer / Detje 2021); beispielsweise zum Thema mobile Arbeit: Die aus der Not geborene pandemiebedingte Ausweitung von mobiler Arbeit habe unternehmensseitig zu Überlegungen

geführt, die Arbeitsorganisation zu ändern. Während sich Unternehmen neben Einsparungen bei Immobilien- und Reisekosten auch Flexibilitätsgewinne versprechen würden, wünschten sich Beschäftigte individuelle Wahlmöglichkeiten in der Proportionierung von mobiler und stationärer Arbeit. Die Verhandlungen über Anspruchsrechte der Beschäftigten durch Betriebsräte sei oft, wenn überhaupt, erst im Nachhinein über Betriebsvereinbarungen angegangen worden. Nach Sauer und Detje berichteten nicht wenige der von ihnen befragten Betriebs- und Personalräte von autoritären Durchgriffsversuchen des Managements. Sie deuten die erste Welle der Pandemie als „Stunde der Exekutive“ mit einem „Mitbestimmungsvakuum“. Vielen betrieblichen Interessenvertretungen sei es schwergefallen, Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Auch Betriebs- und Personalräte hätten die Krise (wenig überraschend) als Ausnahmesituation verstanden, dabei ihre Mitbestimmungsrechte zurückgestellt und so manche Vorgänge des Managements mehr oder weniger abgenickt (Sauer / Detje 2021).

Bei Einschätzungen sowohl zu Umfang als auch Qualität der Beteiligung der betrieblichen Mitbestimmung in das Pandemiemanagement, insbesondere in den ersten Phasen, sind u.a. Betriebsgrößen- und Branchenunterschiede zu berücksichtigen. Aus diversen Befragungen von Betriebsräten liegt zumindest der Verdacht nahe, dass Betriebsratsgremien in großen Industriebetrieben, bekanntlich die Domänen der betrieblichen Mitbestimmung, tendenziell besser eingebunden waren, weil dort auch die Personalbesetzung und damit Ressourcenstärke der Arbeitnehmer*innen-Vertretung ausgeprägter ist. Darauf verweist etwa eine Studie des ISF München, wo zwischen Juli und Oktober 2020 fünfzehn BetriebsrätInnen aus (größeren) Unternehmen verschiedener Produktionssektoren (u.a. Chemie, Pharma, Autozulieferer) zu betrieblichen Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise interviewt wurden (Casas et al. 2021). Das titelgebende Interviewzitat „Das Ding können wir nur zusammen wuppen“ symbolisiert, dass 14 der 15 Gesprächspartner*innen aus entweder Produktions- oder Verwaltungsstandorten von einer kooperativen Einbindung ins Pandemiemanagement berichteten, dies vor dem Hintergrund langjährig etablierter Mitbestimmungsstrukturen. Zwar mussten dieser Studie zufolge Mitglieder des Betriebsrats ihre Rolle im Krisenmanagement teilweise erst finden, manchmal auch erkämpfen, und dabei schnelle Lösungen entwickeln, die erst später eine reguläre Form erhielten, z.B. als neue oder überarbeitete Betriebsvereinbarung (Casas et al. 2021, 4). Und wie andere Studien (z.B. Demir et al. 2021, Detje / Sauer 2021b) ergibt auch die von Casas et al., dass Intensität und Zeitaufwand der BR-Arbeit in der Pandemie gestiegen sind, insbesondere mit der Befassung von Themen des Gesundheitsschutzes. Ungeachtet gelegentlicher Konflikte zeigte sich, dass in den meisten Fällen das Management von Anfang an die Kooperation mit dem Betriebsrat gesucht hatte und diese in die Maßnahmenentwicklung und -umsetzung einbezogen waren. Das erfolgte einerseits auf Basis des deutschen Systems industrieller Beziehungen, wo gemäß des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) Betriebsräte eine relativ starke Stellung haben und insofern viele Materien ohnehin mitbestimmungspflichtig sind. Andererseits hat die proaktive Involvierung für die Unternehmensseite den Vorteil, dass der Betriebsrat konfliktive Maßnahmen der Personalanpassung wie Kurzarbeit, Zeitkontenregelungen bis hin zum Stellenabbau auch eher mitträgt.

Informell getroffene Ad-hoc-Absprachen, die erst später in (Betriebs-)Vereinbarungen überführt wurden, betreffen beispielsweise folgende Materien (Casas et al. 2021, 12-15): erstens Gesundheitsschutz und Distanzierung (Hygienemaßnahmen im weiteren Sinn, z.B. getrennte Arbeitsgruppen und Regelungen zur Staffelung der Anwesenheit, entzerrte Schichtübergaben, Bestimmungen zu Kantinenöffnungszeiten, Besucher*innen-Management u.a.m.); zweitens Personalanpassungen – Kurzarbeit (inkl. Auszahlungen der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes), Homeoffice bzw. mobile Arbeit, zudem in einigen Fällen Beschäftigungsgarantien bei drohendem Personalabbau. Drittens kommen in dieser Aufzählung diverse innovative Aktionen zur Sprache, die in manchen Betrieben erstmals praktiziert wurden: etwa BR-Sitzungen in Form von Videokonferenzen (wozu innerhalb kurzer Zeit spezifische

Betriebsvereinbarungen abzuschließen waren, damit diese Treffen juristisch gültig sind) oder neue Formate wie virtuelle Betriebsversammlungen. Zwei Innovationen, die in einigen der befragten Unternehmen erstmals zur Anwendung kamen, waren einerseits die Etablierung von betrieblichen Krisenstäben, und andererseits die Aushandlung einer Betriebsvereinbarung zur Ausgestaltung des Krisenregelbetriebes, d.h. eine Art „Pandemie-Betriebsvereinbarung“, auf die sich Betriebsräte in zukünftigen Fällen stützen können. In einer präventiven Form der Krisenbewältigung soll es dabei nicht nur um Maßnahmen des Infektionsschutzes gehen, sondern auch um den Modus, in welchen Situationen Krisenstäbe einzurichten sind und wer diesen anzugehören hat. Die Stabilität von Mitbestimmung in den vom ISF München befragten Industriebetrieben auch in der Krise äußert sich darin, dass Betriebsräte zumeist selbstverständlicher Teil derart eingerichteter Krisenstäbe waren – gemeinsam mit dem oberen Management und Vertreter*innen des Gesundheitsschutzes wie Betriebsärzten / Betriebsärztinnen (Casas et al. 2021, 14).

Dass zumindest Betriebsräte in großen Betrieben gut in die Pandemiebekämpfung eingebunden sind, etwa in das häufig neu geschaffene Vehikel „Krisenstab“, ergibt weiters eine Studie des I.M.U.-Instituts der Hans-Böckler-Stiftung mit Erhebungsdaten vom April 2021 bei ca. 100 Akteuren aus entweder Personalmanagement oder Mitbestimmung in Unternehmen mit mehr als 4000 MitarbeiterInnen (Giertz / Massolle / Niewerth 2021). Obwohl bis dahin für das Instrument Krisenstab keine oder kaum institutionelle Vorgaben existierten, wurde dieses Entscheidungsorgan für pandemierelevante Fragestellungen in 90% der befragten Großbetriebe eingerichtet und waren in drei Viertel der Fälle auch Betriebsräte Mitglieder von Krisenstäben. In einem Drittel der Fälle formulierte der Krisenstab Empfehlungen, über deren Umsetzung letztinstanzlich sozialpartnerschaftlich zwischen Management und Betriebsratsgremium entschieden wurde. Dabei wurden dieser Studie zufolge Betriebs- und/oder Personalräten Entscheidungsbefugnisse eingeräumt, die klar über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen (Giertz / Massolle / Niewerth 2021, 16).

Demgegenüber kommt eine Befragung von mehr als 100 Betriebsräten vor allem aus Betrieben der von Sars-Covid-19 besonders stark betroffenen Gesundheitsbranche (stationäre und ambulante Altenpflege, Krankenhäuser, Reha-Einrichtungen) zu deutlich ungünstigeren Mitbestimmungs-Spielräumen als die Studie des ISF München zu Industriebetrieben: Dieser Befragung zufolge haben Unternehmen der Gesundheitsbranchen bei der Umsetzung der Corona-Maßnahmen vielfach auf Informalität in Form von Ad-hoc-Entscheidungen und auf die Vermeidung der Einbeziehung der Interessenvertretung gesetzt (Behruzi et al. 2021). Als Beispiele dafür nennen die Autor*innen das Ignorieren von Betriebs- oder Dienstverordnungen, aber auch von gesetzlichen Schutzvorschriften; außerdem in einem Fall, und mit Verweis auf den Infektionsschutz, die Verhinderung einer Wahlversammlung zur Gründung eines Betriebsrats (der dann auf Intervention der Gewerkschaft dennoch gewählt werden konnte). Zumindest dort, wo Betriebs- oder Personalräte nicht ausreichend konfliktfähig sind und/oder Unterstützung von der Gewerkschaft einholen, habe die Mitbestimmung in der deutschen Gesundheitsbranche den „Corona-Stresstest“ nicht immer bestanden (Behruzi et al. 2021, 303f). Dabei war die Beobachtung einer de facto Einstellung der Vertretungsarbeit in manchen Gremien auf fehlende Ressourcen wie Räume für Präsenzsitzungen u.a.m. zurückzuführen. In einigen ressourcenschwachen Fällen in Kleinbetrieben dieses Samples konnten BR-Gremien ihre Arbeit wochenlang nicht fortsetzen, weil Präsenzsitzungen nicht erwünscht waren oder keine entsprechenden Räumlichkeiten zur Verfügung standen, weil die technischen sowie rechtlichen Voraussetzungen für digitale Treffen nicht organisiert werden konnten oder nicht freigestellte BR-Mitglieder ohnehin über Gebühr zur Arbeit eingeteilt waren. Behruzi et al. (2021, 303) zitieren in diesem Kontext eine Gesprächspartnerin, die im Interview zu Protokoll gibt, was sich auch anderen Studien zufolge in vielen Betrieben zugetragen haben dürfte: Die

Corona-Pandemie ist für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen womöglich insofern ein „Trigger“ gewesen, als sowohl davor starke als auch schwache Betriebsratsgremien getriggert worden sind, allerdings in gegensätzliche Richtungen: „Man hat deutlich gemerkt: Starke Mitbestimmung ist intensiver und besser geworden. Und schwache Mitbestimmung wurde entweder gänzlich weggedrückt oder hatte tiefste Schwierigkeiten.“

Dass Betriebsratskörperschaften in größeren Produktionsunternehmen mit ausgeprägter Mitbestimmungskultur den „Corona-Stresstest“ tendenziell eher bestanden haben als jene in manchen Dienstleistungsbranchen, wird einerseits nicht überraschen, ist andererseits angesichts der Heterogenität der Betriebslandschaft in Dienstleistungssektoren nicht vorschnell zu verallgemeinern. Beispielsweise lässt eine Befragung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bei 540 Betriebsrät*innen im Rahmen des alle zwei Jahre erhobenen ver.di Innovationsbarometers vom Februar/März 2021 offen, ob hier eher von einem halbvollen oder halbleeren Glas zu sprechen ist (Zanker 2021). Zunächst äußern in einer Frage zur Rolle der betrieblichen Interessenvertretung bei der Corona-Bewältigung ca. 50% der befragten Betriebsrät*innen, dass die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit der Geschäftsleitung vorangetrieben wurden. Aus Sicht von 10% wurden diese Maßnahmen hauptsächlich vom Betriebsrat vorangetrieben, während jeweils 20% den BR eher in einer reaktiven Rolle sahen oder dieser gar nicht an den Maßnahmen beteiligt war. Wie in faktisch allen betrieblichen Erhebungen im Kontext von Corona geben dieser Studie zufolge mehr als 70% der Befragten an, dass seitdem Digitalisierungsthemen vorangetrieben worden sind, von Produktentwicklungen und Abläufen in der Arbeitsorganisation bis zu neuen Formen der Zusammenarbeit (Zanker 2021, 23). Bei Fragen nach der zukünftigen Widerstandsfähigkeit gegenüber ähnlichen Krisen antworteten die Respondent*innen des ver.di Innovationsbarometers in Abhängigkeit davon, ob Lernerfahrungen das gesamte Unternehmen oder die eigene Arbeit im Mitbestimmungsgremium betroffen haben: Mit Bezug auf konkrete Vorkehrungen für zukünftige krisenhafte Entwicklungen im Betrieb sieht nur eine Minderheit von 40% das eigene Unternehmen gut gerüstet. Dagegen befindet eine Mehrheit von 65%, dass die Kooperationsstrukturen zwischen Management, Mitbestimmung und Gesundheitsschutz infolge der Corona-Erfahrungen besser verankert wurden und insofern dazu beitragen, in Zukunft angemessene Entscheidungen treffen zu können (Zanker 2021, 28 bzw. 32).

Bei Erörterungen zur Verbreitung der Einbindung von Betriebsratskörperschaften in die betriebliche Pandemie-Bearbeitung – als Ausgangspunkt für die Qualität der dahingehenden Mitbestimmung – ist letztendlich darauf hinzuweisen, dass die Existenz eines Betriebsrates signifikant mit der Betriebsgröße korreliert und die BR-Einbindung insofern ebenfalls. Für Deutschland wurde in einer Betriebsbefragung des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) und der BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) bei ca. 1500 Betrieben vom August/September 2020 miterfasst, mit welcher Häufigkeit Personen erstens aus Geschäftsführung / Unternehmensleitung, zweitens aus Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie drittens aus der ArbeitnehmerInnen-Vertretung in die Entwicklung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen im Kontext der Pandemie eingebunden waren (Steidelmüller / Robelski 2021). Während die Befassung mit Corona für Vertreter*innen aus dem Management unabhängig von der Organisationsgröße für 98% ohnehin unverzichtbar ist, variiert sowohl die Beteiligung von Zuständigen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als auch der Arbeitnehmer*innen-Vertretung nach der Betriebsgröße: In Unternehmen ab 250 Beschäftigten sind in 99% der Fälle Gesundheitsschutzexpert*innen und in 76% der Fälle Betriebsräte mit Pandemie-Themen befasst. Mit sinkender Größe und der entsprechend selteneren betrieblichen Präsenz von beiden Institutionen sinkt auch deren Corona-Involvierung. So waren z.B. diesen Daten zufolge in der Betriebsgrößenklasse 50 bis 250 Beschäftigte noch

in 46% der Unternehmen Betriebsräte in die Pandemiebekämpfung involviert, in der Betriebsgrößenklasse 10 bis 49 MitarbeiterInnen nur mehr in 21% der Fälle.⁴⁰

Fallbeispiel: Umgang mit der Corona-Krise bei einem deutschen Bahninfrastruktur-Ausrüster

Das Unternehmen, das derzeit ca. 15.000 Personen beschäftigt, entwickelt und produziert am Standort Braunschweig mit ca. 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Produkte und technische Ausrüstungen für die Bahninfrastruktur und die Steuerung des Schienen- und Güterverkehrs. Hierzu zählen insb. Leit- und Sicherungstechniken (ETCS) inkl. Stellwerke, aber auch Systeme für Bedienzentralen des Zugbetriebs. Das Unternehmen beliefert nationale und internationale Bahnbetreiber inkl. der Deutschen Bahn. Im Konzernverbund gilt das Unternehmen als „Engineering Standort“, der sich durch einen hohen Anteil an Entwicklern und Entwicklerinnen und Büroarbeitsplätzen auszeichnet. 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in der Produktion, der Montage oder anderen produktionsangrenzenden Bereichen (Lagerhaltung etc.). Der Frauenanteil liegt bei ca. 25% der Beschäftigten. Unter den Führungskräften sind ca. 12% weiblich. Der Standort verzeichnet ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum. In den letzten zwei Jahren wurden ca. 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Engineering, aber auch Produktion eingestellt.

Auswirkungen der Corona-Krise auf das Unternehmen

Auf das Kerngeschäft hatte die Krise kaum Auswirkungen. Das Personalwachstum wurde leicht gebremst, obgleich im Jahr 2021 wieder ein Personalwachstum erwartet wird. Gleichwohl sind internationale Nachfragen ins Stocken geraten, weil viele Ausschreibungen verschoben oder gar gestoppt wurden. Die Corona-Krise ging mit einem Digitalisierungsschub einher, der die Transformation befeuerte. Dies betrifft zunächst die Technik, weil Kunden verstärkt digitalisierte Lösungen nachfragen, um z.B. den Nahverkehr für den Fahrgast attraktiver zu gestalten (App-basierte Anwendungsfälle für bessere Reiseinformationen etc.). Beschleunigend wirkt auch, dass auch deutsche Städte nun stärker das führerlose Fahren ausbauen möchten und auch die Bundesprogramme mit dem Programm „Digitale Schiene Deutschland“ die Errichtung neuer digitaler Stellwerke fördert.

Der Corona-bedingte Digitalisierungsschub befeuert außerdem den Prozess ansteigender Diversität der betrieblichen Arbeitswelt. Aufgrund der Reise- und Kontaktbeschränkungen haben sich Homeoffice und Online-Meetings etabliert. Das Unternehmen erwartet, dass Dienstreisen und betriebliche Präsenztage nicht mehr das Vorkrisenniveau erreichen werden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die Möglichkeit, außerhalb des Betriebs mobil arbeiten zu können, viele Vorteile. Dies geht auch aus Mitarbeiterbefragungen des Unternehmens hervor, wonach mehr als 75% der Belegschaft im Bürobereich auch zukünftig zwei bis drei Tage außerhalb des Betriebes tätig sein möchten. Nachteilig könnte der fehlende direkte Kontakt mit Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen sein, der sich z.B. auf Kreativität und Innovation auswirken

⁴⁰ Auf der Website <https://www.arbeitswelt-portal.de/daten-kompakt> unter der Rubrik „Arbeitsbeziehungen“ finden sich (basierend auf BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen) für Deutschland Zeitreihen zur Verbreitung von Betrieben mit Betriebsrat, Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat, Betrieben mit Tarifvertrag sowie Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben; dies mitsamt Filtereinstellungen, um die entsprechenden Zeitreihen nach unterschiedlichen Hauptbranchen und Betriebsgrößen u.a.m. einsehen zu können. Während die deutsche Situation mit jener in Österreich in Bezug auf die Verbreitung von Betrieben mit Betriebsrat sowie Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat einigermaßen vergleichbar ist, liegt (bekanntlich) die Abdeckung von Betrieben mit Tarifvertrag bzw. von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben in Deutschland deutlich niedriger als in Österreich.

kann. Zudem schärfte die Krise das Bewusstsein für ein neues Führungsverständnis. Zukünftig sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker unterstützt werden, mit den Anforderungen einer diverseren Arbeitswelt (digital, vor Ort, von zuhause, internationaler, agiler etc.) umgehen zu können. Dies schließt die Herausforderung ein, den Arbeitsplatz als sozialen Raum zu erhalten und Alternativen für Flurgespräche, Small Talk, aber auch das Einfangen von Stimmungsbildern, Wohlbefinden etc. zu entwickeln.

Umgang mit der Corona-Krise

Der Konzernstandort offenbarte eine hohe Flexibilität im Umgang mit der Krise, um Entwicklungs-, Fertigungs- und Instandhaltungsarbeiten am Laufen und Lieferketten aufrechtzuerhalten. In der Folge wurde auf Kurzarbeit verzichtet, es gab kaum Einbußen bei Produktivität oder Gewinn und auch ein Infektionsausbruch am Standort konnte vermieden werden.

„Derzeit haben wir auch deswegen wenig an Produktivität verloren, weil sich die Leute schon lange Zeit kennen. Das heißt, das Soziale trägt sich auch über die Video-Konferenzen hinaus“ (HR-Leiter).

Frühzeitig wurde ein umfassendes Hygienekonzept entwickelt. Das Konzept umfasst verschiedene Schutzmaßnahmen insbesondere für arbeitsplatzgebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abstandsregelungen, Maskenpflicht, Identifikation von Risikogruppen etc.). Aufgrund der Kantinenschließung wurden für die Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Lunchpakete ausgeteilt. Die Maskenpflicht wurde im Jahresverlauf verschärft und später konnten FFP2-Masken kostenlos verteilt sowie Schnelltests durchgeführt werden. Zudem wurden Impfangebote unterbreitet.

Während des Lockdowns war die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice (teilweise bis zu 80%), sodass während des ersten Lockdowns ca. 600 Personen am Standort arbeiteten. Danach arbeiteten ca. 1.300 vor Ort. Während des zweiten Lockdowns ab November 2020 waren dies ca. 1.000 Beschäftigte. Die IT-Kapazitäten wurden ausgebaut und binnen weniger Wochen die nötige technische Infrastruktur und Ausrüstung bereitgestellt. Kollaborations- und Konferenz-Tools wurden weltweit eingeführt, um das Arbeiten von zuhause zu ermöglichen, aber auch um Leitungssitzungen z.B. zwischen Unternehmensführung und Gesamtbetriebsrat virtuell abzuhalten. Förderlich wirkte sich aus, dass die Belegschaft bereits über eine gewisse IT-Kompetenz verfügte, die in der Vergangenheit durch gezielte Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgebaut wurde.

„Was früher eigentlich undenkbar war, hat aufgrund der Corona-Krise innerhalb kürzester Zeit funktioniert“ (BR).

Das Notfallmanagement erleichterte die Krisenbewältigung erheblich. In wöchentlichen Konferenzen zwischen Werksleitung, Betriebsrat, Personalleitung und Sicherheitsmanagement wurden schnell Entscheidungen getroffen, welche Maßnahme ergriffen werden sollen, um das Geschäft aufrechtzuerhalten (IT, Beschäftigungsbedingungen, Kinderbetreuung, Homeschooling etc.). Betriebsrat, Betriebsleitung, Notfallmanagementteams, Sozialberatungen, Betriebsärztlicher Dienst etc. fungieren in der Krise noch stärker als zentrale Stellen, um den Betrieb als sozialen Raum zu schützen und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auge zu behalten. Der Betriebsrat diente beispielsweise auch als persönliche Kontaktstelle, informierte regelmäßig über das Krisenmanagement (Informationsfilm etc.) und versuchte, besondere Belastungen insbesondere für Eltern zu reduzieren (z.B. Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens).

Um das Betriebsleben aufrechtzuerhalten, wurden virtuelle Kaffeepausen eingesetzt, um den Teamzusammenhalt zu stärken. Es wurden Apps entwickelt, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zuhause für einen Arbeitsplatz einbuchen oder den Belegungsstand der Kantine einsehen können.

Fazit

In diesem Unternehmen für Bahntechnik führt die Corona-Krise zu einer Beschleunigung des seit Jahrzehnten laufenden Transformationsprozesses des Unternehmens. Trotz der Krise verzeichnete das Unternehmen eine stabile Auftragslage, auch wenn Bestellungen internationaler Kunden teilweise ausblieben. Insbesondere führten staatliche Sonderprogramme, wie z.B. „Digitale Schiene Deutschland“ dazu, dass die avisierte Transformation der eigenen Produkte zusammen mit internationalen Partnern hin zu einem stärker digitalisierten Bahnbetrieb eher beschleunigt und weiteres Personal aufgebaut wurde, wenngleich nicht im ursprünglich geplanten Umfang. Auch die umfassende Umstellung des Betriebslebens auf „online“ beschleunigte eher die Transformation, weil neue Arbeitstechniken, Arbeitsprozesse, Führungsaufgaben, Arbeitszeiten und Anforderungen an mobiles Arbeiten nun erst recht beherrscht werden müssen und teilweise auch schon für die Zeit nach der Krise neu geregelt wurden. Die Krise könnte hier außerdem einer neuen Kommunikationskultur Vorschub leisten.

Im Transformationsprozess hat sich auch der Dialog zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat bewährt. Hierüber wurden verschiedene Maßnahmen entwickelt, um Wissenslücken durch Neueinstellungen zu schließen, Talente zu gewinnen (Scouting, Werkstudierende) oder neue digitale Techniken einzuführen, ohne dass dies in Leistungs- oder Verhaltenskontrolle umschlägt. Zugleich geht die Digitalisierung von Produktionsabläufen mit Arbeitsplatzverlusten einher, was im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung geregelt wird.

Quelle: Auszug aus Fallstudienanalyse, vgl. Jackwerth-Rice / Horvat 2021, S. 31-36

2.2.2. BR-Handlungsfeld betrieblicher Zusammenhalt bei Zunahme der Zentrifugalkräfte

Für coronabedingte Konstellationen mit abrupter Zunahme der Zentrifugalkräfte, etwa der, wonach die Angestellten mitsamt den Führungskräften ins Homeoffice abgewandert sind und die verbleibenden Arbeitskräfte am Betriebsstandort die Stellung halten, gibt es viel anekdotische Evidenz. Ungeachtet der Klagen über die teilweise mühsame Umstellung auf Homeoffice sind dann insbesondere die an den betrieblichen Standort gebundenen Beschäftigtengruppen in der Produktion, im Handel oder in Pflegeeinrichtungen u.a.m. einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt gewesen. Für die Betriebsratsarbeit ergeben sich allein mit dem rapiden Anstieg der Homeoffice-Anteile in der Belegschaft eine Reihe von Dilemma-Situationen; dies abgesehen vom handfesten Problem, eigene Sitzungen im BR-Gremium sowie Betriebsversammlungen wegen der auferlegten Kontaktbeschränkungen teilweise in den virtuellen Raum verlegen zu müssen:

Erstens: Wo sollen Betriebsratsmitglieder selbst arbeiten, sofern ein großer Teil der Belegschaft ins Homeoffice übersiedelt ist – weiterhin im Betrieb oder ebenfalls zuhause? In der ISF-Studie schildern befragte BetriebsrätInnen ihr Dilemma, wonach der Betrieb als der Ort angesehen wird, an dem die Beschäftigten sind, für die der Betriebsrat da zu sein hat. Arbeit zuhause werde von nicht wenigen als Entfernung von der Betriebsgemeinschaft eingestuft, bis hin zu Begriffen wie „Fahnenflucht“. Betriebsratsarbeit hat bekanntlich viel mit Präsenz vor Ort zu tun, mit dem direkten Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen, sei es mehr oder weniger beiläufig zwischen Tür und Angel oder in formellen Treffen. In einem Interviewzitat umreißt ein BR-Vorsitzender dieses Dilemma: „Wir haben Geschäftsführer, die waren – glaube ich – bis heute noch nicht im Büro, die schaffen halt immer von daheim. Die kommen maximal kurz rein zum Unterschreiben, dann gehen sie wieder. Mein disziplinarischer Vorgesetzter hat dann gesagt: ‚Du bist BR-Vorsitzender, du bist Vorbild, du musst auch daheimbleiben.‘ Also: Ich bleibe nicht daheim. Damit Ruhe ist, habe ich einen Tag Homeoffice gemacht und habe dann offiziell festgestellt, dass das für mich nix ist, weil ich bin halt Betriebsrat. Ein Betriebsrat, der ist für die Menschen da.“ (Casas et al. 2021, 15)

Zweitens: Auch dann, wenn sich Betriebsrät*innen mit Arbeit im Homeoffice nicht anfreunden und folgerichtig auch die Belegschaft zurück an die betriebliche Arbeitsstätte beordern möchten, ist ihnen bewusst, dass sie – zumindest während der Zeit der Pandemie – wenig Möglichkeiten haben, der Homeoffice-Entwicklung entgegenzuwirken. Zudem ist offenkundig, dass von der Mehrheit der dafür in Frage kommenden Beschäftigten die Homeoffice-Option begrüßt wird, zumindest an zwei bis drei Tagen in der Woche. Die einseitige Geißelung von Telearbeit bzw. Homeoffice als überwiegend abträglich für Beschäftigte würde den Erfahrungen der meisten Betroffenen widersprechen und insofern eher einem Eigentor entsprechen. In einem der von Behruzi et al. (2021, 300) durchgeführten BR-Interviews wird die Hintergrundkonstellation geschildert, wonach es in den vergangenen Jahren eine Zentralisierung von Standorten mitsamt der Auflassung von Zweigstellen gegeben habe, wodurch den Beschäftigten immer längere Anfahrtswege zugemutet wurden, die jene nun dank Corona teilweise vermeiden können. Deshalb möchten diese Mitarbeiter*innen davon nicht mehr gänzlich abrücken. In den Worten von Behruzi et al. (ebd.): „Würde die Interessenvertretung versuchen, das Homeoffice zu beschränken oder durch Regulierung erschweren, ‚dann würden mich die Beschäftigten erschlagen‘, formuliert ein Betriebsrat zugespitzt. Eine Möglichkeit sieht er allerdings darin, den Bruch des vor der Pandemie im Unternehmen geschlossenen Tarifvertrags zu mobiler Arbeit – der festschreibt, dass Schwerpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung [...] die betriebliche Arbeitsstätte bleibt – zum Thema zu machen und als institutionelle Machtressource zur Durchsetzung von Schutzregelungen bzw. zum Erhalt von Büroarbeitsplätzen zu nutzen.“

Drittens liegt das wohl zentrale Dilemma von Homeoffice für die Arbeitnehmer*innen-Vertretung darin, dass mit dem – weiteren – Auseinanderdriften von Belegschaftsteilen (nach zahlreichen Unternehmensfällen mit Abspaltung, Verlagerung, Outsourcing etc.) in Richtung einer den individuellen Präferenzen folgenden Entgrenzung von Arbeitsorten sowie auch von Arbeitszeitlagen die Interessenlagen heterogener werden. Damit wird die Bündelung von Bedürfnissen, aus denen Forderungen und Regelungen ableitbar sind, erschwert; insbesondere in jenen Betrieben, in denen auch nach Ende der Pandemie größere Teile anteilig im Homeoffice-Modus bleiben.

Viertens können dadurch soziale Bruchlinien zunehmen, weil eine Neuverteilung von In- und Outgroups erfolgt. Wer möchte wieder durchgehend in der betrieblichen Arbeitsstätte arbeiten, darf das aber vielleicht gar nicht mehr, weil früher oder später auf Desksharing umgestellt wird, damit der Arbeitgeber Bürokosten spart? Wer möchte nur mehr widerwillig ins Büro zurück, weil die eigene Position ohnehin abgesichert ist – vorbehaltlich, man wird nicht komplett aus den betrieblichen Kommunikationsflüssen ausgeschlossen? Für die Betriebsratsarbeit ergeben sich zumindest dort, wo mit der Pandemie der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice markant gestiegen und in Zukunft keine durchgehende Rückbeorderung vorgesehen ist, neue Fragen: Welche online verfügbaren Austauschplattformen in welcher Ausgestaltung wären einzurichten, damit der auch für die Betriebsratsarbeit gemeinsame Kontakt zwischen An- und Abwesenden nicht verlorengeht? Wie hoch ist die Unterstützung für Belegschaftsgruppen zu gewichten, denen die möglichst durchgehende Rückkehr an den Betriebsstandort tendenziell verwehrt wird (und wo zugleich die Homeoffice-Ausstattung suboptimal ist)? Wie relevant ist es andererseits – mit entsprechenden Forderungen zur besseren Abdeckung der Aufwendungen für Homeoffice-Arbeit – jene nicht zu verlieren, die nur mehr bedingt zurück ins Büro drängen; weil ihr Status im Betriebsgefüge (zumindest mittelfristig) intakt ist und die räumlichen Ressourcen am Heimarbeitsplatz vorhanden sind? Welche Veränderungen in Bezug auf weitere Ingroup- vs. Outgroup-Konstellationen ergeben sich durch die vermehrten Optionen zur Telearbeit, etwa abhängig vom Umstand, ob es betreuungspflichtige Kinder im Haushalt gibt (die entweder zu vermehrter HO-Arbeit disponieren oder umgekehrt zur Flucht ins Büro etc.)?

In der Flut an coronabedingten Homeoffice-Studien qua Online-Erhebung, zumeist aus der Perspektive der einzelnen Erwerbstätigen und da und dort implizit von der Absicht geleitet, entweder die Nachteile oder die Vorteile von Telearbeit besonders hervorzuheben, werden elementare Fragen zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung sowohl der funktionalen als auch der sozialen Arbeitsorganisation wenig thematisiert. (Unabhängig von Corona und Homeoffice gibt es freilich eine etablierte Fachliteratur etwa zu den Erfolgsfaktoren von virtueller Zusammenarbeit in Projektteams). Dass das Thema Homeoffice bzw. mobile Arbeit eine brisante Herausforderung für Gewerkschaften ebenso wie für BetriebsrätInnen ist, diagnostiziert u.a. der Gewerkschaftsforscher Wolfgang Schröder. Die Rekrutierung von Mitgliedern wie auch die Aktivierung von Beschäftigten bleibe an gemeinsame Erfahrungen und insofern an gemeinsame Orte gebunden. Eine räumliche Separierung von ehemals betrieblicher Arbeit in Privathaushalte heißt Vereinzelung. Wer einander nicht kennt, kann sich nicht austauschen oder gemeinsam streiken u.a.m. Insofern sei die ambivalente Haltung von Gewerkschaften gegenüber Homeoffice nachvollziehbar – in der Vergangenheit übrigens im Einklang mit der Managementseite, die vor Corona ebenfalls viel Wert auf Präsenz gegenüber der räumlich dislozierten Arbeit gelegt hatte. Allerdings werden relevante Anteile von IT-gestützter Heimarbeit und mobiler Arbeit nicht mehr verschwinden. Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen dürfe daher bei der Regulierung von Homeoffice nicht nur als technischer Sachwalter des Wandels auftreten; die Beschäftigten würden vielmehr grundlegende Antworten auf die Transformation der Arbeitswelt erwarten: „Die Gewerkschaften stecken allerdings in einem Dilemma: Mobilisieren sie gegen Homeoffice, fühlen sich die Beschäftigten unverstanden und das Image der Gewerkschaften als ‚Dinosaurier des Industriezeitalters‘ erwacht wieder. Wirken die Interessenvertretungen lediglich daraufhin, die Arbeits- und Versicherungsbedingungen zu optimieren, dann bleiben sie Antworten auf die fundamentale Transformation der Erwerbsarbeit schuldig. Es gilt daher, beides zu tun“ (Schröder 2020, 27)

Abgesehen vom omnipräsenten Thema Homeoffice ist im Kontext der Corona-Pandemie an eine Vielzahl an Unsicherheitslagen und an den heterogenen Umgang damit zu erinnern, mit ungleichen Betroffenheitslagen, was Risse und neue Bruchlinien im betrieblichen Sozialgefüge (zusätzlich zu den bestehenden nach Beschäftigungsformen und Berufen etc.) begünstigen kann: Arbeitslosigkeit und die Angst davor, Kurzarbeit (mit Einkommenseinbußen unterschiedlichen Grades), Mehrarbeit mit Zusatzbelastungen, unfreiwilliger Verbrauch von Zeitguthaben und Urlaubssperren; weiters höchst individuelle Grade der Angst vor einer Ansteckung bei objektiv ähnlichen Infektionsrisiken und Hygienemaßnahmen sowie ein mehr oder weniger rationales Spektrum an Positionen zu Infektionsschutz, das auch in Betriebe hineingetragen wird.

Betriebsräte sind eine wichtige, wenngleich nicht die einzige Instanz, um als Kontaktpersonen zur Aufklärung beizutragen, Unsicherheiten abzubauen und dabei zugleich die Kollegialität in der Belegschaft hochzuhalten – ganz zu schweigen davon, im eigenen Wirken oft unvermeidliche Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten möglichst gering zu halten. Wie gut insbesondere der soziale Zusammenhalt in der Corona-Pandemie aufrechterhalten werden konnte, lässt sich aus den analysierten Quellen nicht leicht verallgemeinern – zumal die sozialen Langzeitfolgen entlang der diversen Lagerbildungen noch gar nicht absehbar sind. Einigermaßen belastbar sind in dieser Hinsicht quantifizierende Daten, denen zufolge nur BR-Minderheiten behaupten, dass sich z.B. die Qualität der Kommunikation insgesamt erkennbar verschlechtert habe. Wie schon weiter oben erwähnt ist bei diesen Fragen von einer gewissen Pfadabhängigkeit auszugehen, wonach BR-Körperschaften, die schon in der Vergangenheit gut aufgestellt waren und dabei auch eine gewisse Krisenresilienz mitbringen, eher Stresstest-Erfolge verbuchen können als andere. In etwa so zu lesen ist die ISF-München-Studie mit BR-Befunden aus Industriebetrieben. Demnach wurde Kurzarbeit im indirekten Bereich (bei Angestellten) stärker als Bedrohung wahrgenommen als bei Produktionsbeschäftigten, die mit solchen Maßnahmen eher vertraut sind (und

darauf gelassener reagieren). Andersherum dürfte es (neben den berufsbedingten Ungleichheiten, wessen Arbeitsplatz überhaupt für Homeoffice geeignet ist) beim Zugang zu digitalen Kommunikationskanälen gelaufen sein, wo formal geringere Qualifizierte weniger Erfahrung und daher auch geringere Informations- Beteiligungsmöglichkeiten haben. Das wiederum ist ein gravierendes Problem für Betriebsräte bei den Optionen zur Abhaltung virtueller Versammlungen. Die „Direkten“ seien virtuell schwieriger zu erreichen, nicht nur in Schichtbetrieben (Casas et al. 2021, 19, 21). Unabhängig davon und in einer Art Bilanzierung wird in der erwähnten Studie bei produzierenden Industriebetrieben hervorgehoben, dass die meisten der (im Frühherbst 2020) befragten Betriebsräte von einem (bis dahin) durchaus positiven Solidaritätseffekt berichten, den die Krise verstärkt habe und der sich dem Umstand verdankt, eine Mega-Herausforderung kollektiv bewältigt zu haben (Casas et al. 2021, 22).

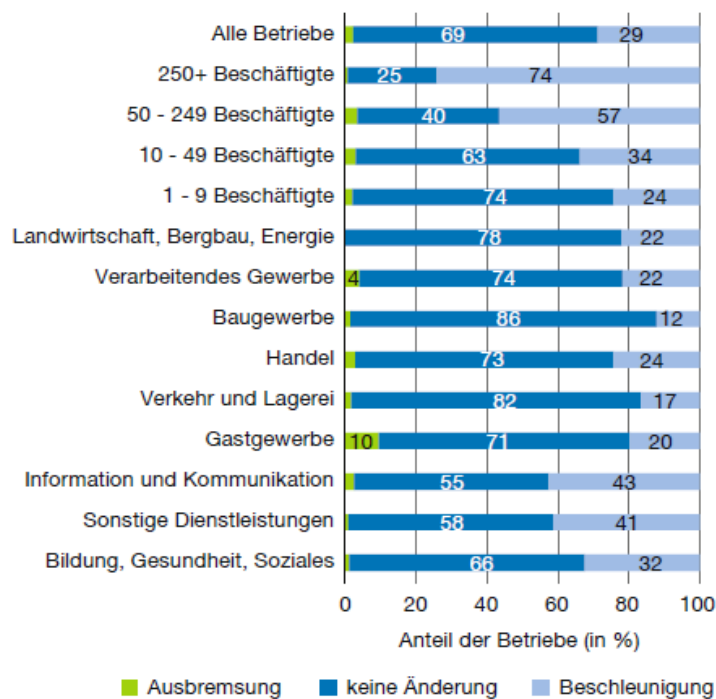
Bekanntlich ist der Betrieb für viele ein positiv besetzter Ort des sozialen Zusammenlebens und insofern ein wichtiger Teil des Alltags. Ohne die Kollegialität in vielen Bürojobs schmälern zu wollen, die zudem in Lockdown-Zeiten nicht vom Betriebskollektiv als Ressource profitieren konnten, darf vermutet werden, dass bestimmte Prozesse der Interaktion zwischen Kolleg*innen z.B. in Krankenhäusern intensiver ablaufen, im Positiven ebenso wie im Negativen. Hierzu finden sich z.B. in der BR-Befragung von Detje und Sauer (2021a) Hinweise, denen zufolge (zumindest in der ersten Pandemiewelle) das Miterleben der Krise die Solidarität unter den Kolleg*innen sowie das Betriebsklima gestärkt habe. Einerseits sei die Arbeit z.B. in Kliniken aufgrund der Sinnstiftung sowie der Erfahrung, aufgrund der arbeitsteiligen Aufgabenbewältigung noch mehr als sonst an einem gemeinsamen Strang zu ziehen, befriedigender geworden. Andererseits habe sich die intern erlebte Solidaritätserfahrung mit dem Wissen um die Bedeutung verbunden, die die eigene Tätigkeit für das sprichwörtliche Überleben von Menschen sowie für die Organisation einer Gesellschaft hat. „Von ihnen wird – ob an der Kasse beim Discounter, bei der Paketzustellung, im Krankenhaus oder im Produktionsbetrieb – verantwortliches Handeln in riskanten Situationen verlangt. Sie wissen, dass die Folgen der Pandemie nur mit ihrer Hilfe bewältigt werden können. Nur wenn sie die enormen physischen und psychischen Herausforderungen annehmen, können – wie in den Krankenhäusern – Menschenleben gerettet und die gesellschaftliche Reproduktion aufrechterhalten werden. [...] Ob daraus Ansprüche an ein selbstbestimmteres Arbeiten und auf mehr Einfluss auf betriebliche Kooperationsprozesse resultieren, bleibt offen.“ (Detje / Sauer 2020a, 21)

2.2.3. BR-Handlungsfeld digitale Kommunikation vis-à-vis Belegschaft, GF, BR-Gremium

Es ist nicht Gegenstand dieser Literaturstudie, differenziert nachzuweisen, dass die Corona-Pandemie einen (weiteren) signifikanten Digitalisierungsschub in Organisationen bzw. an vielen Arbeitsplätzen ausgelöst hat; einerseits in Bezug auf Investitionen in Hardware, (Kommunikations-)Software oder schnellere Internetverbindungen und andererseits als vermehrte Nutzung virtueller Kommunikationsformate, etwa Videokonferenzen. Einen interessanten Beleg liefert – stellvertretend für die These des Digitalisierungsschubs – eine Erhebung des IAB Nürnberg bei knapp 2000 deutschen Unternehmen vom Februar 2021 (Bellmann et al. 2021). Insgesamt haben ca. 50% der Betriebe seit Beginn der Pandemie (substanziell) in digitale Infrastrukturen investiert. In Abbildung 2-7 ist der Anteil jener Betriebe dargestellt, in denen laut Auskunft der befragten Unternehmensverantwortlichen eine Beschleunigung bzw. Verbreiterung der Einführung digitaler Technologien *durch* die Corona-Krise stattgefunden hat. Dies trifft für 29% aller Betriebe zu, dabei steigt der Anteil mit der Betriebsgröße (74% bei 250+ Beschäftigten vs. 24% bei unter 10 Beschäftigten) (Bellmann et al. 2021, 715). Diese an den „Matthäus-Effekt“ erinnernde Verteilung – dem der hat, wird auch gegeben – zeigt sich nicht nur für Betriebsgrößen, sondern auch für Branchen, mit einem überdurchschnittlichen Digitalisierungsschub z.B. in IKT-Branchen oder sonstigen Dienstleistungen bzw. bei Bildung und Gesundheit. Dem stehen weniger digitalaffine

Branchen wie z.B. die Baubranche gegenüber. Konträr zur Ausweitung verweisen die Daten in einigen Branchen sogar auf eine rückläufige Nutzung digitaler Technologien, so z.B. in 10% aller Betriebe der deutschen Gastrobranche, dies vor allem durch Nachfrageausfälle infolge von Betriebsschließungen in Lockdown-Phasen. Die Daten der IAB-Betriebsbefragung ergeben ferner, dass mit der Ausweitung des Anwenderkreises digitaler Technologien ein substanzieller Weiterbildungsbedarf einhergeht, den z.B. 27% aller Betriebe bei Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten ihrer Mitarbeiter*innen diagnostizieren und 19% bei den IT-Anwendungskenntnissen der Belegschaft (Bellmann et al. 2021, 717).

Abbildung 2-7: Covid-19-Pandemie und seitdem erfolgte Veränderung der Verbreitung digitaler Technologien in Betrieben in Deutschland, Prozentangaben



Quelle: IAB Betriebsbefragung 2/2021, Bellmann et al. 2021, 715

Zugleich ergeben diese Daten, dass bei der Mehrheit (vor allem kleinerer) Betriebe im Zeitraum zwischen März 2020 und Februar 2021 keine coronabedingte Beschleunigung digitaler Nutzungen erkennbar war, sondern Investitionen und Adaptionen im üblichen Rahmen abliefen. Das passt zur Annahme, dass diese Pandemie zwar sicherlich ein Trigger für die Diffusion bestimmte technologische Anwendungen ist, z.B. bei virtuellen Kommunikationstools wie Videocalls. Doch insgesamt sind betriebliche Digitalisierungsprozesse mit einer Vielzahl von Tools und regelmäßigen Updates etc. beständige Begleiter der letzten Jahrzehnte und insofern nichts Neues. Das trifft für große Teile der Mitarbeiter*innen und ebenso für Betriebsrät*innen zu – sei dies in der normalen Gremienarbeit oder im Aufsichtsrat (vgl. dazu stellvertretend rezente eigene Studien, insbesondere Stadler et al. 2019, Schörpf et al. 2020).

Warum diese Argumentation: Bei der Rede von digitalen Disruptionen ist zu berücksichtigen, dass vieles im kleineren Rahmen bereits lange davor im Einsatz war und auch deshalb relativ zügig breit ausgerollt werden konnte, als es pandemiebedingt notwendig wurde. Empirische Studien auf der Suche nach digitalen „Best Practices“ in der betrieblichen Arbeitsorganisation seit Einbruch der Corona-Pandemie gelangen in dieser Hinsicht zum Ergebnis, dass sich Tools mit dem Charakter „One size fits all“ nicht leicht finden lassen. Vielmehr dürften die geläufigen „Trial and Error“-Schleifen das Gebot der Stunde

gewesen sein. Das jedenfalls ist das Ergebnis einer Befragung von Adam et al. (2021), die 2020/2021 mehr als 50 Interviews mit Expert*innen (u.a. Arbeitnehmer*innen-Vertretungen) aus deutschen Unternehmen führten, mit dem Ziel, erfolgreich umgesetzte Maßnahmen bzw. erfolgreiche Arbeitspraktiken zu identifizieren, die bei der Bewältigung der krisenhaften Herausforderungen einen Unterschied machen. Für das Feld Kommunikations- und Informationstechnologien wird (einmal mehr) attestiert, dass vor allem räumlich getrenntes Arbeiten den Bedarf für technische Lösungen erhöht hat, um die formelle und informelle Kommunikation aufrecht zu erhalten. Als Beispiel für gute Praxis zur Aufrechterhaltung der Kommunikation bzw. der Kollaborationsfähigkeit wird genannt, wenn verschiedene Interaktionsformen wie Chat, Videokonferenz und Datenaustausch in einer Software-Lösung integriert werden, um die Übersichtlichkeit unter den Beteiligten zu wahren. Dasselbe wird für (voraussetzungsvolle) hybride Sitzungen veranschlagt, d.h. die Möglichkeit, Präsenzmeetings per Videokonferenz zu erweitern und so für Personen zugänglich zu machen, die nicht in Präsenz arbeiten. Ebenfalls als Anwendungsfall, zur Unterstützung örtlich flexiblen Arbeitens, wird eine gute Anwesenheitsplanung genannt. Generell stellt diesen Autor*innen zufolge die Sicherstellung von Transparenz über Anwesenheit, Erreichbarkeit und Arbeitsfortschritt einen zentralen Erfolgsfaktor für flexible Arbeitskonzepte dar (Adam et al. 2021, 535).

Was in den Recherchen zu guten Praktiken der Arbeitsorganisation in Krisenzeiten nicht wirklich identifiziert werden konnte, sind spezifische Best Practices im Sinn von Leuchtturmprojekten, die einen Unterschied ausmachen. Demgegenüber sind z.B. digitale Tools notwendig, aber nicht hinreichend, und Technik allein tut in Arbeitsprozessen nicht viel, sondern muss immer organisiert bzw. bewirtschaftet werden: „In den Interviews zeigte sich eine große Vielzahl an kleinen Maßnahmen und Lösungen, die in Summe dazu führten, dass die Unternehmen arbeitsfähig, flexibel und anpassungsfähig blieben. Einerseits ermöglichte ein konsequentes und teilweise pragmatisches Vorgehen eine sehr hohe Reaktionsfähigkeit und -geschwindigkeit auf unvorhergesehene Veränderungen. Andererseits ließen sich keine einzelnen Leuchtturmaßnahmen identifizieren, sondern das Zusammenspiel der Maßnahmen stellt die eigentliche Neuerung in der Arbeitswelt während der Pandemie dar. Zwischen den Wirtschaftssektoren ließen sich in Bezug auf die umgesetzten Maßnahmen nur geringe Unterschiede feststellen“ (Adam et al. 2021, 538).

Erfahrungen mit digitaler Kommunikation mit der Belegschaft

Befunde zur digital-gestützten Arbeitsorganisation für diverse Kontexte und Abläufe lassen sich auch auf die Arbeit von Betriebsräten übertragen: Einerseits erfolgte ein Schub an Neuerungen mit teils freiwilligen und teils unfreiwilligen Lernerfahrungen und andererseits die mehr oder weniger routinierte Aneignung von Tools für die eigenen Zwecke. In vielen Fällen wird davon auszugehen sein, dass eine Begleiterscheinung der Ad-hoc-Übernahme virtueller Kommunikationsformen auch bei Betriebsräten zum Abbau von Berührungängsten im Umgang mit Technik geführt hat, dasselbe dürfte für (positive) Erfahrungen mit mobiler Arbeit gelten (z.B. Casas et al., 10). Die spezifische Herausforderung für BetriebsrätInnen ist insofern nicht der Gebrauch von digitalen Kommunikationstools an sich, und auch nicht die virtuelle Gruppen-Kommunikation mit der Arbeitgeberseite bzw. mit den BR-Kolleg*innen. Dafür hat man sich z.B. Grundkenntnisse im Umgang mit Video- bzw. Telefonkonferenzen angeeignet und da und dort sind spezielle BR-Apps im Einsatz, sofern z.B. WhatsApp als nicht ausreichend datenschutzgesichert eingestuft wird. Die spezifische Herausforderung liegt vielmehr darin, die zu vertretende Belegschaft bzw. Belegschaftsteile infolge der physischen Kontaktbeschränkungen auch mittels virtueller Kommunikationstools im Modus „one-to-many“ zu erreichen und dafür angepasste Formate für einzelne Zielgruppen zu finden.

Als zumindest weitgehender Konsens unter den befragten Betriebsrät*innen (und Gewerkschafter*innen) in den erwähnten Studien darf die Einschätzung gelten, wonach es abgesehen von Krisenzeiten wie in der Corona-Pandemie auch in Zukunft nicht ganz ohne Präsenzveranstaltungen vor versammelter Mannschaft gehen wird. In Zukunft wird folglich für die Kommunikation mit der Belegschaft ein hybrider Mix erwartet, mit Teilen im neu angeeigneten virtuellen Rahmen und Teilen in Präsenz vor Ort. Einerseits sind nicht alle Belegschaftsteile für Online-Kommunikation (synchron oder asynchron) ansprechbar – vgl. dazu den Hinweis weiter oben, wonach es seitens des BR in Produktionsbetrieben schwierig sei, die „Direkten“ virtuell zu erreichen. Andererseits lassen sich in einer Zoom- oder MS-Teams-Konferenz zwar Informationen vermitteln. Es kann aber so gut wie nie die emotionale Stimmung entfacht werden, die es eventuell braucht, um Druck auf den Arbeitgeber zu machen. Dafür bleibt Ko-Präsenz mit Interaktion unter Anwesenden Voraussetzung (Casas et al. 2021, Sauer/Detje 2021, Schröder 2020).

Ausgehend von dieser Einschätzung wird eine Bandbreite von mehr oder weniger experimentellen Formaten erwähnt, die bereits erprobt wurden, bis hin zu virtuellen Betriebsversammlungen für sehr große Gruppen. In der Studie des ISF München berichtet beispielsweise ein innovativer Betriebsrat aus der Papierindustrie von einer geplanten virtuellen Betriebsversammlung über ein Videokonferenz-System, das eine Beteiligung von mehreren tausend Belegschaftsmitgliedern zulässt. Der Vorteil virtueller Events sei darin zu sehen, dass man damit deutlich mehr Menschen erreichen könne als bei Präsenzveranstaltungen; der Nachteil liege in der fehlenden Interaktivität.

„Wir werden jetzt Skype Broadcast nutzen, damit haben wir eine Spannweite von 10.000 und wir werden das dann so machen, dass jeder, der einen Internetanschluss hat, über die Firma das kriegt oder sie können sich mit einem E-Mail-Account registrieren. Dann können die das vom Privathandy, vom Privat-PC, vom Firmenhandy, vom Laptop [sehen]. Wir werden das aber auch in die Messwarte spielen oder in die Pausenräume. (...) Normal geht bei uns eine Betriebsversammlung zweieinhalb, drei Stunden, wir haben jetzt ein Konzept gemacht, wo das dann halt in 90 Minuten geht. (...) Das zeichnen wir dann auf, wir sind alle in einem Raum, das wird aufgezeichnet mit einer speziellen Kamera und dann wird das gestreamt. (...) Oder, wenn wir jetzt Betriebsvereinbarungen gemacht haben, da haben wir jetzt lernen müssen, wir haben gesagt, ok, wir stellen die Betriebsvereinbarung vor. Dann haben wir Skype genommen und dann waren da 150 Leute drin und fertig. (...) Also sage ich: Das kann funktionieren und für die Krise ist das auch fein für mich. Aber ich glaube, dass prinzipiell eine Betriebsversammlung auch von dem interaktiven Teil lebt, ja. Und ich kann mir nicht vorstellen, dass man das nur über IT-Tools macht. Wir werden das jetzt in diesem Jahr machen, aber ich bin eigentlich kein Freund davon, das generell so zu machen.“ (Casas et al. 2021, 13)

Erfahrungen mit digitaler Kommunikation mit Geschäftsführung und im BR-Gremium

Die Corona-Pandemie ist ein Zeitfenster, in dem sich für Betriebsräte auch die Kommunikation mit der Arbeitgeber*innenseite sowie innerhalb des BR-Gremiums verändert bzw. digital erweitert hat. In welcher Hinsicht die vermehrte Verwendung digitaler Kommunikationsformate Verhandlungen vereinfacht oder erschwert hat, darüber liegen für die beiden letzten Jahre noch wenige Erkenntnisse aus der (deutschen) Betriebsratsforschung vor. Die bisherigen Einschätzungen laufen darauf hinaus, ebenso wie für die Kommunikation mit der Belegschaft anzunehmen, dass digitale Formate unterstützend und insofern begrüßenswert sind, dabei jedoch auch in Zukunft eher ergänzenden Charakter haben werden.

Das ergibt z.B. eine bereits erwähnte Online-Erhebung der Hans Böckler Stiftung (Giertz et al. 2021), in der ca. 100 Vertreter*innen aus Management bzw. Personalverwaltungen und Betriebsratsgremien zur Qualität der Kooperation bzw. Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Gegenüber befragt wurden.

Die Bewertungen dieser betrieblichen Sozialpartner fallen ambivalent aus. Positiv wird hervorgehoben, dass die Akteure rasch Handlungs- bzw. Verhandlungsfähigkeit herstellen konnten und Online-Kommunikationsformate in der Gremienarbeit eine zentrale Rolle spielten, insbesondere Telefon- und Videokonferenzen: Vertreter*innen der Betriebsparteien kamen in deutlich kürzeren Abständen zusammen (69 % Zustimmung), Abstimmungen und Entscheidungen fanden mit Unterstützung neuer Tools statt (83%) und wurden zudem schneller getroffen (80%). Digitale Meetings wurden zu einer zentralen Kommunikationsform (94%). Informationen zwischen den Sozialpartnern wie auch innerhalb der Mitbestimmungsgremien wurden digitaler, kurzzyklischer und häufiger ausgetauscht – und das ohne weitreichenden Qualitätsverlust: Rund 85% bewerteten den Austausch entweder als besser oder als unverändert. Die positive Bewertung spiegelte sich mit 94% auch in der Einschätzung wider, ob die neuen Formate auch nach der Corona-Krise weiterbestehen werden. „Sowohl PersonalmanagerInnen als auch MitbestimmungsvertreterInnen verbuchten offenbar positive Erfahrungen; verbunden mit dem Wunsch, diese neue Form der digitalen Kommunikation und Information langfristig beizubehalten.“ (Massolle / Niewerth / Giertz 2021)

Gleichzeitig zeigen diese Befragungsergebnisse deutliche Grenzen der Digitalisierbarkeit von Mitbestimmungsprozessen auf. Für 91% fehlt der persönliche Kontakt mit Gremienmitgliedern, weshalb rein digitale Verhandlungen nicht favorisiert werden. Grenzen zeichnen sich vor allem in Bezug auf Verhandlungssituationen ab. Auf die Frage, ob die Art, wie in der Coronapandemie verhandelt wurde, nachhaltig (positiv) Verhandlungen verändern werden, antworteten 32% mit ‚nein‘, weitere 55% gaben ‚teils, teils‘ an. Die Hauptgründe für dieses Antwortverhalten waren (Massolle / Niewerth / Giertz 2021):

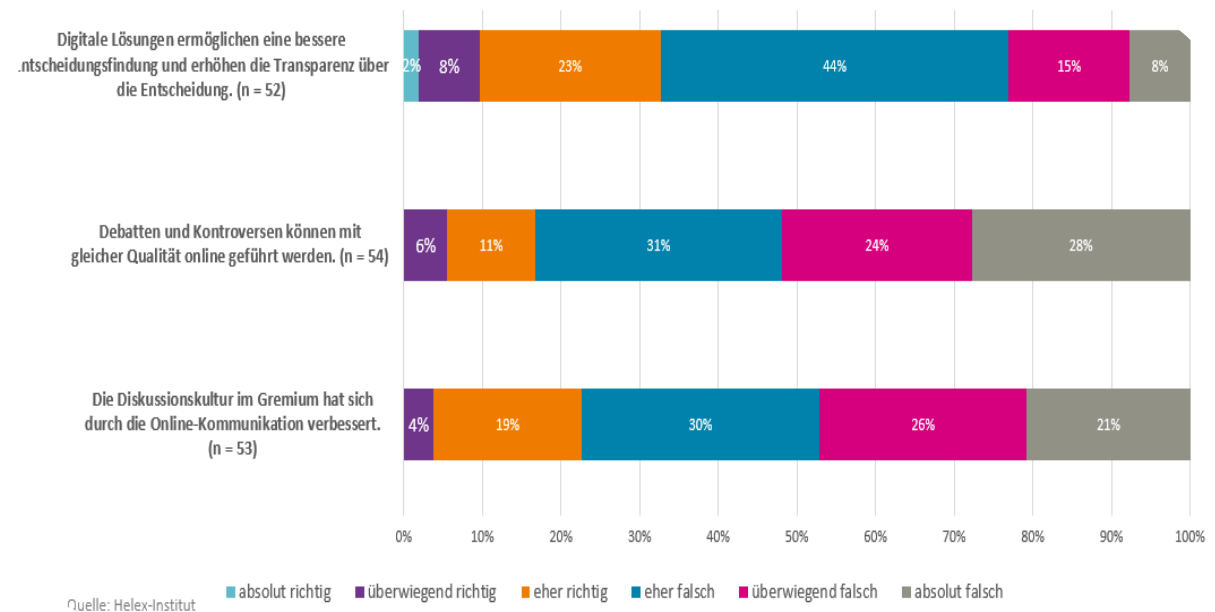
- der Mangel an nonverbaler Kommunikation zwischen den Betriebsparteien. Insbesondere die eingeschränkte Vermittlung von Emotionen erschwerte das Entstehen einer Verhandlungsatmosphäre;
- die unzureichende Qualität verhandlungsrelevanter Information, da sie nicht mit gleicher Wirksamkeit weitergegeben und vorgetragen werden konnte;
- die unzureichenden Abstimmungsmöglichkeiten. Nach Einschätzung der Befragten war es schwerer, sich als Partei zwischendurch strategisch zu besprechen und es fehlten spontane Begegnungen zum Austausch;
- insbesondere für Betriebsratsgremien ist das ein elementares Problem: in Verhandlungssituationen (und deren Vor- und Nachbereitung), aber auch generell in der Betriebsratsarbeit „am Puls der Belegschaft“.

Die Abbildung 2-8 weist aus, dass dieser Befragung zufolge jeweils klare Mehrheiten der befragten betrieblichen Sozialpartner bekannt geben, dass digitale Formate die Qualität der Kommunikation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der laufenden Gremienarbeit nicht verbessert haben bzw. dass Face-to-Face-Kommunikation auch in Zukunft unverzichtbar sein wird: Digitale Lösungen ermöglichen keine bessere Entscheidungsfindung (67%); Debatten und Kontroversen können nicht mit gleicher Qualität online geführt werden (83%); und die Diskussionskultur im Gremium hat sich durch die Online-Kommunikation nicht verbessert (77%).

Resümierend halten die Autor*innen dieser Studie fest: „Die Ergebnisse zeigen: Digitale Kommunikation stellt ein belastendes Element für die Gremienarbeit als solche und für die Mitbestimmung als demokratisches Organ dar. Besonders der letzte Aspekt darf dabei nicht unterschätzt werden. Mitbestimmung garantiert Demokratie in Unternehmen, dafür braucht es Begegnungen und persönlichen Austausch unter den Betriebsratsmitgliedern und mit den Beschäftigten. [...] Mit Blick auf unsere Befragungsergebnisse wird deutlich, dass die Übertragung von Arbeitsmechanismen, die während der Corona-Pandemie angewandt wurden, keineswegs automatisch und unhinterfragt fortgeführt werden

sollte. Die Sozialpartner und insbesondere die Mitbestimmungsgremien tun gut daran, die Vor- und Nachteile sowie die Erfahrungen digitaler Arbeitsweise unternehmensbezogen zu reflektieren und eigene Grenzen festzulegen: Für welche Arbeitsprozesse eignen sich digitale Medien und für welche nicht? Was sind die gremienspezifischen „Lessons Learned“ aus der Coronapandemie? Dass nun mehr Optionen für die Gremienorganisation möglich sind, sollte – wohl überlegt – zur Weiterentwicklung des gesamten Gremiums genutzt werden.“ (Massolle / Niewerth / Giertz 2021)

Abbildung 2-8: Veränderung der Kommunikation zwischen betrieblichen Sozialpartnern in Deutschland durch die Nutzung digitaler Kommunikationsformen; n=95, Prozentangaben



Quelle: Massolle / Niewerth / Giertz 2021

Im Vergleich zu diesen ernüchternden Einschätzungen in Bezug auf (zu optimistische) Erwartungen bei digitalen Kommunikationstechnologien sollten andere positive Effekte nicht übersehen werden. In einer Studie von Demir et al. (2021), die sich originär mit dem Thema Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat beschäftigte, wurden in zusätzlichen Interviews mit ausgewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten Auskünfte zu deren Corona-Erfahrungen eingeholt. Zunächst wird viel von dem bestätigt wird, worüber bereits geschrieben wurde – vor allem die häufig bekundete Einschätzung, wonach digitale Kommunikation allein nicht ausreichend sei, auch nicht innerhalb des Betriebsratsgremiums. Andererseits werden Aspekte der BR-internen Gremienarbeit über Videokonferenzen aufgelistet, die in die positive Richtung weisen: Ein solcher Aspekt ist die Erfahrung von mehr Sachlichkeit in BR-Sitzungen infolge von mehr Strukturiertheit: „Wenn man sich nicht gegenüber sitzt, wird sachlicher argumentiert“ Zudem würden die TeilnehmerInnen vorbereiteter kommen, Fragen würden vorher schriftlich eingebracht. Als zweiter Aspekt wird eine höhere Sitzungsbeteiligung genannt, weil nunmehr z.B. auch teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen konnten (dies vor dem Hintergrund räumlich verteilter Standorte und z.T. ausgedehnter Reisezeiten in der Vergangenheit). Davon würden aus einer Geschlechterperspektive besonders Frauen profitieren, denn bei den teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern handle es sich ausschließlich um Frauen: „... dass dort, wo die Betriebsratsarbeit stark digitalisiert worden ist, auch die Frauenpräsenz anstieg; so waren in

manchen Sitzungen sogar mehr Frauen als Männer anwesend.“ (Demir et al. 2021, 175). Weiters wird in dieser Auflistung der Autor*innen angedeutet, dass die Zeiten zwischen einzelnen Meetings verkürzt werden könnten. Dem Vorteil schnellerer Entscheidungen steht damit der Nachteil tendenziell zunehmender Arbeitsintensität in BR-Gremien gegenüber.

Fallbeispiel: Der Gesamtbetriebsrat Kärcher als Krisenmanager in der Pandemie

Als Weltmarktführer in der Reinigungstechnik produziert die Alfred Kärcher SE & Co. KG, kurz Kärcher, sowohl für den privaten als auch für den gewerblichen und industriellen Bereich hochwertige und spezifische Reinigungsgeräte. Neben der breiten Produktpalette ist das Unternehmen auch als Innovationstreiber der Branche bekannt. Allein im Jahr 2020 wurden 100 neue Produkte auf den Markt gebracht und 640 aktive Patente genutzt. Weltweit beschäftigt Kärcher ca. 13.500 Personen, von denen knapp 3.600 in Deutschland und davon fast 2.300 am größten der sechs deutschen Standorte in der Zentrale in Winnenden (nahe Stuttgart) beschäftigt sind. Der Gesamtbetriebsrat besteht aus zwölf Mitgliedern von sechs Standorten.

Die Coronapandemie: Wechsel in den Krisenmodus

Als im Frühjahr 2020 die Coronakrise einsetzte, war nur schwer abzusehen, wie stark Kärcher von dieser Krise betroffen sein würde. Im März und April musste das Unternehmen ernste Umsatzeinbrüche hinnehmen. ab Mai 2020 mussten viele der Beschäftigten in Kurzarbeit gehen. Allerdings konnten durch den Gesamtbetriebsrat hohe Aufstockungszahlungen zum Kurzarbeitergeld und eine Verlängerung der Standort- und Beschäftigungssicherung mit dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen um ein Jahr für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwirkt werden. In den darauffolgenden Monaten gingen die Zahlen der Beschäftigten in Kurzarbeit stetig zurück.

Der Gesamtbetriebsrat wechselte im Frühjahr 2020 in den Krisenmodus. Es wurden interne Arbeitsstrukturen überarbeitet und die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber intensiviert. Als eine der ersten Maßnahmen wurde der Corona-Krisenstab schon Ende Februar 2020 gegründet. In diesem kommen Vertreterinnen und Vertreter aus dem Gesamtbetriebsrat, dem Vorstand, aus der HR-Abteilung, dem Gesundheitszentrum, Reisemanagement, der Unternehmenskommunikation und dem Arbeitsschutz zusammen, um neue pandemiebedingte Aufgabenstellungen schnell und pragmatisch anzugehen. Dieser Krisenstab entstand aus dem gemeinsamen Dialog des Gesamtbetriebsrats und des Vorstands und sollte die Unternehmensführung unterstützen und damit auch die Mitbestimmungsrechte und die Beteiligung des Gesamtbetriebsrats in der Krise sicherstellen. Der Krisenstab fungierte als zentrales Organ für Empfehlungen an den Vorstand und an den Gesamtbetriebsrat in allen krisenrelevanten Thematiken. Dass der Gesamtbetriebsrat durch den Arbeitgeber so eng in die Entscheidungsprozesse der Krisenbewältigung eingebunden wurde, muss dabei als etwas Besonderes betont werden, da er solch einen Grad der Zusammenarbeit und Kooperation nicht hätte unterstützen müssen.

Fast 60 Betriebsvereinbarungen wurden während der Zeit der Coronapandemie – Stand Mai 2021 – abgeschlossen. Allen Beschäftigten in der Verwaltung wurde früh und unbürokratisch angeboten, aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. Den Mitarbeitenden in der Produktion, die vor Ort sein mussten und ihren vollen Arbeitsumfang leisteten und verstärkt einem Infektionsrisiko ausgesetzt waren, wurde auf Forderung des Gesamtbetriebsrats eine Coronasonderzahlung für jeden geleisteten Arbeitstag ausgeschüttet.

Nachhaltige Veränderungen der Betriebsratsarbeit

Mit der Erfahrung, dass Entscheidungen schnell getroffen werden können, wenn es sein muss, und dass auch Besprechungen digital stattfinden können, was die Terminfindung oft vereinfacht, sieht sich der Betriebsrat nachhaltig für die Zukunft in seiner Handlungsfähigkeit gestärkt.

„Wir sehen jetzt, ich muss nicht beispielsweise 150 Kilometer für Sitzungen ins Headquarter fahren. Es wäre doch gut, kurze und effiziente Sitzungen mit angepassten Schwerpunkten in Zukunft zu machen.“ Michael Teichmann, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Gleichzeitig sieht der Gesamtbetriebsratsvorsitzende aber auch klare negative Seiten an der mobilen Betriebsratsarbeit: „Wir brauchen auch mal wieder einen Tag Zeit zum Zusammensitzen, um Themen zu diskutieren, durchzuarbeiten, die Kreativität geht verloren, manche Leute werden sich nicht äußern, ich krieg schwerer ein persönliches Gefühl, wie die Leute damit umgehen, wie sie denken und das ist leider die negative Seite.“ Michael Teichmann, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Veränderte Kommunikation mit der Belegschaft

Auch der Kontakt zur Belegschaft hat teilweise gelitten. In der Zeit der Pandemie konnte kaum ein persönlicher Austausch in der Verwaltung oder im Werk und keine Betriebsversammlung stattfinden. Erst später wurde dies mit einem neuen Tool online ausprobiert. Stattdessen wurde die Belegschaft mit vielen Newslettern monatlich, themenabhängig teils auch wöchentlich, oder dem ein oder anderen Video ständig über Neuigkeiten informiert. Wo es möglich war, wurden Abteilungsversammlungen im Hybridformat – mit einigen Teilnehmenden von zuhause aus und einigen vor Ort – abgehalten. Auch haben sich viele der Beschäftigten individuell per Telefon oder per Mail an die Betriebsratsmitglieder gewandt. Dennoch weiß der Gesamtbetriebsratsvorsitzende, wie wichtig die physische Präsenz für die Arbeit ist:

„Der Bezug, dass man einfach auch mit den Leuten vor Ort spricht, wenn es mal irgendwo ein Problem gibt, wir mal herkommen können und dies gemeinsam lösen [...] das muss sich in der Zukunft wieder ändern.“

Positiv ist aufgefallen, wie die Belegschaft die neue Art und vor allem den neuen Rhythmus der Informationsweitergabe vom Gesamtbetriebsrat angenommen hat. Dies nimmt der Vorsitzende als wichtige Erkenntnis aus der Pandemiezeit mit: Die Belegschaft möchte nicht immer in großen, stundenlangen Sitzungen einmal im Quartal oder Halbjahr in einem Rundumschlag über alles gleichzeitig informiert werden, sondern sie möchte schnelle Information, die dann erfolgt, wenn die Themen aktuell sind.

„Wir haben so viele Kanäle, mit denen ich meine Belegschaft bedienen kann, die es vielleicht in der Vergangenheit so gar nicht gab und die teilweise auch nicht akzeptiert waren. Hier müssen wir uns weiter verbessern und ein bisschen moderner und anders denken und zukünftig alle Möglichkeiten nutzen. Das wird auch das Konzept und die Bedeutung von Betriebsversammlungen auf den Prüfstand und neue Beine stellen.“ Michael Teichmann, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Fazit: Mit Pragmatik und Innovation zum Krisenmanager

Mit seiner pragmatischen Vorgehensweise hat der Gesamtbetriebsrat von Kärcher die Krise erfolgreich gehandhabt. Auch war es möglich, Lösungen und Arbeitsweisen zu entwickeln, was auf eine gute und vertrauensbasierte Zusammenarbeit mit dem familiengeführten Unternehmen verweist. Innerhalb des Krisenmanagements hat der Gesamtbetriebsrat neue und innovative Lösungen für die interne Zusammenarbeit und den Umgang mit den Herausforderungen der Pandemie im Unternehmen gefunden und in der Praxis etabliert. Dies hat ihm auch die Belegschaft in einem sehr positiven Feedback zurückgespiegelt.

Quelle: Auszug aus Fallstudienbeschreibung von Massolle / Kneer 2021, 11-15

2.3. Betriebsratsarbeit und Digitalisierung vor und nach Corona

Digitalisierung im Kontext der betrieblichen sowie auch der überbetrieblichen Interessenvertretung weckt Assoziationen zumindest in zwei Richtungen: Erstens Mitbestimmung bzw. Regelungen bei der innerbetrieblichen oder branchenweiten Einführung neuer Technologien zum Schutz der Beschäftigten vor Datenmissbrauch, Überwachung, Fehlbeanspruchung u.a.m. und zweitens digitale Kommunikationsmittel für den eigenen Gebrauch als Interessenvertretung: auf einer Bandbreite beginnend von der alltäglichen Nutzung von E-Mail, Audio- oder Videokonferenzen mit Kolleg*innen; über den Einsatz von elektronischen Newsletters und Kollaborationstools⁴¹ im Zuge der Information für die bzw. aus der Belegschaft; bis hin zur elaborierten Kampagnenführung mittels „Digital Organizing“. Insbesondere bei strategisch angelegter Öffentlichkeitsarbeit für spezifische Zielgruppen liegt die Herausforderung darin, den geeigneten Baukasten aus Inhalten und Medienformaten zu finden, etwa in Bezug auf Echtzeitkommunikation vs. asynchrone Kommunikation (z.B. Webinare, zeitversetztes Streaming von aufgezeichneten Inhalten) oder hinsichtlich der Nutzung existierender Plattformen bzw. Apps sowie dabei zu verwendender Formate (Text, Bild, Audio, Video).

Weder ist in weiterer Folge beabsichtigt, auf die „Toolbox“ der digitalen Medien-, Marketing- bzw. Kampagnenprofis einzugehen,⁴² noch wird der Fundus an Studien und Broschüren zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. Regulierung bei Digitalisierungsfragen aufgerollt, wofür sowohl aus der Mitbestimmungsforschung als auch der Praxis der Interessenvertretung inzwischen eine Vielzahl an Materialien vorliegt.⁴³ In dieser Hinsicht dürfte auch für die Zeit nach Corona – wenngleich auf höherem Level – zutreffen, was unter dem Stichwort „digitale Transformation“ schon davor oftmals diagnostiziert wurde: Die Kompetenz einzelner Betriebsratsgremien, Regulierungsfragen zu Digitalisierungsthemen z.B. im Rahmen von Betriebsvereinbarungen bestmöglich zu „entschärfen“, dürfte ebenso heterogen ausfallen wie die regelmäßige Verwendung von elaborierten Kommunikationstools zur Mobilisierung der eigenen Belegschaft.

Demgegenüber geht es in den anschließenden Ausführungen lediglich um eine Einordnung des State-of-Art zu den zwei genannten Digitalisierungs-Aspekten im Kontext der Betriebsratsarbeit. Wie im letzten Abschnitt dargelegt wurde, hat die Corona-Pandemie mitsamt dem zwangsläufig vermehrten Umstieg auf digitale Kommunikation in den meisten Betriebsratsgremien einen Digitalisierungs-Schub mit entsprechenden Lernerfahrungen entfacht. Anzunehmen ist, dass die gelegentlich kolportierte Distanz z.B. von älteren Akteuren aus Betriebsratsgremien gegenüber neuen Kommunikationstechnologien in den letzten zwei Jahren deutlich abgebaut worden sein dürfte. Galt virtuelle Gruppenkommunikation

⁴¹ Einen Überblick über digitale Kollaborationswerkzeuge im betrieblichen Einsatz bzw. im Arbeitskontext inklusive Erfahrungswerte bzw. Bewertungen liefern z.B. Hardwig / Weißmann (2021) oder Egger-Subotitsch / Liebeswar (2020). Egger-Subotitsch / Liebeswar unterscheiden dabei in einer instruktiven Auflistung (2020, 7f): VoIP-Kommunikation (Telefonie, Konferenzen – z.B. MS Teams, Zoom, Skype for Business), Webinare (firmenweite Ansprachen, Workshops), Kursmanagementsysteme (z.B. Moodle), Ticketing / Arbeitseinteilung (Tools für Scrum, Kanban etc.), Echtzeitkollaboration in Form von parallelem Editieren von Dokumenten (z.B. Google Docs), Echtzeitkollaboration in Form von Umfragen oder Entscheidungsfindung (z.B. Sido, Mentimeter), Ressourcenzugriff in Form verteilter Zusammenarbeit und Cloud-Lösungen (z.B. Dropbox, Google Drive), Knowhow-Sharing (z.B. gemeinsame Wikis).

⁴² Vgl. etwa einschlägige Seminarangebote des ÖGB (<https://www.voegb.at/>) sowie der GPA (<https://bildung.gpa.at/author/thomaskreiml/>)

⁴³ Vgl. z.B. Studien und Policy-Papers der AK Wien (<https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/index.html>) sowie der Hans-Böckler-Stiftung für Deutschland (<https://www.boeckler.de/de/mitbestimmungspraxis-2770.htm>)

abseits von Telefonkonferenzen womöglich noch vor einigen Jahren als Ausnahme, dürfte sich das im Zuge von Videokonferenzen als neuem Standard infolge von Corona gewandelt haben. All das impliziert nicht, dass ein zufällig ausgewählter Betriebsrat / Betriebsrätin deshalb bereits als Online-Kommunikationsprofi gelten wird müssen.

2.3.1. Proaktives vs. reaktives BR-Handeln bei der Befassung mit der digitalen Transformation

In Abhängigkeit von den jeweils vorhandenen Betriebsrats-Ressourcen ist mit Bezug auf digitale Transformationen bzw. Einführungen neuer Technologien im eigenen Betrieb auch in den nächsten Jahren ein breites Spektrum zwischen proaktiver Planung und Handlungsbereitschaft bis hin zur passiven Akzeptanz zu erwarten. In etwa diesen Befund lieferten Georg et al. in einer Studie auf Basis von 12 deutschen Betriebsfallstudien. Darauf basierend entwickelten sie eine Typologie von BR-Verhaltensmustern in Abhängigkeit a) vom Ausmaß der Wissensaneignung der Betriebsräte hinsichtlich technischer Neuerungen sowie b) der (Mit-)Gestaltung des Transformationsprozesses. Die vier BR-Typen wurden wie folgt bezeichnet (vgl. Georg et al. 2017):

- die *Reaktiven* (Wissensaneignung und Mitgestaltung gering);
- die *Pragmatiker* (Wissensaneignung gering, Mitgestaltung hoch);
- die *Zufriedenen* (Wissensaneignung hoch, Mitgestaltung gering);
- die *Co-Digitalisierer* (Wissensaneignung und Mitgestaltung hoch).

Zu ähnlichen Resultaten gelangt eine weitere, einige Jahre jüngere deutsche Studie zu den Herausforderungen von Digitalisierungsprozessen für Betriebsräte (Niewerth / Massolle 2020). Ihnen komme auf der einen Seite die Aufgabe zu, den digitalen Umbruch zum Fortbestand des Unternehmens mit dem Ziel der Standort- und Arbeitsplatzsicherung mitzugestalten; dies unter Bedingungen einer potenziellen Beschleunigung bei der Herbeiführung von Entscheidungen. Auf der anderen Seite verändere sich die Arbeitsorganisation der Betriebsräte. Gremien reorganisieren sich unter Einbezug von digitalen Kommunikationsmitteln selbst bzw. entwickeln ein neues Selbstverständnis ihrer Betriebsratsrolle. Mithilfe einer Anzahl von Fallstudien bei Unternehmen aus Deutschland, in denen das „digitale“ Handlungsrepertoire der Betriebsratskörperschaften genauer unter die Lupe genommen wurde, definieren die beiden Autorinnen drei distinkte Cluster von BR-Gremien:

- BR-Gremien des traditionellen Typs der Interessenvertretungsarbeit befassen sich mit Herausforderungen der digitalen Transformation vornehmlich aus der Perspektive der Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Mitarbeiter*innen, etwa mit Bezug auf Datenschutz. Die Notwendigkeit einer Veränderung des Betriebsrats-Handelns wird zurückhaltend aufgegriffen.
- Davon unterscheiden sich Betriebsräte, die nach neuen Gestaltungswegen für die Mitbestimmung suchen und teilweise auch umsetzen, etwa mit Bezug auf sogenannte „agile“ (v.a. projektförmige) Methoden. Im Austausch mit den Beschäftigten werden neue Tools und Methoden ausprobiert. Die Beziehung zum Arbeitgeber ist hingegen weitgehend traditionell angelegt.
- Die elaboriertesten der in der genannten Studie analysierten BR-Gremien beschreiten in ihrer Rolle und Haltung als Interessenvertretung z.T. neue und ungewöhnliche Wege, die dann, wenn es funktioniert, verstetigt werden. In diesem Rollenverständnis werden Beschäftigte mithilfe von digitalen Tools direkter und konsequenter in die Betriebsratsarbeit und allgemein in Entwicklungsprozesse miteinbezogen; dies etwa auf Basis von mehr Projektförmigkeit in Arbeitsgruppen mit thematischer Spezialisierung unter den Mitgliedern – und zugleich zulasten von herkömmlicher Stellvertreterpolitik. (Niewerth / Massolle 2020, 6)

In einer Fallstudiensammlung für das I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung beschreibt Julia Massolle am Beispiel des Technologiekonzerns Merck, inwiefern vor dem Hintergrund eines bereits gut aufgestellten Betriebsrats mit (bedingt durch die Größe) überdurchschnittlichen Ressourcen diese weiter ausgebaut werden können, wenn die BR-Arbeit über die Anzahl der Mitglieder hinaus auf weitere Schultern verteilt werden kann.

Fallstudie: Betriebsrat bei Merck – Verteilung auf mehr Schultern als Fundament der Mitbestimmung

Die Merck KGaA (Kommanditgesellschaft auf Aktien) ist ein Wissenschafts- und Technologieunternehmen mit weltweit 58.000 Beschäftigten. In den drei Geschäftsbereichen Healthcare, Life Science und Electronics werden u. a. Medikamente und Diagnoseverfahren erforscht, entwickelt und produziert. In Deutschland sind 12.000 Menschen beschäftigt; davon arbeiten 11.000 MitarbeiterInnen am Hauptsitz in Darmstadt. Der Gemeinschaftsbetriebsrat besteht aus zwei Fraktionen (IG BCE und VAA – Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der Chemischen Industrie) und umfasst insgesamt 37 Mitglieder. Der Betriebsrat wird zudem von mehreren Referent*innen sowie Assistent*innen unterstützt.

Ziele und Strategie

Merck verändert sich als globales Wissenschafts- und Technologieunternehmen seit jeher stetig. Dass im Jahr 2017 der Betriebsrat Überlegungen zur grundsätzlichen Neuaufstellung der Betriebsratsstruktur anstellte, ist auf eine ganze Reihe von Veränderungen zurückzuführen, die aus Reorganisationen des Konzerns und aus allgemeinen Veränderungen der Arbeitswelt resultierten. Drei Veränderungen stechen heraus:

- Zu der Zeit wurde eine komplett neue Konzernstruktur umgesetzt, in deren Folge Tochtergesellschaften ausgegliedert wurden und Beschäftigte in neue Gesellschaften übergangen (gemäß § 613a BGB). Dies hätte folgenreich für die Mitbestimmung sein können: Aufgrund der verschiedenen Konzerntöchter sollten acht Betriebsratsgremien mit insgesamt 100 Betriebsrätinnen und Betriebsräten entstehen. Unklar war zunächst auch, ob die Arbeitsbedingungen an allen Standorten gleich geblieben wären. Eine Zersplitterung in einzelne Betriebsratsgremien hätte eine tiefgreifende, strukturelle Schwächung der Betriebsratsarbeit bedeutet.
- Das Arbeitsvolumen in der Betriebsratsarbeit hat sich deutlich erhöht: Nicht nur die Anzahl von Themen, sondern auch ihre Komplexität und ihre Geschwindigkeit sind gestiegen. Hinzu kommen heterogenere Beschäftigungsinteressen, welche nach einer individuellen Gestaltung von Arbeitsbeziehungen verlangen.
- Mit Blick in die Zukunft waren sich die Interessenvertreterinnen und -vertreter einig, dass die Arbeitsintensität nicht abnehmen, sondern sich auch weiterhin verschärfen würde. Beispielsweise wird Digitalisierung früher oder später jeden Arbeitsbereich im Konzern erfassen und verändern. Das gilt es „betriebsrätlich“ so zu begleiten, dass die Auswirkungen für die Beschäftigten erkannt werden, um frühzeitig reagieren zu können. Die Interessenvertretung ist sich bewusst, dass sich das hohe Tempo in der Unternehmensentwicklung nicht verlangsamen lässt. Merck muss sich entsprechend den gegenwärtigen Trends verändern – auch zum Schutz von Arbeitsplätzen.

Die Reorganisation der Konzernstruktur wird daher vom Betriebsrat genutzt, um auch sich selbst – den Umwelterfordernissen und Beschäftigtenbedürfnissen entsprechend – neu aufzustellen. Dabei werden neue Maßstäbe für eine demokratischere Mitbestimmungskultur gesetzt.

„Es war klar, dass wir mehr Leute benötigen, weil die Beschleunigung der Veränderung so stark zunimmt. Man kann als Betriebsrat nicht mehr jeder Veränderung nachkommen, sondern man braucht jemanden vor

Ort, den man damit betrauen kann.“ (Andreas Becker, freigestelltes BR-Mitglied, Vorsitzender der Vertrauensleute)

Zur Umsetzung der neuen Konzernstruktur und zur sozialverträglichen Gestaltung wurde zwischen den tariflichen Sozialpartnern ein Strukturtarifvertrag ausgehandelt. Durch den Strukturtarifvertrag wurde erwirkt, dass die Betriebseinheit trotz der Aufspaltung in die einzelnen Gesellschaften bestehen bleibt. Neben dem Übergang aller bestehenden Betriebsvereinbarungen und weiterer zusätzlicher Regelungen ist es gelungen, eine einheitliche Interessenvertretung für alle Gesellschaften und alle Standorte (Darmstadt, Gernsheim und Weiterstadt) aufrechtzuerhalten. Der Betriebsrat fungiert seitdem als Gemeinschaftsbetriebsrat. Für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte war dieser Schritt zentral: Ohne ihn wäre die Arbeit des Gremiums durch die Aufteilung auf die Gesellschaften geschwächt worden. Dass der Arbeitgeber dem Vorschlag der Gewerkschaft zu Gründung eines Gemeinschaftsbetriebsrates gefolgt ist, begründet sich durch einen Vorteil: Diese Lösung vereinfacht Prozesse und Abläufe. Statt mehrerer Gremien gibt es lediglich eines, mit den Absprachen erfolgen und Verhandlungen geführt werden.

Der Strukturtarifvertrag ist sogleich die Grundlage für eine Neuaufstellung des Gemeinschaftsbetriebsrats, bei der zwei Hauptanliegen verfolgt wurden. Zum einen sollten als Antwort auf die höhere Komplexität und Menge der Themen personelle Ressourcen in der Betriebsratsarbeit hinzugewonnen werden. Damit wird sichergestellt, dass die Mitbestimmung in keinem Fall zukünftig an Qualität verliert. Zum anderen sollten Beschäftigte aktiver an der Betriebsratsarbeit beteiligt werden. Die Betriebsratsarbeit als solche, aber auch ihre Entscheidungen und Diskussionen sollten transparenter und zugänglicher für die Belegschaft werden. In der Vereinbarung über eine gemeinsame Strategie zur Förderung der Betriebsratsarbeit wurde die Anwendung des § 28a BetrVG zur Übertragung von Aufgaben des Betriebsrats an Arbeitsgruppen zum Schlüssel für eine neue Mitbestimmungskultur.

§ 28a BetrVG

§ 28a BetrVG existiert seit 2001. Er kann ab 100 Beschäftigten angewendet werden. Der Betriebsrat kann dann auf Arbeitsgruppen schriftlich Aufgaben übertragen, die im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Voraussetzung für die Anwendung ist eine Rahmenvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, in der die Arbeitsgruppen, Aufgaben, Umfang und Regelungsbefugnisse definiert sind. Beschäftigte in Arbeitsgruppen sind keine Betriebsratsmitglieder, weswegen die regulären Schutz- und Sondervorschriften für sie nicht gelten. Zu empfehlen ist daher, dass in der Rahmenvereinbarung ein Benachteiligungsverbot vereinbart wird.

Umsetzung 2018

Zwischen den Betriebsparteien wurde vereinbart, dass der Betriebsrat berechtigt ist, Aufgaben an Ausschüsse (§ 28 Abs. 1 BetrVG) und an Arbeitsgruppen (§ 28 a BetrVG) zu übertragen. Das Neue hierbei: Mitglieder von Ausschüssen und Arbeitsgruppen können neben Ersatzmitgliedern des Betriebsrats ebenso Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne betriebsrätliche Funktion sein. Genau hierin liegt das Besondere der Vereinbarung und der Neuaufstellung des Gemeinschaftsbetriebsrats: Mitarbeitende können aktiv an der Betriebsratsarbeit mitwirken. Wichtig war es, dass sich die Mitarbeit nicht auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen bezieht. Diese obliegt weiterhin ausschließlich dem Betriebsratsgremium.

„Wir haben deutlich gemacht, dass wenn wir das Tempo, welches das Unternehmen vorlegt, mithalten sollen, wir auch die Kapazitäten brauchen, sonst würde uns gar nichts anderes möglich sein als auszubremsen.“ (Anne Lange, stellvertretende Vorsitzende des Gemeinschaftsbetriebsrats)

In der Praxis setzen sich die verschiedenen Gremien aus freigestellten und nicht freigestellten Betriebsrätinnen und -räten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Zentrale Funktionen wie die Sprecherfunktion oder den Vorsitz übernehmen meist freigestellte Gremiumsmitglieder. Diese leisten zudem den größten Teil der Koordination. Insgesamt arbeiten rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gremien mit. In den überwiegenden Fällen wurden dafür die Personen von den Betriebsrätinnen und -räten selbst angesprochen. Dabei waren die meisten schon vorher seit Jahren in der Mitbestimmung verwurzelt – durch ein Amt als Vertrauensperson oder in der Jugend- und Ausbildungsvertretung. Entsprechend der Vereinbarung wird darauf geachtet, dass Personen mitwirken, die durch ihre eigentliche Tätigkeit mit den Themen verbunden sind.

Positive Effekte

Mit der Neuaufstellung ist es gelungen, dass die Betriebsratsarbeit auf mehr Schultern verteilt werden konnte. Die Hauptarbeit wird zwar nach wie vor durch die regulären Betriebsratsmitglieder geleistet; viele, insbesondere operative Tätigkeiten – wie z. B. personelle Einzelmaßnahmen von Beschäftigten – und vorbereitende Tätigkeiten wurden jedoch auf Ausschüsse und Arbeitsgruppen ausgelagert.

Als wichtigste Errungenschaft beobachtet die Interessenvertretung, dass sich der gegenseitige Austausch zwischen Betriebsratsgremium und Beschäftigten deutlich intensiviert hat. Beschrieben wird eine Wechselwirkung, wonach die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogleich Fühler als auch Sprachrohr des Betriebsrats sind. Alle Mitarbeitenden bringen wichtiges Expertenwissen des eigenen Arbeitsbereiches mit. Für die Betriebsratsarbeit konnten dadurch Einblicke gewonnen, aber auch Schwachstellen und Zusammenhänge erkannt und berücksichtigt werden, die sonst nicht ohne weiteres erkennbar gewesen wären. Gleichzeitig sind die Personen, die an der Betriebsratsarbeit mitwirken, in der Belegschaft der direkte Kontakt zum Gemeinschaftsbetriebsrat. Sie geben Informationen weiter, beraten ihre Kolleginnen und Kollegen und vermitteln an fachkundige Personen des Gemeinschaftsbetriebsrats. Durch den Einbezug von Mitarbeitenden ist der Austausch zwischen Gemeinschaftsbetriebsrat und Belegschaft einfacher geworden. Die Betriebsratsarbeit kann sich enger an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten und ist sogleich sichtbarer für viele Beschäftigte.

Mit der Hinzuziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Betriebsratsarbeit wird langfristig auf einen weiteren Effekt, die Nachwuchsförderung, gebaut. Auch hier ergeben sich wechselseitige Vorteile. Betriebsrätinnen und Betriebsräte können Talente erkennen, diese fördern und so schrittweise auf ein Betriebsratsmandat vorbereiten. Gleichzeitig ergibt sich für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Betriebsratsarbeit intensiver kennenzulernen. Die große Hürde, die oft bei der Übernahme eines Mandates besteht, wird vorher abgebaut.

Quelle: Auszug aus Fallstudienanalyse, vgl. Massolle 2021, S. 30-35

Warum im Kontext digitaler Transformationen die vermehrte Einbeziehung des Wissens der Beschäftigten immer wichtiger wird und insofern auch digital-affine Betriebsratsgremien immer stärker darauf angewiesen sein dürften, sei ferner anhand eines großen Forschungsprojekts erläutert. Dafür ziehen wir die Begleitforschung des IAQ Duisburg-Essen zum seit 2015 laufenden Sozialpartnerprojekt „Arbeit 2020 in Nordrhein-Westfalen“ heran. In diesem vom Land NRW gemeinsam mit dem europäischen ESF-Fonds über mehr als fünf Jahre geförderten Projektvorhaben ging es darum, Unternehmen und Betriebsräte mit einem beteiligungsorientierten Ansatz bei den vielfältigen Veränderungsprozessen aktiv zu unterstützen. Auswirkungen der Digitalisierung bzw. von Industrie 4.0 bildeten den Ausgangspunkt. Gemäß einer Broschüre der IG-Metall wurden bis November 2021 über 80 Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößen unterstützt, mit bis zu 10 ganztägigen Workshops pro Betrieb

mit Projektteam (bestehend aus Beratung, Wissenschaft, Gewerkschaft) unter Einbeziehung von Beschäftigten und Führungskräften als den eigentlichen Expert*innen (IG Metall 2021). Ein wesentlicher Baustein war die Erarbeitung von sogenannten Betriebslandkarten, die für die beteiligten Betriebe ein Bild über den Stand der Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation in den unterschiedlichen Abteilungen bzw. Standorten liefern sollten. Im Fall von günstigen Verläufen wurden infolge dieses Prozesses sogenannte Zukunftsvereinbarungen zwischen den betrieblichen Akteuren abgeschlossen (zu Themen wie Aus- und Weiterbildung, Beteiligung der Beschäftigten bzw. des BR an neuen Projekten). Die umfangreiche Begleitforschung zum Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ zeigt, dass sich der dialogorientierte Gestaltungswille von Gewerkschaften und Betriebsräten meist auszahlt. Allerdings sind umfangreiche Beratungen notwendig, die sich nicht ohne weiteres in alle Betriebe übertragen lassen (Bosch et al 2020, Haipeter 2019, Haipeter 2021, Hoose et al. 2019).

Zugleich bringt Haipeter (2021, 112f) auf den Punkt, warum es vermehrt die Beteiligung der Beschäftigten braucht, um als BR-Gremium die Einführung digitaler bzw. technologischer Prozesse überhaupt adäquat mitgestalten zu können: Digitalisierung hat übergreifenden Charakter, berührt vielfältige Themen, ist schwer abgrenzbar und deshalb nicht umstandslos in präzise Regelungen zu fassen. Betriebsräte, teilweise aber auch die Unternehmensleitungen, sind nur unzureichend über die Verbreitung neuer Technologien in der eigenen Organisation informiert; dies deshalb, weil Digitalisierungsprojekte in Betrieben häufig zunächst in Form kleiner Projekte eingeführt werden, die in der Verantwortung dezentraler Bereiche liegen. Damit ist auch das Wissen um die Digitalisierung in Betrieben dezentral verteilt und nicht umstandslos zentral abrufbar. Dazu Haipeter (2021, 112f): „Umfassendere Vereinbarungen können deshalb kaum eindeutige substanzielle Normen definieren, sondern müssten prozeduralen Charakter haben und die Mitbestimmungsakteure in die betrieblichen Prozesse einbinden. [...] Beispiele dafür sind Rahmenvereinbarungen auf Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernebene, in denen Eckpunkte zum Umgang der Betriebsparteien mit Digitalisierungsprojekten festgelegt werden“. Unter anderem deshalb, weil in diesem Projekt auch KMU (mit weniger ressourcenstarken BR-Gremien) im Fokus standen, ergibt sich für Haipeter (ebd. 137) die Forderung einer verstärkten Einbeziehung von Akteuren der Gewerkschaft, um die Betriebsratsgremien nicht nur auf Nachfrage reaktiv zu unterstützen, sondern diese in der digitalen Transformation aktiv auf neue Themen hin zu orientieren und ihnen neue Handlungsinstrumente an die Hand zu geben.

2.3.2. *Verlust der Anschlussfähigkeit an die Belegschaft ohne Einsatz neuester Kommunikationstools?*

Bekanntlich preisen gerade Händler digitaler Produkte die eigene Ware vorzugsweise damit an, andernfalls den Anschluss (an wen oder was auch immer) zu verlieren. Was ist insofern von Befürchtungen zu halten, denen zufolge (auch) Betriebsrät*innen attestiert wird, z.B. aufgrund von Alter, Bildungshintergrund, einer manuellen Berufstätigkeit u.a.m. neue Kommunikationsmedien zu zögerlich aufzugreifen und damit zu riskieren, den Anschluss an die Mitarbeiter*innen im Betrieb zu verlieren? Geht im „Dreieck“ aus Betriebsrat, Management und Belegschaft die Nähe insbesondere gegenüber den Letztgenannten verloren, wenn in der BR-Arbeit die Kommunikation über Social-Media-Tools zu wenig forciert wird? Und das, während die Mitarbeiter*innen im Rahmen diverser unternehmensinterner Online-Plattformen untereinander vielfältigen Kontakt halten, von dem kaum involvierte Betriebsräte entsprechend wenig Bescheid wissen?

Das Risiko einer sich womöglich verringernden Informationsmacht im Zuge der Zunahme digitaler Kommunikationskanäle beschreibt ein von den Sozialwissenschaftlern Lee und Staples interviewter deutscher Betriebsrat 2018 wie folgt: „Die Betriebsräte hatten den Bedarf nie so groß wie alle anderen, weil die hatten die bestfunktionierende Vertrauenskörperschaft übers ganze Unternehmen. [...] Du hast

die effektivste und schnellste Form der Kommunikation durch ein körperliches Netzwerk gehabt. Deswegen war der Druck nicht so groß. Jetzt ist parallel im Unternehmen diese Informationskaskade verbessert worden. Und der Druck, der kommt jetzt. Und der wird auch stärker. Wenn du plötzlich als Mitarbeiter aus der Unternehmensseite deine Informationen schneller beziehst als über deinen Betriebsrat, dann dreht sich die Informationsmacht.“⁴⁴

Was ist dran am Argument der sich „drehenden Informationsmacht“ – abgesehen von der in diesem Interviewzitat mitschwingenden, etwas unrealistischen Selbstüberforderung, wonach der Betriebsrat grundsätzlich die vorrangige Informationsdrehscheibe für alle MitarbeiterInnen zu sein habe, und das in Konstellationen mit oftmals hochgradig heterogenen Belegschaftsteilen (Bildung, Berufe, Herkunft, Alter Geschlecht usw.)? In einem Schwerpunktheft der Fachzeitschrift „New Technology, Work and Employment“ zum Themenspektrum Internet, Social Media und Gewerkschaftsarbeit liefern Staples und Whittall in einem Beitrag anhand von Betriebsfallstudien in Deutschland (vor der Corona-Pandemie und vor dem Zugewinn von Digitalisierungs-Know-how auch bei Betriebsräten) zwei plausible Argumente für die „digitale Distanz“ vieler BR-Körperschaften, die allerdings noch kein Beleg für eine verringerte Informationsmacht sind (Staples / Whittall 2021): Einerseits die im deutschen Betriebsverfassungsgesetz angelegten juristische Hürden, wonach z.B. nur in Präsenz gefasste Beschlüsse von Betriebsratsgremien erlaubt sind, wodurch dann Online-Treffen wenig Sinn ergeben. Dazu passen Hinweise aus Beispielen aus Betrieben, wonach in der Pandemie im Rahmen von separaten Betriebsvereinbarungen erstmals verankert werden musste, dass auch virtuelle Treffen Beschlussfähigkeit erlangen (vgl. Massolle / Kneer 2021, 13). Andererseits finden (nicht nur) Staples und Whittall abgesehen von der individuellen digitalen Kompetenz diverse Faktoren, die Arbeitnehmervertreter*innen davon abhalten, IKT-Tools systematischer einzusetzen. Zu nennen ist etwa die ausgeprägte Präferenz für das Gespräch mit Mitarbeiter*innen vor Ort im Betrieb, das sich zwanglos und beiläufig durch das Abschreiten der Hallen, Büros u.a.m. ergibt. Weiters das im traditionellen Mitbestimmungshabitus verankerte Reaktions- und Abwehrverhalten, das nicht unbedingt zur Innovation disponiert. Aus der sich daraus begründenden Distanz wird die Sorge – ob begründet oder nicht – nachvollziehbar, dass Management und Mitarbeiter*innen über die Verwendung von Social-Media-Tools gleichsam gemeinsame Sache machen könnten, um den Betriebsrat aus dem traditionell „triadisch“ angelegten Mitbestimmungsverhältnis auszuschließen (vgl. zum triadischen Verhältnis insb. Tietel 2006).

Andere Texte der soeben zitierten Schwerpunktausgabe, mit von Deutschland und Österreich markant abweichenden nationalen Mitbestimmungstraditionen, haben vorrangig das Handeln von Gewerkschaften im Blick – und argumentieren in Bezug auf die Bereitschaft zur Aneignung neuer digitaler Tools (vor Corona) optimistischer; dies freilich auch deshalb, weil in Gewerkschaftsorganisationen in aller Regel mehr systematisches IKT-Know-how angesiedelt ist bzw. sein sollte als in einem durchschnittlichen Betriebsratsgremium, insbesondere in kleineren Unternehmen. Einen guten, wenngleich knappen Überblick über Beispiele zur Revitalisierung von Gewerkschaften im Zuge von Digitalisierung liefert etwa Geelan (2021).

Eher in die optimistische Richtung weisen auch Ergebnisse einer eigenen, im Herbst 2018 durchgeführten Befragung bei 620 Betriebsratsvorsitzenden in Österreich, die zugleich im Aufsichtsrat des Unternehmens sitzen (Stadler / Adam / Eichmann 2019). Nach ihrer eigenen Situation befragt, fühlen sich drei von vier dieser BR-Vorsitzenden im Umgang mit digitalen Medien sicher, dem verbleibenden Viertel fällt der kompetente Umgang dagegen eher schwer. Insgesamt wünscht sich ein Drittel mehr Unter-

⁴⁴ Präsentation WSI Herbstforum 20./21.11.2018, <https://www.youtube.com/watch?v=a4f5hYDilnE> (20:53 Min)

stützung im Bereich Digitalkompetenzen. In der konkreten eigenen Aufsichtsratsarbeit war der IT-Einsatz lt. Auskunft der Befragten zum damaligen Zeitpunkt noch eingeschränkt. Werden digitale Anwendungen tatsächlich eingesetzt, überwiegen nach Einschätzung der BetriebsrätInnen klar die Vorteile die möglichen Nachteile. Ungeachtet dessen sehen die Befragten bei zukünftigen Aufsichtsratsbesetzungen sehr wohl (zusätzlichen) Bedarf an Personen mit guten IT-Kenntnissen. Ebenfalls wichtig ist vielen Betriebsrät*innen die Kompetenz, technische Innovationen kritisch zu hinterfragen (Stadler / Adam / Eichmann 2019, 5).

Zusammen genommen ist die Kritik des teilweise zögerlichen Aufgreifens digitaler Anwendungen in manchen Betriebsratsgremien ernst zu nehmen, allerdings ohne dabei zu dramatisieren. Erstens sollten die Ausführungen dieses Abschnitts vermitteln, dass – sofern ein Manko im Umgang mit digitalen Tools bis zur Zeit vor Corona zutreffend war – gerade seit 2020 auch Betriebsräte einen signifikanten Aufholprozess hingelegt haben, teilweise durchaus unfreiwillig. Grundsätzlich gilt nach Prinzipien der Arbeitsteilung, dass nicht alle Betriebsrät*innen Kommunikationsprofis sein müssen – doch ist das Vorhandensein von dahingehender Kompetenz in einem Gremium wünschenswert bzw. das Gremium sollte wissen, wie man diesbezüglichen Support für sich selbst organisieren kann. Beispielsweise zeigen einige der analysierten Studien aus Deutschland, dass es dort, wo die Umstellung auf digitale Kommunikationsformate nicht rasch gelungen ist, der Kontakt zur Belegschaft als Kollektiv tatsächlich ernsthaft unterbrochen und damit auch die Handlungsfähigkeit von Betriebsräten gegenüber der Geschäftsführung eingeschränkt war.

Zweitens ist gerade angesichts des markanten Erfahrungszugewinns vieler betrieblicher Akteure bei digitalen Anwendungen zugleich festzuhalten, dass die Erhöhung des Niveaus zwar Chancen auf mehr Reichweite bietet, dass die Unterschreitung des Niveaus z.B. bei der Nutzung von Videokonferenzen zugleich Risiken birgt. Aufgrund der neu etablierten Standards bei der Verwendung von Videocalls oder Messengern wie WhatsApp u.a.m. für die Gruppenkommunikation lässt sich allein durch professionellen Einsatz im BR-Alltag nicht allzuviel gewinnen, wohingegen der Verzicht darauf durchaus Kompetenzmängel offenbart. Als Prinzip gilt weiterhin „form follows function“, d.h. ohne Ziele und Inhalte nützt die Verwendung neuester Technologien wenig. Dementsprechend wird in den zitierten Studien wenig über „Best Practices“ berichtet, die allein auf Technik beruhen (abgesehen von einer kollektiv geteilten Kommunikationsumgebung mit guter Termin- oder Anwesenheitsplanung usw.). Von Beispielen guter Praxis ist im Vergleich dazu eher dann zu sprechen, wenn Betriebsratskörperschaften vor dem Hintergrund von steigender Geschwindigkeit und Komplexität auch infolge von Digitalisierung geeignete organisatorische Lösungen finden, um sich z.B. über die Involvierung weiterer Mitarbeiter*innen zu verbreitern und damit zugleich den Kontakt zur Belegschaft nachzuschärfen.

Relevanter als der pure Technologieeinsatz dürfte für die BR-Arbeit drittens sein, dass ein BR-Gremium v.a. in soziodemografischer Hinsicht einigermaßen die Belegschaft abbilden und insofern abschätzen kann, welche Gruppen über welche Medien bzw. über welchen Mix an Kommunikationsformaten ansprechbar sind. Dort, wo größere Segmente der Mitarbeiter*innen eine hohe bzw. technisch fundierte Ausbildung haben, z.B. in F&E oder Entwicklungsabteilungen, und fortschrittliche IKT-Tools standardmäßig verwenden, sollte diese Tools auch jemand aus dem Betriebsrat im Griff haben, um sich entsprechend einklinken zu können. Dagegen dürften dort, wo die zu vertretende Belegschaft eher nicht zu den Pioniergruppen der Digitalisierung zählt und dementsprechend nur moderaten Gebrauch von digitalen Werkzeugen macht, Hoffnungen auf die Wirkung einer kommunikationstechnischen Aufrüstung (allein) enden wollend sein – oder möglicherweise sogar kontraproduktiv, wenn für bestimmte Zielgruppen nicht weiterhin ausreichend Kontakt über direkte Gespräche bzw. Präsenzveranstaltungen eingeplant

ist. Weiter oben wurde erwähnt, dass etwa Arbeiter*innen im Schichtbetrieb im Zuge der digitalen Umstellung der Kommunikation in der Corona-Pandemie nicht so leicht erreicht werden konnten.

Viertens wäre zu unterscheiden zwischen der alltäglichen Kommunikation der Interessenvertretung gegenüber den bestehenden Mitgliedern (z.B. Aussendungen an die Belegschaft) und der Toolbox für spezielle Mobilisierungsstrategien, z.B. zwecks Mitgliedergewinnung im Rahmen von Kampagnen oder anlässlich von Aktionen wie Streiks oder anderen Formen von „Organizing“. Gerade im Bereich „Organizing“ ruhen viele Hoffnungen auf „Digital Organizing“ (Butollo / Gaus 2021, Thünken 2018, Upchurch / Grassman 2016). Allerdings zeigen Fallstudienanalysen anhand von Beispielen wie z.B. der ver.di-Kampagne bei Ryanair 2017 - 2019, dass digitale Handlungsoptionen nur ein, wenngleich wichtiger Teil im Arsenal solcher Kampagnen sind: „Zudem sollte man im Kopf behalten, dass die Mobilisierung von Beschäftigten über digitale Kanäle kein Selbstläufer ist. Luigi Wolf, der als Organizing-Dienstleister für ver.di im Einsatz ist, weist auf das Risiko hin, dass die Stärke der eigenen Kampagne auf Basis der ‚virtuellen Beteiligung‘ überschätzt werden kann. Letztlich zeige sich erst offline, ob ein mutiger Kern von Aktivist*innen oder gar eine Mehrheit der Beschäftigten bereit ist, tatsächlich in Aktion zu treten und sich davon auch nicht von Einschüchterungen und Drohungen des Managements abbringen lässt. Als Negativbeispiel kann in diesem Zusammenhang die OUR-Walmart-Kampagne genannt werden. Sie konnte zwar einigermaßen erfolgreich über Facebook-Gruppen Mitglieder werben, vermochte es aber nur in Maßen, Beschäftigte für Aktionen wie Streiks zu mobilisieren, die mit der Gefahr von Repressionen einhergehen. Digitale Technologien sind demzufolge zwar ein nützliches Werkzeug zum Aufbau von Organisationsstrukturen und für Mobilisierungszwecke, ersetzen aber nicht das arbeitsintensive Face-to-face-Organizing“ (Butollo/Gaus 2021, 37).⁴⁵

Zwar erlauben digitale Kommunikationsformate wie Messenger-Dienste einen schnellen Informationsschlag und einen ebenso schnellen Menschauflauf (Flashmob) auf (halb-)öffentlichen Plätzen. Doch üblicherweise ist das Kriterium Geschwindigkeit beim Aufbieten von größeren Protestgruppen an einem bestimmten Ort zumindest in der betrieblichen Interessenvertretung eher nachrangig gegenüber dem Erfolgskriterium der Ausdauer im Zuge von zähen Verhandlungen. Letztendlich und mit Blick auf die zahlreichen Corona-Proteste: An die Politik adressierte „Wirkungstreffer“ lassen sich weiterhin viel eher durch Demonstrationen auf der Straße oder durch das Blockieren von Verkehrsadern erzielen und nicht z.B. über Unterschriftenlisten, die im Internet kursieren.⁴⁶

2.3.3. Erschließung der Erwerbstätigen der Plattformökonomie – aber wie?

Spätestens an dieser Stelle drängt sich auf, entlang der Assoziationskette Digitalisierung von Arbeit, Interessenvertretung, Organizing u.a.m. zum Thema Plattformarbeit und den dort beschäftigten Gig-, Crowd- oder Clickworkers überzuleiten. Auch in diesen Arbeitsfeldern wird auf die Interessenorganisation über digitale Medien gesetzt, um den drängender werdenden Regulierungsfragen nachzukommen und für die zumeist formal selbständigen Gigworkers ein sozial abgesichertes Beschäftigungsver-

⁴⁵ Außerdem „können Äußerungen auf öffentlichen digitalen Plattformen negative arbeitsrechtliche Konsequenzen für die Beschäftigten nach sich ziehen und daher kontraproduktiv sein. Messenger-Gruppen wie WhatsApp, Telegram oder Signal bieten hier je nach Medium und Voreinstellungen mal mehr, mal weniger Schutz. Doch ist auch hier zu beachten, dass in Chats geteilte Nachrichten und Informationen grundsätzlich an das Management weitergeleitet werden können.“ (Butollo/Gaus 2021, 37)

⁴⁶ Ein einschlägiger Begriff für bloß virtuelle Demonstrationen, die sich im realen Leben nicht weiter niederschlagen, ist „Slacktivism“ der Couchpotatos (vgl. z.B. Lane / Dal Chin 2018).

hältnis mit fairen Einkommen zu erwirken, was von den Plattformbetreibern durch Umgehung von Arbeits- und Sozialrecht in vielen Fällen verwehrt wird. Das Spektrum von plattformvermittelter Arbeit ist breit und reicht von ortsgebundenen Tätigkeiten wie den coronabedingt boomenden Zustelldiensten bis zu ortsungebundenen digitalen Gigs (von simplen Tätigkeiten bis zu komplexen Softwareleistungen), die von überall aus erledigt werden können und deshalb nochmals deutlich schwerer zu regulieren sind.

Die Thematik Plattformarbeit, insbesondere vor dem Hintergrund von nur ansatzweise betrieblich organisierter Arbeit bzw. von überwiegend (schein-)selbständigen Beschäftigungen, weist über die gegenständliche Literaturanalyse der betrieblichen Interessenvertretung bzw. Betriebsratsarbeit hinaus; eine genauere Erörterung würde den Rahmen sprengen. Zu verweisen ist auf eine Vielzahl von einschlägigen Studien, die sich mit der Logik von Plattformen bzw. von Plattformarbeiter*innen (Drahokoupil / Vandaele 2021, Herr 2020, Herr / Schörpf / Flecker 2021, Piasna / Zwysen / Drahokoupil 2022, Pernicka / Johnston 2021), mit Fragen der Interessenorganisation (Barth/Fuß 2021, Johnston et al. 2020) sowie mit rechtlichen Regulierungen (Gruber-Risak / Berger 2021, Gruber-Risak / Berger / Ey 2021) befassen.⁴⁷

Eine aktuelle Studie des Gewerkschaftsinstituts ETUI mit Daten aus 14 europäischen Ländern (inkl. Österreich) ergibt (Piasna et al. 2022), dass zum Erhebungszeitpunkt Frühjahr 2021 zwischen 1,1% (hauptberuflich) und 4,3% (insgesamt) aller Erwachsenen zwischen 18 und 65 Jahren vom Ausüben einer plattformvermittelten Arbeit berichten (inkl. Zustellung / Transport)⁴⁸. In Österreich liegt der Gesamtanteil mit 5,1% etwas überdurchschnittlich; bei 0,6%, die darüber zumindest 50% ihres Einkommens erzielen und 0,3% mit mehr als 20 durchschnittlichen Wochenstunden. Auf Basis einer weiter gefassten Definition von „Internetarbeit“, in der z.B. neben professioneller Arbeit (von Übersetzung, Design, Software, Marketing) auch „Influencer“ oder der Verkauf von Secondhandprodukten auf Online-Plattformen mitgezählt werden, steigt der Anteil derer, die auf diese Weise zumindest die Hälfte des eigenen Einkommens verdienen (insgesamt 3%, Österreich 2,3%). Dem Umstand, dass anhand dieser noch überschaubaren Verbreitungsraten einer gewisse Überforschung von Plattformarbeit nicht von der Hand zu weisen ist (z.B. laut Industrial-Relations-Expert*innen wie Berndt Keller 2021), steht gegenüber, dass das Phänomen Gig-Economy ohne bessere Regulierung dieser Arbeitsformen durchaus bedrohlich anwachsen könnte – eventuell gerade angeheizt vom coronabedingten Digitalisierungsschub.

Was kann, auch zwecks Erschließung junger Plattformarbeiter*innen für die Interessenvertretung, der Appell „Gründet Betriebsräte“ einlösen? Inwiefern sind andere – alternative bzw. ergänzende – gewerkschaftliche Strategien aussichtsreicher, etwa die von ÖGB und vida mitgetragene Plattform <https://www.riderscollective.at/>? Dazu greifen wir auf eine Arbeit von Benjamin Herr zurück (Herr 2020), der Jobs in der Plattformökonomie am Beispiel der Essenzustellung analysierte und dabei in zwei Fällen auch Kämpfe für Betriebsratsgründungen mitverfolgen konnte. Dazu kam es vor dem Hintergrund der bekannt prekären Beschäftigungsbedingungen bei einem Gutteil der (Rad-)Fahrer*innen. In einem der beiden Fälle war nur eine Minderheit der Beschäftigten mittels Dienstvertrag beschäftigt, weshalb der BR de facto nur diesen Teil vertreten konnte, dagegen nicht z.B. freie Dienstnehmer*innen. Auch die Gültigkeit des Kollektivvertrags umfasste nur den kleinen Teil der fix angestellten Fahrer*innen (Herr 2020, 10). Aufgrund des überschaubaren Pools an Kandidat*innen für die Betriebsratswahl war schon der Aufbau ein große Herausforderung. Dazu kommt die hohe Fluktuation, einerseits bedingt

⁴⁷ Eine Anzahl an Materialien findet sich zudem auf der AK-Wien Seite <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/crowdwork/index.html>

⁴⁸ Umgelegt nur auf das Arbeitskräftepotenzial bzw. Erwerbspersonen inkl. Arbeitslose (anstatt „Erwachsene“) wären die Anteile etwas niedriger.

durch die Motivation zu einer lediglich temporären Nebenbeschäftigung, z.B. bei Studierenden, und andererseits verstärkt durch ungenügende Einkommen und Absicherung. Das mache es besonders schwierig, eine nachhaltige Betriebsratsarbeit aufrechtzuerhalten: „Zum einen ist das Interesse am Betriebsrat gerade bei der Gruppe niedrig, die von den Verbesserungen materiell nicht profitiert. Zum anderen nimmt aber auch die Verbundenheit durch kurze Unternehmenszugehörigkeit ab. Verbesserungen an einem Arbeitsplatz durchzusetzen, den man ohnehin bald verlassen wird, ist dann ein untergeordnetes Interesse“ (Herr 2020, 10). Herr plädiert dafür, die Gründung von Betriebsräten in diesen Arbeitsfeldern nicht zu hoch zu gewichten. Eine BR-Gründung sei kein Selbstläufer und könne bei fehlender Nachbesetzung etc. auch wieder aufgelöst werden. Demgegenüber sollten Gewerkschaften selbstorganisierte Prozesse, auch wenn sie nicht in einen Betriebsrat münden, organisatorisch unterstützen. Erst mit einer nachhaltigen Organisation auch der nicht fix angestellten Belegschaft könnten Interessen besser durchgesetzt und Machtressourcen aktiviert werden (ebd. 5).

Mit diesem Hinweis leiten wir abschließend über zu einem Punkt, der zugleich eine Art Klammer der beiden Literaturanalyse-Kapitel dieses Berichts darstellt. Im ersten Kapitel dieser Literaturanalyse ist das Suchraster auf empirischen Daten gerichtet, um damit coronabedingte Betroffenheitslagen von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in Österreich differenziert wiedergeben. Hervorgehoben wurden dabei erstens Systemerhaltungsberufe (von Gesundheitspersonal bis zu Zustelldiensten), zweitens Lockdown-Branchen (v.a. Gastronomie und Hotellerie) und drittens Beschäftigte mit Homeoffice-Erfahrungen (teilweise erstmals im Zuge der Pandemie). Größere Segmente v.a. der beiden erstgenannten Segmente lassen sich mit Autor*innen wie z.B. Mayer-Ahuja / Nachtwey (2021) als „neue Dienstleistungs-klasse“ und zugleich „verkannte Leistungsträger*innen“ zusammenfassen: Einerseits wurde infolge der Pandemie die eigene Bedeutung bzw. Unverzichtbarkeit erkannt; und andererseits, wie unsicher bzw. mangelhaft die eigenen Beschäftigungsbedingungen z.B. in der Gastronomie oder in Teilen des Handels u.a.m. sind. Anders formuliert ist vermutlich von einem günstigen Zeitfenster zu sprechen, um diese Berufsgruppen interessenpolitisch zu erschließen bzw. die Rahmenbedingungen in diesen Branchen zu verbessern. Als Beispiel sei z.B. die Tourismusbranche mit einer hohen KMU-Dichte und einer dementsprechend geringen Dichte an Betriebsratskörperschaften genannt.⁴⁹

Der Konnex zu den Erfahrungen zu den vorhin zitierten Plattformbeschäftigten in den Feldern Zustellung bzw. Essensauslieferung besteht nun u.a. darin, dass der Appell „Gründet Betriebsräte“ hier wie dort von enden wollendem Erfolg begleitet sein dürfte. Gefragt sind vielmehr flexible Zugänge, in denen über gewerkschaftliches *Organizing* Personen aus diesen Berufsgruppen adressiert und als Mitglieder gewonnen werden können, dies in Kombination mit dem Aufbau von Vertrauensleuten in Betrieben bzw. einem Netzwerk, dem auch Angehörige von vorhandenen Betriebsratskörperschaften in der jeweiligen Branche angehören u.a.m. Dafür wären dann jeweils eigene Plattformen einzurichten und mit Ressourcen auszustatten, analog etwa zu Riders Collective.

⁴⁹ Dazu Daten aus dem österr. Arbeitsklimaindex (<https://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>): Der Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit BR / Personalvertretung ist von 2006 auf 2016 von 64% auf 49% gefallen (vgl. AKI-Newsletter 4/2016); der Anteil der Beschäftigten in Privatunternehmen mit BR ist von 2008 auf 2013 von 47% auf 39% gefallen (im öffentlichen Dienst dagegen gestiegen; vgl. AKI 4/2013). Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat nach Branchen: Industrie / Gewerbe 61%, Handel 30%, Tourismus 15% (vgl. AKI Newsletter 4/2016); Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit BR nach Betriebsgrößen: 40% bei 20 bis 100 Beschäftigten; 7% bei 5 bis 19 Beschäftigten (AKI Newsletter 4/2013).

2.4. Zusammenfassung Betriebsräte und Corona-Pandemie

In diesem Literaturanalyse-Kapitel wurden aktuelle Forschungsergebnisse zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. zum Handeln von Betriebsrät*innen in der Corona-Pandemie zusammengetragen. Wie gut sind diese in das betriebliche Krisenmanagement eingebunden und welche Themen sind in der Krise relevant gewesen? Wie hat sich die Umstellung auf digitale Medien gestaltet und inwiefern haben sich dadurch Kommunikationsmuster insbesondere zur Belegschaft, aber auch zum Management sowie der Umgang im eigenen Gremium verändert? Und: Was davon wird bleiben und was dürfte nach Abklingen der Pandemie wieder an die Zeit vor Corona angeglichen werden? Die dazu vorhandenen Quellen aus der aktuellen BR-Forschung sind nicht eben zahlreich, was angesichts des kurzen Zeitfensters seit 2020 nicht überrascht. Und mit den zahlreichen (Online-)Befragungen bei diversen Beschäftigtengruppen infolge von Corona kann die Beforschung von Betriebsräten grundsätzlich nicht mithalten.

Zwecks nachvollziehbarer Sortierung der Befunde wählten wir eine Gliederung, derzufolge zunächst Ergebnisse aus österreichischen Studien wiedergegeben werden, die beinahe durchgehend aus quantitativen Fragebogenerhebungen stammen. Demgegenüber konzentriert sich das daran anschließende Teilkapitel weitgehend auf Empirie aus der deutschen Betriebsrats- bzw. Mitbestimmungsforschung, um Einblicke in eine reichhaltigere Befundlage inklusive eines breiteren Methodenspektrums zu erhalten. Ungeachtet dieser Perspektive (nur) auf Deutschland bescheinigen internationale Studien den Arbeitnehmer*innen-Vertretungen in der Pandemie wichtige integrative Wirkungen. Attestiert wird, dass Gewerkschaften sowie Repräsentanten auf der Betriebsebene eher gestärkt als geschwächt in die Zukunft blicken können (z.B. ILO 2021a, ILO 2021b, Hunt 2021, Adam / Allinger 2022). Weitgehender Konsens besteht darin, dass die Pandemie einen markanten Digitalisierungsschub zur Folge hatte bzw. dass die alltägliche betriebliche Nutzung digitaler Tools auf ein neues Niveau gehoben wurde. In einem dritten Schritt dieses Kapitels wird erörtert, wie proaktiv oder reaktiv BR-Gremien bereits vor Corona mit verschiedenen Digitalisierungsmaterien umgegangen und welche Schlussfolgerungen daraus für die Post-Corona-Zeit abzuleiten sind.

Bei der Analyse der vorliegenden österreichischen Daten zu BR und Corona wurde zwischen Beschäftigten- und Betriebsratsbefragungen unterschieden. Erstere ergeben zumeist, dass Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat eher signalisieren, gut bzw. glimpflich vor allem durch die besonders krisenhafte ersten Pandemie-Phasen gekommen zu sein. Dass diese Einschätzungen tatsächlich auf das Wirken von Betriebsräten zurückzuführen sind, darf angenommen werden und ergeben zudem Detailbefunde. Ablesbar ist das z.B. an der höheren Regelungsdichte bei Themen wie Homeoffice, wenn es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt. Darüber hinaus spielen gemäß vertiefender Regressionsanalysen weitere Faktoren eine Rolle: Sei es die Größe des Unternehmens, die Branchenzugehörigkeit sowie v.a. der Status von Arbeiter*innen oder Angestellten, der für die – jeweils spezifische – Krisenbetroffenheit maßgeblich war: Risiko von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit sowie weitere Regelungen auf der Ebene der Arbeitszeiten; variierendes Infektionsrisiko infolge von Vor-Ort-Arbeit vs. Homeoffice u.a.m.

Die Ergebnisse aus mehreren Wellen der Strukturwandelbarometer-Erhebung bei österreichischen Betriebsrät*innen liefern im Zeitablauf der Pandemie den Befund, dass zumindest bis Anfang 2021 die Einbindung als Co-Krisenmanager*innen überwiegend positiv ausgefallen ist und die Kommunikation zur Belegschaft ungeachtet der Umstellung auf digitale Kanäle in den meisten Fällen funktioniert haben dürfte. Anders wäre der klare Positivsaldo bei der Nennung von positiven gegenüber negativen Veränderungen trotz wiederkehrender Kontaktbeschränkungen schwer zu erklären: etwa bei der Frage der Einbindung des Betriebsrats in grundlegende Entscheidungen oder bei der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Beschäftigten. Demgegenüber ergibt die Strukturwandelbarometer-BR-Befragung vom

November / Dezember 2021, d.h. zur Zeit des vierten Lockdowns in Österreich, eine markante Eintrübung des Stimmungsbildes auch bei Betriebsräten. Das zeigt, dass zu diesem Zeitpunkt die Nerven vieler Akteure in den Betrieben blank gelegen sein dürften, etwa aufgrund der immer wieder geänderten Corona-Regeln. Anstatt dem verlaublichen Ende der Pandemie befand man sich in der nächsten Welle und wurde die aufgeheizte Stimmung zwischen Impfbefürworter*innen und –gegner*innen (allen Bemühungen um Neutralität zum Trotz) vielfach auch in die Betriebe hineingetragen. Folgerichtig sahen Ende 2021 viele der befragten BR eine angespannte Situation in der Belegschaft. Die eigene Position im Beziehungsdreieck Betriebsrat, Belegschaft, Management wurde als gut bzw. im Vergleich zu Prä-Corona teilweise sogar als verbessert eingestuft, Stichwort Ansprechperson und Stabilitätsanker in unruhigen Zeiten. Eine Deutung von Betriebsräten als „Krisengewinnern“ im Pandemiegeschehen wäre freilich unpassend, etwa deshalb, weil Ende 2021 die offenbar zuvor aufgebaute positive Stimmung wieder etwas abgeflaut ist; als Teil der allgemeinen Pandemie-Müdigkeit. Ähnliches gilt für die Einbindung des Betriebsrats in Unternehmensentscheidungen: Auch hier wird nach einem Zwischenhoch in der Anfangsphase ein Rückgang zum Normalniveau attestiert, parallel zur Bewältigung der Krisenphasen und einer Rückkehr zur betrieblichen Normalität.

Die Analyse von deutschen Studien zur betrieblichen Mitbestimmung während der Covid-19-Krise ergibt ähnliche bzw. in der Zusammenschau differenziertere Einsichten. Ungeachtet einer zumeist professionellen Einbindung des Betriebsrats in die Krisenbewältigung – in Großbetrieben häufig im Rahmen von eilig eingerichteten Krisenstäben und damit einhergehenden Mitbestimmungsspielräumen, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgegangen sind –, ist aus einigen Studien mehr oder weniger explizit herauszulesen, dass die Unternehmensgröße und damit die personelle Ressourcenstärke eines Betriebsrats eine wichtige Rolle spielen. Vor allem in großen Produktions- bzw. Industriebetrieben mit langjährig gelebter und ausgeprägter Mitbestimmungskultur scheint sowohl die Mitbestimmung als auch die Krisenbewältigung besser gelaufen zu sein; etwa gegenüber Dienstleistungs-Organisationen oder Betrieben mit einer Vielzahl kleinerer Standorte (z.B. Pflege- und Gesundheitseinrichtungen oder Handel), wo manche BR-Gremien aufgrund von Kontaktbeschränkungen, fehlenden Räumlichkeiten für Sitzungen oder Problemen bei der Umstellung auf digitale Kommunikationsformate zwischenzeitlich de facto handlungsunfähig gewesen sein dürften. Bereits weiter oben wurde ein BR-Zitat aus einer der genannten deutschen Studien wiedergegeben, das vermutlich als zentraler Befund für die (heterogene) Bewährung von Betriebsräten in der Corona-Pandemie herangezogen werden kann: Starke Mitbestimmung ist intensiver und besser geworden. Und schwache Mitbestimmung wurde entweder gänzlich weggedrückt oder hatte Schwierigkeiten.

Aus den herangezogenen Studien aus Deutschland zur BR-Arbeit seit der Corona-Pandemie lassen sich die folgenden Hauptbefunde in geraffter Form zusammenfassen: Erstens und in der Logik einer Pfadabhängigkeit finden sich eher dort Belege für die erfolgreiche Mitwirkung bzw. Wirksamkeit von betrieblicher Mitbestimmung, wo bereits vor Corona eine (langjährig) etablierte Mitbestimmungskultur im Betrieb vorhanden war, mit proaktiven Betriebsratsakteuren und viel Hintergrundwissen rund um die Ausgestaltung von Einflusszonen in der arbeits- bzw. betriebspolitischen Arena. „Mehr ist mehr“, d.h. mit einem größeren Kreis an Akteuren im BR-Gremium, guter Rollen- und damit Arbeitsteilung (sowie der Einbeziehung weiterer Kolleg*innen in Materien der BR-Arbeit) lässt sich deutlich mehr auf die Beine stellen. Umgelegt auf Österreich mit durchschnittlich kleineren Betriebsgrößen würde der Appell an die überbetriebliche Interessenvertretung lauten, insbesondere kleine BR-Gremien zu unterstützen.

Zweitens und mit Bezug auf die Kommunikation mit der Belegschaft ist angesichts des Erfahrungsgewinns vieler betrieblicher Akteure bei alltäglichen digitalen Anwendungen festzuhalten, dass die Erhöhung des Niveaus der Digitalisierungs-Kompetenz einerseits Chancen auf mehr Reichweite eröffnet

und deshalb auch aus BR-Sicht positiv bewertet wird. Andererseits läuft die Einschätzung beim Gros der befragten BR darauf hinaus, dass die Face-to-Face-Kommunikation vor Ort faktisch unverzichtbar bleiben wird und digitale Tools (nur) ergänzenden Charakter haben. Ohne physische Präsenz fehlen Interaktivität und Emotionalität, was sowohl die Herstellung von Solidarität als auch z.B. die Verhandlungsführung einschränkt. Die Mühen der Ebene im Umgang mit Digitalkommunikation liegen darin, über „trial and error“ herauszufinden, was für welche Zwecke mehr oder weniger gut funktioniert. Für die BR-Kommunikation mit der Belegschaft werden (analoge und digitale) Kommunikationsformate für verschiedene Zielgruppen zu entwickeln sein – inklusive der Herausforderung, nicht auf jene zu vergessen, die im Zuge von Corona auf Homeoffice umgestellt haben und das auch in Zukunft beibehalten wollen (oder z.B. angesichts der Einführung von Desksharing müssen).

Was drittens aus Interessenvertretungssicht nicht passieren darf: Eine weitgehende räumliche Dezentralisierung bzw. Dislozierung der Belegschaften weg von der betrieblichen Arbeitsstätte und hin zur dauerhaften Arbeit im „new normal“ Homeoffice (oder im Rahmen von mobiler Arbeit) würde die Organisierbarkeit von kollektiven Interessen in einem Betriebszusammenhang enorm erschweren; auch deshalb, weil dadurch vormals gleichlautende oder zumindest ähnliche Relevanzsetzungen mehr und mehr individualisiert würden, etwa in Bezug auf die täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeitlagen.

Viertens wird auch für die Zukunft gelten, dass nicht alle Betriebsratsmitglieder (digitale) Kommunikationsprofis werden müssen. Mehr als in der Vergangenheit wird allerdings Arbeitsteilung in BR-Teams mit aufeinander abgestimmten Kompetenzprofilen vorteilhaft sein und ist das Vorhandensein von Technik-Know-how bei einzelnen Personen eines Gremiums wünschenswert – bzw. Wissen darüber, wohin man sich zwecks Unterstützung wenden kann. Interessant sind Beispiele aus den analysierten Studien, wonach gerade im Zuge der Umstellung auf virtuelle Sitzungsformate im Betriebsratsgremium die Ausgewogenheit von Beiträgen zunimmt, etwa zugunsten weiblicher oder jüngerer BR-Mitglieder; dies u.a. deshalb, weil z.B. in größeren Unternehmen mit verteilten Standorten der Reiseaufwand kleiner und die Sitzungsteilnahme einfacher geworden ist, dadurch mehr BR-Mitglieder teilnehmen und folglich auch die „Netiquette“-Regeln anzupassen sind.

Fünftens ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass in den analysierten Studien wenig über „Best Practices“ in der betrieblichen Mitbestimmung berichtet wird, die vorrangig auf IKT zurückzuführen sind. Beispiele wie z.B. die Produktion von Videos mit Inhalten zu betrieblichen Themen, die der Belegschaft längerfristig zur Verfügung stehen oder die Abhaltung virtueller Betriebsversammlungen sind eher eine Frage guter Organisation als eine technologische Herausforderung. Demgegenüber erscheint es wirkungsvoller, wenn BR-Gremien angesichts der steigender Komplexität auch infolge von Digitalisierung organisatorische Lösungen finden, und sich etwa über die Involvierung weiterer Mitarbeiter*innen verbreitern und damit zugleich den Kontakt zur Belegschaft nachschärfen können. Außerdem könnte (bei aller Vorläufigkeit) eintreten, dass Betriebsräte allein mit den auf einen neuen Standard gehobenen kommunikationstechnischen Optionen wie Bespielung eigener Plattformen, Videokonferenzen oder Nutzung von Messenger-Diensten u.a.m. nicht mehr allzu viel gewinnen, dagegen bei „Niveauunterschreitung“ durchaus etwas verlieren können. Der Einsatz der coronabedingt breiten Einführung z.B. von Videocalls für größere Gruppen auch im BR-Alltag löst inzwischen eher keinen „Wow“-Effekt mehr aus, wohingegen der Verzicht darauf durchaus Kompetenzmängel offenlegen kann.

Sechstens gilt auch im Rahmen von außergewöhnlichen Anlässen wie Kampagnen, Streikdrohungen u.a.m., dass digitale Handlungsoptionen bzw. „Digital Organizing“ nur ein, wenngleich wichtiger Teil im Arsenal derartiger Mobilisierungsstrategien sind. Klarerweise bestehen Chancen, damit Zielgruppen schneller und präziser zu erreichen bzw. mit Information zu versorgen. Fallstudien weisen zugleich auf

das Risiko hin, dass die Stärke der eigenen Kampagne allein auf Basis der virtuellen Beteiligung überschätzt werden kann und sich erst „offline“ zeigt, wie viele bereit ist, tatsächlich in Aktion zu treten.

Dass siebtens gerade das Aufkommen neuer Digitalisierungsthemen (sowohl vor als auch nach der Corona-Pandemie) vermehrt die Einbeziehung der Beschäftigten benötigt, um als BR-Gremium die Einführung technologischer Prozesse adäquat mitgestalten zu können, hat insbesondere folgenden Hintergrund: Digitalisierung hat übergreifenden Charakter, berührt vielfältige Themen, ist schwer abgrenzbar und deshalb nicht umstandslos in exakte Regelungen zu fassen. Betriebsräte, teilweise aber auch die Unternehmensleitungen sind nur unzureichend über die Verbreitung neuer Technologien in der eigenen Organisation informiert; v.a. deshalb, weil Digitalisierungsprojekte in Betrieben häufig zunächst in Form kleiner Projekte eingeführt werden. Damit ist auch das Wissen um die Digitalisierung in Betrieben dezentral verteilt und nicht umstandslos zentral abrufbar. Um digitale Materien in Analogie zum „Festnageln des Puddings an der Wand“ regulieren zu können, braucht es Rahmenvereinbarungen, in denen Eckpunkte zum Umgang der Betriebsparteien mit Digitalisierungsprojekten festgelegt werden – und Mitspieler*innen aus der Belegschaft, die möglichst frühzeitig auf neue Entwicklungen hinweisen.

Abseits der Auflistung von Thesen aus der Literaturanalyse zu Betriebsräten im Corona-Stresstest lassen sich bei einer Zusammenschau der Kapitel 1 (Beschäftigte und Pandemie) und Kapitel 2 (Betriebsräte und Pandemie) interessante Schlussfolgerungen bzw. Ansatzpunkte für die Interessenvertretungsarbeit hervorheben. Einerseits zeigt sich vor allem in den Materialien aus der deutschen Mitbestimmungsforschung anhand des Bias bei analysierten Branchen und Betriebstypen, dass sich in der Welt der großen Industrie- bzw. Produktionsbetriebe mit institutionell gut abgesicherten Mitbestimmungskulturen entsprechend ressourcenstarke Betriebsratsgremien auch in der Pandemie gut bewähren bzw. die eigene Position sogar ausbauen konnten. Andererseits offenbaren die im zweiten Kapitel erörterten Betroffenheitslagen bei vielfältigen Gruppen von Beschäftigten in Österreich, insbesondere in Dienstleistungssektoren wie Pflege, Reinigung, Gastronomie, Transport, Handel, Kultur u.a.m., dass die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen dort vielfach suboptimal sind (nicht erst seit der Corona-Pandemie). Für diese oftmals unbefriedigenden Arbeitssituationen spielt – auch – die jeweilige Ausprägung der Mitbestimmungsstrukturen eine Rolle. Eine kollektive Interessenvertretung ist angesichts der Dominanz von KMU-Unternehmen entweder ohnehin nicht vorhanden oder hat – anders als in der Mitbestimmungs-Tradition z.B. in großen Industriebetrieben – weniger Gewicht; etwa in der Gastronomie mit einem Anteil von vielleicht 15% der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Betriebsrat beschäftigt sind.

Daraus ist salopp formuliert ableitbar, dass die einen angesichts einer gut verankerten Interessenvertretung auch in der stressigen Pandemie-Zeit nicht „abhandenkommen“ werden, wohingegen die anderen – insbesondere die in Kapitel 1 thematisierten „Systemerhaltungs-Berufe“ bzw. „Lockdown-Branchen“ – vielfach „untervertreten“ sind und gerade im Zeitfenster der Pandemie-Erfahrung erst zu erschließen wären: Angesichts der Erfahrungen vieler Beschäftigter v.a. in kleineren Betrieben, im Fall des Falles nur über begrenzte Ressourcen der betrieblichen Krisenbewältigung zu verfügen bzw. ohne Sozialpartner (Stichwort Kurzarbeit) ohnehin „aufgeschmissen“ zu sein, steht für eine begrenzte Zeit ein womöglich einzigartiges, weil nur infolge von Krisenerfahrungen vorhandenes Zeitfenster offen, das Gewerkschaften nützen könnten. Und zwar auch über die Strategien zur Stärkung bzw. Gründung von Betriebsratskörperschaften hinaus gerade dort, wo diese nicht so leicht realisierbar sind. An Beispielen aus der Plattformökonomie, wo z.B. Plattformbetreiber von Essenszustellungsdiensten mehrheitlich Dienstverträge verwehren, zeigt sich, dass eine BR-Gründung etwa angesichts der hohen Fluktuation der Beschäftigten voraussetzungsvoll ist. Demgegenüber wären seitens der Interessenvertretung selbstorganisierte

Prozesse organisatorisch zu unterstützen, auch wenn diese nicht in einen Betriebsrat münden; mit Beispielen wie www.riderscollective.at/ und unter Einbeziehung auch von Akteuren aus bestehenden Betriebsräten z.B. in Branchen wie Gastronomie oder Kultur u.a.m.

3. AUSBLICK MIT TRENDPROGNOSEN

Bereits in der ersten Phase dieser Literaturanalyse wurden Ausgangshypothesen zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Beschäftigte sowie damit einhergehende Herausforderungen für die Betriebsrats-Arbeit formuliert. Diese Hypothesen haben den Charakter von Trendprognosen, die (eben deshalb) nicht durchgehend empirisch zu belegen sind. Die nachfolgende Version ist eine Adaption auf Basis der projektspezifischen Recherchen und insofern zugleich eine Zusammenfassung des Berichts.

Der Fokus der Hypothesen ist auf coronabedingte Veränderungen gelegt, mit denen Risiken und Chancen für die ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung einhergehen. Was hat sich in Betrieben bzw. bei Belegschaftsteilen verändert, was wird sich verändern und was an Veränderungen wird bleiben? Welche Anknüpfungspunkte können – unter Berücksichtigung digitaler Kommunikationsformate – für die BR-Arbeit abgeleitet werden? (Demgegenüber finden Themen wie die Mitgliedergewinnung der Gewerkschaften nur indirekt Berücksichtigung, etwa dort, wo eine veränderte Ansprechbarkeit einzelner Zielgruppen von Erwerbstätigen zu vermuten ist.)

Aufgelistet werden einerseits Trendverstärker bzw. „Trigger“ bekannter Entwicklungen sowie andererseits (auch) durch Corona eingeleitete Trendbrüche. Weil solche Prozesse gleichsam kreuz und quer verlaufen, ist daraus für die nächsten Jahre anzunehmen, dass sich widersprüchliche Anforderungen für verschiedene Beschäftigtengruppen eher vergrößern als verringern dürften. Beispielsweise erfordern auf mehr Gruppen ausgeweitete digitale Anwendungen vielfach mehr Selbstorganisation / Planung in der individuellen Arbeitsorganisation (nicht nur für Beschäftigte im Home-Office). Andererseits dürfte im Zuge der Krisen-Erfahrung (zumindest für eine Mehrheit) evident geworden sein, dass gesellschaftsweite bzw. globale Krisen nur kollektiv gelöst werden können. Anders formuliert: Den ambivalenten Freiheitsspielräumen, seien diese nun willkommen oder demgegenüber eine unfreiwillige Anforderung, stehen vermehrt Sicherheitsbedürfnisse der Beschäftigten gegenüber, auf die Antworten jenseits der Rede von „Eigenverantwortung“ zu finden sind.

Hypothesen zur Corona-Pandemie als betrieblicher Digitalisierungs-Boost

1. **Die Covid-19-Pandemie hat einen Digitalisierungs-Schub mit bleibenden Veränderungen eingeleitet**, sei dies im Arbeitsleben oder im Privatleben bzw. in Richtung einer weiteren Entgrenzung beider Sphären, z.B. räumlich disloziertes Arbeiten, weniger Pendelzeit, mehr Online-Handel (bis hin zu Utopien / Dystopien vom Leben und Arbeiten im „Metaverse“). Als Corona-Effekt hervorzuheben ist die vermehrte Nutzung virtueller Kommunikationsformate, etwa Videokonferenzen. Dessen ungeachtet sind betriebliche Digitalisierungsprozesse mit einer Vielzahl von Anwendungen für einen Gutteil sowohl der Angestellten als auch der ArbeiterInnen beständige Begleiter der letzten Jahrzehnte gewesen und insofern nichts grundsätzlich Neues.
2. **Die durch Corona getriggerte Homeoffice-Arbeit wird in Hybridvarianten erhalten bleiben:** Die im Zuge der Lockdowns auf etwa 40% aller Erwerbstätigen ausgeweitete Homeoffice-Arbeit, die mittels digitaler Technologien überraschend schnell realisiert werden konnte, wird vielerorts bestehen bleiben. Zur vormals reinen Präsenzkultur in der betrieblichen Arbeitsstätte möchten größere Anteile der Beschäftigten und auch viele Arbeitgeber*innen nicht mehr zurückkehren; letztere auch deshalb nicht, um über Desksharing u.a.m. Raumkosten zu sparen. Damit etablieren sich vor

allem in Bürotätigkeiten Hybridmodelle mit alternierender HO-Arbeit, die je nach betrieblichen Vorgaben und individuellen Präferenzen ausgestaltet sind.

- Anzunehmen ist eine Art Dreigliederung der Büroarbeit: „oben“ (bzw. am aufsteigenden Karrierepfad) wird mit viel Präsenz gearbeitet; in der qualifizierten Mitte sowie bei Älteren (mit guter privater PC-Ausrüstung und vorhandenen Raumkapazitäten) finden sich höhere Anteile von HO aus freien Stücken; demgegenüber sind insbesondere „unten“ auch Konstellationen von unfreiwilliger HO-Arbeit in Kombination mit Desksharing im Betrieb zu erwarten.
- Um den Zugang zu unterschiedlichen Homeoffice-Segmenten nicht zu verlieren, sind deren Interessen gleichrangig mit jenen zu vertreten, die auch in Zukunft überwiegend in der betrieblichen Arbeitsstätte tätig sind (z.B. höhere Entschädigungen bei HO als Gegenleistung, weil Betriebe durch Raumverknappung Kosten einsparen können).
- Unter der Annahme, dass Betriebe eine komplexere Arbeitsorganisation mit viel Homeoffice-Arbeit logistisch bald gut im Griff haben werden, ist in Zukunft mit weiteren Stufen von (internationaler) Verlagerung bzw. Outsourcing zu rechnen. Die in der Vergangenheit etwas übertriebene Sorge vor Plattformarbeit bzw. „Crowdwork“ im großen Stil wird über eine Normalisierung von Homeoffice jedenfalls wahrscheinlicher.

3. **Weitere Entgrenzung und Heterogenisierung von geläufigen Arbeitsmodellen:** Zwar ist noch nicht abschätzbar, welche Verbreitung hybride Arbeitsformen mittelfristig haben werden. Feststehen dürfte, dass der Anteil deutlich über dem vor der Zeit der Pandemie liegen wird. Damit einher gehen eine weitere räumlich-zeitliche Entgrenzung und Herausforderungen für die Betriebsrats-Arbeit: etwa a) schwierigere Erreichbarkeit von Teilen der Belegschaft sowie b) aufwändigere Bündelung auseinanderlaufender Interessen einzelner Gruppen.

- Räumliche Entgrenzung hat neben der Komponente Betrieb vs. Homeoffice (bzw. mobil) noch eine weitere Komponente, indiziert z.B. durch Stadt-Land-Verschiebungen zulasten der Ballungsräume (getriggert durch stabileres Internet, Videokommunikation statt Face-to-Face-Meetings, weniger Pendelzeit, Online-Handel, geringere Wohnkosten am Land, Flucht vor der Stadthitze u.a.m.)
- Angesichts noch deutlich flexibler werdender Tätigkeits-Rhythmen (Zeiten und Orte) pro Tag, Woche etc. dürfte bei Beschäftigten mit viel Homeoffice- bzw. mobiler Arbeit die Akzeptanz für die (kollektive) Regulierung der Entgeltung über Arbeitszeit sinken, insbes. mit Bezug auf Zuschläge für Abend- oder Wochenendarbeit etc. (demgegenüber ev. (noch) mehr Akzeptanz für pauschalierte Mehr-/Überstunden, All-In-Verträge u.a.m.).

4. **Begehrlichkeiten zur technischen Überwachung der Beschäftigten steigen:** Nicht erst seit der Corona-Pandemie, aber durch erweiterte Anforderungen zur Selbstorganisation der Arbeitskräfte nochmals begünstigt, wachsen Begehrlichkeiten des Managements zur Implementierung von Systemen der technischen Überwachung; gerade deshalb, weil das „Hochjazen“ vieler Arbeitsplätze mit digitalen Anwendungen zugleich direktere Kontrollformen und Tracking-Varianten ermöglicht bzw. weil Betriebe im Zuge von Distanzarbeit Teile der Beschäftigten aus den Augen verlieren.

Hypothesen zur Betriebsratsarbeit in der Corona-Bewältigung und in der Zeit danach

5. **Aufwertung von Betriebsräten / Sozialpartnern als Stabilitätsanker in der Krise:** Befunde aus Beschäftigtenbefragungen liefern Hinweise, wonach die betriebliche Corona-Krisenbewältigung dort, wo es Betriebsräte gibt, im Durchschnitt besser gelaufen ist. Aus der Zuschreibung als Ansprechperson und Stabilitätsanker in der Krise lässt sich in vielen Fällen eine Aufwertung von BR-Arbeit sowie auch für Gewerkschaften bzw. die Sozialpartner ableiten (z.B. Mitgestaltung und Umsetzung von Regelungen für Kurzarbeit und Homeoffice u.a.m.). Eine höhere Akzeptanz wiederum ist eine gute Basis für die zukünftige Interessenvertretung.
6. **Soziale Integrationsfunktion des Betriebsrats wird durch Konfliktthemen noch komplexer:** Angesichts der Zunahme von Distanzarbeit mit räumlich weniger präsenten Belegschaften sowie anhaltenden Spaltungen entlang von betriebsinternen Konfliktthemen wie Präsenz- vs. Hybridkultur oder insbesondere der Impftematik u.a.m. steigt der Bedarf nach Intermediären, die – mit ausreichend langem Atem – zum Abbau (latenter) Differenzen bzw. zur sozialen Integration im Betrieb beitragen können. Eine dahingehende Integrationsfunktion haben Betriebsräte wohl schon immer wahrgenommen (z.B. angesichts wachsender Diversität in der Belegschaft etc.), allerdings dürfte diese Aufgabe in den nächsten Jahren noch anspruchsvoller werden.
7. **Personelle Ressourcenstärke eines Betriebsrats (Unternehmensgröße) als Stabilitätsfaktor:** In der Logik von Pfadabhängigkeit finden sich eher dort Belege für eine erfolgreiche betriebliche Mitbestimmung in der Corona-Krise, wo bereits davor eine (langjährig) etablierte Mitbestimmungskultur vorhanden war; mit proaktiven BR-Akteuren und Hintergrundwissen rund um die Ausgestaltung von Einflusszonen in der arbeits- bzw. betriebspolitischen Arena. „Mehr ist mehr“, d.h. mit einem größeren Kreis an Akteuren im BR-Gremium, einer guten Rollen- und damit Arbeitsteilung lässt sich mehr auf die Beine stellen. Vor allem in großen Produktions- bzw. Industriebetrieben mit ausgeprägter Mitbestimmungstradition dürfte so manches besser gelaufen sein. Demgegenüber wurden insbesondere in der Zeit der ersten Corona-Akutphase auch autoritäre Durchgriffsversuche des Managements registriert, wo angesichts der Anforderung, rasch Entscheidungen zu treffen, der formalisierte Prozess der betrieblichen Mitbestimmung temporär außer Kraft gesetzt war. Anders formuliert: Starke Mitbestimmung hat den Corona-Stresstest in den meisten Fällen bestanden bzw. ist noch stärker geworden. Schwache Mitbestimmung hatte zum Teil gravierende Schwierigkeiten.
8. **Physische Präsenz und Face-to-Face-Kommunikation bleiben in der BR-Arbeit unverzichtbar:** Durch den Erfahrungszugewinn vieler Beschäftigter bei alltäglichen digitalen Anwendungen eröffnen virtuelle Kommunikationsformate auch in der BR-Arbeit neue Chancen auf mehr Reichweite und werden deshalb (auch) aus BR-Sicht positiv bewertet. Andererseits wird die Face-to-Face-Kommunikation vor Ort für die Betriebsratsarbeit faktisch unverzichtbar bleiben und werden digitale Tools (nur) ergänzenden Charakter haben. Ohne physische Präsenz fehlen Interaktivität und Emotionalität, was sowohl die Herstellung von Solidarität als auch z.B. die Verhandlungsführung in Sitzungen einschränkt. Die Mühen der Ebene im Umgang mit Kommunikationsformaten liegen dann darin, über „trial and error“ bzw. über Lernprozesse herauszufinden, was für welche Bezugsgruppen mehr oder weniger gut funktioniert. Mehr als in der Vergangenheit werden in der BR-Arbeit unterschiedliche (analoge und digitale) Kommunikationskanäle für verschiedene Belegschaftsgruppen zu etablieren sein.
9. **Digitale Kanäle sind (auch) für die BR-Arbeit ein neuer Kommunikations-Standard, zugleich kaum Hinweise auf „Best Practices“:** In der empirischen Forschung finden sich kaum Hinweise

auf gut übertragbare Handlungsrezepte für die betriebliche bzw. die BR-Kommunikation, die (allein) auf eine vermehrte bzw. optimale IKT-Nutzung basieren. Beispielsweise ist auch die Abhaltung einer virtuellen Betriebsversammlung eher eine Frage guter Organisation als eine rein technologische Herausforderung. Im Sinne der Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitszufriedenheit von Herzberg aus den 1950er Jahren, sollten „Hygienefaktoren“ als Basis möglichst erfüllt sein, um arbeiten zu können, wohingegen die eigentliche Zufriedenheit aus den „Motivatoren“ (Inhalten der Arbeit) erwächst. Virtuelle Kommunikationsformate wie z.B. Videokonferenzen, Messenger-Dienste oder Intranetplattformen u.a.m. in der BR-Arbeit sind insofern eher als Hygienefaktor zu werten: Der Einsatz der coronabedingten Einführung z.B. von Videocalls löst inzwischen keinen „Wow“-Effekt mehr aus, wohingegen der Verzicht darauf durchaus Kompetenzmängel offenlegen kann.

Hypothesen zur Verschiebung von Arbeitsmarktmacht bei Beschäftigtengruppen

10. **Steigendes Selbstbewusstsein in den systemrelevanten Berufen:** Gegenüber Prognosen, wonach die Wertschätzung für „Systemerhaltungsberufe“ (von Gesundheit, Pflege, Pädagogik, Reinigung, Handel bis Zustellung u.a.m.) lediglich Strohfeuer gewesen sei, ist bei Beschäftigten in diesen Berufsfeldern durchaus von einem steigenden Selbstbewusstsein auszugehen, das sich neben einer erhöhten Kündigungsbereitschaft („Great Resignation“ in den USA) in einer höheren Konfliktbereitschaft zur Verbesserung der jeweiligen Arbeitsbedingungen manifestieren dürfte. Die sogenannten „unsichtbaren“ Systemerhalter*innen sind in der Pandemie sichtbar geworden: v.a. Frauen und/oder Personen mit Migrationshintergrund in Dienstleistungsjobs mit niedrigen Löhnen / Gehältern, hohen Arbeitsbelastungen sowie Risiken angesichts von „Frontarbeit“ mit Kundenkontakt u.a.m.
 - „Sie haben gesehen, dass sie eine gewisse gesellschaftliche Macht haben. Dazu kommt ein Arbeitsmarkt, der angezogen hat. Es gibt mehr Optionen für Beschäftigte.“ (Oliver Nachtwey, Falter 38/21, S. 13)
11. **Wachsende Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten durch demografischen Wandel:** Generell steigt mit der Alterung der Gesellschaft die Knappheit des Arbeitskräfteangebots, Stichwort Fachkräftemangel (insb. in mittleren Qualifikationssegmenten, etwa in Handwerksberufen sowie in der Pflege). Damit sollte auch die Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten steigen; zudem mit mehr Chancen in Bezug auf die Durchsetzungsfähigkeit der AN-Vertretung. (Gemäß Prognosen der Statistik Austria sinkt das Arbeitskräftepotenzial in Österreich bereits ab den 2020er Jahren; dies unter der Annahme konstanter Rahmenbedingungen in Bezug auf das Pensionsantrittsalter u.a.m.).
 - Die Corona-Pandemie ist hier auch deshalb als Trigger zu nennen, weil in vielen Branchen im Zuge des schnellen Aufschwungs 2021 ein Arbeitskräftemangel offensichtlich geworden ist, der u.a. dem Umstand geschuldet ist, dass viele Arbeitsmigrant*innen aus Osteuropa (noch) nicht nach Österreich zurückgekehrt sind und den Betrieben dementsprechend fehlen.
 - Versuche, über die Senkung der Nettoersatzrate den Druck auf Arbeitslose zur Annahme von Jobs zu erhöhen, sind eine unternehmensseitige Strategie, um in Sektoren wie Gastronomie / Tourismus das virulent gewordene Fachkräfteproblem zu lösen, ohne zugleich das Lohnniveau erhöhen oder Arbeitsbedingungen verbessern zu müssen (was aus Unternehmenssicht ohnehin schwierig ist, weil höhere Arbeitskosten bei wenig rentablen KMU zu vermehrten Insolvenzen führen würden).

12. **Vulnerabilität von „Selbstvertretung“ für viele erstmals in der Krise sichtbar:** Einen unerwarteten (temporären) Verlust von Arbeitsmarktmacht bzw. Status hatten nicht nur Personen in „Lockdown“-Branchen zu verkraften (v.a. Beherbergung/Gastronomie, Teile des Handels bzw. persönliche Dienstleistungen, Kunst/Kultur), sondern zudem viele Erwerbstätige in hochqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen, etwa angesichts der Erfahrung von Homeoffice oder von Kurzarbeit anstatt dem Selbstverständnis als unentbehrliche „Leistungsträger“. Die Abhängigkeit von öffentlich-rechtlichen Institutionen hat vor allem Gruppen mit ausgeprägtem Anspruch auf individuelle Selbstvertretung (etwa akademische Berufe) klare Grenzen aufgezeigt; Ähnliches trifft für vielen Selbständige / EPU zu, deren eklatante Existenzrisiken in der Zeit der Corona-Pandemie offenbar geworden sind (z.B. Kunst- und Kulturberufe).
- Hier sind Konsolidierungsprozesse zu erwarten, etwa Zusammenschlüsse von EPU in Richtung von mehr Stabilität im Rahmen von Personen- oder Kapitalgesellschaften; oder Übernahmen von wenig überlebensfähigen Kleinbetrieben – wodurch sich mit steigender Belegschaftsgröße z.B. Chancen für BR-Gründungen erhöhen.
13. **Backlash-Risiko für Frauen infolge der Corona-Krise:** Bei Hypothesen zu möglichen Verschiebungen von Arbeitsmarktmacht ist (zumindest einmal explizit) auf die Geschlechterverhältnisse hinzuweisen; konkret auf Risiken eines „Backlash“ zugunsten traditionellerer Geschlechterarrangements, dem andererseits die Notwendigkeit der höheren Ausschöpfung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials gegenübersteht. Führt die Corona-Pandemie zu einem Ausbau bzw. zu mehr Stabilität und mehr Ressourcen für Schulen und Kinderbetreuung, auch deshalb, weil das für eine Berufstätigkeit der bzw. beider Eltern eine Voraussetzung ist? Oder umgekehrt zu Stagnation bis Rückbau deshalb, weil viele – insb. Frauen mit Mehrfachbelastungen – angesichts einer erlebten Überforderungssituation in der Krise (Stichwort Homeschooling) in Zukunft beruflich etwas zurückstecken?
- Ein möglicher Effekt der Corona-Pandemie könnte ein Teilrückzug insb. von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten aus dem Arbeitsmarkt sein, um die eigene (bezahlte und unbezahlte) Gesamtarbeitszeit zu reduzieren. Dies angesichts der Krisenerfahrung, wo nicht selten Grenzen der Belastbarkeit überschritten worden sind; und vor dem Hintergrund, dass im wohlfahrtsstaatlichen System nicht eingeplant ist, dass zentrale Institutionen wie Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen zusperren bzw. ihr Angebot zurückfahren.
 - Dem Backlash-Szenario stehen die Herausforderungen des demografischen Wandels gegenüber, wonach ein maßgeblicher Ansatzpunkt für die Ausweitung der Beitragsbasis insbesondere der Pensionsversicherung die Anhebung der Frauenerwerbstätigenquote ist. Dafür wiederum ist ein Ausbau der Kinderbetreuung bzw. von mehr Ganztagsbetreuung nötig.

Hypothesen zur Pendelbewegung weg vom Neoliberalismus der letzten Jahrzehnte

14. **Re-Regionalisierung von Wertschöpfungsketten infolge von globalen Lieferengpässen.**⁵⁰ In den letzten Jahrzehnten sind Aufspaltungen, Outsourcing und internationale Verlagerung (Nearshoring, Offshoring) von Betriebsteilen und Wertschöpfungsketten sowie der Abbau der Vorratswirtschaft / Lagerhaltung zugunsten von (z.T. extremer) Just-in-time-Produktion unternehmensseitige Strategien sowohl zur Kostensenkung als auch zur Expansion in neue Märkte gewesen. Die abrupte

⁵⁰ Der Krieg in der Ukraine seit Februar 2022 wird diese Tendenz beschleunigen.

Unterbrechung von Lieferketten während der Pandemie sowie die seitdem anhaltenden Lieferengpässe zeigen die Verwundbarkeit dieses Systems an bzw. die europäische Abhängigkeit bei einer Produktion in anderen Kontinenten / Regionen. Zwar ist eine weitgehende Abkehr im Sinn einer De-Globalisierung unwahrscheinlich (und insbes. für exportabhängige Volkswirtschaften wie Österreich nur bedingt ratsam). Allerdings ist mit einer gewissen Re-Regionalisierung von Lieferketten zu rechnen – und damit auch mit einer Rückverlagerung von Teilen der Produktion. U.a. könnte dadurch als eine Art „Kollateralnutzen“ die Erpressbarkeit der AN-Interessenvertretung hinsichtlich der Drohung mit betrieblichen Standortverlagerungen eingedämmt werden.

15. **Die Corona-Pandemie markiert den Beginn einer post-neoliberalen Ära.**⁵¹ Die mit Covid-19 dämmernde Erkenntnis, dass unvermittelt hereinbrechende bzw. globale Krisen mit marktwirtschaftlichen Mitteln nicht zu lösen sind, dürfte den Beginn einer post-neoliberalen Ära einläuten. Ideologische Versatzstücke wie „mehr privat, weniger Staat“ sind inzwischen Ladenhüter. Allein deshalb und angesichts der enormen Vermögenskonzentration ist freilich noch kein neo-soziales Zeitalter eingeleitet. Die Pendelbewegung in Richtung einer Rehabilitation eines investiven Sicherheits-, Krisen-, Wohlfahrts- oder Nachhaltigkeitsstaates dürfte allerdings insofern „nachhaltig“ sein, als nicht absehbar ist, wie massive gesellschaftliche Herausforderungen wie die Klimakrise oder Alterung / Pflege ohne dominante Rolle der öffentlichen Institutionen zu bewältigen wären.
- Für die nächsten Jahrzehnte ist davon auszugehen, dass in der Wahrnehmung der Mehrheitsbevölkerung (soziale) Sicherheit und Schutz vor Krisen (getriggert durch Alterung der Gesellschaft und dementsprechend mehr Konservativismus) höher bewertet werden als die vagen Freiheitsversprechungen qua Konsumgesellschaft. Die mit dem neoliberalen Modell gut harmonisierende Position „Selbstbestimmung über alles“ dürfte einen „Peak“ überschritten haben. (Auch deshalb, weil offenkundig geworden ist, wie seltsam reiche Gesellschaften wie Österreich etwa aus der Perspektive von armen Ländern anmuten, weil sie trotz reichlich vorhandenem Impfstoff im Herbst 2021 in eine weitere Corona-Welle stolperten – angesichts des vermeintlich unhintergehbaren Rechts auf Selbstbestimmung, das insbesondere Impfgegner in Stellung brachten.)
16. **Investiver Nachhaltigkeitsstaat, weil Klima-/Ressourcenkrisen die größten Herausforderungen darstellen:** Das EU-weite Wiederaufbauprogramm sowie auch das (bislang nur eingeschränkt realisierte) Programm der Biden-Administration in den USA, jeweils mit Fokus auf die Schaffung klima- bzw. umweltverträglicher Infrastrukturen und Jobs, wären ohne den Wirtschaftseinbruch durch die Corona-Krise vermutlich nicht in dieser Dimension möglich gewesen. Insofern könnte Corona ein entscheidender Geburtshelfer eines „Green New Deals“ sein, der diesen Namen auch verdient. In diesem Kontext ist ebenfalls anzunehmen, dass ein „Revival“ öffentlich-rechtlicher Akteure bzw. kollektiver Institutionen der Krisenbewältigung (auf unterschiedlichen Ebenen bzw. in Relation zu privaten Akteuren) angesichts der Herausforderungen alternativlos ist.
- Zukünftige Jobpotenziale liegen in dieser Hinsicht – neben der Großbaustelle der Pflegeberufe infolge der Alterung – bei Tätigkeiten, die einen ökologischen Strukturwandel befördern. Gewerkschaften und Betriebsräte stehen hier vor der schwierigen Herausforderung, einerseits aktiv zum Gelingen der sozial-ökologischen Transformation beizutragen; andererseits auf die sozialen bzw. beschäftigungspolitischen Folgen zu achten, die mit einem Rückbau z.B. der fossilen

⁵¹ Der Krieg in der Ukraine seit Februar 2022 wird diese Tendenz beschleunigen.

Industrien einhergehen. Sich gegen die Bekämpfung des Klimawandels zu stellen, ist keine Option, wenn man den eigenen Handlungsspielraum insbesondere bei jüngeren Zielgruppen aufrechterhalten möchte.

- Gegenüber der Dominanz der akademischen „Symbolanalytiker*innen“ (von denen Studien zufolge gegenwärtig in Österreich ca. 20% als faktisch „überqualifiziert“ einzustufen sind) dürften in Zukunft Berufsgruppen sowohl faktisch als auch symbolisch stärkeres Gewicht erhalten, bei denen Mischungen aus „white collar work“ und „blue collar work“ vorliegen, v.a. Gesundheits- und Pflegeberufe sowie Tätigkeiten, die um Umwelt-Kompetenzen angereichert werden (z.B. ressourceneffiziente Produktion, ökologisches Bauen u.a.m.). Der Clou dabei dürfte sein, dass Gewerkschaften und Betriebsräte (auch aufgrund der historischen Genese) solche Berufsgruppen eher erreichen als die Symbolanalytiker*innen (am Schreibtischarbeitsplatz).

Hypothesen zu Herausforderungen und Chancen der Arbeitnehmer*innen-Interessenvertretung angesichts von Digitalisierung und Corona-Pandemie

17. Mehr Durchsetzungschancen aufgrund des Pendelumschlags bei zugleich steigender Komplexität. Zusammengefasst lautet die positive Nachricht im Fall der Plausibilität der bislang dargelegten Arbeitshypothesen, dass die Durchsetzungschancen für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen steigen sollten. Die weniger positive Nachricht ist, dass bei steigender Komplexität im Umfeld des Systems Interessenvertretung dieses ebenfalls noch mehr Kapazitäten zur Komplexitätsbewältigung benötigt. Einfacher wird es faktisch nie (John Casti, Zukunftsforscher). Wichtige Ressourcen insbesondere für die BR-Arbeit sind u.a.:

- Kontinuierlicher Ausbau von Digital-Kompetenz in der AN-Vertretung
 - Know-how, über welche Kommunikations-Tools und Formate welche Belegschafts-Gruppen wie gut erreichbar bzw. anzusprechen sind (Zielgruppensegmentierung)
 - Know-how zur Optimierung der Kommunikation innerhalb des BR-Gremiums
 - Know-how, um mit Veränderungen grundsätzlich Schritt zu halten, d.h. um bei der Einführung technologischer Anwendungen Interessen der Beschäftigten vertreten zu können
- Schaffung von Voraussetzungen für eine erfolgversprechende Arbeitsteilung im BR-Team:
 - Verbreiterung des BR-Gremiums: die BR-Zusammensetzung sollte die Heterogenität im Betrieb abbilden können
 - Unterstützung durch „Teilzeit-Betriebsrät*innen“, d.h. durch teilweise eingebundene Akteure, die nicht durchgehend involviert sein möchten, aber relevante Kompetenzen einbringen können und möchten
 - breitere Einbindung der Belegschaften, möglichst viele ins Boot holen, dabei Orientierung an deren Relevanzsetzungen
 - systematischer Support seitens Gewerkschaften und AK, Schaffung von Plattformen zum Erfahrungsaustausch u.a.m.

18. **Vorteile von Arbeitsteilung im BR-Gremium:** Auch in Zukunft werden nicht alle BR-Mitglieder (digitale) Kommunikationsprofis sein müssen. Mehr als in der Vergangenheit wird allerdings Arbeitsteilung in BR-Teams mit aufeinander abgestimmten Kompetenzprofilen vorteilhaft sein und ist das Vorhandensein von Technik-Know-how bei einzelnen Personen eines Gremiums wünschenswert – bzw. ausreichendes Wissen darüber, wohin man sich zwecks Unterstützung wenden kann. Interessant sind Beispiele aus der Literaturanalyse, wonach im Zuge der Umstellung auf virtuelle Sitzungsformate z.B. die Ausgewogenheit von Beiträgen im BR-Gremium zunimmt, zugunsten von weiblichen und/oder jüngeren BR-Mitgliedern; dies u.a. deshalb, weil durch virtuelle Treffen der Reiseaufwand kleiner und die Sitzungsteilnahme einfacher geworden ist, dadurch mehr BR-Mitglieder beteiligt sind und auch die „Netiquette“-Regeln angepasst werden.
19. **Betriebliche Mitbestimmung (nicht nur) bei Digitalisierungsprojekten benötigt mehr Einbeziehung der Beschäftigten:** Angesichts der steigenden Komplexität (auch) infolge von Digitalisierung sind organisatorische Lösungen hilfreich, um über die Involvierung weiterer Mitarbeiter*innen die Wissensbasis des BR-Gremiums zu verbreitern und zugleich den Kontakt zur Belegschaft zu erhöhen. Digitalisierungsprojekte haben meist übergreifenden Charakter, berühren vielfältige Themen, sind schwer abgrenzbar und deshalb nicht umstandslos in Regelungen zu fassen. Betriebsräte, teilweise auch die Unternehmensleitungen sind nur unzureichend über die Verbreitung neuer Technologien in der eigenen Organisation informiert. Deshalb braucht es einerseits Rahmenvereinbarungen, in denen Eckpunkte zum Umgang der Betriebsparteien mit Digitalisierungsprojekten festgelegt werden – und andererseits Mitspieler*innen aus der Belegschaft, die möglichst frühzeitig auf neue Entwicklungen hinweisen.
20. **Krisenbedingtes Zeitfenster, um systemrelevante Berufe und Lockdown-Branchen noch besser zu erreichen:** Aus den Literaturanalysen ergibt sich einerseits, dass sich in größeren (Produktions-)Betrieben mit institutionell gut verankerter Mitbestimmung entsprechend ressourcenstarke Betriebsratsgremien in der Pandemie gut bewähren bzw. die eigene Position sogar ausbauen konnten. Andererseits hat die Corona-Krise Betroffenheitslagen bei vielfältigen Gruppen von Beschäftigten in Dienstleistungssektoren wie Pflege, Reinigung, Gastronomie, Transport, Handel, Kultur u.a.m. offenbart. Vor dem Hintergrund eingeschränkter Präsenz von BR-Gremien in kleineren Betrieben sowie der Erfahrung, nur über begrenzte Ressourcen der betrieblichen Krisenbewältigung zu verfügen bzw. ohne Staat und Sozialpartner „aufgeschmissen“ zu sein (Stichwort Kurzarbeit), steht für geraume Zeit ein günstiges, weil nur infolge von Krisenerfahrungen vorhandenes Zeitfenster offen, das Gewerkschaften nützen können. Und zwar auch über die Strategien zur Stärkung bzw. Gründung von Betriebsratskörperschaften hinaus gerade dort, wo diese nicht so leicht realisierbar sind.

4. LITERATURVERZEICHNIS

- Abbenhardt, Lisa (2021): Solo-Selbstständige in der Pandemie. <https://hausderselbststaendigen.info/solo-selbststaendige-in-der-pandemie/>
- Adam, Caroline / Bengler, Klaus et al. (2021): Maßnahmen und Lösungen zur Arbeitsgestaltung für den Umgang mit der COVID-19 Pandemie: Eine systematische Analyse der Arbeit im Primär-, Sekundär- und Tertiärsektor in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Vol 75, 527-541
- Adam, Georg / Allinger, Bernadette (2022): From the COVID-19 emergency measures to defend employment and health and safety in the workplaces, to a new strengthened system of Industrial relation. Study for EESC (The European Economic and Social Committee). <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/covid-19-emergency-measures-defend-employment-and-health-and-safety-workplaces-new-strengthened-system-industrial#downloads>
- Ahlers, Elke / Mierich, Sandra / Zucco, Aline (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Risiken abwenden, Potenziale nutzen. WSI-Report 65
- Albacete, Nicolas / Fessler, Pirmin et al. (2021): How has COVID-19 affected the financial situation of households in Austria? In: Monetary Policy & the Economy Q4/20-Q1/21: 111–30
- Auer, Eva (2021): Der Tourismus in der Krise. Spezialthema zum Arbeitsmarkt März 2021. Arbeitsmarktservice Österreich
- Bachmayer, Wolfgang / Klotz, Johannes (2021): Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. OGM research & communication. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit. <https://www.bma.gv.at/dam/jcr:bc612283-14a0-42a0-8f58-e932ebffcec2/Homeoffice-Studie%20zur%20Verbreitung,%20Gestaltung,%20Meinungsbild%20und%20Zukunft%20von%20Homeoffice.pdf>
- Bachtrögl, Julia / Firgo, Matthias et al. (2020): Kurzanalyse zur relativen Betroffenheit der Wiener Wirtschaft von der aktuellen COVID-19-Krise. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65844&mime_type=application/pdf
- Barth, Vanessa / Fuß, Robert (2021): Crowdwork und die Aktivitäten der IG Metall; in: Z.Arb.Wiss (2021)75: 182-186
- Bauer, Gudrun / Rodrigues, Ricardo / Leichsenring, Kai (2018): Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich. Eine Untersuchung auf Basis der internationalen NORDCARE-Befragung. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien
- Bauer, Karin (2020): Homeoffice forever? Auf Dauer allein geht nicht. In: Der Standard, 31. Mai 2020. <https://www.derstandard.at/story/2000117794478/homeoffice-forever-auf-dauer-allein-geht-nicht>
- Bauer, Karin (2021): Hurra, nie wieder Büro? In: Der Standard, 5. August 2021. <https://www.derstandard.at/story/2000128689446/hurra-nie-wieder-buero>
- Bazalka, Christine (2021): Kindergarten-Personal fordert Unterstützung für den Herbst. In: MeinBezirk, 21. Juli 2021. https://www.meinbezirk.at/wien/c-lokales/kindergarten-personal-fordert-unterstuetzung-fuer-den-herbst_a4778192
- Behruzi, Daniel / Brinkmann, Ulrich / Paulitz, Tanja (2021): Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung; in: WSI-Mitteilungen 4/2021, 296-305

- Bellmann, Lutz et al. (2021): Digitalisierungsschub in Firmen während der Corona-Pandemie; in: Wirtschaftsdienst 2021/9, 713-718
- Berghammer, Caroline (2020a): Work-Family-Konflikt in der Corona-Krise. Corona-Blog 25. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog25/>
- Berghammer, Caroline (2020b): Alles traditioneller? Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Corona-Krise. Corona-Blog 33. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog33/>
- Blum, Sonja / Dobrotic, Ivana (2021): Die Kita- und Schulschließungen in der COVID-19-Pandemie. In: Fickermann, Detlef / Edelstein, Benjamin (Hg.): Schule während der Corona-Pandemie. Neue Ergebnisse und Überblick über ein dynamisches Forschungsfeld. Waxmann, 81-99
- BMSGPK (2020): COVID-19 in Alten- und Pflegeheimen. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
- Bock-Schappelwein, Julia / Fink, Marian / Mayrhuber, Christine / Rocha-Akis, Silvia (2021): Selbständig Erwerbstätige in Österreich. Struktur, Einkommen und Betroffenheit von der COVID-19-Krise; in: WIFO Monatsberichte 3/2021, 205-223
- Bock-Schappelwein, Julia / Huemer, Ulrike / Hyll, Walter (2021a): Beschäftigung 2020: Bilanz nach einem Jahr COVID-19-Pandemie. Wifo Research Brief 1/2021
- Bock-Schappelwein, Julia / Huemer, Ulrike / Hyll, Walter (2021b): Beschäftigung liegt im Mai erstmals wieder über dem Vorkrisenniveau. Wifo Research Brief 8/2021
- Bosch, Gerhard / Schmitz, Jutta et al. (2020): Gestaltung von Industrie 4.0 durch gewerkschaftliche Betriebspolitik; in Zeitschrift Arbeit 29(1): 3-23
- Bose, Käthe (2021): Reinigung im Krankenhaus. Zwischen (System-)Relevanz und Randstellung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 30–31. www.bpb.de/apuz/krankenhaus-2021/336993/reinigung-im-krankenhaus
- Brugger, Michael / Hengalova, Rebeka / Stefan, Jana (2020): Covid-19 und die von österreichischen Langzeitpflegekräften wahrgenommenen Stressoren. Studierendenarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien. <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/gesundheit-und-soziales/sozialwirtschaft-oesterreich/archiv/2020/covid-19-und-die-von-oesterreichischen-langzeitpflegekraeften-wa>
- Busch-Heizmann, Anne / Shajek, Alexandra et al. (2021): Fallstudien zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf betriebliche Transformationsprozesse. Begleitforschung Inst. f. Innovation u Technik Berlin zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 3. Quelle: <https://www.arbeitswelt-portal.de/themen/treiber-trends/artikel/die-pandemie-hat-transparentere-kommunikation-gefordert>
- Butollo, Florian / Gaus, Jobst (2021) Digital Organizing. Potenziale neuer Technologien für gewerkschaftliche Organisationsmacht. Luxemburg Beiträge Nr. 6; Quelle: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/luxemburg_beitraege/lux_beitr_6_DigitalOrganizing.pdf
- Casas, Beatriz / Dunkel, Wolfgang / Kratzer, Nick (2021): „Das Ding können wir nur zusammen wuppen“. Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Corona-Krise. Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE. Berlin. Quelle: https://www.isf-muenchen.de/wp-content/uploads/2021/03/Studie_Corona_StiftungIGBCE_ISF.pdf
- Dale, Rachel / O'Rourke, Teresa / Humer, Elke / Jesser, Andrea / Plener, Paul L. / Pieh, Christoph (2021): Mental Health of Apprentices during the COVID-19 Pandemic in Austria and the Effect of Gender, Migration Background, and Work Situation; in: International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021, 18, 8933, <https://doi.org/10.3390/ijerph18178933>

- Demir, Nur / Funder, Maria / Greifenstein, Ralph / Kißler, Leo (2021): Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat: Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung. Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 458. Quelle: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007971/p_study_hbs_458.pdf
- Derndorfer, Judith / Disslbacher, Franziska / Lechinger, Vanessa / Mader, Katharina / Six, Eva (2021): Home, sweet home? The impact of working from home on the division of unpaid work during the COVID-19 lockdown. INEQ Working Paper Series 21. Wirtschaftsuniversität Wien
- Detje, Richard / Sauer, Dieter (2021a): Solidarität in der Transformation. Fortschrittspotenziale in Zeiten der Krise. Rosa Luxemburg Stiftung: Quelle: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/7-21_Onl-Publ_Solidaritaet.pdf
- Detje, Richard / Sauer, Dieter (2021b): Corona-Krise im Betrieb. Empirische Erfahrungen aus Industrie und Dienstleistungen. VSA Verlag
- Drahokoupil, Jan / Vandaele, Kurt (Ed.) (2021): Modern guide to labour and the platform economy. Edward Elgar Publishing
- Egger-Subotitsch / Liebeswar, Claudia (2020): Digitale Arbeitswerkzeuge in Büro und Home-Office und erforderliche Kompetenzen. Bericht I zur Studie „Digitale bzw. assistierende Arbeits- und Weiterbildungswerkzeuge am (Online-)Arbeitsplatz“. Quelle: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2020_AMS-ABIF-Bericht_1_Digitale_Arbeitswerkzeuge.pdf
- Eichmann, Hubert (2018): Weniger arbeiten, gleich viel verdienen. Arbeitszeitstrategien von Selbstständigen in der Wiener Kreativwirtschaft; in: Schönauer, Annika / Eichmann, Hubert / Saupe, Bernhard (Hg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich, Nomos Verlag, 223-244
- Eichmann, Hubert / Fraundorfer, Karin / Nowak, Sarah / Saupe, Bernhard (2021): Praktikums-Landschaften von Schüler*innen, Studierenden und Graduierten zwischen Praxiserfahrung, Berufsvorbereitung und prekärer Beschäftigung. Studie im Auftrag von AK Wien, GPA und ÖH. Quelle: <https://www.forba.at/bericht/praktikums-landschaften-von-schuelerinnen-studierenden-und-graduierten-zwischen-praxiserfahrung-berufsvorbereitung-und-prekaerer-beschaeftigung/>
- Eichmann, Hubert / Saupe, Bernhard (2020): Wissenschaftliche Begleitanalysen anlässlich der Entwicklung eines Rahmenkonzepts für die Wiener Kulturstrategie 2025. Forschungsarbeit im Auftrag der Stadt Wien Kultur
- Emmler, Helge / Kohlrausch, Bettina (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1-4. WSI-Policy Brief 52
- Eurofound (2020): Living, Working and COVID-19. Covid-19 Series. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Eurofound (2021a): COVID-19. Source: <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/series/covid-19>
- Eurofound (2021b): Living, working and COVID-19 data. Source: <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/covid-19>
- Feistritzer, Gert / Wimmer, Jacob / Bugnar, Andreas (2021): Befragung Studierende 2021. IFES-Studie im Auftrag der AK Wien; PPT-Slides zur Verfügung gestellt am 15.11.2021
- Fessler, Agnes / Holst, Hajo / Niehoff, Steffen (2021): Corona und die Arbeitswelt der Zukunft: Von der gesellschaftlichen (Un-)Sichtbarkeit des Leidens an der Pandemie. In: Filipič, Ursula / Schönauer, Annika (Hg.): Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit. Sozialpolitik in Diskussion 23. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/zeitschriften/Sozialpolitik_in_Diskussion.html

- Flecker, Jörg (2020): Arbeit im Homeoffice nur zum Teil selbstbestimmt. In: Medienportal der Universität Wien (blog), 20. November 2020. https://medienportal.univie.ac.at/uniview/forschung/detailansicht/artikel/arbeit-im-homeoffice-nur-zum-teil-selbstbestimmt/?no_cache=1
- Foissner, Franziska (2021): Literaturüberblick zu österreichischen und internationalen Umfragen zu Corona und Arbeitsbedingungen: Die Corona-Krise als Ungleichheitsmotor? Nr. 221 Working Paper-Reihe der AK Wien
- Fritz, Oliver (2020): Die (richtigen) Zahlen bitte! In: Der Standard, 4. Dezember 2020, Kommentar der Anderen
- Geelan, Torsten (2021): Introduction to the Special Issue – The internet, social media and trade union revitalization: Still behind the digital curve or catching up? In: New Technology, Work and Employment, Vol 36(2): 123-139
- Georg, Arno / Katenkamp, Olaf / Guhlemann, Kerstin (2017): Digitalisierungsprozesse und das Handeln von Betriebsräten; in: Zeitschrift Arbeit, 26(2): 251-274
- Gewerkschaft VIDA (2021a): Tourismus-Abwanderungswelle droht, 12. November 2021. https://www.vida.at/cms/S03/S03_4.9.a/1342655478144/kollektivvertrag/tourismus/tourismus-abwanderungswelle-droht
- Gewerkschaft VIDA (2021b): Trinkgeld berücksichtigt, 3. Dezember 2021. https://www.vida.at/cms/S03/S03_4.9.a/1342656511638/kollektivvertrag/tourismus/trinkgeld-beruecksichtigt
- Gferer, Alexandra / Gferer, Natali (2021): Gesundheits- und Krankenpfleger*innen während der Covid-19 Pandemie in Österreich. Arbeitssituation und Gedanken an einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf. Österreichische Pflegezeitschrift, Nr. 4/2021
- Giertz, Jan-Paul / Massole, Julia / Niewerth, Claudia (2021): Sozialpartnerschaft im Pandemiemodus. Zwischen erfolgreicher Krisenbewältigung und Interessengegensätzen; in: Personalführung – Fachmagazin für Personalverantwortliche 11/2021, 15-20
- Ginner, Boris / Moldaschl, Thomas (2021): Auswirkungen von Corona auf die betriebliche Ausbildung und auf Praktika. PPT-Präsentation am 25.11.2021 anlässlich des Soznet-AK-Workshops „Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt von jungen Menschen“
- Goebel, Tina (2020a): Eine Kindergartenpädagogin erzählt: War oft alleine mit 25 Kindern. In: Moment, 19. Oktober 2020. <https://www.moment.at/story/eine-kindergartenpaedagogin-erzaehlt-war-oft-alleine-mit-25-kindern>
- Goebel, Tina (2020b): KindergartenpädagogIn dringend gesucht, dabei gäbe es genug. In: Moment, 22. Oktober 2020. <https://www.moment.at/story/kindergartenpaedagogin-dringend-gesucht-dabei-gaebe-es-genug>
- Goedicke, Anne / Beerheide, Emanuel (2018): Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In: Beerheide, Emanuel / Goedicke, Anne et al. (Hg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Springer VS, 15–42
- Gogola, Michael / Koberwein, Isabel et al. (2019): Irgendwie - Irgendwo - Irgendwann. Zur Gestaltung mobiler Arbeit. Wien: GPA-djp
- Grbic, Loren / Hamader, Stephanie / Hiemetsberger, Christoph / Kriechbaum, Tamara (2021): „Von Hundert auf Null“ – Die Disruption der Arbeits- und Lebenslagen solo-selbständiger KünstlerInnen in der Pandemie; in: WISO 3/2021, 104-113

- Grimm, Natalie / de Greef, Robin / Kaufhold, Ina (2021): Wie von Geisterhand? Knochenjob Gebäudereinigung. In: Mayer-Ahuja, Nicole / Nachtwey, Oliver (Hg.): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klimagesellschaft. Suhrkamp, 491–517
- Gruber-Risak, Martin / Berger, Christian (2021): Plattform in der EU. AK Policy Paper. Quelle: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsdigital/policypapers/Policy_Paper_Plattformarbeit_EU.pdf
- Gruber-Risak, Martin / Berger, Christian / Ey, Frank (2021): Neue EU-Richtlinie soll Arbeitsbedingungen von Online-Plattform-Beschäftigten verbessern; Quelle: www.awblog.at/neue-eu-richtlinie
- Hahn, Nadja / Jambor, Werner (2021): Streit um die Löhne - mehr Geld für CoV-HeldInnen. In: ECO. ORF. <https://www.youtube.com/watch?v=B4j5aAOOSb4>
- Haipeter, Thomas (2019): Interessenvertretung in der Industrie 4.0. Das gewerkschaftliche Projekt Arbeit 2020. Nomos
- Haipeter, Thomas (2021): „Arbeit 2020“ – neue Ansatzpunkte der kollektiven Regulierung der Digitalisierung durch Aktivierung der Betriebsräte; in: Haipeter, Thomas / Hoose, Fabian / Rosenbohm, Sophie (Hg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Nomos Verlag, 109-142
- Hansen, Julia / Klusmann, Uta / Hanewinkel, Reiner (2020): Stimmungsbild: Lehrergesundheit in der Corona-Pandemie. Befragung zur Lehrergesundheit. <https://www.dak.de/dak/download/ergebnisbericht-2389012.pdf>
- Hardwig, Thomas / Weißmann, Marliese (Hg.): Eine neue Qualität der Zusammenarbeit im Unternehmen. Die Arbeit mit Kollaborationsplattformen gestalten. BMBF-Verbundvorhaben CollaboTeam. DOI: <https://doi.org/10.3249/ugoe-publ-9>
- Hay, Daniel / Mierich, Sandra / Werner, Nils (2021): Mitbestimmung als Konstante in der Pandemie. Mitbestimmungsreport. Quelle: https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008210
- Helios Gesundheit (2020): Stille Helfer – auch die Reinigung hilft beim Einsatz gegen Corona, 28. April 2020. <https://www.helios-gesundheit.de/magazin/corona/news/stille-helfer-auch-die-reinigung-hilft-beim-einsatz-gegen-corona/>
- Herr, Benjamin / Schörpf, Philip / Flecker, Jörg (2021): Virtuelle Kommunikationsräume als Ausgangspunkt der Interessenartikulation in der Onlineplattformarbeit; in: Industrielle Beziehungen, Jg. 28(2), 172–193
- Herr, Benjamin (2020): Mitbestimmung in der Gig-Economy: Betriebsräte und plattformbasierte Essenzustellung. in Filipič, Ursula / Schönauer, Annika (Hrsg.): *Sozialpolitik in Diskussion: Quo Vadis Partizipation und Solidarität?* AK Wien, Sozialpolitik in Diskussion, Band 22, S. 5-12
- Hoepke, Simone (2021): Gastronomie und Hotellerie: Lockdown mit fatalen Folgen. In: Kurier, 17. Februar 2021. <https://kurier.at/wirtschaft/gastronomie-und-hotellerie-lockdown-mit-fatalen-folgen/401190676>
- Holst, Hajo / Fessler, Agnes / Niehoff, Steffen (2021): Covid-19, Ungleichheit und (Erwerbs-)Arbeit – zur Relevanz sozialer Klasse für das Arbeiterleben in der Pandemie; Preprint, Quelle: <https://www.researchgate.net/publication/355558473>
- Holst, Hajo / Niehoff, Steffen / Fessler, Agnes (2021): Arbeitswelt-Monitor ‚Arbeiten in der Corona-Krise‘. <https://www.arbeit-corona.uni-osnabrueck.de/>
- Honisch, Pascal (2021): Die Lehren aus dem Lockdown. Von der (Un-)Möglichkeit, Kultur zu vermitteln. In: SWS Rundschau Heft 3/2021, 244-261

- Hoose, Fabien / Haipeter, Thomas / Ittermann, Peter (2019): Digitalisierung der Arbeit und Interessenvertretungen; in Zeitschrift Arbeit 28(4): 423-444
- Horaczek, Nina / Pölser, Gerlinde (2021): Läufst du dem Dementen hinterher oder hältst du dem Sterbenden die Hand? In: Falter, 17. November 2021, 46/21
- Hövermann, Andreas (2020): Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona – Auswirkungen für Erwerbstätige. Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020. Nr. 44 WSI Policy Brief 6/2020. Quelle: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007724/p_wsi_pb_44_2020.pdf
- Hövermann, Andreas (2021): Belastungswahrnehmung in der Corona-Pandemie. Erkenntnisse aus vier Wellen der HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21. WSI-Policy Brief 50. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_50_2021.pdf
- Hövermann, Andreas / Kohlrausch, Bettina (2020): Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung. In: WSI-Mitteilungen 73(6): 485–92. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-6-485>
- Hunt, Tom (2021:) Covid-19 and the work of unions: new challenges and new responses. London: Unions21. Source: <https://unions21.org.uk/files/Unions-21-Report-COVID-19-and-the-work-of-unions.pdf>
- IFES (2020): Strukturwandelbarometer 2020 – Sonderauswertung Corona. IFES BR-Befragung August/September im Auftrag von AK Wien und ÖGB; Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Strukturwandelbarometer_2020.pdf (4.12.2021)
- IFES (2021): Strukturwandelbarometer 2021. IFES BR-Befragung Jänner 2021 im Auftrag von AK Wien und ÖGB. Quelle: <https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/studien/Strukturwandelbarometer.html> (4.12.2021)
- IFES (2022): Strukturwandelbarometer 2021. IFES BR-Befragung November/Dezember 2021 im Auftrag von AK Wien und ÖGB. Quelle: https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/studien/Strukturwandelbarometer_Zahlen_Daten_Fakten.pdf
- IG Metall (2021): Aktivierung, Reflexion und Beteiligung in der Transformation. Das gewerkschaftliche Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ als Chance zur Gestaltung des Umbruchs. Quelle: https://www.arbeit2020.de/fileadmin/Arbeit2020/211015_020_IGMetall_Broschu_re_BesserArbeit2020_195x260_LAY05.pdf
- ILO (2021a): A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19. A Summary of Key Findings. Source: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767224.pdf
- ILO (2021b) Covid-19 and Recovery: The Role of Trade Unions in Building Forward Better. International Journal of Labour Research, Vol 10, Issue 1-2. Source: https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm
- Jackwerth-Rice, Thomas / Horvat, Djerdj (2021): Auswirkungen der Corona-Krise auf betriebliche Transformationsprozesse in produzierenden Unternehmen. Begleitforschung Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 2. Quelle: <https://www.arbeitswelt-portal.de/themen/treiber-trends/artikel/die-krisen-bewaeltigung-hat-unternehmen-neue-chancen-eroeffnet>
- Jesser, Andrea / Mädge, Anna-Lena et al. (2021): Arbeit in der psychosozialen Versorgung von Kindern, Jugendlichen und Familien während der Covid-19-Pandemie – Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie in Wien und Niederösterreich; in: Österr. Zeitschrift für Soziologie 4/2021, 407-428

- Johnston, Hannah et al. (2020): Working on digital labour platforms. A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work. ETUI. Source: <https://www.etui.org/publications/working-digital-labour-platforms>
- Kainrath, Verena (2021a): Warum Händler keine Mitarbeiter finden. In: DerStandard, 17. September 2021. <https://www.derstandard.at/story/2000129714583/warum-haendler-keine-mitarbeiter-finden>
- Kainrath, Verena (2021b): Handel einigt sich auf 2,8 Prozent mehr Gehalt und Nachtzuschläge. In: DerStandard, 23. November 2021. <https://www.derstandard.at/story/2000131364433/handel-einigt-sich-auf-2-8-prozent-hoehere-gehaelter-und>
- Kalleitner, Fabian (2021): Einstellungen zum Wohlfahrtsstaat: Corona und alles wird anders? Corona-Blog 113. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog113/>
- Kalleitner, Fabian / Partheymüller, Julia (2021): New work, new inequality: Wer arbeitet im Homeoffice? Corona-Blog 121. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog121/>
- Keller, Berndt (2021) Sammelrezension Digitalisierung und digitale Arbeit, insbesondere Arbeitsbeziehungen; in: Industrielle Beziehungen Heft 1/2021, 76-94
- Kittel, Bernhard / Kritzinger, Sylvia et al. (2020): The Austrian Corona Panel Project: Monitoring Individual and Societal Dynamics amidst the COVID-19 Crisis. In: European Political Science 20(2): 318–44. <https://doi.org/10.1057/s41304-020-00294-7>
- Kittel, Bernhard / Kritzinger, Sylvia et al. (2021): Austrian Corona Panel Project (ACPP). Panelumfrage zur Corona-Krise. Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/coronapanel/>
- Kohlenberger, Judith / Zilinskaite, Milda / Hajro, Aida / Vafiadis, Irini / Bikic, Sabina (2021): Systemrelevant, aber unsichtbar: Arbeitsbedingungen migrantischer und geflüchteter Amazon Zusteller*innen während der COVID-19-Pandemie“. Nr. 228 der Working Paper-Reihe der AK Wien
- Köhlinger, Jörg / Habermann, Jakob (2020): Was kommt nach der Pandemie? Herausforderungen für die gewerkschaftliche Betriebs-, Tarif- und Organisationspolitik der IG Metall; in: WSI-Mitteilungen 6/2020, 508-512
- Kohlrausch, Bettina / Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. WSI-Policy Brief 40. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf
- Korunka, Christian / Straus, Eva (2020): Die Arbeit im Homeoffice – Die Covid-19-Krise als Chance? In: WISO 43(4): 32–48
- Kramer, Victoria / Papazova, Irina et al. (2021): Subjective Burden and Perspectives of German Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic. In: European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience 271 (2): 271–81. <https://doi.org/10.1007/s00406-020-01183-2>
- Kreiml, Thomas / Voigt, Hans Christian (2011): Soziale Bewegungen und Social Media. Handbuch für den Einsatz von Web 2.0. Wien: ÖGB-Verlag
- Krisper, Jessica / Pölzl-Stefanec, Eva / Eichen, Lars (2020): Arbeitszufriedenheit elementarpädagogischer Fachpersonen in der COVID-19-Pandemie. In: ElFo – Elementarpädagogische Forschungsbeiträge 3(1): 85–97. <https://doi.org/10.25364/18.3:2021.1.7>

- Kritikos, Alexander S. / Graeber, Daniel / Seebauer, Johannes (2021): Corona-Pandemie drängt Selbstständige vermehrt zur Geschäftsaufgabe – Frauen stärker betroffen; in: DIW Berlin Nr. 69 vom 15.7.2021. Quelle: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.821534.de/diw_aktuell_69.pdf
- Krüger, Franziska / Guhlemann, Kerstin (2018): Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In: Beerheide, Emanuel / Goedicke, Anne et al. (Hg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Springer VS, 79–106
- Laimer, Peter / Weiß, Jürgen (2021): Sommertourismus 2021 bilanziert gegenüber 2020 positiv, bleibt aber unter Vorkrisenniveau. Statistik Austria. https://statistik.at/web_de/presse/127154.html
- Lane, Daniel S. / Dal Chin, Sonya (2018): Sharing beyond Slacktivism: the effect of socially observable pro-social media sharing on subsequent offline helping behavior; in: Information, Communication & Society, Vol 21(11), pp 1523-1540
- Laudacher, Iris (2021): Die Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen am Beispiel von SupermarktkassiererInnen, AltenpflegerInnen und LehrerInnen aus Oberösterreich in Zeiten der Pandemie. Masterarbeit, Johannes Kepler Universität
- Leinfellner, Peter (2021a): Big Brother im Homeoffice. 14. Mai 2021. <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-am-arbeitsplatz/big-brother-im-homeoffice->
- Leinfellner, Peter (2021b): Homeoffice: Diese Regeln gelten aktuell für ArbeitnehmerInnen. 19. November 2021. <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-am-arbeitsplatz/klare-regeln-home-fuer-homeoffice-fixiert>
- Lieb, Franca (2021): Täglich am Limit: Der Corona-Alltag im Kindergarten“. 18. November 2021. <https://www.br.de/nachrichten/bayern/der-kindergarten-in-bayern-im-corona-alltag-taeglich-am-limit,Sp0M5tQ>
- Liedl, Bernd / Molitor, Philipp / Steiber, Nadia (2021): Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise. Working Paper-Reihe der AK Wien 210. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16146573/files/source/AC16146573.pdf>
- Liedl, Bernd / Steiber, Nadia (2021): Einstellungen zum Sozialstaat im Verlauf der COVID-19 Pandemie. Ergebnisse der AKCOVID Panel-Befragung. Working Paper-Reihe der AK Wien 223. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16251384/files/source/AC16251384.pdf>
- Mader, Bernhard (2018): Sprachrohr der Beschäftigten. In: Arbeit&Wirtschaft 7(18). http://archiv.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_0.a&cid=1536544802277.
- Massolle, Julia (2021): Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten. Betriebsvereinbarungen im Portrait. Mitbestimmungspraxis Nr. 43. Quelle: https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008107
- Massolle, Julia / Kneer, Svenja (2021): Betriebsratsarbeit im Krisenmodus. Beispiele guter Praxis – Projekte zum Deutschen Betriebsrätepreis des Jahres 2020. Mitbestimmungspraxis Nr. 44; Quelle: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008179
- Massolle, Julia / Niewerth, Claudia / Giertz, Jan-Paul (2021): Befragung zur Zusammenarbeit der Betriebsparteien. „Lessons Learned“ – Mitbestimmung nach Corona. Quelle: <https://www.mitbestimmung.de/html/lessons-learned-mitbestimmung-nach-19603.html>
- Mayer-Ahuja, Nicole / Nachtwey, Oliver (Hg.) (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Suhrkamp

- Mayr, Martin (2021): Wie HR-Verantwortliche in Österreichs Unternehmen den (post)pandemischen Büroalltag einschätzen. Integral Studie, Pressekonferenz 26. Mai 2021. <https://newsroom.a1.net/news-wie-hr-verantwortliche-den-postpandemischen-bueroalltag-einschaetzen-eine-studie-zum-thema-new-work-praesentiert-von-a1-oesterreich?id=133985&menueid=13052&l=deutsch>
- Menz, Wolfgang / Nies, Sarah (2021): Von Kund:innen und Kündigung: Zur Arbeit im Einzelhandel. In: Mayer-Ahuja, Nicole / Nachtwey, Oliver (Hg.): Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft. Suhrkamp, 349–372
- Miranda, Paolo (2021): Zwei Pflegekräfte zu Beginn der Pandemie in einem Krankenhaus in der Lombardei. 11. März 2021. <https://www.derstandard.at/story/2000124953415/viele-pflegekraefte-wollen-wegen-stress-aufgeben>.
- Neuhauser, Johanna / El-Roumy, Marwa / Wexenberger, Yannic (2021): „Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak“. Nr. 227 Working Paper-Reihe der AK Wien. https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsmarkt/Studie_AK_Neuhauser_El-Roumy_Wexenberger_final.pdf
- Nieland, Jörg-Uwe et al. (2021): Kultur in der Krise? Institutionelle und kommunikative Strategien von Kultureinrichtungen in der Bodenseeregion. In: SWS Rundschau, 3/2021, 306-328
- Niewerth, Claudia / Massolle, Julia (2020): Betriebliche Interessenvertretung in der doppelten Transformation. Einblicke in neue Gestaltungsformen betriebsrätlicher Arbeit. Mitbestimmungspraxis Nr. 36; Quelle: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007899/p_mbf_praxis_2020_36.pdf
- Palkovich, Anita (2021): Handelsangestellte wollen 3,5 Lohnplus und Zulagen für Nachtarbeit wie in anderen Branchen. Interview in: Kontrast. <https://kontrast.at/handel-kv-verhandlungen-2021/>
- Pernicka, Susanne / Adam, Georg et al. (2020): Kontinuität und Wandel der Sozialpartnerschaft in Österreich. Aktuelle Befunde. Working Paper 1/2020 der JKU Linz. https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/119/WOS/Dokumente_Mitarbeiter/Ausgewaehlte_Publikationen/WP_Kontinuitaet_und_Wandel_der_Sozialpartnerschaft.pdf
- Pernicka, Susanne / Johnston, Hannah (2021): The contested constitution of platform work in passenger transportation: Why landscapes and power matter; in: Social Policies, No. 1/2021, pp. 119-142
- Pfister, Pascal (2021): Druck durch Discounter: Verkäufer:innen im Lebensmittelhandel. In: Mayer-Ahuja, Nicole / Nachtwey, Oliver (Hg.): Verkannte Leistungsträger:innen: Berichte aus der Klassengesellschaft. Suhrkamp, 373–94
- Piasna, Agnieszka / Zwysen, Wouter / Drahokoupil, Jan (2022): The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. ETUI Working Paper 2022.05, <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>
- Pitlik, Hans / Fritz, Oliver / Streicher, Gerhard (2020): Ökonomische Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihre Betroffenheit in der COVID-19-Krise. Quelle: <https://www.ots.at/redirect/Kulturwirtschaft>
- Pollak, Markus / Kowarz, Nikolaus / Partheymüller, Julia (2020a): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 1: Vorgeschichte, der Weg in den Lockdown, die akute Phase und wirtschaftliche Folgen. 51. Corona-Blog. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/>
- Pollak, Markus / Kowarz, Nikolaus / Partheymüller, Julia (2020b): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 2: Von den ersten Lockerungen hinzu einer Normalisierung des öffentlichen Lebens. 60. Corona-Blog. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog60/>

- Pollak, Markus / Kowarz, Nikolaus / Partheymüller, Julia (2020c): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich Teil 3: Vom ruhigen Sommer bis zum Beginn der zweiten Welle. 79. Corona-Blog. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog79/>
- Pollak, Markus / Kowarz, Nikolaus / Partheymüller, Julia (2021a): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 4: Erneute Lockdowns, Massentests und der Beginn der Impfkampagne. 100. Corona-Blog. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog100/>
- Pollak, Markus / Kowarz, Nikolaus / Partheymüller, Julia (2021b): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 5: Dritte Welle, regionale Lockdowns und Impffortschritt. 112. Corona-Blog. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog112/>
- Pollak, Markus / Kowarz, Nikolaus / Partheymüller, Julia (2021c): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 6: Ein Sommer wie damals, der Weg in die vierte Welle, ein erneuter Lockdown und die Impfpflicht. Corona-Blog 135. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog135/>
- Puttner, Nadja (2021): Die Krise als Chance zum Neubeginn? Arbeit nach COVID im Kunst- und Kulturbereich; in: Beigewum (Hg.): Covid-Kaleidoskop II. Was tun nach der Krise, S. 20-23. Quelle: <http://www.beigewum.at/2021/10/das-covid-kaleidoskop-ii-was-tun-nach-der-krise-ist-da/>
- Rami, Ursula (2020): Rollenverständnis und Aufgabenprofil von Betriebsrät*innen: Schutzfunktion und/oder Gestaltungsfunktion (Co-Management); in: Pernicka, Susanne / Adam, Georg et al. (Hg.): Kontinuität und Wandel der Sozialpartnerschaft in Österreich. Aktuelle Befunde. Working Paper 1/2020 der JKU Linz, pp 63-72
- Rappold, Elisabeth / Juraszovich, Brigitte (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
- Redl, Bernadette (2020): Die Renaissance des Urlaubs daheim. Der Standard, 31. Mai 2020. <https://www.derstandard.at/story/2000117739164/die-renaissance-des-urlaus-daheim>
- Rego, Kerstin / Houben, Daniel et al. (2021) Mitbestimmungspraxis in der „Industrie 4.0“. Möglichkeiten der Einflussnahme und Gestaltung für Betriebsräte. HBS Working Paper Nr. 232, November 2021
- Reisenzaun, Isabella (2016): „Halt die Pappn und hackl einfach“. Eine qualitative Untersuchung der Arbeits- und Ausbildungserfahrungen von Lehrlingen in der Gastronomie. Masterarbeit, Universität Wien
- Resch, Thomas (2021a): Die Psyche in der Krise? Corona-Blog 105. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog105/>
- Resch, Thomas (2021b): Veränderungen der Haushaltseinkommen in der Corona-Krise: Wer ist betroffen? Corona-Blog 80. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog80/>
- Riesenecker-Caba, Thomas / Astleithner, Franz (2021): Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung in einer digitalisierten Arbeitswelt. Studie gefördert vom AK-Digitalisierungsfonds. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/06/Verarbeitung-persbez-Daten-und-MitbestimmungFORBA-Bericht2021_DigiFonds.pdf
- Rüb, Stefan / Carls, Kristin et al. (2021): Digitalisierungskonflikte. Eine empirische Studie zu interessenpolitischen Auseinandersetzungen und Aushandlungen betrieblicher Digitalisierungsprozesse. HBS Study 464, November 2021.
- Samer, Karin (2021): Kindergartenstreik: „Wir stoßen an unsere Leistungsgrenzen.“ Interview in: <https://www.derstandard.at/story/2000130583228/kindergartenstreik-wir-stossen-an-unsere-leistungsgrenzen>

- Sardadvar Karin (2019): Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche. In: Momentum Quarterly - Zeitschrift für Sozialen Fortschritt 8(2): 79–94
- Sardadvar, Karin (2021): Ambivalente (Un-)Sichtbarkeit: Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften und die Covid 19 Pandemie. FORBA Fachgespräch am 23.9.2021 „Systemerhalter*innen im Fokus“, <https://www.youtube.com/watch?v=JEh0ENHyTjw&t=1629s>
- Sauer, Dieter / Detje, Richard (2021): Wie verändert Corona die Arbeitswelt. Eine Befragung im Industrie- und Dienstleistungssektor. Quelle: <https://www.linksnet.de/artikel/48231>
- Schels, Brigitte (2020): Objektive Einschnitte und subjektive Wahrnehmung: Wie junge Erwachsene bislang durch die Corona-Krise gehen. Corona-Blog 59. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog-59/>
- Schiestl, David (2021): Die vielen Gesichter der Einsamkeit in der Corona-Krise. Corona-Blog 98. Austrian Corona Panel Project (ACPP). <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog98/>
- Schiffbänker, Helene / Bergmann, Nadja / Wienkamp, Greta (2021): Unsichtbarkeit und doppelte Fragilität: Die Care-Krise in der Corona-Krise: unsichtbare Ungleichheiten in systemrelevanten Berufsfeldern. Präsentation ÖGS-Kongress „Unsichtbare Ungleichheiten in Zeiten der Pandemie“, online, 24.8.2021
- Schmidt, Sophie / Steger, Andrea et al. (2021): Elementarpädagogik unter Covid-19-Bedingungen: Erste Ergebnisse zweier Studien. Ergänzung zur Studie „Lernen unter Covid 19-Bedingungen“. Universität Wien (Fakultät für Psychologie). <https://lernencovid19.univie.ac.at/> bzw. https://lernencovid19.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_lernencovid19/Ergebnisse_Elementarpa_dagoginnen_final.pdf
- Schnauder, Andreas (2020): Nicht gesund: Warum so viele Betriebe keine Hilfe erhalten. In: Der Standard, 7. Mai 2020. <https://www.derstandard.at/story/2000117348056/nicht-gesund-warum-so-viele-betriebe-keine-hilfe-erhalten>
- Schober, Barbara / Lüftenegger, Marko / Spiel, Christiane (2021): Wie geht es Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen und Schulleiter*innen nach einem Jahr Lernen unter Covid-19? Lernen unter COVID-19-Bedingungen. Universität Wien (Fakultät für Psychologie). https://lernencovid19.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_lernencovid19/Zwischenbericht_Befragung_5_final_Update_09_07.pdf
- Schönauer, Annika / Stadler, Bettina (2021): Systemerhalter*innen im Fokus. Studie zu Arbeits- und Lebenssituation von Beschäftigten im Einzelhandel in NÖ angesichts der Covid-19-Pandemie. Quelle: https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/09/Forschungsbericht_Systemerhalter_innen_im_Fokus-FORBA_2021.pdf
- Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina (2020): Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitsmarkt/AK_Studie_Arbeitsbedingungen_in_systemrelevanten_Berufen.pdf
- Schörpf, Philip / Astleithner, Franz / Schönauer, Annika / Flecker, Jörg (2020): Entwicklungstrends digitaler Arbeit. Projektbericht im Auftrag der AK Wien; https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/digitalerwandel/Entwicklungstrends_Digitaler_Arbeit_II.html
- Schroeder, Wolfgang (2020): Machtfrage Homeoffice. Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma; in: WZB Mitteilungen, Heft 170, 27-29
- Schulze Buschhoff, Karin / Emmeler, Helge (2021): Selbstständige in der Corona-Krise. Ergebnisse aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung. WSI Policy Brief Nr. 60, September 2021. Quelle: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008112

- Schwab, Susanne / Lindner, Katharina-Theresa (2020): Schule in Zeiten von COVID-19 - Ergebnisse zur Situation von Lehrer*innen in österreichischen Schulen. Inclusive Home Learning 2.0. INCL-LEA. Universität Wien (Zentrum für Lehrer*innenbildung). <https://lehrerinnenbildung.univie.ac.at/arbeitsbereiche/bildungswissenschaften/forschungsprojekte/laufende-projekte/incl-lea-inclusive-home-learning/>
- Specht-Prebenda, Matthias / Stöger, Heinz (2021): Die Corona-Krise in Oberösterreichs Betrieben -Ergebnisse der ISW Betriebsrätebefragung 2020. ISW-Forschungsbericht Nr. 76; Quelle: https://www.isw-linz.at/fileadmin/user_upload/Forschungsbericht_ISWBRBefragung2020_final.pdf (4.12.2021)
- Spiel, Christiane / Holzer, Julia (2020): Unterrichten unter Covid 19 Bedingungen. Erste Ergebnisse einer Studie mit Lehrer*innen. Lernen unter COVID-19-Bedingungen. Wien: Universität Wien (Fakultät für Psychologie). <https://lernencovid19.univie.ac.at/>
- Stadler, Bettina (2020): „Da müssen wir wirklich etwas ändern.“ Problemlagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. <https://www.forba.at/bericht/da-muessen-wir-wirklich-etwas-aendern-problemlagen-arbeitsrechtsberatung-und-rechtsschutz-in-der-reinigungsbranche/>
- Stadler, Bettina / Adam, Georg / Eichmann, Hubert (2019): Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Die Praxis der Betriebsratsarbeit im Aufsichtsrat im Kontext von Digitalisierung. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien; https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/12/FORBA_Bericht_BR_im_Aufsichtsrat_2019-2.pdf
- Staples, Ronald / Whittall, Michael (2021): The dilemma of social media for German work councils representing qualified employees – the case of a German car manufacturer; in: New Technology, Work and Employment, Vol 36(2): 140-158
- Statistik Austria (2020): Wie viel verdient man in systemkritischen Berufen? 19. März 2020. https://twitter.com/STATISTIK_AT/status/1240621844740349952/photo/1
- Statistik Austria (2021): Leistungs- und Strukturstatistik 2019. https://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/branchendaten_nach_wirtschaftszweigen/024336.html
- Steiber, Nadia (2021): Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung. Working Paper-Reihe der AK Wien 211. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16146688/files/source/AC16146688.pdf>.
- Steiber, Nadia / Siegert, Christina (2021): Die Auswirkungen der Frühphase der COVID-19 Pandemie auf die Erwerbssituation und die finanzielle Lage von Familien in Österreich. In: ÖZS 46, 429–442, <https://doi.org/10.1007/s11614-021-00466-9>
- Steiber, Nadia / Siegert, Christina / Vogtenhuber, Stefan (2021): Die Erwerbssituation und subjektive finanzielle Lage privater Haushalte im Verlauf der Pandemie Ergebnisse der AKCOVID Panel-Befragung. Working Paper-Reihe der AK Wien 222. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16250989/files/source/AC16250989.pdf>
- Steidelmüller, Corinna / Robelski, Swantje (2021): Gemeinsam durch die Krise: Einbindung der betrieblichen Akteure; in: ARP 3/2021, 82-85; Quelle: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel2991.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Steiner, Mario / Köpping, Maria et al. (2021): Lehren und Lernen unter Pandemiebedingungen. Was tun, damit aus der Gesundheits- nicht auch eine Bildungskrise wird? Institut für Höhere Studien (IHS). <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5873/>
- Tálos, Emmerich / Hinterseer, Tobias (2020): Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende? Studien Verlag

- Tamesberger, Dennis / Bacher, Johann (2021): Jugendarbeitslosigkeit und Jugendbeschäftigung in der Corona-Krise 2020; in: WISO 1/2021, 34-61
- Thünken, Oliver (2018): Bewegung im Betrieb. Organizing-Projekte und die Revitalisierung der industriellen Beziehungen, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 2/2018, 231–251; Quelle: <https://doi.org/10.3224/indbez.v25i2.06>
- Tidoso, Ritz (2021): Wie ist es wirklich im Kindergarten zu arbeiten? Interviewt von Eda Öztürk. In: Moment. <https://www.moment.at/story/kindergarten-protest-arbeitsbedingungen-wien>
- Tietel, Erhard (2006): Konfrontation –Kooperation –Solidarität: Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin: Edition Sigma
- Trültzsch-Wijnen, Christine / Sturm, Wolfgang (2021): Lehren während des Covid-19-Lockdowns: Die Perspektive österreichischer Lehrer*innen auf den Fernunterricht. Österreichische KiDiCoTi-Teilstudie. http://kowi.uni-salzburg.at/wp-content/uploads/2021/01/KiDiCoTi_Distant-Teaching_AT_GER.pdf
- Upchurch, Martin / Grassman, Richard (2016): Striking with social media: The contested (online) terrain of workplace conflict, in: Organization 23(5), 639–656; Source: <https://doi.org/10.1177/1350508415598248>
- Waldhauser, Aleksandra / Friesenbichler, Stefan / Hochwarter, Christoph / Schiff, Anna (2020): Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten (1. Welle). Institut für empirische Sozialforschung (IFES); https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitszeit/Ifes-Befragung_Homeoffice_Mai_2020.pdf
- Waldhauser, Aleksandra / Hochwarter, Christoph / Pflügl, Claudia (2020): Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten (2. Welle). Institut für empirische Sozialforschung (IFES); https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitszeit/Home-Office_Welle_2_PK_2020-11-24.pdf
- Waldhauser, Aleksandra / Oppenauer, Martin / Schmid, Theresa Schmid (2021): Hotellerie-Beschäftigte in Wien. Institut für empirische Sozialforschung (IFES); https://www.ifes.at/sites/default/files/downloads/21917127_hotelleriebeschaeftigte_pk_24.06.2021.pdf
- Weiss, Alexia (2021): Unbedankte Heldinnen. News, 28. August 2021, 33/2021. <https://www.news.at/a/unbedankte-heldinnen-12209403>
- Wetzel, Petra et al. (2018): Soziale Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittler/innen in Österreich. Quelle: <https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:f3ef43ac-d8f9-49aa-b94a-a284f3515c32/EB-Soziale-Lage-Kunstschaffender-Kunst-Kulturvermittler-nb.pdf>
- Wöhl, Wolfgang / Ziegler, Petra (2021): Corona-Update 2021: Aktuelle Informationen zu Berufsaussichten für die 15 Berufsbereiche im AMS-Berufslexikon. Projektabschlussbericht. https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021_AMS-Corona-Update.pdf
- Wöhrer, Veronika / Neuhauser, Johanna (2021): Mehrfachbelastungen und Bewältigungsstrategien von jungen Menschen in der Corona-Krise. Ergebnisse zu Absolvent*innen aus der Wiener NMS aus der Längsschnittstudie „Wege in die Zukunft“. PPT-Präsentation am 25.11.2021 anlässlich des Soznet-AK-Workshops „Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt von jungen Menschen“
- WSI (2021): Erwerbspersonenbefragung. Methodik und Datenzugang. Quelle: <https://www.wsi.de/de/datenzentrum-methodik-und-datenzugang-erwerbspersonenbefragung-32071.htm>
- Zanker, Claus (2021): ver.di-Innovationsbarometer 2021. Unternehmen und Arbeitswelt in der Corona-Pandemie. Quelle: https://www.input-consulting.de/files/inpcon-DATA/download/2021_verdi-Innovationsbarometer-2021-Corona_INPUTConsulting.pdf

Zeglovits, Eva (2021): Aktionswoche Arbeitsdruck. Institut für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag der Gewerkschaft GPA. https://betriebsrat-lebenshilfen-sd.at/wp-content/uploads/2021/11/Aktionswoche_Arbeitsdruck_2021_IFES.pdf

Zeglovits, Eva / Friesenbichler, Stefan (2021): Urlaub und Urlaubsgeld in Zeiten von Corona. IFES Beschäftigtenbefragung Mai 2021 im Auftrag der GPA; Quelle: <https://tinyurl.com/gpapkurlaub> (4.12.2022)

Zeglovits, Eva / Friesenbichler, Stefan (2020): Aktionswoche: Lehren aus der Corona Krise. IFES Beschäftigtenbefragung Juni 2020 im Auftrag der GPA; Quelle: https://www.ifes.at/sites/default/files/downloads/lehren_aus_der_coronakrise_pk_2020-06-22.pdf

Weitere Broschüren und Medienberichte

AKI. 2018. „Arbeitsklimaindex Newsletter 01/2018“. AK Oberösterreich.

AKI. 2020. „Arbeitsklimaindex Newsletter 04/2020“. AK Oberösterreich.

AKI. 2020a. „Arbeitsklimaindex Newsletter 02/2020“. AK Oberösterreich.

AKI. 2020b. „Arbeitsklimaindex Newsletter 03/2020“. AK Oberösterreich.

AKI. 2020c. „Arbeitsklimaindex Newsletter 04/2020“. AK Oberösterreich.

AKI. 2021a. „Arbeitsklimaindex Newsletter 01/2021“. AK Oberösterreich.

AKI. 2021b. „Arbeitsklimaindex Newsletter 02/2021“. AK Oberösterreich.

AKI. 2021c. „Arbeitsklimaindex Newsletter 03/2021“. AK Oberösterreich.

APA. 2021a. „Dem Handel geht es besser als vor Corona“. Salzburger Nachrichten, 5. November 2021. <https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/dem-handel-geht-es-besser-als-vor-corona-111942970>.

APA. 2021b. „Kindergärten im Lockdown halbvoll“, 23. November 2021. <https://science.apa.at/power-search/13422881564680712242>.

Marketmind. 2020. „Ergebnisse zum Thema Homeoffice“. marketmind im Auftrag des ÖGB.

News. 2021. „Corona in Schule und Universität“, 23. November 2021. <https://www.news.at/a/corona-unterricht-schulen>.

ORF NÖ. 2021. „Gesundheitspersonal schreit nach Hilfe“, 10. November 2021. <https://noe.orf.at/stories/3129440/>.

ORF OÖ. 2021. „Spitäler am Limit: ‚Leichen am Gang abgestellt‘“, 17. November 2021. <https://ooe.orf.at/stories/3130375/>.

ORF Stmk. 2021. „Tausende Pflegekräfte zeigen Missstände auf“, 10. November 2021. <https://steiermark.orf.at/stories/3129284/>.

ORF Tirol. 2021a. „Fachkräftemangel hat sich weiter verschärft“, 5. Oktober 2021. <https://tirol.orf.at/stories/3124424/>.

ORF Tirol. 2021b. „Die ungewisse Zukunft der Stadthotels“, 27. August 2021. <https://wien.orf.at/stories/3127173/>.

ORF Wien. 2021. „Jedes fünfte Hotel nach wie vor geschlossen“, 25. Oktober 2021. <https://wien.orf.at/stories/3127173/>.

ORF. 2020a. „Was Lehrerinnen und Lehrer bewegt“, 30. November 2020. <https://orf.at/stories/3191217/>.

ORF. 2020b. „Die meisten befürworten Homeoffice“, 14. Mai 2020. <https://oesterreich.orf.at/stories/3048622/>.

ORF. 2020c. „Popularität von Homeoffice stark gestiegen“, 16. Juli 2020. <https://orf.at/stories/3173814/>.

ORF. 2021f. „Lage für Gastro und Hotels ‚durchwachsen‘“, 5. August 2021. <https://orf.at/stories/3223739/>.

ORF. 2021a. „Landesweiter Protest der Gesundheitsberufe“, 10. November 2021. <https://oesterreich.orf.at/stories/3129443/>.

ORF. 2021b. „Spitalsalltag: Erschöpfung und Unverständnis“, 13. November 2021. <https://orf.at/stories/3236411/>.

ORF. 2021c. „Schullösung führt zu Verunsicherung“, 20. November 2021. <https://orf.at/stories/3237240/>.

ORF. 2021d. „Großteil nimmt an Präsenzunterricht teil“, 22. November 2021. <https://orf.at/stories/3237425/>.

ORF. 2021e. „Mehrheit der Lehrer froh über offene Schulen“, 26. November 2021. <https://orf.at/stories/3238012/>.

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien



 arbeiterkammer.at/rechner
 youtube.com/AKoesterreich
 twitter.com/arbeiterkammer

 facebook.com/arbeiterkammer
 [@diearbeiterkammer](https://instagram.com/diearbeiterkammer)
 tiktok.com/@arbeiterkammer

WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



WIEN