Gesellschafts- und sozialpolitische Texte Band 17

Corona und Erwerbsarbeit

Veränderung der Arbeitswelten in der COVID-19-Pandemie

HRSG. CHRISTINE STELZER-ORTHOFER

Hrsg. Christine Stelzer-Orthofer

Corona und Erwerbsarbeit

Veränderung der Arbeitswelten in der COVID-19-Pandemie

Erarbeitet von Studierenden des Masterstudiengangs Sozialwirtschaft der Johannes Kepler Universität Linz im Rahmen der Lehrveranstaltung „Arbeit und Beschäftigung“

Impressum

Gesellschafts- und sozialpolitische Texte, Band 17
Sozialwissenschaftliche Vereinigung, Linz
1. Auflage, März 2021

Medieninhaberin:
Sozialwissenschaftliche Vereinigung,
c/o Christine Stelzer-Orthofer,
Johannes Kepler Universität,
Altenberger Straße 69, 4040 Linz

Herausgeberin:
Christine Stelzer-Orthofer

Gestaltung:
Erwin J. Franz (erwinfranz.at)

Hersteller:
druck.at Druck- und HandelsgesmbH

Verlagsort: 4040 Linz
Herstellungsort: 2544 Leobersdorf

ISBN-Nummer: 978-3-900581-80-0
Printed in Austria

Mitgearbeitet haben:

Severin Eigner
Julia Feldbauer
Sabrina Gagstädter
Oliver Haider
Helene Hölzl
Isabell Höninger
Makka Ibragimova
Michaela Keplinger
Florian Krawinkler
Melanie Lange
Cornelia Lerchner
Jelena Nisavic
Aida Rizvic
Carolin Maria Schasching
Sandra Schlager
Josef Thanhofer
Ines Tumfart

Inhalt

COVID-19-Pandemie und Erwerbsarbeit 11

HOMEOFFICE UND CORONA

Homeoffice während der Covid-19-Pandemie 18

Eine Analyse aus der Perspektive von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen

1. Methodische Vorgehensweise . . . 19
2. Historischer Hintergrund . . . 21
3. Perspektive der Arbeitnehmer*innen . . . 22
3.1. Psychologische Aspekte . . . 22
3.2. Produktivität . . . 22
3.3. Geschlechterrollen . . . 23
3.4. Vor- und Nachteile des Homeoffice für Arbeitnehmer*innen . . . 23
4. Perspektive der Arbeitgeber*innen . . . 24
4.1. Vor- und Nachteile des Homeoffice für Arbeitgeber*innen . . . 24
4.2. Arbeitsrechtliche Fragestellungen . . . 25
4.3. Produktivität und Kontrolle im Homeoffice . . . 26
4.4. Ausstattung . . . 27
5. Thesen . . . 28
5.1. Thesen zur Perspektive der Arbeitgeber*innen . . . 28
5.2. Thesen zur Perspektive der Arbeitnehmer*innen . . . 28
6. Analyse und Ergebnisse . . . 28
6.1. Ergebnisse – Arbeitgeber*innen . . . 29
6.2. Ergebnisse – Arbeitnehmer*innen . . . 33
7. Zukunft Homeoffice . . . 38

PFLEGE UND CORONA

Erwerbsarbeit in Krisenzeiten am Beispiel von diplomiertem Krankenpflegepersonal in Krankenhäusern 46

1. Theoretische Vorüberlegungen . . . 47
1.1. Berufliche Situation von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen . . . 47
1.2. Die subjektive Bedeutung von Arbeit nach Marie Jahoda . . . 49
2. Methodik . . . 50

2.1. Konstruktion der Leitfäden . . . 50
2.2. Fallauswahl und Datenerhebung . . . 52
2.3. Datenauswertung . . . 54
2.3.1. Das offene Kodieren . . . 54
2.3.2 Das axiale Kodieren . . . 55
2.3.3. Das selektive Kodieren . . . 56
3. Ergebnisse . . . 56
3.1. Berufliche Situation . . . 56
3.1.1. Informationsfluss . . . 56
3.1.2. Sicherheit, Risiko am Arbeitsplatz und Schutzkleidung . . . 58
3.1.3. Plausibilität der Maßnahmen . . . 60
3.1.4. Veränderungen und Verbesserungen im Zuge der zweiten Corona Welle . . . 61
3.1.5. Veränderung des Tätigkeitsbereichs . . . 63
3.1.6. Arbeitsbelastung durch Corona . . . 65
3.1.7. Auswirkungen des Berufs auf das Verhalten im Privatleben . . . 67
3.2. Bewertung erhöhte Gesundheitsgefahr/Jobsicherheit . . . 68
3.3. Entlohnung . . . 70
3.3.1. Bewertung der Entlohnung . . . 70
3.3.2. Corona-Prämie . . . 72
3.4. Bedeutung der Erwerbsarbeit . . . 73
3.4.1. Systemrelevanz . . . 73
3.4.2. Selbsteinschätzung Relevanz der eigenen Tätigkeit . . . 74
3.4.3. Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs . . . 75
3.4.4. Subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit . . . 76
4. Zusammenfassung . . . 79

TOURISMUS UND CORONA

Wie Covid-19 im Jahr 2020 die öffentliche Wahrnehmung von Berufsbildern im österreichischen Tourismus verändert **86**

Eine Berichterstattungsanalyse

1. Der Tourismus in Österreich . . . 87
1.1. Organisation und Struktur . . . 87
1.2. Bedeutung für die österreichische Wirtschaft . . . 88
1.2.1. Statistische Kennzahlen . . . 88
1.2.2. Arbeit und Beschäftigung im österreichischen Tourismus . . . 90
1.3. Covid-19 Maßnahmen der Tourismusbranche . . . 90
1.3.1. Causa Ischgl . . . 91
2. Soziale Bedeutung von Arbeit: Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren . . . 92
2.1. Definition und Entstehung von Berufsbildern . . . 92
2.2. Bewertungsprozesse zur sozialen Bedeutung einzelner Berufsbilder . . . 93
2.3. Politische Kommunikation in den Medien . . . 95
2.4. Berufsbilder im Tourismus . . . 96

3. Medienanalyse – Methodik und Daten . . . 96
3.1. Die Krone / Der Standard / Die Presse . . . 97
3.2. Methodik der Berichterstattungsanlyse . . . 97
4. Hypothesen und deren Ergebnisse . . . 98
4.1. Während der Covid-19-Pandemie erfolgt eine verstärkte Behandlung der Tourismusbranche in den Medien . . . 98
4.2. Ischgl verändert als „virologisches Epizentrum" die öffentliche Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen im Tourismus . . . 100
4.3. Die Frequenz der Berichterstattung spiegelt die Wertigkeit eines Berufsbildes in den Medien wider . . . 101
4.4. Öffentliche Institutionen nutzen Medien, um eine bestimmte Beeinflussung auf Berufsbilder auszuwirken . . . 103
5. Schlussfolgerungen und Fazit . . . 104

LANDWIRTSCHAFT UND CORONA

Die Auswirkungen des Lockdowns auf landwirtschaftliche Betriebe in Oberösterreich 108

Eine Online-Erhebung

1. Informationen zum Agrarsektor . . . 108
1.1. Stellenwert der Landwirtschaft in der Europäischen Union . . . 109
1.2. Stellenwert der Landwirtschaft in Österreich . . . 111
1.3. Stellenwert der Landwirtschaft in Oberösterreich . . . 113
2. Maßnahmen und Stellungnahmen . . . 114
2.1. Maßnahmenpakete als Hilfe für landwirtschaftliche Betriebe während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 . . . 115
2.1.1. Maßnahmen zum Themenbereich Erntehelfer und Facharbeitskräfte . . . 115
2.1.2. Maßnahmen im Forstbereich betreffend Schadholzlagerung . . . 116
2.1.3. Fahrtgenehmigung für ImkerInnen zu den Bienenständen . . . 117
2.2. Maßnahmenpakete als Hilfe für landwirtschaftliche Betriebe nach dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 . . . 117
2.2.1. Familienhärtefallfonds für landwirtschaftliche Betriebe . . . 117
2.2.2. Härtefallfonds der Bundesregierung . . . 117
2.2.3. Steuererleichterungen für Buschen-, Almausschankbetriebe und für Beherbergung . . . 118
2.2.4. COVID-Investitionsprämie für Land- und Forstwirtschaft . . . 118
2.2.5. Initiative des BM für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus „das isst Österreich" . . . 120
2.2.6. Verlustersatz für indirekt Betroffene in der Landwirtschaft . . . 121
2.3. Welche Vor- oder Nachteile hatten landwirtschaftliche Betriebe während des Lockdowns? . . . 121
3. Empirische Datenerhebung . . . 122
3.1. Voraussetzungen und Inhalt der Online-Umfrage . . . 123
3.2. Fragen zur Person und zum Betrieb . . . 123
3.3. Fragen zur Themenstellung . . . 123

3.4. Hypothesen . . . 123
4. Empirische Datenauswertung . . . 124
4.1. Allgemeine Informationen . . . 124
4.2. Demographische Daten . . . 124
4.3. Informationen zu den Betrieben . . . 126
4.4. Daten zur Themenstellung . . . 128
4.5. Fazit und Beantwortung der Hypothesen . . . 131
5. Resümee . . . 133

SOLOSELBSTSTÄNDIGE UND CORONA

Zur Existenzsicherung von Ein-Personen- und Kleinstunternehmen durch den Härtefallfonds im ersten Lockdown 143

1. Härtefallfonds in Österreich . . . 143
1.1. Begriffsdefinitionen und Methodik . . . 144
1.1.1. Begriffsdefinitionen . . . 144
1.1.2. Methodik . . . 144
1.2. Konkrete Ausgestaltung des Härtefallfonds in Österreich . . . 144
1.2.1. Härtefallfonds der Phase 1 in Österreich . . . 145
1.2.2. Härtefallfonds der Phase 2 in Österreich . . . 145
2. Erfahrungsberichte im Zusammenhang mit dem Härtefallfonds in Österreich . . . 146
2.1. Bewertung des Härtefallfonds in Österreich . . . 147
2.1.1. Zu geringe Leistungshöhe . . . 147
2.1.2. Eingeschränkter BezieherInnenkreis . . . 147
2.1.3. Zahlreiche Antragsablehnungen . . . 148
2.1.4. Hoher bürokratischer Aufwand . . . 148
2.1.5. Langsame Auszahlung . . . 148
2.2. 24-Stunden-BetreuerInnen und der Härtefallfonds . . . 148
2.2.1. Situation vor dem ersten Lockdown . . . 149
2.2.2. Situation während dem ersten Lockdown . . . 149
2.2.3. Situation nach dem ersten Lockdown . . . 149
2.2.4. Insgesamt geringe Wertschätzung . . . 150
3. Aktuelle Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Härtefallfonds in Österreich . . . 150
3.1. Ein Vergleich mit Deutschland und der Schweiz . . . 151
3.1.1. Härtefallfonds in Deutschland . . . 151
3.1.2. Härtefallfonds in der Schweiz . . . 151
3.2. Empfehlungen für die Zukunft . . . 152
3.2.1. Höhere Leistungen . . . 152
3.2.2. Raschere Auszahlungen . . . 152
3.2.3. Keine Diskriminierung . . . 152
3.2.4. Weniger Bürokratie . . . 152
4. Conclusio . . . 153

JUGEND UND CORONA

Generation Corona: Jugend ohne Perspektive? 157

1. Problematik: Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen unter Krisenbedingungen . . . 157
1.1 Anstieg der Arbeitslosigkeit . . . 158
1.2. Vergrößerung der Lehrstellenlücke . . . 159
1.3. Anstieg der NEETs . . . 159
1.4. Konsequenzen und Zwischenfazit . . . 160
2. Untersuchungsaufbau . . . 161
2.1. Zielsetzung . . . 161
2.2. Vorgehen . . . 161
3. Das Social Business Sindbad . . . 161
3.1. Konzept . . . 161
3.2. Problembeschreibung und Auftrag . . . 162
3.3. Geschäftsmodell und Finanzierung . . . 162
3.4. Fallauswahl . . . 163
4. Erkenntnisse . . . 164
4.1. Corona und die Mentees . . . 164
4.2. Corona und die Betreuungsarbeit . . . 165
4.3. Corona und die Stakeholder . . . 166
4.4. Weitere Aspekte . . . 167
5. Fazit . . . 167

ARBEITSMARKTREGIME UND CORONA

Maßnahmen zur Abfederung der Arbeitsmarktkrise in konservativen Wohlfahrtstaaten am Beispiel Österreich und Deutschland 172

1. Arbeitsmarktregime im Wandel . . . 173
1.1. Wohlfahrtsstaat, Arbeitsmarkt und soziale Ungleichheit . . . 173
1.2. Wohlfahrtsstaatliche Arbeitsmarktregime . . . 174
1.2.1. Arbeitsmarktregime im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat . . . 174
1.2.2. Dualistisches Arbeitsmarktregime im konservativen Wohlfahrtsstaat . . . 175
1.2.3. Marktorientiertes Arbeitsmarktregime im liberalen Wohlfahrtsstaat . . . 176
1.2.4. Mediterranes Arbeitsmarktregime . . . 176
1.2.5. Mittelosteuropäisches Arbeitsmarktregime . . . 177
1.3. Pfadabhängigkeit wohlfahrtsstaatlicher Arbeitsmarktregime . . . 177
1.3.1. Wohlfahrtsstaatliche Arbeitsmarktregime im Wandel . . . 178
1.3.2. Liberales Arbeitsmarktregime in Großbritannien versus dualistisches Arbeitsmarktregime in Deutschland . . . 178
1.3.3. Das österreichische und das deutsche Arbeitsmarktregime – Gemeinsamkeiten und Unterschiede . . . 179
1.4. Arbeitsmarktsegmentierung und Ungleichheit . . . 180

2. Arbeitspolitische Maßnahmen in der Krise . . . 181
2.1. Kurzarbeit . . . 181
2.1.1. Anzahl der Kurzarbeiter*innen in Österreich und Deutschland . . . 182
2.1.2. Gegenüberstellung der Kurzarbeitsleistungen . . . 182
2.1.3. Interviews zu Kurzarbeit in Österreich . . . 185
2.1.4. Kurzarbeit: Ungleichheit/Pfadabhängigkeit . . . 187
2.2. Arbeitslosigkeit in Zeiten der Pandemie . . . 190
2.2.1. Arbeitslosenquote in Österreich und Deutschland . . . 190
2.2.2. Arbeitslosenunterstützung in Österreich und Deutschland . . . 191
2.2.3. Interviews zu Arbeitslosigkeit in Österreich . . . 194
2.3. Soloselbstständige . . . 196
2.3.1. Vergleich Unterstützungsleistungen Österreich und Deutschland . . . 197
2.3.1.1. Unterstützungsleistungen in Deutschland . . . 197
2.3.1.2. Unterstützungsleistungen in Österreich . . . 198
2.3.1.3. Ergebnis Soloselbstständige: Österreich versus Deutschland . . . 198
2.3.2. Interviews mit Soloselbstständige in Österreich . . . 199
3. Zusammenfassung und Fazit . . . 200
4. Policy Memorandum . . . 202

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis der Forschungsarbeiten einer Gruppe von Studierenden des Masterstudiums Sozialwirtschaft im Rahmen der Lehrveranstaltung „Arbeit und Beschäftigung" im Wintersemester 2020/21 an der Johannes Kepler Universität Linz. Das Masterstudium Sozialwirtschaft baut auf dem gleichnamigen Bachelorstudium auf und dient laut Studienplan der „Vertiefung und Ergänzung der wissenschaftlichen Berufsausbildung". Das Masterstudium soll die „Fähigkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit" sowie „interdisziplinäre Problemlösungskompetenzen in Theorie und Praxis" vermitteln.

Bezugnehmend auf den Studienplan ist das Ziel der Lehrveranstaltung „Arbeit und Beschäftigung" daher, die Studierenden zu motivieren, sich eigenständig in fachübergreifender Weise einem aktuellen Thema rund um die Erwerbsarbeit zu widmen. Von Seiten der Lehrveranstaltungsleitung wird dem entsprechend jedes Jahr ein neues gesellschafts- und sozialpolitisch relevantes Generalthema vorgeschlagen, das aus unterschiedlichen Perspektiven von den Teilnehmer*innen bearbeitet wird. Beispielsweise haben sich Studierende der o. a. Lehrveranstaltung vor einiger Zeit mit den Chancen und Risiken einer digitalisierten Arbeitswelt auseinandergesetzt oder aber auch, um noch ein weiteres Thema anzuführen, „Aktivierung und Mindestsicherung" aus Sicht der involvierten Akteur*innen erhoben und analysiert.

Im geschichtsschreibenden Pandemie-Jahr 2020 war es naheliegend, den Studierenden das Thema COVID-19-Pandemie und Erwerbsarbeit vorzuschlagen. Zu Beginn des Wintersemesters war nicht absehbar, wie sich die Gesundheitskrise entwickeln wird. Mittlerweile ist allen klar, dass uns diese – trotz erster Impfungen Ende Dezember 2020 in Österreich – noch länger begleiten wird. Dem ersten Lockdown im März 2020 folgte ein zweiter und ein dritter, der aller Voraussicht nach bis Ostern 2021 verlängert wird. Die dadurch entstandenen ökonomischen Einbußen sind derzeit noch nicht wirklich bezifferbar.

Die Idee im Herbst 2020 war, sich mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die österreichische Wirtschaft und den damit abzeichnenden Veränderungen von Erwerbsarbeit auseinanderzusetzen. Der politisch verordnete erste Lockdown im Frühjahr 2020, der einer weiteren Verbreitung des Virus Einhalt gebieten sollte, hatte zwangsläufig einen massiven ökonomischen Einbruch zur Folge, der mancherorts mit der Weltwirtschafskrise in den 1930er Jahren verglichen wird. Die österreichische Wirtschaftsleistung ist 2020 dramatisch gesunken: Vergleicht man beispielsweise das zweite Quartal 2020 mit jenem aus dem Vorjahr, so zeigt sich ein Rückgang von mehr als 14 Prozent.

Nach anfänglicher Skepsis der Studierenden, sich auf eine Art Neuland in der Forschung einzulassen, die u. a. damit begründet wurde, dass es mitten in der Krise noch keine oder zu wenig verfügbare wissenschaftliche Sekundärliteratur gäbe, konnten sie im Laufe der ersten Lehrveranstaltungseinheit davon überzeugt werden, dass es erstens deutlich spannender ist, Neues zu erheben, als ausgetretene Pfade zu beschreiten und dass zweitens ihre explorativen Arbeiten noch während der Gesundheitskrise, eine Basis für weiterführende und umfangreichere Erhebungen und Analysen darstellen können.

Nach einem Input von Ideen und Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Themenspektrum wurde es den Studierenden weitgehend freigestellt, eine spezifische thematische Schwerpunktsetzung und Konkretisierung der Fragestellung vorzunehmen. Das ist mit ein Grund dafür, dass der vorliegende Bericht keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, sondern als Versuch angesehen werden soll, noch während der Krise einen ersten Einblick zur Betroffenheit einzelner

Branchen oder Berufsgruppen sowie in die politischen Maßnahmen zur Abfederung der ökonomischen Auswirkungen zu vermitteln.

Durch die breite und offene Fragestellung „Corona und Erwerbsarbeit" war von Anfang an klar, dass lediglich einige der vielen Aspekte der Pandemie und deren Folgen für Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit bearbeitet werden können. Vielmehr betrachten wir die Beiträge als eine Art Zwischenbilanz, die es im Laufe der nächsten Jahre zu präzisieren oder auch zu verwerfen gilt. Anzumerken ist, dass jeder Beitrag im Sammelband für sich steht und daher unabhängig von anderen gelesen werden kann.

Ich war bestrebt, meine Rolle als Lehrveranstaltungsleiterin zurückhaltend und doch anleitend auszufüllen und habe zugleich darauf vertraut, dass die Studierenden willens und in der Lage sind, ihr bisher Gelerntes, ihr Wissen und ihre Erfahrungen eigenständig im Forschungsprozess einzusetzen.

Der vorliegende Sammelband stellt unter Beweis, dass der Vertrauensvorschuss berechtigt war. Daher möchte ich mich bei allen Teilnehmer*innen der Lehrveranstaltung sowie auch bei jenen recht herzlich bedanken, die den Fragen der Studierenden aufgeschlossen waren und sich für ein Interview zur Verfügung gestellt haben. Sie alle haben dazu beigetragen, dass die Student*innen sich im Laufe eines überwiegend durch Distance-Learning bestimmten Semesters auf Neues eingelassen und mehrheitlich mit vollem Engagement mitgearbeitet haben. Diese Publikation bietet nun die Gelegenheit, auch andere an ihren Erkenntnissen teilhaben zu lassen.

Christine Stelzer-Orthofer

Linz, Februar 2021

Christine Stelzer-Orthofer

COVID-19-Pandemie und Erwerbsarbeit

Das Coronavirus SARS-CoV-2 hat unser aller Leben verändert. Wir fragen uns seit fast einem Jahr, wann wir endlich wieder unser altes Leben zurückbekommen werden. Wir Nachkriegskinder sind mit Einschränkungen von nie erlebtem Ausmaß konfrontiert: Reisewarnungen, Maskenpflicht und Abstandsgebot, Verzicht auf soziale Kontakte, Besuchsverbot in Krankenhäusern und Altenheimen, Ausgangsbeschränkungen, Schulschließungen, Betretungsverbote, Testpflicht für körpernahe Dienstleistungen etc.

Die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel hat in diesem Zusammenhang vom Virus als „demokratische Zumutung" gesprochen und wir erleben die Pandemie – auch wenn wir Verständnis für die Maßnahmen und keine alternativen Vorschläge haben – in vielen Belangen als Verlust unserer gewohnten Freiheit. In Deutschland wurde „Corona-Pandemie" zum Wort des Jahres 2020 gewählt; die mitunter oft weniger ernsthaften Österreich*innen haben sich für das Wort „Babyelefant" entschieden (damit wird hierzulande der einzuhaltende Mindestabstand symbolisiert). Wir haben viel gelernt, denn wer hat vor einem Jahr mit den Begriffen Herdenimmunität, Reproduktionsfaktor, 7-Tage-Inzidenz, Triage, PCR- und Antigen-Test etwas anfangen können.

Die Gesundheitskrise hat nicht nur unser alltägliches Leben auf den Kopf gestellt. Vieles hat sich bei der maßgeblichen Quelle zur Existenzsicherung, der Erwerbsarbeit, verändert. Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Prekarität und Armutsgefährdung sind in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Im Frühsommer waren fast 45 Prozent (!) aller unselbstständig Erwerbstätigen in der einen oder anderen Form von der Wirtschaftskrise betroffen: 1,3 Millionen Arbeitnehmer*innen waren in Kurzarbeit, knapp 600 Tausend Personen waren arbeitslos. Zudem wurde von etwa der Hälfte aller österreichischen Selbstständigen – viele davon Soloselbstständige – ein Antrag beim COVID-19-Härtefonds eingebracht, was die prekäre finanzielle Situation dieser Personengruppe untermauert. Auch wenn sich die Lage bis in den Herbst etwas entspannt hat, erleben wir die tiefste Rezession seit Jahrzehnten, die ein Ansteigen von Firmeninsolvenzen und Privatkonkursen im Jahr 2021 erwarten lässt.

Die COVID-19-Pandemie hat aber auch dazu beigetragen, bisher Verdecktes, das Ausmaß prekärer Lebens- und Arbeitsbedingungen, sichtbar zu machen, nicht nur im Niedriglohnsektor und bei atypischen Beschäftigungsformen. Die pandemiebedingten Lockdowns haben uns vor Augen geführt, wie unsicher und zerbrechlich ein Großteil der Erwerbskarrieren ist. Nicht nur atypische, sondern vermeintlich sichere und stabile Arbeitsformen bieten ohne staatliche Unterstützung keine Existenzsicherung mehr, durch Erwerbsarbeit scheinbar abgesicherte Menschen wurden von heute auf morgen verwundbar. Um Massenarbeitslosigkeit und Verarmung breiter Teile der Bevölkerung zu verhindern, wurde eine Fülle von Sicherungs- und Kompensationsmaßnahmen umgesetzt. Die hinsichtlich der Reichweite und des Budgets umfassenden Maßnahmen der Bundesregierung (z. B. Kurzarbeit, Fixkostenzuschuss, Härtefallfonds, Umsatzsteuersenkung, Lohnsteuersenkung, Umsatzersatz, Verlustersatz) haben zweifellos das Ausmaß der gesamtgesellschaftlichen Verwundbarkeit reduziert und eine soziale und ökonomische Katastrophe verhin-

dert (Seckauer/Stelzer-Orthofer 2020). Aber auch für diejenigen, die ihren Job behalten haben, hat sich der berufliche Alltag gewandelt. Am Beginn des Sammelbands steht daher ein Beitrag, der sich jenen Veränderungen widmet, die durch die von der österreichischen Bundesregierung ausgegebene Empfehlung im März 2020, wenn möglich von zuhause aus zu arbeiten, ausgelöst wurden. Ungeachtet der mangelnden rechtlichen Absicherung wurde „Homeoffice" rasch von vielen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen umgesetzt. Wiewohl mit technischen, organisatorischen, arbeits- und sozialrechtlichen sowie nicht zuletzt familiären Herausforderungen verbunden, arbeiten seit Beginn der Pandemie mehr als 40 Prozent der Beschäftigten regelmäßig von zuhause aus (Brokes 2020). Zu erwarten ist, dass dieser Trend auch nach der Pandemie anhalten wird.

Julia Feldbauer, Makka Ibragimova, Michaela Keplinger und Aida Rizvic haben sich in ihrer Arbeit mit der Entwicklung des Homeoffice im Laufe des letzten Jahres beschäftigt und basierend auf dreizehn Interviews mit Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen die Erfahrungen mit dem dislozierten Arbeiten von zuhause aus erhoben. Sie gehen in einem ersten Schritt literaturgestützt ambivalent diskutierten Fragen von damit verbundenen Chancen und Risiken nach, wie beispielsweise den Themen Arbeitszeitautonomie versus Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit, Kontrolle versus Arbeitsdisziplin, Stress versus soziale Isolation etc., die in einem zweiten Schritt anhand der von der Projektgruppe entwickelten Thesen unter Einbeziehung relevanter Interviewpassagen bearbeitet werden. Die Autorinnen kommen zum Schluss, dass erstens Homeoffice viele Gesichter hat und die genannten Vor- und Nachteile maßgeblich von den Rahmenbedingungen bestimmt werden. Prognostiziert wird zweitens, dass Homeoffice auch in der Zeit nach der COVID-19-Pandemie ein wichtiger und fester Bestandteil einer neuen Arbeitswelt sein wird. Unter der Voraussetzung, dass sämtliche rechtliche Fragen, wie beispielsweise Unfallversicherung, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Arbeitsschutz, steuerliche Berücksichtigung der Kosten, Datenschutz etc., wie Ende Jänner 2021 vom Arbeitsminister in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern angekündigt, geklärt und die vereinbarten Regelungen verbindlich umgesetzt werden, wird – auch für eine Zukunft nach der COVID-19-Pandemie – ein hybrides Modell aus einer Kombination aus Büro- und Homeoffice-Tagen vorgeschlagen, um die jeweiligen Vorteile zu optimieren bzw. Nachteile auszugleichen. Nicht zuletzt weisen die Autorinnen auch auf zu erwartende positive Aspekte für Klima und Umwelt hin.

De facto keine Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, haben Personen, die in sogenannten systemrelevanten oder auch sogenannten systemkritischen Bereichen tätig sind, wobei – je nach engerer oder breiterer Definition – unterschiedlichste Berufsgruppen subsumiert werden: Feuerwehr, Polizei, in der Lebensmittelproduktion bzw.im Lebensmittelverkauf Tätige, Kindergartenpädagog*innen, Beschäftigte zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Infrastruktur, Müllentsorgung oder auch jene in der industriellen Produktion. Eine besondere Brisanz erhält diese Zuordnung, da im nationalen Impfplan, nach der Gruppe der Hochbetagten und Vulnerablen sowie dem medizinischen Personal, Beschäftigte in systemkritischen Bereich vorrangig zu berücksichtigen sind, was bei den derzeit knappen Impfdosen zweifellos mit Diskussionen über die Priorisierung verbunden sein wird.

Mit einer dieser speziell durch die Ausbreitung des Virus zentralen Berufsgruppe, nämlich mit diplomiertem Krankenpflegepersonal im stationären Gesundheitsbereich, haben sich Sabrina Gagstädter, Isabell Höninger, Carolin Maria Schasching und Ines Tumfart auseinandergesetzt. Von Interesse war u.a., wie Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihre berufliche Situation wahrnehmen, wie Arbeitsbelastung und Gesundheitsgefährdung durch die COVID-19-Pandemie

erlebt wird und welcher Bedeutung der erwerbsförmigen Pflegearbeit in Zeiten der Gesundheitskrise zukommt. Dazu wurden neben einer Literaturrecherche insgesamt acht Frauen und Männer im Alter zwischen 25 und 59 Jahren, die in der krankenhäuslichen Pflege in unterschiedlichen Regionen in Oberösterreich tätig sind, befragt. Durch Leitfadeninterviews konnte auf Basis der Grounded Theory – so die Autorinnengruppe – ein „Einblick in (die) Problemstellungen" der stationären Pflegekräfte gewonnen werden. Auch wenn anfänglich mit dem Übergreifen des neuartigen Coronavirus auf den europäischen Kontinent Unsicherheit den Berufsalltag geprägt hat und Schutzausrüstung Mangelware war, fühlen sich die befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen am Arbeitsplatz mittlerweile weitgehend sicher und ausreichend geschützt; dies betrifft Hygienemaßnahmen gleichermaßen wie Schutzkleidung. Die Einhaltung der meist strengen Hygieneregeln bei der Betreuung und Pflege von COVID-19-Patient*innen, so zeigt sich, wird meist als besondere physische Belastung erlebt, da „man das nicht so gewohnt ist, immer in einem Anzug stecken, man schwitzt extrem (…) man kann nichts trinken, weil alles kontaminiert wäre." Kritisiert wurde beispielsweise, dass die Mitarbeiter*innen auf COVID-19-Stationen überdurchschnittlich belastet waren, während in anderen Stationen Patient*innen nach Hause und Mitarbeiter*innen in den Urlaub geschickt wurden. Eine verstärkte gesellschaftliche Anerkennung, so ein weiteres Teilergebnis der Analyse, wird von den interviewten Pflegekräften nur zum Teil wahrgenommen.

Einen gänzlich anderen Fokus haben Melanie Lange und Sandra Schlager gewählt, die sich der Veränderung der Wahrnehmung von Berufsbildern im österreichischen Tourismus widmen. Die Tourismusbranche ist in Österreich ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, der durch die flankierenden Lockdown-Maßnahmen zur Abfederung der Gesundheitskrise besonders hart getroffen wurde. Neben Reisebeschränkungen, die durch das Ausbleiben ausländischer Gäste zu beträchtlichen Einbußen geführt haben, müssen Hotels und Gastronomie seit November 2020 gänzlich geschlossen halten. Ungeachtet diverser Abfederungsmaßnahmen, wie beispielsweise Kurzarbeit, Umsatzsteuersenkung, Steuerstundung, COVID-19-Investitionsprämie oder Umsatzersatz von 80 bzw. 50 Prozent, zählt die Tourismusbranche zu den Wirtschaftsbereichen mit den größten Umsatzeinbrüchen und den höchsten Arbeitsplatzverlusten (Bock-Schappelwein u. a. 2021). Am Beginn des Beitrags werden neben den ökonomischen und beschäftigungspolitischen Daten literatur- und theoriegestützt Einflussfaktoren zur Entstehung und zur Bewertung von Berufsbildern, sprich das Berufsprestige im allgemeinen, erläutert. Mittels einer umfangreichen quantitativen und qualitativen Analyse von Medienberichten dreier großer österreichischer Printmedien wird in der Folge u. a. der Frage nachgegangen, ob die COVID-19-Krise – Stichwort: Ischgl – zu einer negativen Berichterstattung und damit zu einem Imageschaden für die Tourismusbranche und deren Mitarbeiter*innen geführt hat. Entgegen den Erwartungen konnte dies anhand der Entwicklungen bis November 2020 so nicht bestätigt werden. Eine starke Lobby, die sich öffentlich medial engagiert einbringt, so ein weiteres Ergebnis der Berichterstattungsanalyse, scheint sowohl für staatliche Kompensationsmaßnahmen als auch für das Image der Branche unterstützend zu wirken.

Einem bislang eher vernachlässigten Wirtschaftsbereich widmen sich Florian Krawinkler und Josef Thanhofer, die den Auswirkungen der COVID-19-Gesundheitskrise für die Landwirtschaft nachgehen. Am Beginn ihres Beitrags wird die Bedeutung des Sektors auf europäischer und nationaler Ebene erörtert. Daran schließen sich in chronologischer Weise spezifische Probleme, wie z. B. das Einreiseverbot von Erntehelfer*innen im Frühjahr 2020 sowie Hilfsmaßnahmen für landwirtschaftliche Betriebe an. Ob und wie die COVID-19-Krise sich ausgewirkt hat und ob die Abfederungsmaßnahmen auch bei den oberösterreichischen Landwirt*innen angekommen sind, wurde im Rahmen einer Online-Befragung erhoben. Bei sieben von zehn Befragten hat sich das

Pandemie-Jahr negativ ausgewirkt (u. a. durch fehlende Absatzmöglichkeiten, Arbeitskräftemangel und Preisverfall). Demgegenüber steht, dass sich die COVID-19-Pandemie bei einem Viertel der Betriebe wirtschaftlich positiv bemerkbar gemacht hat (z. B. in Form von Absatzsteigerung durch Direktvermarktung, gesteigertes Interesse an regionalen Produkten). Was die Hilfspakete betrifft, so wurden Online-Antragstellung und Plattformen zur Direktvermarktung am häufigsten genutzt; mehrheitlich waren die Nutzer*innen auch (sehr bzw. einigermaßen) zufrieden. Ferner wurde danach gefragt, wie die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich eingeschätzt wird. Hier zeigt sich beispielsweise, dass besser Ausgebildete tendenziell optimistischer in die Zukunft blicken.

Die Auswirkungen des Lockdowns betreffen nicht nur Landwirtschaft und Tourismus. Unabhängig von Branchen und Wirtschaftszweigen ist ein de facto Berufsverbot für die Gruppe der Ein-Personen-Unternehmen bzw. Soloselbstständigen, wie z. B. Tontechniker*innen, Yogalehrer*innen, Therapeut*innen, Friseur*innen, Kulturschaffende und viele mehr besonders herausfordernd. Parallel zum Lockdown wurde noch im März 2020 von der Bundesregierung eine rasche und unbürokratische Hilfe durch den sogenannten Härtefallfonds zugesagt, der eingerichtet wurde, um jene Selbstständigen zu unterstützen, die mit existenzbedrohenden Einbußen konfrontiert sind oder deren Geschäftsgrundlage gänzlich weggebrochen ist. Das Ausmaß der Betroffenheit der sogenannten kleinen Selbstständigen lässt sich aus den Anträgen zum Härtefallfonds ableiten: Bis Ende Mai 2020 wurden 285.000 Förderanträge eingebracht, das entspricht mehr als der Hälfte der 490.000 Selbstständigen in Österreich. Ausgehend von den notwendigen Voraussetzungen zur Inanspruchnahme sowie der Ausgestaltung des Härtefallfonds erläutert Oliver Haider auf Basis einer Recherche in österreichischen Printmedien negative Erfahrungen der Betroffenen und identifiziert einige kritische Erfolgsfaktoren. Beispielsweise werden der hohe bürokratische Aufwand, zu geringe finanzielle Leistungen sowie längere Verzögerungen bei den Auszahlungen insbesondere in der ersten Phase der Beantragung beklagt. Deutlich unbürokratischer, schneller und großzügiger, so zeigt ein Ländervergleich, wurden die selbstständig Erwerbstätigen im Nachbarland Schweiz unterstützt.

Severin Eigner legt die Aufmerksamkeit auf eine besonders vulnerable Gruppe, nämlich auf junge Menschen, die am Übergang von Schule und Beruf stehen. Junge Menschen waren im Pandemie-Jahr zum einen neben Arbeiter*innen im Besonderen vom Arbeitsplatzverlust betroffen (Bock-Schappelwein u. a. 2021). Zum anderen tragen Schulschließungen zur Zunahme von Bildungsungleichheiten bei und haben „nachweislich negative Effekte auf den späteren Arbeitsmarkterfolg"; sogenannte Wohlfahrtsverluste treffen vor allem Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Haushalten (Bock-Schappelwein/Mühlberger 2020; Bacher u. a. 2020). Konkret wird im Beitrag das Konzept des in Österreich schon länger tätigen Sozialunternehmens Sindbad vorgestellt, das Jugendliche durch Mentoring betreut, mit dem Ziel, diese bei der Ausbildungswahl und Lebensplanung zu unterstützen. Wie zu erwarten, so die beiden Interviewten aus dem Sindbad-Team, war das Pandemie-Jahr mit besonderen Herausforderungen für alle Beteiligten verbunden. Durch Schulschließungen und Kontaktverbote haben die betreuten Jugendlichen ihre Alltagsstruktur verloren, digitale Infrastruktur und Skills für Online-Unterricht durch Homeschooling und für die Kommunikation mit den Mentor*innen waren nicht immer in ausreichendem Maße vorhanden. Der für eine erfolgreiche Betreuung notwendige Beziehungsaufbau zu den Jugendlichen wurde durch die fehlenden Face-to-Face-Kontakte maßgeblich erschwert.

Im letzten Beitrag werden ausgewählte arbeitspolitische Maßnahmen zur Abfederung der Wirtschaftskrise und zur Existenzsicherung in vergleichender Weise für Deutschland und Österreich

dargelegt. Konkret geht es um das Instrument der Kurzarbeit, um die Ausgestaltung des Arbeitslosengeldes sowie um den schon erwähnten Härtefallfonds bzw. dessen deutsches Pendant, die sogenannten Überbrückungshilfen. Helene Hölzl, Cornelia Lerchner und Jelena Nisavic beleuchten national unterschiedliche Akzente der Maßnahmen und stellen sich die Frage, ob die gesetzten arbeitsmarktpolitischen Krisen-Maßnahmen der Tradition eines konservativen Wohlfahrtsstaats entsprechen oder ob diese vom bisherigen Pfad abweichen. Der Begriff „konservativ" folgt einer Typologie von Esping-Andersen (1998), der die Aufmerksamkeit auf die Diversität der Konstruktionsprinzipien unterschiedlicher Wohlfahrtsstaaten lenkt. Beide Länder, Deutschland und Österreich, zählen zum konservativen Regime, dessen dominante Konstruktionsmerkmale der sozialen Absicherung die Sozialversicherung sowie das sogenannte Normalarbeitsverhältnis darstellen. Die Autorinnen erörtern die dem konservativen Modell zugrunde liegende dualistische Ausrichtung von arbeitsmarktpolitischen Interventionen, die mitunter eine Segmentierung des Arbeitsmarktes vorantreibt, Outsider (atypisch, prekär Beschäftigte und arbeitslose Menschen) produziert und soziale Ungleichheit fortschreibt. Auf der einen Seite steht das vergleichsweise gut abgesicherte Stammpersonal bzw. die Kernarbeitnehmer*innenschaft, auf der anderen Seite sozial deutlich schlechter gestellte atypisch Beschäftige.

Hier wie dort dominiert das Prinzip der Sozialversicherung, wiewohl die deutschen Hartz IV Reformen eine Abkehr hin zum Fürsorgeprinzip und damit eine Abweichung von der Pfadabhängigkeit mit sich gezogen haben. Wiewohl Hartz IV zu einer Verfestigung von Armut und zu einer Ausweitung des Niedriglohnsektors geführt hat, wurde ein ähnlicher „Systemwechsel" von der türkis-blauen Regierung (2017–2019) in Erwägung gezogen, nämlich die Abschaffung der österreichischen Notstandshilfe: Arbeitslose Personen wären nach dem Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld aus der Sozialversicherung und in das System der Sozialhilfe gefallen (vgl. Stelzer-Orthofer/Tamesberger 2017).

Zurück zur Methode und den von den Studierenden analysierten Maßnahmen: Die Reichweite und Nutzung der angeführten Instrumente sind in beiden Ländern jedenfalls enorm. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland ist das am häufigsten genutzte arbeitsmarktpolitische Kriseninstrument die Kurzarbeit. Sie wird als eine Win-Win-Situation betrachtet, da es erstens den betroffenen Unternehmen ermöglicht wird, auch in Zeiten von Stillstand und Einbußen Stammpersonal zu halten und Kündigungen zu vermeiden und zweitens die betroffenen Arbeitnehmer*innen in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis abgesichert werden. Beim Vergleich der Ausgestaltung der nationalen Maßnahmen zeigt sich jedenfalls eine deutlich höhere Ersatzrate in Österreich als in Deutschland. Demgegenüber ist das österreichische Arbeitslosengeld niedriger als das deutsche. Wie schon angesprochen kann nach dem Ende des Arbeitslosengeldbezugs in Österreich Notstandshilfe aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden, während in Deutschland seit den Hartz-Reformen längerfristige Arbeitslose nur mehr der Gang zum Sozialamt bleibt. Im Pandemie-Jahr 2020 wurden arbeitslose Menschen in Österreich mit zwei Einmalzahlungen zwischen 150 und 450 Euro bedacht, in Deutschland wurde, um die finanziellen Folgen abzuschwächen, die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds um drei Monate verlängert.

Neben der literaturgestützten theoretischen Verortung, der Erläuterung der Inanspruchnahme sowie der Analyse der nationalen Unterschiede der jeweiligen Instrumente wurden von der Autorinnengruppe insgesamt elf Interviews mit österreichischen Betroffenen geführt, um Aufschluss zur Zufriedenheit zu erhalten. Alle Interviewten, die in Kurzarbeit gewesen waren, bewerten diese als (äußerst) positiv, auch wenn anfänglich ein Mangel an Informationen vorlag. Jene Interviewten, die im Pandemie-Jahr ihren Job verloren haben, führen an, dass es schwierig ist, mit dem

Arbeitslosengeld ein Auslangen zu finden. Zwei der drei fühlen sich durch die deutlich niedrigeren Leistungen des Arbeitslosengeldes im Vergleich zu jenen in der Kurzarbeit stark benachteiligt und machen sich Sorgen um ihre Zukunft. Unsicherheit und Zukunftsängste werden auch von den interviewten Soloselbstständigen angesprochen.

Bezugnehmend auf die Frage der Pfadabhängigkeit der Arbeitsmarktpolitik kommen die Autorinnen zum Schluss, dass Deutschland und Österreich ihrer Grundausrichtung weitgehend treu geblieben sind. Ersatzraten bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit liegen in Deutschland näher beisammen. Demgegenüber sind in Österreich Personen in Kurzarbeit finanziell deutlich besser gestellt als arbeitslose Menschen. Da in der Regel Personen mit Normalarbeitsverhältnissen eher von Kurzarbeitsmodellen profitieren, kann auch hier von einer Perpetuierung sozialer Ungleichheit gesprochen werden. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit sowie das Risiko, arbeitslos zu werden, sind – unabhängig von Wirtschaftszweigen – nicht gleich verteilt: Personen in prekären, atypischen Arbeitsverhältnissen, Arbeiter*innen, Personen mit maximal einem Pflichtschulabschluss waren und sind ungleich häufiger mit dem Verlust des Arbeitsplatzes konfrontiert, sie sind von der Wirtschaftskrise stärker in Mitleidenschaft gezogen. Krisenmaßnahmen der konservativen Arbeitsmarktregime tragen – so der Befund – eher nicht dazu bei, diese Ungleichheiten abzubauen.

Die Mutation des Virus und die schleppende Impfversorgung haben die Hoffnung auf eine baldige „alte" Normalität zunichte gemacht. COVID-19, Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie sowie deren ökonomische und soziale Folgen werden uns noch länger begleiten. Negative gesellschaftliche und individuelle Auswirkungen wurden – zumindest im europäischen Umfeld – mit umfangreichen staatlichen COVID-19-Hilfsmaßnahmen abgefedert. Der zwischenzeitliche Rückgang von Arbeitslosigkeit im Herbst 2020 ist von einem neuerlichen Anstieg im heurigen Jahr abgelöst worden. Knapp eine Million sind derzeit immer noch arbeitslos oder in Kurzarbeit. Auch wenn noch keine konkreten Zahlen vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass nicht nur Zukunftsängste und Unsicherheit breiter Bevölkerungsgruppen, sondern die Zunahme von Armut und Armutsgefährdung Teil einer neuen gesellschaftlichen Realität sein werden. Zu erwarten ist, dass mit dem Zurückfahren der finanziellen Unterstützungen, wie beispielsweise die angekündigten strikteren Regeln zur Kurzarbeit, dann auch jene arbeitslos werden, die bislang noch vom Modell der Kurzarbeit profitieren konnten. Die Gefahr einer Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie einer weiteren Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und die damit verbundene Gefahr der Zunahme sozialer Ungleichheit darf nicht unterschätzt werden. Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind hier gefordert ein weiteres Auseinanderdriften der Bevölkerung zu verhindern, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Existenzsicherung zu schaffen. Es sollte dabei nicht um Partikularinteressen gehen, sondern um den Blick auf das gesellschaftliche Ganze. Optimistisch betrachtet, könnte die Krise daher auch als Chance genützt werden, Arbeitswelten zu demokratisieren, zu dekommodifizieren und nachhaltig zu gestalten (Manifest 2020).

Literatur

Bacher Johann/Hasengruber Katrin/ Moosbrugger Robert (2020): Corona, PISA, Homeschooling und fehlender Sozalindex. In: Schmidinger Thomas/Weidenholzer Josef (Hg.): Virenregime. Wie die Coronakrise unsere Welt verändert. Wien S 401-411

Bock-Schappelwein Julia/ Huemer Ulrike/ Hyll Walter (2021): Beschäftigung 2020: Bilanz nach einem Jahr COVID-19-Pandemie. WIFO Research Briefs 1/2021. Jänner 2021. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66814&mime_type=application/pdf dl. 7.Februar 2021

Bock-Schappelwein Julia / Famira-Mühlberger Ulrike (2020): Ökonomische Folgen von Schulschließungen. WIFO Research Briefs 18/2020. November 2020. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66599&mime_type=application/pdf dl. 1.Februar 2021

Brokes Philipp (2020): Homeoffice – Flexibilisierung und Modernisierung, aber um welchen Preis? 22. Dezember 2020. Blog Arbeit und Wirtschaft. https://awblog.at/homeoffice-und-arbeitsrecht/ dl. 31.Jänner 2021

Dawid Evelyn (2020): Armutsbetroffene und die Corona-Krise. Eine Erhebung zur sozialen Lage aus der Sicht von Betroffenen. Herausgeber: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Wien. http://www.armutskonferenz.at/files/armutskonferenz_erhebung_armutsbetroffene_corona-krise_2020.pdf dl. 30.1.2021

Esping-Andersen Gosta (1998): Die drei Welten des Wohlfahrtsstaatskapitalismus. Zur politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Lessenich S./Ostner I. (1998): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt

Krenn Manfred (2020): Corona-Krise und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit. In: WISO 4/2020, S 13-29

Manifest (2020): Work: democratize, decommodify, remediate". https://democratizingwork.org/read/#deutsch (15.06.2020)

Seckauer Hansjörg/Stelzer-Orthofer Christine (2020): Wenn Unsichtbares sichtbar wird. Prekäre Beschäftigung in Zeiten von Corona. In: Schmidinger Thomas/Weidenholzer Josef (Hg.): Virenregime. Wie die Coronakrise unsere Welt verändert. Wien S 378-393

Stelzer-Orthofer Christine / Tamesberger Dennis (2018): Die arbeitsmarktpolitische Agenda der türkis-blauen Regierung: Symbolische Politik oder radikaler Umbau? In: WISO 3/2018, S 15-43

Woltran Iris/Tamesberger Dennis (2020): Wie kann eine fortschrittliche Arbeitsmarktpolitik angesichts von Corona aussehen? In: Schmidinger Thomas/Weidenholzer Josef (Hg.): Virenregime. Wie die Coronakrise unsere Welt verändert. Wien S 366-377

Julia Feldbauer, Makka Ibragimova, Michaela Keplinger, Aida Rizvic

Homeoffice während der Covid-19-Pandemie

Eine Analyse aus der Perspektive von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen

Durch die Corona-Krise wurden die Gesellschaft und die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen gestellt. Der Begriff „Homeoffice" hat zunehmend an Bedeutung gewonnen und ist unverzichtbar für die meisten Unternehmen geworden. Im März 2020 sprach die österreichische Bundesregierung eine Empfehlung zur Arbeitserbringung im Homeoffice aus, wenn die Ausübung des Berufes auch außerhalb des üblichen Arbeitsplatzes möglich war (Bremm 2020: 417).

Wie die Flexible Working Studie von Deloitte, die in Zusammenarbeit mit der Universität Wien und der Universität Graz durchgeführt wurde, zeigt, wurde vor der Krise in 75 Prozent der österreichischen Unternehmen Homeoffice nur von Einzelpersonen genutzt. Während der Krise haben 96 Prozent der befragten Unternehmen auf das Homeoffice zurückgegriffen. Etwa 60 Prozent der Unternehmen gaben sogar an, dass so gut wie alle Mitarbeiter*innen aus dem Homeoffice arbeiteten (Kellner et al 2020: 4). Bei dieser Studie wurden insgesamt 300 Unternehmen quer durch alle Branchen und Unternehmensgrößen im April und Mai 2020 befragt – vorwiegend Personalist*innen und Führungskräfte. Abbildung 1 stellt dar, welcher Branche die befragten Unternehmen angehören.

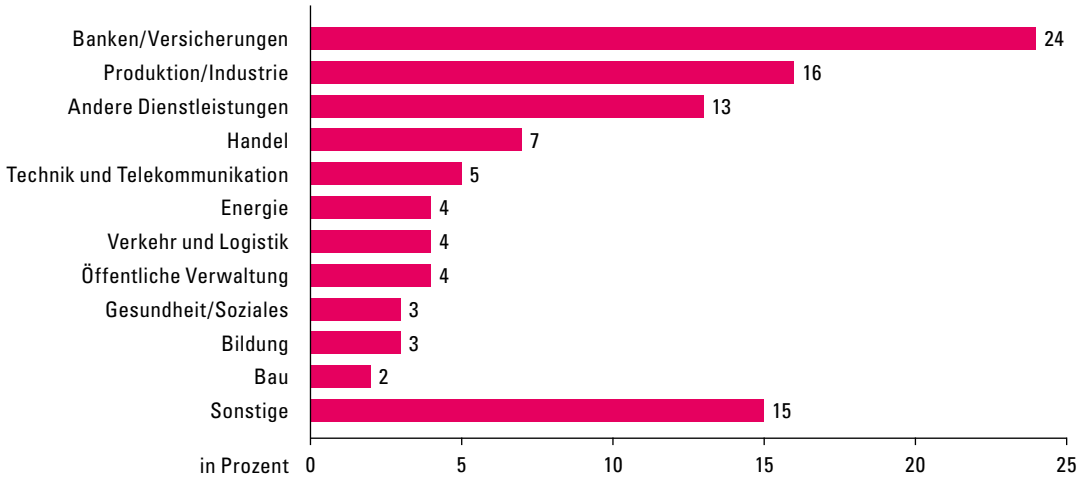


Abbildung 1: Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen (Kellner et al 2020: 22)

Allerdings zeigt die Corona-Krise eine ungleiche Verteilung der Inanspruchnahme des Homeoffice in den verschiedenen Branchen auf.

Insbesondere im Bereich der Information und Kommunikation, der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht war der Anteil an Arbeitnehmer*innen im Homeoffice besonders hoch. In Hinblick auf das Geschlechterverhältnis der Arbeitnehmer*innen kam es laut der Statistik Austria zu Veränderungen zwischen dem 1. Lockdown im Frühjahr und dem 2. Lockdown im Herbst 2020. Denn während im 2. Quartal, in Folge des ersten Lockdowns, mehr Frauen als Männer im Homeoffice arbeiteten, hat sich das Geschlechterverhältnis im 3. Quartal angeglichen (Statistik Austria 2020).

Bedingt durch die Covid-19-Pandemie entwickelte sich in vielen Betrieben das Homeoffice, selbst wenn es bis dato unüblich war, zum neuen Arbeitsmodell. Daraus hervorgehend ist laut Bremm der Wunsch vieler Arbeitgeber*innen sowie Arbeitnehmer*innen entstanden das Homeoffice als Arbeitsmodell nach der Corona-Krise fortzuführen bzw. neu zu gestalten. Allerdings könne das Homeoffice während der Krise nur als eine krisenbedingte Version verstanden werden, da bei einem echten Homeoffice nur von einer partiellen Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus auszugehen sei. Für die Zukunft müssten also arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Rechtsgrundlagen und Grundsätze entwickelt werden (Bremm 2020: 417 f.).

In diesem Zusammenhang ist das Ziel dieser Projektarbeit sowohl die Perspektive der Arbeitnehmer*innen als auch die der Arbeitgeber*innen in Bezug auf das Homeoffice zu erläutern und mögliche Probleme aufzuzeigen. Daher wird die Beantwortung folgender Fragestellungen angezielt:

- Welche Vor- und Nachteile bzw. Herausforderungen sehen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen im Homeoffice?
- Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie Auswirkungen auf die Gestaltung der Zukunft des Homeoffice?

Die Arbeitsform „Homeoffice“ ist durch die Corona-Krise ein wichtiger Bestandteil der Arbeitswelt und der Gesellschaft geworden. In dieser Arbeit wird daher das Forschungsinteresse sowohl auf den Umgang mit dem Homeoffice und auf die Veränderungen in den Lebens- und Arbeitsstrukturen von Arbeitnehmer*innen als auch von Arbeitgeber*innen gesetzt.

Der Fokus bei den Arbeitsnehmer*innen liegt darauf, wie sich das Homeoffice auf die mentale Gesundheit und die Produktivität auswirkt und ob das Arbeiten von zu Hause aus traditionelle Geschlechterrollen fördert. Bei den Arbeitgeber*innen hingegen konzentriert sich das Forschungsinteresse auf die mögliche Kontrolle der Angestellten, die sich im Homeoffice befinden, sowie auf deren Produktivität. Als wichtiger Aspekt werden die Ausstattung des Homeoffice und arbeitsrechtliche Aspekte thematisiert. Zudem werden die Vor- und Nachteile des Homeoffice für beide Seiten dargestellt. Des Weiteren wird auf die zukünftige Gestaltung des Homeoffice eingegangen.

1. Methodische Vorgehensweise

Es wurde ein qualitativer Zugang zur Beantwortung der Forschungsfragen gewählt. Im besonderen Fokus stehen dabei die Herausforderungen und Auswirkungen des Homeoffice auf Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Anhand von Interviews mit Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sollen deren Standpunkte und Einstellungen zur Thematik Homeoffice generiert werden. Es wurde jeweils ein eigener Interviewleitfaden für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen erstellt, der dabei half, die für die Forschung relevanten Informationen zu erheben. Dabei wurden die Forschungsfragen in einem offenen Format formuliert, sodass even-

tuell auch neue Erkenntnisse aus den Interviews gewonnen werden konnten, die zuvor möglicherweise nicht berücksichtigt wurden. Die Interviewleitfäden können im Anhang gefunden werden.

Um geeignete Interviewpartner*innen zu finden und einen Zugang zum Forschungsfeld zu erhalten, wurde zur Datenerhebung der Arbeitnehmer*innen das Schneeballverfahren gewählt. Dieses Verfahren zeichnet sich dadurch aus, dass die*der gegenwärtige Interviewpartner*in mögliche Interviewpartner*innen vorschlägt, die möglicherweise auch Interesse daran haben könnten Interviews zum Forschungsthema zu geben. Ein Vorteil dieses Verfahrens ist es, die Selektivität durch den*die Forscher*in zu vermeiden, was ein essenzieller Punkt ist, um die Qualitätssicherung der Forschung aufrechtzuerhalten (Reinders 2005: 120 f.). Bei den Arbeitgeber*innen wurden hingegen diverse Unternehmen von unterschiedlichen Branchen, die durch eine Online-Recherche gefunden wurden, kontaktiert.

Im Rahmen dieser Arbeit wurden insgesamt 13 Interviews geführt, davon neun mit Arbeitnehmer*innen und vier mit Arbeitgeber*innen. Bei den Arbeitgeber*innen wurden drei Männer und eine Frau interviewt, die sich in Geschäftsführungspositionen befinden. Bei den Arbeitnehmer*innen hat sich durch das Schneeballverfahren ein Sample von sechs Frauen und drei Männern ergeben. Bei drei dieser Interviewpartner*innen leben Kinder im selben Haushalt. Die neun Befragten befinden sich alle in einem aufrechten Angestelltenverhältnis. Die Interviewpartner*innen arbeiten in verschiedenen Branchen wie Buchhaltung, Marketing, Management, Personalberatung, Finanzdienstleistungssektor und Museumsverwaltung. Um einen besseren Überblick zu schaffen werden die Interviewpartner*innen anschließend in zwei Tabellen dargestellt.

Tabelle 1: Interviewpartner*innen Arbeitgeber*innen

	Branche	Geschlecht	Position	Interviewdauer
AG 1	Sozialbereich (Kinderbetreuung)	weiblich	Führungskraft	ca. 45 min
AG 2	Medizintechnik	männlich	Führungskraft	ca. 50 min
AG 3	Sozialbereich (Jugendbetreuung)	männlich	Geschäftsführer	ca. 22 min
AG 4	Universitätsklinikum	männlich	Geschäftsbereichsleitung Personal & Organisation	ca. 20 min

Tabelle 2: Interviewpartner*innen Arbeitnehmer*innen

	Branche	Geschlecht	Position	Kinder	Interviewdauer
AN 1	Infrastruktur und Energie	männlich	Vermessungstechniker		ca. 35 min
AN 2	Hersteller von Haushalts- und Gewerbegeräten	weiblich	Junior Produktmanagerin		ca. 21 min
AN 3	Online Banking und Investments	weiblich	Angestellte		ca. 27 min
AN 4	Buchhaltung	weiblich	Angestellte	2	ca. 41 min
AN5	Marketing	männlich	Angestellter	3	ca. 35 min
AN 6	Personalberatung	weiblich	Senior Consultant		ca. 45 min
AN 7	Finanzdienstleistungsunternehmen	weiblich	Angestellte		ca. 22 min
AN 8	Kreditkarteninstitut	weiblich	Angestellte		ca. 30 min
AN 9	Museumsverwaltung	männlich	Angestellter	2	ca. 15 min

Das gewonnene Interviewmaterial wurde ausgewertet und analysiert und anschließend mit dem vorab aus der Literatur abgeleiteten Thesen verglichen beziehungsweise gegenübergestellt.

2. Historischer Hintergrund

Das Homeoffice ist mittlerweile ein fester Bestandteil der Arbeitswelt. Da die meiste Arbeit vom Computer aus erledigt werden kann, geben viele Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit von Zuhause aus zu arbeiten. Der Begriff Heimarbeit ist aber keine neue Erfindung und kann weit in die Geschichte zurückverfolgt werden. Bei Heimarbeit handelt es sich um eine Form der Lohnarbeit, bei welcher der Arbeitsplatz in der Regel von Beschäftigten selbst gewählt wird. Der*die Arbeitgeber*in stellt die Produktionsmittel zur Verfügung und erwirbt das Eigentum an der hergestellten Ware. Diese Art der Heimarbeit lässt sich aber mit dem modernen Homeoffice kaum vergleichen (Affenzeller 2020).

Ein Ausschnitt aus der Geschichte der Heimarbeit

Traditionellerweise war Heimarbeit hauptsächlich eine weibliche Angelegenheit. Zwar gab es Berufszweige, wie zum Beispiel die Herstellung von Herrenbekleidung und Herrenschuhen die überwiegend von Männern ausgeübt wurden, dennoch wurde der Großteil der Heimarbeit-Tätigkeiten von Frauen übernommen (Haberl/Köck 2020). Im 18. Jahrhundert, im Zuge der Industrialisierung, wurde Heimarbeit allerdings auf die ganze Familie ausgeweitet, so wurden Kinder zur Herstellung von Spielzeug und Uhren eingesetzt. Vor allem in der Textilbranche wurde Heimarbeit stark genutzt, es arbeiteten zum Beispiel in einer Baumwollfabrik die meisten Spinner*innen von Zuhause aus (Affenzeller 2020). Um 1900 waren in Deutschland ungefähr 200.000 Heimarbeiter*innen in der Textil- und Bekleidungsindustrie beschäftigt. Die Wohnungen bestanden oft nur aus einem Raum, der Wohn- und Arbeitsbereich gleichzeitig war (Paunovic 2020).

In der Zeit des Nationalsozialismus wurde Heimarbeit als „Volksgemeinschaftsanstrengung" (Affenzeller 2020) propagiert. Familien fertigten zu Hause beispielsweise Stahlhelmteile und Zündkerzen für den Krieg an. Heimarbeit wurde hier eher als eine feierliche Veranstaltung in den Kreisen der Familie dargestellt (Affenzeller 2020). Nach dem Zusammenbruch des nationalsozialistischen Regimes folgte ab den 1950er Jahren in Deutschland ein großes Wirtschaftswunder, es gab ein unerwartetes Wirtschaftswachstum. Die Menschen wurden wohlhabender, sodass Heimarbeit immer weniger wurde (Paunovic 2020).

In den 1980er Jahren wurde die Heimarbeit durch die Verbreitung des Computers wiederentdeckt. Vor allem Mütter mit Betreuungspflicht nutzten diese Erwerbsform, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Es entstand der Begriff „Telearbeit" (Fannrich-Lautenschläger 2020). Ein wesentliches Merkmal der Telearbeit ist es, dass die Arbeit außerhalb des Betriebes unter Nutzung der modernen Kommunikationstechnologien ausgeübt wird. Telearbeit wird als ein Oberbegriff für „Mobile Working" und „Homeoffice" verwendet. Beim Mobile Working sind die Angestellten nicht auf einen fixen Arbeitsort beschränkt, anders ist dies beim Homeoffice, hier wird ausschließlich von zu Hause aus gearbeitet (Arbeitsinspektion 2020).

Heute hat sich der Begriff „Homeoffice" etabliert, darunter werden Organisationsformen der Erwerbsarbeit verstanden, in denen Arbeitnehmer*innen unter Einsatz von Informationstechnologien die Arbeit zu Hause verrichten (Kleemann 2001: 193). Es handelt sich hier also um die Auslagerung von arbeitsvertraglichen Leistungen in „dislozierte" Arbeitsstätten, konkret also in die Wohnung von Arbeitnehmer*innen. Der Status als Arbeitnehmer*in bleibt in diesem Fall mit allen Rechten und Pflichten erhalten (Arbeitsinspektion 2020).

3. Perspektive der Arbeitnehmer*innen

3.1. Psychologische Aspekte

Neben der hohen Flexibilität, Ersparnis der Anfahrtszeiten sowie Kostenersparnisse bringt das Arbeiten von Zuhause aus auch eine Reihe von Nachteilen mit sich. Ein wichtiger Punkt ist hierbei die Work-Life-Balance. Wenn die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt, kann dies psychische Belastungen erhöhen. Im Büro sind die Arbeitszeiten klar definiert und wer länger arbeitet, leistet Überstunden. Zu Hause werden oftmals Mails noch im Bett beantwortet und neben dem Mittagessen der Laptop aufgeklappt. Ohne einer räumlichen Trennung von Arbeitsplatz und Freizeitbereich fällt vielen das Abschalten nach der Arbeit sehr schwer (Kellner et al. 2020: 12 f). So z. B. Bettina Kubicek, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Graz: ,,Durch die fehlenden Freizeitmöglichkeiten während des Lockdowns wurde die Abgrenzung noch weiter erschwert.'' (zit. nach Kellner et al. 2020: 12) Hinzu kommt auch, dass viele unter Leistungsdruck die Arbeitsschutzregeln ignorieren und oftmals auch am Wochenende arbeiten. Laut einigen Umfragen sind die häufigsten Klagen der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice Lustlosigkeit, das Gefühl zu wenig zu Hause vorangebracht zu haben, sowie Selbstzweifel, ob sie die richtige Entscheidung getroffen haben (Bankhofer Gesundheitstipps 2019). Solche Klagen haben Auswirkungen auf die Beschäftigten und führen zu Stress, was langfristig ernst zu nehmende Krankheiten verursachen kann (Rigos 2019: 23).

Ein weiterer Punkt ist die soziale Isolation, da aufgrund von fehlenden zwischenmenschlichen Kontakten mit den Kollegen*innen Einsamkeit entstehen kann. Für eine kurze Zeit kann es verlockend sein am Morgen aufzustehen und gleich im Pyjama sich vor dem Laptop zu setzen, doch auf Dauer kann es auch zur Einsamkeit führen, vor allem, wenn man alleine lebt. Es besteht also die Gefahr der Vereinsamung durch fehlende Gruppenzugehörigkeit sowie durch das Fehlen der Möglichkeit des spontanen Austausches zwischendurch mit den Arbeitskollegen*innen. Isolation durch fehlende soziale Kontakte kann Arbeitnehmer*innen im Berufsleben negativ beeinträchtigen (Stühlinger 2019).

3.2. Produktivität

Neben der psychischen Gesundheit, die durch das Arbeiten von Zuhause unter hoher Belastung steht, wird der Aspekt der Produktivität der Arbeitnehmer*innen in Frage gestellt. Vor allem in den ersten Monaten der Corona-Krise stand das Leben vieler Menschen still und es war schwer Motivation zu finden, jegliche Art von Tätigkeiten auszuführen oder nachzugehen. Dennoch mussten Arbeitnehmer*innen sich schnell an die meist ungewohnte Situation im Homeoffice gewöhnen.

Die Grenzen der Arbeitswelt und des Privatlebens lösen sich bei dieser Arbeitsform häufig auf. Trotz mancher Schwierigkeiten, die dadurch entstehen, zeigt die Studie der Krankenkasse DAK (Deutschland) auf, dass viele Arbeitnehmer*innen sich vorstellen können auch nach der Krise weiterhin von Zuhause aus zu arbeiten, denn sie haben dadurch mehr Zeit für ihre Familie und empfinden subjektiv weniger Stress (DAK Gesundheit 2020: 2 f.). Zudem gaben 59 Prozent der 6000 Befragten an, dass sie produktiver sind als im Büro und zwei Drittel der Beschäftigten können ihren Beruf besser mit ihrem Familienleben vereinbaren, da das Pendeln zum Arbeitsplatz wegfällt und dadurch mehr Zeit gewonnen wird. Obwohl diese Aspekte für das Homeoffice sprechen, auch nach der Corona-Krise, vermissen drei Viertel der interviewten Personen soziale Interaktionen mit ihren Kolleg*innen und vor allem Erwerbstätige unter 30 Jahren fällt es schwer eine klare

Trennung zwischen Beruf- und Privatleben zu etablieren (DAK Gesundheit 2020: 2). Im Gegensatz dazu haben einige andere Studien ergeben, dass das Arbeiten im Homeoffice deutlich weniger produktiv ist als im Büro. Zwar kommt es bei längerer Umsetzung zu Gewöhnungseffekten und man lernt sich besser zu organisieren, dennoch sinkt die Leistung. Laut Martin Halla, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Johannes-Kepler-Universität Linz, hat das Büro eine soziale Funktion. Durch die Interaktion am Arbeitsplatz wird eine persönliche Verbindung geschaffen und der Teamgeist gestärkt. Halla vertritt auch die Meinung, dass innovatives und kreatives Arbeiten im Team besser funktioniert, wenn man sich physisch gegenübersteht (Halla 2020).

3.3. Geschlechterrollen

Neben dem Thema wie sich das Homeoffice auf die psychische Gesundheit und Produktivität beziehungsweise Arbeitsmoral auswirkt, ergibt sich die Frage, ob sich das Konzept Homeoffice auch auf die Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft auswirkt. Werden Frauen in Zeiten der Corona-Krise in traditionelle Geschlechterrollen gedrängt? Speziell das Thema Kinderbetreuung war problematisch für Familien nachdem die Schulen und Kindergärten geschlossen wurden und stellte dadurch Familien vor große organisatorische Herausforderungen. In dieser Phase verbrachten Frauen im Durchschnitt 7,9 Stunden pro Tag mit Hausarbeit und Kinderbetreuung, zuvor lag dies bei 6,9 Stunden pro Tag. Bei Männern ist diese Zeit während Corona von 3,3 Stunden auf 5,6 Stunden angestiegen. Männer, die sich im Homeoffice befanden, verbrachten mehr Zeit mit ihren Familien und waren aktiver im Haushalt. Generell engagieren sich Väter während der Corona-Krise mehr hinsichtlich Familienleben als zuvor. Demzufolge kann aktuell noch nicht davon gesprochen werden, dass Frauen in typische Geschlechterrollen gedrängt werden (Auer 2020).
In diesem Zusammenhang ist jedoch nicht davon abzusehen, dass Frauen immer noch mehr unbezahlte Sorgearbeit leisten und sich vor allem während der Krise überlastet fühlen, da sie die Bereiche Arbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit unter einen Hut bringen müssen und sich speziell in Hinsicht auf das Familienleben mehr engagieren (Auer 2020).

3.4. Vor- und Nachteile des Homeoffice für Arbeitnehmer*innen

Aus der Perspektive der Arbeitnehmer*innen bietet das Homeoffice sowohl Vorteile als auch Nachteile. Ein wesentlicher Vorteil des Homeoffice liegt bei der Zeitersparnis, die sich durch das Wegfallen des täglichen Pendelns zum Arbeitsplatz ergibt. Pendeln ist nicht nur mit Zeitaufwand verbunden, sondern fördert häufig auch Stress (Bexten/Philipp 2020). Das Meiden von Stau oder überfüllten Straßenbahnen kann einen entspannteren Start in den Tag ermöglichen und trägt daher zu einer allgemeinen Stressreduktion bei. Des Weiteren werden durch das Arbeiten im Homeoffice typische Bürogeräusche wie Telefonläuten oder Gespräche eliminiert, was den Stress weiter reduzieren und zu einer Steigerung der Konzentrationsfähigkeit führen kann (Bexten/Philipp 2020). Ein weiterer Vorteil bezieht sich auf die Flexibilität: Durch das Arbeiten im Homeoffice erhalten Arbeitnehmer*innen häufig mehr Freiheiten, wann diese ihr Arbeitspensum erledigen.
Dies ermöglicht es Arbeitnehmer*innen ihren Arbeitstag flexibler zu gestalten, dadurch steigert sich häufig die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen, aber auch die Work-Life-Balance wird dadurch verbessert (Bexten/Philipp 2020). Vor allem für Arbeitnehmer*innen, die Kinder haben, öffnet das Homeoffice neue Türen am Arbeitsmarkt. Da sich durch die gewonnene Flexibilität oftmals das Berufsleben mit der Kinderbetreuung und den anfallenden Haushaltspflichten besser vereinbaren lässt. Darüber hinaus werden im Homeoffice arbeitsbezogene Kosten wie Pendlerkosten, Bekleidungskosten und Kantinenessen zu einem bestimmten Grad eingespart (Bexten/Philipp 2020).

Obwohl viele Punkte für Homeoffice sprechen, gibt es auch gewisse Nachteile für Arbeitnehmer*innen. Ein bedeutender Nachteil sind dabei die verschwommenen Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Für Arbeitsnehmer*innen stellt das Ziehen einer klaren Grenze vermehrt eine Problematik dar. Insbesondere dann, wenn sich der Arbeitsplatz beispielsweise im Wohnzimmer befindet oder Arbeit außerhalb der Arbeitszeiten erledigt wird (Landes et al. 2020: 13).
Des Weiteren werden Arbeitnehmer*innen im Homeoffice von alltäglichen Situationen und Gegenständen abgelenkt. Dies bezieht sich zum Beispiel auch auf andere Personen oder Kinder, die sich im Haushalt befinden, die als Störung der Arbeit wahrgenommen werden können. Im Büro gibt es ebenfalls bestimmte Ablenkungen, diese sind aber nicht zu vergleichen mit denen, die zu Hause auftreten können. Außerdem herrscht im Büro eine gewisse „Kontrolle" (Bexten/Philipp 2020). Zudem fehlt Arbeitnehmer*innen, die sich im Homeoffice befinden, häufig der soziale Kontakt zu Kolleg*innen, der im Büroalltag meist selbstverständlich gegeben ist. Personen, die von zu Hause aus arbeiten, können dadurch unter Einsamkeit leiden, was sich auf Dauer negativ auf die Gesundheit und Arbeitsleistung der Arbeitnehmer*innen auswirken kann (Landes et al. 2020: 13).

Wie oben angeführt bietet das Homeoffice Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer*innen. Entscheidend ist dabei, dass viele Vorteile von einem*r als Nachteil angesehen werden können. Das Homeoffice ist nicht für jede Person geeignet, kann aber für diejenigen, die diese Art von Arbeit bevorzugen, einen großen Mehrwert bieten.

4. Perspektive der Arbeitgeber*innen

4.1. Vor- und Nachteile des Homeoffice für Arbeitgeber*innen

Das Homeoffice stellt auch Arbeitgeber*innen und Führungskräfte vor neue Herausforderungen: „Es eröffnet sich ein Spannungsfeld von Kontrolle und Vertrauen, Nähe und Distanz sowie Integration und Loslassen." (Landes et al. 2020: 1) Aus der Sicht der Arbeitgeber*innen ermöglicht das Homeoffice eine flexible und kreative Gestaltung der Arbeitszeit (Sass 2019: 69). So hebt beispielsweise Sass hervor, dass „Ideenreichtum und die damit verbundene Gabe, Ideen sprudeln zu lassen, (…) sich nicht auf Knopfdruck abrufen [lässt]. Wichtige Ideen für Konzepte entstehen oftmals jenseits einer standardisierten Arbeitszeit, (…)". (Sass 2019: 70)

Weitere Vorteile aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen seien die „höhere Produktivität motivierter, gesunder und zufriedener MitarbeiterInnen." (Mütze-Niewöhner 2020: 308) Laut Tinypulse (2016) ist jedoch die freiwillige Inanspruchnahme eines Heimarbeitsplatzes entscheidend für die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer*innen. Da die Fluktuationsquote in einem Unternehmen eine große Herausforderung für Führungskräfte darstellt, sind zufriedene Mitarbeitende ein großer Vorteil für Arbeitgeber*innen (Landes et al. 2020: 12). Auch in Hinblick auf ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit (z. B. weniger Pendler bzw. Aufwände für Pendlerentschädigung, geringere Anzahl an Dienstreisen, weniger Bürofläche, Shared Desks) eröffnen Homeoffice sowie digitales Arbeiten vielfältige Chancen (Mütze-Niewöhner 2020: 308; sowie Landes et al. 2020: 12).

Gleichzeitig würde aber das Homeoffice ein grundlegendes Risiko beinhalten, da ein Unternehmen als betriebswirtschaftliches, aber auch soziales Gebilde ebenfalls auf eine funktionierende Arbeitskultur angewiesen ist. Sass definiert Arbeitskultur dabei als das Zusammenspiel geteilter Normen und Werte aller Mitarbeitenden in einem Unternehmen. Während grundsätzlich der Aufbau einer Vertrauenskultur durch persönliche Treffen möglich ist, gestaltet sich dies im Rahmen

virtueller Teammeetings als eine neue Herausforderung. Gleichzeitig werde durch den Verlust einer persönlichen Begegnung im Unternehmen die Bildung von Arbeitsteams beeinträchtigt. Neue Teams bzw. neue Mitarbeiter*innen können während der Arbeit im Homeoffice nur erschwert zusammenarbeiten, da die Möglichkeit der Herstellung einer Arbeits- und Teamkultur fehle. In einem normalen Unternehmensalltag würden viele Abstimmungen und Wissensweitergaben auch am Flur bzw. in Kaffeepausen passieren (Sass 2019: 70 f.).

Auch Groll (2017) weist auf die Gefahr einer möglichen Vereinsamung von Arbeitnehmer*innen im Homeoffice hin. Gleichzeitig könne die Aufhebung der Trennung von Privat- und Berufsleben negative Auswirkungen auf das familiäre Umfeld bedingen, sowie die Gesundheit der Mitarbeiter*innen beeinträchtigen.

4.2. Arbeitsrechtliche Fragestellungen

Auf der Seite der Arbeitgeber*innen stellen sich momentan insbesondere eine Reihe unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Fragen. Erst durch die Covid-19-Pandemie sei laut Bremm der Stellenwert des Homeoffice als Arbeitsmodell enorm angewachsen. Gleichzeitig müsse zwischen der Einführung des Homeoffice in vielen Unternehmen, bedingt durch die Corona-Krise, und einem „echten Homeoffice" unterschieden werden. Arbeitsrechtliche Fragestellungen werden v. a. im Betriebsverfassungsrecht und daher in Betriebsvereinbarungen geregelt. Zur Anwendung kommen jedoch u. a. das Arbeitszeitgesetz (AZG), Grundzüge des Allgemeinen bürgerliches Gesetzbuches (ABGB), Kollektivverträge, die Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit, dass Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (AschG) und das Unfallversicherungsgesetz (Bremm 2020: 418).

Grundsätzlich bestehe für Arbeitnehmer*innen kein Rechtsanspruch auf die Arbeit im Homeoffice. Arbeitgeber*innen können normalerweise kein einseitiges Homeoffice festsetzen. Dafür gebe es jedoch auch Ausnahmen: Bei Vorliegen der erhöhten Schutzabsicht gegenüber der Arbeitnehmer*innen könne, z. B. in der Zeit der Covid-19-Pandemie, Homeoffice einseitig von Seiten der Arbeitgeber*innen angeordnet werden.[1] Abhängig sei diese Fragestellung aber prinzipiell stets von der Auslegung der Arbeitsortklauseln (Bremm 2020: 419 f.).

Laut § 2 Abs 2 AZG gilt als Arbeitszeit im Homeoffice die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Genauso wie im Betrieb müssen auch im Homeoffice Ruhezeiten eingehalten werden. Besteht eine Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit von mehr als sechs Stunden, muss die Arbeitszeit durch eine mindestens halbstündige Ruhepause unterbrochen werden. Allerdings existieren in Hinblick auf Pausen im Homeoffice noch weitere arbeitsrechtliche Herausforderungen: Während kurze Unterbrechungen der Arbeit im Betrieb (z. B. Toilettenpausen, Kaffee holen) nicht als Ruhepause gelten, sei dies im Homeoffice schwieriger zu bewerten (Bremm 2020: 420 f.).

Ebenfalls existieren an dieser Stelle Anfragen an das Unfallversicherungsgesetz: Entscheidend für die Qualifikation eines Unfalles als Arbeitsunfall ist, dass das unfallverursachende Ereignis mit der die Versicherungspflicht auslösenden Erwerbstätigkeit in einem inneren Zusammenhang steht, wobei örtliche und zeitliche Aspekte als Indizien zur Beurteilung dienlich sein können. (Bremm 2020: 425) Diese Regelung wurde im Rahmen des durch Covid-19 bedingten Lockdowns ab Mitte

1 Wird beispielsweise der*die Arbeitnehmer*in zu einer Risikogruppe gezählt und besitzt ein Attest, kann der*die Arbeitgeber*in auch ohne Einwilligung das Homeoffice anordnen (Arbeiterkammer 2021).

März rückwirkend durch das 3. Covid-19-Gesetz adaptiert. Für die Dauer der Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von Covid-19 wurden Arbeitsunfälle auf die gesamte Arbeitstätigkeit im Homeoffice ausgeweitet (Bremm 2020: 425).

Bis spätestens März 2021 sollte ein neues Homeoffice-Gesetz die rechtliche Situation des Homeoffice über die Zeit der Corona-Krise hinaus regeln. Im Dezember 2020 wurde bereits ein Ende der Gespräche zwischen den Vertreter*innen von Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Gewerkschaft und Industriellenvereinigung angekündigt. Insbesondere in Hinblick auf fakultative Betriebsvereinbarungen existierten allerdings weiterhin sehr diverse Meinungen. Ebenso ungeklärt war die Frage des Kostenersatzes für privaten Sachaufwand wie Homeoffice Ausstattung, Internet, Strom und Heizung (Ungerboeck 2020). Bezugnehmend auf die rechtliche Regelung in Deutschland[2] solle ein Absetzbetrag eingeführt werden, verkündete Arbeitsminister Martin Koch Mitte Jänner 2021 (Salzburger Nachrichten 2021).

Am 27. Jänner 2021 wurden die neuen Regelungen für das Homeoffice verkündet, eine Verabschiedung durch den Nationalrat solle nun so schnell wie möglich erfolgen.[3] Die neue Regelung wird von 2021 bis 2023 gelten und anschließend evaluiert werden. Das Homeoffice bleibt weiterhin eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Für Arbeitnehmer*innen werden steuerliche Begünstigungen bis 600 Euro kommen. Davon seien bis zu 300 Euro für den Kostenersatz von Strom, Internet und Heizung für den*die Arbeitgeber*in steuerfrei, wenn diese von der*die Arbeitnehmer*in privat angeschafft wurden. Grundsätzlich besteht eine Pflicht der Bereitstellung von digitalen Arbeitsmitteln durch die Arbeitgeber*innen. Wenn der Kostenersatz für Digitales unter 300 Euro liege, könne auch ein Ausgleich für höhere Strom- und Heizkosten geleistet werden. Ebenfalls besagt die neue Regelung, dass der Versicherungsschutz bei Unfällen genauso wie eine Pendlerpauschale dauerhaft gewährt werden (Schnauder 2021).

4.3. Produktivität und Kontrolle im Homeoffice

Grunau et al. (2019) belegt, dass Mitarbeitende im Homeoffice sich aus der Sicht der Arbeitgeber*innen durch eine höhere Produktivität auszeichnen. Auch Bloom (2015) zeigte, dass Arbeitnehmer*innen im Homeoffice effizienter arbeiteten. Im Gegensatz dazu betont Stippler (2015: 14), dass Mitarbeiter*innen durch das private heimische Umfeld häufiger abgelenkt werden, was wiederum zu Leistungsreduktion führen könne.
Aus der Perspektive von Arbeitgeber*innen stellt sich häufig die Frage, wie Arbeitnehmer*innen im Homeoffice kontrolliert werden können. Prinzipiell ist eine Überwachung des*r Arbeitnehmer*in im Homeoffice nicht erlaubt (Arbeiterkammer 2021). Laut Bremm sind in der Arbeitsrechtsordnung keine speziellen gesetzlichen Regelungen für Kontrollmaßnahmen im Homeoffice zu finden. Jegliche Maßnahmen zur Kontrolle der Arbeitstätigkeit sind zustimmungspflichtig, entweder durch den Betriebsrat oder den*die Arbeitnehmer*in selbst. Dies gilt sowohl für eine Überwachung durch den*die Arbeitgeber*in selbst als auch durch technische Systeme (Bremm 2020: 423 f.). Arbeitnehmer*innen wird die genaue Aufzeichnung der Arbeitszeit im Homeoffice empfohlen, damit mögliche Differenzen mit dem*der Arbeitgeber*innen vermieden werden können (Goebel 2020).

2 Mitte Dezember 2020 wurde in Deutschland eine Steuerbegünstigung für das Arbeiten von Zuhause aus eingeführt. Dabei könnten steuerpflichtige Personen für jeden Kalendertag im Homeoffice fünf Euro steuerlich absetzen. Die Homeoffice-Pauschaule sei allerdings auf höchstens 600 Euro im Jahr begrenzt (Deutscher Bundestag 2020).

3 Diese vorliegende Projektarbeit beschreibt den Stand der aktuellen Homeoffice Regelung bis Ende Jänner 2021.

4.4. Ausstattung

Grundsätzlich trägt der*die Arbeitgeber*in die Bereitstellungspflicht für die Arbeitsmittel eines*r Arbeitnehmer*in im Homeoffice. Welche Ausstattung ein*e Arbeitgeber*in dem*r Arbeitnehmer*in zur Verfügung zu stellen habe, sei durch individuelle Betriebsvereinbarungen darzulegen, wenn nicht bereits der Kollektivvertrag diese Frage kläre. Durch die rasche Umstellung auf das Homeoffice Mitte März sei jedoch in vielen Unternehmen die Ausstattung nicht von den Arbeitgeber*innen verantwortet worden (Bremm 2020: 421 f.).
Während Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet sind technische Hilfsmittel wie Notebooks, PCs, Drucker, Mobiltelefone, Software oder Headsets zur Verfügung zu stellen, müssen sie nicht für geeignete Arbeitstische, Arbeitsflächen bzw. Sitzgelegenheiten sorgen (Arbeitsinspektion 2020). Wenn allerdings Arbeitgeber*innen zusätzlich auch Schreibtische bzw. Sessel zur Verfügung stellen, muss die Gestaltung eines ergonomischen Arbeitsplatzes beachtet werden (Bremm 2020: 423).

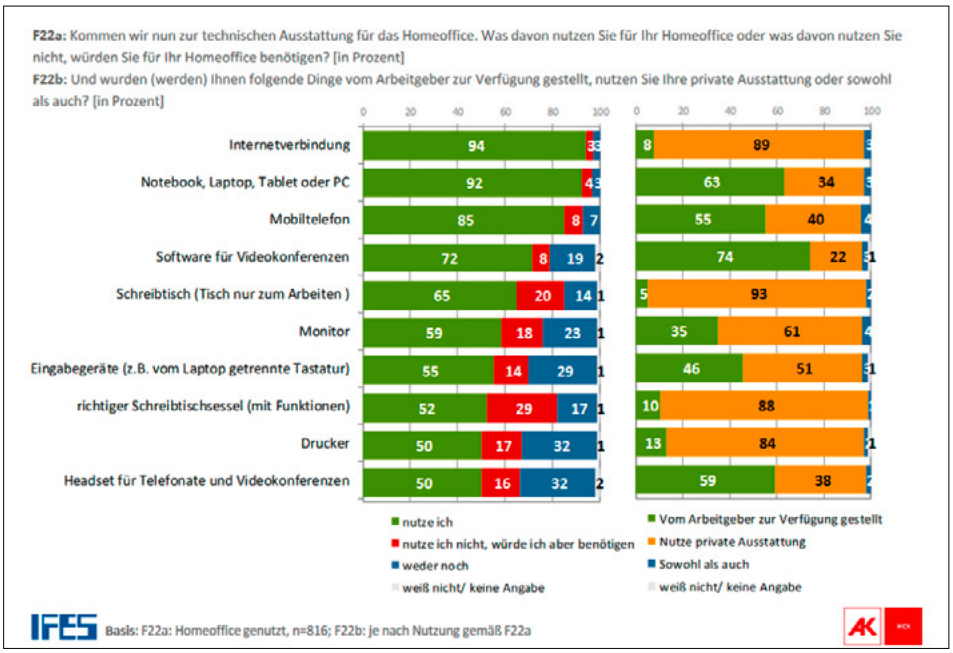


Abbildung 2: Technische Ausstattung für das Homeoffice (IFES 2020: 5)

Eine Studie des Instituts für empirische Sozialforschung, in Auftrag gegeben von der Arbeiterkammer Wien, zeigt, dass insbesondere die private Internetverbindung aber auch private Notebooks, Tablets oder PCs genauso wie Mobiltelefone häufig für die Arbeit herangezogen werden. Sowohl eine Internetverbindung, aber auch Schreibtische und richtige Schreibtischsessel, sowie Drucker werden nur selten von den Arbeitgeber*innen zur Verfügung gestellt (IFES 2020: 5).

Insbesondere im Hinblick auf die Nutzung und Bereitstellung der Internetverbindung zeigt die Studie eine erhebliche Differenz auf. 94 Prozent der Befragten geben an, dass sie für ihre Arbeit eine Internetverbindung nutzen, allerdings bekommen diese nur acht Prozent zur Verfügung gestellt. Notebooks, Laptops, Tablets oder PCs werden für 63 Prozent der interviewten Personen bereitgestellt, wobei auch hier die tatsächliche Verwendung mit 92 Prozent, auf die Nutzung zahlreicher privater Geräte schließen lässt. Ein ähnliches Ergebnis zeigt die Studie in Bezug auf die Nut-

zung (85 Prozent) und Bereitstellung (55 Prozent) von Mobiltelefonen. Ein sehr positives Resultat legt die Studie für die Ausstattung der Arbeitnehmer*innen mit Software für Videokonferenzen (74 Prozent; Nutzung: 72 Prozent) und Headsets für Telefonate und Videokonferenzen (59 Prozent; Nutzung 50 Prozent) dar. Beide Punkte werden in einem größeren Ausmaß zur Verfügung gestellt, als sie von den befragten Interviewpartner*innen tatsächlich genützt werden (IFES 2020: 5).

5. Thesen

5.1. Thesen zur Perspektive der Arbeitgeber*innen

(1) Das Homeoffice stellt eine Herausforderung für die Teamkultur in einem Unternehmen dar. Virtuelle Besprechungen und Kaffeepausen können Kommunikation erleichtern, kompensieren aber kein persönliches Treffen.

(2) Die eigene Wählbarkeit der Arbeitsumgebung ermöglicht ein effizienteres Arbeiten und eine höhere Produktivität der Arbeitnehmer*innen. Dafür benötigt es jedoch auch die Möglichkeit flexibel in einem hybriden Modell seinen Arbeitsalltag zu gestalten. Das bedeutet Arbeitnehmer*innen können einen Teil der Woche im Büro und einen Teil im Homeoffice arbeiten.

(3) Die Arbeit im Homeoffice erschwert es, Beruf und Privatleben voneinander zu trennen. Auf der einen Seite hat dies Vorteile, da das Homeoffice auch größere Flexibilität für das Privatleben ermöglicht. Auf der anderen Seite kann die Vermischung von Arbeit und Privatem zu einer Leistungsreduktion führen.

(4) Sowohl das Büro als auch die Flexibilität des Homeoffice bieten diverse Vor- und Nachteile. Daher besteht die Zukunft des Arbeitsalltages in einem hybriden Modell aus Bürozeiten und Homeoffice.

5.2. Thesen zur Perspektive der Arbeitnehmer*innen

(1) Die anfänglichen Schwierigkeiten und Herausforderungen, hinsichtlich der Umstellung vom normalen Büroalltag zum Homeoffice, wurden mittlerweile gelöst.

(2) Das Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Krise hat sich negativ auf die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer*innen ausgewirkt.

(3) Die Produktivität der Arbeitnehmer*innen ist im Homeoffice angestiegen.

(4) Das Homeoffice fördert traditionelle Geschlechterrollen.

(5) Arbeitnehmer*innen, die durch die Corona-Krise von zu Hause aus arbeiten mussten, können sich auch zukünftig vorstellen einen Teil der Woche im Homeoffice zu arbeiten, auch wenn dies nicht mehr erforderlich ist.

6. Analyse und Ergebnisse

Anhand der 13 Interviews, die geführt wurden, kam es zum Teil zu sehr eindeutigen Ergebnissen, aber auch zum Teil zu weniger eindeutigen, bei denen sehr wohl die Möglichkeit offen stehen

würde, diese durch weitere, präzisere Forschungsarbeiten genauer zu betrachten. Die Ergebnisse werden in zwei Abschnitten (Ergebnisse der Arbeitgeber*innen und Ergebnisse der Arbeitnehmer*innen) dargestellt und näher analysiert.

6.1. Ergebnisse – Arbeitgeber*innen

These 1: Das Homeoffice stellt eine Herausforderung für die Teamkultur in einem Unternehmen dar. Virtuelle Besprechungen und Kaffeepausen können Kommunikation erleichtern, kompensieren aber kein persönliches Treffen.

Die These 1 kann anhand der gewonnenen Daten aus den Interviews bestätigt werden. Alle Interviewpartner*Innen waren sich einig, dass sie vor einer Herausforderung bezüglich der Umstellung in das Homeoffice standen. Schlussendlich waren die Veränderungen aber leichter als ursprünglich gedacht in die Realität umsetzbar.

> Zitat 1: „Im Grunde genommen hat sich nicht viel geändert, außer, dass die Besprechungen am Ende des Tages virtuell stattfanden.“ [AG 2; m.]

Allerdings ist es an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass bei einem der Interviewpartner das Thema Homeoffice bereits vor dem ersten Lockdown ein möglicher Bestandteil des Arbeitsalltages war. Dennoch stimmten alle (Interviewpartner*innen) darüber ein, dass ein „normaler“ Bürotag wichtig für die Teamkultur ist, und, dass durch den verringerten sozialen Kontakt das psychische Wohlbefinden sehr wohl unter Mitleidenschaft gezogen werden könne.

> Zitat 2: „(…) Arbeiten vor Ort hat doch auch etwas mit Sozialisation, Kultur, Unternehmenskultur, zu tun. Die verpasse ich halt dann, wenn ich nicht vor Ort bin. Und das Erleben dieser Kultur prägt dann letzten Endes auch die Zusammengehörigkeit und ich sage es mal ganz pathetisch den Teamgeist im Haus. Der könnte darunter leiden.“ [AG 4; m.]

Demnach lässt sich feststellen, dass zwar die technischen Herausforderungen gemeistert wurden, diese allerdings ein geringeres Problem für die Arbeitgeber*innen darstellen als der soziale Aspekt.

Durch die fehlende Face-to-face Kommunikationen innerhalb der Belegschaft entsteht eine Art Lücke in der Sozialisation innerhalb des Unternehmens, wodurch die Gefahr besteht, dass das psychische Wohlbefinden darunter leiden könnte (z. B. Einsamkeit, mangelnder Austausch und dadurch entstehende Unsicherheit etc.).

Auf diese Herausforderungen in der Teamkultur der Unternehmen weist auch die Fachliteratur hin: So machen beispielsweise Groll (2017) und Sass (2019) auf die möglichen Gefahren einer Vereinsamung von Arbeitnehmer*innen bzw. einer fehlenden Trennung von Berufs- und Privatleben im Homeoffice aufmerksam.

These 2: Die eigene Wählbarkeit der Arbeitsumgebung ermöglicht ein effizienteres Arbeiten und eine höhere Produktivität der Arbeitnehmer*innen. Dafür benötigt es jedoch auch die Möglichkeit flexibel in einem hybriden Modell seinen Arbeitsalltag zu gestalten. Das bedeutet Arbeitnehmer*innen können einen Teil der Woche im Büro und einen Teil im Homeoffice arbeiten.

Diese These kann bestätigt werden, da alle Interviewpartner*innen von einer gesteigerten Produktivität der Arbeitnehmer*innen ausgehen. Allerdings wird diese Aussage insofern eingeschränkt, da gesagt wird, dass dies nur eine Vermutung sei und die Produktivität von vielen unterschiedlichen Faktoren abhänge, wie beispielsweise der Familienkonstellation, des Vorhanden- bzw. Nichtvorhandenseins eines Büros zu Hause usw. So berichteten die interviewten Arbeitgeber*innen ebenso, dass die Produktivität teilweise gleich geblieben ist.

> Zitat 3: „Grundlegend ist das kaum ein Thema. Es ist nicht wirklich notwendig, die Arbeit kann effektiver vom Büro aus erledigt werden, weil viele Punkte auch durch Kommunikation mit Arbeitskolleg*innen besser verrichtet werden können. Fallweise ist es aber okay, ich meine, wenn ein Bedarf da ist. Denken wir hier an die Familienkonstellation usw. Es muss aber der Wunsch von Seiten der Arbeitnehmer*innen geäußert werden." [AG 1; w.]

> Zitat 4: „Es hängt immer von den Rahmenbedingungen ab, wie die private Konstellation ist. Wenn ich Kleinkinder da habe, wo ich mich als Elternteil nicht zurückziehen kann und arbeiten kann in Ruhe, dann ist das störend und wird die Produktivität auch sinken. Wenn es keine Rahmenbedingungen gibt, die stören, dann ist es ein normales gutes Niveau, so wie es halt auch im Büro wäre bzw. sogar besser. Weil man im Büro ja auch häufig Störungen hat von Kollegen, durch Telefon oder persönliches Vorbeikommen. Also grundsätzlich halte ich das Homeoffice mal für sehr gut aber mit Maß und Ziel." [AG 4; m.]

In der Fachliteratur wird auf Seiten der Arbeitgeber*innen noch stärker von einer höheren Produktivität der Arbeitnehmer*innen ausgegangen, als dies die Ergebnisse dieser Interviews zeigen. Insbesondere Sass (2019: 70) hebt die Vorteile der Arbeit im Homeoffice für die Kreativität und Hervorbringung neuer Ideen hervor. Ebenfalls betont Mütze-Niewohner (2020: 308) die höhere Produktivität „motivierter, gesunder und zufriedener MitarbeiterInnen."

Deutlich zeigen die Ergebnisse der Analyse, dass die Arbeitgeber*innen zwar der Möglichkeit für ein hybrides Modell (sowohl Arbeiten im Homeoffice als auch im Büro) offen gegenüber stehen, dieses allerdings nur bei Wunsch bzw. Bedarf und nach klarer Absprache eintreten kann. Dies stimmt mit den Aussagen von Tinypulse (2016) überein, wonach die Freiwilligkeit einer Inanspruchnahme eines Arbeitsplatzes im Homeoffice entscheidend für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden sei.

Anhand der Interviews kann hervorgehoben werden, dass die Arbeitgeber*innen zum Großteil positive Erfahrungen mit der Homeoffice-Arbeit ihrer Mitarbeiter*innen gemacht haben. Auch

durch die positive Einstellung gegenüber der Produktivität der Mitarbeiter*innen fällt für diese ein gewisser Arbeitsdruck weg, wodurch die Arbeit entspannter und leichter gemeistert werden kann. Hier lässt sich auch erkennen, dass das Thema „Vertrauen" in die Mitarbeiter*innen eine wichtige Rolle spielt. Denn dieses bietet eine angenehme und produktivitätssichernde Basis für die Arbeit – sowohl für Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen.

These 3: Die Arbeit im Homeoffice erschwert es Beruf und Privatleben voneinander zu trennen. Auf der einen Seite hat dies Vorteile, da das Homeoffice auch größere Flexibilität für das Privatleben ermöglicht. Auf der anderen Seite kann die Vermischung von Arbeit und Privatem zu einer Leistungsreduktion führen.

Die These 3 kann ebenfalls durch die geführten Interviews bestätigt werden. Es ist eindeutig erkennbar, dass die Leistung sehr wohl durch verschiedene Faktoren (beispielsweise Kleinkinder) beeinträchtigt ist, sobald man sich nicht von diesen, zumindest räumlich, abgrenzen kann. Die gleichzeitige Betreuung von Kindern (auch noch im Schulalter) mindere die Konzentrationsfähigkeit, wodurch wiederum weniger produktiv gearbeitet werden könne.

> Zitat 5: „(...) es hat viel damit zu tun, ob die Leute Familie haben, spannenderweise kommt mir vor, die Leute die Familie (Kinder) zu Hause haben, die wollen eher im Büro arbeiten können. Weil sie sagen zu Hause ist es zwar nützlich und nett bei den Kindern zu sein, aber sie können zu Hause nicht wirklich in Ruhe arbeiten. Weil du hast immer irgendwelche Ablenkungen, und im Büro können sie ein paar Stunden konzentriert arbeiten. Bei den Leuten, die keine Familie zu Hause haben, habe ich das Gefühl, dass die eher oder lieber Homeoffice machen, wenn es so simple Sachen sind, wie die Fahrt in die Arbeit fällt weg." [AG 3; m.]

Hinsichtlich der Abgrenzung von Berufs- und Privatleben kommt deutlich hervor, dass dies nicht für alle Personen einfach ist. Anhand folgender Zitate von den Interviewpartner*innen lässt sich dies sehr gut verdeutlichen:

> Zitat 6: „Viele Mitarbeiter*innen berichten: der Tag hört gefühlt nie auf." [AG 2; m.]

> Zitat 7: „Vielleicht sogar eher noch ein bisschen das Gegenteil, dass es für die Mitarbeiter*innen schwieriger ist, sich von der Arbeit abzugrenzen und, dass sie vielleicht eher noch ein wenig mehr arbeiten als sie normalerweise tun würden." [AG 3; m.]

Demnach sind sich die Arbeitgeber*innen sehr wohl bewusst, dass für ihre Mitarbeiter*innen die Trennung des Berufes vom Privatleben während des Homeoffice eine Herausforderung ist bzw. immer wieder darstellen kann. Die befragten Arbeitgeber*innen gehen von einer gesteigerten Produktivität der Arbeitnehmer*innen aus, wenn diese die Möglichkeit haben im Homeoffice in Ruhe und ohne externe störende Einflüsse arbeiten zu können. Denn im Gegensatz zum Büroalltag falle die Geräuschkulisse eines Großraumbüros bzw. Gespräche zwischen den Kolleg*innen während der Arbeitszeit weg.

These 4: Sowohl das Büro als auch die Flexibilität des Homeoffice bieten diverse Vor- und Nachteile. Daher besteht die Zukunft des Arbeitsalltages in einem hybriden Modell aus Bürozeiten und Homeoffice.

Die These 4 kann ebenfalls bestätigt werden. In den Interviews kommt hervor, dass das Homeoffice unter bestimmten Rahmenbedingungen sehr wohl weiter bestehen bleiben wird, wobei dies immer auf einer klaren Absprache zwischen Führungskräften und Arbeitnehmer*innen beruht. Die befragten Arbeitgeber*innen heben einerseits den Wert des Büros beispielsweise für schnelle Absprachen hervor, andererseits wollen sie ihren Mitarbeiter*innen das Homeoffice zumindest an gewissen Tagen ermöglichen.

> Zitat 8: „Also Homeoffice ist keine Dauerlösung, wir wollen ganz einfach, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch im Büro sind. Weil Meetings, Abstimmungen etc. vor Ort gemacht werden müssen, das geht gar nicht anders in manchen Berufsgruppen. Und aus dem heraus ist es wirklich eine Vereinbarungssache zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sonst funktioniert es nicht.“ [AG 4; m.]

> Zitat 9: „Man merkt schon, dass einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Homeoffice länger und öfter nutzen wollen. Das ist auch fallweise ok. Es kann auch ein Plan erstellt werden, oder wenn ein Kind zum Beispiel krank ist, ist das kein Thema. Trotzdem braucht man hier klare Arbeitsanweisungen, wenn jemand im Homeoffice ist, also zukünftig wollen wir das berücksichtigen.“ [AG 1; w.]

Ein weiteres Ergebnis der Interviews ist der Wunsch der Arbeitgeber*innen, dass die Arbeitnehmer*innen so oft es geht vom Büro aus arbeiten. Für die Arbeits- und Teamkultur eines Unternehmens ist die Begegnung, der Austausch und die gegenseitige Hilfe der Arbeitnehmer*innen im Büro notwendig.

> Zitat 10: „Und ja, ich glaube, dass das Homeoffice ein ganz normaler Bestandteil der Arbeitskultur werden wird. In der Gesellschaft. Wo ich ein wenig vorsichtig bin, ist, wie intensiv betreibt man es, und Arbeiten vor Ort hat doch auch etwas mit Sozialisation, Kultur, Unternehmenskultur zu tun.“ [AG 4; m.]

Diese These fasst die Erkenntnisse der vorherigen Thesen sehr gut zusammen: Die Möglichkeit eines hybriden Homeoffice Modells eröffnet die Nutzung der größeren Produktivität, die Arbeitnehmer*innen zu Hause haben. Dennoch bleiben Büroarbeitstage ein wesentlicher Bestandteil, wodurch die Probleme hinsichtlich der Trennung des Berufs- und Privatlebens aufgehoben werden können. Dadurch bestehe weiterhin auch der persönliche Austausch innerhalb der Mitarbeiter*innen und die Teamkultur würde nicht leiden – zumindest nicht in dem Ausmaß, wie dies der Fall bei ständigem Homeoffice für alle Beteiligten sein könnte.

Zusätzliches Thema: Arbeitsrechtliche Fragestellungen, im Besonderen die Kostenfrage der Ausstattung

Die Bearbeitung der relevanten Fachliteratur zur Thematik des Homeoffice zeigt insbesondere zwei Punkte auf, welche bis dato ungeklärt sind. Dies sind v. a. arbeitsrechtliche Fragestellungen, aber im Speziellen die Frage der Kostendeckung der Ausstattung von Arbeitnehmer*innen im Homeoffice (Ungerboeck 2020).

Einer der interviewten Arbeitgeber*innen weist explizit auf die Kostenfrage der Ausstattung hin:

> Zitat 11: „Technisches Equipment muss vorhanden sein, d. h. es muss die Person, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Laptop haben, den sie nützen können. Sonst müssen wir halt darauf schauen, ob wir die technische Ausstattung auch leisten können. Das hängt schlicht und einfach davon ab, vom Geld ganz banal gesagt, weil die Geräte kosten und wenn du ein Standgerät plus Laptop auch noch hast, dann sind das halt noch mehr Kosten. Das ist halt ein bisserl ein Kostenthema auch. Gerade mit den Lizenzgebühren ist dies ein heißes Thema." [AG 4; m.]

In den Interviews zeigt sich hierbei auch eine Korrelation zwischen dem Vorhandensein der technischen Ausstattung und der Möglichkeit für Arbeitnehmer*innen im Homeoffice zu arbeiten. Dabei unterscheiden sich die jeweiligen befragten Arbeitgeber*innen, wie weit technische Ausstattung für Mitarbeitende zur Verfügung gestellt werden kann. Die Interviews bestätigen, damit die herangezogene Fachliteratur bzw. Studien (Bremm 2020: 421 f. oder IFES 2020: 5), dass in der raschen Umstellung auf das Homeoffice nicht alle Unternehmen die Ausstattung ihrer Mitarbeiter*innen bereitstellen konnten.

6.2. Ergebnisse – Arbeitnehmer*innen

These 1: Die anfänglichen Schwierigkeiten und Herausforderungen, hinsichtlich der Umstellung vom normalen Büroalltag zum Homeoffice, wurden mittlerweile gelöst.

Die These 1 kann anhand der Daten aus den geführten Interviews weder zur Gänze bestätigt noch verworfen werden. Einerseits kann in Hinblick auf technische Herausforderungen die These bestätigt werden, andererseits stellt die Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben eine bisher nicht gelöste Schwierigkeit dar.

Bei allen Arbeitnehmer*innen gelang die Umstellung zum Homeoffice reibungslos oder war binnen einiger Tage gelöst. Es gab kaum Unterschiede hinsichtlich der technischen Ausstattung, bis auf wenige Kleinigkeiten, die sich schnell lösen ließen bzw. die immer wieder auftreten können, wie beispielsweise abgebrochene/schwache Internetverbindung oder Verbindungsschwierigkeiten mit der Kamera oder dem Mikrofon für virtuelle Meetings.
Allerdings haben die Interviews gezeigt, dass die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben eine sehr große Herausforderung darstellt. So gut wie die technische Umstellung funktioniert, so schwierig fällt den Arbeitnehmer*innen bei der psychischen Umstellung die Trennung dieser beiden Bereiche (Berufs- und Privatleben). Dies vor allem deshalb, weil viele Arbeitnehmer*innen auch nach der Arbeitszeit wieder in den Büroraum gehen und den Arbeitslaptop aufklappen, da

sie den einen oder anderen Gedanken, notieren oder abarbeiten möchten. Auch hier wird die herangezogene Fachliteratur (Kellner et al. 2020: 12 f) bestätigt, wonach ohne einer räumlichen Trennung von Arbeitsplatz und Freizeitbereich das Abschalten nach der Arbeit vielen sehr schwerfällt.

Wie sich die Umstellung auf Homeoffice bei den Interviewpartner*innen ausgewirkt hat, wird anhand folgender Zitate gezeigt:

> Zitat 1: „Ja, es war halt von jetzt auf gleich, also ich meine, ich wohne ja alleine, und ich habe halt eine 30 m² 1-Zimmer-Wohnung. Das heißt für mich war dann auch Büro gleich Schlafzimmer, gleich Wohnzimmer, und da war dann eigentlich die Hauptumstellung, dass das Büro eigentlich ständig da ist. Du bist eigentlich nicht mehr aus dem Büro gegangen oder in das Büro gekommen." [AN 2; w.]

> Zitat 2: „(…) am Anfang war alles nur Chaos und nichts hat funktioniert, die kleinsten Dinge, für die ich normalerweise nur ein paar Minuten im Büro bräuchte, haben ewig gedauert und waren auch viel aufwendiger. Mittlerweile aber bin ich ja schon über ein halbes Jahr im Homeoffice und die Probleme, die wir am Anfang hatten, sind eigentlich alle gelöst." [AN 3; w.]

> Zitat 3: „(…) es ist auch eine Herausforderung, dass Arbeitsplatz gleich Wohnplatz ist, mir fehlt dieses Nachhausekommen von der Arbeit." [AN 4; w.; 2 Kinder]

Diese These zeigt die Schwierigkeit der Umstellung auf Homeoffice sehr gut auf. Es besteht nämlich die Möglichkeit, dass einerseits die technischen Voraussetzungen optimal umgesetzt werden können, aber dafür andererseits das psychische Wohlbefinden unter den Bedingungen leidet (z. B. kein Arbeitsraum vorhanden, permanente Gegenwart anderer Familienmitglieder, Partner, der ebenfalls im Homeoffice arbeitet, etc.). Demnach ist es schwierig eine treffende Prognose darüber abzugeben, ob die anfänglichen Probleme tatsächlich alle gelöst werden können, da dies zum einen von der Familienkonstellation und zum anderen von räumlichen und technischen Gegebenheiten abhängt.

These 2: Das Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Krise hat sich negativ auf die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer*innen ausgewirkt.

Auch bei dieser These gab es kein eindeutiges Ergebnis. Auf der einen Seite klagen mehr als die Hälfte der Interviewpartner*innen, dass sie sich viel gestresster fühlen und teilweise nicht von der Arbeit abschalten können und nachts sogar davon träumen. Auch die Situation, dass Depressionen gefördert werden können, ist gegeben, weil man keine wirkliche Ruhephasen hat oder den ganzen Tag müde bzw. träge ist. Hinzu kommt noch die soziale Isolation, die für manche eine Herausforderung darstellt – drei der neun befragten Personen betonen, dass ihnen der soziale Kontakt mit Freunden und Kolleg*innen fehlt.

> Zitat 4: ,,Diese zwischenmenschliche Beziehung fehlt. (…)" [AN 4; w.; 2 Kinder]

> Zitat 5: „Ich war auf jeden Fall Down am Anfang, weil ich mit dem nur schwer umgehen konnte allein Zuhause zu sein und das hat sich dann schon auf mein Gemüt ausgewirkt und auch auf meine Motivation würde ich sagen. Auch, dass ich meinen Freund und meine Freunde nicht sehen konnte, hat dabei nicht wirklich geholfen. Ich bin es gewöhnt, dass ich immer unterwegs und aktiv bin und dann war auf einmal alles vorbei und da bin ich schon in ein Loch gefallen (…)" [AN 6; w.]

Die Aussagen stimmen mit der Fachliteratur (Stühlinger 2019) überein, dass die Gefahr der Vereinsamung durch fehlende Gruppenzugehörigkeit besteht und, dass Isolation durch fehlende soziale Kontakte Arbeitnehmer*innen im Berufsleben negativ beeinträchtigen kann.

Auf der anderen Seite kam bei drei von neun Personen hervor, dass sie keine Auffälligkeiten im negativen Sinne auf die mentale Gesundheit haben, sogar eher positive Effekte, weil sie sich in der gewohnten Umgebung befinden und nicht Zeit durch die Fahrt zum und vom Arbeitsplatz verlieren. Es wurde ebenso berichtet, dass der Tag als entschleunigter und stressfreier empfunden wird.

> Zitat 6: „Meine Arbeit ist generell sehr kontrollierend, ist mit sehr viel Anwesenheit Druck und Stress verbunden, das kann man in den privaten Räumlichkeiten aber besser regulieren." [AN 3; w.]

> Zitat 7: „Der Alltag ist entschleunigter und stressfreier. Weg in die Arbeit hin und zurück fällt weg. Das Zeitspektrum hat sich erhöht." [AN 9; m.; 2 Kinder]

Dementsprechend kommt es bei der Auswirkung sehr auf die persönliche Situation, die Entfernung zum Arbeitsplatz, aber auch die Form der ausgeübten Tätigkeit an, ob diese als positiv oder negativ empfunden werden.

Anhand der Angaben lässt sich hier erkennen, dass der Faktor „Trennung von der Arbeit" bei einigen Arbeitnehmer*innen einen erheblichen Einfluss auf deren mentale Gesundheit hat. Erfolgt diese Trennung mäßig oder überhaupt nicht, werden negative Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden sehr wohl verspürt. Arbeitnehmer*innen, bei denen diese Trennung funktioniert, empfinden diese Arbeitskonstellation als eine Erleichterung, da mehr Zeit übrigbleibt, die für andere Tätigkeiten genutzt werden kann.

These 3: Die Produktivität der Arbeitnehmer*innen ist im Homeoffice angestiegen.

Auch bei dieser These gibt es kein eindeutiges Ergebnis. Fast alle interviewten Personen sind der Meinung, dass die Produktivität gleichgeblieben ist, und lediglich zum Teil höher oder zumindest genauso hoch ist wie im Büro. Nur in einzelnen Ausnahmefällen ist diese geringer. Eine*r der Interviewpartner*innen berichtete sogar, dass die Produktivität erst nach einiger Zeit gestiegen ist, nachdem man sich an die neuen Arbeitsbedingungen und Gegebenheiten gewöhnt hat:

> Zitat 8: „Am Anfang war ich nicht sehr produktiv im Homeoffice, weil alles so mühselig war und mir das Arbeiten von zu Hause

> aus auch nicht gefallen hat, aber momentan lauft das ganz gut und ich glaub ich bin vielleicht sogar produktiver als früher." [AN 4; w.; 2 Kinder]

Eine andere Person wiederum meinte, dass sie daheim grundsätzlich produktiver ist als im Büro:

> Zitat 9: „Wenn man mal ein Tief hat, kann man für eine Stunde mal auf die Seite gehen und sich entspannen und zu einem späteren Zeitpunkt produktiver in die Tätigkeit hineingehen, was man, wenn man im Büro ist, nicht so nutzen kann." [AN 3; w.]

Dieses Ergebnis weist erneut auf die unterschiedlichen Vor- und Nachteile des Homeoffice hin. Abhängig von Personentyp passt man sich schneller oder langsamer an die neuen Arbeitsbedingungen an bzw. kann damit produktiv umgehen. Ebenso spielt die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung hier eine wesentliche Rolle. Sofern die Möglichkeit gegeben ist eine „Pause" in unproduktiven Phasen einzulegen, um später umso effektiver arbeiten zu können, wird die Produktivität nicht sinken. Tatsächlich sind von den interviewten Personen alle damit klargekommen und konnten ihre Arbeitsleistung in dem gewöhnlichen Ausmaß verrichten – die einen zu einem früheren Zeitpunkt und die anderen zu einem späteren.
Dieses Ergebnis stimmt mit der Aussage von Landes et al. (2020: 12 ff.) überein, die darauf hinweist, dass die Produktivität der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice größtenteils nicht sinkt, sondern eher ansteigt. Ob die Produktivität steigt, konstant bleibt oder sinkt hängt jedoch stark von der Lebenssituation, Arbeit und dem Umfeld des*der Arbeitnehmer*in ab.

These 4: Das Homeoffice fördert traditionelle Geschlechterrollen.

Diese These muss verworfen werden, weil bis auf zwei Interviewpartner*innen, die sich zu dem Thema nicht äußern konnten oder wollten, alle anderen Personen berichtet haben, dass sie zum Großteil mehr Aufgaben untereinander aufteilen oder tauschen. Dies hängt von der Verfügbarkeit und Arbeitsauslastung des Partners ab. Wobei sich bei zwei Personen nicht sonderlich viel hinsichtlich dieser Arbeitsteilung geändert hat, aber die traditionellen Geschlechterrollen auch nicht gefördert wurden. Begründet wird die Arbeitsteilung damit, dass schlussendlich in Summe mehr Zeit für gemeinsame Aktivitäten oder mit den Kindern bleibt. Diese Erkenntnis wird durch die folgenden Zitate unterstrichen:

> Zitat 10: ,,Es ist eher ein ‚switch' zu meinem Mann, er bekocht mich jetzt öfters, wenn er zum Beispiel Mittags zuhause ist." [AN 3; w.]

> Zitat 11: „(…) seitdem wir halt beide zu Hause sind, habe ich das Gefühl er findet schon langsam gefallen am Kochen und Bügeln und er ist auch viel besser darin geworden, also da hat Corona ihm eigentlich ganz gutgetan." [AN 4; w.; 2 Kinder]

> Zitat 12: „Ich bin jetzt viel aktiver im Haushalt, also seitdem ich zu Hause bin und übernimm mehr Aufgaben, aber auch weil mich meine Frau dazu einteilt, mich störts aber auch nicht." [AN 5; m.; 3 Kinder]

Ein Thema, das sich zudem herauskristallisiert hat bei den Interviewpartner*innen, die Kinder haben, war, dass sich das alltägliche Familienleben verändert hat und trotz mancher Herausforderungen wie Homeschooling, die gewonnene Zeit mit der Familie geschätzt wird.

> Zitat 13: „(…) mich freuts schon, dass ich so viel Zeit mit meinen Kindern verbringen kann, weil die hab ich oft nur ein oder zwei Stunden gesehen nach der Arbeit, bevor sie schlafen gegangen sind und da kann man jetzt schon viel mehr machen." [AN 5; m.; 3 Kinder]

> Zitat 14: „(…) erst seitdem ich im Homeoffice bin, ist mir bewusst geworden, wie viel ich verpasse. Meine Kinder sind normalerweise den ganzen Tag im Kindergarten oder halt in der Schule und mir fällt jetzt schon auf, dass ich normalerweise bei so kleinen Meilensteinen nicht dabei bin." [AN 4; w.; 2 Kinder]

These 5: Arbeitnehmer*innen, die durch die Corona-Krise von zu Hause aus arbeiten mussten, können sich auch zukünftig vorstellen einen Teil der Woche im Homeoffice zu arbeiten, auch wenn dies nicht mehr erforderlich ist.

Die These 5 kann anhand der Angaben der Interviewpartner*innen bestätigt werden. Hier sind sich alle einig, dass sie sich ein hybrides Modell des Homeoffice vorstellen können, wobei eine dieser Personen dennoch eher den Wunsch danach hätte, nach der Corona-Krise wieder eine komplette räumliche Trennung zwischen dem Arbeitsplatz und dem „Zuhause" zu haben.

> Zitat 15: „Bei meiner Tätigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit und im Empfangsdienst ist eine gewisse Präsenz vor Ort notwendig, weil ja auch Kunden kommen, Auskunft benötigt wird, Präsenz vor Ort ist notwendig. In meinem Fall wird es bestenfalls beschränkt möglich sein. Wenn es möglich ist, würde ich es dankbar in Anspruch nehmen, aber aufgrund meiner Tätigkeit wird es nur beschränkt möglich sein." [AN 9; m.; 2 Kinder]

> Zitat 16: „Jetzt arbeite ich schon so lange im Homeoffice das es mir immer schwerer fällt daran zu denken, was passiert, wenn ich wieder ins Büro muss. Also ich kann mir vorstellen auch zukünftig im Homeoffice zu arbeiten, aber zwischendurch so einzelne Tage wieder ins Büro zu gehen, so Hälfte Hälfte wäre schön." [AN 5; m.; 3 Kinder]

> Zitat 17: ,,Wie gesagt generell empfinde ich Homeoffice als etwas sehr Positives. Ich würde auch liebend gern nach der Corona-Krise, also wenn es nicht mehr erforderlich ist, einige Tage in der Woche oder im Monat aus dem Homeoffice arbeiten, also ich würde es bevorzugen sogar. Aber immer nur im Homeoffice zu arbeiten ohne jemals ins Büro zugehen, das möchte ich nicht." [AN 5; m.; 3 Kinder]

> Zitat 18: ,,Kann mir nicht mehr vorstellen nicht im Homeoffice zu arbeiten. Ich würde aber eine Mischungsvariante mit teils Büro teils Homeoffice bevorzugen. Zum Beispiel zwei Tage Homeoffice, drei Tage Büro oder umgekehrt." [AN 3; w.]

Hier lässt sich deutlich erkennen, dass ein hybrides Modell sehr wohl von Seiten der Arbeitnehmer*innen vorstellbar wäre. Dadurch gäbe es einerseits trotzdem die Möglichkeit für die Trennung des Berufs- und Privatlebens, andererseits auch einen Ausgleich und eine Produktivitätssteigerung, indem man einen oder zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeitet und dadurch das Pendeln und den möglicherweise verspürten Stress kompensiert. Auch die Arbeitgeber*innen können sich ein hybrides Modell vorstellen, das allerdings auf Absprache mit den jeweiligen Personen beruht. Demnach lässt sich hier eine Parallele zwischen den Bedürfnissen und Möglichkeiten von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen erkennen, wobei zu erwähnen ist, dass dies von Unternehmen zu Unternehmen variieren könnte, da dieses Projekt lediglich einen kleinen Anteil an Interviewpersonen berücksichtigt.

7. Zukunft Homeoffice

Grundsätzlich ist das Homeoffice ein wichtiges Symbol der Freiheit, indem das Arbeitsleben sehr flexibel nach den eigenen Vorstellungen gestaltet werden kann. Insbesondere die Z-Generation würde laut Scholz ein klares Anrecht auf das Homeoffice deklarieren, wobei hier allerdings gleichzeitig festzuhalten ist, dass sich das Homeoffice nur geringfügig mit dem Wunsch dieser Generation nach einer strikten Trennung von Privatleben und Beruf verträgt (Scholz 2014: 154 f. und Sass 2019: 72).

Welche Vor- und Nachteile bzw. Herausforderungen sehen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen im Homeoffice?

Die Ergebnisse der durchgeführten Interviews zeigen, dass die Arbeitsform „Homeoffice" sowohl Vorteile als auch Nachteile hat. Ob es sich um einen Vor- oder Nachteil handelt, ist häufig abhängig von der Situation, in welcher sich die Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen befinden, aber auch davon, welche Eigenschaften diejenige Person aufweist und wie ihre Lebensumstände aussehen.

Die befragten Arbeitnehmer*innen berichten, dass anfängliche technische Schwierigkeiten mittlerweile gelöst wurden und bis auf eine langsame Internetverbindung oder Übertragungsproblemen, keine Probleme dieser Art mehr vorhanden sind. Dennoch wurde anhand der Interviews mit den Arbeitgeber*innen festgestellt, dass aus Kostengründen nicht jede*r Mitarbeiter*in mit technischer Ausstattung und Lizenzen ausgerüstet werden kann. Aufgrund dieser Aussage wäre eine weitere Forschung diesbezüglich interessant, welche Ausstattung Mitarbeiter*innen von ihren Arbeitgeber*innen erhalten haben, beziehungsweise wie dies gehandhabt wurde.

Die Produktivität im Homeoffice wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Mehrheitlich bleibt bei den Befragten die Produktivität im Homeoffice gleich, jedoch können zum Beispiel die Wohnverhältnisse, alltägliche Ablenkungen und der Familienstatus die Produktivität stark beeinflussen. Arbeitgeber*innen berichten von einer erhöhten Produktivität ihrer Angestellten, wenn die Umstände im Homeoffice ideal (eigenes Büro, keine Kinder im betreuungspflichtigen Alter, die sich im gleichen Haushalt befinden etc.) sind. Stimmen die Rahmenbedingungen, kann Arbeiten von

zu Hause aus durchaus zu einer Steigerung der Produktivität führen, zudem wird die Kreativität der Arbeitnehmer*innen angeregt und die Arbeitszufriedenheit kann infolgedessen gesteigert werden (Mütze-Niewohner 2020: 308 und Tinypulse 2016).

Als Nachteil könnte die Belastung der mentalen Gesundheit konstatiert werden. Obwohl die These nicht mehrheitlich bestätigt werden konnte, sprach ein Teil der Befragten davon, dass sie im Homeoffice unter einer größeren mentalen Belastung stehen und sie häufiger gestresst sind. Auch dies wird von mehreren Faktoren beeinflusst, wie z. B. Familienkonstellationen und Wohnsituation. Ebenfalls können Einsamkeit und fehlender Kontakt zu Kolleg*innen hier als ein großer Nachteil des Homeoffice festgehalten werden. Hierbei ist auch die Corona-Pandemie und die in diesem Zusammenhang veränderten Lebensumstände anzuführen, die zusätzlich zu Einsamkeit und mentalen Problemen führen, die im „normalen" Alltag vermutlich nicht zustande kommen würden (Palmai 2020). Für die befragten Arbeitgeber*innen steht fest, dass auf Dauer ausschließlich virtuelle Meetings keine Lösung sind, denn die Mitarbeiter*innen brauchen den persönlichen Kontakt zueinander, nicht nur für deren Wohl, sondern auch, um die Arbeits- und Teamkultur des Unternehmens aufrecht zu erhalten.

Eine der größten Herausforderungen des Homeoffice, die von Arbeitnehmer*innen als auch von Arbeitgeber*innen genannt wird, ist die Schwierigkeit das Privat- und Berufsleben voneinander zu trennen. Diese Grenzen verschwimmen immer mehr, wenn das Büro sich auf einmal im eigenen Wohnzimmer befindet, der Arbeitslaptop immer in Reichweite ist und es keine klaren Arbeitszeiten beziehungsweise Kontrollen gibt, denn dies verleitet den*die Mitarbeiter*in auch zwischendurch Arbeit zu erledigen. Diese Punkte erschweren es, vom Arbeitsalltag abzuschalten und sich zu erholen (Kellner et al 2020: 12 f).

Ebenfalls wird sowohl bei der Perspektive der Arbeitgeber*innen als auch der Arbeitnehmer*innen die zweite Fragestellung behandelt:

Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie Auswirkungen auf die Gestaltung der Zukunft des Homeoffice?

Dabei steht allerdings v. a. die Unterfrage, ob sich Arbeitnehmer*innen bzw. Arbeitgeber*innen nach der Corona-Krise weiterhin ein Arbeiten im Homeoffice vorstellen können, im Vordergrund. Die Analyse der Interviews ermöglicht dazu eine klare Schlussfolgerung: Sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen können sich in Zukunft vorstellen einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Auf beiden Seiten wird hierbei ein hybrides Modell – d. h. sowohl Büro- als auch Homeoffice-Arbeitstage – bevorzugt. Damit stützt dies auch die Ergebnisse der Flexible Working Studie von Deloitte: Laut der Studie erwarten 82 Prozent der befragten Unternehmen, dass das Homeoffice auch nach der Krise von mehr Mitarbeiter*innen in Anspruch genommen werden wird (Kellner et al. 2020: 16).

Damit werden auch erste Rückschlüsse auf mögliche Veränderungen der Gestaltung des Homeoffice eröffnet:

(1) Die Covid-19-Krise hat weltweit die Diskussion über den Arbeitsort neu entflammt, dabei regeln Unternehmen die Frage nach dem Homeoffice sehr unterschiedlich. So gibt es bereits Diskussionen, ob die Zukunft des Arbeitsortes weiterhin im Büro oder doch im Homeoffice liegt. Das Homeoffice ermöglicht die Einsparung von Arbeitsplätzen oder sogar gesamten Büroflächen.

(2) Die Covid-19-Krise hat enorme Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitswelt. Das Homeoffice ist fester Bestandteil des Arbeitslebens geworden. In manchen Unternehmen ist erstmalig auch die tageweise Nutzung des Homeoffice möglich.

(3) Gleichzeitig eröffnen sich dadurch ganz neue Fragestellungen, wie zum Beispiel, ob das Homeoffice in Zukunft eine Spaltung der Gesellschaft verursachen wird. Denn auch weiterhin wird es in vielen Berufsgruppen nicht möglich sein, ihre Arbeit im Homeoffice zu verrichten.

(4) Die vermehrte Nutzung des Homeoffice in der Corona-Krise hat auch der Regelung von arbeitsrechtlichen Fragestellungen Nachdruck verliehen. Dabei stehen v. a. Fragen des Kostenersatzes für Ausstattung und Nutzung des privaten Büros (z. B. Unfallversicherung, aber auch Heiz- und Internetkosten) im Vordergrund.

(5) Bei einer vermehrten Inanspruchnahme des Homeoffice von einer Mehrheit der Mitarbeiter*innen in einem Unternehmen stellt sich die neue Herausforderung, wie das Miteinander am Arbeitsplatz gestaltet werden kann. Virtuelle Meetings ermöglichen beispielsweise schnelle Absprachen über weitverstreute Distanzen. Sie können allerdings nicht die Gestaltung einer funktionierenden Arbeits- und Teamkultur garantieren.

(6) Das Homeoffice ermöglicht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, kann jedoch die Trennung von Beruf- und Privatleben erschweren. So wird unbezahlte Arbeit (z. B. Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege von betreuungsbedürftigen Menschen) vermischt mit der bezahlten Arbeit.

Die vermehrte Dominanz der Arbeitsform des Homeoffice eröffnet weitere Forschungsfragen:

Erstere bezieht sich auf die Verknüpfung von Homeoffice und Verkehrs- und Umweltaspekten: Das Projekt PoviMob des Umweltbundesamtes geht beispielsweise davon aus, dass kurzfristig bis zu 2,8 Prozent der verkehrsbedingten Treibhausgase durch verstärktes Homeoffice, Telekonferenzen und Online-Shopping eingespart werden könnte (Umweltbundesamt 2021). Welcher Zusammenhang besteht also zwischen dem Homeoffice und Klima- bzw. Umweltfragen? Kann die verstärkte Nutzung des Homeoffice positive Auswirkungen auf die Reduktion von CO_2-Emissionen haben?

Die zweite Frage zielt auf die Einbindung weiterer Bevölkerungsgruppen: Landes et al. (2020: 12) geht davon aus, dass durch die vermehrte Nutzung des Homeoffice Menschen mit eingeschränkter Mobilität bzw. körperlicher Beeinträchtigung leichter beschäftigt werden können. Inwieweit eröffnet hier die Ausweitung des Homeoffice in vielen Branchen neue Möglichkeiten?

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Homeoffice an sich viele Vor- und Nachteile vorweisen kann, welche allerdings stark von den Rahmenbedingungen abhängig sind und sich von Person zu Person unterscheiden können. Die Ergebnisse dieser Arbeit weisen auf den Wert des Homeoffice als Arbeitsmodell auch für die zukünftige Arbeitswelt hin: Dabei zeigt die Analyse der Interviews von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sowie ausgewählter Fachliteratur und Medienberichte, dass die Wertschätzung des Homeoffice während der Corona-Pandemie angestiegen ist, gleichzeitig aber auch der Wert eines Büroalltages hervorzuheben ist. Dies ermöglicht die Schlussfolgerung, dass eine hybride Form des Homeoffice einerseits von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen bevorzugt wird, andererseits die Aufteilung in Büro und Homeoffice Zeiten am meisten Vorteile aus der Sichtweise beider Seiten ergibt.

Literatur

Affenzeller, Margarete (2020): Ab ins Homeoffice! Eine kleine Geschichte der Heimarbeit, 13.3.2020, in: Der Standard, Quelle: https://www.derstandard.de/story/2000115677755/ab-ins-homeoffice-eine-kleine-geschichte-der-heimarbeit (24.11.2020).
Arbeiterkammer (2021): Arbeitsrecht im Homeoffice, Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/corona/FAQ-_Meine_Rechte_im_Homeoffice.html (07.01.2021).
Arbeitsinspektion (2020): Telearbeitsplätze, Homeoffice, Quelle: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Arbeitsplaetze/Telearbeitsplaetze-Home_Office.html (20.10.2020).
Arbeitsrecht Online (2020): Heimarbeit, Heimarbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht, Quelle: https://www.weka.at/arbeitsrecht/Besondere-Arbeitsformen/Heimarbeit (24.11.2020).
Auer, Barbara (2020): Geschlechterrollen in der Corona-Zeit: Tragen Frauen oder Männer die größere Last?. Aktiv Ratgeber für Arbeitnehmer, Quelle: https://www.aktiv-online.de/news/geschlechterrollen-in-der-corona-zeit-tragen-frauen-oder-maenner-die-groessere-last-4324 (10.10.2020).
Bankhofer Gesundheitstipps (2019): Homeoffice kann krank machen: Was Sie wissen müssen, Quelle: https://www.bankhofer-gesundheitstipps.de/homeoffice-kann-krank-machen-was-sie-wissen-muessen (07.01.2021).
Bexten, Judith & Philipp, Sabine (2020): Homeoffice: Die 5 wichtigsten Vor- und Nachteile, Quelle: https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/alltag/Homeoffice-das-wichtigsten-vorteile-nachteile/ (09.01.2021).
Bloom, Nicholas et.al. (2015): Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment, in: The Quarterly Journal of Economics, 130/1, 165–218.
Bremm, Gerhard (2020): Homeoffice nach Covid-19. Die dynamische Entwicklung eines digitalisierten Arbeitsmodells, in: Zeitschrift für österreichisches und europäisches Wirtschaftsrecht 34/8, 417–426.
DAK Gesundheit (2020): Digitalisierung und Homeoffice entlasten Arbeitnehmer in der Corona-Krise, Quelle: https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/ (10.10.2020).
Deutscher Bundestag (2020): Presse: Corona-Pauschale für Homeoffice beschlossen, 10.12.2020, Quelle: https://www.bundestag.de/presse/hib/812718-812718 (15.01.2021).
Fannrich-Lautenschläger, Isabel (2020): Technik im Wandel. Deutschlandfunk, 5.3.2020, Quelle: https://www.deutschlandfunk.de/sozialgeschichte-technik-im-wandel.1148.de.html?dram:article_id=471839 (24.11.2020).
Goebel, Tina (2020): Arbeitsrecht und Corona: Worauf muss ich im Homeoffice achten? Quelle: https://www.moment.at/story/arbeitsrecht-und-corona-worauf-muss-ich-im-homeoffice-achten (08.01.2021).
Groll, Tina (2017): Erschöpfung durch Heimarbeit, in: ZEIT Online, Quelle: https://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-03/homeoffice-stress-gesundheit-bezahlung-mitarbeiter-studie (09.10.2020).
Grunau, Philipp et al. (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB- Kurzbericht 11, Nürnberg.
Haberl Anna, Köck Daniela (2020): Homeoffice anno dazumal. Von der Heimarbeit zum Büro daheim. Österreichische Nationalbibliothek Quelle: https://www.onb.ac.at/news-einzelansicht/homeoffice-anno-dazumal-von-der-heimarbeit-zum-buero-daheim (23.01.2021).
Halla, Martin (2020) Wie produktiv sind wir im Homeoffice? Quelle: https://www.diepresse.com/5840955/wie-produktiv-sind-wir-im-Homeoffice (08.01.2021).
IFES (2020): Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten, Quelle: https://www.arbeiterkammer.at/

interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitszeit/Homeoffice_Welle_2_PK_2020-11-24.pdf (08.01.2021).
Kellner, Barbara et al. (2020): Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert. Flexible Working Studie. Wien: Deloitte Consulting GmbH, Quelle: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/presse/Deloitte-Flexible-Working-Studie-2020.pdf (20.01.2021).
Kleemann, Frank (2001): Zur weiteren Entwicklung des Konzeptes „Alltägliche Lebensführung": Überlegungen auf der Grundlage einer Untersuchung zur Teleheimarbeit, in: Voß, G. Günter/Weihrich, Margit (Hg.): tagaus – tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung. München, 191–202.
Landes, Miriam et al. (2020): Führung von Mitarbeitenden im Home Office, Wiesbaden.
Mütze-Niewöhner, Susanne (2020): Homeoffice. Nach der Krise ist vor der Krise, in: Wirtschaftsblätter 5, 308.
Palmai, Julia (2020): „Stille Nacht": Wie Körper und Seele unter der Einsamkeit leiden, Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000122564418/stille-nacht-wie-koerper-und-seele-unter-der-einsamkeit-leiden (16.01.2021).
Paunovic, Marina (2020): Zukunft: Homeoffice? Die Geschichte der Heimarbeit Quelle: https://www.stellenanzeigen.de/zukunft-Homeoffice-die-geschichte-der-heimarbeit-sde86369/ (23.01.2021).
Reinders, Heinz (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden. München/Wien.
Rigos, Alexandra (2019) Wenn Stress krank macht, Geo Wissen Nr. 63. Strategien gegen Burnout. Hamburg, 20–31.
Salzburger Nachrichten (2021): Homeoffice-Gesetz noch im Jänner – Absetzbetrag erwartet, Quelle: https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/Homeoffice-gesetz-noch-im-jaenner-absetzbetrag-erwartet-98348272 (15.01.2021).
Sass, Enrico (2019): Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung. Was erwarten Arbeitnehmer? Wiesbaden.
Schnauder, Andreas (2021): Homeoffice wird steuerlich begünstigt, bleibt aber freiwillig, in: DerStandard; Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000123652829/homeoffice-einigung-auf-steuerbeguenstigung (28.01.2021).
Scholz, Christian (2014): Generation Z. Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt, Weinheim.
Statistik Austria (2020): Arbeitsmarkt während der Corona-Krise. Zahl der Erwerbstätigen hat sich im 3. Quartal 2020 deutlich erholt, Arbeitslosigkeit bleibt hoch, Quelle: http://statistik.at/web_de/presse/124944.html (09.01.2021).
Stippler, Sybille et al. (2015): Handlungsempfehlung: Flexible Arbeitszeitmodelle, Köln.
Stühlinger Johannes (2019): Das Homeoffice macht einsam. https://www.ubm-development.com/magazin/einsam-im-Homeoffice/ (08.01.2021).
Tinypulse (2016): What leaders need to know about remote workers. Surprising differences in workplace happiness & relationsships, Quelle: TINYpulse_What_Leaders_Need_to_Know_About_Remote_Workers.pdf (hubspot.net) (08.01.2021).
Umweltbundesamt (2021): PoviMob, Quelle: https://www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/mobilitaet/mob-projekte/povimob/povimob-projekt (16.01.2021).
Ungerboeck, Luise (2020): Zähes Ringen um Regeln für Heimarbeit, in: DerStandard; Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000122396613/zaehes-ringen-um-regeln-fuer-heimarbeit (07.01.2021).

Anhang

1. Interviewleitfaden Arbeitgeber*innen

Homeoffice im Unternehmen vor der Covid-19 Krise:

- Wie stehen Sie bzw. Ihr Unternehmen grundsätzlich zur Arbeit im Homeoffice? (1)
- Hat es in Ihrem Unternehmen bereits vor der Covid-19 Krise Mitarbeitende gegeben, welche im Homeoffice gearbeitet haben? (2)

Wenn JA,	**Wenn NEIN,**
Wenn ja, aus welchen Bereichen der Firma kamen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? (2.1)	Haben Sie schon einmal mit dem Gedanken gespielt Homeoffice einzuführen? (2.1)
Hat es bei diesen Personen spezifische Gründe dafür gegeben? (2.2)	Warum gab es vorher kein Homeoffice? (2.2)
Wie waren die Homeoffice Tage aufgeteilt? (2.3)	

Homeoffice in der Covid-19 Krise:

- Welche Entscheidungen bzgl. des Homeoffice wurden mit Beginn der Corona Krise getroffen? (März/April) (3)
- Wie wird die Thematik "Homeoffice" momentan geregelt? (4)

Homeoffice allgemein:

- Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dem Homeoffice in Ihrem Unternehmen gemacht? (5)
- Welche Vor- und Nachteile sehen sie im Homeoffice? (6)
- Wie geht Ihr Unternehmen mit der Frage nach der Verantwortung für die Ausstattung um? Gehen Sie davon aus, dass die Mitarbeiter*innen das Equipment selbst zur Verfügung stellen? (7)
- Wie können Sie sicher gehen, dass die Arbeitnehmer*innen zu Hause auch wirklich Arbeit leisten? – Führen Sie hier eine Art „Kontrolle" durch? (8)

Homeoffice in der Zukunft:

- Wird Ihr Unternehmen auch in Zukunft weiterhin die Möglichkeit für Mitarbeitende eröffnen im Homeoffice zu arbeiten? (9)

2. Interviewleitfaden Arbeitnehmer*innen

- Information zum Homeoffice
- Seit wann befinden Sie sich im Homeoffice, oder wie lange waren Sie im Homeoffice beschäftigt?
- Bestand in Ihrem Unternehmen vor Corona auch schon die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, wenn ja, inwiefern haben Sie diese Möglichkeit genutzt?
- Falls Sie zuvor noch nie im Homeoffice gearbeitet haben, wie und wann erfolgte die Umstellung zum Homeoffice?
- Gab es Probleme oder Herausforderungen bei der Umstellung?
  - Welche Hilfestellung/Mittel wurden Ihnen von Ihrem*r Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt?
- Wie sieht Ihr „Office" zu Hause aus?
- Wie ist es Ihnen ergangen im Homeoffice und wo lagen für Sie die größten Herausforderungen?
- Inwiefern werden Sie von Ihrem*r Arbeitgeber*in kontrolliert, wenn sie von zu Hause aus arbeiten?

Psyche / soziale Kontakte

- Wie hat sich die Corona Krise und das Arbeiten von zu Hause aus auf Ihr mentales Wohlbefinden ausgewirkt?

  Detailfragen (falls diese Punkte nicht angesprochen wurden):
  - Wie hat sich das Arbeiten von zu Hause aus auf Ihre Stimmung ausgewirkt?
  - Inwiefern hat Ihre mentale Gesundheit unter dieser Zeit gelitten?

- Inwiefern hat sich Corona und das Arbeiten von zu Hause auf ihre sozialen Beziehungen ausgewirkt?

  Detailfragen:
  - Wie haben sich Ihre sozialen Beziehungen und Interaktionen in dieser Zeit verändert? War oder ist Einsamkeit ein Problem für Sie?
  - Inwiefern fehlt Ihnen der Kontakt zu Ihren Arbeitskolleg*innen und wie wirkt sich das auf Ihre Arbeit aus?
  - Wie kommunizieren Sie im Homeoffice mit Ihren Arbeitskolleg*innen und Vorgesetzten?

Produktivität / Arbeitsmoral

- Wie sind Sie mit den Anforderungen des Homeoffice zurechtgekommen und was haben Sie gemacht, um produktiv zu bleiben?

- Wie organisieren Sie Ihren Tag, wenn Sie im Homeoffice sind?

  Detailfragen:
  - Wie schätzen Sie sich selbst ein hinsichtlich Produktivität im Homeoffice?
  - Wenn angestiegen, wie haben Sie es geschafft produktiver als im Büro zu sein?
  - Wenn gesunken, an was glauben Sie liegt es, dass sie weniger produktiv im Homeoffice sind als im Büro?

- Wie hat das Arbeiten im Homeoffice Ihre Arbeitsmoral beeinflusst?
- Wie schaffen Sie es Arbeits- und Privatleben zu trennen, wenn Sie sich im Homeoffice befinden?

Geschlechterrollen / Familienleben

- Können Sie kurz Ihre derzeitige Familiensituation in Hinblick auf eventuelle Lebenspartner*in bzw. Kinder (Anzahl, Alter) beschreiben? Inwiefern hat das Homeoffice Ihr Familienleben verändert?

  - Haben Sie eine*n Partner*in mit dem*der Sie leben? Wenn ja, arbeitet dieser/ oder hat dieser ebenfalls im Homeoffice zur selben Zeit wie Sie gearbeitet?
  - Inwiefern hat / hatte die Zeit im Homeoffice Auswirkungen auf Ihre Beziehung?
  - Wie hat sich die Aufteilung der Hausarbeit in Ihrem Haushalt verändert?

- Haben Sie Kinder?
  - Wenn ja, wie managen Sie Kinderbetreuung und Homeoffice?
  - Falls Partner*in vorhanden, wie teilen Sie und Ihr*e Partner*in die Kinderbetreuung auf?
  - Wie haben Sie die Herausforderung geschlossener Kindergärten und Schulen gemeistert? Wie sind sie mit dieser Situation umgegangen und wie hat es sich auf das Arbeiten von zu Hause ausgewirkt?

Zukunft des Homeoffice

- Inwiefern könnten Sie sich vorstellen auch zukünftig im Homeoffice zu arbeiten, auch wenn dieses nicht mehr erforderlich wäre?
- Welche Vor- und Nachteile sehen Sie darin auch nach Corona im Homeoffice zu arbeiten?

Sabrina Gagstädter, Isabell Höninger, Carolin Maria Schasching, Ines Tumfart

Erwerbsarbeit in Krisenzeiten am Beispiel von diplomiertem Krankenpflegepersonal in Krankenhäusern

Die Corona-Pandemie hat enorme Auswirkungen auf die Wirtschaft und den österreichischen Arbeitsmarkt. Einerseits ist ein Anstieg von Arbeitslosigkeit und Personen in Kurzarbeit zu beobachten (Schönherr & Zandonella, 2020, S. 1), andererseits gibt es auch Berufsgruppen, die in sogenannten „systemrelevanten Bereichen" beschäftigt sind, deren Einsatz selbst während des Lock-Downs unverzichtbar war (Der Standard, online, 08.06.2020). Systemerhalter*innen – dazu zählen beispielsweise Polizisten und Polizistinnen, Handelsangestellte oder Krankenpfleger*innen – können ihre Arbeit nicht oder nur schwer von zu Hause aus durchführen, sind häufig in Kontakt mit anderen Menschen und haben deshalb ein höheres Risiko sich mit dem Corona-Virus zu infizieren (Arbeiterkammer OÖ, 2020, online).
Vor allem jene „systemrelevanten Personen", die in der unmittelbaren Gesundheitsversorgung tätig sind, sind von den Auswirkungen der Corona-Pandemie besonders betroffen (Rheindorf et al., 2020, S. 50). Auf der einen Seite ist davon auszugehen, dass sich Menschen in Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege im Zuge der Corona-Krise weniger Sorgen darüber machen müssen, ihren Job zu verlieren, da sie im allgemeinen Diskurs als systemrelevante und stark nachgefragte Arbeitskräfte gelten. Auf der anderen Seite weisen unter anderem Rheindorf et al. darauf hin, dass insbesondere Gesundheits- und Krankenpfleger*innen den Unsicherheiten und Risiken, die mit dem Ausbruch und der Verbreitung des Coronavirus einhergehen, stärker ausgesetzt sind als andere Berufsgruppen (Rheindorf et al., 2020, S. 50). Das Virus, das sich durch ein hohes Infektionsrisiko und effiziente Übertragung auszeichnet, sowie die zunehmende Zahl an infizierten und hospitalisierten Patient*innen stellen das Gesundheitssystem und seine Mitarbeiter*innen vor große Herausforderungen und bringen außergewöhnliche berufliche Belastungen für Pflegefachpersonen mit sich (ebd.).

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die berufliche Situation und das Erleben von in Krankenhäusern beschäftigten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Kontext der Corona-Pandemie in Oberösterreich zu untersuchen und daraus mögliche Bedeutungen der Erwerbsarbeit (in Krisenzeiten) herauszuarbeiten. Dafür wurden folgende Forschungsfragen entwickelt, die im Rahmen der Arbeit beantwortet werden sollen:

- Wie erleben Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihre berufliche Situation während der Corona-Pandemie?
- Wie wird das Spannungsfeld zwischen Jobsicherheit und die durch die Ausübung der Tätigkeit bestehende erhöhte Gesundheitsgefährdung bewertet?
- Wie wurde der Einsatz für Gesundheits- und Krankenpfleger*innen abgegolten bzw. belohnt?

- Welche Bedeutung schreiben Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihrer Erwerbsarbeit während der Corona-Pandemie zu?

Um diese Forschungsfragen angemessen beantworten zu können, ist es notwendig, sich vorerst mithilfe einer Aufarbeitung von bestehender Fachliteratur dem Themenbereich theoretisch anzunähern. Vorliegende Arbeit beschäftigt sich deshalb zunächst mit der beruflichen Situation von Personen, die im Pflegebereich beschäftigt sind und gibt anschließend einen Überblick über die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit im Anschluss an Marie Jahodas Arbeiten. In Kapitel zwei wird die methodische Vorgehensweise der Forschungsarbeit präsentiert. Hier werden sowohl Leitfadenkonstruktion als auch Fallauswahl und Vorgehensweise bei der Datenerhebung beschrieben sowie auf die Datenauswertung näher eingegangen. Im anschließenden dritten Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews, die im Zuge der Arbeit durchgeführt wurden, präsentiert und die eingangs beschriebenen Forschungsfragen ausführlich beantwortet. Die Arbeit endet mit einer inhaltlichen Zusammenfassung und eigenen Schlussfolgerungen.

1. Theoretische Vorüberlegungen

Um die Ziele dieser Arbeit zu erreichen sowie die ausgearbeiteten Forschungsfragen angemessen beantworten zu können, ist es notwendig, sich diesen Themenbereichen eingangs theoretisch anzunähern. Deshalb liefert nachfolgender Textabschnitt – mithilfe einer Aufarbeitung von bestehender Fachliteratur – anfangs eine zusammenfassende Darstellung von wichtigen Aspekten, die die berufliche Situation von Pflegepersonen kennzeichnen. Im zweiten Teil dieses Kapitels wird im Anschluss an die Arbeiten von Marie Jahoda dargestellt, welche möglichen subjektiven Bedeutungen Erwerbsarbeit für Menschen aufweisen kann.

1.1. Berufliche Situation von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen

Die berufliche Situation von Personen, die im Pflegebereich beschäftigt sind, ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass die psychosozialen Belastungen in Pflegeberufen häufig besonders hoch sind. Wie beispielsweise der aktuelle Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer OÖ zeigt, beschreibt rund die Hälfte der im Pflegebereich beschäftigten Personen – das sind fast vier Mal mehr als Personen anderer Berufsgruppen – die eigene Arbeit als psychisch sehr belastend. Ein Drittel der Pflegekräfte fühlt sich durch Zeitdruck stark herausgefordert und circa ein Viertel beklagt ständigen Arbeitsdruck und wechselnde Abläufe. Neun von zehn Pflegekräften arbeiten auch während der Corona-Pandemie, trotz Ansteckungsgefahr und schwieriger Umstände, am üblichen Arbeitsort (Arbeiterkammer OÖ, 2020, online).

Üblicherweise ist auch der Frauenanteil in systemrelevanten Berufen verhältnismäßig hoch. In der Pflege und medizinischen Betreuung sind beispielsweise 82 Prozent der Beschäftigten weiblich (Schönherr & Zandonella, 2020, S. 3). Berufe mit einem hohen Frauenanteil gehen oft mit einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Personen einher. Für Teilzeitbeschäftigte bedeutet das häufig, dass sie kein existenzsicherndes Einkommen erzielen und auf Unterstützung von beispielsweise Partner*innen oder Sozialleistungen angewiesen sind (ebd., S. 6).

Neben dem Arbeitszeitausmaß hat aber auch die Lage der Arbeitszeit einen Einfluss auf die Qualität und die Bedingungen der Arbeit. Da der Pflege- und medizinische Betreuungsbedarf von Patient*innen nicht um 17 Uhr endet, sondern vielmehr rund um die Uhr besteht, arbeiten mehr

als die Hälfte der Pfleger*innen in Schicht- und Turnusdiensten. Häufig müssen sie deshalb zu eher untypischen Arbeitszeiten – beispielsweise an Sonntagen oder in der Nacht – ihren Dienst verrichten, was sowohl negative Auswirkungen auf Motivation und Gesundheit haben kann als auch einen Einfluss auf das soziale Leben von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen hat. Gelegentlich kommen zu den untypischen und unregelmäßigen Arbeitszeiten von Pflegepersonen auch noch Überstunden dazu, die geleistet werden müssen (Schönherr & Zandonella, 2020, S. 6–7). Diese Art von flexibler Arbeitszeitgestaltung, auf die Mitarbeiter*innen kaum Einfluss nehmen können, hat auch negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Kinderbetreuung (ebd., S. 27).

Wie bereits erwähnt, sind Pfleger*innen mit überdurchschnittlich hohen psychosozialen Belastungen konfrontiert. Darüber hinaus sollten aber auch die körperlichen Belastungen in vielen systemrelevanten Berufen nicht unterschätzt werden. Körperliche Belastungen entstehen beispielsweise im Bereich der Pflege durch das Heben von Lasten (Schönherr & Zandonella, 2020, S. 27). Die hohen Arbeitsbelastungen führen häufig dazu, dass Beschäftigte bereits im mittleren Alter körperliche und psychische Abnutzungen aufweisen (ebd., S. 12). Dementsprechend geben beispielsweise „62 Prozent der über 45-jährigen Beschäftigten in der Pflege und medizinischen Betreuung" an, angesichts ihres aktuellen Gesundheitszustandes nicht daran zu glauben, ihren Job bis zur Pension ausüben zu können (ebd., S. 13).

Fraglich ist, ob diese hohen Arbeitsbelastungen und erhöhten Gesundheitsrisiken, die in vielen systemrelevanten Berufen vorherrschen, entsprechend entlohnt werden. Da der Frauenanteil in den meisten systemrelevanten Berufen bei über 80 Prozent liegt und traditionelle „Frauenberufe" im Vergleich zu „Männerberufen" häufig durch Teilzeitarbeit und geringeres Einkommen gekennzeichnet sind, können viele vor allem weibliche Beschäftigte von ihrem Einkommen alleine nicht leben und sind deshalb auf zusätzliche finanzielle Unterstützungen angewiesen (Schönherr & Zandonella, 2020, S. 28). Das durchschnittliche Netto-Monatseinkommen in systemrelevanten Berufen in Österreich variiert sehr stark zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen. Ärzte und Ärztinnen verdienen beispielsweise in etwa doppelt so viel wie Altenpfleger*innen. Reinigungskräfte oder Einzelhandelsangestellte befinden sich am unteren Ende der Einkommensskala der systemrelevanten Berufe und Personen, die im Bereich der Pflege und medizinischen Betreuung arbeiten, rangieren in etwa im mittleren Bereich einer solchen Einkommensskala (ebd., S. 8).

Neben der Tatsache, dass in Berufen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, meist ein geringeres Einkommen ausbezahlt wird als in klassischen Männerberufen, haben viele systemrelevante Beschäftigte bisher „kaum nennenswerte betriebliche Sozialleistungen" – wie beispielsweise ein 15. Zusatzgehalt – erhalten (Schönherr & Zandonella, 2020, S. 9). Dies wurde im Zuge der Corona-Pandemie häufig thematisiert und viele Dienstgeber*innen haben angekündigt, Mitarbeiter*innen sogenannte „Corona-Prämien" zukommen zu lassen (ebd.). Bei einer „Corona-Prämie" handelt es sich um steuer- und sozialversicherungsfreie Bonuszahlungen oder Zulagen von bis zu 3.000 Euro, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise an Mitarbeiter*innen im Jahr 2020 ausgeschüttet werden können (WKO, 2020, online, o. S.).

Abschließend ist festzuhalten, dass trotz der schwierigen Umstände und der hohen Belastungen, die (auch) während der Corona-Krise vorzufinden sind, Pfleger*innen im Allgemeinen mit ihrem Beruf zufrieden sind. Fast 90 Prozent der Pflegekräfte sind mit ihrem Berufsinhalt sehr zufrieden und nur rund sechs Prozent ziehen einen Berufswechsel in Betracht (Arbeiterkammer OÖ, 2020, online).

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass sich die berufliche Situation von Gesundheits- und Krankenpfleger*innen durch hohe psychosoziale und körperliche Belastungen kennzeichnet. Zudem sind die Arbeitszeiten meist unregelmäßig verteilt und häufig zu untypischen Randzeiten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschwert. Darüber hinaus ist festzustellen, dass diese vergleichsweise hohen Belastungen und Risiken bisher nicht mit einer entsprechend höheren Entlohnung einhergingen. Abzuwarten bleibt, ob die erhöhte gesellschaftliche Aufmerksamkeit, die Beschäftigten in systemrelevanten Berufen im Zuge der Corona-Krise zuteil wird, langfristig etwas an dieser Situation verändert.

Aufbauend auf die dargestellten Erkenntnisse wird im Zuge dieses Forschungsprojektes mithilfe der Durchführung und Auswertung von qualitativen Interviews untersucht, wie Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihre berufliche Situation während der Corona-Pandemie wahrnehmen und wie sie das Spannungsfeld zwischen gesundheitlichen Risiken und Jobsicherheit bewerten. Darüber hinaus soll analysiert werden, welche subjektiven Bedeutungen Pfleger*innen ihrer Arbeit zuschreiben. Deshalb wird im folgenden Textabschnitt im Anschluss an Marie Jahodas Arbeiten zusammengefasst dargestellt, welche unterschiedlichen Funktionen und Bedeutungen Erwerbsarbeit haben kann.

1.2. Die subjektive Bedeutung von Arbeit nach Marie Jahoda

Arbeit hat eine große Bedeutung in unserer Gesellschaft und einen hohen Stellenwert im Leben der Menschen (Flecker, 2017, S. 9). Es gibt unterschiedliche Formen und Definitionen von Arbeit: beispielsweise kann Erwerbsarbeit von Sorgearbeit oder ehrenamtlicher Arbeit unterschieden werden (ebd., S. 16). In den meisten Definitionen wird Arbeit als eine „zweckgerichtete Tätigkeit zur Befriedigung von Bedürfnissen“ gefasst (ebd., S. 17).

Auch Marie Jahoda hat auf Grundlage ihrer Forschungsergebnisse zu Arbeitslosigkeit ein breites Verständnis von Arbeit entwickelt. Sie verdeutlicht, dass Arbeit nicht nur eine ökonomische Notwendigkeit darstellt, sondern dass die Erfahrung der Arbeit, tiefliegende menschliche Bedürfnisse befriedigt (Jahoda-Bauer-Institut, Die soziale Bedeutung von Arbeit, online, o. S.). „In diesem Sinne ist Arbeit nicht nur ein unveräußerliches Recht […], sondern das innerste Wesen des Lebendigseins“ (Jahoda, 1983, S. 24–25). Arbeit ist ein übergeordneter Begriff, der Erwerbsarbeit miteinschließt, sich aber nicht darauf beschränkt (ebd., S. 25).

Obwohl sich die Struktur der Erwerbsarbeit im Laufe der Zeit verändert hat, sind folgende zwei Aspekte dabei unverändert geblieben: Arbeit dient einem Großteil der Bevölkerung dazu, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, darüber hinaus zwingt Arbeit als „unbeabsichtigtes Nebenprodukt ihrer Organisationsform, denjenigen, die daran beteiligt sind, bestimmte Kategorien der Erfahrung auf“ (Jahoda, 1983, S. 136). Dabei sind folgende Kategorien von Erfahrungen von besonderer Bedeutung:

- Eine wichtige Erfahrungskategorie ist die zeitstrukturierende Funktion von Erwerbstätigkeit. Während Arbeitslosigkeit sehr häufig mit einer mangelnden zeitlichen Strukturierung des Alltags einhergeht, bringt Erwerbsarbeit meist ein recht hohes Maß an Zeitstrukturen mit sich.
- Darüber hinaus fördert Erwerbsarbeit soziale Kontakte sowie den Austausch mit Menschen außerhalb der eigenen Familie

oder Nachbarschaft und kann so zu einer Erweiterung des eigenen Horizonts beitragen.
- Als dritte Erfahrungskategorie betont Jahoda die Möglichkeit, sich mittels Arbeitsteilung an kollektiven, größeren Zielen zu beteiligen und die Erfahrung zu machen, dass ein Kollektiv mehr erreichen kann als der oder die Einzelne.
- Außerdem erfahren Menschen Anerkennung und Statuszuweisung über die Erwerbsarbeit und erhalten so Antworten auf Fragen zur eigenen Identität.
- Als fünfte und letzte Kategorie beschreibt Jahoda die Tatsache, dass Erwerbsarbeit uns zu regelmäßiger Aktivität zwingt (Jahoda, 1986, S. 136–137; Flecker, 2017, S. 30).

Jahoda macht deutlich, dass diese fünf sozialpsychologischen Erfahrungskategorien – gleichgültig, ob sie als angenehm oder unangenehm empfunden werden – tiefliegenden Bedürfnissen der meisten Menschen entsprechen. Menschen müssen ihren Tag strukturieren, sie brauchen weitreichendere soziale Erfahrungen sowie eine Beteiligung an kollektiven Zielen. Außerdem benötigen sie regelmäßige Aktivitäten und ein Wissen darüber, wo sie im Vergleich mit anderen Gesellschaftsmitgliedern stehen, um ihre persönliche Identität zu erkennen (Jahoda, 1983, S. 137).

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass Arbeit für Jahoda unterschiedliche – nämlich manifeste und latente – Bedeutungen hat und verschiedene Funktionen erfüllt. Dass ein Großteil der Menschen arbeiten muss, um sich den Lebensunterhalt zu verdienen, entspricht der manifesten Bedeutung von Arbeit. Die fünf Erfahrungskategorien, die Jahoda präsentiert, beschreiben latente Funktionen von Arbeit, deren Bedeutung häufig erst dann sichtbar wird, wenn Menschen ihre Erwerbsarbeit verlieren (Ziegler, 2018, S. 81–82).

Hier soll das Forschungsprojekt anschließen und herausgearbeitet werden, welche subjektiven Bedeutungen Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, die während der Corona-Pandemie in Krankenhäusern beschäftigt sind, ihrer Erwerbsarbeit zuschreiben.

2. Methodik

Die Methodik der Arbeit umfasst eine intensive Recherche und Aufarbeitung von bestehender Fachliteratur. Darüber hinaus werden qualitative leitfadengestützte Interviews mit im Krankenhaus beschäftigten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen durchgeführt. Zudem wird versucht, die jeweiligen Sinnstrukturen der befragten Personen aufzugreifen und diese im Anschluss analytisch in den Gesamtkontext einzubetten.
Das Ziel der Seminararbeit besteht darin, die Ergebnisse der Literaturanalyse und der leitfadengestützten Interviews so aufzuarbeiten, dass eine dem Rahmen entsprechende Darstellung des eingangs beschriebenen Themenbereichs präsentiert werden kann. Darüber hinaus soll die Ausarbeitung und Diskussion der Ergebnisse die notwendige Basis für die Beantwortung der Forschungsfragen liefern.

2.1. Konstruktion der Leitfäden

Die Aktualität und der hohe Stellenwert des gewählten Themenbereichs „Bedeutung von Erwerbsarbeit während der Corona-Pandemie“ in unserer Gesellschaft und eine bis dato geringe

Studienlage, verdeutlichen den Bedarf an Forschung in diesem Themengebiet. Kaiser empfiehlt für das Erarbeiten von unerforschten Forschungsbereichen und für Bereiche, in denen bisher keine relevanten wissenschaftlichen Forschungen vorliegen, die Verwendung von Expert*innen-interviews (Kaiser, 2014, S. 128ff.). Da das Forschungsziel auf der Betrachtung des individuellen Erlebens der interviewten Krankenpfleger*innen im Zuge der Corona-Krise liegt, erscheint den Forscherinnen in diesem Zusammenhang die Bezeichnung der gewählten Fallgruppe als „Betroffene" sinnvoller.

Berger-Grabner definiert speziell das Leitfadeninterview als eine halbstrukturierte Form des Interviews. Diese Form des Interviews zieht zur Unterstützung der Datenerhebung einen vorab erarbeiteten Leitfaden heran. Dieser erleichtert die Vergleichbarkeit und Analyse mehrerer Interviews und lässt genügend Spielraum für spontane Aussagen und Äußerungen. Ein Leitfadeninterview bietet den Vorteil, dass die Befragung nur gering eingeschränkt ist und es aufgrund der offen formulierten Fragen den Gesprächspartner*innen möglich ist, die persönlichen Erfahrungen und Ansichten frei darzulegen. Somit können neue Erkenntnisse für die Forschung geliefert werden. Die Reihenfolge der Fragen ist variabel und nicht zwingend einzuhalten, diese ist von der jeweiligen Gesprächssituation abhängig (Berger-Grabner, 2016, S. 141ff.).

Für die vorliegende Arbeit wurde aufgrund der oben dargelegten Theorie das leitfadengestützte Interview als Erhebungsmethode gewählt. Die Erstellung des Leitfadens erfolgte auf Basis einer theoretischen Voranalyse des Forschungsgegenstandes und einer themenbezogenen Literaturrecherche. Die Erkenntnisse der durchgeführten Literaturanalyse und die Ergebnisse eines durchgeführten Brainstormings der Autorinnen bilden die Basis für die Erstellung und Formulierung der Forschungsfragen und des Leitfadens.

Die gebildeten Forschungsfragen leiten sich aus den theoretischen Grundlagen der Arbeit ab. Ferner wurden auch in Anlehnung die Forschungsergebnisse nach Marie Jahoda über die Bedeutung von Arbeit, berücksichtigt. Aus den gebildeten Forschungsfragen lassen sich zwei themenbezogene Überkategorien extrahieren. Die zwei gebildeten Kategorien wurden mit „Berufliche Situation – Spannungsfeld zwischen Jobsicherheit und erhöhter Gesundheitsgefahr und Bedeutung der Arbeit" betitelt, um die gebildeten Forschungsfragen in vollem Umfang darzustellen und alle sich daraus ergebenden Themenbereiche zu erfassen.

Aus den gebildeten Forschungsfragen erfolgte auch die Ableitung der 17 Interviewfragen für den Leitfaden, welche den definierten Überkategorien zugeordnet wurden (siehe Leitfaden im Anhang). Die Fragestellungen wurden unter Berücksichtigung der allgemein gültigen Formulierungsstandards für ein Interview (Siegl & Gruber, 2019, S. 37ff) und den zehn Goldstandards nach Porst verfasst (Porst, 2009, S. 95ff.).

Der Interviewleitfaden wurde mehrstufig aufgebaut und gliedert sich in drei Hauptbereiche (vgl. Bacher, 2020). Vorab erfolgte die Information bezüglich der Datenschutzerklärung, die Projektbeschreibung und die Darlegung der Erkenntnissinteressen. Der erste Teilbereich des Fragebogens erhebt zu Beginn allgemeine und soziodemographische Daten. In diesem Zusammenhang sollten Geschlecht, Alter sowie der Funktionsbereich und das Beschäftigungsausmaß erhoben werden. Die Erhebung dieser Daten erschien den Forscherinnen im Hinblick auf die Abbildung der Bandbreite des Erlebens im Zuge der Corona-Krise als notwendig. Mithilfe dieses allgemeinen Teils soll auch ein einfacherer Einstieg in das Interview ermöglicht werden (vgl. Bacher, 2020; Klöckner & Friedrichs, 2014, S. 676).

Der zweite und dritte Teil des Leitfadeninterviews wurden als strukturierte Interviews gestaltet, um eine umfangreiche Meinung der befragten Interviewpartner*innen zum gewählten Themenbereich zu erhalten. Vorab wurde in beiden Bereichen ein Einleitungstext zum Themenbereich erarbeitet, um zum Themenbereich hinzuführen und eine allgemeine fragenunabhängige Stellungnahme der Befragten zu ermöglichen. Darüber hinaus wurden im Hauptteil mit dem Themenbereich „Berufliche Situation – Spannungsfeld zwischen Jobsicherheit und erhöhter Gesundheitsgefahr", elf Fragen erarbeitet, die eine umfangreiche Abdeckung des Themenbereichs bilden. Im Schlussteil des Leitfadens wird mit Hilfe von sechs Fragen die Bedeutung der Arbeit erhoben. Der Dank für die Teilnahme wurde im Anschluss an das Interview ausgesprochen und wurde im Leitfaden nicht schriftlich festgehalten.

2.2. Fallauswahl und Datenerhebung

Wie eingangs beschrieben ist es das Ziel der vorliegenden Arbeit, die berufliche Situation und das Erleben von in oberösterreichischen Krankenhäusern beschäftigten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Kontext der Corona-Pandemie zu untersuchen und Bedeutungen der Erwerbsarbeit herauszuarbeiten. Primäres Forschungsinteresse gilt der subjektiven, einzelfallbezogenen Einschätzung der Befragten. Mithilfe der durchgeführten Feldforschung sollen im Sinne einer deskriptiven Studie die qualitativen Daten beschreibend ausgewertet werden und die derzeitige Arbeitssituation sowie übergeordnete Bedeutungszuschreibungen verstehend erschlossen werden.

Im Kontext der Fallauswahl wurden acht in oberösterreichischen Krankenhäusern tätige Krankenpflegepersonen mittels Leitfaden interviewt, um Erkenntnisse für die Beantwortung der Forschungsfragen zu erhalten. Zu den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen zählen in Österreich der gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, die Pflegefachassistenz und die Pflegeassistenz (vgl. § 1 des Bundesgesetzes über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, online). Die ausgewählten Fälle setzen sich aus weiblichen und männlichen Krankenpflegepersonen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege (diplomiertes Personal) zusammen. Die Auswahl der Krankenpflegepersonen erfolgte nach mehreren im Forscherteam festgelegten Prinzipien. Ziel ist es, eine vermutete Bandbreite an Interviewaussagen abzubilden. Dazu wurde in einer den Interviews vorgelagerten Diskussion die Auswahl von diplomierten Krankenpflegepersonen mit unterschiedlichen Schwerpunkten bzw. Spezialisierungen festgelegt, um den unterschiedlichen Arbeitssituationen und Expositionsgraden gerecht zu werden.

Die Fallauswahl richtete sich im Sinne eines zirkulären Prozesses nach den bereits gewonnenen Erkenntnissen und sollte möglichst heterogene Fälle berücksichtigen. Eine Zufallsauswahl ist für die Beantwortung der vorliegenden Forschungsfragen nicht zielführend, da weniger gut geeignete Interviewpartner*innen den Erkenntnisfortschritt hemmen können (Coyne, 1997, S. 623). Die Fälle wurden also nicht im Vorhinein exakt festgelegt, sondern vor dem Hintergrund der zu lösenden Problemstellungen und dem Erkenntnisfortschritt ausgewählt. Ziel dieser Samplingstrategie ist es, bewusst Interviewpartner*innen auszuwählen und das gewonnene Wissen aus den Interviewsituationen für die Rekrutierung weiterer potentieller Kandidat*innen zu berücksichtigen. Diese als „theoretisches Sampling" bezeichnete Methode qualitativer Forschung stellt ein Wechselspiel aus Fallauswahl-Analyse-Fallauswahl dar und sollte im Idealfall solange betrieben werden, bis sich in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand keine neuen Erkenntnisse mehr einstellen (Draucker et al., 2007, S. 1137f. & Coyne, 1997, S. 623f.). Das Geschlecht der Krankenpflegepersonen spielt bei der durchgeführten Erhebung nach Meinung der Forscherinnen eine untergeordnete Rolle, weswegen, auch im Sinne der „Frauenlastigkeit" des Berufs, von

acht durchgeführten Interviews lediglich zwei mit männlichen Interviewpartnern geführt wurden. Die Erhebung umfasst also insgesamt acht Fälle, sechs weibliche und zwei männliche Krankenpflegepersonen, welche nicht den Anspruch erheben kann, die Situation der Gesundheits- und Krankenpfleger*innen erschöpfend darzustellen. Das qualitative Forschungsdesign soll und kann keinen Rückschluss auf die Grundgesamtheit zulassen, im Fokus stehen alleine die Sinnwelten der befragten Personen. Dennoch liefert sie einen Einblick in Problemstellungen im Hinblick auf die Brisanz der aktuellen Corona-Pandemie und die Bedeutung der Arbeit für diese Berufsgruppe.

Da die durchgeführte Forschungsarbeit auch Fragen der Systemkritik enthält, ist es nötig, eine entsprechende Vertrauensbasis zu den teilnehmenden Interviewpartner*innen aufzubauen. In Bezug auf das Interviewverhalten kann der Stil der Kommunikation unterschieden werden. In der qualitativen Sozialforschung kommt hauptsächlich der weiche Interviewstil zur Anwendung, da er eine empathische Grundhaltung der interviewten Person gegenüber signalisiert und damit die Voraussetzung für eine angenehme Gesprächssituation schafft. Eine unpersönlich-sachliche Befragung (neutraler Interviewstil) würde zwar die Distanz zum Untersuchungsgegenstand eher wahren, jedoch nicht die nötige Vertrauensbasis für die Beantwortung der aufgestellten Forschungsfragen liefern. Um Antworten auf die zuvor festgelegten Forschungsfragen zu erhalten, wurde wie weiter oben bereits erklärt ein Interviewleitfaden erstellt, welcher die Fragen, aber nicht die Antwortmöglichkeiten vorgibt (Halbmayer et al., online, o.S.). Die Interviews wurden mit einer kurzen Beschreibung des Projekts, der Forschungsfragen und des Erkenntnisinteresses eingeleitet. Im Rahmen der durchgeführten teilstrukturierten Interviews wurden alle Fragen des Leitfadens an die interviewten Personen gestellt. Die Wahl der Reihenfolge der Fragen bzw. die Gewichtung je nach Interviewsituation oblag den Personen, die das Interview durchführten. Die mündlichen Befragungen wurden teils Face-to-Face oder aufgrund des Pandemiegeschehens via Internet und Webcams durchgeführt. Zur späteren Transkription wurde das komplette Interview mit vorhergehender Information und dem Einverständnis der Interviewpartner*innen aufgezeichnet und später manuell transkribiert (Halbmayer et al., online, o.S.).

Tabelle 1: Übersicht der Interviewpartner*innen

Interview	Datum	Dauer	Medium	Geschlecht	Alter	Wochen-h	Bereich I*	Bereich II**
1	04.11.20	46 min	Face-to-Face	w	43 J.	25 h/W	OP	OP
2	11.11.20	15 min	Face-to-Face	w	25 J.	38,5 h/W	Anästhesie	COVID Station / Intensiv
3	25.11.20	10 min	Face-to-Face	w	26 J.	38,5 h/W	OP	COVID Station / Intensiv
4	11.12.20	16 min	Face-to-Face	w	25 J.	38,5 h/W	Intensivstation	COVID Station / Intensiv
5	04.11.20	28 min	Face-to-Face	w	59 J.	35 h/W	Psychiatrische Station	Psychiatrische Station
6	11.11.20	17 min	Face-to-Face	m	32 J.	40 h/W	Psychiatrische Station	Psychiatrische Station
7	27.11.20	23 min	Skype	w	28 J.	40 h/W	Neurologie	COVID Station
8	01.12.20	33 min	Skype	m	34 J.	40 h/W	Psychiatrische Station	COVID Station

* Arbeitsbereich vor der Pandemie

** aktueller Arbeitsbereich (zum Zeitpunkt der Interviews)

Die vorangestellte Tabelle soll eine Übersicht über die acht durchgeführten Interviews liefern. Die Interviews wurden im Zeitraum von Anfang November bis Anfang Dezember 2020 in mündlicher

Form zumeist Face-to-Face durchgeführt und dauerten durchschnittlich 23,5 Minuten. Befragt wurden wie zuvor bereits dargestellt zwei männliche und sechs weibliche diplomierte Krankenpflegepersonen aus verschiedenen oberösterreichischen Krankenhäusern zwischen 25 und 59 Jahren. Die Krankenpflegepersonen arbeiten zwischen 25 und 40 Wochenstunden und verrichten ihre Tätigkeit in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Fünf Krankenpflegepersonen sind dem somatischen Bereich zuzurechnen, während drei Gesundheits- und Krankenpfleger*innen in unterschiedlichen psychiatrischen Abteilungen arbeiten. Fünf Krankenpfeger*innen arbeiteten zum Zeitpunkt der durchgeführten Interviews nicht in ihrem gewohnten Bereich, sondern wurden im Zuge der Corona-Pandemie auf entsprechende Spezialstationen zugeteilt – drei davon auf den Intensivbereich zur Behandlung von schwerstkranken Corona-Patient*innen.

2.3. Datenauswertung

Nach der Durchführung und dem Transkribieren der Interviews erfolgt die Auswertung der Interviewdaten unseres Forschungsprojektes mithilfe des theoretischen Kodierens. Nachfolgend soll diese Auswertungsmethode der Grounded Theory samt ihrer drei Phasen des Kodierens vorgestellt werden.

Das theoretische Kodieren ist ein Analyseverfahren für vorab erhobene Daten, mit deren Hilfe eine gegenstandsbegründete Theorie entwickelt werden soll. Dieses Verfahren wurde von Glaser und Strauss in den 1960er Jahren vorgestellt und später von Glaser, Strauss und Corbin weiterentwickelt. Der Analyseprozess lässt sich in folgende drei Kodierphasen gliedern: das offene, das axiale und das selektive Kodieren (Flick, 2011, S. 387). Durch das Kodieren werden Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt. In diesem zentralen Prozess, werden aus Daten Theorien entwickelt (Strauss & Corbin, 1996, S. 39).

Das Kodieren soll also zur Entwicklung von Theorien führen. Dabei werden den Daten Begriffe bzw. Kodes zugeordnet, die anfangs möglichst nahe am Text, später aber immer abstrakter werden sollen. Unter Kategorisierung wird die Zusammenfassung von solchen Begriffen zu Oberbegriffen und von Kategorien zu Oberkategorien verstanden. Während des gesamten Prozesses sollen Eindrücke, Fragen oder Ideen notiert werden. Diese sogenannten Memos dienen als Ergänzung zu den gefundenen Kodes (Flick, 2011, S. 388). Wie bereits erwähnt, gliedert sich der Prozess des theoretischen Kodierens in drei Phasen. Diese werden nachfolgend vorgestellt.

2.3.1. Das offene Kodieren

Gestartet wird mit einer Analyse des Textmaterials (Bacher & Horwath, 2011, S. 17). Hier werden die erhobenen Daten zerlegt, Aussagen in Sinneinheiten zergliedert und mit Anmerkungen und Begriffen (Kodes) versehen. Ziel des offenen Kodierens ist es, Daten und Phänomene in Begriffe zu fassen (Flick, 2011, S. 388). Zu Beginn ist es sinnvoll, einzelne, kurze Textpassagen beispielsweise Zeile für Zeile auszuwerten, später können größere Absätze codiert werden (Böhm, 2017, S. 475). Beim offenen Kodieren werden aus den Daten Konzepte entwickelt, die in weiterer Folge als Bausteine für ein Modell verwendet werden können (Böhm, 2017, S. 477).
Es wird empfohlen folgende „theoriegenerierende" W-Fragen an den Text zu stellen, um über eine reine Paraphrasierung hinauszukommen:

- „Was? Worum geht es hier? Welches Phänomen wird angesprochen?

- Wer? Welche Personen, Akteure sind beteiligt? Welche Rollen spielen sie dabei? Wie interagieren sie?
- Wie? Welche Aspekte des Phänomens werden angesprochen (oder nicht angesprochen)?
- Wann? Wie lange? Wo? Wie viel? Wie stark?
- Warum? Welche Begründungen werden gegeben oder lassen sich erschließen?
- Wozu? In welcher Absicht, zu welchem Zweck?
- Womit? Welche Mittel, Taktiken und Strategien werden zum Erreichen des Ziels verwendet?" (Böhm, 2017, S. 477–478).

Nach Strauss und Corbin stellt das offene Kodieren der Grounded Theory zusammengefasst jenen „analytischen Prozeß dar, durch den Konzepte identifiziert und in Bezug auf ihre Eigenschaften und Dimensionen entwickelt werden. Die grundlegenden analytischen Verfahren, mit denen das erreicht wird, sind: das Stellen von Fragen an die Daten, und das Vergleichen hinsichtlich Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen jedem Ereignis, Vorfall und anderen Beispielen für Phänomene. Ähnliche Ereignisse und Vorfälle werden benannt und zu Kategorien gruppiert" (Strauss & Corbin, 1996, S. 54–55).

2.3.2 Das axiale Kodieren

Beim axialen Kodieren sollen die Kategorien, die beim offenen Kodieren entstanden sind, verfeinert und differenziert werden. Es werden die Kategorien ausgewählt, deren weitere Ausarbeitung sinnvoll erscheint und Beziehungen zwischen diesen und anderen Kategorien herausgearbeitet (Flick, 2011, S. 393). „Axiales Kodieren ist der Prozess des In-Beziehung-Setzens der Subkategorien zu einer Kategorie" (Strauss & Corbin, 1996, S. 92). Dafür schlagen Strauss und Corbin ein Kodierparadigma vor:

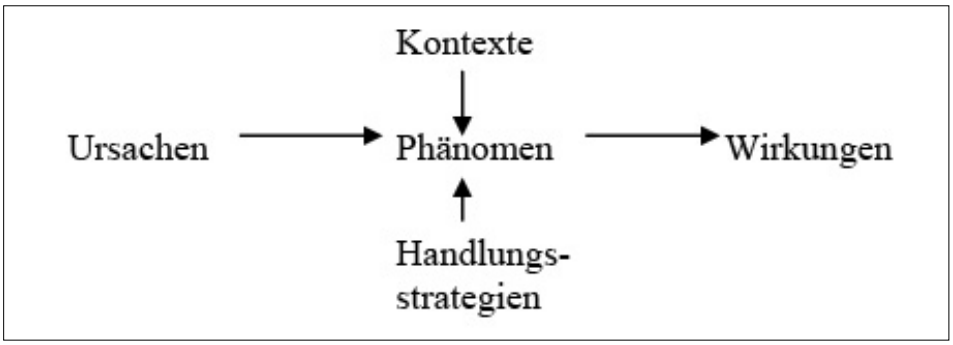


Abbildung 1: Kodierparadigma (Bacher & Horwath, 2011, S. 17)

Mithilfe dieses Modells können Beziehungen zwischen einem Phänomen, seinen Ursachen und Konsequenzen, seinem Kontext und den verwendeten Handlungsstrategien verdeutlicht werden. Das Kodierparadigma soll es erleichtern, Ordnungen zwischen Phänomenen und Konzepten, zwischen Konzepten und Kategorien herzustellen. Auch beim axialen Kodieren können die bereits genannten W-Fragen angewendet werden (Flick, 2011, S. 394).
Beim axialen Kodieren werden aus den vorliegenden Kodes (mit den zugehörigen Notizen) jene Kategorien ausgewählt, die für die Fragestellung besonders relevant sind. Zu diesen Kategorien werden dann möglichst viele Stellen im Text als Belege gesucht (Flick, 2011, S. 395).

2.3.3. Das selektive Kodieren

In diesem dritten Schritt werden Kernkodes abgeleitet, hierarchisiert und manche Kodes bzw. Konzepte weggelassen (Bacher & Horwath, 2011, S. 17–18). Es soll eine Kernkategorie herausgearbeitet werden, um die herum die anderen Kategorien gruppiert werden können. Hier soll die Geschichte des Falls, das zentrale Phänomen, herausgearbeitet werden. Die Kernkategorie wird zu möglichst allen anderen Kategorien in Beziehung gesetzt (Flick, 2011, S. 396–397). Strauss und Corbin beschreiben das selektive Kodieren als einen Prozess des „Auswählens der Kernkategorie, des systematischen In-Beziehung-Setzens der Kernkategorie mit anderen Kategorien, der Validierung dieser Beziehungen und des Auffüllens von Kategorien, die einer weiteren Verfeinerung und Entwicklung bedürfen" (Strauss & Corbin, 1996, S. 94).

„Die Analyse und Theorieentwicklung zielen darauf ab, Muster in den Daten sowie Bedingungen, unter denen diese zutreffen, zu entdecken" (Flick, 2011, S. 397). Abschließend wird die Theorie ausformuliert und noch einmal an den Daten überprüft. Der Vorgang wird beendet, sobald eine theoretische Sättigung erreicht ist und keine neuen Erkenntnisse mehr gewonnen werden. (Flick, 2011, S. 397).

3. Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse präsentiert und diskutiert. Mithilfe der Ergebnisdarstellung sollen ein Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse aus unserem Forschungsprojekt geliefert und Antworten auf die eingangs gestellten Forschungsfragen gegeben werden. Um hierbei eine übersichtliche Darstellung zu gewährleisten, werden die Ergebnisse entsprechend der Kategorien, die im Zuge der Auswertung der Interviews entwickelt wurden, in thematische Abschnitte untergliedert.

3.1. Berufliche Situation

Nachfolgend wird die eingangs formulierte Forschungsfrage „Wie erleben Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihre berufliche Situation während der Corona-Pandemie?" ausführlich beantwortet. Im Zuge der Auswertung der durchgeführten Interviews wurden vom Forscherinnenteam sieben Kategorien gebildet, um eine ausführliche und übersichtliche Darstellung der Ergebnisse dieses Themenbereiches zu gewährleisten. Der nachfolgende Textabschnitt gliedert sich entsprechend dieser Kategorien in folgende Abschnitte: „Informationsfluss", „Sicherheit, Risiko am Arbeitsplatz und Schutzkleidung", „Plausibilität der Maßnahmen", „Veränderungen und Verbesserungen im Zuge der zweiten Corona-Welle", „Veränderung des Tätigkeitsbereichs", „Arbeitsbelastung durch Corona" und „Auswirkungen des Berufs auf das Verhalten im Privatleben".

3.1.1. Informationsfluss

Im Rahmen des Interviews wurden Krankenpflegepersonen unter anderem auch zum Thema „Informationsfluss" im Krankenhaus befragt, da die Autorinnen der Auffassung sind, dass gerade in Krisenzeiten dies ein entscheidender Faktor für die weitere Entwicklung des Pandemiegeschehens im Krankenhaus und die Arbeitszufriedenheit ist. Die nachfolgenden Ausschnitte der durchgeführten Interviews verdeutlichen die Meinung der befragten Personen zum Themenbereich „Informationsfluss".

> „Bei den Informationen gab es verschiedene Quellen. Zum einen unsere Stationsleitung, die uns Kommandos gegeben hat. Das zweite war die ärztliche Leitung auf der Station, die dann gesagt hat, so und so machen wir es. Gerade was Isolierung und Isolierungszimmer anbelangt. Die Zimmer frei halten. […] wir haben Mails bekommen von der Geschäftsführung über die aktuelle Situation." (I06 Z. 39–44)

> „Durch die Standards und Richtlinien im Intranet. Und man hat sich untereinander informiert." (I02 Z. 41–42)

> „Ja, wir haben eine What´s-App-Gruppe und da hat meine Chefin reingeschrieben, dass wir umfunktioniert werden, eben die Station umbauen und sie hat auch ein Video geschickt von unserer Hygienefachkraft … wie man sich richtig anzieht und auszieht mit der ganzen Schutzausrüstung. Das wurde uns schon gut weitervermittelt. […] Als dann unsere Abteilung zu einer Corona Station wurde, ist alles in Ruhe erklärt worden. Das hat wirklich gut funktioniert." (I07 Z. 35–42)

Weitere Aussagen der Befragten zeigen auch, dass die Informationsweitergabe und der Informationsfluss nicht immer eindeutig und rechtzeitig erfolgten. Aus mehreren nachfolgenden Aussagen geht jedoch auch ein Entwicklungspotenzial bezüglich der Informationsweiterleitung hervor.

> „[…] so klare Standards gibt es irgendwie nicht. […] es war ganz schwierig zu Beginn, als die Schutzausrüstung noch eine Rarität war. Wir haben genau aufschreiben müssen, wie oft wir Schutzausrüstung brauchen und eine Stricherlliste führen." (I06 Z. 53–56)

> „[…] Es war teilweise schon schwierig. Ich denke da an den ersten Patienten, der verstorben ist und keiner hat gewusst, was tun wir jetzt. Es hat keiner gewusst, ob der Pfarrer kommen darf, […] dürfen die Angehörigen kommen, was tun wir mit seinen Sachen. Wir haben dann alles so gemacht, wie wir dachten, dass es richtig ist. Aber keine Ahnung. Aber erst im Nachhinein, also, sind mehr aus solchen Situationen Leitfäden entstanden. Ja, weil anders ging es nicht." (I04 Z. 37–43)

> „Die Bereichsleitung, meine Chefin, war da sehr dahinter, dass wir die aktuellen News bekommen. Aber sie war da selber ein bisschen überfordert. Mir kommt vor, sie sind sogar jetzt mehr überfordert, als beim 1. Lockdown. Sie haben teilweise Informationen rausgegeben, die sie innerhalb von ein paar Stunden wieder widerlegt haben. Sie waren also maßlos überfordert. Mit dem hat keiner gerechnet. Erst als das dann alles ins Laufen gekommen ist, wurde es besser. Das war nach dem 1. Lockdown, da ist es dann eher vorangegangen." (I08 Z. 78–85)

> „Die Informationen sind immer definierter geworden. Wir bekamen dann einen Newsletter. Es wurde eine Task-Force eingerichtet. Die sind auch ein Ansprechpartner für uns. Am Anfang gab es das alles nicht und da wusste keiner was der andere macht. Oder der eine sagt dir das, der andere das. Auch unter dem Hygieneteam stimmten die Informationen nicht überein, die wir bekamen." (I08 Z. 86–91)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Meinungen der befragten Personen bezüglich des Informationsflusses deutliche Unterschiede zeigen, wobei sehr wohl ein Entwicklungsprozess wahrgenommen wird.

3.1.2. Sicherheit, Risiko am Arbeitsplatz und Schutzkleidung

Der Beruf der Gesundheits- und Krankenpflege geht grundsätzlich mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko bezüglich der Infektionsrate mit Corona einher (vgl. Laschet, 2020, online). In weiterer Folge wurden die Befragten über ihr Empfinden bezüglich des Risikos am Arbeitsplatz interviewt. Im Fokus dieses Untersuchungsbereichs stand die Wahrnehmung der Befragten bezüglich ihres Sicherheitsempfindens und eines eventuell gestiegenen Risikos am Arbeitsplatz. Auch wurde der Themenbereich Schutzkleidung, dessen Bereitstellung und Umfang, sowie das Empfinden der Wirksamkeit der Schutzkleidung erhoben. Ein Großteil der befragten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen gibt an, sich am Arbeitsplatz sicher und ausreichend geschützt gefühlt zu haben. Dies lässt sich aus den nachfolgenden Aussagen ableiten.

> „Nein, vor Ansteckung hatte ich nie Angst. Also ich war eigentlich froh, dass ich dort arbeiten kann. Weil ich war besser geschützt als auf einer normalen Station. Natürlich habe ich einen großen Respekt davor, aber dass ich mich anstecke, da hatte ich eigentlich nie Angst davor." (I07 Z. 15–17)

> „Ich war in dieser Zeit zur Unterstützung auf einer Corona-Verdachtsfällestation. Es war interessant dort zu arbeiten. Zu sehen, wie es den Personen wirklich geht, weil man es ja auch nicht gewusst hat. Und, an der Schutzausrüstung, dass ich selber krank werde, habe ich nicht befürchtet. Vor allem, dass war für mich weniger Belastung. Eher, dass man nicht weiß, wo geht es hin, wird es mehr, wird es weniger." (I04 Z. 7–11)

Darüber hinaus sind sich die Befragten durchaus über das erhöhte Infektionsrisiko bewusst, wie aus den folgenden zwei Aussagen, die näher auf diesen Themenbereich eingehen, hervorgeht.

> „Ich bin da, dass ich da arbeiten kann und ich, nein wir sind ja dazu da. Weil wir haben ja deswegen Krankenpflege gelernt, weil wir helfen können. Und uns ist sehr wohl bewusst, dass wir immer in einem gefährlichen Bereich arbeiten können. Das ist ja nicht die einzige Erkrankung, wir haben seit Jahren mit HIV und Hepatitis etc. zu tun. Vor diesen fürchten wir uns ja auch nicht. Sondern wir wissen, wie man sich schützt. Man kann sich mit

> HIV anstecken, wenn man sich sticht. Wichtig ist, dass wir uns schützen davor. Aber wir arbeiten damit. So sehe ich das. Ich muss wissen, und darum gehören ja Schulungen her. Je mehr ein Mensch weiß, wie er sich schützten kann, wie er damit umgeht desto einfacher ist es. Information ist ja Bildung und wenn wer nicht gebildet ist, hat er Angst. Und umso mehr ich gebildet bin, desto weniger Angst habe ich vor was." (I01 Z. 68–78)

> „[…] wann ich jetzt ganz lange zurückschaue, ich habe schon ganz oft Sachen erlebt, wo Unsicherheiten da waren wie bei HIV und so und dann habe ich einfach wieder das Gefühl bekommen, es passt. Es geht gut aus. Es geht gut aus, es wird passen. Es war nur das eine Mal so wie ich mir das dachte und dann habe ich mich wieder eingekriegt und es ist auch jetzt noch so." (I05 Z. 38–41)

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich sieben der befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen sicher und gut geschützt gefühlt haben. Zwei der Befragten gehen in ihrer Aussage weiter auch auf das Bewusstsein eines erhöhten Risikos der Ansteckung ein. Eine befragte Person gibt an, bereits in der Vergangenheit mit einer ähnlichen Situation konfrontiert gewesen zu sein und in diesem Zusammenhang Unsicherheit erlebt zu haben, aber auch daraus gelernt zu haben. Nur eine befragte Person nennt offen ihre Unsicherheit bezüglich des erhöhten Risikos am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit Corona, wie die nachfolgende zitierte Textstelle veranschaulicht.

> „Natürlich können manche psychisch Kranke keine klaren Angaben über ihren Gesundheitszustand machen. Dass die im Endeffekt trotzdem immer ein Risiko in sich tragen und womöglich Corona haben. Und in unserer Psychiatrie ist es dann so, dass keine Distanz gewahrt wird, oder körperliche Aggressionen vorkommen und man ist frontal dem Patienten ausgesetzt. Da war jetzt immer eine leichte Unsicherheit dabei." (I06 Z. 21–25)

Zum Thema Schutzkleidung geben ebenfalls sieben Pflegepersonen an, sich durch die zur Verfügung gestellten Mittel ausreichend geschützt gefühlt zu haben. Nur eine befragte Person kritisiert offen die mangelhafte Bereitstellung der Schutzausrüstung. Diese Person kritisiert die Bereitstellung der Mittel durch den/ die Arbeitgeber*in, da angegeben wird, dass die verwendete Schutzausrüstung durch Zufall noch auf der Abteilung gefunden wurde. Dies kann aus der nachfolgenden letzten Stellungnahme in dem Themenbereich Sicherheit, Risiko am Arbeitsplatz und Schutzkleidung entnommen werden.

> „Am Anfang haben wir ganz normal mit Mund- Nasenschutz Masken gearbeitet, wie wir noch die negativen Leute behandelt haben. Man konnte es nicht gut einschätzen, wie ansteckend das jetzt alles ist. Aber nachdem wir gleich in die ganze ‚Corona-Pflege' reingekommen sind, haben wir gleich Schutzausrüstung bekommen. Ich bin eben gleich von der Normalstation auf die Corona-Station gekommen." (I07 Z. 22–27)

> „In unserem Bereich haben wir sogar anfänglich bei Patienten, mit denen ein Nahkontakt notwendig war, sogar FFP3-Masken verwendet. Das war ganz am Anfang. Da waren die 3er-Masken bei uns noch im Einsatz. Das ist ja jetzt nicht mehr. Jetzt haben wir die FFP2. Wir hatten auch Handschuhe. Es ist natürlich ein Unterschied, wenn man auf den Stationen ist. Aber nicht zehn Stunden, sondern das Maximum ist vielleicht einmal 40 Minuten." (I05 Z. 91–95)

> „Es war viel zu wenig. Wir hatten am Anfang keine Masken … einfach nichts. Unser Glück war, dass wir letztes Jahr auf unserer Station einen Influenza-Patienten hatten, den wir isolieren mussten. Wir hatten dadurch zufällig ein paar Sachen gehabt." (I08 Z. 52–55)

3.1.3. Plausibilität der Maßnahmen

Über den Stellenwert des Informationsflusses und der durchgeführten Schutzmaßnahmen hinaus wurde die „Plausibilität der Maßnahmen" in Bezug auf die Krankenanstalt, in welcher die Befragten arbeiten, erfragt, also ob sich nach Auffassung der befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen die gesetzten Maßnahmen als schlüssig, sinnvoll und nachvollziehbar erwiesen.

> „Ich denke mir, bei uns lief das ganz gut ab. Wir sind ein eigener Bau (Bau D). Der ist laut Katastrophenschutzplan als eigenes Krankenhaus umfunktioniert worden. Ambulanz, Röntgen, Intensivstation … also der war komplett von den anderen Abteilungen isoliert." (I07 Z. 74–78)

> „Grundsätzlich kann man immer was verbessern und auch eine Verbesserung einfordern. Aber bei uns ist in meinem Bereich relativ schnell der Wartebereich verlagert worden, von dem Raum wo wirklich Patienten begutachtet werden, ist jetzt auf den Gang weg verlegt worden. Es ist räumlich ein wenig auseinander gekommen. Es wurde darauf geachtet, dass es keine Kontamination gibt. Dass die Leute nicht zusammenkommen. Dass wir einmal kontrollieren können, wer da genau zu uns kommt. Das ist jetzt nicht mehr möglich, weil jetzt eben zugesperrt ist. Da ist schon relativ schnell reagiert worden. Es sind herinnen die Desinfektionsspender installiert worden, Handschuhe und Maske und so haben wir wirklich ausreichend zur Verfügung." (I05 Z. 155–163)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, welche sich zu dem Themenbereich „Plausibilität der Maßnahmen" geäußert haben, mit den durchgeführten Maßnahmen in ihrem Krankenhaus grundsätzlich zufrieden sind und diese auch als schlüssig empfinden. Darüber hinaus geben die befragten Personen auch Kritik an.
In diesem Zusammenhang werden nicht die Informationsverbreitung oder die gesetzten Schutzmaßnahmen kritisiert, sondern es werden Versäumnisse der Krankenanstalt in Bezug auf die Or-

ganisationsstruktur und die Vorgehensweise in Bezug auf eine adäquate Schulung des Personals genannt.

> „Wenn ich ehrlich sein darf, ich habe das Gefühl, wir haben nicht aus der ersten Welle gelernt. Wie bereits gesagt, haben wir insgeheim alle gewusst, dass eine zweite Welle kommt. Und das ist uns auch prognostiziert worden. Das ist immer vorher gesagt worden, weil es ist klar, dass im Winter eine Grippewelle oder jetzt eben eine Corona Welle kommt. Wir haben Monate lang Zeit gehabt, dass man eigentlich das Personal schulen hätte können." (I01 Z. 228–233)

> „Also ich finde, wenn ich die Pflege hinauf gehe von der Hierarchie her […] das war die Oberste gewesen, die klar gesagt hätte das und das machen wir. Das ist aber bei uns ein bisserl gescheitert." (I06 Z. 71–73)

> „Am Anfang gab es das alles nicht und da wusste keiner, was der andere macht. Oder der eine sagt dir das, der andere das." (I08 Z. 88–90)

3.1.4. Veränderungen und Verbesserungen im Zuge der zweiten Corona Welle

Im Zuge der geführten Interviews wurden die Befragten dazu aufgefordert, kritisch über die Krankenhausorganisation und das systembezogene Vorgehen zu reflektieren und mögliche Veränderungen und Verbesserungspotenziale zu nennen. Ziel dieser Fragestellung ist eine kritische und fachliche Stellungnahme, sowie das Aufzeigen möglicher Potenziale.

Die anschließenden Interviewausschnitte verdeutlichen die Meinung der Befragten, dass es adäquate Lerneffekte gegeben hat.

> „Also das auf alle Fälle. Das fängt schon bei der Schutzausrüstung an. Es gibt Listen, auf der Station, die waren nur handgeschrieben, und dann wurde immer dazu geschrieben. Man merkt jetzt schon, dass da jetzt schon mal was gemacht wurde. Und ich glaube schon, da jetzt einige Leute jetzt schon in so einem Setting auf der Station mitarbeitet und geschult haben. Von uns waren es fünf auf der Station. Man merkt, dass die jetzt dort schon viel lockerer reingehen. Jetzt kennen sie die Situation, wie es ist, so angezogen zu sein, und ich glaube schon. […] Den Optiflow/Helm haben wir vorher nie verwendet, und das kann jetzt jeder. Und vor allem die auf der Station oben, da man es dort viel verwendet hat. Und ja, das An- und Ausziehen geht mittlerweile auch schon automatisch." (I04 Z. 68–77)

> „[…] Irgendwie gleich. Also ich finde, sie schreiben eh alles aus, sobald sie es wissen. Was wir tun müssen und so. Ich finde es eigentlich nicht so schlecht." (I03 Z. 44–45)

Weiter gibt eine befragte Person an, dass es durchaus Lerneffekte und Veränderungen gegeben hat, jedoch bei der Umsetzung zeigten sich deutliche Verbesserungspotenziale.

> „Ja, es gab Lerneffekte, das auf jeden Fall. In der Umsetzung sind sie komplett gescheitert, in [hier wird das betreffende Krankenhaus genannt: Anmerkung der Autorinnen] zumindest, aber komplett. Das hat uns jetzt überlaufen, Ende nie." (I08 Z. 96–97)

Drei Pflegepersonen sehen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie eine mangelnde Umsetzung von möglichen Verbesserungen und wenige Lerneffekte. Die Befragten nennen vor allem den Mangel an einer besseren organisatorischen Vorbereitung auf die zweite Welle, sowie das Versäumnis das Personal während des Team-Splittings ausreichend zu schulen. Zwei befragte Personen geben an, dass während der ersten Welle in ihrem Krankenhaus ein Teamaufteilung in zwei Gruppen erfolgte. Dies bedeutet eine Woche in vollem und erhöhten Stundenausmaß zu arbeiten und eine Woche zu Hause zu sein. Diese Woche zuhause hätte vom Krankenhaus genutzt werden können um das Personal zu schulen. Folgende Textpassagen bringen das besonders gut zum Ausdruck:

> „In der Woche, in der man zu Hause war, hätte man die Leute zu Corona-Schulungen schicken können. Auch wenn man nicht genau gewusst hat, was man genau machen muss. Aber prinzipiell war ja der Supergau in den anderen Ländern, dass sie kein kompetentes Personal hatten, die die Patienten pflegen hätten können. Genau in dieser Woche hätte ich Schulungen machen können. In dieser Woche muss ich ja nicht zuhause sitzen und nichts tun, sondern ich kann ja Online-Schulungen machen. Zumindest am Vormittag, die Leute müssen nicht eine ganze Woche zu Hause sitzen und nichts tun. Das sehe ich nicht ein. Die können sich sehr wohl weiterbilden. Und da kann man auch, was weiß ich, sehr wohl mal eine Schulung für eine Beatmungsmaschine machen etc. Wir haben keine Ahnung von solchen Sachen. Die einen gehen arbeiten, die anderen haben Schulungen in dieser Zeit. Und ich glaube, dass es schon klug wäre. Wie gesagt, es sind so viele kluge Leute hier herinnen, dass sie sich, also das Krankenhaus, eine Strategie bilden, wie kann ich mein Personal weiterbilden, dass ich die bestmögliche Lösung habe für den Supergau. Wir gehen in die zweite Welle hinein, kein Mensch hat je eine Schulung erhalten, wie ich mit so einem Patienten umgehe, auch auf der Station. Wir sollen rein theoretisch auf der Station dann mitarbeiten, sind aber dann alle von der Pflege weg [Anmerkung: Interview mit einer OP-Schwester, die lange nicht auf einer Station gearbeitet hat]." (I01 Z. 29–45)

> „Ja. Na ja man hätte im Sommer schon Schulungen durchführen können. Ich finde, dass die erste Welle das Warm-Up war, für die zweite Welle. Ich finde, dass es jetzt viel chaotischer ist, viel mehr Zahlen, viel mehr Patienten. Und ich finde man

> hätte sich im Sommer darauf vorbereiten können auf die Zeit der zweiten Welle. Da hätte das Pflegepersonal schon geschult gehört z. B. an diversen Atemgeräten. Es hätte ein besserer Krisenplan für die zweite Welle erstellt werden sollen. Damit das jetzt, zackiger, noch zackiger gehen würde. Was wäre, wenn das und das eintritt. Weil eben die Zahlen jetzt viel höher sind. Und weil bestimmte Strukturen sicher noch verbessert werden hätten können. Man hätte das ganze Logistische verbessern können. Welcher Patient wo, also auf welche Corona-Station kommt und wann." (I02 Z. 46–55)

> „Nein, nein, nein. Ich finde es zieht sich bis zur Politik durch. Wir haben eine Sommerpause gehabt, wo die Infektionszahlen runtergegangen sind. Jetzt wäre für uns eine Zeit gewesen, in der wir uns hätten besser vorbereiten sollen. Das einzige, das gut funktioniert hat, dass wir jetzt genug Schutzausrüstung haben." (I06 Z. 106–109)

3.1.5. Veränderung des Tätigkeitsbereichs

Die Corona-Pandemie brachte für viele Berufsgruppen eine große Veränderung der Arbeitsorganisation mit sich. Für die Forscherinnen war es deswegen wichtig zu erfahren, ob und inwiefern das Pandemiegeschehen Einfluss auf die Tätigkeit der Krankenpfleger*innen hat. Die folgenden Interviewausschnitte geben einen Einblick in die Veränderungen für Krankenpflegepersonen, die ihren gewohnten Arbeitsbereich nicht verlassen mussten:

> „Also im Großen und Ganzen ist es gleich geblieben. Wenn man einen Patienten hereinbekommt, ist man sensibler. Also, was die Symptome betrifft. Das ist für mich relevant. Vom Arbeitsprozess…dass man die Maske raufgibt, dass man die Maske wechselt, dass man Abstand zum Patienten hält usw., sich die Mails zu Dienstbeginn liest und schaut, was der aktuelle Status von Corona ist." (I06 Z. 212–216)

> „Statistiken müssen geführt werden über Patientenkontakte oder ob Covid positiv oder ob Verdachtsmomente da sind. […] da gibt es einen zweiten Akutraum, der quasi als Covid-Raum verwendet wird. Für Personen, die aggressiv sind und wo eine Fixierung notwendig ist. Den Raum müssen wir dann Grundreinigen, desinfizieren, wieder aufbereiten, dass quasi für den Nächsten alles steril ist und eine sichere Benützung gewährleistet ist." (I05 Z. 176–185)

Für den Großteil der interviewten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen haben sich zumindest Veränderungen in der Ablauforganisation zum Beispiel durch die Adaption der Hygienestandards, das Anlegen der Schutzausrüstung oder das Führen von erweiterten Statistiken ergeben. Fünf der befragten Personen berichten im Zuge der Interviews, dass sie ihren gewohnten Tätigkeitsbereich verlassen mussten und auf Corona-Behandlungsstationen eingesetzt wurden. Der Tätigkeitsbe-

reich hat sich dadurch zum Teil gravierend verändert, wie die folgenden Interviewsequenzen veranschaulichen sollen:

> „Ich habe auf der Covid-Station wieder Fähigkeiten angewandt, die ich auf der Station gebraucht habe und jetzt im OP nicht mehr so relevant waren. Also ja, mein Aufgabenfeld hat sich erweitert und verändert. Infusionen und Med. [Anmerkung: Medikamente] habe ich im OP bzw. im Aufwachraum auch gegeben, das war nicht mehr neu. Aber ich bin wieder mal zur Basispflege und Mobilisation zurückgekehrt." (I02 Z. 76–80)

> „Wir sind von einer psychiatrischen Station auf eine Covid-Station umgerüstet worden. […] wir haben innerhalb von vier bis fünf Stunden alle Patienten entlassen oder verschickt, damit wir eine Covid-Station haben. Das musste so schnell gehen, weil schon Bettennot herrschte in [Anmerkung: hier wird das betreffende Krankenhaus genannt]. Wir haben das alles aufgerüstet. Das war an einem Sonntag. Und dann ist es losgegangen." (I08 Z. 154–160)

> „Es hat sich eigentlich komplett verändert. Die Tätigkeit, die ich vorher hatte, ist komplett nach hinten gerutscht. Wir waren dann mit Covid-Patienten und Grundpflege beschäftigt. Es sind mehr ältere Menschen. Man muss sich mehr damit auseinandersetzen, dass auch Leute sterben werden […]" (I08 Z. 164–167)

> „Die Ärzte stehen da im reinen Bereich draußen [Anmerkung: gemeint ist der nicht infektiöse Bereich auf Corona-Stationen] und wir übernehmen oft Tätigkeiten, die die Ärzte machen sollten. Man weiß den Grund dafür nicht, wollen sie einfach vermeiden sich einzuschleusen? Man arbeitet schon gut zusammen, im Großen und Ganzen …" (I07 Z. 150–153)

Die meisten der interviewten Pflegepersonen auf den Corona-Stationen bewerten ihre Tätigkeit als Erweiterung des bisher gewohnten Arbeitsbereichs. Einige mussten sich abrupt auf völlig neue Arbeitsverhältnisse einstellen und lange zurückliegende Fähigkeiten abrufen. Eine Krankenpflegeperson berichtet hingegen, dass sich im Zuge der Corona-Pandemie und der Zuteilung auf die Corona-Intensivstation eine Reduktion des Tätigkeitsspektrums ergeben hat und sie für einfache Hilfsdienste eingesetzt wurde:

> „Ja es hat sich schon verändert, da wir ja gerade im Aufwachraum mithelfen […]. Ich mache da so Hol- und Bringdienste.[…] Materialien, Medikamente, was sie so brauchen." (I03 Z. 87–89)

> „[…] Ich bringe ihnen Sachen, in die Kurve einschreiben, Müllsäcke leeren. Ich fühle mich ein bisschen überflüssig. Ich stehe einfach da […] Es ist schon ein bisschen langweilig." (I03 Z. 55–59)

3.1.6. Arbeitsbelastung durch Corona

Die theoretischen Vorüberlegungen zeigten, dass die Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpfleger*innen einer überdurchschnittlich hohen physischen und psychischen Arbeitsbelastung ausgesetzt ist. Das Pandemiegeschehen brachte wie oben dargestellt vor allem für das Personal auf den Corona-Stationen eine Erweiterung des Tätigkeitsbereichs mit sich. Im Folgenden wird auf die Bewertung der Arbeitssituation zum Zeitpunkt der Interviews und die erlebte Arbeitsbelastung fokussiert.
Die meisten befragten Pflegepersonen geben das Einhalten der strengen Hygienerichtlinien bei der Pflege der Covid-Patient*innen als besondere Arbeitsbelastung an. Das Personal muss sich zur Behandlung der Covid-Patient*innen in Spezialbereiche einschleusen, also entsprechende Schutzkleidung nach vorgegebener Reihenfolge anlegen. Zur Befriedigung der eigenen Grundbedürfnisse wie trinken, essen oder WC-Besuch muss die kontaminierte Schutzkleidung unter Einhaltung strenger Hygienestandards ausgezogen und abgeworfen werden. Eine Krankenpflegeperson schildert, dass die Einhaltung der Hygiene bei Gesundheits- und Krankenpfleger*innen auch von der Pflegedienstleitung sehr streng überwacht wurde, während manche Ärzte und Ärztinnen die Maßnahmen ignorierten. Die Arbeit in Corona-Schutzausrüstung selbst stellt einen besonderen Belastungsfaktor dar, da durch die Luftundurchlässigkeit der Kleidung starkes Schwitzen und schnellere Dehydration verursacht wird. Der folgende Interviewausschnitt stellt die erhöhte Arbeitsbelastung durch den erhöhten Hygieneaufwand anschaulich dar:

> „[…] gerade am Anfang … man ist einfach müde, weil man das nicht so gewohnt ist immer in einem Anzug stecken, man schwitzt extrem […] man kann in dem Bereich drinnen nichts trinken, weil alles kontaminiert wäre. Meine Kollegen werden dann teilweise schon ein bisschen grantig, weil man 110 Prozent gibt in diesem Bereich.“ (I08 Z. 177–182)

Die interviewten Personen schildern den Zeit- und Personalmangel als besonders herausfordernd. Bestimmte Pflegetätigkeiten müssen vernachlässigt werden oder werden sogar von anderen Berufsgruppen übernommen.

> „[…] man schaut, was kann ich noch machen … und wie weit habe ich noch Kapazitäten, dass ich jemanden versorge in seinen Grundbedürfnissen. Aber es wird jetzt schon besser. Also es war nur am Anfang so extrem und dadurch, dass jetzt mehr Betten zur Verfügung stehen und andere Abteilungen wieder Corona-Patienten aufnehmen … was mache ich … was mache ich nicht … kann ich mich selber mal ausschleusen, dass ich mal Luft habe … dass ich mal Pause habe.“ (I07 Z. 104–109)
> „Physiotherapeuten haben wir für Pflegetätigkeiten eingesetzt. Die machten dann Lagerungswechsel, Essen eingeben, einfach nur Mobilisation. Die haben sie ersetzt, weil sie uns entlasten wollten und sonst wo anders eingesetzt werden, wo sie nicht sein wollen. […] Eine Wundmanagementschwester haben wir anfordern können, wenn es um einfachere Verbandwechsel gegangen ist … wenn wir keine Zeit hatten.“ (I07 Z. 158–163)

Eine Krankenpflegeperson berichtet, dass vor allem jüngere Pflegepersonen nach Bedarf in verschiedenen Stationen eingesetzt werden und eine große Unberechenbarkeit der täglichen Arbeitseinsätze besteht.

> „Ich springe zurzeit zwischen vier Stationen hin und her. Andere Stationen im Krankenhaus […] haben zugesperrt […] Und wir gehen dann von der Chirurgischen Station aus ständig aushelfen. Also gerade wir Jungen helfen da aus. Also, die im Alter von 30 bis 35. Wir arbeiten kaum auf unserer Station, sondern gehen mehr aushelfen zu Stationen, die noch mehr betroffen sind. […] die brauchen mehr Personal." (I08 Z. 197–203)

> „Du weißt eigentlich von einem auf den anderen Tag nicht, was jetzt Sache ist." (I08 Z. 358)

> „Schwierig. Man muss sehr flexibel sein. Und man weiß nie, was der Tag bringt, wenn man in die Arbeit kommt. Man muss sich auf die Situationen einlassen können. Aber wenn man das macht, dann fällt es einem ganz leicht. Man kommt in die Sache rein, mit der Zeit. Es hat ja eh Standards gegeben auf der Covid-Station, wie man vorgeht. Ich habe mich dort gut aufgehoben gefühlt, also geschützt. Man muss aber schon sagen, da ich in der ersten Welle auf der Covid-Station gearbeitet habe, da war es am Anfang schon eine Ausnahmesituation. Es war am Anfang ein bisschen ein Durcheinander. Aber das hat sich mit der Zeit dann gelegt. Es hat sich ein System entwickelt, mit dem man dann gut arbeiten konnte." (I02 Z. 16–24)

Der Großteil der interviewten Krankenpfleger*innen beschreibt, dass sie die Erweiterung des Tätigkeitsbereichs im Zuge der Corona-Pandemie als sehr fordernd erleben und dem Personal viel Flexibilität abverlangt wird. Auch die Pflege von Schwerstkranken und Sterbenden stellt für eine interviewte Pflegeperson eine gravierende Veränderung ihres gewohnten Arbeitsspektrums dar, welche zu Beginn als Belastung erlebt wurde. Als nicht nachvollziehbar wurde von einer Krankenpflegeperson der Umstand geschildert, dass der Personaleinsatz auf den Corona-Stationen unkoordiniert ablief. Das Personal auf den Corona-Stationen war überdurchschnittlich belastet, während andere Stationen Patient*innen abbauten und das Personal in den Urlaub schickte. Eine Krankenpflegeperson schildert wiederum, dass sie durch die Versetzung auf die Corona-Intensivstation lediglich mit Hilfsdiensten und berufsfremden Tätigkeiten betraut wird, welche sie als Unterforderung erlebt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei der überwiegenden Mehrheit der befragten Personen nach einiger Zeit trotz erhöhter Arbeitsbelastung eine gewisse Routine eintrat und die herausfordernde Arbeitssituation entspannte sich. Die interviewten Krankenpfleger*innen nannten, dass dies mehrheitlich durch gute Zusammenarbeit im Pflegeteam und im Laufe der Zeit durch eingeübte Standards gelingen konnte. Eine interviewte Pflegeperson nannte individuelle Bewältigungsstrategien, um mit der erhöhten Arbeitsbelastung zurecht zu kommen.

3.1.7. Auswirkungen des Berufs auf das Verhalten im Privatleben

Neben den beruflichen Belastungen, die das Pandemiegeschehen mit sich bringt, interessiert das Forscherinnenteam auch, ob die erhöhte berufsbedingte Exposition gegenüber Corona-Patient*innen etwas am Verhalten der interviewten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen in ihrem privaten Umfeld geändert hat. Nachfolgende Interviewsequenzen geben einen Einblick in das Verhalten der Krankenpfleger*innen im Privatbereich im Zuge der Corona-Pandemie.

> „[…] Ich habe mich nicht mehr mit Freunden und der Familie getroffen, um sie zu schützen. Eben die ganzen zwei Monate als ich auf der Covid-Station war. Und meine Familie war nicht ganz so begeistert davon. Es hat eben am Anfang geheißen, wir sollen uns freiwillig melden. Und das habe ich auch gemacht. Meine Familie meinte dann schon so, sie hätte mehr Angst um mich, dass ich mich anstecken könnte." (I02 Z. 31–36)

> „Jetzt da ich im Aufwachraum/Covid-Intensiv anfange, habe ich mir schon gedacht, dass ich nicht mehr zu meinen Eltern fahre." (I03 Z. 49–50)

> „[…] Ich habe den Kontakt auch minimiert und bin dann nicht mehr nach Hause gefahren. Ich bin halt in die Arbeit gegangen. Und wenn ich irgendwo heimgefahren bin, dann bin ich schon mit der Maske herumgelaufen." (I04 Z. 17–19)

Eine Krankenpflegeperson berichtet, dass sich die sozialen Kontakte neben den Eltern auf das Kollegium beschränken würden. Die Beziehung zu den Arbeitskolleg*innen sei während der Tätigkeit auf den verschiedenen Corona-Stationen im Krankenhaus und den wechselnden Arbeitsorten intensiver geworden. Unter Einhaltung der Hygieneregeln wurden auch private Unternehmungen durchgeführt, während die bisherigen Freundschaften zu Nicht-Arbeitskolleg*innen auf telefonischen Kontakt reduziert wurden.

Neben dem Risiko der Ansteckung beim Treffen von Familie und Freunden haben Krankenpfleger*innen durch ihre tägliche Konfrontation mit dem Thema Corona zudem einen besseren Einblick in tatsächliche Krankheitsverläufe und Belegungszahlen der Intensivstationen. Eine interviewte Person sieht sich in einer Art Vorbild- und Aufklärungsfunktion in Bezug auf die individuelle und die auf das Gesundheitssystem bezogene Bedrohlichkeit der Erkrankung.

> „Man hat irgendwie so eine Aufklärungsfunktion, man sieht, wie es wirklich abgeht. Viele von meinen Freunden oder meinen Bekannten nehmen das nicht so ernst. Ich erzähle dann, wie es mir so in der Arbeit geht. Und da merkt man schon, dass sie sich denken okay, das hätte ich mir nicht so gedacht. Okay, da geht es wirklich so ab. Die sind wirklich voll. Ich finde, vielen Leuten ist das nicht so klar, dass unsere Intensivstationen wirklich voll sind." (I04 Z. 82–88)

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Beruf der Krankenpflege für fast alle interviewten Personen dafür ausschlaggebend ist, die sozialen Kontakte im Privatbereich stark einzuschränken. Es besteht die Sorge, dass sie selbst durch eine symptomlos verlaufende Erkrankung andere Personen mit dem Virus infizieren könnten. Viele stellten während ihrer Tätigkeit auf den Corona-Stationen über Monate sogar physischen Kontakt zu den eigenen Eltern weitgehend ein. Im Gegenzug dazu intensivierten sich Freundschaften mit Arbeitskolleg*innen für eine der interviewten Personen.

3.2. Bewertung erhöhte Gesundheitsgefahr/Jobsicherheit

Die Gefahr, einer schweren Erkrankung ist für Ärzt*innen, Pflegekräfte und Rettungssanitäter*innen einer britischen Studie zufolge wesentlich höher als für Menschen in sogenannten nichtessenziellen Berufsgruppen. Die Weltgesundheitsorganisation berichtete bereits im September, dass bereits 14 Prozent aller weltweit gemeldeten Coronainfektionen auf Menschen in Gesundheitsberufen entfielen (vgl. Mutambuzdi, Niedwiedz, et al. 2020). Darüber hinaus gilt der Krankenpflegeberuf in Zeiten von Corona als krisensicherer Job. Folglich beabsichtigten die Forscherinnen die Frage „Wie wird das Spannungsfeld zwischen Jobsicherheit und die durch die Ausübung der Tätigkeit bestehende erhöhte Gesundheitsgefährdung bewertet?" zu beantworten. Untenstehend bilden ausgewählte Zitate die einstimmigen Meinungen des Krankenpflegepersonals ab:

> „Ich bin froh, dass ich keine Existenzängste haben muss. Krankenschwestern werden jetzt überall gebraucht. In den anderen Krankenhäusern helfen sie auch bei uns aus. […] Aber es gab auch Momente, da wollte ich den Hut draufhauen. Da wollte ich einfach nicht mehr in die Arbeit, weil es einfach nicht mehr gegangen ist. Aber im Endeffekt bin ich schon dankbar und froh, dass ich jetzt nicht irgendwas in der Privatwirtschaft arbeite. Das muss man schon sagen. Weil, dass ich gekündigt werde, ist eher unwahrscheinlich." (I07 Z. 134–140)

> „Im Gespräch mit Freunden, die gekündigt worden sind, nicht wissen wie es weitergeht, ihren Kredit abbezahlen müssen. Ich meine, eine solche Situation habe ich nicht. Natürlich, wenn man dann die Nachrichten liest, gibt so viele Arbeitslose. Dann denkt man sich schon, es ist ein Gefühl von Sicherheit. Weil ich trotzdem einen Beruf habe, der dem Staat angehört und momentan sehr gefragt ist." (I06 Z. 148–153)

> „Ich habe den Beruf schon gewählt, weil er mir gefällt. Ich wusste immer, gerade in der Zeit werde ich meine Arbeit nicht verlieren. Ich gehe auch gerne arbeiten und fühle mich da auch total sicher." (I08 Z. 137–139)
> „Gerade die Arbeit im psychiatrischen Bereich ist gefragt, die geht uns nicht aus. Ob es jetzt in einem Krankenhaus ist oder woanders. Wir werden immer Arbeit haben. Ich gehe gerne arbeiten. Auch jetzt in der Corona-Zeit, obwohl wir ziemlich drankommen sind. Aber das ist mir ziemlich egal." (I08 Z. 322–327)

> „Wir haben einen sicheren Job, weil ich denke in unserem Beruf müssen wir einfach da sein und wir können nicht sagen, wir tun nichts." (I01 Z. 5–9)

> „Ich glaube schon, dass es eine Entlastung ist, dass man sich nicht fürchten muss, dass man kündigt wird. Das steht außer Frage. Viele sind ja in Kurzarbeit, die können irgendwelche Sachen nicht mehr so zurückzahlen wie man selbst. Da muss ich mir nichts denken, weil ich bekomme genauso mein Geld wie normal." (I04 Z. 93–96)

Im Gegensatz zur eigenen Jobsicherheit, wurde von einer interviewten Person auch die Systemrelevanz der Privatwirtschaft angesprochen. Folgendes Zitat soll diese Aussage verdeutlichen:

> „Wenn es einen Beruf in der Privatwirtschaft nicht geben würde, dann würde es uns auch nicht geben. Es beruht ja alles auf Gegenseitigkeit. Das gleicht sich dann wieder aus. Darum macht das für mich jetzt keinen Unterschied. Wenn der Frisör seinen Job verliert, ist das für mich genauso systemrelevant. Es hängt alles ein bisserl zusammen. Ich weiß nicht ob man da sehr differenzieren kann." (I07 Z. 169–173)

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Jobsicherheit als sehr hoch eingeschätzt wird. Unter den befragten Personen gibt es niemanden, der Angst hat die Arbeit zu verlieren.

Das Krankenpflegepersonal ist jobbedingt, wie bereits eingangs durch die britische Studie belegt, einer erhöhten Gesundheitsgefahr ausgesetzt und die Gefahr einer Ansteckung durch Corona ist somit deutlich erhöht. Darum wurde in den Befragungen untersucht, ob die Ausübung der Tätigkeit eine erhöhte Gesundheitsgefährdung für die Interviewten darstellt.

> „Ich bin ein gesunder Mensch! Habe nicht so viel Angst. Ich gehöre zu keiner gefährdeten Risikogruppe und es gibt wenige Fälle, die mit 32 gestorben sind oder auf der Intensivstation waren usw. Und ja, ich habe keine Bedenken, ich trage eine Maske." (I06 Z. 167–172)

> „Also ich habe keine Angst mich anzustecken, definitiv nicht! Und ja, wir haben eben einen krisensicheren Job. Ich hatte auch auf der Covid-Station nicht das Gefühl, dass ich mich mehr anstecken könnte. Da hier alle positiv sind, geht man mit der Situation ganz anders um. Man geht auf den Patienten ganz anders zu. Man passt da ganz anders auf. Wo greift man hin, was macht man wo, mit welcher Hand. Und aus diesem Grund habe ich es auch besser gefunden, auf einer Station zu arbeiten, wo ich weiß, dass alle positiv sind. Anders wie bei Verdachtsstationen. Da wäre es mir nicht so leicht gefallen. Vor allem, wenn man nicht weiß, hat der Corona oder hat er es nicht." (I02 Z. 5–13)

> „Ich arbeite ja auf einer Covid Station und ich habe auch jetzt keine Angst mich anzustecken. Überhaupt nicht. Ich habe auch keine Angst an Covid zu erkranken. Wir halten auch alles ein, was uns vorgeschrieben wird. Wir duschen uns sogar zwei bis drei Mal pro Tag. Wir sind teilweise fünf Stunden in den Stationen ohne herauszukommen. Da gehe ich dann raus und dusche mich. Wir haben Handschuhe an, wir desinfizieren die Handschuhe, wechseln die Handschuhe nach jedem Patienten. Insofern habe ich auch keine Angst gehabt oder habe Angst." (I08 Z. 144–149)

Das Krankenpflegepersonal fühlt sich zusammengefasst keinem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Die Krankenpflegepersonen auf den Corona-Stationen wissen, dass sie mit Corona infizierte Patient*innen pflegen. Dieses Wissen wird als beruhigend angesehen und die zur Verfügung gestellten Schutzmaßnahmen erleichterten den angstfreien Umgang mit an Corona erkrankten Patient*innen.

3.3. Entlohnung

Eine Gesundheits- und Krankenpflegeperson mit Vollzeitanstellung verdient in Österreich in der Regel zwischen 1.934 und 3.223 Euro brutto, je nach Bundesland und Berufsjahren im Unternehmen. (vgl. Karriere Gehaltsspanne, 2020, online)
Aus diesem Grund untersuchen die Forscherinnen den Bereich der Entlohnung näher und gehen bei den durchgeführten Interviews näher auf die Bewertung der Entlohnung und die Corona Prämie ein.

3.3.1. Bewertung der Entlohnung

In diesem Abschnitt wurde daher untersucht, wie die interviewten diplomierten Krankenpfleger*innen ihre Entlohnung generell bewerten und mit der Forschungsfrage „Wie wurde der Einsatz für Gesundheits- und Krankenpfleger'innen abgegolten bzw. belohnt?" beantwortet. Folgend repräsentieren einige ausgewählte Zitate die Meinung unter den Befragten:

> „Ich finde allgemein, dass Krankenschwestern zu wenig verdienen. Ja, finde ich schon. Ohne Zulagen verdienen Krankenschwestern 1.800 Euro netto. Das verdienen andere die in ein Büro gehen auch. Ich sage nichts gegen Büroarbeit, dass die weniger Wert ist und so." (I03 Z. 96–99)

> „Dass man so wenig bezahlt bekommt, das ärgert einen schon ein bisschen." (I02 Z. 166)

Die zwei vorangegangenen Zitate stammen aus Interviews mit Pflegepersonen aus der Altersgruppe der unter 26-jährigen. Hier ist anzunehmen, dass das Grundgehalt noch etwas niedriger ist als bei dienstälteren Kolleg*innen.

> „Im Vergleich zu Ärzten, wenn ich das so vergleichen darf, ist das ein Drittel zu wenig. Ein Drittel mehr würden wir schon ver-

tragen, dass es gerecht wäre. Und die Tätigkeiten haben sich zur Pflege verlagert. Die (Anmerkung: Ärzte) machen weniger, brauchen bestimmte Dinge jetzt nicht mehr machen, die sie früher zu machen hatten und jetzt … sicher … die Bürokratie ist in dem Bereich der ärztlichen Tätigkeiten gewachsen." (I05 Z. 292–312)

„Was soll ich sagen. Ich gehe 25 Stunden die Woche arbeiten. Ich bin jetzt so lange Krankenschwester, ich habe ein Einkommen. Ich bin zufrieden, weil ich nicht so der materialistische Typ bin […] Prinzipiell finde ich, dass wir nicht schlecht verdienen." (I01 Z. 304–306)

„Ich hätte eigentlich eine Gefahrenzulage zusätzlich zur Corona-Prämie bekommen. Das wären 2,65 Euro brutto in zwölf Stunden gewesen. Eigentlich eine Frechheit, weil da habe ich nicht mal ein Straßenbahnticket herinnen. Da fühle ich mich ehrlich gesagt nicht wertgeschätzt. Und die haben sie dann auch noch gestrichen, weil sie mir nicht zustand. Ich war ja nur aushilfsweise zwei Monate dort und nicht fix. Mit den Stunden, da hatte ich auch nicht alles bezahlt bekommen, was ich gearbeitet habe. […] Wir haben die ganze Zeit durchgearbeitet auf der Covid und da habe ich schon 70 Überstunden angesammelt. Die haben sie mir dann auch nicht ausbezahlt. Die habe ich einfach verloren. Ich war sogar beim Betriebsrat, der hat aber gesagt, da kann man nichts machen." (I02 Z. 143–153)

„Also ich finde schon, dass wir schon ganz gut bezahlt bekommen, wenn ich mir die Bereitschaftsdienste ansehe. Wieso bekommt ein Doktor, der sich in der Nacht zur selben Zeit schlafen legen kann wie ich, wenn nicht viel los ist, durchgezahlt und ich nicht? Das ist für uns beide ein Bereitschaftsdienst. Ich finde es nur etwas unfair. Ich will nicht das Gehalt vom Doktor, sondern Gleichstellung." (I04 Z. 139–144)

„Wir arbeiten schon seit März so und ich bekomme noch immer keine Gefahrenzulage. Das gibt es bei uns nicht. Wir arbeiten seit Juni mit dem Betriebsrat zusammen, aber es wird immer wieder vergessen und es zieht sich schon ein bisserl. Das ist für mich absolut nicht okay. Wir verdienen nicht schlecht, das kann man sagen. Aber eine Gefahrenzulage steht uns schon zu. Dass das Grundgehalt so niedrig, ist finde ich nicht okay. Das kommt ja in der Pension auf uns zu." (I07 Z. 215–219)
„Mir ist jetzt Geld nicht so wichtig. Wir haben zwar den Corona-Bonus bekommen. Da war ich der Einzige von meiner Station der gesagt hat, wir haben damals nie auf einer Corona-Station gearbeitet, keiner von unserer Abteilung. Da habe ich gesagt, eigentlich finde ich das nicht richtig, dass wir das auch bekommen." (I08 Z. 283–287)

Hier gibt es widersprüchliche Meinungen. Etwa die Hälfte findet das Gehalt zu niedrig, die andere Hälfte findet ein gutes Auskommen. Kritisch wird vor allem die niedrigere Bezahlung im Vergleich mit den Ärzt*innen gesehen. Oft wird für Tätigkeiten, welche den Ärzt*innen vorbehalten wären, das Pflegepersonal eingesetzt. Dieses bekommt aber dafür nur das Gehalt von diplomierten Krankenpfleger*innen. Weiters wurde auch die Überstundensituation angesprochen. Auch unter Hinzuziehung des Betriebsrats erhielt eine Person die geleisteten Überstunden nicht ausbezahlt.

3.3.2. Corona-Prämie

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gesundheitseinrichtungen sind durch die Corona-Pandemie unter sehr schwierigen Bedingungen im Einsatz. Um dieses Engagement auch finanziell zu unterstreichen, hat das Land Oberösterreich eine Corona-Erschwerniszulage geschaffen. Damit erhalten Mitarbeiter*innen an allen oberösterreichischen Krankenhäusern, die in Schutzbekleidung und unter besonderer Belastung Corona-Patient*innen versorgen, eine Zulage. Wie der Corona-Bonus bei den Interviewten angekommen ist, sollen folgende Zitate veranschaulichen:

> „Zuerst wurden wir am Balkon mit Applaus beklatscht und jetzt ist alles Schnee von gestern. Keine wirkliche Lohnverbesserung oder Sonderzahlungen. Weißt du, ich finde wir sind schon einem Extra-Risiko ausgesetzt. Man kann beim Berufsbild Krankenschwester nicht grundsätzlich davon ausgehen, dass man sich wirklich jedem Risiko aussetzen muss. Solche Sondersachen, sollten auch gesondert entlohnt werden. Nicht, dass ich nicht helfen will, oder solche Angst vor einer Ansteckung hätte. Aber in der Wirtschaft werden ja auch alle Sonderleistungen extra gewürdigt. Und wir sollen uns mit einem Applaus begnügen." (I02 Z. 127–134)

> „Die 500 Euro haben wir auch bekommen und jetzt ist es so, dass wir vom Betriebsrat eine Pizza bekommen haben. Wir haben uns jeden Tag gratis eine Pizza bestellen dürfen. So bekommen wir jeden Tag ein warmes Mittagessen. Wenn wir schon diese Arbeit machen müssen, dass wir was Warmes bekommen." (I07 Z. 232–235)

> „Genau, die 500 Euro, die hat es schon gegeben. Aber es wäre für die zweite Welle noch mal eine Prämie gut." (I06 Z. 248–249) [...] „weil das Risiko da ist, dass du angesteckt wirst, dass du es weitergibst in deiner Familie." (I06 Z. 253–254)

> „Ich finde, was die Corona-Zeit anbelangt, wäre eine Prämie nicht schlecht. Alle, die Kontakt mit den Patienten haben. Weil das Ansteckungsrisiko doch groß ist." (I06 Z. 236–237)

Die meisten der Befragten haben einen Corona-Bonus in Höhe von 500 Euro als Einmalzahlung erhalten. Als wünschenswert wurde festgehalten, dass diese Zahlung auch noch ein weiteres Mal ausbezahlt werden sollte, da das Risiko einer Ansteckung mit Corona im Krankenpflegeberuf doch weiterhin als erhöht erscheint. Hier erscheint es ambivalent, dass der Beruf an sich nicht

als erhöht gesundheitsgefährdend angesehen wurde, im Bezug zur Belohnung jedoch sehr wohl. Nicht alle der interviewten Personen teilen die Meinung, eine Prämie verdient zu haben, wie am folgenden Zitat ersichtlich ist:

> „Da wussten wir dann bereits, ob sie negativ sind oder nicht und da sah ich das als Einziger nicht ein, dass wir die 500 Euro auch bekommen haben. Da war aber ich der einzige auf der Station. Sie sagten ‚Pappen hoidn', sei froh, dass wir des bekommen haben. Aber die, die wirklich gearbeitet haben bei der ersten Welle und sich ein Bein ausgerissen haben, haben auch nicht mehr bekommen. Ich war zwar auch der Gefahr ausgesetzt, aber nie so hoch wie andere." (I08 Z. 288–298)

3.4. Bedeutung der Erwerbsarbeit

Um die eingangs formulierte Forschungsfrage „Welche Bedeutung schreiben Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihrer Erwerbsarbeit während der Corona-Pandemie zu?" angemessen beantworten zu können, wurden unsere Ergebnisse aus den qualitativen Interviews in vier thematische Bereiche unterteilt. Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit Bedeutung und Angemessenheit des Begriffes „Systemrelevanz" in Zusammenhang mit dem Gesundheits- und Krankenpflegeberuf.
Im Anschluss daran wird diskutiert, welche Bedeutung die Befragten ihrem eigenen Beitrag in der stationären Patient*innen-Behandlung zuschreiben, sowie ob Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Kontext der Corona-Pandemie eine zunehmende gesellschaftliche Anerkennung für ihre Arbeit wahrnehmen. Im letzten Abschnitt werden die Ergebnisse unserer qualitativen Interviews zur subjektiven Bedeutung von Arbeit präsentiert und schlussendlich mit den Erkenntnissen aus der Aufarbeitung von bestehender Fachliteratur zu Marie Jahodas Arbeiten zusammengeführt. Das Kapitel endet mit einer kurzen inhaltlichen Zusammenfassung.

3.4.1. Systemrelevanz

Aufbauend auf unseren theoretischen Vorüberlegungen zielte unsere Befragung unter anderem darauf ab, herauszufinden, was die befragten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen unter der Bezeichnung „Systemrelevanz" verstehen, die ihrem Berufsfeld häufig zugeschrieben wird und ob beziehungsweise inwiefern sie diese Zuschreibung als angemessen empfinden. Folgende Interviewausschnitte zeigen verschiedene Aussagen der Befragten zum Verständnis von „Systemrelevanz":

> „Systemrelevant ist für mich eine Berufsgruppe, die für das System unentbehrlich ist. Das wären zum Beispiel Ärzte, Müllabfuhr oder Polizei. Wenn diese Berufsgruppen ausfallen, droht eine Katastrophe. […] Wenn die Pflegepersonen ausfallen würden oder Ärzte, würde das Gesundheitssystem zusammenbrechen. Also deswegen systemrelevant. Die das System aufrechterhalten." (I06 Z. 197–204)

> „Ein System funktioniert nicht ohne Krankenpflege. Wenn der Beruf vom Krankenpflegepersonal systemrelevant ist, dann

> heißt das, wenn es die nicht mehr gibt, dann funktioniert das nicht mehr und es fehlt irgendwas. Wie bei einem Rad, wenn es vier sind und eines fehlt, dann wird das Auto nicht mehr fahren können. So stelle ich mir das vor. Das ist schon systemrelevant […]." (I05 Z. 249–254)

> „Was ist systemrelevant? Natürlich braucht man einen Arzt, eine Krankenschwester, etc. Systemrelevant heißt für mich, Deckung der Grundbedürfnisse, essen, trinken […]. Menschen, die in dem Bereich der Grundbedürfnisse arbeiten sind für mich systemrelevant, System-Erhalter." (I01 Z. 288–291)

Unsere Ergebnisse zeigen, dass „Systemrelevanz" als etwas Unverzichtbares definiert wird, das der Aufrechterhaltung eines Systems beziehungsweise der Gesellschaft dient. Zudem zeigt sich unter den Befragten im Großen und Ganzen eine Zustimmung zur Bezeichnung „systemrelevant" in Zusammenhang mit dem Beruf der Gesundheits- und Krankenpflege. Folgende Interviewpassagen verdeutlichen das besonders gut:

> „Ja, unser Beruf ist systemrelevant. Findest du nicht?" (I03 Z. 85)

> „Ohne Gesundheitspersonal geht es einfach nicht. Also, ja definitiv." (I04 Z. 122)

> „Puh … Ich habe das weniger mitbekommen. Ich habe das letzte halbe Jahr nie Radio gehört oder Zeitung gelesen, weil mir das schon ziemlich auf die Nerven gegangen ist. Immer nur Covid, Covid, Covid. Jetzt habe ich das nicht so mitbekommen. Dass meine Arbeit oder generell Krankenpflege sehr wichtig ist, das ist klar. Denn sonst wären wir kollabiert, so wie jedes Land. Denn wir haben schon viel abgekommen, viel aufgefangen. Wir arbeiten extrem viel, machen Überstunden, aber man macht es gern, sag ich jetzt mal. Also ich mache es gern." (I08 Z. 251–258)

In diesem Zusammenhang weist eine der befragten Personen auf den eingangs erwähnten hohen Frauenanteil in systemrelevanten Berufen und auf die vergleichsweise niedrige Bezahlung hin.

> „Ja. Ich finde ihn sehr wichtig und sehr systemrelevant. Aber ist dir auch mal aufgefallen, dass viele systemrelevante Berufe hauptsächlich Frauenberufe sind? Und eben auch nicht so gut bezahlt sind. Abgesehen von den Ärzten." (I02 Z. 125–127).

3.4.2. Selbsteinschätzung Relevanz der eigenen Tätigkeit

Darüber hinaus ist es von Interesse, für wie relevant die Befragten ihre eigene Tätigkeit im Rahmen der stationären Behandlung von Patient*innen erachten. Hier zeigen unsere Forschungsergebnisse, dass Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ihren Beitrag am Heilungsprozess der Patient*innen als enorm wichtig empfinden. Folgende Textpassagen bringen das besonders gut zum Ausdruck:

> „Als sehr wichtig, unsere Tätigkeit ist maßgeblich an der Heilung des Patienten beteiligt." (I04 Z. 117–118)

> „Ich würde sagen als Krankenpfleger trage ich 60 Prozent am Genesungsprozess des Patienten bei. Wir sind 24 Stunden beim Patienten. Wir sind in der Nacht da. Wir wissen von dem Patienten eigentlich alles. Ein Arzt sieht ihn circa eine Viertelstunde bei der Visite. […] Aber wir sind wirklich rund um die Uhr beim Patienten. Also ich würde sagen 60 Prozent tragen wir vom Pflegepersonal dazu bei." (I06 Z. 184–189)

> „Ohne unseren Beitrag würden die Ärzte alle nackig dastehen. Die hätten nicht sehr viel zu tun. Die sind komplett angewiesen auf uns, weil die fragen uns … die gehen nur zur Visite rein … man sieht selten einen Arzt drinnen… außer wir brauchen ihn drinnen, dann kommt mal ein Arzt. […] Wir messen die Vitalparameter, stellen die ganzen Sachen ein, ob es jetzt ein Optiflow ist – wir sind da drauf eingeschult worden. Damit wir das Gerät, das ist ein Beatmungsgerät, bedienen können. Da sind wir ständig drinnen. Da finde ich, dass wir sehr wichtig sind. Wichtiger als eine Task-Force oder so. Gut, dass es sie gibt. Das sind gescheite Leute, aber die Arbeit am Patienten machen wir." (I08 Z. 207–215)

Zudem ist an dieser Stelle festzuhalten, dass in unseren Gesprächen häufig darauf hingewiesen wurde, dass Pflegekräfte im Vergleich zu Ärzt*innen viel mehr Zeit mit Patient*innen verbringen und dass ihr Anteil an einer erfolgreichen Behandlung auch deshalb nicht zu unterschätzen ist.

Wie anschließender Interviewausschnitt zeigt, nimmt eine der befragten Pflegepersonen ganz konkret Bezug auf aktuelle Debatten rund um fehlende Krankenhausbetten, die im Zuge der Corona-Pandemie regelmäßig geführt werden und unterstreicht auch in diesem Zusammenhang die Relevanz ihrer Tätigkeit.

> „Man kann auch sagen, es ist jetzt wochen- und monatelang von Betten die Rede gewesen, die knapp werden. Aber niemals von Pflegepersonal, das man hinstellen muss. Weil ein Bett bringt einem Patienten nicht sehr viel. Sie können es hinstellen und einen Patienten hineinlegen. Aber wenn keine Pflege da ist, der den versorgt, wird das teuerste Bett dem Patienten nix bringen." (I05 Z. 261–266)

3.4.3. Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs

Im Rahmen unserer Forschungsarbeit wurden Gesundheits- und Krankenpflegepersonen auch danach gefragt, ob sie im Kontext der Corona-Pandemie eine zunehmende gesellschaftliche Anerkennung ihres Berufes wahrnehmen. Hier zeigen sich unterschiedliche Ergebnisse. Ein Teil der Befragten berichtet von einer Zunahme an Wertschätzung gegenüber ihrer Arbeit:

> „Ich empfinde meinen Beruf positiv und werde im Moment wertgeschätzt." (I07 Z. 209)

> „In dem Sinn, ja. Ich habe im Umfeld schon manchmal gesagt bekommen, dass es toll ist, was wir so machen." (I01 Z. 297–298)

> „Es sagen schon viele, ja Wahnsinn, wie viel du arbeitest, was du dir da alles mitmachst. Das ist aber irgendwie so ein Satz und dann war es das auch schon. […]. Bei ein paar denke ich schon, dass die es ernst meinen, denen wird es jetzt schon mehr bewusst, aber nicht bei allen." (I04 Z. 133–136)

Rund die Hälfte unserer Interviewpartner*innen nimmt keine zunehmende Anerkennung ihres Berufes im eigenen Umfeld oder der Gesellschaft wahr:

> „Nein. Es bleibt eigentlich gleich, weil eine Bekannte von mir ist auch Krankenschwester, eine Freundin ist auch Krankenschwester in Karenz. Ein Freund ist Masseur. Also wir arbeiten alle in einem gewissen Gesundheitsbereich und ja … das ist eigentlich … ich sage eher … mehr Anerkennung würde ich nicht sagen, eher mehr ein bisserl Angst mit dem Kontakt." (I06 Z. 221–225)

> „Nein, das ist schon so normal für die Leute, dass man die Arbeit macht." (I05 Z. 277)

Eine der befragten Personen weist explizit darauf hin, sich mehr Wertschätzung beziehungsweise eine (finanzielle) Aufwertung des Pflegeberufes sowie bessere Arbeitsbedingungen zu wünschen:

> „Ich möchte noch sagen, dass ich es traurig finde, dass die Pflege nicht mehr wertgeschätzt wird, auch von der Entlohnung her. Ich brauch' keinen Applaus auf einem Balkon. Danke. Sondern, wir brauchen mehr Personal und das bekommt man nur, wenn man mehr zahlt in dem Job, ihn attraktiver gestaltet." (I02 Z. 137–140)

3.4.4. Subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit

Wie eingangs beschrieben, verfolgen wir unter anderem das Ziel – in Anschluss an die Arbeiten von Marie Jahoda – mögliche Bedeutungen von Erwerbsarbeit (in Krisenzeiten) herauszuarbeiten. Deshalb haben wir Gesundheits- und Krankenpflegepersonen gefragt, welche Bedeutung Arbeit – abgesehen vom finanziellen Aspekt – für sie hat. Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ergebnisse dieser Befragungen mithilfe einiger beispielhafter Interviewausschnitte präsentiert und die subjektive Bedeutung von Erwerbsarbeit mit Bezug auf unsere theoretischen Vorüberlegungen zu Jahodas Arbeiten herausgearbeitet.

Wie bereits beschrieben, erfüllt Arbeit unterschiedliche Funktionen: Zum einen besteht für einen Großteil der Menschen die Notwendigkeit, sich mithilfe einer Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt zu verdienen, zum anderen werden durch Arbeit tiefliegende menschliche Bedürfnisse be-

friedigt. Dies bestätigen auch folgende Ausschnitte aus den Interviews, die im Zuge unserer Projektarbeit durchgeführt wurden:

> „Ja, da fällt mir ein. Eine Struktur hat man da drinnen in seinem Alltag. Die Arbeit bringt Struktur hinein. Dann die täglichen Kontakte. Die Sozialkontakte in der Arbeit, wenn man so lange in einem Haus arbeitet … über 40 Jahre. Da hat man viele Bekannte bei denen man sich freut, wenn man sie wieder sieht. Obwohl das immer weniger wird durch die Pensionierungen … und ich kann mit dem nichts mehr anfangen, dass ich sage, dass ich jemandem helfen kann. Ja, das wäre wahrscheinlich jetzt nicht die Wahrheit, wenn ich das behaupten würde. Wobei, ich, wenn ich in der Arbeit bin, sicher den Menschen trotzdem gerne helfe, wenn es in meiner Möglichkeit steht. Das Gefühl, dass man gebraucht wird, ist auch ein Teil vom Arbeiten." (I05 Z. 334–343)

> „Arbeit hat für mich einen großen Wert. Sie schafft eine Struktur, es ist eine Belohnung. Arbeit ermöglicht Kontakt zu super Kollegen, die ich zu meinen besten Freunden dazu zähle. Arbeit schafft viel Abwechslung. Anerkennung." (I06 Z. 260–262)

Neben der Tatsache, dass Arbeit den Tag strukturiert, werden soziale Kontakte, Anerkennung sowie das Gefühl gebraucht zu werden und Abwechslung als Erfahrungen beschrieben, die Arbeit mit sich bringt. Darüber hinaus zeigen nachfolgende Textpassagen, dass natürlich auch finanzielle Aspekte eine Rolle spielen und dass Arbeit auch Spaß machen kann, beziehungsweise soll:

> „Ich freue mich fast immer auf die Arbeit. Und ich mag meine Kollegen wirklich gern. Und der zweite Grund ist, natürlich wegen dem Geld. Wenn wer sagt, er geht nicht arbeiten wegen dem Geld, das glaube ich schlichtweg einfach nicht. Aber ich finde, dass Arbeit wirklich wichtig ist. Ich arbeite wirklich sehr gerne in einem Team, weil man sich da auch austauschen kann." (I02 Z. 106–110)

> „Dass es mir Spaß macht und dass ich mir meinen Lebensunterhalt verdiene." (I03 Z. 109)
> „Das ist eine schwierige Frage. Es ist ein verantwortungsvoller Beruf und das ist das, weil ich weiß, ich mache meine Arbeit gut und ja, man sieht schon auch Verbesserungen. Die Arbeit mit den Patienten und den Kollegen macht schon Spaß. Und man erfährt auch sehr viel. Man lernt sehr viele neue Leute kennen und das ist schon auch wichtig, das Soziale. Man ist mit Menschen in Kontakt. Und generell Arbeit, ja, das ist eine schwierige Frage. Weil man es machen muss, wahrscheinlich (lacht)." (I07 Z. 242–247)

Einige der befragten Pflegepersonen beschreiben ihren Beruf sogar als Berufung:

> „Unser Beruf ist auch Berufung. Man muss bei unserem Beruf schon mit Herzblut dabei sein, damit das Sinn macht." (I02 Z. 103–104)

> „Also ich muss ehrlich sagen, ich sehe meinen Beruf als Berufung, weil das war immer der Beruf, den ich machen wollte." (I01 Z. 67–68)

Wie nachfolgende Textpassagen zeigen, kann mithilfe einer Arbeit auch ein Bedürfnis nach Sicherheit, befriedigt werden:

> „Sicherheit und soziale Kontakte sind mir sehr wichtig." (I08 Z. 333)

> „Naja, Arbeit. Es hat sich verändert. […] Durch meine Arbeitskollegen entsteht viel Freundschaft. Wir machen viel privat. Da geht man gerne arbeiten. Wir sind ein super Team. Es freut sich jeder immer, wenn er den anderen sieht. Es gibt keine Streitereien bei uns. Insofern ist Arbeit für mich wichtig worden. Ich gehe gern arbeiten und Arbeit hat einen anderen Stellenwert bekommen als noch vor ein paar Jahren. Ich bin froh, dass ich eine sichere Arbeit habe. Das ist mir auch ganz wichtig. Viele Freunde von mir arbeiten in anderen Bereichen. Die machen sich Sorgen um ihre Zukunft, weil gewisse Betriebe einfach zusperren." (I08 Z. 311–322)

Von einer interviewten Person wurde außerdem erwähnt, dass auch die Arbeit an einem gemeinsamen, größeren Ziel – im Kontext der Corona-Pandemie – eine positive Erfahrung im Rahmen der Arbeit als Gesundheits- und Krankenpfleger*in darstellt.

> „Ein gemeinsames Ziel zu haben." (I08 Z. 339)

> „Jeder arbeitet auf das gleiche Ziel hin. Jeder schaut, dass wir die Pandemie so schnell wie möglich in den Griff bekommen. Oder die Leute so gut wie möglich rauskriegen oder so wenig wie möglich mit Infekten rein bekommen. Da zieht jeder an einem Strang und es ist ein schönes Arbeiten." (I08 Z. 345–348)

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass vier der fünf Erfahrungskategorien von Arbeit, die Jahoda beschreibt, auch von unseren Interviewpartner*innen genannt wurden. Lediglich die Tatsache, dass uns Arbeit eine regelmäßige Aktivität aufzwingt, wurde in unseren Interviews nicht explizit erwähnt. Allerdings wurden zusätzlich zu den Erfahrungskategorien, die bereits von Jahoda beschrieben wurden (Zeitstruktur, soziale Kontakte, Anerkennung und die kollektive Arbeit an einem gemeinsamen Ziel) noch weitere Bedürfnisse genannt – wie beispielsweise das Gefühl gebraucht zu werden oder ein Bedürfnis nach Sicherheit – die mithilfe von Arbeit befriedigt werden können.

Abschließend ist festzuhalten, dass die befragten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen ihrer Erwerbsarbeit während der Corona-Krise unterschiedliche Bedeutungen zuschreiben, dass aber

alle Befragten ihre Arbeit als etwas Wichtiges beschreiben, das mehrere Funktionen erfüllt und im Idealfall nicht „nur" finanzielle Sicherheit mit sich bringt. Zudem zeigen unsere Forschungsergebnisse, dass Personen, die im Pflegebereich tätig sind, mit ihrer Arbeit einen immens wichtigen Beitrag in der Patient*innenversorgung leisten und dass ein Großteil der Befragten die Bezeichnung „systemrelevant", die dem Berufsfeld häufig zugeschrieben wird, angemessen findet. Die Frage, ob der Gesundheits- und Krankenpflegeberuf im Kontext der Corona-Pandemie eine zunehmende gesellschaftliche Anerkennung erfährt, hat zu keinem eindeutigen Ergebnis geführt. Ein Teil der Befragten nimmt eine zunehmende Wertschätzung im Umfeld wahr, einige sehen hier hingegen keine Veränderungen.

4. Zusammenfassung

Wie eingangs erwähnt, war es das Ziel dieser Arbeit herauszufinden, wie sich die berufliche Situation und das Erleben von in Krankenhäusern beschäftigten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Kontext der Corona-Pandemie in Österreich darstellt und daraus mögliche Bedeutungen der Erwerbsarbeit (in Krisenzeiten) herauszuarbeiten. Darunter fallen Abschnitte wie „Informationsfluss", „Sicherheit, Risiko am Arbeitsplatz und Schutzkleidung", „Plausibilität der Maßnahmen", „Veränderungen und Verbesserungen im Zuge der zweiten Corona-Welle", „Veränderung des Tätigkeitsbereichs", „Arbeitsbelastung durch Corona" und „Auswirklungen des Berufs auf das Verhalten im Privatleben".

Die zu dieser Arbeit befragten Krankenpfleger*innen gaben an, sich im Großen und Ganzen gut und zeitgerecht informiert gefühlt zu haben. Der Informationsfluss war durch Mails, Whats-App Gruppen, Newsletter, Besprechungen und Verlautbarungen im Intranet gegeben. Die ordnungsgemäße Handhabung der Schutzausrüstung wurde zum Teil mittels Schulungsvideos vermittelt. Eine interviewte Person gab an, dass eine Task-Force eingerichtet wurde, welche als Ansprechpartner*in galt. Aus weiteren Aussagen ging jedoch hervor, dass der Informationsfluss nicht immer eindeutig und rechtzeitig erfolgte und es hier noch Entwicklungspotential geben würde. Manchmal wurden Informationen gegeben, die innerhalb weniger Stunden widerlegt wurden. Außerdem wurde deutlich, dass es am Anfang der Corona-Pandemie noch keine eindeutigen Standards gab und zum Beispiel keine Richtlinie über den Umgang mit an Corona verstorbenen Patienten vorlag.

In Bezug auf das Sicherheitsempfinden, der Bereitstellung von Schutzkleidung und dessen Wirksamkeit, gab ein Großteil an, sich gut geschützt gefühlt zu haben. Eine Angst vor Ansteckung war nicht gegeben. Manche waren sogar froh, auf einer Corona-Station arbeiten zu können, da sie sich dort besser geschützt fühlten, als auf einer anderen Station. Darüber hinaus sind sich die Befragten über das erhöhte Infektionsrisiko bewusst. Hier wurde der Vergleich zu den Erkrankungen mit HIV und Hepatitis genannt. Denn vor diesen Krankheiten kann man sich auch durch Wissen über die Ansteckungswege schützen. Eine befragte Person äußerte ihre Unsicherheit bezüglich des erhöhten Risikos am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Corona. Das scheint aber der Arbeit mit psychisch kranken Personen geschuldet zu sein, die oftmals keine klaren Angaben über ihren Gesundheitszustand machen können und keine physische Distanz wahren.

In Punkto Schutzkleidung fühlten sich sieben der acht befragten Pflegepersonen ausreichend geschützt. Nur eine Person kritisierte offen die zu Beginn der Corona-Pandemie mangelnde Bereitstellung von Schutzkleidung.

Weiters wurde gefragt, ob die Maßnahmen als plausibel, beziehungsweise als schlüssig, sinnvoll und nachvollziehbar eingeschätzt werden. Grundsätzlich äußerte sich das befragte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal positiv zu den Maßnahmen. Natürlich würde es immer mögliche Verbesserungen geben, aber die relativ rasche Trennung von Wartebereich und Behandlungsbereich wurde von einer Person als sehr gute Idee genannt. Damit konnte Kontamination vermieden werden. Es wurden aber auch Kritikpunkte genannt. Manche der Interviewten hatten das Gefühl, dass es Versäumnisse der Krankenanstalt in Bezug auf die Organisationsstruktur geben würde und die Zeit zwischen 1. und 2. Welle für Schulungen genutzt hätte werden sollen. Weiters wurde auch bemängelt, dass zu Beginn der 1. Welle die Maßnahmen von verschiedenen Personen anders verstanden wurden und somit nicht klar war, was zu tun war.

Als positiv wurden Schulungen im Umgang mit Schutzkleidung hervorgehoben. Weiters gab es Lerneffekte bei speziellen Untersuchungsgeräten, wie dem Optiflow, dessen Umgang jetzt nach Aussage einer Person, jede*r beherrscht.

Drei Pflegepersonen sehen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie eine mangelnde Umsetzung von möglichen Verbesserungen und wenig Lerneffekte. Diese hätten die Zeit, in der sie zu Hause waren, gerne für Schulungen genutzt. Hier wurde zum Beispiel die Beatmungsmaschine genannt, die auf den Intensivstationen zum Einsatz kommt. Des Weiteren wird die Politik kritisiert, die die Zeit zwischen 1. und 2. Corona-Welle einfach verstreichen hat lassen, ohne einen Krisenplan zu erstellen.

Eine weitere Frage bezog sich auf den Tätigkeitsbereich und die Veränderungen für Krankenpflegepersonen, die ihren gewohnten Arbeitsbereich nicht verlassen mussten. Für den Großteil der interviewten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen haben sich zumindest Veränderungen in der Ablauforganisation zum Beispiel durch die Adaption der Hygienestandards, das Anlegen der Schutzausrüstung oder das Führen von erweiterten Statistiken ergeben. Fünf der befragten Personen berichten im Zuge der Interviews, dass sie ihren gewohnten Tätigkeitsbereich verlassen mussten und auf Corona-Behandlungsstationen eingesetzt wurden. Der Tätigkeitsbereich hat sich dadurch zum Teil gravierend und abrupt verändert. Manche Krankenpfleger*innen waren nur mit Grundpflege beschäftigt, fühlten sich überflüssig oder gaben an, Müllsäcke entleeren zu müssen. Andere übernahmen wiederum die Tätigkeiten, die eigentlich nur für Ärzt*innen vorgesehen ist.

Ein weiterer Fokus der Arbeit bezieht sich auf die Arbeitsbelastung durch Corona für Gesundheits- und Krankenpfleger*innen. Die meisten befragten Pflegepersonen geben die Einhaltung der strengen Hygienerichtlinien bei der Pflege der Covid-Patient*innen als besondere Arbeitsbelastung an. Die Befriedigung eigener Grundbedürfnisse wie trinken, essen oder ein WC-Besuch stellt sich wegen den Hygienestandards schwierig dar. Die Arbeit in Corona-Schutzausrüstung selbst stellt einen besonderen Belastungsfaktor dar, da durch die Luftundurchlässigkeit der Kleidung starkes Schwitzen und schnellere Dehydration verursacht wird. Auch manche Pflegetätigkeiten stellen aufgrund des Personalmangels eine Herausforderung dar. Hier wird kritisiert, dass der Personaleinsatz auf Corona-Stationen unkoordiniert ablief und oft nicht nachvollziehbar war. Das Personal auf den Corona-Stationen war überdurchschnittlich belastet, während andere Stationen Patient*innen abbauten und das Personal in den Urlaub schickte. Eine Krankenpflegeperson schildert wiederum, dass sie durch die Versetzung auf die Corona-Intensivstation lediglich mit Hilfsdiensten und berufsfremden Tätigkeiten betraut wird, welche sie als Unterforderung erlebt.

Bezugnehmend auf die Auswirkungen des Berufs und das Verhalten im Privatleben, kann zusammengefasst werden, dass sich einige der Befragten längere Zeit nicht mehr mit ihren Familien getroffen haben. Die sozialen Kontakte beschränkten sich auf das Arbeitskollegium.

Zur Frage der Bewertung des Spannungsfelds zwischen Jobsicherheit und die durch die Ausübung der Tätigkeit bestehenden Gesundheitsgefahr kann geschlussfolgert werden, dass die meisten der Befragten keine Existenzängste haben. Der Beruf von Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ist momentan sehr gefragt und es besteht eine gewisse Jobsicherheit. Auch die Angst einer Ansteckung mit Corona besteht bei den meisten der Interviewpartner*innen nicht und das Personal fühlt sich dadurch keinem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Das Wissen, welche Patient*innen mit Corona infiziert sind, wird als beruhigend angesehen. Und die zur Verfügung gestellten Schutzmaßnahmen erleichtern einen angstfreien Umgang mit erkrankten Patient*innen.
Bezüglich der Entlohnung von Kranken- und Pflegepersonal gibt es widersprüchliche Meinungen. Etwa die Hälfte findet das Gehalt zu niedrig, die andere Hälfte findet ein die Höhe als angemessen. Kritisch wird jedoch, die verhältnismäßig niedrigere Bezahlung im Vergleich mit den Ärzt*innen gesehen. Oft wird für Tätigkeiten, welche den Ärzt*innen vorbehalten wären, das Pflegepersonal eingesetzt. Dieses bekommt aber dafür nur das Gehalt von diplomierten Krankenpfleger*innen.
Die Corona-Erschwerniszulage vom Land Oberösterreich in Höhe von 500 Euro haben die Befragten auf Nachfrage durch die Interviewerinnen, erhalten. Hier wurde als wünschenswert festgehalten, dass die Prämie auch ein weiteres Mal ausbezahlt werden sollte, da das Risiko einer Ansteckung mit Corona im Krankenpflegeberuf doch weiterhin als erhöht erscheint. Ungewöhnlich erscheint hier, dass der Beruf an sich nicht als gesundheitsgefährdend angesehen wird, in Bezug auf die Entlohnung bzw. Prämie jedoch sehr wohl. Eine einzige Person gab an, die Corona-Prämie nicht wirklich verdient zu haben.

Weiters ist festzuhalten, dass vier der fünf Erfahrungskategorien von Maria Jahoda auch in den Interviews genannt wurden. Arbeit erfüllt nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern leistet einen wichtigen Beitrag in der Patient*innenversorgung. Auch die Bezeichnung „systemrelevant" wird von diesem Berufsfeld als angemessen betrachtet. Die Frage, ob der Gesundheits- und Krankenpflegeberuf im Kontext der Corona-Pandemie eine zunehmende gesellschaftliche Anerkennung erfährt, führte zu keinem eindeutigen Ergebnis. Ein Teil der Befragten nimmt eine zunehmende Wertschätzung im Umfeld wahr, einige sehen hier hingegen keine Veränderungen.

Literatur

Arbeiterkammer Oberösterreich, Arbeitsklima Index 2020: Nr. 4. Verfügbar unter: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2020_November.html, aufgerufen am 24.11.2020.
Bacher J. (2020). LVA 8. Surveyforschung Fragebogen. Präsentation. JKU, Linz (02.12.2020) Folie 13.
Bacher, J. & Horwath, I. (2011). Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Skript zur Vorlesung. Teil 2. Linz: Johannes Kepler Universität.
Berger-Grabner, D. (2016). Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele. 3., aktualisierte u. erw. Aufl. 2016. Wiesbaden: Springer Gabler.

Böhm, A. (2017). Theoretisches Kodieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Flick, U., Von Kardoff, E. & Steinke, I. (Hrsg.). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 12. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S.475- 485.
Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Gesundheits- und Kran-kenpflegegesetz, Fassung vom 12.12.2020, Verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10011026, aufgerufen am 12.12.2020.
Coyne, I.T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? In: Journal of Advanced Nursing, 26, S.623- 630.
Der Standard, online, 08.06.2020. Systemrelevant: Was heißt es, in so einem Job zu arbeiten? Verfügbar unter https://www.derstandard.at/story/2000117678565/systemrelevant-was-heisst-es-in-so-einem-job-zu-arbeiten, aufgerufen am: 20.11.2020.
Draucker, C. B.; Martsolf, D. S.; Ross, R.; Rusket, T- B. (2007). Pearls, Pith, and Provocation – Theoretical Sampling and Category Devel-opment in Grounded Theory. In: Qualitative Health Research, 17, 8, S.1137-1148.
Flecker, J. (2017). Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
Flick, U. (2011). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (4. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
Halbmayer, E. & Salat, J. (o. J.). Qualitative Methoden der Kultur- und Sozialanthropo-logie, Verfügbar unter: http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/produktion//qualitative/qualitative-titel.html, aufgerufen am 12.12.2020, Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Universität Wien.
Jahoda Bauer Institut (o. J.). Die Soziale Bedeutung von Arbeit. Verfügbar unter: https://jbi.or.at/marie-jahoda/arbeit/, aufgerufen am 15.11.2020.
Jahoda, M. (1983). Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
Kaiser, R. (2014). Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer Verlag.
Karriere Online, Gehaltsvergleich Krankenschwester/-pfleger, Verfügbar unter: https://www.karriere.at/gehalt/krankenschwester, abgerufen am 06.01.21.
Klöckner J. & Friedrichs J. (2014). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Verlag.
Laschet, H. (2020). Wie hoch ist das SARS-CoV-2-Infektionsrisiko für Ärzte und Pfleger?. Springer Medizin, Verfügbar unter: https://www.springermedizin.de/covid-19/epidemiologie-und-hygiene/sars-cov-2-infektionsrisiko-fuer-aerzte-und-pfleger/18579368 , aufgerufen am 03.01.2021.
Mutambudzi, M., Niedwiedz, C., Macdonald, EB. et al. Occupation and risk of severe COVID-19: prospective cohort study of 120 075 UK Biobank participants. Occupational and Environmental Medicine Published Online First: 09 December 2020. Verfügbar unter: 10.1136/oemed-2020-106731
Porst, R. (2009): Fragebogen. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag.
Rheindorf, J., Blöcker, J., Himmel, C. & Trost, A. (2020). Wie erleben Pflegefachpersonen die Corona-Pandemie? In: Pflege Zeitschrift. 8.2020/73, S. 50-53. Verfügbar unter: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7347659/, aufgerufen am 29.11.2020.
Schönherr, D. & Zandonella, M. (2020). Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Endbericht. SORA – Institute for Social Research and Consulting. Verfügbar unter: https://tirol.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeit/Systemrelevante_Berufen_Studie_SORA_2.pdf, aufgerufen am 14.11.2020.
Siegl K. & Gruber N. (2019). Grundzüge der empirischen Sozialforschung. Studierendenskriptum zur Lehrveranstaltung von Mag. Dr. Fritz Hemedinger an der JKU. Linz, VSSTÖ.

Strauss, A. & Corbin, J. (1996). Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
WKO Oberösterreich (2020). Themen. Steuern. Lohverrechnung: Die wichtigsten Änderungen auf Grund der COVID-19-Krise. Übersicht für Unternehmen. Verfügbar unter: https://www.wko.at/service/steuern/lohnverrechnung-aenderungen-covid-19.html, aufgerufen am 29.11.2020.
Ziegler, M. (2018). Sozialpsychologie der Arbeit – Marie Jahodas Anregung zu einem Perspektivenwechsel. Wiso 41. Jg. (2018), Nr. 1. Verfügbar unter: https://www.isw-linz.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=67&token=cd34788ea2b484e713f1640801484b2aa87f7edf, aufgerufen am 15.11.2020.

Interviewleitfaden

Einleitungstext:
Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben an dem Interview teilzunehmen. Das leitfadengestützte Interview wird zur schlüssigen und nachvollziehbaren Transkription aufgenommen. Die Teilnahme an diesem Interview erfolgt auf freiwilliger Basis. Die erhobenen Interviewdaten werden vertraulich behandelt. Die Daten werden anonymisiert, wodurch keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden können. Die mündliche Teilnahme an dem Interview ist mit einer schriftlichen Einverständniserklärung gleichzusetzen. In der Seminararbeit veröffentlichte Zitate werden ausschließlich in anonymisierter Form dargestellt. Als Interviewpartner*innen haben Sie jederzeit das Recht, während des Interviews Fragen zu stellen oder das Interview abzubrechen.

Projektbeschreibung:
Ziel der Arbeit ist es, die berufliche Situation und das Erleben von in Krankenhäusern beschäftigten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen im Kontext der Corona-Pandemie in Österreich zu untersuchen und daraus mögliche Bedeutungen der Erwerbsarbeit (in Krisenzeiten) herauszuarbeiten.

Erkenntnisinteresse:

- Berufliche Situation - Spannungsfeld zwischen Jobsicherheit und erhöhter Gesundheitsgefahr
- Bedeutung von Arbeit

Allgemeine und soziodemographische Daten:

- Durchführungsdatum:
- Ort:
- Dauer:
- Geschlecht:
- Alter/Altersgruppe:
- Berufliche Funktion:
- Beschäftigungsausmaß:
- Berufserfahrung:

Berufliche Situation –
Spannungsfeld zwischen Jobsicherheit und erhöhter Gesundheitsgefahr

Einleitungstext zum ersten Fragenblock:
Wie war es für Sie im Zeitraum der ersten Welle in einem Krankenhaus zu arbeiten in einer Situation, in der unklar war, wie gefährlich das Virus tatsächlich ist und wie sich die Situation im Allgemeinen entwickeln wird. Viele mussten ja zu Hause bleiben und im Homeoffice arbeiten.

- Hatten Sie Angst in die Arbeit zu gehen bzw., dass Sie sich dort mit Corona anstecken könnten?
- Wie sind Sie in der Anfangszeit des Pandemiegeschehens an die relevanten, für Ihren Arbeitsbereich notwendigen Informationen gelangt (z.B. bezüglich Krankheitsbild, Verlauf, Maßnahmen mit positiv getesteten Patient*innen/Mitarbeiter*innen)?
  - Wurden klare Standards und Arbeitskonzepte für Mitarbeiter*innen erarbeitet? War die Information aus Ihrer Sicht ausreichend, gab es aus Ihrer Sicht Grund zur Kritik?
  - Haben Sie sich während der ersten Corona-Welle durch die zur Verfügung gestellte Schutz-/Arbeitsausrüstung ausreichend gut geschützt gefühlt?
  - Waren die getroffenen Schutzmaßnahmen schlüssig?
  - Wie sind Sie zu Information bzgl. der korrekten Handhabung der Schutzausrüstung gekommen? Wurde ausreichend über die korrekte Handhabung aufgeklärt?
  - Haben Sie von Unterschieden zu anderen Krankenhäusern in Bezug auf Kommunikation und getroffene Schutzmaßnahmen in Ihrem Haus gehört? Ist es in anderen Häusern "besser" oder "schlechter" gelaufen?
  - Wie nehmen Sie die zweite Corona-Welle in Bezug auf die Kommunikation mit dem Personal, Organisation, Lerneffekte aus der ersten Welle etc. wahr?
- Würden Sie sagen, dass Ihr Beruf in dieser Zeit der Pandemie auch Auswirkungen auf Ihr Verhalten im Privatbereich hat/te (Stichwort Reduktion der Sozialkontakte)?
- Wenn Sie die anhaltenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten und Unsicherheiten für viele Branchen betrachten; wie bewerten Sie die Tatsache, dass Sie in einem "krisensicheren" Job arbeiten?
- Wenn Sie jetzt noch einmal vor allem die erste Corona-Welle betrachten, in der wir noch relativ wenig Wissen über die Erkrankung hatten und uns die Bilder aus Italien mit vielen intensivpflichtigen Patient*innen und Toten erreichten. Was hat Ihrer Meinung nach überwogen, die Sicherheit in einem Beruf mit hoher Nachfrage zu arbeiten oder die Gefahr dieser Erkrankung in einem stärkeren Ausmaß als die Durchschnittsbevölkerung ausgesetzt zu sein?

Bedeutung von Arbeit:

Einleitungstext zum ersten Fragenblock:
Arbeit hat einen hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft. Aber vor allem die Bedeutung der Berufsgruppe der diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger*innen wird in Zeiten der Krise Medial stark diskutiert.

- Wie wichtig schätzen Sie Ihren Beitrag als Krankenpfleger*in im Rahmen der stationären Behandlung der Patient*innen im interdisziplinären Team ein?
- Was können Sie mit der Bezeichnung „Systemrelevanz", der Ihrem Berufsfeld zugeschrieben wird, anfangen? (Kommt die Wichtigkeit dieses Berufs in diesem Begriff für Sie zum Ausdruck?)
- Hat sich im Zuge der Corona-Pandemie Ihr Aufgabenfeld erweitert, verändert?
- Haben Sie während der Corona-Pandemie eine zunehmende Anerkennung Ihrer Berufsgruppe in Ihrem privaten Umfeld wahrgenommen?
- Bewerten Sie die Entlohnung für Ihre Arbeit als angemessen?
- Wurde Ihr Einsatz während der Corona-Pandemie besonders „belohnt"? (z.B. Stichwort Corona-Prämie)
- Welche Bedeutung hat Arbeit generell für Sie (abgesehen von der finanziellen Notwendigkeit)?

Melanie Lange, Sandra Schlager

Wie Covid-19 im Jahr 2020 die öffentliche Wahrnehmung von Berufsbildern im österreichischen Tourismus verändert

Eine Berichterstattungsanalyse

Die Covid-19-Pandemie erfordert zum gesundheitlichen Schutz jüngst die landesweite Regulation zur Ausführung von Arbeit, etwa in Form von Kurzarbeit in vielen Handelszweigen oder vorübergehender Unterlassung bspw. körpernaher Dienstleistungen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2020, online). Andere Berufsfelder hingegen gelten als unverzichtbar. Bestehende Risiken möglicher Infektionen werden hier in Kauf genommen. Ein Wort prägt dabei den medialen Diskurs ganz besonders – Systemrelevanz. Arbeit wird, so scheint es, plötzlich neu vermessen: Wo vorher noch Attribute wie gut bezahlt oder gesellschaftlich bedeutend in den Vordergrund rückten, so erscheinen jetzt solche Berufe, welche die Gesundheit oder auch die Autonomie etwa von Eltern im täglichen Leben fördern, als besonders wertvoll (DERSTANDARD, 2020, online). Diese Entwicklung bietet Anlass dazu, genauer zu untersuchen, wie Berufsprestige zunächst im Allgemeinen und dann in Hinblick auf die Pandemie bemessen wird. Warum verrichtet etwa eine Pflegekraft einen Beruf von gesellschaftlich hoher Relevanz und ein*e Cellospieler*in in der Staatsoper nicht? Fragen wie diese motivieren die vorliegende Arbeit, in welcher folgende Fragen im Fokus stehen:

- Wie entstehen Berufsbilder und welche Rolle spielen Medien bzw. (politische) Institutionen im Konstruieren von Berufsbildern?
- Welche Entwicklungen sind jüngst durch die Covid-19-Pandemie am Beispiel zweier Berufe in der Tourismusbranche beobachtbar?

Zunächst werden die Rahmenbedingungen in der Tourismusbranche genauer analysiert, um die Prägungen auf ihre Berufsbilder besser herauszuarbeiten. Diese Branche ist für die folgende Untersuchung insofern besonders interessant, als dass sie einerseits einen hohen Anteil am österreichischen BIP generiert und sie andererseits seit Aufkommen vermehrter Infizierter in Ischgl im öffentlichen Diskurs besonders intensiv thematisiert wird. Anschließend wird im Detail auf die Entstehung von Berufsbildern eingegangen und insbesondere das Berufsprestige untersucht, welches darüber entscheidet, wie hoch das gesellschaftliche Ansehen gegenüber einzelnen Berufen bemessen wird (Ganzeboom/Treiman1996, Zhou 2005, Klein 2016). Zudem rücken Instrumente der medialen Berichterstattung über Berufsbilder und beteiligte Akteur*Innen in den Fokus. Im dritten Kapitel wird die Methode der Berichterstattungsanalyse genauer vorgestellt, die den empirischen Kern dieser Arbeit bildet. Als Datenbasis dienen über 200 Zeitungsartikel der österreichweit etablierten Tageszeitungen Krone, Presse und Standard zwischen März und Oktober 2020.

Im vierten Kapitel folgt die Berichterstattungsanalyse für ausgewählte Berufsbilder aus Hotellerie und Reisebüros. Anhand von vier aus der Theorie abgeleiteten Hypothesen, welche die Frequenz der Berichterstattung, die Interviewpartner*innen sowie die beigemessene Wertschätzung der Tourismusberufe besonders berücksichtigen, werden insgesamt 140 Zeitungsartikel detailliert beleuchtet, bevor im Fazit Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

1. Der Tourismus in Österreich

Da sich diese Arbeit mit der Tourismusbranche in Österreich näher beschäftigt, werden in diesem Kapitel die Organisation und Struktur auf legaler Ebene, als auch die Wichtigkeit des Tourismussektors für die österreichische Gesamtwirtschaft mittels statistischer Kennzahlen beleuchtet. Ferner werden Zahlen zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Tourismusbranche aufgezeigt. Die sogenannte Causa Ischgl ergänzt die getroffenen Covid-19 Maßnahmen in diesem Kapitel, da mit dieser Causa weitere Restriktionen im März 2020 ihren Lauf genommen haben.

1.1. Organisation und Struktur

Der österreichische Tourismus ist auf rechtlicher Ebene zwischen Bund und Ländern in Kompetenzen aufgeteilt, wobei der Tourismus im Kern der Länderkompetenz zugeordnet wird (BMLRT, 2018, online).

> „Auch wenn der Tourismus Länderkompetenz ist, gestaltet der Bund wesentliche Rahmenbedingungen für den Tourismus und die Freizeitwirtschaft: Gewerberecht, Verkehrsrecht, Arbeitsrecht, innere Sicherheit, Steuer- und Abgabenwesen, im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung der Förderungsbereich" (BMLRT, 2018, online).

Abbildung 1: Organisation des Tourismus in Österreich, Quelle: BMLRT, 2018, online.

Dies bedeutet, dass die Bundesländer für den Erlass von Gesetzen, Regelungen und Förderungen zuständig sind. Abbildung 1 veranschaulicht die Organisation und Struktur des österreichischen Tourismus auf Bundes-, Länder- und regionaler Ebene.

Beispielsweise werden auf Länderebene die Landesregierungen, Landtage und Interessensvertretungen (Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer), sowie Landestourismusorganisationen angesiedelt, während die Tourismusverbände der regionalen Ebene zugeteilt werden. Weiters existieren bei den Sozialpartnern ebenfalls Organisationsstrukturen auf Bundesebene, welche auf gleicher Ebene des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) sind. Außerdem präsentieren unabhängige Tourismusorganisationen wie die Österreichische Hoteliervereinigung (ÖHV) und der Österreichische Reiseverband (ÖRV) die Arbeitgeberseite in der Hotellerie bzw. den Reisebüros. Dies spiegelt sich etwa bei der Beantwortung unserer vierten These in Kapitel 4.4 wider.

1.2. Bedeutung für die österreichische Wirtschaft

Der Tourismus in Österreich spielt auf wirtschaftlicher Ebene, sowohl gesamtvolkswirtschaftlich als auch auf regionaler Seite eine bedeutende Rolle. In diesem Kapitel wird diese Wichtigkeit anhand statistischer Kennzahlen erörtert. Im Fokus stehen hierbei die Nächtigungsstatistik, das Tourismus-Satellitenkonto, Zahlen zur Arbeitslosigkeit und zur Beschäftigungsstruktur.

1.2.1. Statistische Kennzahlen

Statistik Austria erhebt seit über 100 Jahren Kennzahlen und Aufzeichnungen zum österreichischen Tourismus in den vier Kernbereichen Beherbergungen, Reisegewohnheiten, Reiseverkehrsbilanz und dem Tourismus-Satellitenkonto (TSA). Ersterer Bereich wird mittels einer jährlichen Bestands- und Ankunfts-, sowie Nächtigungsstatistik für jeden Monat erhoben. Diese beinhaltet sowohl inländische als auch ausländische Tourist*innen. Die Gewohnheiten der Reisenden umfassen Geschäfts-, als auch Urlaubsreisen der Inländer*innen. Die Reiseverkehrsbilanz (RVB) stellt den Saldo und die Ausgaben im Reiseverkehr dar. Letzterer Kernbereich, das Tourismus-Satellitenkonto (TSA), erhebt die Beschäftigungsverhältnisse sowie ökonomische Zahlen wie den Anteil am Bruttoinlandprodukt und die Gesamtausgaben des Tourismus in Österreich (Statistik Austria, 2020, online). Für diesen Beitrag werden zwei der vier statistischen Kernbereiche herangezogen und einzelne Ergebnisse dargestellt, sowie diskutiert. Die Reiseverkehrsbilanz und die Reisegewohnheiten sind von geringerer Relevanz für die folgende Analyse, weshalb sie nicht genauer untersucht werden. In Folge der Corona-Pandemie haben sich die Zahlen im Jahr 2020 zu den Vorjahreszahlen verändert, da die Maßnahmen zur Viruseindämmung auch die österreichische Tourismusbranche stark betroffen haben. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Nächtigungsstatistik und des Tourismus-Satellitenkonto (TSA) für das Jahr 2019 und teilweise für das Jahr 2020 näher erläutert.

Bei der statistischen Betrachtung der Übernachtungen in Form der Nächtigungsstatistik in Österreich kann zwischen mehreren Faktoren differenziert werden. Für diese Arbeit wurden die Gesamtjahresnächtigungen und Ankünfte in Österreich der Jahre 2018, 2019 und 2020 verglichen. Die Abbildung 2 stellt diese prozentualen Veränderungen der drei Jahre dar.

	2018	2019	2020
Ankünfte	44,8 Mio.	46,2 Mio.	23,3 Mio.
Nächtigungen	149,8 Mio.	152,7 Mio.	91,65 Mio.

Abbildung 2: Ankünfte- und Nächtigungszahlen der Jahre 2018, 2019 und 2020 in Prozent, eigene Darstellung

Beginnend mit dem Jahr 2018 kommen insgesamt 44,8 Mio. Tourist*innen in Österreich an, 149,8 Mio. Reisende nächtigen in Österreich (Statistik Austria, 2020, online). Den größten Anteil der Unterkunftsarten nehmen Hotels und ähnliche Betriebe mit rund 93,9 Mio. Nächtigungen ein und das Bundesland Tirol verzeichnete 32,7 Prozent aller Gesamtnächtigungen im Jahr 2018 in Österreich (WKO, 2020, S. 46–49). Im Jahr 2019 kommen insgesamt 46,2 Mio. inländische und ausländische Personen an und es nächtigen 152,7 Mio. Tourist*innen in Österreich, dies entspricht einer Steigerung von vier Prozent im Vergleich zum Vorjahr (Statistik Austria, 2020, online). Hotels und ähnliche Betriebe führen im Jahr 2019 mit zirka 95, 27 Mio. Nächtigungen die Verteilung auf die Unterkunftsarten an (WKO, 2020, S. 46–49). Die folgenden Zahlen für das Jahr 2020 beziehen sich auf eine Beherbergungsstatistik, welche im Oktober 2020 von Statistik Austria publiziert wurde und vorläufige, sowie hochgerechnete Ergebnisse beinhaltet. Der Betrachtungszeitraum dieser Beherbergungsstatistik ist Jänner bis September 2020. Gemäß dieser Auswertung kommen im Jahr 2020 rund 23,3 Mio. in Österreich an, was einer Reduktion zum Vorjahr von 37,2 Prozent entspricht. Es nächtigen rund 91,65 Mio. Personen in Österreich, dies entspricht einem prozentualen Rückgang von 27,7 Prozent. (Statistik Austria, 2020, S. 5f). Zusammenfassend zeigt sich durch die Covid-19 Pandemie ein deutlicher Einbruch der Ankünfte, aufgrund von Reisebeschränkungen und der Nächtigungen aufgrund der Schließungen im Beherbergungssektor. Die hohen Zahlen, welche zumeist über 100 Mio. betragen, verdeutlichen ebenso die wirtschaftliche Relevanz des österreichischen Tourismus in Österreich.

Das **Tourismus-Satellitenkonto** wurde auf Empfehlung der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) eingeführt, um die Relationen von Tourismus und Wirtschaft in Österreich detaillierter abzubilden, als es die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) zulässt (Statistik Austria, 2020, online). Aktuelle Daten liegen für das Berichtsjahr 2019 vor. Zieht man die Geschäftsreisen in die Rechnung des TSA hinzu, beträgt der Anteil des österreichischen Tourismus zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2018 5,9 Prozent. Dieser Betrag resultiert aus direkten Wertschöpfungseffekten, da das TSA nur diese erfasst (BMLRT, 2020, S.20). Direkte Wertschöpfungsketten sind Waren bzw. Dienstleistungen, welche in Verbindung mit der Reise stehen und entweder vor- oder während dieser durchgeführt werden. Sie müssen somit einen direkten Zusammenhang zwischen Konsument*in und Produzent*in aufweisen (WIFO, 2014, S. 9). Hingegen beinhaltet die indirekte Wertschöpfungskette auch die Wertschöpfung der Dienstleistungslieferant*innen, also Vorleistungsbetriebe (Tirol Tourism Research, 2020, online) und wird durch eine Input-Output-Analyse berechnet (WIFO, 2014, S. 10). Bei einer Addition der direkten und indirekten Effekte beträgt der Wert für das Jahr 2019 7,3 Prozent des BIP oder in absoluten Zahlen 29,2 Mrd. Euro (BMLRT, 2020, S. 20). Somit trägt der Tourismus beträchtlich zur volkswirtschaftlichen Gesamtleistung Österreich bei.

Für das Jahr 2020 stellte das Bundesministerium im Tourismusbericht (Stand Mai 2020) bereits fest, dass durch Betriebsschließungen, Reisebeschränkungen und Veranstaltungsverbote, um einige Beispiele zu nennen, mit deutlich reduzierten Erlösen zu rechnen ist (BMLRT, 2020, S. 15). Insgesamt verdeutlichen diese Werte erneut die große Bedeutung des Tourismus für die Volkswirtschaft in Österreich.

1.2.2. Arbeit und Beschäftigung im österreichischen Tourismus

Mit dem Tourismus-Satellitenkonto werden ebenfalls Beschäftigungskennzahlen erhoben und diese ergaben für das Jahr 2019 folgendes Bild: 7,8 Prozent der österreichweiten Gesamtbeschäftigung können dem Tourismus angerechnet werden (BMLRT, 2020, S. 13f). Hierbei liegen erneut lediglich aktuelle Daten für das Berichtsjahr 2019 vor. Konkret haben im Jahr 2019 in absoluten Zahlen 220.420 unselbstständig Beschäftigte im Tourismus gearbeitet, wobei es hier saisonale Schwankungen gibt. In der Tourismusbranche Österreichs arbeiten zudem mehr Frauen als Männer, der Frauenanteil lag im Jahr 2019 bei 56 Prozent (BMLRT, 2020, S. 33). Zusammengefasst weist die Tourismusbranche ein heterogenes Beschäftigungsmuster bezüglich Dauer und Art der Beschäftigung (saisonale, Ganzjahres-, Vollzeit-, oder Teilzeitbeschäftigung) auf, welches auch regional differenziert. Ein Mangel an Lehrkräften kann ebenfalls festgestellt werden, da die Anzahl der offenen Lehrstellen im Jahr 2019 mit 1796 fast vier Mal so hoch ist, wie die Zahl der Lehrstellensuchenden mit 450 (ebd.).

Bezüglich der Struktur an Erwerbstätigen im österreichischen Tourismus lassen sich im Jahr 2018 45,8 Prozent der Gastronomie, 27,3 Prozent der Beherbergungsindustrie und 14,2 Prozent dem Transportwesen zuordnen. In der Sparte Kultur und Unterhaltung sind 7,1 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt gewesen und an letzter Stelle mit 5,6 Prozent in der Sparte der Reisebüros (BMLRT, 2020, S. 35).

In punkto Arbeitslosigkeit lässt sich im Jahr 2020 durch die Covid-19-Pandemie im Speziellen die Tourismusbranche betreffend, ein starker Anstieg verzeichnen. Der österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) meldet im November 2020 eine Zunahme der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gastronomiebereich von über 106 Prozent im Monat März im Vergleich zum Vormonat Februar, als das Covid-19-Virus noch nicht Österreich erreicht hatte. Dieser Trend flachte anschließend etwas ab, allerdings zeigen sich in der Tourismusbranche noch im November die höchsten prozentualen Arbeitslosigkeitsanstiege mit 40 Prozent bei den Frauen und nahezu 60 Prozent bei den Männern (AMS, 2020, S.3). Im Jahr 2020 ist im Bereich Beherbergung und Gastronomie die Arbeitslosigkeit um 80,8 Prozent zum Vorjahr 2019 gestiegen und verzeichnet somit die höchste Bestandsänderung innerhalb der Branchen Warenherstellung, Bau, Handel, Verkehr und Gesundheits- und Sozialwesen (AMS, 2021, S. 2).

1.3. Covid-19 Maßnahmen der Tourismusbranche

Mit der Verbreitung und dem Ausbruch des Covid-19-Virus kommt es in Österreich zu diversen Maßnahmen, um die Virusausbreitung einzudämmen. In diesem Kapitel werden die finanziellen Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf die Tourismusbranche dargestellt, welche aus den Betretungsverboten für Beherbergungsbetriebe und damit einhergehenden Umsatzeinbußen staatlich angeboten werden. Für ein international mediales Aufsehen sorgt die sogenannte „Causa Ischgl“, welche ihren Ausgang in der Tiroler Gemeinde Ischgl nahm und zu einer massiven internationalen Verbreitung des Virus beiträgt. Da diese in den Analysezeitraum fällt, wird darauf ebenfalls in Kapitel 1.3.1. näher eingegangen.

Mit 25. Februar 2020 werden zwei erste Covid-19-Erkrankte in Österreich festgestellt und Ende Februar stuft die Word Health Organization (WHO) das Virus als potenzielle Pandemie ein. Anfang März nimmt die „Causa Ischgl“ seinen Lauf, als 15 Personen nach Rückkehr in ihr Heimatland positiv auf Covid-19 getestet werden. In Folge dieser Geschehnisse kommt es Mitte März zum

ersten Lockdown, welcher Ausgangsbeschränkungen für die gesamte Bevölkerung, die Schließung von Bildungseinrichtungen und Geschäften, außer jene, die der Grundversorgung zugeordnet werden, bedeutet (Schmidt-Vierthaler, 2020, online). Durch diesen Wirtschaftsstopp kommt es zu Liquiditätsengpässen in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft, weshalb das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus finanzielle Maßnahmenpakete schnürt.
Im Juni 2020 wird die Umsatzsteuer auf fünf Prozent auf Erlöse, welche dem Verkauf von Lebensmitteln, Getränken und Nächtigungen zugeschrieben werden können, gesenkt. Ein spezielles sogenanntes „Wirtepaket" wird der Gastronomie bereitgestellt, welches den Konsum ankurbeln und bürokratische Aufwände vermindern soll. Tourismus- und Freizeitbetriebe können zudem die Stundung oder Ratenzahlung von Steuern beantragen, sowie Gebühren aussetzen lassen. Außerdem wird der Härtefall-Fonds implementiert, welcher insbesondere Ein-Personen-Unternehmen oder Familienbetriebe, die oftmals in der Hotelbranche zu finden sind, finanziell unter die Arme greift. Die Österreichische Hotel- und Tourismusbank (ÖHT) erweitert das Förderungsangebot mit einer Covid-19-Investitionsprämie, welche ausbezahlt werden kann, wenn Investitionen von Anlagevermögen bis zum 21. Februar 2022 umgesetzt werden, um Arbeitsplätze zu fördern. Außerdem gibt es drei verschiedene Modelle zur Besicherung der Überbrückungsfinanzierungen der Hausbanken mit Haftungsübernahmen der ÖHT, sowie eine Tilgungsaussetzungsmöglichkeit bei Tourismus-Krediten. Aus dem Corona Hilfs-Fonds können Unternehmen des Weiteren den Fixkostenzuschuss 800 000 in Anspruch nehmen (BMLRT, 2021, online). „Im Fixkostenzuschuss 800.000 werden Fixkosten in der Höhe des tatsächlichen Umsatzentganges abgegolten" (BMLRT, 2021, online).

In punkto Beschäftigungspolitik führt der österreichische Arbeitsmarktservice einen Neustartbonus Mitte Juni 2020 ein, welcher ein niedriges Gehalt bei einem neuen Job auf maximal 950 Euro aufstockt. Dadurch können auch Tourismusbetriebe Arbeitskräfte einstellen, wenn keine Vollauslastung gegeben ist und die Arbeitnehmer*innen werden zudem finanziell unterstützt. Auch die Möglichkeit, Kurzarbeit zu beanspruchen, wird mit 1. Oktober 2020 verlängert, sowie eine Unterschreitung der mindesterforderlichen Arbeitszeit von 30 Prozent ermöglicht (BMLRT, 2021, online). Ebenfalls eingeführt und anschließend verlängert wird der Lockdown-Umsatzersatz, der vor allem für Beherbergung und auch Privatzimmervermieter*innen in Frage kommen könnte. Bis zu 800.000 Euro pro Betrieb können dadurch ersetzt werden (BMLRT, 2021, online).
In der Praxis scheinen allerdings Differenzen zwischen der Hotellerie und den Reisebüros auf, da durch die hohe Anzahl an Reisestornierungen und Rückholaktionen in Kooperation mit dem Außenministerium die Kurzarbeit für Reisebüros de facto nicht einsetzbar ist. Dennoch sind Fixkosten zu bezahlen, es kommt zu Liquiditätsengpässen und einem Einnahmenausfall, welcher vom Fachverband der Reisebüros auf ca. 250 Mio. Euro geschätzt wird (WKO Reisebüros, 2020, S. 1).

1.3.1. Causa Ischgl

Dieses Kapitel widmet sich der Causa Ischgl, da diese in den Medien auch international hohe Wellen geschlagen hat (siehe etwa New York Times oder BBC online), da hierbei die Annahme naheliegt, es könnten den betroffenen Berufsfelder durch die Medien die Schuld an der Verbreitung zugewiesen worden seien und dadurch in Mitleidenschaft gezogen werden.

Am 7. März 2020 wird ein Barkeeper als erster Covid-19-Fall in Ischgl mittels eines Gesundheitschecks bestätigt, welcher im Après-Ski-Lokal „Kitzloch" als Servicemitarbeiter tätig ist und daraufhin in Quarantäne geschickt, sowie die Bar vorübergehend geschlossen. Das durchgeführte Contact-Tracing ergibt eine Summe von 19 Kontaktpersonen, welche aus Arbeitskolleg*innen und

Lokalgästen besteht, welche ebenfalls abgesondert werden (APA OTS, 2020, online). Daraufhin wird am 13. März 2020 die Gemeinde St. Anton am Arlberg und das Paznauntal unter Quarantäne gestellt, was die Ausreise tausender Urlaubsgäste zur Folge hat. Insgesamt melden sich mehr als 6.000 Personen, die sich in Ischgl am SARS-CoV-2-Virus angesteckt haben sollen. Eine Expertenkommission überprüft das Krisenmanagement des Bundeslandes Tirol und liefert im Oktober 2020 einen Abschlussbericht, in welchem drastische Fehleinschätzungen seitens der Behörden konstatiert werden. Derzeit Stand Jänner 2021, ermittelt auch die Staatsanwaltschaft in der Causa Ischgl (Waldegger, 2020, online). Um anschließend zu untersuchen, welche Einflüsse auf Berufsbilder im Tourismus durch die Pandemie zu erkennen sind, wird nun genauer erläutert, welche Bedeutung Arbeit gesellschaftlich einnimmt, und wie sich Berufsfelder bilden.

2. Soziale Bedeutung von Arbeit: Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren

> „They [prestige measures] reflect the classical sociological hypothesis that occupational status constitutes the single most important dimension in social interaction." Ganzeboom & Treiman 1996

Arbeit erfährt in modernen Gesellschaften eine sehr hohe Bedeutung. Zugrundeliegend dafür ist etwa im Sozialforschungskontext, dass beruflicher Status zu den wichtigsten Stratifikationsfaktoren in der sozialen Ordnung zählt, was Ganzeboom und Treiman als klassische soziologische Grundannahme benennen (1996, S. 203). So steht das berufliche Prestige als Kenngröße oft als kausal abhängiger Indikator in Zusammenhang mit dem sozioökonomischen Status (Hoffmeyer et al., 2011, S. 10 in Anlehnung an Ganzeboom et al., 1992, S. 09). Diese Variable spielt wiederum in sozialen Mobilitätsuntersuchungen oder der Armutsforschung eine gewichtige Rolle. Die Prestigeeinordnung bildet vereinfacht gesagt die Brücke zwischen der Bildung, dem kulturellen Kapital, und dem Einkommen, also dem ökonomischen Kapital (ebd).

Jüngst wagt auch ein britischer Online-Anbieter von Bewerbungsberatungen ein Experiment: Auf der Dating-Plattform Tinder werden in einem männlichen und einem weiblichen fiktiven Profil verschiedene Berufe unter sonst gleichbleibenden Angaben ausgetauscht (DERSTANDARD, 2020, online). Das Interessenbekundungsverhalten ändert sich markant. Während Webdesigner und Tierärzt*Innen in über 75 Prozent aller Beurteilungen Interesse anderer Nutzer*Innen bekommen, können Kellner*Innen oder Politiker*Innen maximal bei 30 Prozent Aufmerksamkeit ergattern (ebd). So werden Berufen „bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Und auch wenn die Entscheidungen nur auf Stereotypen beruhen, so hat der Beruf oft auch Auswirkungen darauf, ob das Interesse am Gegenüber bestehen bleibt oder nicht" (ebd). Erkenntnisse wie diese verdeutlichen, welche Macht Berufsprestige hat, und wie es bis ins tägliche Leben hinein Einfluss auf persönliche Entscheidungen und Beurteilungen haben kann.

2.1. Definition und Entstehung von Berufsbildern

Um nachzuvollziehen, warum Prestige, welches sich durch Subjektivität und Fehleranfälligkeit auszeichnet (Klein, 2015, S. 10), für das Verorten von Berufen angewandt wird, soll zunächst das Konstrukt des Berufsbilds genauer skizziert werden. Denn diese entscheiden über die Reihenfolge, in welcher Berufe anhand sozialer Kriterien auf der Prestigeskala eingeordnet werden. Berufsbilder entstehen als Bündel von „subjektiven Gefühlen, Erfahrungen und Kenntnissen über eine berufliche Tätigkeit" (vergl. Geigenmüller/Schöpe/Enke, 2006, S. 515). Wichtige An-

wendungsgebiete von Berufsbildern sind etwa berufliche Orientierungsprozesse, in welchen Jugendliche ihren beruflichen Werdegang abstecken. Als Einflussfaktoren gelten dabei neben der Wahrnehmung der Passung von eigenen und benötigten Fähigkeiten auch ausgeübte Berufe innerhalb der Familie oder unter relevanten Peers (Berding et al., 2020, S. 3). Diese Milieus können als Mikro- und Mesoebene verstanden werden.

Abbildung 3: Einflüsse auf die Berufswahl: Mikro-, Meso-, und Makroebene, eigene Darstellung

Aus Abbildung 3 ist ersichtlich, dass die dritte wichtige Einflussgröße in der Zuweisung von Eigenschaften an Berufsbilder die Makroebene ist, in welcher gesellschaftliche Konstruktionsprozesse eine wichtige Rolle spielen. Berding et al. bedienen sich zur Verdeutlichung dieser Prozesse des Lebenswelten-Konzeptes nach Habermas, in welchem ein auf Erfahrungen basierendes, implizites Hintergrundwissen bei jedem Individuum angereichert- und für Entscheidungsfindungen wie die Berufswahl zugrunde gelegt wird (2020, S. 5 in Anlehnung an Habermas 2012). Dieses Rezeptwissen speist sich aus vielerlei Quellen und hat weitreichende Auswirkungen auf menschliche Beurteilungen und Entscheidungen. Im Folgenden soll nun herausgearbeitet werden, wie intersubjektive Beurteilungen messbar gemacht werden, und wie sich Institutionen gezielter Instrumente behelfen, um auf dieses Rezeptwissen Einfluss zu nehmen.

2.2. Bewertungsprozesse zur sozialen Bedeutung einzelner Berufsbilder

Berufsprestige wird erstmals in den 1950er Jahren zum Gegenstand der Sozialforschung. Nach Hoffmeyer et al. handelt es sich dabei um „the recognition and respect that society accords a person because of their occupation as a reward for their services to the community“ (Hoffmeyer et al., 2011, S. 10 in Anlehnung an Ganzeboom et al., 1992, S. 8). In einer wegweisenden Studie von Treiman et al. wird 1977 die Treiman-Konstante abgeleitet. Diese dient als empirische Verallgemeinerung, nach der die einmal einem Beruf beigemessene Wertigkeit unveränderlich ist, trotz geänderten Beobachtungszeitraums oder gesellschaftlichem Kontext (Klein, 2016, S. 19). Diese Erkenntnis stützt sich auf vermeintlich naturgegebene Beobachtungen, nach denen etwa Ärzte und Anwälte weltweit ein hohes Prestige erfahren. Berufsprestige gilt somit zunächst als konstant. Die grundlegenden Indikatoren für die Höhe an zugewiesenem Prestige werden hierbei anhand funktionaler Imperative einer Gesellschaft abgeleitet, die sich aus Ressourcenverteilung und Machtprivilegien speisen (Zhou, 2005, S. 92). In operationalisierter Form werden in vielen frühen Forschungen zu Berufsprestige die Einkommenshöhe und die berufliche Autoritätsstufe herangezogen.

Diese Schlussfolgerung wird jedoch mittlerweile von Forscher*innen wie Klein oder Zhou infrage gestellt. Ihnen zufolge handelt es sich bei Berufsprestige um sozial konstruierte Zuschreibungen, welche von relevanten dritten Institutionen ausgehen und eine vertikale Sozialordnung entstehen lassen (Zhou, 2005, S. 94). Diese Assoziationen entspringen eher einer institutionellen Logik als der eingangs erwähnten funktionalen Logik von Treiman. Institutionen nutzen dem zufolge das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung, um eigene Ordnungslogiken zu verankern (Zhou, 2005, S. 98). Die Annahme, Macht und Ressourcen als Indikatoren für Berufsprestige zu definieren, wird als überholt angesehen (Zhou, 2005, S. 91), genauso wie die Annahme, Berufsprestige sei unveränderlich (Klein, 2016, S. 19). Zhou bekräftigt hingegen Legitimität und persönliche Eignung für bestimmte Tätigkeiten als Ordnungsgrößen, die auf gesellschaftlich geteilten Werten und Normen basieren, um Berufsprestige zu definieren. Treiman hat seinen Ansatz zur Erhebung von Berufsprestige 1996 überarbeitet und die International Standard Classification of Occupation (ISCO88) eingeführt, die in der Gegenüberstellung von Berufsprofilen etwa im internationalen Vergleich eine standardisierte Bemessung ermöglicht und um viele Bewertungskriterien neben Lohn und Autoritätsstufe ergänzt wurde (Ganzeboom & Treiman, 1996, S. 201).

Hervorzuheben gilt es bei der Messung von Prestige, dass die Einordnung weder von dem zu bewerteten Berufsfeld selbst vorgenommen wird noch von direkt mit der entstehenden Leistung betroffenen Parteien. Es sind vielmehr einflussreiche dritte AkteurInnen, die die Zuordnung treffen, die dann wiederum von den Bewerteten anerkannt werden müssen, damit die Ordnungslogik Anwendung findet (Zhou, 2005, S. 94). Dieser Kreislauf betont einerseits das Zuordnen durch Dritte, andererseits die Legitimation und Anerkennung dieser Ordnungslogik durch alle Zugeordneten (ebd). Die breite Anerkennung einer Hierarchie unter Berufsbildern lässt auf kollektiv geteilte, intersubjektive Bewertungslogiken schließen, welche das Phänomen des Berufsprestige erst ermöglichen. Als überzeugende Argumentationslogik dienen dafür Naturalisierungsprozesse, also die Annahme von natürlich gegebenen Verteilungen von Prestige. Aus dieser Naturalisierungsargumentation leitet Zhou ab, dass ein besonders hohes Prestige zugeordnet wird, je höher der Bezug zu formaler Bildung und wissenschaftlichem Hintergrund ist. Zudem definiert er den Grad an Organisationsstrukturen als entscheidend für die Bewertung von Berufsprestige:

> „My third theoretical proposition is that the more organizing capacities an occupation has, the more likely it is to receive higher occupational prestige ranking.“ (Zhou, 2005, S. 100)

Auch Zugangsbarrieren bei Berufsfeldern sind entscheidend für eine hohe, bzw. niedrige Einstufung auf der Prestigeskala. So konstatiert Klein, dass sich veränderliche Rahmenparameter in den Zugangschancen für ein bestimmtes Berufsfeld auf die Höhe des beigemessenen Prestiges auswirken können (2016, S. 19). Als Beispiele für berufliche Schließung dienen ihm Zertifikate zur Ausübung bestimmter Berufe, welche durch staatliche Institutionen limitiert werden, um Berufsprestige gezielt zu erhöhen.

Zusammenfassend begünstigen oder hemmen also institutionelle Einflüsse die wertige bzw. geringe soziale Verortung einzelner Berufsfelder (Klein, 2016, S. 19). Gemäß institutioneller Logik kann Interessenspolitik dabei eine markante Rolle spielen. Einzelne Interessensgruppen wie etwa PolitikerInnen oder Organisationen können ihre institutionelle Macht nutzen, um bestimmte Interessen im Diskurs zu platzieren und damit ein Berufsfeld bspw. als besonders schützenswert zu platzieren (Zhou, 2005, S. 96ff.). Diese Annahme basiert auf einem Verständnis von Politik als kommunikativer Prozess, in welchem nach Kneuer politische Maßnahmen von informieren-

den und orientierenden Medienbeiträgen begleitet werden (2017, S. 506 in Anlehnung an Sarcinelli 1987). Ziel dabei ist die Zustimmung der BürgerInnen bzw. die Begründungsmöglichkeit der Politik (ebd). Am Beispiel der aktuellen Krisensituation kann daraus abgeleitet werden, dass die Covid-Eindämmungsmaßnahmen wie etwa Kurzarbeit für Hotelliers, welche die österreichische Volkswirtschaft noch Jahrzehnte belasten könnte, als begründungspflichtig gelten können. Die Medienberichterstattung kann somit Rückschlüsse auf politische Interessen wie Legitimation und Zustimmung der Wähler*Innen zu den Maßnahmen zu Zeiten der Pandemie offenbaren. Um diese besser ableiten zu können, werden im Folgenden zwei Instrumente gezielter politischer Kommunikation vorgestellt.

2.3. Politische Kommunikation in den Medien

Das **Agenda-Setting** folgt der Grundannahme, dass Themen mit häufiger medialer Platzierung den Eindruck von gesellschaftlicher bzw. politischer Brisanz vermitteln können (Geigenmüller/Schöpe/Enke, 2006, S. 517). Die moderne Beziehung zwischen BürgerInnen und Politik findet demnach überwiegend medienvermittelt statt, wodurch die AkteurInnen von Massenmedien eine bedeutende Rolle in der Steuerung der Kommunikation wahrnehmen (Fitzpatrick, 2018, S. 142). Diese Funktion wird auch als Gate-keeping bezeichnet. Zeitungen und Zeitschriften verfügen dabei neben Internet oder Fernsehen über einen „besonders hohen Einfluss in der Meinungsbildung" (vergl. Geigenmüller/Schöpe/Enke, 2006, S. 517 in Anlehnung an Kroeber-Riel/Weinberg 2003). Das Instrument lässt sich in zwei Forschungsfelder unterteilen. Das First-level-agenda-setting untersucht, welche Themen mediale Beachtung finden bzw. welche nicht und warum, während das Second-level-agenda-setting genauer analysiert, wie die Berichterstattung aufgebaut ist, welche Meinung über ein Thema eingenommen wird, und ob es etwa positiv oder negativ besetzt wird (Fitzpatrick, 2018, S. 145). Auch ein reversed-agenda-setting konnte mittlerweile nachgewiesen werden, indem etwa zivilgesellschaftliche AkteurInnen ein Thema über ihr Netzwerk hinaus, z. T. mithilfe von digitalen- oder Printmedien, platzieren und damit andere Interessensgruppen erreichen, die sich sonst nicht mit dem Thema auseinandergesetzt hätten (ebd). Wird also bspw. häufig über bestimmte Berufsfelder berichtet, wie es derzeit im Zusammenhang der Corona-Pandemie und den eindämmenden Maßnahmen etwa für systemrelevante Berufe beobachtbar ist, so kann damit eine bestimmte Rangordnung erzeugt werden, in welcher die Berufsfelder zueinanderstehen. Derlei Mechanismen können das Berufsprestige, also die soziale Anerkennung, die mit der Ausübung von Berufen einher geht, beeinflussen. Zusätzlich kann in Bezug auf die Ergreifung von Berufen Jugendlichen eine bestimmte vorhandene oder nicht vorhandene Wertschätzung für Berufsbilder vermittelt werden (Berding et al., 2020, S. 5).

Eine weitere Methode, die Wahrnehmung über eine Information oder Ereignis zu steuern, ist das **Framing**. Hierbei wird eine Nachricht in einen bewussten Interpretationsrahmen eingebettet, um einen bestimmten Kern hervorzuheben oder auch andere Teile zu übertünchen (Fitzpatrick, 2018, S. 148). Dabei sind zwei Schritte besonders erfolgsversprechend: Bei der Selektion werden gezielt Informationen herausgetrennt, die etwa den Interessen medialer Gate-Keeper oder politischer Akteur*innen gut entsprechen. Im zweiten Schritt werden diese Informationsbrocken akzentuiert, salient, aufbereitet, um besonders bedeutend oder erinnerungswürdig beim Empfangenden einer Nachricht wahrgenommen zu werden (ebd). Eine besondere Form des Framings ist das Spinning, bei dem der jeweilige Bezugsrahmen zwei ganz gegensätzliche Wahrnehmungen erzeugen kann. Fitzpatrick nennt hierfür etwa die Wahrnehmung einer Gesetzesnovelle als entweder freiheits- oder sicherheitsfördernd, je nach Interpretationsrahmen (Fitzpatrick, 2018, S. 149).

2.4. Berufsbilder im Tourismus

Markant für Berufe im Gastgewerbe ist gemäß Horlacher zunächst, dass die meisten Tätigkeiten zwar grundsätzlich spezialisiert sind und einer dualen Ausbildung unterliegen, jedoch oft viele unausgebildete Saison- und temporär Beschäftigte in den Jobs tätig sind (Horlacher, 2015, S. 5). Dies kann den Wert einer Ausbildung schmälern, da die heranwachsenden Fachkräfte den Eindruck gewinnen können, dass sie auch ohne Ausbildung ebenso gute Chancen in diesem Berufsfeld haben (ebd). In den letzten fünf Jahren haben im Durchschnitt 108.000 Berufsausbildungen in Österreich stattgefunden, wovon 8,2 Prozent auf die Tourismus- und Freizeitwirtschaft entfallen (WKO-Sparte für Tourismus, 2020, S. 94). Die wichtigsten touristischen Ausbildungsberufe sind neben gastronomiebezogenen Fähigkeiten mit 67,1 Prozent die Hotel- und Gastgewerbeassistenz mit 14,6 Prozent aller Lehrlinge, Reisebüroassistenz mit 1,8 Prozent sowie Hotelkauffrauen und -männer mit 1,6 Prozent (WKO-Sparte für Tourismus, 2020, S. 97). Die Höhe der Ausbildungszahlen in touristischen Berufen unterliegt seit 2010 einem kontinuierlichen Abwärtstrend, während seit 2017 ein gemäßigter Anstieg vernehmbar ist (ebd).

Hotel- und Gastgewerbeassistent*innen durchlaufen drei Jahre Lehre, in welcher sie auf bereichsübergreifende Aufgaben wie das Erstellen von Speise- und Getränkekarten vorbereitet werden, Werbemaßnahmen anwenden können und auch bürokratische und organisatorische Aufgaben übernehmen (Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2020, online). Ihr Lohn liegt bei ca. 20.000 Euro brutto pro Jahr (Lehrlingsportal 2020, online). **Reisebüroassistent*innen** werden in derselben Ausbildungszeit mit Fähigkeiten wie der Reisevermittlung und -vorbereitung von Einzel- und Gruppenreisen sowie der Beratung zu Reise- und Veranstaltungsmöglichkeiten, zu Ländern, Visabestimmungen und Transportmitteln ausgestattet (Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2020, online). Ihr durchschnittliches Bruttojahresgehalt wird mit 21.000 Euro angegeben (Lehrlingsportal 2020, online). **Hotelkauffrauen und -männer** werden innerhalb von drei Lehrjahren auf Aufgaben wie den Empfang sowie die Beratung und Betreuung von Gästen vorbereitet, sowie das Sicherstellen des Hotelbetriebes im Team als auch in Werbungs- und Marketingmethoden. Auch der Einkauf die Buchhaltung und die Personalauswahl und -ausbildung liegen nach der Lehre in ihrer Verantwortung (Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2020, online). Ihr Lohn beträgt durchschnittlich 21.000 Euro brutto (Lehrlingsportal 2020, online).
Zusammenfassend bilden Berufe in der Hotellerie den größten Anteil am Kerntourismus, während der Reisebürozweig den kleinsten Bereich ausmacht. Aufgrund dieser kontrastierenden Eigenschaften werden für die Medienanalyse diese Berufsbilder herangezogen, um zu vergleichen, welche Veränderungen die Covid-19-Maßnahmen für diese Berufsbilder bedeuten. Auch die verschiedenen Subventionsausprägungen in diesen beiden Bereichen seitens der Regierung, wie in Kapitel 1.3 dargestellt, machen eine Gegenüberstellung in der Analyse von institutionellen Einflussfaktoren in der medialen Berichterstattung über Berufsbilder interessant.

3. Medienanalyse – Methodik und Daten

Nachfolgend werden, sowohl für eine quantitative als auch für eine inhaltsanalytische Betrachtung, Zeitungsartikel herangezogen, welche im Zeitraum zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 in den Druckausgaben der drei österreichischen Tageszeitungen „Die Krone“, „Der Standard“ und „Die Presse“ erscheinen. In Kapitel 3.1 werden diese Printmedien näher hinsichtlich ihrer Auflagenstärke und Reichweite charakterisiert und anschließend erfolgt eine Detaillierung der angewandten Methodik.

3.1. Die Krone / Der Standard / Die Presse

Für die Berichterstattungsanalyse werden drei österreichische Printmedien der Kategorie Tageszeitungen gewählt: Die Krone, Der Standard und Die Presse. Die Krone wird gemäß Jahresbericht der österreichischen Auflagenkontrolle (ÖAK) mit 658.880 Auflagen inklusive ePaper pro Woche am häufigsten aller Tageszeitungen in Österreich verkauft. Die Presse weist hier einen Wert von 67.753 verkauften Auflagen inklusive ePaper pro Woche auf und Der Standard verkauft pro Woche insgesamt 55.380 Auflagen inklusive ePaper-Format (ÖAK, 2020, S. 8). Bei einer Analyse der Reichweite der drei Medien im Jahr 2019/2020, welche vom Verein Arbeitsgemeinschaft Media-Analysen (VMA) jährlich durchgeführt wird, liegt „Die Krone" auf Platz eins mit 25,9 Prozent, mit großem Abstand folgen „Der Standard" mit 6,8 Prozent und „Die Presse" mit 4,1 Prozent. Die Prozentwerte beziehen sich auf die österreichische Bevölkerung ab einem Alter von 14 Jahren und stellen die Leser*innen pro Ausgabe dar (VMA, 2020, online). Dies bedeutet bei „Der Krone" lesen rund ein Viertel der österreichischen Bevölkerung älter als 14 Jahre eine täglich erscheinende Ausgabe.

3.2. Methodik der Berichterstattungsanlyse

Zur Identifikation aller relevanten Artikel wird zunächst eine Recherche in der Online-Datenbank für Wissenschaft und Forschung (WISO) durchgeführt, welche für die Datenverwendung in akademischen Bereichen Student*innen und Mitarbeiter*innen von Hochschulen zugänglich ist. Die Artikelauswahl erfolgt nach einer Inhaltssuche mit dem Suchbegriff „Tourismus", sowohl in der Überschrift als auch im Zeitungsartikel selbst. Nach Ausschluss irrelevanter Beiträge, etwa wenn die Freizeitbranche in der Berichterstattung im Vordergrund steht, anstelle tourismusrelevanter Informationen, ergeben sich für den Betrachtungszeitraum insgesamt 212 Beiträge. Abbildung 4 zeigt eine Aufgliederung der Artikel nach Zeitung und Monat im genannten Zeitraum.

Gelesene Artikel	Die Krone	Der Standard	Die Presse
März	19	8	5
April	16	9	8
Mai	20	6	6
Juni	9	3	4
Juli	12	8	5
August	21	7	5
September	7	8	7
Oktober	6	6	7
Insgesamt	**110**	**55**	**47**

Abbildung 4: Tabellen aller gelesenen Artikel pro Zeitung und Monat von März bis Oktober 2020, eigene Darstellung

Analysierte Artikel	Die Krone	Der Standard	Die Presse
März	18	6	3
April	9	7	3
Mai	9	4	2
Juni	8	0	2
Juli	7	5	2
August	15	6	5
September	5	6	6
Oktober	4	4	4
Insgesamt	**75**	**38**	**27**

Abbildung 5: Tabellen aller analysierten Artikel pro Zeitung und Monat von März bis Oktober 2020, eigene Darstellung

Nach einer intensiven inhaltlichen Auseinandersetzung wurden erneut irrelevante Artikel herausgefiltert, womit 140 Beiträge zu Hotellerie und/oder Reisebüros berichten. Auch wurden Branchenberichte mit Schwerpunkt dieser zwei Bereiche herangezogen. Die folgende Abbildung 5 stellt die in der Berichterstattungsanalyse zugrunde liegenden Beiträge nach Zeitung und Monat dar.

Hervorstechend ist die deutlich höhere Artikelmenge bei „Der Krone", welche aus deutlich kürzeren Artikeln (Wortanzahl) im Vergleich zu „Der Standard" und „Der Presse" resultiert. Anschließend wird jeder Artikel codiert nach **Quelle** (Zeitungsname), **Artikelname**, **Berichterstattungsart** (Kommentar/Meinung/Leserbrief, aktuelle Berichterstattung, oder politische Kommunikation/Information), **Tourismustyp** (Stadt, Natur, Heimkehrer oder divers), **regionale Zugehörigkeit** (Bundesländer oder Österreich gesamt), **Bezugnahme** (Hotellerie, Reisebüro, Sonstige), **Covid-19 Maßnahmen** (staatlich, betrieblich, Sonstige), **Fokussierung** auf Geschäftsführung, Mitarbeiter*innen, Lehrlinge oder Gästewohl, **Name der interviewten Person und Typ** (Verband/Kammer, Tourismusorganisation, Politiker*in-Bund, Politiker*in-Land, Hotellier-Geschäftsführung, Hotellerie-Mitarbeitende, Reisebüro-Mitarbeitende, Sonstige), **Wertschätzung** (der Berufsfelder und Branche), **Berufsanreizsetzung**, **Informationen zu Berufsfeldern und deren Bezahlung**, **Schuldzuweisungen** an Berufsfelder und **Bezugnahme ökonomischer Relevanz** des Tourismus für Österreich. Die Analyse erfolgt für alle Artikel von zwei Personen, um subjektive Interpretationen bestmöglich auszuschließen.

4. Hypothesen und deren Ergebnisse

Auf Basis der theoretischen Auseinandersetzung zu Berufsbildern im Tourismus werden nun Annahmen abgeleitet. Konkret werden die Covid-19-bedingten Entwicklungen der Berufsbilder auf Indikatoren untersucht, die für eine Zu- oder Abnahme des Berufsprestiges sprechen. Gemäß den Instrumenten für politische Kommunikation in den Medien sind diese Indikatoren die Berichtsfrequenz, die in Erscheinung tretenden Akteur*innen sowie der Frame, in welchen die Artikel eingebettet sind. Die Hypothesen lauten:

- Während der Covid-19-Pandemie erfolgt eine verstärkte Behandlung der Tourismusbranche in den Medien.
- Ischgl verändert als „virologisches Epizentrum" die öffentliche Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen im Tourismus.
- Die Frequenz der Berichterstattung spiegelt die Wertigkeit eines Berufsbildes in den Medien wider.
- Öffentliche Institutionen nutzen Medien, um eine bestimmte Beeinflussung auf Berufsbilder auszuwirken.

Für die ersten drei Hypothesen wurde eine quantitative Auswertung der Trefferliste, Art der Berichterstattung und Häufigkeit der Interviewpartner*innen durchgeführt. Konkreter werden die Ergebnisse und die Vorgehensweise im nächsten Kapitel 5 beschrieben und erläutert. Eine qualitative Analyse greift bei der letzten Hypothese, da hierbei die Zitate der Interviewpartner*innen bezüglich eines positiven oder negativen Framing einer näheren Untersuchung unterzogen werden.

4.1. Während der Covid-19-Pandemie erfolgt eine verstärkte Behandlung der Tourismusbranche in den Medien

Die erste untersuchte These lautet folgendermaßen: „Während der Covid-19-Pandemie wird die Tourismusbranche in den Medien stärker behandelt." Es wurde durch die Schließung der Hotellerie und verstärkte staatlich angeordnete Hygienemaßnahmen bei der Wiedereröffnung des Hotelsektors eine häufigere Berichterstattung über die Tourismusbranche in den drei betrachteten Medien angenommen. Die konkrete Frage „Hat sich die Häufigkeit der Berichterstattung im Ge-

gensatz zum Vorjahr (2019) erhöht?" wird mit mithilfe einer Analyse der Artikelanzahl von März bis Oktober im Jahr 2019 und 2020 versucht zu beantworten. Abbildung 5 stellt den Verlauf der Berichterstattung von März bis Oktober im Jahr 2020 in den Medien „Die Krone", „Der Standard", „Die Presse" dar. Hierbei wurde nach dem Schlagwort „Tourismus" gefiltert.

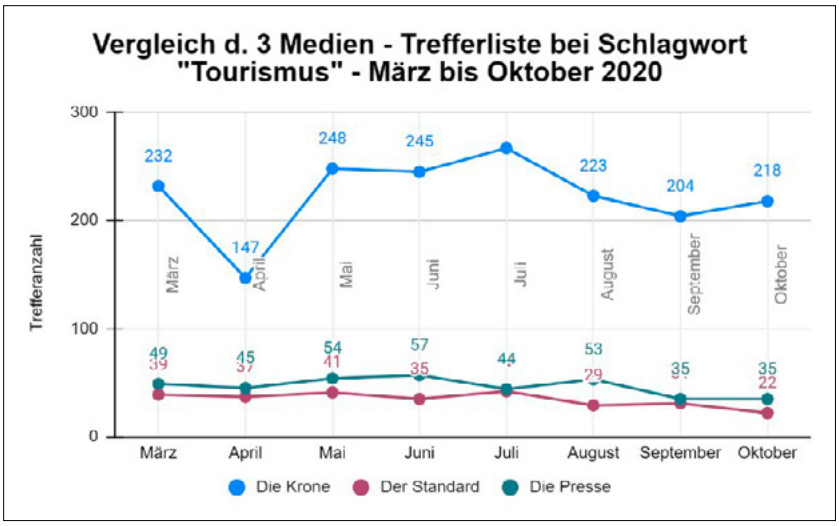


Abbildung 6: Trefferliste März bis Oktober 2020 bei Schlagwort „Tourismus" im Vergleich, eigene Darstellung

Anzumerken ist hierbei, dass „Die Krone" bei der Artikellänge im Vergleich zu „Der Standard" und „Die Presse" kürzere Beiträge publiziert, aber auch reichlicher in der Menge. Daher bewegt sich in Abbildung 3 und 4 der Mindestwert bei 0 Artikel und der Höchstwert bei 300 Artikel, um eine Vergleichbarkeit beider Jahre und der Zeitungen zu ermöglichen. In Abbildung 6 ist der statistische Verlauf der Trefferliste für das Vorjahr 2019 dargestellt.

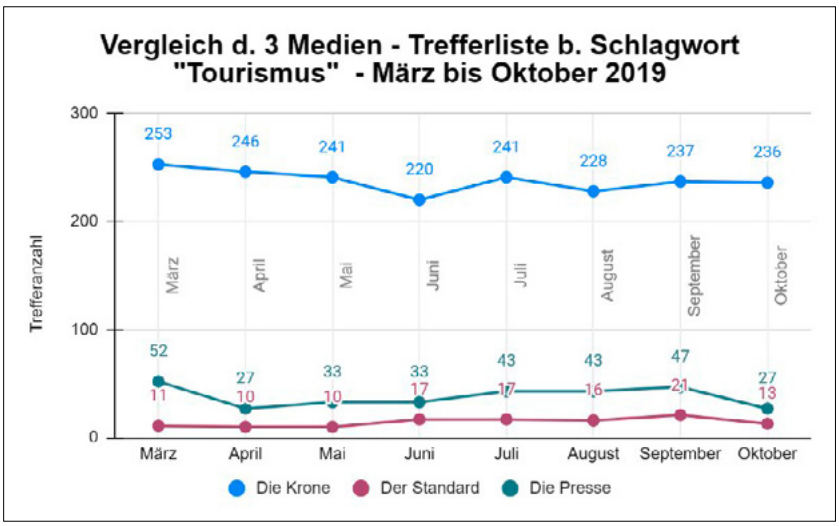


Abbildung 7: Trefferliste März bis Oktober 2019 bei Schlagwort „Tourismus" im Vergleich, eigene Darstellung

Bei allen drei analysierten Medien wurde die Artikelanzahl pro Monat für jedes Jahr addiert und mit der Anzahl der Monate (Wert 8) dividiert, um einen Durchschnitt zu generieren. Beim Medium

„Die Krone“ wurde im Durchschnitt über acht Monate hinweg im Jahr 2019 zirka 237 Mal zum Thema Tourismus berichtet, während hingegen im Jahr 2020 der Durchschnitt bei 223 liegt. Somit trifft bei „Die Krone“ die Annahme einer häufigeren Berichterstattung zum Thema Tourismus während der Covid-19-Pandemie nicht zu.

Die mittlere Artikelanzahl der Zeitung „Der Standard“ liegt gerundet beim Wert 19 für das Vorjahr, im Jahr 2020 wurde durchschnittlich 35 Mal zum Thema Tourismus informiert. Die These bestätigt sich im Gegensatz zu „Der Krone“ bei „Der Standard“ durchaus.
Bei Betrachtung der „Die Presse“ ergibt sich folgendes Bild: Im Jahr 2019 konstatiert sich ein Mittelwert von 38 Artikel und im Jahr 2020 bei zirka 47 Beiträgen. Die Annahme trifft daher bei „Die Presse“ zu.

In einer zusammenfassenden Analyse aller drei Medien liegen Durchschnittswerte von 290 im Jahr 2019 und 304 Artikel des Zeitraumes März bis Oktober im Jahr 2020 vor. Daraus folgt: Im Jahr 2020, während des Ausbruches des SARS-CoV-2-Virus in Österreich wurde im Betrachtungszeitraum März bis Oktober vermehrt in den analysierten Medien zum Thema „Tourismus“ berichtet als im Vorjahr 2019.

4.2. Ischgl verändert als „virologisches Epizentrum“ die öffentliche Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen im Tourismus

Als mit Ende Februar die ersten Covd-19-Fälle in Österreich bekannt wurden und ebenfalls die „Causa Ischgl“ international den österreichischen Tourismus in das Licht der Medien gerückt hat (siehe Kapitel 2.3.1 Causa Ischgl), hat die touristische Branche zu einer Ausbreitung des Virus beigetragen. Dadurch ergibt sich die Annahme, die öffentliche Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen im Tourismus könnte sich verändert haben und es stellt sich die Frage, ob die Causa Ischgl eine negative Auswirkung auf die Berufsfelder Hotellerie und Reisebüros herbeigeführt hat. Für die Beantwortung dieser These wird ein Quotient pro Zeitung berechnet, welcher sich aus der Anzahl der positiven abzüglich der Anzahl der negativen Zeitungsartikel mit anschließender Division durch die Summe der positiven und negativen Artikelanzahl ergibt. Ein exemplarisches Beispiel für die Zeitung „Die Presse“ sieht wie folgt aus: Anzahl positiver Artikel minus Anzahl negativer Artikel ergibt 18. Die Summe der positiven und negativen Artikel ist hierbei 20. Anschließend wird 18 durch 20 dividiert und dies ergibt für die Presse einen Quotienten von 0,9. Aus der Medienanalyse wird dazu die Spalte mit dem Titel „Berufsfelder im Tourismus wertgeschätzt?“ verwendet. Abbildung 8 veranschaulicht die Analyseergebnisse:

Zeitung	Anzahl negativ	Anzahl positiv	Quotient	Kein Bezug ersichtlich	Summe
Die Krone	6	18	0,5	51	75
Der Standard	4	3	- 0,14	31	38
Die Presse	1	19	0,9	7	27
Insgesamt	**11**	**40**	**0,56**	**89**	**140**

Abbildung 8: Analysetabelle zur Wertschätzung der Berufsfelder aller drei Zeitungen, eigene Darstellung

Beginnend mit „Der Krone“ kann ein positiver Quotient mit einem Wert von 0,5 konstatiert werden, dies bedeutet die Wertschätzung der Artikel, welche auf diese oben genannte Frage eingehen liegt im Mittelfeld. Mit einem Wert des Quotienten von 0,9 deuten die Artikel der „Die

Presse“ auf eine deutlich höhere Wertschätzung der Berufsfelder hin. Den einzig negativen Wert weist „Der Standard“ mit -0,14 auf: Die mehr Artikel mit Bezug auf die Berufsfelder berichten negativ als positiv. Bei der Summe aller drei analysierten Medien beträgt der Quotient 0,56 dies bedeutet es wird über dem Mittelwert vermehrt positiv als negativ über die Berufsfelder publiziert. Zusammenfassend kann durch die „Causa Ischgl“ keine negative öffentliche Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen im Tourismus festgestellt werden, da die Berichterstattung durchwegs positiv, mit Ausnahme der Tageszeitung „Der Standard“ konnotiert ist.

4.3. Die Frequenz der Berichterstattung spiegelt die Wertigkeit eines Berufsbildes in den Medien wider

Gemäß dem vorgestellten theoretischen Rahmen gilt eine häufige Berichterstattung als gesteigerte Wertschätzung für einen Beruf in Form des Agenda Settings. Dafür wird in Hypothese 3 besonderes Augenmerk daraufgelegt, wie häufig in den Medien während des Betrachtungszeitraumes über Hotellerie- und Reisebüromitarbeiter*innen berichtet wird. Zudem wird untersucht, über wen die Berichterstattung genau erfolgt, also welcher Hierarchieebene die erwähnten Protagonist*innen angehören.

Zunächst muss hervorgehoben werden, dass die Berichterstattungsanalyse auf Berufsfeldebene lediglich rudimentäre Ergebnisse liefert. Etwa Angaben zur genauen Bezahlung, zu Aufgabenfeldern oder gar eine Motivation, einen der hier behandelten Berufe zu ergreifen, konnte in allen analysierten Artikeln nur sehr selten gefunden werden. Daher wurde der Analyserahmen auf die zwei Tourismuszweige Hotellerie und Reisebüros angepasst, um die daraus ableitbaren Ergebnisse herauszuarbeiten.

Abbildung 9 ist zu entnehmen, dass die Hotellerie den Schwerpunkt der Berichterstattung ausmacht, während durchschnittlich nur ca. zehn Prozent aller analysierten Artikel Reisebüros thematisieren

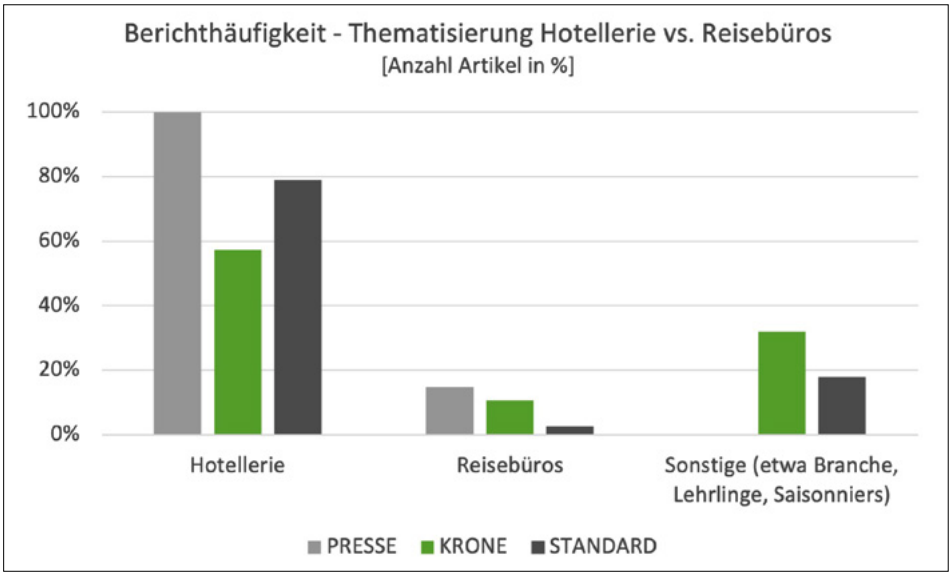


Abbildung 9: Mediale Thematisierungsfrequenz: Hotellerie vs. Reisebüros, eigene Darstellung

Stellt man dies ins Verhältnis der Covid-19-bedingten Lohnausfallersatzleistungen, welche in der Hotellerie vergleichsweise hoch ausfallen, und in der Reisebürobranche eher gering, so lässt sich feststellen, dass die Medien vor allem darüber berichten, wo viele Unterstützungsmaßnahmen greifen, anstatt über die Gruppen, die keine stattlichen Absicherungen erhalten. Dies könnte dafür gelten, dass politisch die Intention besteht, die Leser*innen und damit auch Steuerzahler*innen, ausführlich darüber zu informieren, wo die Staatseinnahmen Verwendung finden. Auch die Legitimation für das Handeln der öffentlichen Institutionen könnte dabei eine Rolle spielen. Die Alternative wäre, dass die Medien ihre Kompetenz als Gate-Keeper dafür verwenden, auf nichtbegünstigte Reisebüromitarbeiter*innen aufmerksam zu machen, doch dies ist eher geringfügig eingesetzt worden. Die Krone hat einige Leserbriefe veröffentlicht, in welchen leitende Angestellte in Reisebüros auf die prekäre Lage hinweisen. Im April erfolgte auch besonders viel Berichterstattung darüber, dass die Reisebüroassistent*innen insbesondere die heimkehrenden Österreicher*innen betreuen. Ggf. geschah dies, um öffentlich die Bedeutung von Reisebüros zu stärken. Jedoch verebbte dies wieder und wurde etwa im Standard gar nicht aufgegriffen.

In Abbildung 10 ist die Auswertung dargestellt, auf welche hierarchische Ebene innerhalb der Betriebe die Berichterstattung abzielt.

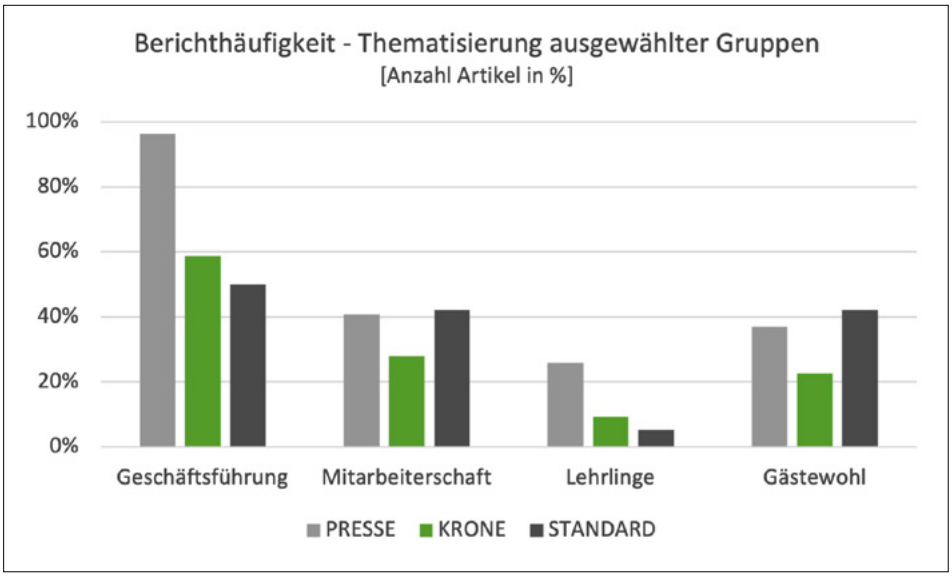


Abbildung 10: Mediale Berichterstattungsfrequenz: Ausgewählte Gruppen, eigene Darstellung

Markant ist daran, dass die Mitarbeiter*Innen im Verhältnis zu ihrem prozentualen Anteil unterdurchschnittlich häufig Erwähnung finden, bzw. in der Berichterstattung als Adressant*innen fungieren. Währenddessen handelt der überwiegende Teil analysierter Artikel entweder von Informationen, die für Geschäftsführer*innen relevant sind, bzw. über ihre direkt zitierten Schilderungen zur aktuellen Situation. Oft wird bspw. über die zur Verfügung stehenden finanziellen und organisatorischen Mittel gesprochen, es wird der Beantragungsprozess zur Fixkostenerstattung kritisiert, bzw. auch nützliche Hinweise zur Beantragung geliefert, oder über die schwierige Lage der führenden Hoteliersorgane Besitzer*innen und Geschäftsführer*innen berichtet. Auch wird dieser Gruppe oft eine Stimme gegeben, die zusätzliche Forderungen geltend macht.

4.4. Öffentliche Institutionen nutzen Medien, um eine bestimmte Beeinflussung auf Berufsbilder auszuwirken

Gemäß dem institutionellen Ansatz spielen in der Bemessung von Berufsprestige vor allem einflussreiche dritte Parteien eine wichtige Rolle. Als Beispiele für diese Kräfte können öffentliche Institutionen, politische Akteur*innen, Organisationen oder auch Journalist*innen gelten. In den analysierten Artikeln wird somit nun herausgearbeitet, welche Interviewpartner*innen in der Berichterstattung herangezogen werden, um etwaige Framing-Effekte genauer zu beleuchten.

Abbildung 11 zeigt die Häufigkeit, mit welcher die dargestellten Gruppen im medialen Diskurs zu Wort kommen. Angenommen wird, dass eine hohe Frequenz an Redebeiträgen zu einer starken Gewichtung der Meinung der jeweiligen Gruppen führt.

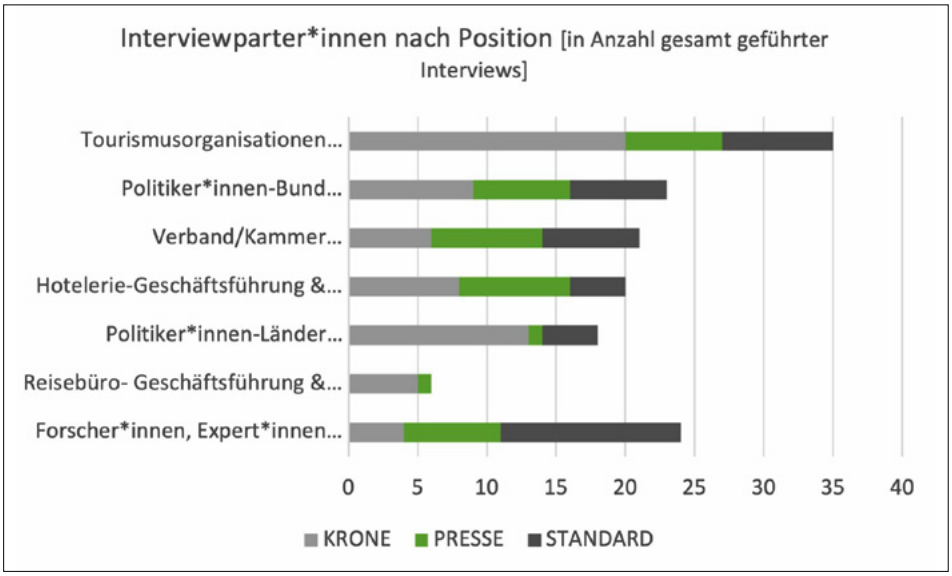


Abbildung 11: Meinungsbildende Personen im medialen Diskurs zu Covid-19-Maßnahmen im Tourismus, eigene Darstellung

Die Analyseergebnisse verdeutlichen zunächst, dass konkrete Berufsbilder nur selten Teil der Berichterstattung sind. Weder werden Detailinformationen zu konkreten Tätigkeiten in Hotellerie und Reisebüros aufgegriffen, noch wird besonders häufig auf Lehrlinge eingegangen, wie Abbildung 9 bereits verdeutlicht hat.

Geeignetere Aggregationen werden hingegen auf Branchenebene gefunden und während der Analysephase adaptiert. Markant dabei ist insgesamt, dass sich eine umfängliche Organisationsstruktur v. a. in Hotellerie offenbart, die gemeinsam mit den Kammern und Verbänden, gemessen an der Anzahl Interviews das „Sprachrohr des Tourismus" bilden. Nach Zhou stehen starke Organisationsstrukturen als Stellschraube für ein tendenziell hohes Berufsprestige. Die Betrachtung der Organisationsstrukturen in der Hotellerie verrät, dass es sich um eine sehr ausgeprägte Organisation handelt. Repräsentant*innen der Hoteliersvereinigung, sowie die Hotellierobfrau und sonstige Geschäftsführer*innen von Tourismusvereinen wie etwa die des Vitalpin-Vereines kommen mit hoher Häufigkeit in Interviews zu Wort und gestalten somit den öffentlichen Diskurs.

Zudem werden die Tourismuschefs zahlreicher Regionen wie Wien, Salzburg, Graz, Innsbruck mit Redebeiträgen wiedergegeben. Die Reisebüros hingegen rücken verhältnismäßig in den Hintergrund. Neben einigen Mitarbeiter*innen und Geschäftsführer*innen wird in sechs Interviews lediglich der Reiseverbandchef mit Redebeiträgen vermerkt, was auf eine geringe Organisationsmacht schließen lässt.

Auf Branchenebene wird der Tourismus als besonders unterstützungswürdig geframt, wenn etwa Tourismusministerin Köstinger formuliert: „Der Tourismus leidet besonders." „Wichtig ist, dass wir rasch und unbürokratisch helfen." Und „Liquidität sichern" ist das Gebot der Stunde." Dabei können Tendenzen für das politische Kommunikationsinstrument des Spinnings abgeleitet werden. In der Wahl, ob der Bevölkerung entweder das verheerende Ausmaß der höheren Mächte vor Augen gehalten wird oder aber, ob sich Akteur*innen als handelnd und problemlösend darstellen, wird hier zweiteres beobachtet. Im ersten Fall würden die Akteur*innen als machtlos dastehen, während der zweite Frame den Akzent auf die Maßnahmen legt, die die Akteur*innen – in der selben Krise – ausführen, womit sie als mächtig dargestellt werden.

Im Vergleich der einzelnen Medien fällt auf, dass die Krone überwiegend Politiker*innen auf Landesebene in die Berichterstattung einbindet, während Presse und Standard stärker Politiker*innen auf Bundesebene zu Wort kommen lassen und auch Verbände und Kammern stärker aktiv involvieren. Unter den Kammern und Verbänden stechen insbesondere Wirtschaftskammervertreter*innen heraus, die auf vielerlei Ebenen, ob als Fachgruppenobmann, Branchensprecherin oder Landessprecher*innen in Erscheinung treten. Die Arbeiterkammer bezieht insbesondere Stellung für die Saisonkräfte, welche zu Beginn der Krise mit einvernehmlichen Kündigungen etwaiger Ersatzleistungen beschnitten werden. In diesem Kontext wird auch der Gewerkschaftsbund laut und ergreift Partei für die Mitarbeiter*Innen der Hoteliers.

Abschließend soll hervorgehoben werden, dass die Mitarbeiterschaft in der Berichterstattung insgesamt selten zu Wort kommt. Hierin ließen sich mit Sicherheit tiefere Einblicke feststellen, inwiefern sie sich von den Institutionen vertreten fühlen, und ob sie Veränderungen in der öffentlichen Wahrnehmung ihrer Berufsbilder erfahren.

5. Schlussfolgerungen und Fazit

In dieser Arbeit werden in Summe 140 Zeitungsartikel analysiert, anhand von 18 Kategorien codiert, und im Detail auf strukturelle Muster ausgewertet. Anhand der These, dass Berufsbilder sozial konstruiert sind und unter Einfluss öffentlicher Institutionen stehen, wird gezeigt, welchen Schwankungen die öffentliche Wahrnehmung von Angehörigen bestimmter Berufsfelder, im öffentlichen Diskurs sind, und wie volatil die beigemessene Wertigkeit ist. Mithilfe gezielter Maßnahmen von medialen Gatekeepern und öffentlichen Akteur*Innen können Berufsbilder entweder herauf- oder herab gesetzt werden. Hypothesen wurden abgeleitet, um herauszuarbeiten, welche Veränderungen sich für ausgewählte Berufsbilder in Krisenzeiten ergeben. Bezugnehmend auf die vier Hypothesen ergibt sich folgendes Fazit:

Die Häufigkeit der Berichterstattung, die Tourismusbranche betreffend, hat sich im Vergleich zum Vorjahr 2019 um zirka 15 Prozent erhöht. Die Causa Ischgl hat im untersuchten Zeitraum zu keiner negativen öffentlichen Wahrnehmung der Berufsbilder im Tourismus beigetragen. Für die Berufsbilder in Hotellerie und Gastronomie spielt für eine wertige Wahrnehmung des Tourismus in der medialen Berichterstattung insbesondere eine gutausgeprägte organisatorische Struktur aus

Kammern, Verbänden und Organisationen eine wichtige Rolle, so wie auch der Interpretationsrahmen der Unterstützungsbedürftigkeit der gesamten Industrie seitens der politischen Landes- und Bundesakteur*innen. Die mediale Berichterstattung folgt der Richtung, in die die Subventionen gehen, weniger wird über die Zweige wie Reisebüros berichtet, die weniger privilegiert sind. Folgen können neben dem langfristig fragwürdigen Fortbestand der Reisebüros auch die Verringerung von Lehrlingen sein.
Mit diesem Beitrag erfolgt eine Sensibilisierung dahingehend, dass Berufsbilder durch beispielshaft unterlassene finanzielle Subventionsleistungen in Krisenzeiten auf lange Sicht einen Reputationsschaden erleiden können. Daraus ergibt sich die Handlungsempfehlung an politische Vertreter*innen und auch Verbände, verstärkt wertschätzend in den Medien über besonders gebeutelte Berufe während der Krise zu berichten, um die Aufmerksamkeit der Leser*innen auf besagte Berufsgruppen zu lenken. Des Weiteren ist eine stärkere Repräsentation von Mitarbeiter*innen selbst in den Medien wünschenswert, anstelle dieser wird oftmals die Geschäftsführung in den Fokus der Berichterstattung gesetzt. Werden allerdings die Mitarbeiter*innen direkt befragt, resultieren daraus eventuell weitere Problemfelder, welche der Geschäftsführung möglicherweise nicht ins Auge fallen. Die Causa Ischgl zeigt wie wichtig die Tourismusbranche für die österreichische Volkswirtschaft ist, da auch durch diesen internationalen Skandal keine negative öffentliche Wahrnehmung der Berufsbilder im Tourismus stattgefunden hat, dies deutet wiederum auf eine sehr stabile Branche hin.
An der gewählten Methodik ist kritisch anzumerken, dass neben Printmedien auch digitale Medien, wie E-Paper oder auch soziale Medien bei der Entstehung von Berufsbildern eine Rolle spielen, somit wäre eine erneute Analyse mit Fokus auf soziale Medien eine sinnhafte Ergänzung.

Literatur

APA OTS (2020): Presseaussendung – Coronavirus: Land Tirol stellt detaillierte Ischgl Chronologie zur Verfügung. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200505_OTS0223/coronavirus-land-tirol-stellt-detaillierte-ischgl-chronologie-zur-verfuegung (letzter Zugriff: 11.01.2021).
Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt – Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in der Covid-19-Krise unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede, Abtl. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen#oberoesterreich (letzter Zugriff: 11.01.2021).
Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2021): Spezialthema zum Arbeitsmarkt – Jahresübersicht Jahr 2020, Abtl. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen#oberoesterreich (letzter Zugriff: 11.01.2021).
Berding, F.; Dreisiebner, G.; Jahncke, H.; Slepcevic-Zach, P. & Porath, J. (2020). Berufsdarstellungen in populären Jugendserien. Eine videoanalytische Annäherung an ein volatiles Forschungsfeld. In Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Nr. 38.
Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2020). https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon.html (letzter Zugriff: 17.01.2021).
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus BMLRT (2021): Maßnahmenpaket für den Tourismus – Stand 07.01.2021. https://www.bmlrt.gv.at/tourismus/corona-tourismus/corona-ma%C3%9Fnahmenpaket.html (letzter Zugriff: 09.01.2021).
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus BMLRT (2020): Touris-

mus Österreich 2019. Wien. https://www.bmlrt.gv.at/tourismus/tourismus-in-oesterreich/lagebericht.html (letzter Zugriff: 09.01.2021).
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus BMLRT (2018): Organisation des österreichischen Tourismus. https://www.bmlrt.gv.at/tourismus/tourismus-in-oesterreich/organisation.html (letzter Zugriff: 09.01.2021).
Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020). Coronavirus – Aktuelle Maßnahmen. https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Aktuelle-Ma%C3%9Fnahmen.html (letzter Zugriff: 17.01.2021).
DERSTANDARD (2020). Welche Jobs auf Tinder Anziehungskraft haben. https://www.derstandard.at/story/2000118930401/welche-jobs-auf-tinder-anziehungskraft-haben (letzter Zugriff: 17.01.2021).
DERSTANDARD (2020). Systemrelevanz: Wie viel ist Arbeit wert? https://www.derstandard.at/story/2000119085144/systemrelevanz-wie-viel-ist-arbeit-wert (letzter Zugriff: 17.01.2021).
Fitzpatrick, J. (2018). Digital Civil Society- Wie zivilgesellschaftliche Organisationen im Web 2.0 politische Ziele verfolgen, Springer Fachmedien Wiesbaden.
Ganzeboom, H.; Treiman, D. (1996). Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations, Social science research 25, S. 201–239.
Geigenmüller, A.; Schöpe, T.; Enke M. (2009). Relevanz und Wirkung der Medien bei der Vermittlung von Berufsimages. In Gröppel-Klein, A. & Germelmann, C.: Medien im Marketing, Gabler | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, S. 492-508.
Hoffmeyer-Zlotnik, J.; Warner, U. (2011). Measuring occupation and labour status in cross-national comparative surveys. (GESIS-Schriftenreihe, 7). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
Horlacher, F. (2015). Eating out of home als Professionalisierungszone – (De-)Qualifizierungstendenzen im Gastgewerbe. In Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Nr. 29.
Klein, M. (2016). Educational Expansion, Occupational Closure and the Relation between Educational Attainment and Occupational Prestige over Time, Sociology, Vol. 50(1), S. 3-23.
Kneuer, M. (2017). Digitale Medien und Kommunikation in der vergleichenden Politikwissenschaft. Zeitschrift für vergleichende Politikwissenschaften 11, 503–511.
Österreichische Auflagenkontrolle (ÖAK) (2020): Auflagenliste Rollierender Jahresbericht 2020. Wien. https://www.oeak.at/wp-content/uploads/2020/12/KORR_Auflagenliste_R_2020.pdf (Stand 22.12.2020) (letzter Zugriff: 10.01.2021).
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung WIFO (2014): Ein Tourismus-Satellitenkonto für Österreich – Methodik, Ergebnisse und Prognosen für die Jahre 2000 bis 2015. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=57848&mime_type=application/pdf (letzter Zugriff: 09.01.2021)
Schmidt-Vierthaler, R. (2020): Chronologie zum Coronavirus: Das gigantische Dominospiel. Die Presse. Stand 30.03.2020. https://www.diepresse.com/5790972/chronologie-zum-coronavirus-das-gigantische-dominospiel (letzter Zugriff: 09.01.2021)
Statistik Austria (2020): Beherbergungsstatistik – Stand Oktober 2020. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/beherbergung/ankuenfte_naechtigungen/index.html (letzter Zugriff: 15.11.2020).
Statistik Austria (2020): Reisegewohnheiten, online abrufbar unter https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/reisegewohnheiten/index.html (letzter Zugriff: 09.01.2021).
Statistik Austria (2020): Tourismus. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/index.html (letzter Zugriff: 15.11.2020).

Statistik Austria (2020): Tourismus-Satellitenkonto (TSA). https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/tourismus-satellitenkonto/index.html (letzter Zugriff: 09.01.2021).
Tirol Tourism Research (2020): Indirekte touristische Wertschöpfung. http://p285140.mittwald-server.info/glossar/indirekte-touristische-wertsch%C3%B6pfung (letzter Zugriff: 09.01.2021).
Verein Arbeitsgemeinschaft Media-Analysen (2020): Media-Analyse 2019/2020. Wien. http://www.media-analyse.at/admin/pages/htmlTemlateTable.php?xyCat=438134,438135,438136,438137,438138,438139,438140,438219,438220,438223,438238,438265 (letzter Zugriff: 10.01.2021).
Waldegger, V. (2020): Jahresrückblick – Ein Virus verändert Tirol. https://tirol.orf.at/stories/3082085/ (letzter Zugriff: 11.01.2021).
Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft (2020): Tourismus und Freizeitwirtschaft in Zahlen. Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten. 56. Ausgabe, Juni 2020. https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/tourismus-freizeitwirtschaft-in-zahlen-2020.pdf (letzter Zugriff: 15.11.2020).
Zhou, X. (2005). The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses. American Journal of Sociology 111(1), S. 90–140.

Florian Krawinkler, Josef Thanhofer

Die Auswirkungen des Lockdowns auf landwirtschaftliche Betriebe in Oberösterreich

Eine Online-Erhebung

Der im März 2020 von der Bundesregierung verhängte erste Lockdown hat die österreichische Bevölkerung und die Wirtschaft vor enorme und zuvor nie da gewesene Herausforderungen gestellt. Auch die landwirtschaftlichen Betriebe in ganz Österreich waren von den Auswirkungen des Lockdowns unterschiedlich stark betroffen. Während manche Betriebe mit starkem Preisverfall der Produkte oder Engpässen im Bereich Schlüsselarbeitskräfte – wie beispielsweise Erntehelferinnen und Erntehelfer – zu kämpfen hatten, gab es auch Betriebe, die durch das verstärkte Interesse an regionalen Lebensmitteln einen wirtschaftlichen Aufschwung erlebten.

Da der Agrarbereich im Zuge der COVID-19-Gesundheitskrise erst wenig bis gar nicht erforscht wurde, wird hier die Landwirtschaft in den Fokus gestellt und untersucht, wie landwirtschaftliche Betriebe den ersten Lockdown der Krise erlebt haben und mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert waren.

Zu Beginn wurden diverse Recherchen angestellt, welche Maßnahmen das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus und die Landwirtschaftskammer zur Krisenbewältigung gesetzt haben. Dazu wurden Berichte der Interessensvertretungen, des Ministeriums und der Landwirtschaftskammer sowie Zeitungs- und Medienberichte mit Fokus auf landwirtschaftliche Medien herangezogen.

Um die tatsächlichen Auswirkungen des Lockdowns genauer analysieren zu können, wurde durch eine Online-Befragung von im Agrarsektor tätigen Personen eine empirische Datenbasis aufgebaut. In dieser Datenbasis wurden Informationen zur COVID-19-Gesundheitskrise im Agrarsektor gesammelt und neben demographischen und betrieblichen Daten erhoben, welche Auswirkungen der erste Lockdown auf die landwirtschaftlichen Betriebe hatte und welche Maßnahmen von den Betrieben selbst sowie von offizieller Ebene (Länder, Bund, Kammerwesen) gesetzt wurden, um die Auswirkungen der durch den Lockdown entstandenen Schäden zu reduzieren.

1. Informationen zum Agrarsektor

In diesem Kapitel werden einleitend allgemeine Informationen zum Agrarsektor gegeben und der Stellenwert der Landwirtschaft auf unterschiedlichen Ebenen – Europäische Union, Österreich und Oberösterreich – aufgezeigt.

1.1. Stellenwert der Landwirtschaft in der Europäischen Union

Seit der Gründung der Europäischen Union hat die Landwirtschaft einen hohen Stellenwert. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs litten viele Menschen in Europa an Hunger. Um unter anderem auch dieses Problem lösen zu können, schlossen sich einige europäische Staaten, darunter Deutschland, Frankreich, Italien, Belgien, Niederlande und Luxemburg zusammen, um auch der europäischen Landwirtschaft gemeinsam auf die Beine zu helfen. Die Menschen in Europa sollten mit ausreichend Nahrungsmitteln zu angemessenen Preisen versorgt werden können und zudem sollte das Einkommen der Landwirtinnen und Landwirte gesichert werden. Die Gründungsstaaten der heutigen EU schufen einen gemeinsamen Binnenmarkt, in dem die Waren frei gehandelt werden konnten und der nach Außen zum Beispiel durch Zölle geschützt wurde. Die EWG (später EG und nach dem Vertrag von Lissabon EU) förderte auch die Mechanisierung in der Landwirtschaft. Das Ziel war die Erhöhung der Produktivität, wobei die Finanzmittel für all diese Maßnahmen aus dem Gemeinschaftshaushalt entnommen wurden. Das war der Grundstein für die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP).[1]

1962 wurde die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) mit den Zielen Umwelt- und Klimaschutz, verbesserte Produktivität und angemessenes Einkommen für Landwirtinnen und Landwirte eingeführt. Sie war in den vergangenen Jahrzehnten ein wichtiger Pfeiler der EU-Politik. Die Agrarsubventionen im Finanzjahr 2020 umfassten insgesamt 58,12 Milliarden Euro. Der Bereich Landwirtschaft ist damit der größte einzelne Etatposten im gesamten EU-Budget. Die GAP besteht aus zwei Säulen, den Direktzahlungen (1. Säule) und Zahlungen für die Entwicklung des ländlichen Raumes (2. Säule).[2]

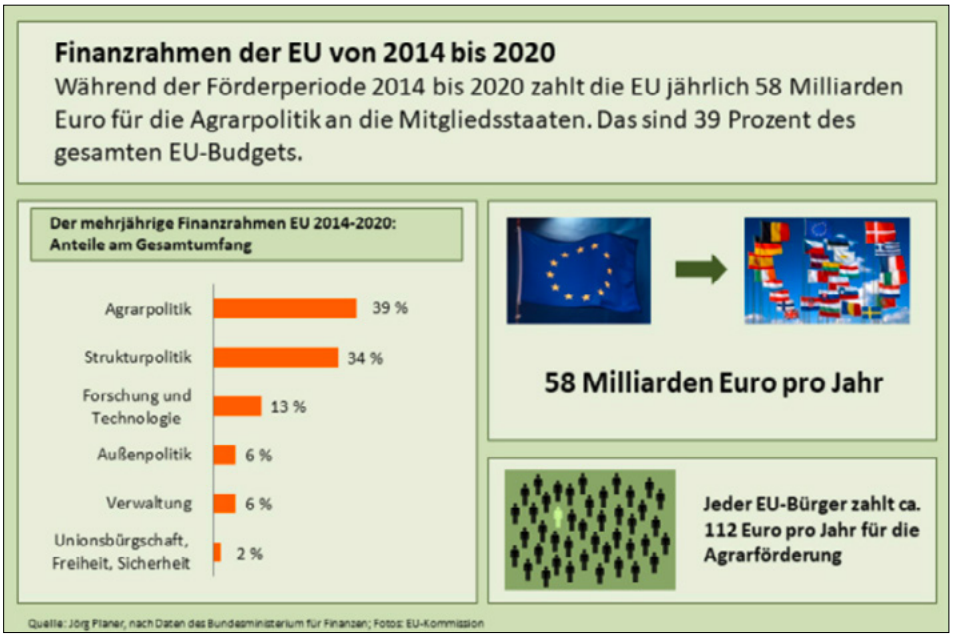


Abbildung 1: Finanzrahmen der EU von 2014-2020. Quelle: Jörg Planer nach Daten des Bundesministeriums für Finanzen – https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/wie-funktioniert-landwirtschaft-heute/wie-funktioniert-die-gemeinsame-agrarpolitik-der-eu

1 Deutsches Bundesinformationszentrum für Landwirtschaft (2020)
2 Kommission der Europäischen Union (2020)

Der Anteil aller EU-Ausgaben betrug im Jahr 41 Prozent des gesamten Budgets. Im Jahr 1985 lag der Wert sogar noch bei 70 Prozent. Die Kommission hat vorgeschlagen für den Zeitraum 2021 bis 2027 diesen Wert auf 30 Prozent des EU-Haushalts zu kürzen. Generell ist der Stellenwert der Landwirtschaft am EU-Budget sehr hoch, doch laut der Kommission ist die Agrarpolitik die einzige Politik, die nahezu ausschließlich aus dem gemeinsamen Haushalt finanziert wird, was bedeutet, dass die Mittel der EU zu einem großen Teil einzelstaatliche Ausgaben ersetzen.[3]

In Luxemburg wurde der zukünftige Anteil der Landwirtschaft am EU-Budget durchverhandelt. Die Agrarminister einigten sich schlussendlich auf einen Kompromiss für Europas Landwirtschaft. Es wurde eine Neuordnung der EU-Agrarpolitik mit grüner Ausrichtung beschlossen und die Reaktionen reichten von „historischem Erfolg" bis „Katastrophe". Der Anteil am EU-Budget wird für den Zeitraum 2021 bis 2027 35 Prozent des Gesamtbudgets betragen, was eine Summe von 387 Milliarden Euro in sieben Jahren darstellen wird. 258,6 Milliarden Euro sind dabei für die Direktzahlungen und die Marktstützungen in den 27 EU-Mitgliedstaaten vorgesehen und für die ländlichen Förderprogramme wurden für die kommende Finanzierungsperiode 77,5 Milliarden Euro vereinbart. Zudem wurde der Verteilungsschlüssel der 2. Säule zugunsten einiger Länder verbessert und Österreich wird von den 77,5 Milliarden Euro 250 Millionen Euro, Deutschland 650 Millionen Euro und Frankreich 1.600 Millionen mehr bekommen. Für Österreich heißt das Verhandlungsergebnis konkret, dass für die gemeinsame Agrarpolitik (GAP) in Österreich im Vergleich zur jetzigen Finanzplanungsperiode 18 Millionen Euro (2,6 Prozent) weniger für die Säule 1 – also für Direktzahlungen – zur Verfügung stehen. Für die 2. Säule wird es hingegen 23 Millionen Euro (+4,2 Prozent gegenüber 2015–2021) mehr geben, die für ländliche Entwicklung zur Verfügung stehen werden.[4]

Der Anteil der Agrarausgaben an den Gesamtausgaben der Europäischen Union nimmt seit einigen Jahren stetig ab. Anfang der 1980er Jahre entfielen noch rund 66 Prozent des EU-Haushalts auf die GAP, wo hingegen der Wert im Haushalts-Zeitraum 2014 bis 2020 nur noch auf 37,8 Prozent kam.[5] Dieser Wert wird für den Zeitraum 2021 bis 2027 neuerlich – auf 35 Prozent des Gesamtbudgets – fallen. Als Rechtsgrundlage dient dafür Vorschlag der Europäischen Kommission zur Festlegung des mehrjährigen Finanzrahmens für die Jahre 2021 bis 2027 (COM(2018) 322 vom 2. Mai 2018). Die Arbeiten an der GAP nach 2020 begannen bei einer informellen Sitzung im Mai 2016 unter dem niederländischen Ratsvorsitz.
Eine Arbeitsgruppe „Agrarmärkte" wurde von der Kommission bereits im Januar 2016 dafür eingesetzt. Im Februar 2017 leitete die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zur Zukunft der GAP ein, die im Mai 2017 abgeschlossen wurde. Im Anschluss daran veröffentlichte sie am 29. November 2017 eine Mitteilung mit dem Titel „Ernährung und Landwirtschaft der Zukunft" (COM(2017) 713). Zehn grundlegende Leitlinien für die Zukunft der Politik zur Entwicklung des ländlichen Raums wurden in der Konferenz „Cork 2.0" im September 2016 für die 2. Säule erarbeitet. Im Oktober 2017 wurde eine Einigung mit dem Rat erzielt, und der Text wurde im Dezember 2017 veröffentlicht (Verordnung (EU) 2017/2393, ABl. L 350 vom 29.12.2017). Generell soll die GAP auf neun Ziele ausgerichtet sein. Die zwei Säulen sollen ebenso erhalten bleiben wie die beiden Landwirtschaftsfonds zur Unterstützung nationaler Programme nach einem Maßnahmenkatalog und in jedem Fall sollen Direktzahlungen (nicht gekoppelt und gekoppelt) die wichtigsten Elemente der neuen GAP bleiben.[6]

3 Kommission der Europäischen Union (2020)
4 Mönch (2020), Landwirtschaftskammer Österreich, Schneider (1994)
5 Kommission der Europäischen Union (2020)
6 Europäisches Parlament (2020), Schneider (1994)

In der EU-28 gab es 2016 in Summe 10,47 Millionen land- wirtschaftliche Betriebe. Die Betriebe bewirtschafteten im Jahr 2016 173,34 Millionen Hektar Fläche (landwirtschaftlich genutzte Fläche (LF)). Gegenüber 2005 verringerte sich die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe um 28 Prozent und die LF um 0,8 Prozent Dies zeigt eine Tendenz hin zu größeren Betrieben, die mehr Flächen bewirtschaften. Die durchschnittliche Größe eines Betriebes in der EU-28 betrug 2016 16,6 Hektar LF gegenüber 11,9 Hektar LF pro Betrieb 2005 (EU-27).[7]

1.2. Stellenwert der Landwirtschaft in Österreich

Die Landwirtschaft Österreichs leistet einen wichtigen Beitrag zur Versorgungssicherung der Bevölkerung mit pflanzlichen und tierischen Produkten. In Kombination mit der Fischerei und der Forstwirtschaft bildet sie den Primären Wirtschaftssektor. Einer Hochrechnung zufolge im Auftrag der Agrarmarkt Austria (AMA) Marketing stiegen im Jahr 2019 die Agrarimporte nach Österreich auf einen Wert von 12,7 Milliarden Euro. Im Gegensatz dazu lag der Export-Wert bei 12,3 Milliarden Euro. Generell stammen etwa 43 Prozent der Bruttoproduktion der Landwirtschaft aus der Pflanzen- und 48 Prozent aus der Tierproduktion. Die wichtigsten Produktgruppen im Export sind Fleisch und Fleischzubereitungen sowie Milch und Milchprodukte. Obst und Gemüse sowie Backwaren nehmen jeweils etwa ein Zehntel im Gesamtprodukt-Ranking ein. Die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich beläuft sich auf etwa 162.000, wobei die genutzte Fläche pro Betrieb durchschnittlich 9,8 Hektar aufweist. Ein Großteil der Betriebe sind bäuerliche Familienbetriebe im Haupt- oder Nebenerwerb (147.000).[8]

Die folgenden von Statistik Austria veröffentlichten Grafiken und Tabellen geben einen Überblick über die Bereiche Agrarstruktur, Flächen, Erträge sowie die Entwicklung der Landwirtschaft im Primären Wirtschaftssektor in den letzten Jahren und Jahrzehnten.

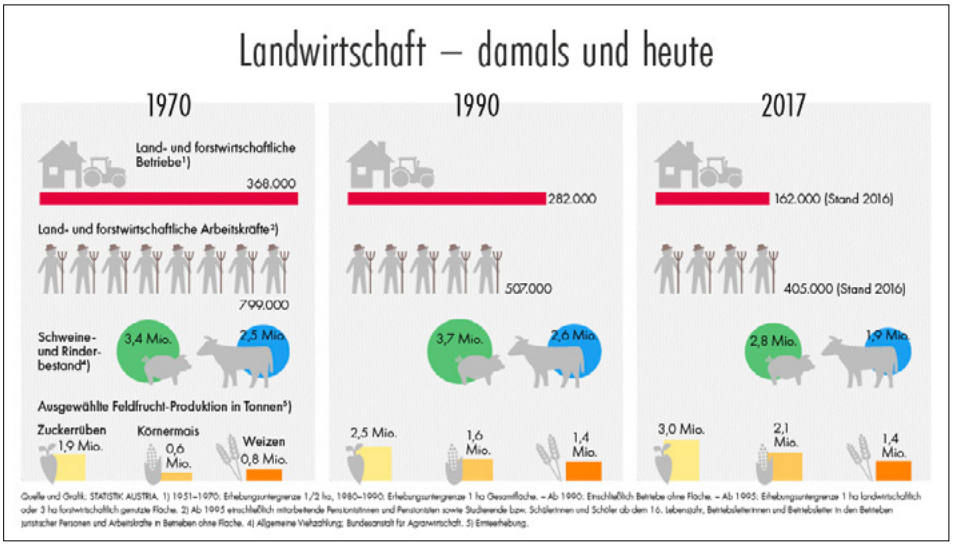


Abbildung 2: Landwirtschaft in Österreich damals und heute. Quelle: Statistik Austria – https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/land_und_forstwirtschaft/index.html

7 Angerer & Preinstorfer (2020). Grüner Bericht 2020 S. 64
8 Schulz (2020). Statistiken zum Thema Landwirtschaft in Österreich, Huber (2019),

	2010	2013	2016
Anzahl land- und forstwirtschaftliche Betriebe (insgesamt)	173.317	166.317	162.018
Durchschnittliche Betriebsgröße in Hektar	42,4	44,2	45,0

Abbildung 3: Tabellarische Auflistung von Agrarstrukturentwicklung und Flächen 2010–2016. Quelle: Statistik Austria https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/land_und_forstwirtschaft/index.html

Abbildung 2 und der Tabelle in Abbildung 3 kann entnommen werden, dass die Anzahl der land- und forstwirtschaftlich geführten Betriebe stark abnimmt, die Betriebsgröße der einzelnen Betriebe jedoch zunimmt. Während es 1970 noch 368.000 landwirtschaftliche Betriebe mit beinahe 800.000 land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften gab, sanken diese Zahlen in den letzten Jahrzehnten deutlich auf nur mehr 162.000 Betriebe und 405.000 Arbeitskräfte im Jahr 2017. Auch die landwirtschaftlich genutzte Fläche nimmt stetig ab (Stichwort Bodenversiegelung). Bei der landwirtschaftlichen Entwicklung ist ein Trend zum Wachstum zu erkennen. Die Produktion im Ackerbau (Hier gemessen an Rübenertrag, Körnermaisertrag, Weizenertrag) hat im Vergleich 1970 bis 2017 zugenommen, während der durchschnittliche Gesamtviehbestand an Rindern und Schweinen gesunken ist.

Die bis dato letzte vorliegende Agrarstrukturerhebung aus dem Jahr 2016 (Stichprobenerhebung) weist für Österreich 162.018 land- und forstwirtschaftliche Betriebe aus. Gegenüber 2013 nahm die Zahl der Betriebe um 2,6 Prozent weiter ab. Im Jahr 2010 wurde eine Vollerhebung durchgeführt und seither ist die die Betriebszahl um 6,5 Prozent zurückgegangen. Im Grünen Bericht 2020 wird festgestellt, dass sich der Betriebsrückgang somit weiter fortsetzt, sich jedoch in den letzten Jahren verlangsamt hat. Der Trend zu größeren Betrieben hält an. 2016 bewirtschaftete ein Betrieb 19,8 Hektar landwirtschaftlich und 17,9 Hektar forstwirtschaftlich genutzte Fläche, das ergibt in Summe eine Kulturfläche von 37,7 Hektar je Betrieb bei einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 45 Hektar. Pro Betrieb wurden durchschnittlich 32 Rinder gehalten, bei Schweinen waren es im Durchschnitt 109 Tiere. In der Schaf- und Ziegenhaltung machte der Durchschnitt 29 bzw. elf Stück je Betrieb aus.[9]

Landwirtschaftliche Entwicklungen und Trends

Die österreichische Landwirtschaft ist im internationalen Vergleich klein strukturiert, aber auch hier ist ein Trend zum Wachstum merklich erkennbar. zwischen 1990 und 2016 ist die durchschnittliche Gesamtfläche eines Betriebs von 28,2 auf 45 Hektar gestiegen und auch die als Ackerland genutzte Fläche hat eine Steigerung erfahren. Sie hat sich seit 1995 auf Kosten vom Grünland annähernd verdoppelt. Im Jahr 2016 gab es bereits 3.400 Betriebe mit einer Betriebsgröße von mehr als 200 ha. Sie bewirtschafteten eine Fläche von 3,2 Millionen Hektar und somit 45 Prozent der gesamten Wirtschaftsfläche von 7,2 Millionen Hektar Österreichs.

Dieser Trend zu größeren Einheiten ist auch in der Tierhaltung zu beobachten wo zum Beispiel bei Rindern die durchschnittliche Herdengröße zwischen 1995 und 2016 von 20 auf 32 Stück anstieg. Auch bei den Schweinen ist Ähnliches zu beobachten, wo die Anzahl der gehaltenen Tiere von 35 auf 109 Tiere pro Betrieb auch gestiegen ist.[10]

9 Angerer & Preinstorfer (2020). Grüner Bericht 2020 S. 61, Huber (2019),
10 Mutter Erde (2018). Landwirtschaftliche Produktion in Österreich, Schader, et al. (2013), Sinabel & Schmid (2006)

Generell verbleibt im gegenwärtigen, arbeitsteiligen System in Summe von der ganzen Wertschöpfung eines Lebensmittels nur ein kleiner Teil beim meist bäuerlichen Rohstoffproduzenten. Ein Beispiel dazu wäre der Milchpreis. Nach der Abschaffung der Milchquote 2015 ist der Milchpreis regelrecht verfallen. Er ist von durchschnittlich 40 Cent/kg im Jahr 2014 auf 34 Cent/kg im Jahr 2015 und 31 Cent/kg 2016 gesunken. Im Juli 2016 ist er an einem Tiefpunkt angelangt, als die Landwirtinnen und Landwirte nur mehr 27 Cent pro kg Milch bekommen haben. Laut Experten ist kostendeckende Produktion erst bei einem Milchpreis von ca. 35–36 Cent/kg möglich. Initiativen wie der Verein und Plattform „Mutter Erde" helfen diese Missstände zu lindern.[11]

Anteil von Betrieben, die in biologischer Wirtschaftsweise geführt werden

Diese Grafik des Bundesverbandes für land- und forstwirtschaftliche Betriebe in Österreich verdeutlicht die stetig wachsende Anzahl der Biobetriebe in Österreich in den letzten 20 Jahren:

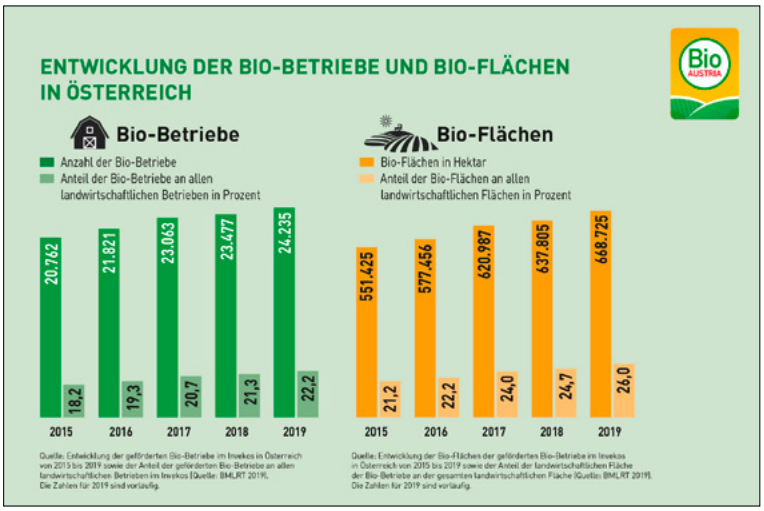


Abbildung 4: Entwicklung der BIO-Betriebe und Flächen in Österreich

1.3. Stellenwert der Landwirtschaft in Oberösterreich

In Oberösterreich wird eine landwirtschaftlich genutzte Gesamtfläche von 1,05 Millionen Hektar von rund 31.300 Betrieben bewirtschaftet. Von dieser Gesamtfläche fallen 510.500 Hektar landwirtschaftliche Nutzfläche wie Acker oder Grünland und 440.000 Hektar davon entfallen auf Wald. Rund 23.300 Betriebe sind sogenannte INVEKOS-Betriebe. Diese nehmen an Bewirtschaftungsmaßnahmen im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) teil. Sie bewirtschaften etwa 502.000 Hektar. Die durchschnittliche landwirtschaftliche Nutzfläche je INVEKOS-Betrieb beträgt rund 21,5 Hektar. Von den 31.300 Betrieben schöpfen rund 41 Prozent der Betriebe in Oberösterreich ihr Haupteinkommen aus der Land- und Forstwirtschaft. 4.700 Betriebe, das sind knapp 20 Prozent aller oberösterreichischen Betriebe, arbeiten nach den Grundsätzen des biologischen Landbaus und bewirtschaften rund 92.000 Hektar der landwirtschaftlichen Nutzfläche Oberösterreichs. In Oberösterreich arbeiten 23 Prozent aller Rinderhalter Österreichs sowie ein Viertel aller Schweinehalter. Es werden 29 Prozent aller Rinder und 39 Prozent aller Schweine Österreichs in

11 Mutter Erde (2018). Landwirtschaftliche Produktion in Österreich

Oberösterreich gehalten und außerdem stammen 32 Prozent der Milchproduktion aus Oberösterreich. Generell bekennt sich die oberösterreichische Landwirtschaft ohne Gentechnik zu arbeiten und traf mit dem Gentechnik-Vorsorgegesetz 2006 die notwendigen Vorkehrungen.[12]

2. Maßnahmen und Stellungnahmen

In diesem Kapitel werden Maßnahmen, die die Bundesregierung im Zuge der COVID-19-Gesundheitskrise gesetzt hat, vorgestellt und mit Hilfe von offiziellen Mitteilungen von Ministerium oder Landwirtschaftskammer sowie Artikeln aus Zeitungen und Fachzeitschriften erläutert. Auf Grund von großen wirtschaftlichen Herausforderungen wurden Maßnahmen seitens des Landwirtschaftsministeriums auch schon vor dem Einsetzen des von der Bundesregierung verhängten Lockdowns im März gesetzt. Anschließend wurden auch Maßnahmen im Zeitraum des Ersten Lockdowns gesetzt und danach nach Beendigung des ersten Lockdowns um weitere Maßnahmenpakete ergänzt. Um Landwirtinnen und Landwirten zu helfen, sich in der Vielfalt der Maßnahmen zurechtzufinden, werden auch auf www.landwirtschaft.at die einzelnen Hilfsmaßnahmen vorgestellt und ein Überblick gegeben.

Die Corona-Hilfsmaßnahmen für die Landwirtschaft wurden am 26. Jänner 2021 von der Abteilung für Kommunikation und Service (Abteilung Präs. 5) veröffentlicht und enthalten derzeit folgende Maßnahmenpakete:

- Familienhärtefonds für landwirtschaftliche Betriebe
- Härtefallfonds für Land- und Forstwirtschaft
- Steuererleichterungen für Buschen-, Almausschankbetriebe und für Beherbergung
- COVID-19-Investitionsprämie
- Fixkostenzuschuss I/II und Verlustersatz

Zusätzlich wurden neben diesen Maßnahmen auch noch weitere Hilfspakete und Unterstützungsmaßnahmen für den Agrarsektor geschnürt, die die landwirtschaftlichen Betriebe finanziell entlasten und anderweitig unterstützen sollen. Außerdem wurden Sonderarbeitsgenehmigungen zur Versorgung von beispielsweise Bienenvölkern erlassen. Zu diesen zusätzlichen Maßnahmen gehören unter anderem:

- Maßnahmen zum Themenbereich Erntehelfer und Facharbeitskräfte, wie die Erntehelferplattform „die Lebensmittelhelfer“, die bereits während des ersten Lockdowns ins Leben gerufen wurde
- Maßnahmen im Forstbereich betreffend Schadholzlagerung
- Fahrtgenehmigungen für Imkerinnen und Imker
- Möglichkeiten zur Online-Antragstellung bei beispielsweise dem Mehrfachantrag
- Entlastungs- und Investitionspaket für Land- und Forstwirtschaft
- Neue Pauschalierungsverordnung – Entlastung für LUF-Betriebe

12 Angerer & Preinstorfer (2020), Huber (2019), Wildmann, et al. (2018)

- Fristverlängerung für Investitionsförderung und Existenzgründungsbeihilfe[13]

Auf die für die Betriebe relevantesten Maßnahmen wird in Kapitel 2 näher eingegangen und einzelnen Pakete werden genauer beschrieben. Sie wurden chronologisch nach zeitlichem Inkrafttreten geordnet. Welche Maßnahmen bereits gegen die Auswirkungen der COVID-19-Krise gesetzt wurden kann auf der Homepage der Landwirtschaftskammer Oberösterreich gefunden werden. Es gibt dort eine Informationssammlung mit allen relevanten Informationen zur derzeitigen COVID-19-Situation. Zusätzlich gibt es Links zu Service und Beratungsangeboten, zur Hotline des Finanzministeriums, Beantragung der COVID-Investitionsprämie, dem Härtefallfonds für die Landwirtschaft, dem Corona-Fixkostenzuschuss, Online-Antragstellung für den Mehrfachantrag, einen Link zu der Plattform die Lebensmittelhelfer und Vermarktungsplattformen für Direktvermarkter sowie für die Fristverlängerung für Lagerung von Schadholz.[14]

2.1. Maßnahmenpakete als Hilfe für landwirtschaftliche Betriebe während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020

In diesem Unterkapitel werden die wichtigsten Maßnahmen, die gesetzt wurden, um landwirtschaftlichen Betrieben durch den ersten Lockdown zu helfen, näher beschrieben.

2.1.1. Maßnahmen zum Themenbereich Erntehelfer und Facharbeitskräfte

Zu Beginn des Jahres waren viele wegen des in China aufgetretenen Virus besorgt, aber die Wirtschaft und die Landwirtschaft im Speziellen waren noch nicht von Auswirkungen betroffen bis das Virus Italien und schließlich Österreich erreichte. Die darauffolgenden harten Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie trafen die österreichischen Landwirte unvorbereitet und besonders im Frühjahr, als die ersten Früchte und Gemüsearten erntereif wurden, standen viele Landwirte vor dem Problem, dass ihre jährlich helfenden Erntefachkräfte nicht einreisen durften.

Da zum Beispiel Spargel im Eferdinger Becken genau in der Zeit des Lockdowns erntereif war, kam es zu Engpässen bei den Erntehelferinnen und Erntehelfern. Auch im niederösterreichischen Marchfeld und mancherorts auch in der Steiermark fehlten den Betrieben plötzlich rund 5.000 StecherInnen oder PflückerInnen. Das bestätigte auch die Landwirtschaftsministerin. Noch „brennender" wurde die Situation in der fleisch-verarbeitenden Industrie.
Auch dort suchte man händeringend nach 9.000 Schlüsselarbeitskräften. „Manche Betriebe kommen ohne die Erntehelferinnen und Erntehelfer, die etwa aus Polen, Slowenien, Rumänien oder Ungarn stammen, nicht aus und können die anstehenden Arbeiten nicht ohne geschulte und in der Erntezeit auch belastbare Arbeitskräfte bewältigen. Die Lage war sehr kompliziert wegen des Einreiseverbotes und die Lage ändere sich stündlich", so der Direktor der steirischen Landwirtschaftskammer Werner Brugner, selbst Spargelbauer.[15]

Aufgrund von den Regierungen anderer Länder verhängten Aus- und Einreisestopps konnten die Erntehelferinnen und Erntehelfer nicht einreisen. Im Mai verbesserte sich die Lage etwas und bereits am 8. Mai waren 213 Erntehelferinnen und Erntehelfer aus der Ukraine in Hörsching gelandet,

13 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020)
14 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020), Landwirtschaftskammer
15 Bruckner & Kachelmaier (2020)

wobei eine Person, die positiv auf COVID-19 getestet wurde und 19 weitere Ukrainerinnen und Ukrainer in Quarantäne mussten. Auch Erntehelferinnen und Erntehelfer aus dem Kosovo konnten, nachdem alle Formalitäten erledigt waren, eingeflogen werden. Die Helferinnen und Helfer würden laut Stefan Hamedinger[16] dringend gebraucht, weil man mit der Erdbeerernte schon eine Woche zu spät dran sei und nach den Erdbeeren gehe es an die Marillen, Kirschen und Gurkerln.[17]
Das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus erkannte dieses Problem (Einreiseschwierigkeiten für Erntehelferinnen und Erntehelfer) und startete eine Online-Plattform, über die sich Freiwillige als Erntehelferin oder Erntehelfer melden können. Im März 2020 ging die Plattform „Die Lebensmittelhelfer" online, um dem Arbeitskräftemangel in der Lebensmittelwirtschaft und bei der Ernte entgegenzuwirken. Damit schuf das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) eine zentrale Plattform zur Vermittlung von Arbeitskräften.[18] Laut einen Bericht der Zeitung „Die Presse" hätten sich bis dahin knapp 7.000 Arbeitskräfte auf der vom Landwirtschaftsministerium initiierten Plattform dielebensmittelhelfer.at gemeldet, um in der Coronakrise als Erntehelferin oder Erntehelfer mitzuwirken. Die Rückmeldungen zu den über diese Plattform gewonnenen Arbeitskräften fielen unterschiedlich aus.[19]
Im Fleischsektor sind dem Landwirtschaftsministerium zufolge rund 9.000 Arbeitskräfte aus den benachbarten Ländern beschäftigt, von denen ein hoher Anteil nun nicht mehr verfügbar war. Auf der Plattform haben sogleich mehr als 100 Betriebe Bedarf an Personal angemeldet, wie das Landwirtschaftsministerium mitteilte. Freiwillige wurden über die Landwirtschafts- und Wirtschaftskammern der Bundesländer sowie den Maschinenring an die Betriebe vermittelt, wobei die Bezahlung sich nach dem Kollektivvertrag der jeweiligen Branche richtet. Bei Landarbeiterinnen und Landarbeitern beträgt der Mindestbruttolohn (Vollzeit) rund 1.500 Euro pro Monat. Der Mindeststundenlohn für Tagelöhnerinnen und Taglöhner liegt gemäß bäuerlichem Kollektivvertrag für Niederösterreich bei neun Euro.[20]
Studierende der Universität für Bodenkultur, Vetmed und der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik konnten sich diese Tätigkeiten auch als Praktikum anrechnen lassen. Landwirtschaftsministerin Elisabeth Köstinger (ÖVP) appellierte in der Aussendung einmal mehr an Interessierte, sich auf der Online-Plattform zu registrieren. „Unsere Landwirtschaft produziert, was wir täglich brauchen. Sie braucht aber auch die Arbeitskräfte dafür, damit die Ernte nicht auf den Feldern verrottet", wurde Köstinger zitiert. Arbeitsministerin Christine Aschbacher (ÖVP) zufolge werde „jede helfende Hand" benötigt. Denn die „Plattform ergänzt die Arbeit des AMS und vermittelt gezielt Arbeitskräfte, wo sie dringend gebraucht werden."[21]

2.1.2. Maßnahmen im Forstbereich betreffend Schadholzlagerung

Aufgrund der harten Ausgangsbeschränkungen während des Lockdowns wurden auch im Forstbereich Ausnahmen im Bereich der Schadholzlagerung gemacht. Hier wurde durch die Ausnahmeregelung zur Lagerung von Schadholz auf beihilfefähigen Flächen des Vorjahres ermöglicht und die Frist bis 31. März 2021 verlängert.[22]

16 Organisator und Geschäftsführer des Verbands der Obst- und Gemüseproduzenten und -produzentinnen Oberösterreich
17 Volksblatt (2020)
18 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020)
19 Die Presse (2020)
20 Die Presse (2020)
21 Die Presse (2020)
22 Weber (2020)

2.1.3. Fahrtgenehmigung für ImkerInnen zu den Bienenständen

Die Bienenhaltung in Österreich fällt auch in den Bereich Landwirtschaft. Viele Imker hatten während dem von der Bundesregierung verhängtem Lockdown im März auf Grund eines strengen Ausgangsverbotes die Angst nicht mehr zu ihren Bienenstöcken gelangen zu können.
Da im März die Bienen beginnen ihrer Arbeit nachzugehen wäre es besonders problematisch, wenn die Imker ihre Bienenvölker nicht betreuen könnten. Der Imkerbund hat bei dem dafür zuständigen Bundesministerium eine Fahrtgenehmigung für ImkerInnen zu den Bienenständen beantragt und diese genehmigt bekommen. Diese Ausnahmegenehmigung sei bei unbedingt notwendigen Fahrten zu den Bienenständen mitführen und falls vorhanden den Einheitswertbescheid oder auch VIS[23]-Meldung.[24]

2.2. Maßnahmenpakete als Hilfe für landwirtschaftliche Betriebe nach dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020

Dieses Unterkapitel befasst sich mit den wichtigsten Maßnahmen, die gesetzt wurden, um landwirtschaftlichen Betrieben auch nach dem ersten Lockdown in der andauernden Krise zu helfen.

2.2.1. Familienhärtefallfonds für landwirtschaftliche Betriebe

Seit 15. April 2020 kann eine Unterstützung aus dem Corona-Familienhärtefonds beantragt werden und mit 1. Jänner 2021 wurde der förderbare Personenkreis erweitert. Seit 1. Jänner 2021 sind alle natürlichen Personen im Sinne des Härtefallfondsgesetz § 1 Abs. 1 erfasst.
Zudem steht die Antragstellung auch Bewirtschafterinnen und Bewirtschaftern der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe offen, sofern sie eine Förderzusage aus dem Härtefallfonds Land- und Forstwirtschaft von Agrarmarkt Austria (AMA) haben.[25]

2.2.2. Härtefallfonds der Bundesregierung

Im Mai 2020 trat die Rechtsvorschrift für Härtefallfondsgesetz in Kraft. Diese Rechtsvorschrift soll ein Sicherheitsnetzes für Härtefälle bei Ein-Personen-Unternehmen (EPU) unter Einschluss Neuer Selbständiger und freier Dienstnehmer nach § 4 Abs. 4 ASVG, bei Non-Profit-Organisationen (NPO) gemäß §§ 34 bis 47 der Bundesabgabenordnung (BAO) sowie Kleinstunternehmern laut Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003, Amtsblatt Nr. L 124 vom 20/05/2003 S. 36–41 darstellen.

Anspruchsberechtigt sind außerdem Privatzimmervermieter von privaten Gästezimmern im eigenen Haushalt mit höchstens zehn Betten, die nicht der Gewerbeordnung 1994 unterliegen. Die Förderung wird in Form eines Zuschusses gewährt.[26]

Von Seiten der Bundesregierung gibt es Unterstützung für Privatzimmervermietung, für EPUs und landwirtschaftliche Betriebe wurde der Zeitraum von sechs auf zwölf Monate verdoppelt. Laut Homepage des Ministeriums sind bisher sind knapp 5.000 Anträge aus der Landwirtschaft

23 Imker haben ihre Bestände beim Veterinärinformationssystem des Bundes (VIS) zu melden
24 Hetzenauer, R. (2020)
25 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020)
26 Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) Rechtsvorschrift für Härtefallfondsgesetz, Fassung vom 05.05.2020

eingelangt und rund 6,5 Millionen Euro sind so bei Bäuerinnen und Bauern angekommen (Betrachtungszeitraum von 16. 3. 2020 bis 15. 3. 2021).[27]

„Jeder Verein und jeder landwirtschaftliche Betrieb ist wichtig. Die Privatzimmervermietung gehört zur Existenzgrundlage zahlreicher Menschen in Österreich. Es ist unsere Pflicht, in dieser schweren Situation durch Verlängerung der Maßnahmen zu helfen", so die Ministerin.[28]

2.2.3. Steuererleichterungen für Buschen-, Almausschankbetriebe und für Beherbergung

Zur Unterstützung von stark betroffenen Branchen wie der Gastronomie wurde im Juni 2020 eine Senkung der Umsatzsteuer auf fünf Prozent beschlossen und dieser Beschluss wurde bis 31. Dezember 2021 verlängert. Darin enthalten sind alle Speisen und Getränke, wenn eine Gewerbeberechtigung nach der Gewerbeordnung vorliegt sowie Tätigkeiten, die der Art nach der gewerblichen Gastronomie entsprechen. Berücksichtigt sind somit auch Buschenschanken und auch Tätigkeiten, für die nach der Gewerbeordnung kein Befähigungsnachweis erforderlich ist (zum Beispiel Schutzhütten).[29]

2.2.4. COVID-Investitionsprämie für Land- und Forstwirtschaft

Der Nationalrat hat im Juli 2020 das COVID-19 Investitionsprämiengesetz – InvPrG für Unternehmen beschlossen. Dieses steht grundsätzlich allen Unternehmen, somit auch Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft offen. Es soll einen Anreiz schaffen in und nach der COVID-19-Krise in das Anlagevermögen zu investieren.
Die Förderung erfolgt in Form von nicht rückzahlbaren, steuerfreien Zuschüssen für materielle und immaterielle aktivierungspflichtige Neuinvestitionen in das abnutzbare Anlagevermögen. Förderungsfähig sind Neuinvestitionen in das abnutzbare betriebliche Anlagevermögen. Dazu zählen Gebäude, Maschinen, bauliche und technische Anlagen und dergleichen. Auch gebrauchte Güter können gefördert werden. Traktore und selbstfahrende Arbeitsmaschinen ab Abgasstufe 5 sind ebenfalls förderbar. Auch Zuchttiere sind förderbar, sofern sie aktivierbar wären. Die Behaltefrist für geförderte Investitionen beträgt drei Jahre.[30]

Über die Landwirtschaftskammer Oberösterreich können landwirtschaftliche Betriebe (pauschalierte und Betriebe mit steuerlicher Buchhaltung) die COVID-19-Investitionsprämie beantragen. Eine Antragstellung ist auch online im aws-Fördermanager seit 1. September 2020 bis 28. Februar 2021 möglich. Pro Betrieb können mehrere Anträge gestellt werden. Die Mindestinvestitionskosten je Antrag müssen 5.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) betragen (gilt auch für Einzelwerte für geringwertige Wirtschaftsgüter unter 800 Euro). In einem Antrag können mehrere Investitionen zusammengefasst werden. Die geförderte Investition muss allerdings mindestens drei Jahre lang genutzt werden. Förderbare Investitionen werden mit 14 Prozent bezuschusst und sind auf der Internetseite der Austria Wirtschaftsservice (aws) und auf lk-online unter www.ooe.lko.at aufgeführt, wo zusätzlich weitere Informationen aufgelistet sind. Die Inbetriebnahme und Bezahlung der Investition muss bis spätestens 28. Februar 2022 erfolgen.[31]

---

27 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020)
28 Bruckner & Kachelmaier (2020)
29 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020)
30 Österreichischer Bauernbund (2020)
31 Riegler (2020). Landwirtschaftskammer Oberösterreich

Mit den Investitionen darf nicht vor dem 1. August 2020 begonnen worden sein, wobei als Beginn die folgenden Maßnahmen gelten: Bestellungen, Lieferungen, der Beginn von Leistungen, Anzahlungen, Zahlungen, Rechnungen, Abschluss eines Kaufvertrags oder der Baubeginn der förderungsfähigen Investitionen. Auch eine zusätzliche Inanspruchnahme von EU oder national finanzierten Förderungen ist zulässig, wobei allfällige Obergrenzen bei den agrarischen Förderungen einzuhalten sind.[32]

Die Höhe des Zuschusses liegt bei sieben Prozent der förderfähigen Investitionen und erhöht sich auf 14 Prozent bei Projekten in den Bereichen Ökologisierung, Digitalisierung und Gesundheit.

Gefördert werden Investitionen von 5.000 bis max. 50 Millionen Euro. Von 1. September 2020 bis 28. Februar 2021 kann die COVID-19 Investitionsprämie beantragt werden und gilt für Investitionen, die ab 1. August 2020 getätigt werden.[33] Zu Jahresbeginn erfolgte die Öffnung der Investitionsförderung mit 15 Millionen Euro. in Oberösterreich. „In den ersten beiden Wochen des neuen Jahres sind bei der Abteilung Land- und Forstwirtschaft bereits über 500 Investitions-Anträge eingegangen. Stabile Rahmenbedingungen sorgen in Oberösterreich für eine leistungsfähige Landwirtschaft und einen starken ländlichen Raum. „Aus dem Sektor Nahrungs- und Genussmittel, Landwirtschaft, Forstwirtschaft sind aus Oberösterreich bereits 7.580 Anträge mit einem Investitionsvolumen von 1,03 Mrd. Euro eingegangen. Das sind fast 40 Prozent aller oberösterreichischen Anträge". (Landeshauptmann Stelzer). Durch die pandemiebedingten Schließungen von Gastronomie und Hotellerie verzeichneten die Rindermäster und Schweinebauern dramatische Erlösverluste, wobei seit April 2020 bereits ein Schaden von 70 Millionen Euro entstanden ist. „Die heimischen Schweinebauern brauchen als Vorlieferanten für die Gastronomie dringend einen Verlustersatz, um die Höfe vor der bestehenden wirtschaftlichen Existenzbedrohung zu schützen", forderte die Landwirtschaftskammerpräsidentin Langer-Weninger im Rahmen dieser Pressekonferenz. Sie ergänzte weiter, dass derzeit intensive Gespräche mit dem Finanzministerium bezüglich einer praktikablen Umsetzung des Verlustersatzes für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe auch in der Schweinebranche laufen und die Landwirtschaftskammer vehement auf rasche Zusagen für eine wirksame Unterstützung drängt, da laut Einschätzung der Landwirtschaftskammer die Marktsituation auch in den kommenden Monaten sehr herausfordernd sein wird.[34]

Die Landwirtschaftsministerin und Landeshauptmannstellvertreter von Niederösterreich informierten im Rahmen einer Pressekonferenz über die neue COVID-19 Investitionsprämie, die die Realisierung von Projekten in der Land- und Forstwirtschaft unterstützt. „Die landwirtschaftliche Produktion zählt zur systemrelevanten Infrastruktur im Land. Daher ist es für uns ein ganz großer Auftrag, diese Krise zu nutzen und die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe zu entlasten. Die nun vorgestellten Maßnahmen unterstützen die Betriebe dabei, aus der Krise hinaus zu investieren und wettbewerbsfähig zu bleiben", so Bundesministerin Köstinger.

Jeder fünfte Arbeitsplatz in Niederösterreich hängt direkt oder indirekt von der Landwirtschaft ab und insgesamt tätigen die niederösterreichischen Bäuerinnen und Bauern pro Jahr 600 Millionen Euro an Investitionen. „Für Niederösterreich ist dieses Paket besonders wichtig, weil für uns der Grundsatz gilt: Wer investiert, der glaubt an die Zukunft. Von den 100 Millionen Euro, die

32 Riegler (2020). Landwirtschaftskammer Oberösterreich
33 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020) COVID Investitionsprämie
34 Stelzer (2020) Pressekonferenz Amt der OÖ Landesregierung Donnerstag, 14. Jänner 2021 zum Thema Investitionsmotor Landwirtschaft – Maßnahmen für einen starken ländlichen Raum

vom Bund an Förderungen jährlich für landwirtschaftliche Projekte ausgeschüttet werden, fließen 32 Millionen Euro nach Niederösterreich. Die zusätzliche Investitionsprämie wird noch weitere 500 Projekte mit einem Investitionsvolumen von 100 Millionen Euro auslösen", zeigte sich in diesem Statement Pernkopf optimistisch. Die Bundesregierung hat deshalb ein Investitionspaket mit rund 350 Millionen Euro für die Land- und Forstwirtschaft geschnürt. „Die Corona-Pandemie zeigt, wie systemrelevant eine intakte Landwirtschaft ist. Wir müssen den Fokus auf die Unabhängigkeit der Versorgung, die Stärkung der regionalen Wertschöpfung sowie die Sicherung der Zukunft der Bäuerinnen und Bauern legen. Sie sind der Herzschlag der Republik", stellte Landwirtschaftsministerin Köstinger bei dieser Pressekonferenz in Salzburg fest. „Die Gelder sollen hier gezielt vor allem im Bereich der Wiederaufforstung nach Unwetterschäden und in den klimafitten Wald investiert werden. Holz ist außerdem ein wichtiges Baumaterial, in diesem Punkt müssen wir noch besser werden", betonte der Salzburger Landesrat Josef Schwaiger. Österreichweit sind 91 Millionen Euro zusätzlich für den Schutzwald vorgesehen. 62 Millionen Euro aus dem Investitionspaket sind für den Holzbau reserviert.[35]

Zu den Investitionsmaßnahmen zählen:

Wiederaufforstung nach Schadereignissen, Errichtung klimafitte Wälder – Waldpflege, Abgeltung von durch den Klimawandel verursachte Borkenkäferschäden, Errichtung von Lagerstätten für Schadholz, mechanische Entrindung als Forstschutzmaßnahme, Sicherstellung der Waldbrandprävention und Schädlingsbekämpfung, Forschungsanlage zur Herstellung von Holzgas und Biotreibstoffen, Forschungsschwerpunkt „Klimafitte Wälder", Holzbauoffensive, Stärkung, Erhalt und Förderung der Biodiversität im Wald, bäuerliche Betriebe entlasten, und viele weitere. Im Paket enthalten sind elf steuerliche Entlastungsmaßnahmen für bäuerliche Betriebe, die rückwirkend mit 1. Jänner 2020 gelten. So wird etwa die Mindestbeitragsgrundlage für die Krankenversicherung an das allgemein gültige Niveau angeglichen.[36]

2.2.5. Initiative des BM für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus „das isst Österreich"

Im September 2020 präsentierte die Bundesministerin die Initiative „Das isst Österreich – Schau auf regionale Qualität!". Das Landwirtschaftsministerium, die Bundesländer, die Landwirtschaftskammer Österreich und die Landjugend wollen gemeinsam mit der AMA-Marketing unter Federführung des Netzwerk Kulinarik mit dieser Initiative noch mehr Menschen zum Kauf regionaler Qualitätsprodukte motivieren. Diese Initiative soll bäuerliche Familienbetriebe unterstützen, damit Wertschöpfung und Arbeitsplätze in der Region bleiben. Eine Studie der Johannes Kepler Universität Linz hat gezeigt, dass der Kauf von 20 Prozent mehr regionalen Lebensmitteln 46.000 Arbeitsplätze sichern und 4,6 Milliarden Euro mehr regionale Wertschöpfung bringen kann.[37]
Damit die österreichische Bevölkerung angeregt wird heimische Qualitätsprodukte zu kaufen, wurde die Kampagne „Das isst Österreich" ins Leben gerufen. Damit sollen heimische Familienbetriebe gestärkt, die Umwelt durch kurze Transportwege geschont und die Wertschöpfung im Inland gehalten werden.
Des Weiteren soll das Bewusstsein für die Vielfalt regionaler Lebensmittel geschärft werden und Wertschätzung für die Arbeit, die dahintersteckt, zu erzeugen. Als Grundlage zu dieser Initiative

35 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). Pressekonferenz BMLRT veröffentlicht am 30.09.2020, Kommunikation und Service (Abteilung Präs. 5)
36 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020) COVID Investitionsprämie
37 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020)

wurde eine Studie der Universität für Bodenkultur herangezogen. Diese hatte im Herbst 2019 und im Zeitraum 27. Mai bis 15. Juni 2020 im Auftrag der Hagelversicherung die Meinung heimischer Konsumentinnen und Konsumenten zu regionalen Produkten erhoben. Laut dieser Studie empfinden 91 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher die Landwirtschaft als systemrelevant und 86 Prozent halten heimische Lebensmittel für umweltfreundlicher als importierte. Mehr Informationen kann man der Homepage www.das-isstösterreich.at entnehmen.[38]

2.2.6. Verlustersatz für indirekt Betroffene in der Landwirtschaft

Das Landwirtschaftsministerium setzt Maßnahme zu Unterstützung der Bäuerinnen und Bauern, die durch diese Krise hohe Verluste hinnehmen mussten. Laut dem Bundesministerium beträgt das Gesamtvolumen des Verlustersatzes für diesen Fonds beträgt 60 Millionen Euro und die Beantragung wird ab 15. Februar 2021 bei der AMA möglich werden.

Es handelt sich hier um einen nicht rückzahlbaren Zuschuss, mit dem Einkunftsverluste aufgrund Corona-bedingter Einnahmeausfälle teilweise ersetzt werden. Die Betriebe und Betriebszweige in der der Landwirtschaft sind unterschiedlich hart vom Einbruch ihrer Absatzmöglichkeiten betroffen und der Verlust wird daher für die Betriebszweige einzeln pauschal berechnet. Es muss ein landwirtschaftlicher Betrieb sein, der im Betrachtungszeitraum von Oktober 2020 bis März 2021 einen entsprechenden Verlust erlitten hat (zumindest 30 Prozent des Deckungsbeitrags ist Voraussetzung für die Förderung). Die beihilfenrechtliche Grenze der EU liegt bei maximal bis zu 100.000 Euro für jeden landwirtschaftlichen Primärproduzenten.[39]

2.3. Welche Vor- oder Nachteile hatten landwirtschaftliche Betriebe während des Lockdowns?

Betriebe, die durch den Lockdown Vorteile hatten:

Ilse und Günter Achleitner, die die die Achleitner Biohof GmbH in Eferding mitsamt bäuerlichem Betrieb führen, berichten in der Zeitung der Landwirtschaftskammer Oberösterreichs, dass sie sogar 20 Prozent Umsatzplus seit der Corona-Pandemie verzeichnen konnten. Die Corona-Pandemie habe den Wert der heimischen Lebensmittel bewusster gemacht. Der Biomarkt boomt und der Trend, der während des Lockdowns explodiert ist, hält noch an, so Ilse und Günter Achleitner in diesem Bericht. Für eine nachhaltige Wertsteigerung der heimischen Lebensmittel brauche es aber auch ein Umdenken in der Politik. 1990 wurde der Betrieb auf eine biologische Wirtschaftsweise umgestellt und das Ehepaar betreibt zudem noch einen Biohandelsbetrieb, der bekannt für seine Bio-Kiste ist. Bei den Bio-Kisten gab es laut dem Unternehmerpaar einen derartigen Ansturm, dass man kurzfristig einen Stopp bei der Neukundenaufnahme machen musste. Im Vergleich zum Vorjahr 2019 werden im August 2020 pro Woche 2.500 Kundinnen und Kunden mehr mit einer Bio-Kiste beliefert und insgesamt seien es rund 11.000 Kundinnen und Kunden. In den Frischemarkt seien während des Lock Downs ebenfalls viele neue Kundinnen und Kunden gekommen, die nun auch weiterhin dort einkaufen würden, so das Ehepaar.[40]

38 APA(2020) Bericht: Der Bauer. Zeitung der Landwirtschaftskammer Oberösterreich Ausgabe 38/39 16. September 2020 S.18
39 Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020) Verlustersatz
40 APA(2020) Bericht: Der Bauer. Zeitung der Landwirtschaftskammer Oberösterreich Ausgabe 38/39 16.September 2020 S.18

Auch die Zahlen aus dem AMA-Haushaltspanel zeigen, dass im ersten Halbjahr 2020 in fast allen Bioproduktgruppen ein Zuwachs verzeichnet werden konnte. COVID-19 habe die Menschen sensibler für die Qualität und Herkunft von Lebensmitteln gemacht und das komme Bio-Lebensmitteln besonders zugute, ist dem Bericht zu entnehmen. Die eingekaufte Menge an frischen Bio-Lebensmitteln (exkl. Brot und Gebäck) stieg laut AMA im ersten Halbjahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 14,4 Prozent, der Wertzuwachs betrug sogar knapp 20 Prozent. Nur in den strengen Lock Down-Monaten März und April war die Zuwachsrate etwas geringer, aber im Juni mit zehn Prozent erstmals einen zweistelligen Wert erreicht. Der Bioanteil steige seit Jahren kontinuierlich und die begehrten Produkte sind z. B. Milch, Eier und Gemüse. Sie weisen den höchsten Bio-Anteil im österreichischen Lebensmitteleinzelhandel auf, so die AMA.[41] Vorteile sah auch der Salzburger SPÖ-Landesgeschäftsführer[42]. Er meinte, dass man als kleiner Bauer jetzt Vorteile habe und ging davon aus, dass die Krise dazu führt, dass die Direktvermarktung für mehr Bäuerinnen und Bauern eine Alternative wird.[43]

Betriebe, die durch den Lockdown Nachteile hatten:

Landwirtinnen und Landwirte beklagten aber auch den Verlust ihrer Nebeneinkünfte, bei der Buschenschank und im Tourismus fließt kein Geld mehr. Wenn Bereiche wie die Almausschank und Urlaub am Bauernhof für Betriebe von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung sind, sind Einbußen enorm. Laut Bauernbund werden rund 55 Prozent der Landwirtschaft im Nebenerwerb geführt (das sind Betriebe, in denen das Betriebsleiterehepaar weniger als 50 Prozent der Arbeitszeit für landwirtschaftliche Tätigkeiten aufwendet). Zum Beispiel hat ein Nebenerwerbslandwirt aus Freundorf im Tullnerfeld einen Heurigen im Familienbetrieb und er sagte, dass der leider den Großteil unserer Umsätze ausmacht. Er hat inzwischen mit dem lokalen Gemüsehändler einen Lieferservice aufgesetzt, der den wirtschaftlichen Verlust aber nur zum Teil auffangen kann, so der Nebenerwerbslandwirt. Aber bei seinem zweiten Betriebsstandbein lief es besser, weil die Ferkelpreise seiner Mangalitzaschweine gestiegen sind. Auch der Arbeitskräftemangel betrifft die kleinen Familienbetriebe in der Gemeinde kaum, weil diese alles selbst bewerkstelligen können und auch müssen, meinte er zuversichtlich.[44]

3. Empirische Datenerhebung

Um aktuelle Daten für Hypothesen in Bezug auf die COVID-19-Gesundheitskrise im Agrarsektor sammeln zu können, beschloss das Projektteam eine empirische Datenerhebung zu starten. Zu Beginn musste definiert werden, um welche Art von Erhebung es sich handeln sollte. Nach Rücksprache mit der Lehrveranstaltungsleiterin sowie den Kollegen und Kolleginnen des Kurses wurde beschlossen auf Interviews zu verzichten und stattdessen eine großteils quantitative Erhebungsmethode zu wählen. In einem längeren Prozess mit Abstimmung mit der Gruppe und der LVA-Leiterin wurden Fragen entworfen und in einem Fragebogen gebündelt. Dieser wurde mithilfe eines kostenlosen Onlinetools digitalisiert und der Link zur Online-Befragung an über 400 potentielle Interessenten ausgesandt. Eine Vorlage des Fragebogens ist im Anhang dieser Arbeit einsehbar.

41 APA(2020) Bericht: Der Bauer. Zeitung der Landwirtschaftskammer Oberösterreich Ausgabe 38/39 16. September 2020 S.18
42 SPÖ-Landesgeschäftsführer Hannes Mathes betreibt selbst eine kleine Landwirtschaft mit ein paar Milchkühen in Bad Ischl
43 Bruckner & Kachelmaier (2020)
44 Bruckner & Kachelmaier (2020)

3.1. Voraussetzungen und Inhalt der Online-Umfrage

Um eine valide Datenbasis erhalten zu können, mussten einige Voraussetzungen definiert werden. Diese wurden zu Beginn der Umfrage abgefragt und um Zustimmung ersucht. Anfangs wurde erklärt, dass diese Umfrage im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Johannes Kepler Universität Linz am Institut für Gesellschaft- und Sozialpolitik durchgeführt wird und sich gezielt mit dem Agrarsektor in der COVID-19-Gesundheitskrise befasst.

Da sich die Fragestellungen auf den landwirtschaftlichen Betrieb beziehen, in dem der oder die Befragte die meiste Zeit tätig ist (egal ob als Betriebsleiter oder -leiterin oder als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin) wurde ein beruflicher Bezug zur Landwirtschaft vorausgesetzt. Wenn kein beruflicher Bezug zu einem landwirtschaftlichen Betrieb vorhanden war, wurde gebeten, die Umfrage nicht zu starten. Zusätzlich wurde zu Beginn auf den Datenschutz hingewiesen und eine E-Mail-Adresse des Projektteams für Rückfragen angegeben.

3.2. Fragen zur Person und zum Betrieb

Einleitend wurden demografische Daten sowie Daten zur Betriebsstruktur der Befragten erhoben. Beginnend mit dem Alter wurde anschließend der höchste formale landwirtschaftliche Bildungsabschluss abgefragt. Das Geschlecht wurde explizit nicht abgefragt, da die Kursgruppe in der Diskussion der Fragen eine Frage nach dem Geschlecht als nicht relevant einstufte. Danach wurde erhoben, welche Funktion der oder die Befragte im Betrieb einnimmt und in welchem Bezirk der Hauptbetrieb liegt, um welche Art von Betrieb es sich handelt und ob dieser biologisch oder teilbiologisch bewirtschaftet wird. Dann konnten Betriebsschwerpunkte erhoben werden.

3.3. Fragen zur Themenstellung

Im nächsten Frageblock wurde erhoben, ob die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie negative Auswirkungen auf den Betrieb hatten. In Abstufungen konnte die Stärke der negativen Auswirkungen angegeben werden und in einem Kommentarfeld die stärkste negative Auswirkung schriftlich kommentiert werden. Danach wurde in einem offenen Kommentarfeld abgefragt, ob betriebsintern Maßnahmen gesetzt wurden, um die beschriebenen negativen Auswirkungen abzufedern/zu verhindern. Anschließend darauf wurden die wichtigsten Maßnahmen von Bund, Ministerium und Landwirtschaftskammer zur Überwindung von durch die Pandemie aufgetretenen Probleme aufgelistet und deren Bekanntheit und Nutzungszufriedenheit abgefragt. Danach wurden positive Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Gesundheitskrise auf den Betrieb und deren Stärke erhoben und es gab wieder die Möglichkeit die positivsten Auswirkungen in einem Kommentarfeld zu ergänzen. Abschließend wurde noch die Zuversicht der Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich mittels Prozentbalken abgefragt.

3.4. Hypothesen

Um die Ergebnisse fokussierter auswerten zu können wurden Hypothesen formuliert, die im Zuge der Datenanalyse beantwortet werden sollen:

- **Hypothese 1:** Die Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben landwirtschaftliche Betriebe stärker negativ als positiv beeinflusst.

- **Hypothese 2:** Je stärker ein Betrieb von negativen bzw. positiven Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie betroffen ist, desto pessimistischer bzw. optimistischer wird die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich eingeschätzt.
- **Hypothese 3:** Je älter eine befragte Person ist, desto pessimistischer schätzt er/sie die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich ein.
- **Hypothese 4:** Betriebe mit biologischer Wirtschaftsweise schätzen die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich optimistischer ein als Betriebe mit konventioneller Wirtschaftsweise.
- **Hypothese 5:** Je höher die landwirtschaftliche Ausbildung einer Person ist, desto optimistischer wird die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich eingeschätzt.

4. Empirische Datenauswertung

Nach Fertigstellung der Umfrage im Online-Umfragetool wurde der Link zur Umfrage an potenzielle Interessenten versandt. Dieses Kapitel fasst die gewonnenen Erkenntnisse zusammen.

4.1. Allgemeine Informationen

Der Umfragezeitraum beschränkte sich auf etwa einen Monat von Mitte November bis Mitte Dezember. Im Zeitraum von 16. November 2020 und 2. Dezember 2020 gab es 43 Rückmeldungen, wobei ein Großteil davon in der ersten Woche der Befragung einlangte. Von den 43 Rückmeldungen konnten 40 verwertet und analysiert werden. Im Durchschnitt hatten die Teilnehmer einen Zeitaufwand von 6 Minuten und 9 Sekunden für die gesamte Beantwortung des Fragebogens.

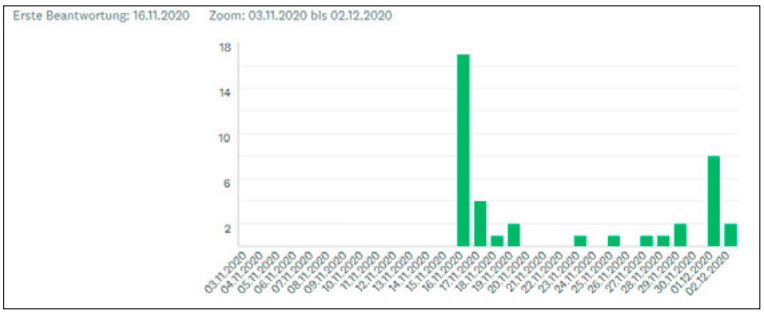
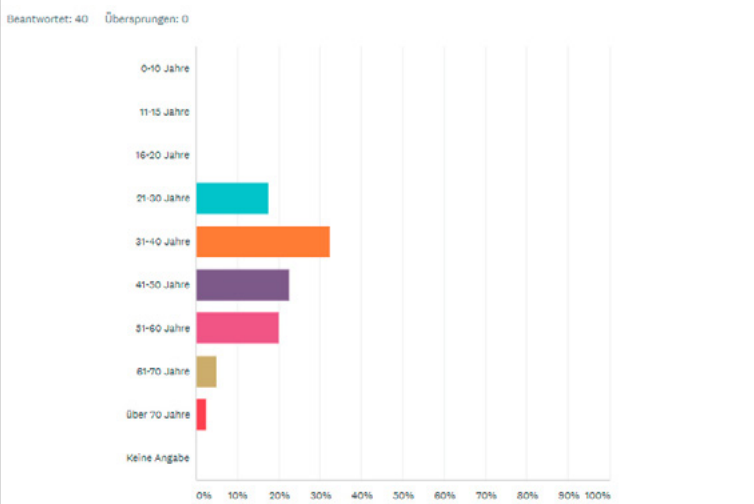


Abbildung 5: Abgesendete Rückmeldungen nach Tagen

4.2. Demographische Daten

Die erste Frage betreffend das Alter weist ein normalverteilungsähnliches Bild auf. Der Großteil der Befragten ist zwischen 31 und 40 Jahren alt, ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin sogar 71 Jahre oder älter. Die Hälfte der Umfrageteilnehmer und -teilnehmerinnen sind zwischen 21 und 40 Jahren alt, die andere Hälfte älter.



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
0-10 Jahre	0,00 %	0
11-15 Jahre	0,00 %	0
16-20 Jahre	0,00 %	0
21-30 Jahre	17,50 %	7
31-40 Jahre	32,50 %	13
41-50 Jahre	22,50 %	9
51-60 Jahre	20,00 %	8
61-70 Jahre	5,00 %	2
Über 70 Jahre	2,50 %	1
Keine Angabe	0,00 %	0
GESAMT		40

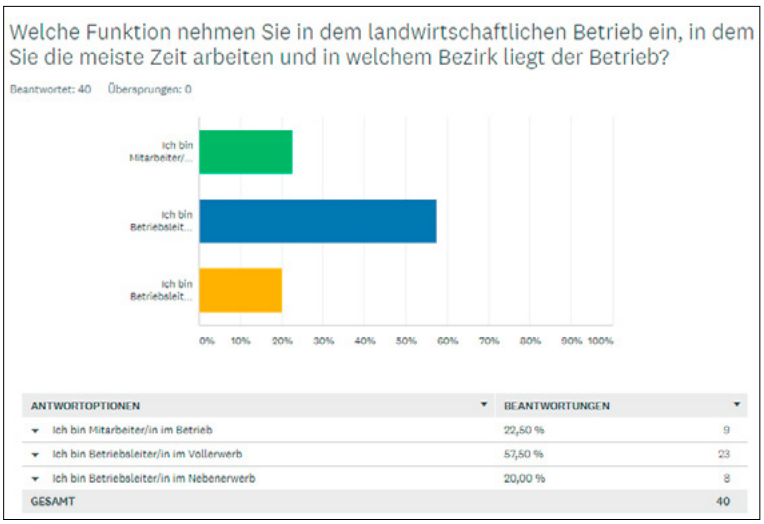
Abbildung 6: Alter der Befragten in Jahren

Von den Befragten haben 90 Prozent eine landwirtschaftliche Ausbildung vorzuweisen. Etwa die Hälfte besitzen eine Ausbildung zum Facharbeiter, 15 Prozent haben sogar die Meisterprüfung abgelegt. 7,5 Prozent haben ein Hochschulstudium absolviert.

ANTWORTOPTIONEN		BEANTWORTUNGEN	
Keine Angabe		2,50 %	1
Ich habe keine formale landwirtschaftliche Ausbildung.		7,50 %	3
Ich habe eine landwirtschaftliche Schule abgeschlossen.		10,00 %	4
Ich habe eine Ausbildung zum Facharbeiter abgeschlossen.		52,50 %	21
Ich habe eine Ausbildung zum Meister abgeschlossen.		15,00 %	6
Ich habe ein landwirtschaftliches Hochschulstudium absolviert.		7,50 %	3
Andere formale landwirtschaftliche Ausbildung (bitte angeben)	Beantwortungen	5,00 %	2

Abbildung 7: Analyse höchste abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung

Von den Befragten gaben 57,5 Prozent an Betriebsleiter/in im Vollerwerb zu sein, 20 Prozent sind Betriebsleiter/in eines landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetriebes. Das bedeutet, dass in der Umfrage etwa zwei Drittel der Befragten eine leitende landwirtschaftliche Tätigkeit ausüben. 22,5 Prozent gaben an, dass sie in der Landwirtschaft mitarbeiten.



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
Ich bin Mitarbeiter/in im Betrieb	22,50 %	9
Ich bin Betriebsleiter/in im Vollerwerb	57,50 %	23
Ich bin Betriebsleiter/in im Nebenerwerb	20,00 %	8
GESAMT		40

Abbildung 8: Funktion am landwirtschaftlichen Betrieb

4.3. Informationen zu den Betrieben

Es konnten Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben aus zehn verschieden Bezirken gewonnen werden, was einen Überblick auf die gesamte Situation in Oberösterreich wiederspiegelt. Bei den Bezirken dominieren die Bezirke Wels-Land (20 Prozent) und Linz-Land (20 Prozent), was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass die beiden Autoren aus diesen Bezirken kommen und den Umfragelink dort verstärkt an regionale Landwirtinnen und Landwirte ausgesandt haben.

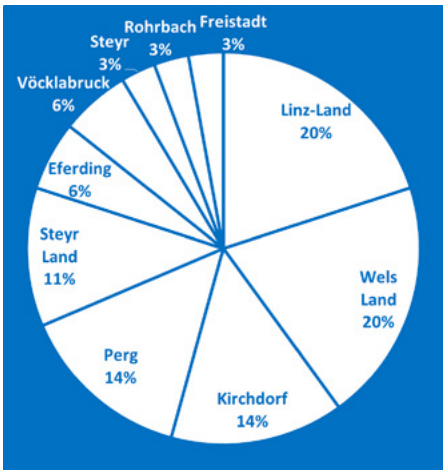
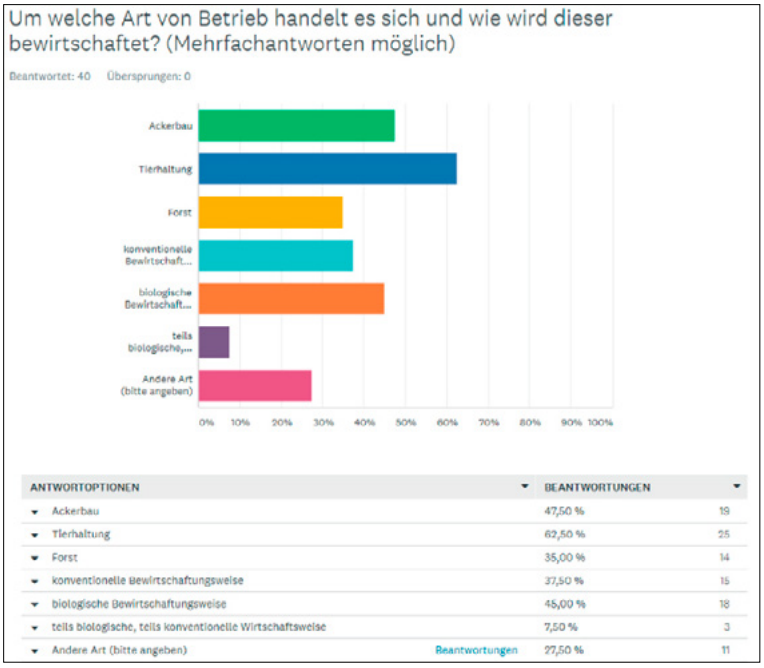


Abbildung 9: Verteilung der Befragten auf die Bezirke in Oberösterreich

Bei der Bewirtschaftungsweise der Betriebe überwiegen die Kernelemente der Landwirtschaft wie Ackerbau (47,5 Prozent) und Tierhaltung (62,5 Prozent). An dritter Stelle wird der Bereich Forst (Holzwirtschaft, -gewinnung und -erzeugung) mit 35 Prozent genannt. Es gab noch zusätzliche Nennungen wie Urlaub am Bauernhof (1), Obst (4), Gemüse (2), Kräuter (1), Direktvermarktung (2), Gartenbau (1) und Grünland (1), da Mehrfachantworten zugelassen waren, weil Betriebe auch mehrere Betriebszweige haben können.



ANTWORTOPTIONEN		BEANTWORTUNGEN	
Ackerbau		47,50 %	19
Tierhaltung		62,50 %	25
Forst		35,00 %	14
konventionelle Bewirtschaftungsweise		37,50 %	15
biologische Bewirtschaftungsweise		45,00 %	18
teils biologische, teils konventionelle Wirtschaftsweise		7,50 %	3
Andere Art (bitte angeben)	Beantwortungen	27,50 %	11

Abbildung 10: Betriebsart und Bewirtschaftungsweise

Zusätzlich wurde nach der Art der Bewirtschaftungsweise gefragt. Die konventionelle Art der Bewirtschaftung (unter anderem verstärkter Einsatz von Pflanzenschutzmittel) betreiben 37,5 Prozent der Befragten. 45 Prozent der Betriebe werden in biologischer Wirtschaftsweise (unter anderem geringerer oder gar kein Einsatz von Pflanzenschutzmitteln, die ausschließlich für den BIO-Bereich zugelassen sein müssen) betrieben und 7,5 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Betrieb teils in biologischer und konventioneller Art bewirtschaftet wird. Hier ist anzumerken, dass die Ergebnisse der Befragung einen höheren Anteil an biologischen Betrieben aufweisen. In Österreich sind etwa 22,2 Prozent aller landwirtschaftlichen Betriebe BIO-Betriebe – an der Befragung nahmen mehr als doppelt so viele BIO-Betriebe teil.[45]

Die nächste Frage galt den Betriebsschwerpunkten des Betriebes. Diese ist bei den Befragten Fragebogenteilnehmern sehr divers ausgeprägt, was die Unterschiedlichkeit der Produktions- und Einkommensformen in der Landwirtschaft widerspiegelt. Ähnliche Nennungen wurden geclustert und zusammengefasst.

An erster Stelle wurde Milchproduktion inkl. Kälberzucht und Mutterkuhhaltung und Veredelung genannt mit zehn Nennungen gefolgt von Veredelung von landwirtschaftlichen Produkten (12 Nennungen) und Tiermast (Rind und Schwein) mit acht Nennungen. Weiters wurden Obstbau und -verarbeitung (7 Nennungen) Ackerbau und Futterproduktion (6 Nennungen) sowie Spezialkulturen (6 Nennungen) als Betriebsschwerpunkte angegeben. Gemüse und Geflügel inkl. Eierproduktion und Legehennen wurden je fünfmal angegeben, Saatgutproduktion (inklusive Saatmais) und Forst je viermal. Vier der Befragten machten zum Schwerpunkt keine Angaben.

45 Statistik BIO-Austria (2020)

Art des Schwerpunktes	Gesamt
Milchproduktion inkl. Kälberzucht und Mutterkuhhaltung und Veredelung	15
Veredelung von LW-Produkten und Direktvermarktung	12
Tiermast (Rind und Schwein)	8
Obstbau und -verarbeitung	7
Ackerbau und Futterproduktion	6
Spezialkulturen inkl. Kräuterproduktion und Veredelung sowie Blumen	6
Gemüse	5
Geflügel inkl. Eierproduktion und Legehennen	5
Saatgutproduktion	4
Holzgewinnung und Forst	4
Bienen und Honigproduktion	3
Beherbergung und Gastronomie (inkl. Mostschenke, Urlaub am Bauernhof etc.)	2
Pferdebetrieb (Einsteller/Zucht etc.)	1
keine Angabe	4

Abbildung 11: Tabellarische Auflistung der Angaben zum Betriebsschwerpunkt (geclustert)

4.4. Daten zur Themenstellung

Die Frage zu den negativen Auswirkungen durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie wurde unterschiedlich beantwortet, was wohl auch mit der Unterschiedlichkeit der Einkommensschwerpunkte der Betriebe zurückzuführen ist.

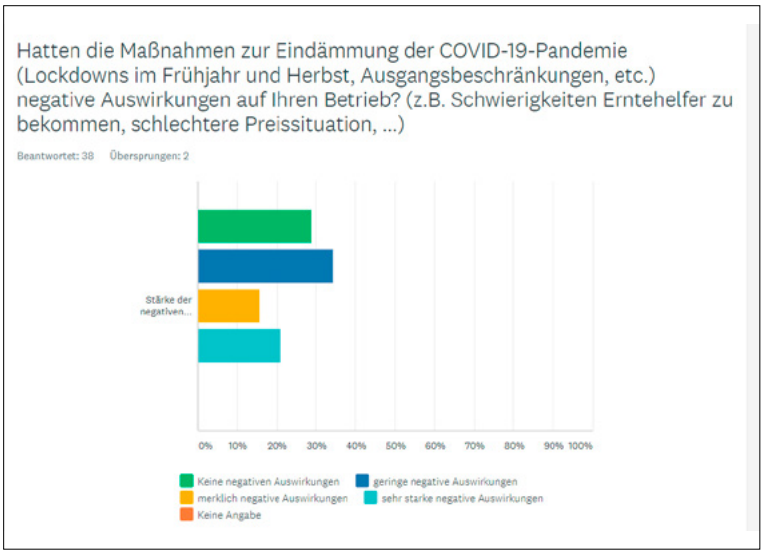


Abbildung 12: Stärke der negativen Auswirkungen

Etwa 30 Prozent der Betriebe gaben an, keine negativen Auswirkungen bemerkt zu haben, während etwa 35 Prozent der Betriebe zumindest geringe negative Auswirkungen spürte. Etwa 16 Prozent spürten sogar merkliche Auswirkungen und 21 Prozent sehr starke negative Auswirkungen. 25 Personen nutzten die Kommentarfunktion und beschrieben die gravierendsten Probleme (geclustert) als: Fehlende Absatzmöglichkeiten (geschlossene Märkte/Läden, Wegfall Gastronomie/

Schule als Abnehmer/eigene Gastronomie/Beherbergung etc.) mit 15 Nennungen. Andere waren mit Problemen wie Arbeitskräftemangel (z. B. Erntehelfer) mit fünf Nennungen oder dem starken Preisverfall bei Produkten (vier Nennungen) konfrontiert. Genannt wurden außerdem Verzögerung von Projekten (Baustellen) (einmal) und eine erhöhter Stressfaktor im Allgemeinen (einmal).

Die befragten Betriebe setzten auch selbst Maßnahmen, um die negativen Auswirkungen der Krise zu lindern. Sie versuchten eine Minimierung von Risiken (Kontaktminimierung, Beschränkungen der Personen am Hof etc.) mit drei Nennungen und versuchten Fachkräfte aus anderen Quellen (Bekannte, heimische Arbeiter, Maschinenring) zu lukrieren (4) beziehungsweise selbst mehr zu arbeiten (stärkerer Eigenleistungsfaktor am Betrieb (1)). Andere wiederum setzte auf den Online Handel (1), verstärkte Werbemaßnahmen (1) oder versuchten andere Absatzmärkte für Produkte (neue Partner/neue Verkaufsmodelle wie Bestellung per Telefon/Online/Selbstbedienung/Zustellung) zu erschließen (7). Auch ein selbst auferlegter Investitionsstop (1) wurde genannt und generell eine stärkere Flexibilität zur Terminanpassung (1) waren interne Mittel zur Bewältigung dieser Krise.
Auch der Bund, das Ministerium und die Landwirtschaftskammer setzten Maßnahmen zur Linderung der durch die Krise entstandenen Schäden. Die wichtigsten Maßnahmen sind auszugsweise der Härtefallfons, die Investitionsprämie, der Corona Fixkostenzuschuss, die Plattform „die Lebensmittelhelfer", die Vermarktungsplattform für Direktvermarkter „das isst Österreich" oder Firstverlängerungen für Schadholzlagerung. Die Betriebe wurden befragt, ob sie von den wichtigsten dieser Maßnahmen wissen, ob sie diese schon genutzt haben und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben.
Bei der COVID 19 Investitionsprämie fällt auf, dass mehr als die Hälfte der Befragten (62,16 Prozent) die Maßnahme kennen, aber selbst nicht in Anspruch für sich nahmen – nur 10,81 der Befragten kennen diese nicht. Diejenigen, die sie genutzt haben waren mit dem Ergebnis zufrieden beziehungsweise sehr zufrieden (27,03 Prozent).

	MASSNAHME IST MIR UNBEKANNT	MASSNAHME BEKANNT, HABE ICH (NOCH) NICHT IN ANSPRUCH GENOMMEN	MASSNAHME BEKANNT, WURDE GENUTZT, WAR MIT DEM ERGEBNIS UNZUFRIEDEN	MASSNAHME BEKANNT, WURDE GENUTZT, WAR MIT DEM ERGEBNIS EINIGERMASSEN ZUFRIEDEN	MASSNAHME BEKANNT, WURDE GENUTZT, WAR MIT DEM ERGEBNIS SEHR ZUFRIEDEN	K. A.	GESAMT
COVID-19-Investitionsprämie	10,81 % 4	62,16 % 23	0,00 % 0	18,92 % 7	8,11 % 3	0,00 % 0	37
Härtefallfonds für die Landwirtschaft	20,00 % 7	62,86 % 22	0,00 % 0	5,71 % 2	2,86 % 1	8,57 % 3	35
Corona Fixkostenzuschuss	31,43 % 11	57,14 % 20	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	11,43 % 4	35
Erntehelferplattform "die Lebensmittelhelfer"	26,47 % 9	61,76 % 21	8,82 % 3	0,00 % 0	0,00 % 0	2,94 % 1	34
Online Antragstellungsmöglichkeiten (z.B. MFA)	8,57 % 3	42,86 % 15	5,71 % 2	20,00 % 7	11,43 % 4	11,43 % 4	35
Fristverlängerung für Schadholzlagerung	39,39 % 13	51,52 % 17	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	9,09 % 3	33
Vermarktungsplattformen für Direktvermarkter	14,29 % 5	37,14 % 13	11,43 % 4	22,86 % 8	5,71 % 2	8,57 % 3	35

Abbildung 13: Nutzung und Zufriedenheit von externen Maßnahmen

Auch der Härtefallfonds weist einen hohen Bekanntschaftsgrad trotz Nichtnutzung auf (62,86 Prozent). Bei der Plattform „die Lebensmittelhelfer" ist ein ähnliches Bild festzustellen – 61,76 Prozent kennen sie und haben sie noch nicht genutzt. Diejenigen, die sie genutzt haben, waren mit dem Ergebnis nicht zufrieden (etwa 9 Prozent). Die Fristverlängerung für die Schadholzlagerung

ist neu und bedingt auch durch den starken Borkenkäferbefall der letzten Jahre. Diese gilt auch nur für einen bestimmten Teil aller landwirtschaftlichen Betriebe, weshalb sie 39,39 Prozent der befragten Betriebe nicht kennen.
Bei der Frage zur Vermarktungsplattform für Direktvermarkter kam es zu markanten Ausprägungen. 14,29 Prozent kennen sie noch nicht, 37,14 Prozent ist sie bekannt, aber wurde noch nicht genutzt. Von denen, die sie benutzt haben sind 11,43 Prozent der Befragten mit dem Ergebnis unzufrieden beziehungsweise 28,57 Prozent zufrieden. Die Antragsstellung für den Mehrfachantrag (MFA) zum Erhalt von EU-Förderungen kann bei den jeweiligen Bezirksbauernkammern in Papierform oder auch mittels dem Onlineweg erfolgen. 42,86 der hier befragten Betriebe wissen um diese Möglichkeit. 31,43 Prozent rund ein Drittel sind damit zufrieden oder sehr zufrieden und 8,57 Prozent sind es nicht.
Die Gegenfrage zur Frage mit den negativen Auswirkungen wurde an neunter Stelle gestellt, wobei 61,54 Prozent der befragten Betriebe keine oder nur geringe positive Auswirkungen bemerkten. 25,64 Prozent konnten positive Auswirkungen feststellten – aber davon lediglich 2,56 Prozent (ein Befragter) sehr starke positive Auswirkungen. 12,82 Prozent gaben bei dieser Frage keine Angabe an.

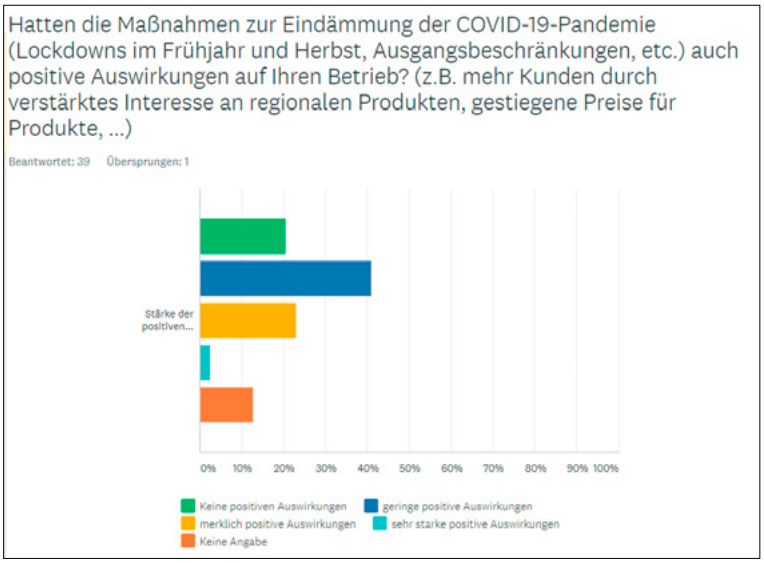


Abbildung 14: Stärke der positiven Auswirkungen

Der Betrieb, der starke positive Auswirkungen angibt, ist ein konventioneller Vollerwerbsbetrieb in Linz-Land, der als Schwerpunkte Mastschweine sowie Legehennen und Direktvermarktung von Eiern angegeben hat. Es wird ein starker Anstieg bei der Direktvermarktung von Eiern als Grund für die positiven Auswirkungen angegeben.
Die Befragten machten auch von der Möglichkeit der Kommentare (25 nutzen die Möglichkeit die positiven Auswirkungen in dem Kommentarfeld anzugeben) gebrauch, um detailliertere Meinungen zu äußern. Als positiver Effekt wurde bei einigen Betrieben eine Absatzsteigerung (15 Nennungen) genannt. Aufgefallen ist auch ein höheres Interesse an regionalen Produkten beziehungsweise eine gesteigerte Wertschätzung an den angebotenen Produkten bei ihren jeweiligen Kunden, was zur Absatzsteigerung beitragen kann. Generell bemerkten die Befragten noch eine Zeit-/Wegersparnis zu Treffen/Sitzungen (1) und eine erhöhte Hilfsbereitschaft der Bevölkerung (1).

Der Abschlussfrage zur zuversichtlichen Entwicklung in der Landwirtschaft haben 38 der befragten Betriebe beantwortet. Das Durchschnittsergebnis auf einer Skala von 1 bis 100 war dabei die Zahl 54. Die schlechteste Bewertung war 0, die beste 90. In welchen Zahlenabschnitten bewertet wurde ist in Abbildung 11 ersichtlich.

Zuversichtsskala	Anzahl Nennungen	Zuversichtsskala	Anzahl Nennungen	Zuversichtsskala	Anzahl Nennungen
0–10	1	41–50	4	81–90	4
11–20	1	51–60	6	91–100	0
21–30	4	61–70	6		
31–40	7	71–80	5	k. A.	2

Abbildung 15: Angaben der Befragten zur Zuversicht (aufgeschlüsselt)

4.5. Fazit und Beantwortung der Hypothesen

Die COVID-19-Krise und der von der Bundesregierung verhängte Lockdown hat die Gesamtbevölkerung von Österreich und auch den Sektor Landwirtschaft hart getroffen. Wie in allen Branchen traf es einige Betriebe stärker und manche weniger.

- **Hypothese 1:** Die Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben landwirtschaftliche Betriebe stärker negativ als positiv beeinflusst.

Bei der Gegenüberstellung von positiven und negativen Auswirkungen auf die Betriebe zeigte sich, dass mehr Betriebe positive Auswirkungen (etwa 80 Prozent – Summe aus geringen, merklichen und sehr starken positiven Auswirkungen) als negative Auswirkungen (etwa 70 Prozent – Summe aus geringen, merklichen und sehr starken negativen Auswirkungen) zu verzeichnen haben, was grundsätzlich bedeutet, dass die Hypothese 1 als nicht bestätigt angesehen werden kann. Betrachtet man jedoch die Stärke der jeweiligen Auswirkungen genauer, so stellt sich heraus, dass zwar gesamt weniger negative Auswirkungen angegeben wurden, diese jedoch deutlich gravierender ausfielen als die positiven. So gaben über 35 Prozent der Betriebe merkliche oder sehr starke negative Auswirkungen an, während lediglich 23 Prozent merkliche positive Auswirkungen feststellen konnten und nur ein einziger Betrieb (2,5 Prozent) sehr starke positive Auswirkungen angab. Es kann also festgehalten werden, dass die gesetzten Maßnahmen zur Bewältigung der Krise in der Landwirtschaft grundsätzlich mehr positive als negative Auswirkungen hatte – die schwere der negativen Auswirkungen jedoch deutlich gravierender ausfällt und damit in dieser Hinsicht anders beurteilt werden muss.

- **Hypothese 2:** Je stärker ein Betrieb von negativen bzw. positiven Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie betroffen ist, desto pessimistischer bzw. optimistischer wird die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich eingeschätzt.

Um diese Hypothese beantworten zu können wurden die Angaben der am stärksten negativ betroffenen Betriebe gesammelt und deren Werte zur Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich analysiert:

Die Daten zeigen auf, dass stärker negativ betroffene Betriebe keine pessimistischeren Angaben bezüglich der Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich abgeben. Während der Gesamtdurchschnitt bei der letzten Fragestellung 54 beträgt, so ist der Durchschnitt bei den sehr stark negativ betroffenen Betrieben 55.

Stärke der negativen Auswirkungen	Einschätzung zur Entwicklung der LW in Ö
sehr stark	40
sehr stark	40
sehr stark	40
sehr stark	58
sehr stark	60
sehr stark	60
sehr stark	63
sehr stark	78

Abbildung 16: Gegenüberstellung negative Auswirkungen und Zuversicht

Stärke der positiven Auswirkungen	Einschätzung zur Entwicklung der LW in Ö
merklich	40
merklich	40
merklich	41
merklich	45
merklich	60
merklich	63
merklich	75
merklich	80
sehr stark	76

Abbildung 17: Gegenüberstellung positive Auswirkungen und Zuversicht

Stellt man die am stärksten von positiven Auswirkungen betroffenen Betriebe der Einschätzung zur Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich gegenüber, so zeigt sich auch hier, dass stärker positiv betroffene Betriebe lediglich ein bisschen optimistischer sind. Der Durchschnitt bei diesen Betrieben beträgt 58.

- **Hypothese 3:** Je älter eine befragte Person ist, desto pessimistischer schätzt er/sie die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich ein.

Altersgruppe	Einschätzung zur Entwicklung der LW in Ö	Altersgruppe	Einschätzung zur Entwicklung der LW in Ö
21–30	55	51–60	52
31–40	60	Über 60	33
41–50	52		

Abbildung 18: Gegenüberstellung Altersgruppen und Zuversicht

Bei der Betrachtung des Alters in Bezug auf die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich ergibt sich, dass es lediglich in den höchsten Altersgruppen zu einer stark pessimistischen Einschätzung kommt. Bei den anderen Altersgruppen sind keine ausgeprägten Abweichungen zum Mittelwert erkennbar.

- **Hypothese 4:** Betriebe mit biologischer Wirtschaftsweise schätzen die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich optimistischer ein als Betriebe mit konventioneller Wirtschaftsweise.

Um eine Antwort auf diese Hypothese geben zu können wurden die Zuversichtswerte der Betriebe mit biologischer Wirtschaftsweise gesammelt und denen von Betrieben mit konventioneller Wirtschaftsweise gegenüberstellt. Der Durchschnittswert der biologischen Betriebe in Bezug auf die Einschätzung zur Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich beträgt 54, der Durchschnitt der konventionellen Betriebe in diesem Zusammenhang 52. Es kann also gesagt werden, dass biologische Betriebe die Entwicklung ganz leicht optimistischer einschätzen als konventionelle Betriebe, wobei es sich lediglich um einen verschwindend kleinen Unterschied handelt.

- **Hypothese 5:** Je höher die landwirtschaftliche Ausbildung einer Person ist, desto optimistischer wird die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich eingeschätzt.

Zur Beantwortung dieser Hypothese wurden die Zuversichtswerte den Ausbildungsangaben der Befragten gegenübergestellt und es zeigte sich, dass die am höchsten gebildeten Befragten nicht viel optimistischer waren als Personen ohne höhere Ausbildung. Es zeigte sich jedoch, dass Personen mit landwirtschaftlicher Ausbildung generell deutlich optimistischere Angaben machten als Personen ohne jegliche formale landwirtschaftliche Ausbildung.

Höhe der landwirtschaftlichen Ausbildung	Einschätzung zur Entwicklung der LW in Ö (Durchschnittswert)
Keine formale landwirtschaftliche Ausbildung (3)	34
Abschluss einer landwirtschaftlichen Schule (6) oder des Facharbeiterlehrganges (20)	54
Abschluss eines landwirtschaftlichen Hochschulstudiums (3) oder eines Meisterlehrganges (6)	56

Abbildung 19: Gegenüberstellung Ausbildung und Zuversicht

5. Resümee

Die Arbeit „Landwirtschaft in der COVID-19-Gesundheitskrise“ stellte den in diesem Zusammenhang bisher kaum beforschten Agrarsektor in den Fokus und widmete sich der Frage, wie landwirtschaftliche Betriebe in Österreich mit der Pandemie und den damit einhergehenden Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung umgegangen sind. Mittels Recherchen in Zeitungen und Fachzeitschriften sowie auf den Webseiten von Bund, Ministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus und Landwirtschaftskammer wurden Vor- und Nachteile der Pandemie für landwirtschaftliche Betriebe erhoben und Informationen zu den Maßnahmenpaketen zur Krisenbewältigung für negativ betroffene Betriebe gesammelt. Anschließend wurden im Zuge einer Online-Befragung Ende 2020 Landwirte und Landwirtinnen in ganz Oberösterreich zu ihrer eigenen Situation befragt und neben betrieblichen und demographischen Daten erhoben, welche Auswirkungen der Lockdown auf betroffene Betriebe hatte und welche Maßnahmen zur Schadensbegrenzung von betroffenen Betrieben genutzt wurden.

Im Zuge der Recherche wurden unterschiedlichste Bereiche der Landwirtschaft und die dort gesetzten Maßnahmen näher beleuchtet und Stellungnahmen von landwirtschaftlichen Betrieben analysiert. Im nächsten Schritt wurde basierend auf diesen Informationen eine Umfrage zur empirischen Datenerhebung entworfen und durchgeführt. Im Zuge der Datenerhebung wurden Hypothesen formuliert und diese nach Analyse der Ergebnisse behandelt.
Es konnte festgestellt werden, dass wie in der theoretischen Ausarbeitung bereits herausgefunden, die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie im Agrarsektor nicht nur negative Auswirkungen hatte. Die Analyse der Befragung zeigte, dass aufgrund der vielfältigen Ausprägungen und Schwerpunkte der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich die Auswirkungen der Gesundheitskrise sehr unterschiedlich ausgefallen sind. Viele Betriebe hatten mit mittleren bis schweren negativen Auswirkungen durch Maßnahmen zur Krisenbewältigung zu kämpfen (über 70 Prozent der Befragten gaben an, von negativen Auswirkungen durch Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie betroffen gewesen zu sein).
Neben starkem Preisverfall oder fehlenden Absatzmärkten aufgrund von geschlossenen Schulen oder Gastronomie hatten die Betriebe auch mit Engpässen im Bereich von Schlüsselarbeitskräften - wie beispielsweise ErntehelferInnen – zu kämpfen. Jedoch waren auch positive Effekte zu verzeichnen. Knapp 80 Prozent der Befragten gaben an, von positiven Auswirkungen durch Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie betroffen gewesen zu sein, wenngleich auch nicht in so einer hohen Intensität. Es gab hier beispielsweise Betriebe, die durch das verstärkte Interesse an regionalen Lebensmitteln einen wirtschaftlichen Aufschwung aufgrund von Absatzsteigerungen erlebten.

Im Zuge der zweiten Hypothese wurde untersucht, ob Betriebe, die von starken negativen oder positiven Auswirkungen betroffen waren, pessimistischer bzw. optimistischer zur Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich äußerten. Hier konnten im Bereich der stark negativ betroffenen Betriebe keine nennenswerten Abweichungen zum Gesamtdurchschnitt festgestellt werden, während bei stärker positiv betroffenen Betrieben eine leicht optimistischere Tendenz festzustellen war.
Die Analyse der Daten zeigte außerdem auf, dass Befragten höheren Alters die pessimistischsten Angaben zur Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich gaben. Personen ohne formale landwirtschaftliche Ausbildung sehen die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich ebenfalls eher pessimistisch; biologische Betriebe die Lage leicht optimistischer sind als konventionelle Betriebe.

Aufgrund der starken Schwerpunktsetzung (Betrachtung des Lockdowns und der Auswirkungen durch die gesetzten Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie) konnte im Zuge dieser Arbeit leider nur ein kleiner Einblick in den Agrarsektor gewonnen werden. Die im Semester andauernden Lockdowns, der begrenzte Forschungszeitraum (ein halbes Semester) und der dadurch kleine Umfang der Umfrage ließen keine weiteren vertiefenden Analysen zu. Dennoch konnte ein kleiner Einblick in die Lage von oberösterreichischen Betrieben und deren Probleme im Zusammenhang mit der Pandemie gegeben werden. Es wurden interessante Informationen zum Umgang und den Auswirkungen von den die Pandemie betreffenden Maßnahmen auf landwirtschaftliche Strukturen gesammelt und die Zuversicht der Landwirtinnen und Landwirte erhoben. Diese Ergebnisse können dafür genutzt werden, um die aufgezeigten positiven Aspekte der Krise auch in nicht-Krisenzeiten weiter zu verfolgen und zu stärken, während durch die Pandemie hervorgerufene Probleme gezielter mit Maßnahmen – ob selbst gesetzt oder als Hilfsangebot von offizieller Ebene – bekämpft werden können. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen deutlich, dass auch der Agrarsektor ein spannender Forschungsbereich ist, dem mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Um eine noch solidere Datenbasis zu erlangen müsste die Umfrage ausgeweitet und stärker beworben werden, um ein Vielfaches an Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erhalten. Da die Landwirtschaft ein so breites Spektrum an betrieblichen Schwerpunkten bietet, die sich von Betrieb zu Betrieb sowie von Region zu Region unterscheiden, sollten Betriebe in ganz Österreich untersucht werden. Kooperationen mit der Landwirtschaftskammer oder dem Ministerium sowie mit landwirtschaftsnahen Bildungseinrichtungen könnten hier zielführend sein.

Weiterführende Analysen könnten im Bereich der betrieblichen Schwerpunkte gemacht werden. Es zeigte sich, dass aufgrund der vielfältigen Ausprägungen der Landwirtschaft Betriebe oftmals unterschiedlich stark von der Pandemie betroffen wurden. Im Zuge dessen könnte untersucht werden, welche Art von landwirtschaftlichen Betrieben wie stark von den Auswirkungen der Pandemie betroffen wurden und welche Probleme in den jeweiligen Feldern der Landwirtschaft aufgetreten sind. Danach könnte erhoben werden, welche Hilfsmaßnahmen diesen Betrieben am besten helfen würden und zukünftige Maßnahmenpakete gezielter an die Bedürfnisse der Landwirtinnen und Landwirte anpassen.

Man könnte Gründe für die wenig optimistische Stimmung im Agrarsektor erheben und dadurch die Probleme der Landwirtinnen und Landwirte kennenlernen und auch in diesen Bereichen Maßnahmen zur Verbesserung ableiten. Die Möglichkeiten sind vielfältig, es bleibt deshalb zu hoffen, dass das aktuell noch sehr spärlich beforschte Gebiet der Landwirtschaft im Zusammenhang mit der COVID-19-Gesundheitskrise in Zukunft von Forschern noch verstärkt aufgegriffen wird.

Die Landwirtschaft befindet sich in einem Wandel, der auch durch die Pandemie weiter vorangetrieben wird. Durch Innovationen und Fokus auf neue Methoden im Bereich der Direktvermarktung (Selbstbedienungsläden, Zulieferung, etc.) wurden auch in der Pandemie neue Akzente gesetzt, die von der Bevölkerung gut angenommen werden. Die erhöhte Wertschätzung von regionalen Produkten in der Bevölkerung steigert auch die Wertschätzung gegenüber deren Produzenten und die Bereitschaft für qualitativ hochwertige heimische Ware einen angemessenen Preis zu bezahlen, der den Betrieben ein nachhaltiges Wirtschaften ermöglicht. Dieser Trend gibt Zuversicht, dass auch die kommenden Generationen von Landwirten von der Erzeugung und Veredelung landwirtschaftlicher Produkte gut leben können und die Landwirtschaftliche Entwicklung in Österreich mit Unterstützung der Politik wieder einen Aufschwung erlebt.

Literatur

Angerer, G. & Preinstorfer, C. (2020). Grüner Bericht 2020. Linz: Amt der OÖ Landesregierung Abteilung Land- und Forstwirtschaft.

APA-OTS (2020). Köstinger präsentiert neue Initiative "Das isst Österreich – Schau auf regionale Qualität!", https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200910_OTS0087/koestinger-praesentiert-neue-initiative-das-isst-oesterreich-schau-auf-regionale-qualitaet, OTS0087, (Zugriff 29.01.2021 10:17 Uhr)

Arge (1996). Pflanzenbau 2 Acker und Grünland. Graz: Leopold-Stocker-Verlag

Bangerl, E. (1996) Broschüre: Gülle umweltgerechter Einsatz. LK OÖ: Referat Bodenschutzberatung OÖ

BIO-Austria (2020) Bio-Bauern-Statistik. BIO-Austria: https://www.bio-austria.at/bio-bauern/sta-

tistik/#:~:text=24.235%20Bio%2DBetriebe%20gab%20es,wird%20biologisch%20bewirtschaftet%2C%20jeder%205. (Zugriff 28.12.2020)
Bruckner, R. & Kachelmeier T. (2020). Den Landwirten gehen in der Corona-Krise die Erntehelfer aus. https://www.derstandard.at/story/2000115986156/den-landwirten-gehen-in-der-corona-krise-die-erntehelfer-aus (Zugriff 31.10. 11:35 Uhr)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). https://www.bmlrt.gv.at/land/informationen-zum-coronavirus-uebersicht/covid-investitionspraemie-fuer-land-und-forst.html (Zugriff 31.10.2020 15:12 Uhr)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). https://www.bmlrt.gv.at/service/presse/ministerium/2020/koestinger-npo-und-haertefallfonds-werden-verlaengert.html (Zugriff 31.10.2020 14:23 Uhr)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). Bienen und Imkereiförderung. https://www.bmlrt.gv.at/land/produktion-maerkte/tierische-produktion/bienen/srl-imkereifoerderung-2020-2022.html (Zugriff 31.10. 14:46 Uhr)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). COVID-Investitionsprämie für Land und Forst. https://www.bmlrt.gv.at/land/informationen-zum-coronavirus-uebersicht/covid-investitionspraemie-fuer-land-und-forst.html (Zugriff 31.10. 15:26 Uhr) veröffentlicht am 30.09.2020, Kommunikation und Service (Abteilung Präs. 5)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). 350 Millionen Euro Investitionspaket für Land- und Forstwirtschaft. Veröffentlicht am 30.09.2020, Kommunikation und Service (Abteilung Präs. 5) (Zugriff 01.11.2020 10:12 Uhr) https://www.bmlrt.gv.at/land/informationen-zum-coronavirus-uebersicht/350-millionen-investitionspaket-fuer-land-und-forst.html
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). Plattform Landwirtschaft. https://www.landwirtschaft.at/, (Zugriff 29.01.2021 06:08 Uhr)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). Die Lebensmittelhelfer – Arbeitskräfte für die Lebensmittelkette. Kommunikation und Service (Abteilung Präs. 5), https://www.bmlrt.gv.at/land/produktion-maerkte/die-lebensmittelhelfer.html (Zugriff 20.01.2021)
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (2020). Köstinger: Härtefallfonds werden verlängert. https://www.bmlrt.gv.at/service/presse/ministerium/2020/koestinger-npo-und-haertefallfonds-werden-verlaengert.html (Zugriff 31.10.2020 14:23 Uhr)
Deutsches Bundesinformationszentrum für Landwirtschaft (2020). Wie funktioniert die Gemeinsame Agrarpolitik der EU?. https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/wie-funktioniert-landwirtschaft-heute/wie-funktioniert-die-gemeinsame-agrarpolitik-der-eu, (Zugriff 28.01.2021 06:17 Uhr)
Die Presse (2020). 7000 Freiwillige melden sich als Erntehelfer in Österreich. https://www.diepresse.com/5789837/7000-freiwillige-melden-sich-als-erntehelfer-in-osterreich (Zugriff 31.10.2020 12:23 Uhr)
Dorbritzhofer, W. (2019). Ausländerbeschäftigung: Die Voraussetzungen für 2019. https://ooe.lko.at/ausl%C3%A4nderbesch%C3%A4ftigung-die-voraussetzungen-f%C3%BCr-2019+2500+2868820 (Zugriff 31.10.2020 13:18 Uhr)
Europäische Union (2020). Wie die EU-Haushaltsmittel ausgegeben werden. https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-budget/expenditure_de, (Zugriff 29.01.2021 09:33 Uhr)
Europäisches Parlament (2020). Die künftige Gemeinsame Agrarpolitik nach 2020. https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/113/die-kunftige-gemeinsame-agrarpolitik-nach-2020, (Zugriff 29.01.2021 17:18 Uhr)
Forschauer, J. (1995). Broschüre: Maisanbau. LK OÖ: Bodenschutzberatung der LK OÖ

Freyer, B., Eder, M. Schneeberger, W., Darnhofer, I. Kirner, L., Lindenthal, T., Zollitsch, W. (2001). Der biologische Landbau in Österreich – Entwicklungen und Perspektiven. Agrarwirtschaft 50 (7), S 400-409.
Gattermayer, F. (2006). Landwirtschaft und Tourismus. In: Darnhofer. I, Walla, C., Wytrzens, H. (Hrsg). Alternative Strategien für die Landwirtschaft. Wien: Facultas, S. 51-61.
Gehring, F. (1996) Landtechnik für Schule und Praxis. Klosterneuburg:Österreichischer Agrarverlag Druck- und Verlagsgesellschaft m.b.H.
Hetzenauer, R. (2020). Fahrtgenehmigung für ImkerInnen zu den Bienenständen. Österreichischer Imkerbund. https://www.imkerbund.at/fahrtgenehmigung-fuer-imkerinnen-zu-den-bienenstaenden+2500+1140295 (Zugriff 29.01.2021 14:49 Uhr)
Huber, H. (2019). Bauernland Oberösterreich. Linz: Amt der OÖ Landesregierung Abteilung Land und Forstwirtschaft.
Huber, J., Raganitsch, G. & Rath, H. (1990). Tierzucht und Nutztierhaltung. Graz: Leopold-Stocker-Verlag.
Kommission der Europäischen Union (2020). Faktencheck zum EU-Haushalt. https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/transparency/fact-check_de, (Zugriff 28.01.2021 06:32 Uhr)
Land Oberösterreich (2020). Landwirtschaft. https://www.land-oberoesterreich.gv.at/599.htm, (Zugriff 28.01.2021 21:39 Uhr)
Mönch, A. (2020). EU-Agrarhaushalt für die Jahre 2021 bis 2027 steht. Landwirtschaftskammer Österreich https://www.lko.at/eu-agrarhaushalt-f%C3%BCr-die-jahre-2021-bis-2027-steht+2500+3286890 (Zugriff 28.01.2021 07:38 Uhr)
Mutter Erde (2018). Landwirtschaftliche Produktion in Österreich. https://www.muttererde.at/hintergrund-zur-lebensmittelproduktion/, (Zugriff 28.01.2021 18:18 Uhr)
Oberösterreichischer Bauernbund (2020). Aws-Investitionsprämie – Verlängerung bis Mai 2021. https://ooe.bauernbund.at/2021/01/21/aws-investitionspraemie-auch-fuer-pauschalierte-land-und-forstwirtschaftliche-betriebe-zugaenglich/ (Zugriff 29.01.2021 11:19 Uhr)
Riegler, J. (2020) Neues zur COVID-19-Investitionsprämie. Der Bauer - Zeitung der Landwirtschaftskammer Oberösterreich Ausgabe 38/39, 16.September 2020, S.7,18
RIS (2020) Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Härtefallfondsgesetz, Fassung vom 05.05.2020. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011085&FassungVom=2020-05-05 (Zugriff 28.01.2021 22:19 Uhr)
Schader, C., Petrasek, R., Lindenthal, T., Weisshaidinger, R., Müller, W., Müller, A., Niggli, U., Stolze, M. (2013). Volkswirtschaftlicher Nutzen der Bio-Landwirtschaft für Österreich. Forschungsinstitut für biologischen Landbau. https://orgprints.org/25040/1/fibl-2013-studie-volkswirtschaft-nutzen-131205.pdf (Zugriff 23.01.2021)
Schneider, M. (1994). Chancen und Risiken der Landwirtschaft im EU-Binnenmarkt. WIFO Monatsberichte 67(5), S. 46-61.
Schulz, E. (2020). Statistiken zum Thema Landwirtschaft in Österreich. https://de.statista.com/themen/4490/landwirtschaft-in-oesterreich/#:~:text=Etwa%20776.000%20Hektar%20der%20Gesamtfl%C3%A4che,%C3%96sterreich%20ist%20f%C3%BChrend%20in%20Europa. (Zugriff 28.01.2021 14:29 Uhr
Siffert, J. (2020). Moosbrugger: EU-Budget - Verhandlungserfolg bringt Bauern mehr Sicherheit. Landwirtschaftskammer Österreich https://www.lko.at/moosbrugger-eu-budget-verhandlungserfolg-bringt-bauern-mehr-sicherheit+2500+3238423, (Zugriff 28.01.2021 07:12 Uhr)
Sinabell, F. & Schmid, E. (2006). Entwicklungen in der österreichischen Landwirtschaft. WIFO-Monatsberichte 02/2006. https://www.researchgate.net/profile/Sinabell_Franz/publication/220006512_Entwicklungen_in_der_osterreichischen_Landwirtschaft_bis_2013/links/0a85e531e3e3b5181f000000/Entwicklungen-in-der-oesterreichischen-Landwirtschaft-

bis-2013.pdf (Zugriff 21.01.2021)
Stelzer, T. (2020) Investitionsmotor Landwirtschaft – Maßnahmen für einen starken ländlichen Raum. Pressekonferenz Amt der OÖ Landesregierung am Donnerstag, 14. Jänner 2021 https://www.thomas-stelzer.at/investitionsmotor-landwirtschaft/ (Zugriff 31.01.2021)
Stollmayer, A. (2020). Informationssammlung COVID-19. https://ooe.lko.at/informationssammlung-covid-19+2500+3208506 (Zugriff 31.10.2020 12:38 Uhr)
Volksblatt (2020). Corona-Krise: Weiter 390 Erntehelfer aus Ukraine in Österreich erwartet. https://volksblatt.at/corona-krise-weitere-390-erntehelfer-aus-ukraine-in-oesterreich-erwartet/ (Zugriff 31.10.2020 12:00 Uhr)
Weber, T. (2020). Fristverlängerung für Schadholzlagerung auf beihilfefähigen Flächen. LK-Online. https://www.lko.at/fristverl%C3%A4ngerung-f%C3%BCr-schadholzlagerung-auf-beihilfef%C3%A4higen-fl%C3%A4chen+2500+3204682 (Zugriff 22.01.2021)
Weiß, J., Pabst, W. & Granz, S. (2011). Tierproduktion. Stuttgart: MVS Medizinverlage Stuttgart.
Widmann, R., Sixtl, E., Adelsburg, B., Casagrande, B., Hartmaier, U., … Kalchmair, R. (2018). Oberösterreichischer Umweltbericht 2018. Linz: Amt der OÖ Landesregierung Abteilung Umweltschutz

Anhang

Leerformular der Online-Umfrage:

Information zur Umfrage:

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Rahmen eines Forschungsprojektes an der Johannes Kepler Universität Linz am Institut für Gesellschaft- und Sozialpolitik befasst sich eine Forschungsgruppe gezielt mit dem Agrarsektor in der COVID-19-Gesundheitskrise.

Wir möchten die durch COVID-19 entstandenen Herausforderungen sowie die Maßnahmen zur Linderung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie in der Landwirtschaft erheben und danken Ihnen herzlich für die Teilnahme an dieser Umfrage.

Die Fragestellungen beziehen sich auf den landwirtschaftlichen Betrieb, in dem Sie die meiste Zeit tätig sind (ob als Mitarbeiter/in oder als Betriebsleiter/in). Sollten Sie keinen beruflichen Bezug zu einem landwirtschaftlichen Betrieb haben, können Sie an dieser Umfrage leider nicht teilnehmen.

Die Umfrage wird etwa 5-10 Minuten dauern. Die Teilnahme ist freiwillig, die Umfrage ist anonym und alle Daten werden selbstverständlich vertraulich und nur im Rahmen des Forschungsprojektes bearbeitet und verwendet. Bei Fragen können Sie sich jederzeit an landwirtschaftsumfrage@gmail.com wenden.

Wenn Sie mit diesen Bedingungen bezüglich Umfrage und Datenschutz einverstanden sind, bitten wir Sie durch drücken auf "OK" um Ihre Zustimmung. Ansonsten können Sie die Umfrage jetzt beenden.

OK

Landwirtschaft und COVID-19

Fragen zur Person und zum Betrieb

1. Wie alt sind Sie?

- ◯ 0-10 Jahre
- ◯ 11-15 Jahre
- ◯ 16-20 Jahre
- ◯ 21-30 Jahre
- ◯ 31-40 Jahre
- ◯ 41-50 Jahre
- ◯ 51-60 Jahre
- ◯ 61-70 Jahre
- ◯ über 70 Jahre
- ◯ Keine Angabe

2. Was ist Ihr höchster formaler landwirtschaftlicher Bildungsabschluss?

- ◯ Keine Angabe
- ◯ Ich habe keine formale landwirtschaftliche Ausbildung.
- ◯ Ich habe eine landwirtschaftliche Schule abgeschlossen.
- ◯ Ich habe eine Ausbildung zum Facharbeiter abgeschlossen.
- ◯ Ich habe eine Ausbildung zum Meister abgeschlossen.
- ◯ Ich habe ein landwirtschaftliches Hochschulstudium absolviert.
- ◯ Andere formale landwirtschaftliche Ausbildung (bitte angeben)

3. Welche Funktion nehmen Sie in dem landwirtschaftlichen Betrieb ein, in dem Sie die meiste Zeit arbeiten und in welchem Bezirk liegt der Betrieb?

- ◯ Ich bin Mitarbeiter/in im Betrieb
- ◯ Ich bin Betriebsleiter/in im Vollerwerb
- ◯ Ich bin Betriebsleiter/in im Nebenerwerb

Bezirk:

4. Um welche Art von Betrieb handelt es sich und wie wird dieser bewirtschaftet? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Ackerbau
- ☐ Tierhaltung
- ☐ Forst
- ☐ konventionelle Bewirtschaftungsweise
- ☐ biologische Bewirtschaftungsweise
- ☐ teils biologische, teils konventionelle Wirtschaftsweise
- ☐ Andere Art (bitte angeben)

5. Was sind die Betriebsschwerpunkte? Zum Beispiel: Saatgutproduktion, Stiermast, Gemüseproduktion, etc. (bis zu 3 Angaben möglich)

Schwerpunkt 1:

Schwerpunkt 2:

Schwerpunkt 3:

Keine Angabe: bitte hier "X" einsetzen

Landwirtschaft und COVID-19

Fragen zur Themenstellung

6. Hatten die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie (Lockdowns im Frühjahr und Herbst, Ausgangsbeschränkungen, etc.) **negative** Auswirkungen auf Ihren Betrieb? (z.B. Schwierigkeiten Erntehelfer zu bekommen, schlechtere Preissituation, ...)

	Keine negativen Auswirkungen	geringe negative Auswirkungen	merklich negative Auswirkungen	sehr starke negative Auswirkungen	Keine Angabe
Stärke der negativen Auswirkungen:	○	○	○	○	○

Welche negativen Auswirkungen haben Ihren Betrieb am stärksten betroffen?

7. Welche Maßnahmen haben Sie selbst betriebsintern gesetzt, um die beschriebenen negativen Auswirkungen abzufedern/zu verhindern?

8. Welche von Bund, Ministerium oder Landwirtschaftskammer gesetzten Maßnahmen zur Überwindung von durch die Pandemie aufgetretenen Probleme in der Landwirtschaft sind Ihnen bekannt und welche haben Sie bis jetzt genutzt?

	Maßnahme ist mir unbekannt	Maßnahme bekannt, habe ich (noch) nicht in Anspruch genommen	Maßnahme bekannt, wurde genutzt, war mit dem Ergebnis unzufrieden	Maßnahme bekannt, wurde genutzt, war mit dem Ergebnis einigermaßen zufrieden	Maßnahme bekannt, wurde genutzt, war mit dem Ergebnis sehr zufrieden	k. A.
COVID-19-Investitionsprämie	○	○	○	○	○	○
Härtefallfonds für die Landwirtschaft	○	○	○	○	○	○
Corona Fixkostenzuschuss	○	○	○	○	○	○
Erntehelferplattform "die Lebensmittelhelfer"	○	○	○	○	○	○
Online Antragstellungsmöglichkeiten (z.B. MFA)	○	○	○	○	○	○
Fristverlängerung für Schadholzlagerung	○	○	○	○	○	○
Vermarktungsplattformen für Direktvermarkter	○	○	○	○	○	○

Andere Maßnahme (bitte Maßnahme und Nutzung/Zufriedenheit angeben)

9. Hatten die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie (Lockdowns im Frühjahr und Herbst, Ausgangsbeschränkungen, etc.) auch **positive** Auswirkungen auf Ihren Betrieb? (z.B. mehr Kunden durch verstärktes Interesse an regionalen Produkten, gestiegene Preise für Produkte, ...)

	Keine positiven Auswirkungen	geringe positive Auswirkungen	merklich positive Auswirkungen	sehr starke positive Auswirkungen	Keine Angabe
Stärke der positiven Auswirkungen:	○	○	○	○	○

Welche positiven Auswirkungen haben Ihren Betrieb am stärksten betroffen?

10. Wie zuversichtlich schätzen Sie die Entwicklung der Landwirtschaft in Österreich ein?

0 = sehr pessimistisch/gar nicht zuversichtlich; 100 = sehr optimistisch/sehr zuversichtlich

0 — 100

Landwirtschaft und COVID-19

Abschluss der Umfrage

Senden Sie die Umfrage nun mit Klick auf den Button "OK" und anschließend "Fertig" ab.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Teilnahme!

OK

Oliver Haider

Zur Existenzsicherung von Ein-Personen- und Kleinstunternehmen durch den Härtefallfonds im ersten Lockdown

Der von der österreichischen Bundesregierung im Rahmen des nunmehr ersten Corona-Lockdowns im März 2020 eingeführte Härtefallfonds für sogenannte „kleine Selbstständige", welcher insbesondere die Umsatzeinbußen von Ein-Personen-Unternehmen sowie KleinstunternehmerInnen mit höchstens zehn Beschäftigten abfedern soll, wurde zügig verkündet und sollte die Existenzsicherung von EinzelunternehmerInnen ermöglichen. Mittlerweile weiß man, dass die Beantragung mit einem enormen bürokratischen Aufwand verbunden war. Darüber hinaus kam es teilweise zu sehr geringen Unterstützungsleistungen sowie zu zahlreichen Ablehnungen im Bewilligungsverfahren.

Dieses Paper beschreibt zunächst die konkrete Ausgestaltung dieses Härtefallfonds und zeigt dabei einige wesentliche Schwachstellen auf. Insbesondere die Abwicklung des Härtefallfonds über die österreichische Wirtschaftskammer sorgte für zahlreiche Kritik, da im Zuge der Antragstellung eine Vielzahl an bürokratischen Hürden für die Betroffenen zu überwinden sind. Dies wird bereits mit einem ersten groben Blick auf die Informationen hinsichtlich des Härtefallfonds auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich deutlich, welche allein 48 Druckseiten befüllen. Nach diesen und anderen Missständen, werden ergänzend einige konkrete Erfahrungsberichte mit dem Härtefallfonds dargelegt. Im Speziellen wird hier auch auf die Situation in der 24-Stunden-Pflege eingegangen. Abschließend werden Verbesserungspotentiale aufgezeigt, welche aus Sicht des Autors zukünftig in ähnlichen Krisenfällen zu beachten und zu berücksichtigen wären. Ein zuvor durchgeführter grober direkter Vergleich mit Deutschland und der Schweiz macht dieses Aufzeigen konkreter Verbesserungspotentiale möglich.

Die konkreten Forschungsfragen dieser Arbeit lauten daher: Bietet der Härtefallfonds ausreichende Unterstützung für die betroffenen sogenannten kleinen Selbstständigen? Und daraus abgeleitet: Wie ist die konkrete Situation im Zusammenhang mit Unterstützungsleistungen aus dem Härtefallfonds für die in der 24-Stunden-Pflege tätigen Personen im ersten Lockdown?

1. Härtefallfonds in Österreich

In dieser Arbeit wird der sogenannte Härtefallfonds als Unterstützungsleistungen der österreichischen Bundesregierung im Zusammenhang mit dem sogenannten Covid-19-Maßnahmengesetz einer Analyse unterzogen. Dabei baut die Arbeit auf konkreten Erfahrungsberichten betroffener Ein-Personen-Unternehmer sowie Kleinstunternehmer im Zusammenhang mit dem ersten Lockdown von Mitte März 2020 bis etwa Mitte April 2020 auf. Nicht behandelt werden dabei sonstige Unterstützungsleistungen, wie insbesondere der Fixkostenzuschuss oder Bankgarantien (Wirtschaftskammer Österreich 2020a: online), da diese insbesondere für Ein-Personen-UnternehmerInnen von geringerer Relevanz sind. Hingewiesen werden sei an dieser Stelle noch auf diverse

Stundungsmöglichkeiten, insbesondere in der Sozialversicherung und bei Finanzämtern, wobei aufgrund des eingeschränkten Rahmens hierauf in diesem Paper nicht näher eingegangen wird.

1.1. Begriffsdefinitionen und Methodik

Um dem/der LeserIn ein besseres Verständnis beim Lesen dieser Arbeit zu ermöglichen, wird nachfolgend eine kurze Begriffsdefinition der zentralen Begrifflichkeiten vorgenommen. Darüber hinaus wird kurz auf die gewählte Methodik im Rahmen der Erstellung dieser Arbeit eingegangen.

1.1.1. Begriffsdefinitionen

Beim Härtefallfons in Österreich handelt es sich um eine von mehreren konkreten Unterstützungsleistungen des Bundes, welche zur Abfederung der negativen Folgen des im März 2020 von der österreichischen Regierung verordneten ersten Lockdowns eingeführt wurden (derStandard 2020c: online). Dabei zielt der Härtefallfonds, welcher in zwei Phasen aufgeteilt und laufend angepasst und verlängert wurde, insbesondere auf die Ein-Personen-Unternehmen sowie auf KleinstunternehmerInnen mit maximal zehn MitarbeiterInnen ab (Wirtschaftskammer Österreich 2020b: online).

Ein Lockdown wiederum bezeichnet die behördliche Schließung von Unternehmen im Zuge der Corona-Pandemie (Nowotny 2020: 12), welche in Österreich erstmals im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie von März bis etwa Mitte April verordnet wurde. Dabei kam es zu erheblichen Einkommensverlusten bei den sogenannten kleinen Selbstständigen (Laufer 2020b: online).
Die Bezeichnung kleine Selbstständige steht für sämtliche Ein-Personen-Unternehmen sowie für Kleinstunternehmen mit maximal zehn MitarbeiterInnen in Österreich (Wirtschaftskammer Österreich o.J.: online). In der Arbeit selbst werden beide Gruppen, sofern notwendig, stets separat behandelt und angegeben. Der Fokus liegt jedoch bei den Ein-Personen-Unternehmen.

1.1.2. Methodik

Eine intensive Literaturrecherche in Zeitungsarchiven bildet die Grundlage für diese Arbeit. Zeitungsartikel dienen dabei als zentrale Quellen für Informationen, da aufgrund der Aktualität bis dato kaum wissenschaftliche Literatur zu dem Thema dieses Papers zur Verfügung steht. Im Zuge der Recherchearbeit wurde beinahe ausschließlich das online-Archiv des DerStandard verwendet, da diese Tageszeitung als allgemein angesehen und als groß-formatig zu bezeichnen ist.

Es wurden im Zusammenhang mit der Situation in der 24-Stunden-Pflege auch zwei telefonische Befragungen durchgeführt. Dabei handelt es sich konkret um Befragungen der für die 24-Stunden-BetreuerInnen zuständigen Personen in der Volkshilfe Oberösterreich sowie der Diakonie Oberösterreich. Diese beiden Interviews sind für interessierte LeserInnen am Ende der Arbeit im Anhang beigefügt. Von Seiten der Caritas für Betreuung und Pflege konnten leider keine zweckdienlichen Auskünfte eingeholt werden. Dort wurde lediglich an eine Hotline für die 24-Stunden-PflegerInnen verwiesen.

1.2. Konkrete Ausgestaltung des Härtefallfonds in Österreich

Der Härtefallfonds in Österreich wurde in zwei verschiedene Phasen gegliedert. Diese beiden Phasen werden nachfolgend im Detail vorgestellt.

1.2.1. Härtefallfonds der Phase 1 in Österreich

Die Phase eins des Härtefallfonds in Österreich besteht aus einer einmaligen Soforthilfe bis maximal 1.000 Euro je BezieherIn, und konnte ab dem 27. März 2020 bis zum 17. April 2020 bei der Wirtschaftskammer Österreich beantragt werden (LBG Österreich GmbH 2020: online; Wirtschaftskammer Österreich 2020c: online). Der Maximalbetrag von 1.000 Euro wurde dabei für all jene ausbezahlt, welche ein jährliches Nettoeinkommen von mehr als 6.000 Euro nachweisen konnten (LBG Österreich GmbH 2020: online). Bei UnternehmerInnen mit einem jährlichen Nettoeinkommen unter 6.000 Euro, gelangten hingegeben nur 500 Euro zur Auszahlung (ebd.).
Als grundsätzliche Voraussetzungen für diese Soforthilfe sind folgende Punkte zu nennen. Die Betroffenen konnten ihre Kosten nicht mehr selbst decken, der/die UnternehmerIn war vom „behördlichen Betretungsverbot nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz [direkt] betroffen" (LBG Österreich GmbH 2020: online), und ein „Umsatzeinbruch von mindestens 50 % zum Vergleichsmonat des Vorjahres" (ebd.) musste eingetreten sein. Diese Voraussetzungen mussten von den Betroffenen bestätigt werden, wobei hierbei sinnvollerweise auf einen möglichen Fördermissbrauch mit strafrechtlichen Konsequenzen hingewiesen wurde (ebd.).

1.2.2. Härtefallfonds der Phase 2 in Österreich

Der Härtefallfonds der Phase zwei in Österreich kann beziehungsweise konnte ab dem 20. April 2020 bis zum 30. April 2021 über die Wirtschaftskammer Österreich beantragt werden (Wirtschaftskammer Österreich 2020c: online). Hingewiesen muss hier noch einmal auf die bereits mehrfach durchgeführte Verlängerung und Adaption dieser Phase zwei des Härtefallfonds werden. Eine weitere Verlängerung wurde zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit im Rahmen des zweiten Lockdowns bereits diskutiert und auch umgesetzt. Seit diesen Zeitpunkt besteht die Phase zwei derzeit aus zwölf einzelnen Betrachtungszeiträumen (ebd.). Dabei erstreckt sich der erste Betrachtungszeitraum vom 16. März 2020 bis zum 15. April 2020, der zweite Betrachtungszeitraum vom 16. April 2020 bis zum 15. Mai 2020 und so weiter. Der bisweilen letzte Betrachtungszeitraum umfasst schließlich den Zeitraum vom 16. Februar 2021 bis zum 15. März 2021 (ebd.). Die maximale Förderungshöhe beträgt dabei höchstens 24.000 Euro, da für jeden gewählten Betrachtungszeitraum bis zu 2.000 Euro zur Auszahlung gelangen (ebd.). Zusätzlich kann jedoch noch ein sogenannter Comeback-Bonus von 500 Euro monatlich je gewählten Betrachtungszeitraum beantragt werden, wodurch sich ein Maximalbetrag von insgesamt 30.000 Euro aus der Phase zwei des Härtefallfonds ergibt (ebd.). Die hier erläuterte Förderung ist ein nicht-rückzahlbarer Zuschuss und berechnet sich mit 80 Prozent der Bemessungsgrundlage, welche das vorherige Nettoeinkommen umfasst (ebd.). Wiederum können hier bei nachweislichen Falschangaben Rückforderungen entstehen, sowie strafrechtliche Konsequenzen drohen (ebd.).

Die konkrete monatliche Auszahlung je FörderungswerberIn orientiert sich dabei also am Nettoeinkommen, welches mittels Einkommenssteuerbescheid des Vorjahres bemessen wird (ebd.). Daher sahen zahlreiche Kritiker eine Abwicklung über die Finanzämter als sinnvoller an. Bei all jenen, bei denen (noch) kein Einkommensnachweis vorliegt oder dieser einen Verlust nachweist, gelangen pauschal 500 Euro je Betrachtungszeitraum zur Auszahlung (ebd.).

Als Auszahlungsbegünstigte kommen grundsätzlich Ein-Personen-Unternehmen, KleinstunternehmerInnen mit höchstens zehn MitarbeiterInnen in Vollzeit, „Erwerbstätige Gesellschafter […] nach GSVG/FSVG[,] […] Neue Selbstständige wie z. B. Vortragende und Künstler, Journalisten, Psychotherapeuten[,] Freie Dienstnehmer wie Trainer oder Vortragende [sowie] Freie Berufe (z. B.

im Gesundheitsbereich)“ (ebd.) in Frage. Bei den hier erwähnten Neuen Selbstständigen handelt es sich dabei konkret um „Personen, die aufgrund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte aus selbstständiger Arbeit gemäß § 22 EstG erzielen.“ (ebd.).

Als Voraussetzungen für eine Unterstützung aus Phase zwei des Härtefallfonds sind zahlreiche Kriterien zu erfüllen. So muss der/die UnternehmerIn etwa eine „[w]irtschaftlich signifikante Bedrohung durch COVID-19“ (ebd.) nachweisen können, sowie darf er/sie „keine weiteren Förderungen in Form von Barauszahlungen durch Gebietskörperschaften“ (ebd.) beziehen, „die der Bekämpfung der Auswirkungen von COVID-19 dienen.“ (ebd.). Als konkrete wirtschaftliche Bedrohung wird dabei auf Einkommenseinbußen „von mindestens 50 % zum vergleichbaren Betrachtungszeitraum des Vorjahres“ (ebd.) abgestellt. Darüber hinaus muss nachgewiesen werden können, dass die eigenen unternehmerischen Kosten nicht mehr selbst gedeckt werden können, und dass das Unternehmen konkret von den behördlichen Schließungen im Zusammenhang mit dem COVID-19-Maßnahmengesetz betroffen war (ebd.).

Die konkrete Höhe der Unterstützungsleistung aus der Phase zwei des Härtefallfonds wird automatisiert berechnet (ebd.). Je Betrachtungszeitraum gelangen 80 Prozent des Einkommensentganges zur Auszahlung (ebd.). In einzelnen Fällen können bei GeringverdienerInnen bis zu 90 Prozent ersetzt werden (ebd.). Ein Problem lässt sich hier jedoch bereits hinsichtlich all jener Selbstständigen erkennen, welche im Vorjahr keine Nettoeinkommen erzielen konnten. Denn diese können höchstens 500 Euro je Betrachtungszeitraum als Pauschalunterstützung aus der Phase zwei des Härtefallfonds beziehen (ebd.). In diesen Fällen beträgt die maximale Unterstützung somit 6.000 Euro für zwölf Betrachtungszeiträume, was als eher bescheidene Unterstützungsleistung bezeichnet werden kann.

2. Erfahrungsberichte im Zusammenhang mit dem Härtefallfonds in Österreich

Insbesondere in Phase eins des Härtefallfonds in Österreich kam es zu zahlreichen negativen Erfahrungen bei einzelnen UnternehmerInnen. Aber auch in Phase zwei gab es zahlreiche Kritik. Exemplarisch hierfür ist der Fall des Pregenzer Fashion Stores zu nennen, welcher insgesamt 81,75 Euro aus dem Härtefallfonds der Phase zwei (!) beziehen konnte, während der zuständige Steuerberater auf eine Summe von etwa 1.300 Euro gekommen wäre (Hiptmayr 2020: online). Ebenso negativ ist der Fall des LAUBlab zu beurteilen, da dieses nur 12,97 Euro aus dem Härtefallfonds überwiesen bekommen hat (ebd.). Gar keine Unterstützung hat etwa das Fotostudio belichten.com erhalten, da der Reisepass des Inhabers abgelaufen war, obwohl dieser gemäß einer Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes sehr wohl zum Identitätsnachweis ausreichen würde (ebd.).

Aber auch bei Vollausnützung der Zuschüsse zeigen sich Mängel des Härtefallfonds. Wie die Situation eines Gastronomiebetriebes zeigt, reichen auch in diesem Fall die Förderbeträge bei weitem nicht aus. So sind diesen Gewerbebetrieb insgesamt bis zu 90 Prozent des Umsatzes weggebrochen (Laufer 2020b: online). Ausgezahlt wurden insgesamt 6.000 Euro Zuschuss für vier Monate, was bei weitem nicht ausreicht, um die Kosten für diese Monate zu decken (ebd.). Darüber hinaus wurden dabei die 1.000 Euro aus Phase eins in der Phase zwei in Abzug gebracht (ebd.). Ähnlich zeigt sich die Lage einer Besitzerin eines Modegeschäfts. Bei ihr kamen insgesamt 5.000 Euro in Phase zwei zur Auszahlung, also zusätzlich zu den 1.000 Euro aus Phase ein, da der Maximalbetrag für den beantragten Zeitraum mit 6.000 Euro gedeckelt ist (derStandard.at 2020g: online). Mit dieser Unterstützungsleistung kann die Besitzerin des Modegeschäftes jedoch nicht einmal

die Monatsmiete begleichen (ebd.). Sie bezeichnet diese Unterstützung als zynischen Witz (ebd.). Weitere Erfahrungsberichte zeigen ein ähnliches Bild. Eine Yogalehrerin bekam aus der ersten Phase nichts und aus Phase zwei bis Ende Mai 2020 insgesamt nur 500 Euro (Laufer 2000a: online). Aufgrund fehlender sonstiger Einkünfte musste sie sich beim Arbeitsmarktservice anmelden (ebd.). Ein weiteres Beispiel ist ein Fotograf, welcher jetzt in einem Bootverleih arbeitet, um sich sein Leben finanzieren zu können (ebd.). Auch dieser erhielt per Ende Mai 2020 insgesamt nur 500 Euro zugesprochen (ebd.).

2.1. Bewertung des Härtefallfonds in Österreich

Aufbauend auf diesen praxisnahen Beispielen, erfolgt nun eine insgesamte Bewertung und Beurteilung des Härtefallfonds in Österreich. Dabei werden insbesondere Einschätzungen hinsichtlich der Leistungshöhe, des potentiellen BezieherInnenkreises, die zahlreichen Antragsablehnungen, sowie der insgesamt zu hohe bürokratische Aufwand detaillierter behandelt.

2.1.1. Zu geringe Leistungshöhe

Wie zuvor bereits anhand praktischer Beispiele aufgezeigt, fällt die Unterstützungsleistung aus dem Härtefallfonds in Österreich häufig sehr gering aus. Dies obwohl noch mehr als genug Mittel zur Verfügung stünden. Denn im Oktober 2020 sind erst etwa 540 Millionen Euro an Unterstützungsgeldern an Betroffene geflossen, während insgesamt zwei Milliarden Euro in Aussicht gestellt wurden (derStandard.at 2020a: online). Bis Juni 2020 wurden durchschnittlich 1.062 Euro je AntragstellerIn ausbezahlt, und dies für insgesamt drei Monate Anspruchsdauer (derStandard.at 2020g: online).

Zumindest für extreme individuelle Härtefälle wurde „eine Mindestförderhöhe von 500 Euro pro Monat" (derStandard.at 2020f: online) im April 2020 eingeführt. Darüber hinaus gilt ab April 2020 „eine Förderung aus dem Familienhärtefallfonds" (ebd.) nicht mehr als Ausschlussgrund für eine Unterstützungsleistung aus dem Härtefallfonds.

Zahlreiche UnternehmerInnen empörten sich über die Tatsache, dass monatliche Durchschnittswerte bei der Bemessung der Leistungshöhe herangezogen werden (Schnauder 2020: online). Denn zahlreiche UnternehmerInnen machen den Großteil ihres Umsatzes in den Monaten April bis Juni, wodurch diese mit den tatsächlichen Monatswerten eventuell höhere Zuschüsse lukrieren hätten können (ebd.).

2.1.2. Eingeschränkter BezieherInnenkreis

Insbesondere die zahlreichen 24-Stunden-PflegerInnen aus Osteuropa, in Zahlen etwa 60.000, waren zunächst vom Härtefallfonds ausgeschlossen (Scherndl 2020: online). Denn diese verfügen in den seltensten Fällen über einen Einkommensbescheid mit Einkünften über „der Einkommensgrenze von 11.000 Euro" (ebd.) und somit über eine eigene Steuernummer. Des Weiteren verfügen diese PflegerInnen zumeist auch nicht über ein österreichisches Bankkonto (ebd.). Dies führt bei den mehrheitlich weiblichen Betroffenen zu einem faktischen Ausschluss aus dem Härtefallfonds in Österreich (ebd.). Obwohl politisch angekündigt (ebd.), konnten nähere Recherchen in Bezug auf diese Problematik keine Verbesserungen aufzeigen. Allein die Thematik mit der fehlenden Steuernummer wurde gelöst, was aber selbst wiederum – laut Telefonat mit der Diakonie Oberösterreich – zu höheren Sozialversicherungsbeiträgen und der verpflichtenden Erstellung

jährlicher Einkommenssteuer-Bescheide führt. Auch JungunternehmerInnen und Mehrfachversicherte wurden zu Beginn vom Härtefallfonds ausgeschlossen (derStandard.at 2020c: online). Ab April 2020 wurden die diesbezüglichen Voraussetzungen allerdings bereits wieder gelockert (ebd.).

2.1.3. Zahlreiche Antragsablehnungen

Wie im Juni veröffentlichte Zahlen belegen, wurden von der Wirtschaftskammer Österreich bis Mitte April ein Viertel aller beantragten Soforthilfen abgelehnt (derStandard.at 2020g: online). Konkret handelt es sich dabei um etwa 50.000 Anträge (ebd.). Als Ablehnungsgründe wurden häufig fehlende Identitätsfeststellungen, fehlende gültige Sozialversicherungen oder auch Einkünfte, die „den Maximalbetrag von 2.000 Euro monatlich überstiegen" (ebd.), angeführt.

Insbesondere zu Beginn des Härtefallfonds kam es zu zahlreichen Ablehnungen aufgrund von diversen Ober- und Untergrenzen hinsichtlich des Einkommens der Betroffenen (Schnauder 2020: online). Ebenso traf dies auf Mehrfachversicherte zu (ebd.). Diese Probleme wurden mittlerweile jedoch bereits behoben (derStandard.at 2020c: online).

2.1.4. Hoher bürokratischer Aufwand

Der hohe bürokratische Aufwand sorgt für zahlreichen Unmut unter den betroffenen Selbstständigen sowie deren SteuerberaterInnen. Denn allein die Tatsache, dass die sogenannten „Freequently Asked Questions" (FAQs) in Druckform 48 Seiten umfassen (Wirtschaftskammer Österreich 2020c: online), zeugt von der enormen Bürokratie, welche von der Wirtschaftskammer Österreich als Abwickler des Härtefallfonds zu verantworten ist. Auch zeugen zahlreiche Missverständnisse hinsichtlich der konkreten Auszahlungshöhen, welche als Fallbeispiele in dieser Arbeit bereits erläutert wurden, von zahlreichen bürokratischen Hürden, welche AntragstellerInnen zu bewältigen haben. In den Medien ist sogar von „Bürokratische[n] Hürdenläufe[n]" (Laufer 2020a: online) die Rede. Hiervon zeugt auch die Tatsache, dass für jeden Betrachtungszeitraum ein separater Antrag über die Homepage der Wirtschaftskammer Österreich zu stellen ist.

2.1.5. Langsame Auszahlung

Abgesehen von den zahlreichen Voraussetzungen und Richtlinien hinsichtlich des Härtefallfonds in Österreich, führt die zu langsame Gewährung und konkrete Auszahlung zu zahlreichen Problemen bei den österreichischen Ein-Personen-Unternehmen und KleinstunternehmerInnen. Denn obwohl bereits vollständig beantragt, haben „zahlreiche Selbstständige auch nach Wochen – bis auf den Tausender aus der ersten Phase – noch keinen Cent [erhalten], weder als Zuschuss noch als Kredit." (Laufer 2020c: online). Insbesondere in der Schweiz, wie später noch gezeigt werden wird, verläuft die Auszahlung von konkreten Hilfsbeiträgen viel rascher (Laufer 2020a: online).

2.2. 24-Stunden-BetreuerInnen und der Härtefallfonds

Besonders problematisch erscheint die Ausgestaltung des Härtefallfonds im Zusammenhang mit den 24-Stunden-PflegerInnen, welche zumeist aus Osteuropa stammen (BMASK 2015: 24-25). Erstens benötigen die 24-Stunden-BetreuerInnen eine österreichische Steuernummer, welche mittlerweile relativ einfach zu bekommen ist (Scherndl 2020: online). Zweitens benötigen die PflegerInnen ein österreichisches Bankkonto, welches in den meisten Fällen nicht vorhanden ist

(ebd.). Drittens und letztens sind sämtliche Anträge für den Härtefallfonds ausschließlich in deutscher Sprache bei der Wirtschaftskammer Österreich möglich (ebd.), was aus Sicht des Autors eine Diskriminierung der betroffenen 24-Stunden-BetreuerInnen bedeutet.

Um die Situation dieser 24-Stunden-PflegerInnen aus Osteuropa näher zu beleuchten, wird nachfolgend detaillierter hierauf eingegangen. Dabei stützen sich die hier getätigten Aussagen auf telefonisch geführte Interviews mit der Volkshilfe Oberösterreich (gekennzeichnet als Interview 1) sowie der Diakonie Oberösterreich (gekennzeichnet als Interview 2).

2.2.1. Situation vor dem ersten Lockdown

Normalerweise verrichten 24-Stunden-BetreuerInnen ihren Dienst an den älteren Menschen in Österreich im 14-Tages- oder Monats-Rhythmus (Interview 2). Es sind aber auch andere, längere Phasen möglich, wie etwa im 3-Monats- oder 6-Monats-Rhythmus (ebd.). Die hier dargelegten Modelle und die konkret (häufig nicht frei) gewählten Modelle ermöglicht ein mehr oder weniger regelmäßiges Nachhause fahren für die PflegerInnen. Dies erscheint auch unbedingt als notwendig, da diese häufig selbst Kinder und ihre Familien in ihren Heimatsländern, wie häufig Slowenien oder Rumänien (BMASK 2015: 24-25), zurücklassen.

2.2.2. Situation während dem ersten Lockdown

Völlig anders stellte sich die Situation während des ersten Lockdowns im März/April 2020 sowie in den Wochen danach dar. Manche 24-Stunden-BetreuerInnen blieben bis zu zwei bis drei Monate durchgehend in Österreich, und erhielten dafür einen sogenannten „Bleib-da-Bonus", welcher bei Verlängerung des 14-tägigen Intervalls um zwei weitere Wochen ausbezahlt wurde (Interview 1 und 2). Andere PflegerInnen mussten aufgrund des Einreiseverbots über längere Zeit in ihren Herkunftsländern verbleiben, ohne irgendwelche Einkünfte aus ihrer Tätigkeit in Österreich lukrieren zu können (ebd.). In den letzteren Fällen wurde sogar häufig das Gewerbe ruhend gestellte, um die normalerweise fällig werdenden Sozialversicherungsbeiträge zu umgehen (ebd.).

Andererseits wurden jedoch auch zahlreiche Anträge auf Unterstützung über den Härtefallfonds eingereicht, wobei es hier zu netzwerkartiger gegenseitiger Unterstützung unterhalb der 24-Stunden-PflegerInnen gekommen ist (Interview 2). Zumeist bekamen diese 24-Stunden-BetreuerInnen 1.000 Euro zugesprochen, sofern der Antrag erfolgreich gestellt werden konnte (ebd.). Die Diakonie Oberösterreich sieht hier noch zahlreiche Probleme auf die betreffenden Damen zukommen, da die Eidesstattliche Erklärung häufig nicht eigenhändig unterfertigt wurde (ebd.).

2.2.3. Situation nach dem ersten Lockdown

Insgesamt kam es in den letzten Wochen und Monaten wieder zu einer Normalisierung in Richtung der Situation vor dem Lockdown im März/April 2020 (Interview 1 und 2). Nur die rumänischen BetreuerInnen benötigen nach wie vor einen negativen Corona-Test, um ihrer Tätigkeit in Österreich nachgehen zu können (Interview 1). Die Situation für PflegerInnen aus anderen Ländern hingegen hat sich wieder halbwegs beruhigt (Interview 1 und 2). Nichtsdestotrotz verortet die Diakonie Oberösterreich ein zentrales Problem bei den 24-Stunden-BetreuerInnen: Deren Einkommen ist nicht valorisiert, was zu einem realen Lohnverlust jedes Jahr in Höhe der jeweiligen Inflationsrate führt (Interview 2).

2.2.4. Insgesamt geringe Wertschätzung

Bei näherer Betrachtung der Situation der 24-Stunden-BetreuerInnen zeigt sich also, dass diesen eine eher geringe Wertschätzung von Seiten der ÖsterreicherInnen entgegenkommt. Dies lässt sich durch die Aussage der Direktorin der Diakonie Österreich unterstreichen, welche meint, dass die in ihren Herkunftsländern festsitzenden 24-Stunden-BetreuerInnen auch ein Anrecht auf Ersatz ihrer Verdienstentgänge haben, genauso wie alle anderen selbstständig Beschäftigten denen sämtliche Einkünfte weggebrochen sind (Scherndl 2020: online). Hier wird die Diskriminierung gegenüber jener Personengruppe deutlich, welche unserer österreichischen alternden Bevölkerung ein Altern in Würde und Geborgenheit ermöglicht.

Aber auch innerhalb der 24-Stunden-PflegerInnen gibt es große Unterschiede. Während ein großer Teil in deren Herkunftsländern festsaß und einen 100-prozentigen Einkommensverlust hinnehmen musste, wurde ein anderer Teil mit Sonderzügen und/oder -flügen nach Österreich geholt (Scherndl 2020: online). Zumindest für Erstere stellt der Härtefallfonds häufig die einzige Chance dar, ihre Einbußen an Einkünften etwas wettzumachen. Bürokratische Hürden zeugen dabei von Diskriminierung dieser Personengruppe. Andererseits muss aber darauf hingewiesen werden, dass manche 24-Stunden-BetreuerInnen sehr wohl auch Unterstützungsleistungen erhielten. Hierfür waren allerdings die zuvor erwähnten Voraussetzungen, wie insbesondere das Vorhandensein eines österreichischen Bankkontos, zu erfüllen.

Insgesamt zeigt sich somit ein Bild eines – zumindest teilweisen – diskriminierenden Umgangs mit den osteuropäischen 24-Stunden-BetreuerInnen. Diese sind stets in atypischer sowie zumeist prekären Beschäftigungsverhältnissen mit geringen Löhnen tätig. Als sogenannte „Scheinselbstständige“ (Flecker 2017: 83), stehen diese Frauen in steter Abhängigkeit ihrer Betreuungspersonen und/oder deren Angehörigen. Dies führt zur zunehmenden Ausgrenzung aufgrund einer geringwertigen Wertschätzung gegenüber den Betroffenen.

3. Aktuelle Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Härtefallfonds in Österreich

Im November 2020 wurde der Härtefallfonds abermals adaptiert. Und zwar dahingehend, dass ab sofort für zwölf Monate Unterstützung beantragt werden kann (Wirtschaftskammer Österreich 2020d: online). Dabei wird der Härtefallfonds in Österreich bis März 2021 verlängert und die maximale Auszahlungssumme auf 30.000 Euro angehoben (Danzer 2020: online). Dies entspricht einem neuen monatlichen Höchstbetrag von 2.500 Euro für zwölf Monate (ebd.). Diese Anpassung, sofern sie auch in der Realität bei den Betroffenen ankommt, würde eine erhebliche Verbesserungsmaßnahme im Zusammenhang mit dem Härtefallfonds in Österreich darstellen.

Der bisherige konkrete Auszahlungsbetrag beläuft sich in Summe allerdings immer noch auf relativ geringe 600 Millionen Euro bei zugesagten zwei Milliarden (derStandard.at 2020b: online). Hier ist aus Sicht des Autors dieser Arbeit eine raschere und vor allem unbürokratischere Auszahlung anzustreben. Konkret wurden im Zeitraum von Mitte September 2020 bis Mitte Oktober 2020 jeweils rund 1.200 Euro über den Härtefallfonds je Antrag ausbezahlt, wobei etwa 57 Prozent aller Ein-Personen-UnternehmerInnen diese Unterstützungsleistung in Anspruch nahmen (derStandard.at 2020d: online). Wie nachfolgend gezeigt werden wird, sind Unterstützungsleistungen in der Schweiz und in Deutschland wesentlich höher.

3.1. Ein Vergleich mit Deutschland und der Schweiz

Um im Anschluss Verbesserungspotentiale aufzeigen zu können, wird nachfolgend ein kurzer Vergleich mit der Ausgestaltung des Härtefallfonds in Deutschland sowie in der Schweiz vorgenommen. Dabei handelt es sich aufgrund des begrenzten Rahmens dieser Arbeit um eine grobe Gegenüberstellung, ohne zu sehr auf institutionelle Details Rücksicht zu nehmen.

3.1.1. Härtefallfonds in Deutschland

In Deutschland läuft die Abwicklung der Soforthilfe viel einfacher und schneller ab als in Österreich (Laufer 2020a: online). Die einmalige Soforthilfe, welche in Deutschland an die Unternehmensgröße gekoppelt ist und eher mit dem Fixkostenzuschuss in Österreich vergleichbar ist, beträgt in Deutschland höchstens 9.000 Euro bei Unternehmen mit maximal fünf MitarbeiterInnen sowie maximal 15.000 Euro für jene Unternehmen mit höchstens zehn Beschäftigten (ebd.). Insgesamt zeigt sich, dass in Deutschland viel unbürokratischer und prompter sowie insbesondere auch höhere Hilfsgelder bei den Betroffenen ankommen, als dies in Österreich der Fall ist, wo die einmalige Soforthilfe mit 500 beziehungsweise 1.000 Euro gedeckelt wurde (LBG Österreich GmbH 2020: online; Wirtschaftskammer Österreich 2020c: online).

Insgesamt ist ein Vergleich zwischen Österreich und Deutschland jedoch nur schwer möglich, da in Deutschland wie in Österreich zahlreiche Unterstützungsleistungen eingeführt wurden. Erwähnt werden können hier etwa die Überbrückungshilfe oder die Neustarthilfe für Soloselbstständige (Deutsche Bundesregierung 2020: online). Darüber hinaus werden unterschiedliche Bezeichnungen für ähnliche wie auch unterschiedliche Leistungen verwendet. Am ehesten ist noch die sogenannte außerordentliche Wirtschaftshilfe mit dem Härtefallfonds in Österreich vergleichbar. Diese bemisst sich mit 75 Prozent des Umsatzes aus dem Jahr 2019 mit maximal 1 Million Euro (!) Förderhöhe (ebd.). Dadurch können sich viel höhere Leistungen als in Österreich ergeben, wo der Härtefallfonds der Phase zwei grundsätzlich mit 2.000 Euro je Antrag monatlich gedeckelt ist.

3.1.2. Härtefallfonds in der Schweiz

Während in Österreich die Betroffenen sehr lange auf die Auszahlung der Gelder aus dem Härtefallfonds warten müssen, läuft dies in der Schweiz erheblich rascher und einfacher ab (Laufer 2020a: online). Konkret waren bis Ende Mai in der Schweiz etwa 503 Millionen Euro an ca. 125.000 AntragstellerInnen ausbezahlt (ebd.). In Österreich waren zur gleichen Zeit nur ungefähr 201 Millionen Euro an 167.000 Bedürftige ausbezahlt (ebd.).

Insgesamt zeigt sich in der Schweiz in Umfragen auch eine wesentlich bessere Stimmung unter den Selbstständigen als in Österreich (ebd.). Dies lässt sich insbesondere auch aufgrund der konkreten Ausgestaltung des Härtefallfonds in der Schweiz erklären (ebd.). So kommen 80 Prozent des vorherigen Einkommens zur Auszahlung, welche mit täglich maximal 183 Euro gedeckelt ist (ebd.). Dies ergibt insgesamt also etwa 5.500 Euro monatlich. In Österreich fallen Unterstützungsleistungen, aufgrund des geringen Deckelbetrages in Phase zwei des Härtefallfonds mit 2.000 Euro monatlich (Wirtschaftskammer Österreich 2020c: online), somit viel geringer aus als in der Schweiz.

3.2. Empfehlungen für die Zukunft

Nachfolgend werden einige Verbesserungspotentiale im Zusammenhang mit Härtefallfonds und Soforthilfen erläutert. Diese sollten bei zukünftigen Maßnahmen berücksichtigt werden, um insgesamt einen einfacheren Zugang zu den dringend benötigten Hilfsmaßnahmen ermöglichen zu können.

3.2.1. Höhere Leistungen

Wie der Vergleich mit der Schweiz und Deutschland zeigte, werden dort viel höhere Leistungen im Rahmen der Soforthilfe beziehungsweise Härtefallfonds ausbezahlt. Es wären daher insgesamt und grundsätzlich höhere Unterstützungsleistungen in Österreich wünschenswert. Ankündigungen der Politik können hier nicht mit den realen Überweisungsbeträgen an die Betroffenen mithalten. Insofern handelt es sich hier um reine Ankündigungspolemik anstatt hinreichender, die Lebenserhaltungskosten abdeckende, Unterstützungsleistungen.

3.2.2. Raschere Auszahlungen

Wünschenswert wäre auch eine promptere Auszahlung der Hilfen aus dem Härtefallfonds. Insbesondere für Ein-Personen-UnternehmerInnen stellt der Wegfall ihrer sämtlichen Einkommen eine enorme Belastung dar. Dies trifft aber auch auf die 24-Stunden-BetreuuerInnen zu, welche häufig von ihren Einkünften aus der Betreuungstätigkeit abhängig sind. All diese Personengruppen haben sich eine raschere Hilfe verdient. Worten sollten dabei immer auch Taten folgen, denn politische Äußerungen allein sind zum Überleben deutlich zu wenig.

3.2.3. Keine Diskriminierung

Ganz besonders zu beseitigen sind jegliche Formen von Diskriminierung, insbesondere jene gegenüber den 24-Stunden-BetreuerInnen aus Osteuropa, welche im Rahmen dieser Arbeit aufgezeigt wurde. Anträge sollten daher auch in anderen Sprachen als Deutsch möglich sein, um keine unnötigen Barrieren für die betroffenen Frauen zu schaffen. Deren Situation ist sowieso schon nicht einfach, weit weg von ihren Lieben zu Hause in ihren Heimatsländern.

3.2.4. Weniger Bürokratie

Eine Reduktion der bürokratischen Hürden wäre insgesamt auch sehr wünschenswert. Insbesondere die Abwicklung über die Wirtschaftskammer Österreich sorgt dabei für massive Kritik. Die Bedingungen und Voraussetzungen auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich sind nachweislich auch für erfahrene SteuerberaterInnen nicht einfach zu verstehen. Wie in der Arbeit aufgezeigt, kam es häufiger vor, dass eine enorme Diskrepanz zwischen der erwartenden Unterstützungsleistung und der tatsächlichen bestanden. Härtefallfonds und sofortige Hilfsleistungen sollten unbürokratisch zu lukrieren sein. Die Situation für viele Betroffene ist ohnedies schon schwer genug. Eine Abwicklung von Wirtschaftshilfen über die Finanzämter wäre erstrebenswert und zielgerichteter.

4. Conclusio

Insgesamt sind in Österreich zahlreiche bürokratische Hürden auf dem Weg zum Erhalt einer Unterstützungsleistung aus dem Härtefallfonds zu meistern. Wie die Arbeit zeigen konnte, fällt diese Unterstützung dann in den meisten Fällen viel zu niedrig aus, als dass die Betroffenen ihre Lebenserhaltungskosten abdecken könnten. Hier klafft eine deutliche Lücke zwischen den politischen Ankündigungen und den tatsächlichen Leistungen. Darüber hinaus werden insbesondere die 24-Stunden-BetreuerInnen stark benachteiligt, da diesen teilweise der Zugang unnötig erheblich erschwert wird.

Die Situation unter den 24-Stunden-BetreuerInnen ist insgesamt als sehr differenziert zu beurteilen. Einerseits gab es Sonderzüge und -flüge sowie den sogenannten „Bleib-da-Bonus", andererseits Hürden beim Zugang zum Härtefallfonds für jene, die ohne Einkommen in deren Herkunftsländern festsaßen. Ein fairerer Umgang mit dieser Personengruppe wäre wünschenswert. Dies ist allein schon deshalb, da diese wertvolle Arbeit an unserer Gesellschaft leisten.

Höhere Soforthilfemaßnahmen und Unterstützungsleistungen wären essenziell im Umgang mit der Corona-Krise. Insbesondere Ein-Personen-UnternehmerInnen stehen häufig vor den Scherben ihrer Existenz. Auch hier wäre ein fairerer Umgang sehr erstrebenswert. Hierfür ist jedoch ein ausreichender Wille in der Politik die Voraussetzung.

Literatur

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015): Altern und Zukunft. Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. 5. unveränderte Auflage, https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=198 (10.11.2020)

Danzer, Andreas (2020): Stadt, Land, Bund: Millionenschwere Wirtschaftshilfen fließen weiter. https://www.derstandard.at/story/2000120568303/stadt-land-bund-millionenschwere-wirtschaftshilfen-fliessen-weiter (27.10.2020)

derStandard.at (2020a): Direkte Corona-Hilfszahlungen an Betriebe fließen spärlich. https://www.derstandard.at/story/2000120413119/direkte-corona-hilfszahlungen-an-betriebe-fliessen-spaerlich (27.10.2020)

derStandard.at (2020b): Härtefallfonds soll bis März 2021 verlängert werden. https://www.derstandard.at/story/2000120556635/haertefallfonds-soll-bis-maerz-2021-verlaengert-werden (27.10.2020)

derStandard.at (2020c): Härtefallfonds wird auf zwei Milliarden Euro verdoppelt, Richtlinien wurden gelockert. https://www.derstandard.at/story/2000116411938/haertefallfonds-wird-auf-zwei-milliarden-euro-verdoppelt (09.10.2020)

derStandard.at (2020d): Härtefallfonds: Rund 1.200 Euro gab es zuletzt für Empfänger. https://www.derstandard.at/story/2000121674209/haertefallfonds-rund-1-200-euro-gab-es-zuletzt-fuer-empfaenger (13.11.2020)

derStandard.at (2020e): Nachjustierungen für Klein- und Kleinstunternehmen bei Corona-Härtefallfonds. https://www.derstandard.at/story/2000117123386/haertefallfonds-flexiblerer-betrachtungszeitraum (27.10.2020)

derStandard.at (2020f): Seit Mitte April mehr als ein Viertel der Soforthilfe-Anträge abgelehnt. https://www.derstandard.at/story/2000117962532/seit-mitte-april-mehr-als-ein-viertel-der-so-

forthilfe-antraege (27.10.2020)
derStandard.at (2020g): Zu wenig Unterstützung: Unternehmer fühlen sich von Regierung alleingelassen. https://www.derstandard.at/story/2000116995116/zu-wenig-unterstuetzung-unternehmer-fuehlen-sich-von-regierung-alleingelassen (09.10.2020)
Deutsche Bundesregierung (2020): Corona: Diese Hilfen gibt es für Unternehmen und Selbständige. https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/info-unternehmen-selbstaendige 1735010 (22.12.2020)
Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien: facultas
Hiptmayr, Christina (2020): Corona-Härtefall-Fonds: „Als Kleinunternehmer wird man richtig verarscht". https://www.profil.at/wirtschaft/corona-haertefall-fonds-kleinunternehmer-11487305 (08.10.2020)
Laufer, Nora (2020a): Corona-Hilfen für Kleinunternehmer: Machen es Schweizer und Deutsche wirklich besser? https://www.derstandard.at/story/2000117763833/corona-hilfen-fuer-kleinunternehmer-machen-es-schweizer-und-deutsche-wirklich (09.10.2020)
Laufer, Nora (2020b): Mehrere Wochen Shutdown – und noch immer kaum Hilfe für Unternehmer. https://www.derstandard.at/story/2000117076675/mehrere-wochen-shutdown-und-noch-immer-kaum-hilfe-fuer-unternehmer (27.10.2020)
Laufer, Nora (2020c): Wochenlanges Warten auf Geld: Unternehmer bewerten Härtefonds mit „Nicht genügend". https://www.derstandard.at/story/2000117417978/wochenlanges-warten-auf-geld-unternehmer-bewerten-haertefonds-mit-nicht-genuegend (09.10.2020)
LBG Österreich GmbH (2020): Härtefallfonds für EPU, Kleinstunternehmen, neue Selbständige, Freie Dienstnehmer. https://www.lbg.at/servicecenter/lbg_steuertipps _praxis/h%C3%A4rtefallfonds_f%C3%BCr_epu_kleinstunternehmen_neue_selbst%C3%A4ndige_freie_dienstnehmer_antr%C3%A4ge_f%C3%BCr_phase_1_seit_27_3_f%C3%BCr_phase_2_ab_16_april_2020_barzuschuss_f%C3%BCr_verdienstentgang_bis_zu_80_maximal_2_000_pro_monat_f%C3%BCr_3_monate/index_ger.html (09.10.2020)
Nowotny, Ewald (2020): Corona und die Folgen – Aspekte der Finanzierung. In: WISO, Jg. 43, Heft 3, S. 12–27
Scherndl, Gabriele (2020): Wendung bei Ausschluss von 24-Stunden-Betreuerinnen aus Härtefallfonds. https://www.derstandard.at/story/2000117172006/wendung-bei-ausschluss-von-24-stunden-betreuerinnen-aus-haertefallfonds (27.10.2020)
Schnauder, Andreas (2020): Leere Versprechungen oder schnelles Geld? Die Krisenhilfe im Check. https://www.derstandard.at/story/2000117592273/leere-versprechungen-oder-schnelles-geld-die-krisenhilfe-im-check (27.10.2020)
Wirtschaftskammer Österreich (2020a): Corona-Hilfspaket für die Wirtschaft. Übersicht: Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen. https://www.wko.at/service/corona-hilfspaket-unternehmen.html (08.10.2020)
Wirtschaftskammer Österreich (2020b): Härtefallfonds. Unterstützung für von der Corona-Krise betroffenen EPU und Kleinstunternehmer. https://www.wko.at/service/ foerderungen/haertefallfonds.html (08.10.2020)
Wirtschaftskammer Österreich (2020c): Härtefall-Fonds | Phase 2 - Sicherheitsnetz für Unternehmer. https://www.wko.at/service/haertefall-fonds-phase-2.html (08.10.2020)
Wirtschaftskammer Österreich (2020d): Weitere Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe fixiert. https://news.wko.at/news/oesterreich/Weitere-Unterstuetzungsmassnahmen-fuer-Betriebe-fixiert.html?_ga=2.57324898.959368003.1606113777-1299299229.1587106889 (23.11.2020)
Wirtschaftskammer Österreich (o.J.): Neue Selbstständige einfach erklärt. https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Neue_Selbststaendige_einfach.html (18.11.2020)

Anhang I

Fragebogen „24-Stunden-PflegerInnen und Härtefallfonds“
Volkshilfe Oberösterreich

Interview-Partner: Volkshilfe OÖ., Hr. Gandler als verantwortlicher Ansprechpartner für 24-Stunden-BetreuerInnen, Datum des Interviews: 10.11.2020

Frage 1: Situation VOR erstem Lockdown?
Im 14-Tages-Rhythmus oder Monatsrhythmus Wechsel der 24-Stunden-BetreuerInnen

Frage 2: Situation WÄHREND erstem Lockdown?
Manche BetreuerInnen waren für 2 bis 3 Monate in Österreich
Andere BetreuerInnen saßen in Herkunftsländer fest und hatten somit kein Einkommen aus Betreuungstätigkeit → in diesen Fällen wurde Gewerbe „ruhend“ gestellt um sich Sozialversicherungsbeiträge zu sparen …

Frage 3: Situation NACH erstem Lockdown?
Jetzt hat sich wieder alles etwas normalisiert → insbesondere mit PflegerInnen aus Slowakei
Rumänische BetreuerInnen müssen nach wie vor negativen Corona-Test vorweisen (ca. alle zwei bis vier Wochen … jedes Mal wechseln …)

Frage 4: Ist Härtefallfonds relevant (gewesen)?
Wurde teilweise in Anspruch genommen und es gibt Problem mit Konto → ansonsten konnte Hr. Gandler nichts dazu sagen, da er selbst nicht darüber Bescheid weiß

Frage 5: Wie sind konkrete Erfahrungen mit Härtefallfonds?
Österreichisches Konto ist Problem → ansonsten hat Hr. Gandler „keine Ahnung“ …

Frage 6: Gibt/Gab es sonstige Unterstützungsleistungen vom Bund, Land und/oder Gemeinden?
keine Auskunft bzw. hatte Hr. Gandler „keine Ahnung“

Frage 7: Was sind derzeit die zentralen HERAUSFORDERUNGEN?
Dauernde Ungewissheit wie es weiter geht

Frage 8: Was sind CHANCEN in derzeitiger Situation?
keine Auskunft bzw. hatte Hr. Gandler „keine Ahnung“

Anhang II

Fragebogen „24-Stunden-PflegerInnen und Härtefallfonds“
Diakonie Oberösterreich

Interview-Partner: Diakonie OÖ., Hr. Kalb als verantwortlicher Ansprechpartner für 24-Stunden-BetreuerInnen, Datum des Interviews: 10.11.2020

Frage 1: Situation VOR erstem Lock-Down?
Im 14-Tages-Rhythmus, Monatsrhythmus, Drei-Monats-Rhythmus oder auch im Sechs-Monats-Rhythmus Wechsel der 24-Stunden-BetreuerInnen

Frage 2: Situation WÄHREND erstem Lock-Down?
Manche BetreuerInnen waren für 2 bis 3 Monate in Österreich → erhielten „Bleib-da-Bonus“
Andere BetreuerInnen saßen in Herkunftsländer (v. a. Slowakei, Rumänien) fest und hatten somit kein Einkommen aus Betreuungstätigkeit → in diesen Fällen wurde Gewerbe „ruhend“ gestellt um sich Sozialversicherungsbeiträge zu sparen …
Zahlreiche BetreuerInnen stellten mit wechselseitiger Unterstützung Anträge für Unterstützungsleistung aus Härtefallfonds → Problem mit falschen Daten und Angaben (insbesondere mit eidesstaatlicher Erklärung …)

Frage 3: Situation NACH erstem Lock-Down?
Jetzt hat sich wieder alles etwas normalisiert

Frage 4: Ist Härtefallfonds relevant (gewesen)?
Wurde relativ häufig mit wechselseitiger Unterstützung in Anspruch genommen → wird Probleme mit falschen Angaben usw. geben

Frage 5: Wie sind konkrete Erfahrungen mit Härtefallfonds?
Österreichisches Konto ist Problem … (falls vorhanden → ca. 1.000 Euro zugesprochen…)
… sowie Steuernummer → Verpflichtung zur jährlichen Einreichung von Einkommenssteuer-Anträgen für Einkommenssteuer-Bescheide! → darüber hinaus steigt Sozialviersicherungsbeitrag → ist Problem, da Einkommen fix (nicht einmal valorisiert …)
Dennoch machten „sehr viele“ Antragstellung für Unterstützungsleistung aus Härtefallfondds → Ergebnis bleibt abzuwarten … (falsche Angaben …)

Frage 6: Gibt/Gab es sonstige Unterstützungsleistungen vom Bund, Land und/oder Gemeinden?
keine Auskunft bzw. hatte Hr. Kalb keine Informationen hierüber

Frage 7: Was sind derzeit die zentralen HERAUSFORDERUNGEN?
Dauernde Ungewissheit wie es weiter geht und Änderungen bei Maßnahmen
Mangelndes Verständnis in Politik

Frage 8: Was sind CHANCEN in derzeitiger Situation?
Eventuell mehr Bewusstsein für Situation in 24-Stunden-Pflege

Severin Eigner

Generation Corona: Jugend ohne Perspektive?

Die COVID-19-Pandemie gilt inzwischen als historisches Großereignis, prägte das Jahr 2020 und der Zeitpunkt ihres Endes ist ungewiss. Sie stellt eine Gesundheitskrise dar, die Hand in Hand mit einer Wirtschaftskrise geht. Deren Effekte wiederum werden als noch weitreichend und dauerhaft, etwa für globale Ungleichheiten (UNCTAD 2020), beschrieben. Das bleibt nicht ohne Folgen für den Arbeitsmarkt. So wie die globale coronabedingte Wirtschaftskrise Entwicklungsländer mit besonderer Härte trifft (ebd.), sind auch innerhalb des nationalen Rahmens vulnerable Personen von der Arbeitsmarktkrise besonders betroffen.

Das mit dem vorliegenden Bericht präsentierte Projekt befasst sich mit der Problematik einer solchen Gruppe speziell Betroffener der Krise am Arbeitsmarkt. Es wird eine Untersuchung vorgestellt, deren Kontext die Gefahr einer „Generation Corona" (Thaler 2020) – einer Kohorte junger Menschen, die aufgrund der Krise weder Arbeit noch Ausbildung findet und daher wenig Perspektiven hat – ist. Das Ziel des Projekts ist es aber nicht, den Blick auf die Problematik, sondern auf deren Lösung zu richten und zu ermitteln, welche besonderen Herausforderungen die Pandemie dabei nach sich zieht. Als eine solche Lösung für das Problem der Jugendarbeitslosigkeit tritt das Sozialunternehmen Sindbad an, das durch Mentoring Jugendlichen Perspektiven am Arbeitsmarkt verschaffen will. Eine Untersuchung der Tätigkeit von Sindbad während der Pandemie soll zeigen, wie sich diese auf die Jugendarbeit auswirkt. Neben diesem deskriptiven Output sollen die gewonnenen Erkenntnisse auch dazu anregen, die Erfolgsbedingungen von Jugendarbeit und von Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit zu reflektieren.

Der Bericht setzt bei einer Beschreibung der aktuellen Beschäftigungs- und Ausbildungsproblematik für Jugendliche und deren Auswirkungen an. Danach wird in einem methodischen Teil genauer erklärt, wie das Projekt in diesem Rahmen konzipiert und umgesetzt wird. Nach einer Präsentation des Sozialunternehmens Sindbad folgen die Ergebnisse der Studie sowie ihre abschließende Zusammenfassung. An dieser Stelle möchte ich meinen Dank an das Team von Sindbad richten, welches sowohl in der empirischen Arbeit als auch bei der Bereitstellung zusätzlicher Informationen und bei der Sicherstellung der sachlichen Richtigkeit der Analyse äußert kooperativ war.

1. Problematik: Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen unter Krisenbedingungen

Im Folgenden werden Entwicklungen der Pandemie am Arbeits- und Lehrstellenmarkt geschildert und in ihren Auswirkungen diskutiert. Es soll so gezeigt werden, wieso dieser Themenkomplex ein problematischer ist und warum eine Analyse hier sinnvoll und notwendig erscheint.
Zuvor bedarf es noch begrifflicher Setzungen, um den Untersuchungsgegenstand einzugrenzen: Als Jugendliche werden auf Grundlage der OECD-Jugendarbeitslosigkeitsrate 15- bis 24-Jährige

verstanden (OECD 2020a). Wenn im Weiteren von der Coronakrise bzw. der Pandemie der Coronavirus-Krankheit die Rede ist, so ist der seit März 2020 andauernde Zeitraum gemeint. Diese Abgrenzung liegt einerseits in der am 11. März 2020 erfolgten Erklärung einer Pandemie durch die WHO und der Verschiebung des Infektionsgeschehens nach Europa begründet (WHO-Regionalbüro für Europa 2020). Andererseits wurden ebenfalls im März erste COVID-Maßnahmen in Österreich ergriffen (Partheymüller, Pollak & Kowarz 2020).

1.1 Anstieg der Arbeitslosigkeit

Wird die Situation am Arbeitsmarkt im Jahr 2020 aus der Perspektive junger Menschen betrachtet, so zeigt sich für die Länder der OECD im Durchschnitt, dass die Arbeitslosigkeit stark angestiegen ist: Die Jugendarbeitslosigkeitsrate ist im März für Frauen von 12,73 Prozent auf 20,65 Prozent und für Männer von zwölf Prozent auf 17,59 Prozent gestiegen und seither trotz Rückgängen nicht mehr auf das Vorkrisenniveau zurückgekehrt (siehe Abbildung 1). In Österreich zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Arbeitslosigkeit junger Menschen unter 25 ist zwischen November 2019 und 2020 um 26,2 Prozent angestiegen und der Schluss liegt nahe, dass hier die Coronakrise eine Rolle spielt, fällt doch ein starker Anstieg der Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen zeitlich mit dem Beginn der Pandemie im März zusammen (AMS 2020: 1f.). Zudem muss davon ausgegangen werden, dass der coronabedingte Einbruch des Wirtschaftswachstums die Jugendarbeitslosigkeit maßgeblich beeinflusst (Dietrich 2013: 313ff.). Auch wirken Lockdowns auf die Zahl der Arbeitslosen (AMS 2020: 1).

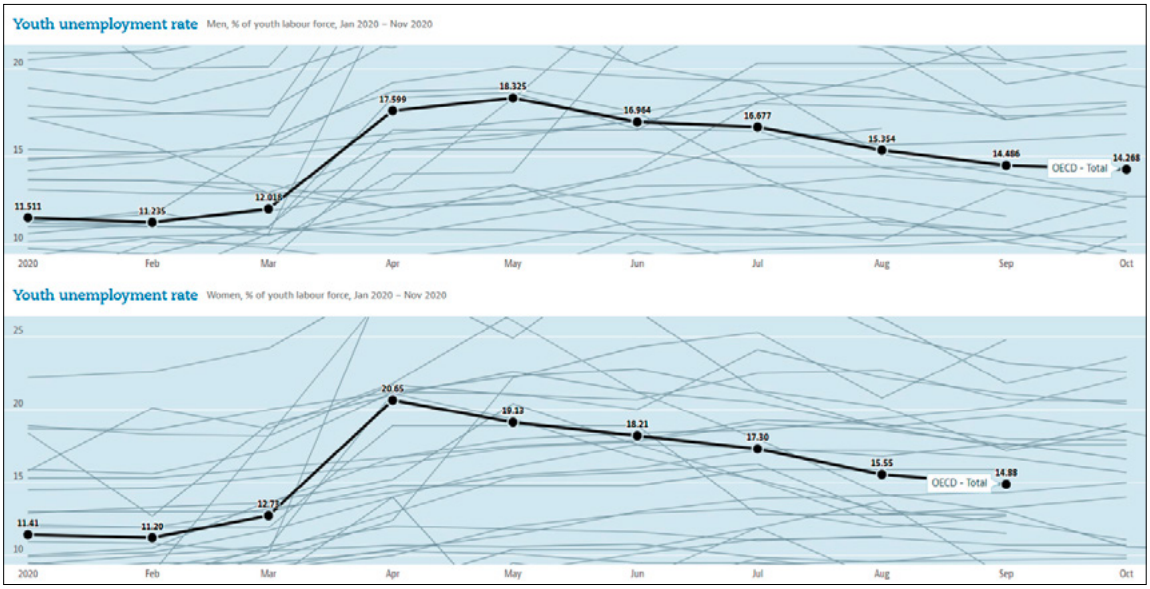


Abbildung 1: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit 2020 im OECD-Raum nach Geschlecht, Quelle: OECD 2020b.

Obgleich dieser starke Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit niedriger ist als jener der Haupterwerbstätigen von 33,7 Prozent im selben Zeitraum (ebd.: 2), gibt es Stimmen, wonach besonders das Segment der Jugendlichen unter der coronabedingten Arbeitsmarktsituation zu leiden hat: So heißt es vonseiten der Arbeiterkammer (AK) Oberösterreich (2020), dass es sich um einen historischen Spitzenwert beim Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit 2020 handelt (ebd.). Eine Be-

trachtung der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich von 1987 bis 2020 bestätigt das (siehe Abbildung 2):[1] Es ist erstens zu sehen, dass der Anstieg von 2019 auf 2020 der höchste in diesem Zeitraum ist und zweitens, dass er eine Wende in der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit markiert, die zwischen 2014 und 2019 durchwegs sank.

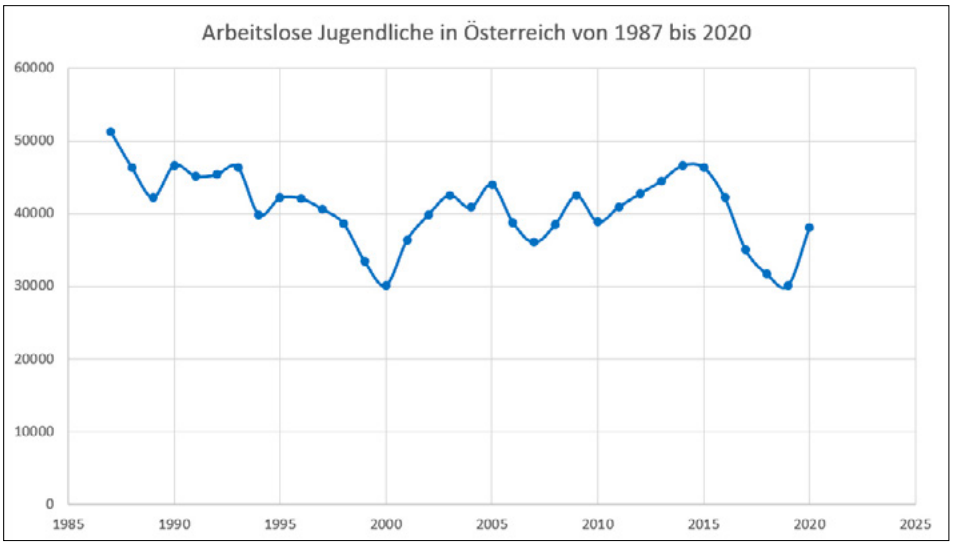


Abbildung 2: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in absoluten Zahlen in Österreich jeweils im November von 1987 bis 2020, Quelle: eigene Darstellung nach AMS 1987-2020.

1.2. Vergrößerung der Lehrstellenlücke

Das Jahoda Bauer Institut (JBI), welches im Kontext dieser Pandemie ebenfalls auf die besondere Gefährdung von Jugendlichen aufmerksam macht, weist jedoch noch auf eine weitere krisenbedingte Entwicklung hin – eine sich vergrößernde Lehrstellenlücke (JBI 2020). Auch das ist in den Daten des AMS zu sehen: Im November 2020 gab es im Jahresvergleich um 4,8 Prozent weniger sofort verfügbare offene Lehrstellen in Österreich (AMS 2020: 5), also solche, die zum Zeitpunkt der Erhebung bereits vergeben werden hätten können (AMS 2021). Zugleich gab es im selben Vergleichszeitraum in Österreich um 9,1 Prozent mehr sofort verfügbare Lehrstellensuchende (AMS 2020: 5), also jene, die bereits eine Lehre antreten hätten können (AMS 2021). Eine bestehende Lehrstellenlücke von 632 nicht vermittelten Personen weitete sich also im besagten Zeitraum sowohl durch ein Weniger an Stellen als auch durch ein Mehr an Suchenden um 897 auf 1.529 Personen, was mehr als einer Verdopplung entspricht (AMS 2020: 5).

1.3. Anstieg der NEETs

Gegeben der dargestellten Entwicklungen erscheint auch eine Erhöhung der „NEETs (Young people neither in employment nor education or training)" (Statistik Austria 2020) nicht ausgeschlossen. Es handelt sich hierbei um „Jugendliche (15- bis 24-Jährige), die weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung sind" (ebd.). Diese Kennzahl ist also spezifischer als die Arbeits-

1 Diese Daten sind einer laufend erscheinenden Tabelle des Arbeitsmarktservice entnommen, in welcher die Altersgruppe von 15 bis inklusive 24 Jahren erfasst wird (AMS 1987-2020).

losigkeit. Zudem wird sie als geeigneter für die Erfassung von Exklusionsgefährdung angesehen als die Jugendarbeitslosigkeit (Tamesberger & Bacher 2020: 234). Nach Tamesberger und Bacher (2020) ist – auf Basis der Krise von 2008 – davon auszugehen, dass die Pandemie zu mehr NEETs aufgrund der gesamtwirtschaftlichen Situation führen wird (233). Sie schätzen, dass die Pandemie den NEET-Anteil innerhalb der EU von 10,1 Prozent im Jahr 2019 auf zwischen 13,99 Prozent und 15,23 Prozent steigern wird (ebd.). Diese Schwankungsbreite ist auf das Heranziehen verschiedener Senkungsszenarien des BIP zurückzuführen – ein optimistisches des Internationalen Währungsfonds, ein mittleres der Europäischen Kommission und ein pessimistisches der Autoren (ebd.). Auch Dietrich (2013) ermittelt diese Konsequenzen der BIP-Entwicklung für die NEET-Rate, wenngleich sie schwächer ausgeprägt sind als jene für die Jugendarbeitslosigkeit (314). Mit Bezug auf Bacher (2020) ist aber anzumerken, dass es vielfältige Gründe für einen NEET-Status gibt und dass dieser nicht ausschließlich vom Arbeitsmarkt abhängt (26).

1.4. Konsequenzen und Zwischenfazit

Somit wurde anhand dreier Aspekte gezeigt, dass die COVID-19-Pandemie akut die Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten junger Menschen einschränkt. Doch zieht dies für die Betroffenen auch weitreichende Konsequenzen nach sich: Tamesberger (2014) zeigt auf, dass Arbeitslosigkeit für Jugendliche maßgeblich „auf die Lebenszufriedenheit, auf die Gesundheit, auf delinquentes Verhalten sowie, auf die langfristige Erwerbsbiografie“ (145) wirkt. Es entstehen psychische Vernarbungen, die auch bei späterer Beschäftigung die Zufriedenheit verringern, was besonders mit der Befürchtung künftiger Beschäftigungslosigkeit zusammenhängt (ebd.: 146). Auch verschlechtert Jugendarbeitslosigkeit „das gesundheitliche Wohlbefinden im Alter von 50 Jahren“ (ebd.: 147), was für Arbeitslosigkeit in den Dreißigern eines Menschen nicht gilt (ebd.). Eine französische Studie zeigt zudem, dass Jugendarbeitslosigkeit die Kriminalität erhöht (ebd.: 148). Zuletzt führt Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen zu fortgesetzter mittelfristiger Arbeitslosigkeit und senkt das Einkommen permanent, da Beschäftigung in den ersten Jahren nach der Schulpflicht für die Einkommensentwicklung wesentlich ist (ebd.: 149).

Ähnliches gilt für die Folgen von Lehrstellenlücke und NEET-Anstieg: Bynner und Parsons (2002) zeigen, dass männliche NEET-Teenager ein vielfach höheres Risiko haben, in der nahen Zukunft NEET zu bleiben und dass weibliche NEETs neben diesem Arbeitsmarktaspekt zusätzlich etwa unter früher Heirat, niedriger Lebenszufriedenheit und Kontrollverlust zu leiden haben (300f.). Was die Folgen der Lehrstellenlücke betrifft, scheint die für die Arbeitslosigkeit beschriebene Kausalität bezüglich der Einkommensentwicklung auch hier zutreffend, kann doch ein Lehrstellenmangel ebenfalls zu verzögerter Beschäftigung nach der Schulausbildung führen.

Die coronabedingte Arbeits- und Ausbildungsproblematik ist aber nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die Volkswirtschaft schädlich: Im Jahr 2014 kostete die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich „rund 3,2 Mrd. € bzw. 1,06% vom Bruttoinlandsprodukts[sic!]“ (Tamesberger 2014: 151). Bacher (2020) berechnet, dass sich solche Kosten allein durch NEETs 2018 in Österreich auf 775 Mio. Euro beliefen, wobei eine Überführung von 18 Prozent dieser Jugendlichen in Arbeit die Kosten um 139,5 Mio Euro und Staatsausgaben um 73,5 Mio Euro senken würde (27f.).

Die Situationsbeschreibung kann also damit zusammengefasst werden, dass die Pandemie sowohl Jugendliche als auch die ganze Gesellschaft vor Probleme stellt. Die vorgebrachten Aspekte sind aber nicht als abschließende Darstellung der Effekte der Pandemie zu verstehen, da die Krise noch andauert und sich in der Retrospektive weitere Beobachtungen und Perspektiven auftun

können. Mit Blick auf diese Entwicklungen ist aber festzustellen, dass die Pandemie keine neuartigen Herausforderungen hervorbringt, sondern bestehende Problemlagen verschärft. Wie das vorgestellte Projekt diesen Kontext aufgreift, soll im Weiteren erklärt werden.

2. Untersuchungsaufbau

Um die Struktur des Projekts verständlich zu machen, werden in diesem methodischen Teil seine Ziele und das konkrete Vorgehen geschildert. Der Untersuchungsrahmen mitsamt der Begründung seiner Auswahl ist jedoch erst Thema im Folgekapitel. Diese aufgeteilte Erläuterung erscheint sinnvoll, da so die Eignung des Untersuchungsobjekts nachvollziehbarer dargelegt werden kann.

2.1. Zielsetzung

Am Ende obiger Ausführungen zur gegenwärtigen Lage stellt sich die Frage, welche Lösungen dieser Probleme denkbar sind und wie hier bereits gehandelt wird. Für das Projekt wurde diesbezüglich beschlossen, nicht den Weg einer theoretischen Diskussion von Maßnahmen einzuschlagen und auch keine Beurteilung des aktuellen politischen Handelns vorzunehmen. Vielmehr soll untersucht werden, wie Strukturen der Jugendarbeit, die sich der Arbeitslosigkeits- und Qualifikationsproblematik stellen, in ihrer Auftragserfüllung durch die Pandemie beeinflusst werden. Das Projekt geht also nicht der normativen Frage nach, welche Lösungen gegeben dieser Situation tauglich erscheinen oder schlicht, „was zu tun ist". Es befasst sich deskriptiv mit dem, womit vorhandene Lösungen in der praktischen Umsetzung unter Pandemiebedingungen zu kämpfen haben.

2.2. Vorgehen

Konkret soll dieses Ziel erreicht werden, indem eine in diesem Feld tätige Einrichtung bzw. Organisation exemplarisch untersucht wird. Es sollen daher überblicksartig die maßgeblichen Teilbereiche der Tätigkeit und die Auswirkungen der Coronakrise auf diese beschrieben werden. Um das zu erreichen, wurden qualitative ExpertInneninterviews mit MitarbeiterInnen der gewählten Institution durchgeführt. Die hier gestellten Fragen können dem Anhang entnommen werden. Vorgreifend soll aber angemerkt werden, dass die Interviews nicht zu allen dort aufgeführten Fragen Antworten erbracht haben und dass sich erst im Gespräch zeigte, welche Aspekte für die Untersuchung ergiebig sind und daher ein Nachhaken lohnen. Die in den Interviews gewonnen Erkenntnisse geben den zum Einsatz gekommenen Interviewleitfaden also thematisch nicht exakt wieder und sind Gegenstand in Kapitel fünf.

3. Das Social Business Sindbad

Die Wahl der untersuchten Institution fiel auf das Sozialunternehmen Sindbad, welches seit 2016 besteht und an fünf Standorten in Österreich – in Wien, Graz, dem südlichen Niederösterreich, Linz und Innsbruck – bislang rund 800 Jugendliche durch Mentoring betreut hat (Sindbad 2020a: 3f.).

3.1. Konzept

Die Grundidee von Sindbad ist es, Beziehungen zwischen Mentees und MentorInnen zu schaffen (Sindbad 2021f). Diese Mentees sind „Schüler_innen der 9. Schulstufe einer Neuen Mittelschule (NMS), Polytechnischen Schule (PTS) oder Fachmittelschule (FMS)" (Sindbad 2021a), während

als MentorInnen „Studierende und junge Berufstätige zwischen 20 und 35 Jahren“ (ebd.) vorgesehen sind. Dieses Mentoring ist so angelegt, dass jede/r Mentee für ein Jahr eine/n MentorIn zur Seite gestellt bekommt, die/der sie/ihn bei der Lebensplanung und der Ausbildungswahl unterstützt (ebd.). Es handelt sich dabei um Mentoring im Eins-zu-Eins-Verhältnis und eine Win-Win-Situation (Sindbad 2021a), da MentorInnen ihre „sozialen Kompetenzen“ (Sindbad 2021b) sowie „Leadership-Skills“ (Sindbad 2021f) verfeinern können und Mentees qualifiziert begleitet werden (ebd.).

Rekrutiert werden die Mentees, indem sich Sindbad in Schulen vorstellt und sich die SchülerInnen danach freiwillig anmelden können, wobei auch die LehrerInnen in den Anmeldeprozess eingebunden werden (Sindbad 2021b). Was weitere Anforderungen an die MentorInnen anbelangt, so kommt es in erster Linie auf die Motivation an: Vorerfahrung in der Jugendarbeit wird nicht benötigt (ebd.), denn die MentorInnen werden in Ihrer Aufgabe engmaschig betreut und es stehen stets AnsprechpartnerInnen zur Verfügung (Sindbad 2021a). Es ist allerdings ein aktueller Strafregisterauszug für Kinder- und Jugendfürsorge notwendig (Sindbad 2021b). Mentee und MentorIn finden sich im Rahmen eines Matchingverfahrens in Form eines von Sindbad organisierten Speeddatings (ebd.). Betreut werden diese Teams, welche in regelmäßig startenden Staffeln zusammengefasst werden (ebd.), unter anderem im Rahmen von Supervisionen und Vorträgen sowie Veranstaltungen zur Identifizierung von Talenten und zur Vernetzung mit Unternehmen (Sindbad 2021a).

3.2. Problembeschreibung und Auftrag

Sindbad versteht sein Angebot als vorauseilende Lösung: Durch das Aufgreifen des den Mentees bevorstehenden Lebensabschnittswechsels, der Umstieg von Schule zu weiterer Berufsausbildung (Sindbad 2020b: 2), soll Ausbildungsabbrüchen und Arbeitslosigkeit zuvorgekommen und es sollen Lebenschancen entwickelt werden (Sindbad 2021f). Als weiteren Anstoß für diesen Auftrag benennt Sindbad Auswirkungen auf die Gesundheit und eine erhöhte Arbeitslosigkeitsgefährdung bei Menschen, welche keine über die Schulpflicht hinausgehende Ausbildung erhalten haben (Sindbad 2020b: 8). Es ist also zu erkennen, dass Sindbad genau die Probleme ins Auge fasst, welche die Coronakrise weiter eskaliert.

3.3. Geschäftsmodell und Finanzierung

Sindbad ist ein Sozialunternehmen bzw. Social Business und stellt somit, in Anlehnung an den Begriff „Social Entrepreneurship“ (Vandor et al. 2015: 6), „Produkte und Dienstleistungen mit gesellschaftlicher Wirkung auf unternehmerische Weise“ (ebd.: 5) her. Vandor et al. (2015) identifizieren für diesen Organisationstyp als zwingende Eigenschaft die Zielsetzung eines Mehrwerts für die Gesellschaft bei gleichzeitiger Generierung von Einkünften (6). Es handelt sich hierbei daher weder um eine profitorientierte Unternehmung noch kann es dem Nonprofit-Feld zugeordnet werden (ebd.: 6f.). Eine Stärke dieser Organisationskonstruktion liegt in der Unabhängigkeit von Kapitalgebern, während eine mögliche Schwäche in einer schleichenden Fixierung auf die Lukrativität sozialer Lösungen liegt, die soziale Dringlichkeiten in den Hintergrund treten lassen kann (ebd.: 11). Die Verschränkung von wirtschaftlicher Tragfähigkeit und sozialem Auftrag schafft innovative Synergien, doch gilt es ein Übergewicht einer der beiden Dimensionen zu vermeiden (Smith et al. 2012: 466).
Das Geschäftsmodell, welches Sindbad zum Social Business macht, umfasst zwei Produkte: Zum einen ein Persönlichkeitstraining, welches Unternehmen nachfragen, um MitarbeiterInnen

in ihren sozialen und Führungskompetenzen zu schulen (Sindbad 2021e). Junge MitarbeiterInnen übernehmen dabei eine MentorInnenrolle und erhalten die übliche MentorInnenbetreuung durch Sindbad (ebd.). Zusätzlich erhalten die Unternehmen jedoch Leistungen wie laufenden Feedbackaustausch mit Personalabteilungen, Einzeltrainings und Employer Branding. Unter letzterem wird die Positionierung des Unternehmens zur Gewinnung und Bindung von MitarbeiterInnen verstanden (Lies 2021). Je nach Unternehmensinvestition setzt Sindbad das durch das Platzieren des Unternehmens auf der Website, in Social Media, in Unterlagen und bei Veranstaltungen um (Sindbad 2021d). Zum anderen bietet Sindbad Lebensweltentrainings an, in denen in erster Linie LehrlingsausbildnerInnen im direkten Austausch mit Sindbad-Mentees über deren Eindrücke, Vorstellungen und Kommunikationsweisen lernen können (Sindbad 2021d). Das soll es den Unternehmen ermöglichen, diese Altersgruppe besser ansprechen zu können sowie mit ihr besser arbeiten und kommunizieren zu können (ebd.). Solche Trainings werden als Workshops abgehalten, wobei auch MentorInnen und TrainerInnen eingebunden sind (ebd.). Unternehmen haben zusätzlich die Möglichkeit, einen Unternehmensnachmittag zu vereinbaren, bei dem sie gezielt Lehrlinge ansprechen können (ebd.).

Sindbad finanzierte sich im Jahr 2020 zu 21 Prozent durch dieses Geschäftsmodell aus Persönlichkeits- und Lebensweltentrainings,[2] zu 72 Prozent aus Privatspenden und zu sieben Prozent aus öffentlichen Leistungsverträgen und Förderungen (Sindbad 2020b: 9). Im Vergleich zu 2019 ist der Anteil der Privatspenden im Jahr 2020 gestiegen, während die Finanzierung durch die beiden anderen Quellen zurückgegangen ist (ebd.). Die Geschäftstätigkeit von Sindbad zielt also auf die Befriedigung sowohl von Leistungsempfängern als auch von Fördergebern ab. Die vielfältigen Kooperationspartner von Sindbad sind aber nicht nur finanzielle Förderer: Die Zusammenarbeit mit Stiftungen, Ministerien, Netzwerken, etc. dient auch der aktiven gemeinsamen Erreichung der sozialen Zielsetzung. So wurde im Gespräch erklärt, dass beispielsweise eng mit der Organisation Teach for Austria zusammengearbeitet werde, welche sich für faire Bildungschancen von Kindern einsetzt (Teach for Austria 2021). Da man sich die Zielgruppe teile, habe man beschlossen, die Problematik in Kooperation zu bearbeiten und sich über den Bedarf auszutauschen.

3.4. Fallauswahl

Nun, da Sindbad vorgestellt wurde, muss begründet werden, warum es als Untersuchungsobjekt dieser Analyse taugt. Sindbad ist nicht nur eine geeignete Wahl, weil das Sozialunternehmen das für dieses Projekt relevante Problem der Jugendarbeitslosigkeit zum Kern seiner Tätigkeit macht. Es geht dabei auch so vor, wie es verschiedene Institutionen empfehlen: Das zeigt sich einerseits unter Berücksichtigung einer 2015 vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASK) in Auftrag gegebenen Studie zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Die hier entwickelten Ansätze beziehen sich unter anderem darauf, dass AusbildungsabbrecherInnen zwischen 15 und 19 Jahren längerfristig geringe Ausbildungs- und Erwerbstätigkeitsraten aufweisen (Steiner, Pessl & Karaszek 2015: 40f.). Werden Ausbildungsabbrüche bekämpft, wird also auch Jugendarbeitslosigkeit bekämpft. Außerdem kann laut Bacher (2020) so die NEET-Rate gesenkt werden (29). Andererseits entspricht die Tätigkeit von Sindbad konzeptionell auch einigen anlässlich der Coronakrise gestellten Forderungen von AK und JBI, welche im Kontext von Jugendarbeitslosigkeit formuliert wurden.

2 Seine Kunden für Persönlichkeits- und Lebensweltentrainings führt Sindbad als Partnerunternehmen auf seiner Website auf (Sindbad 2021c).

Die Überschneidungen der Sindbad-Methode mit diesen Lösungskonzepten gestalten sich wie folgt: Erstens zielt Sindbad auf die besagte Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen am Ende der Schulpflicht ab, womit Arbeitslosigkeit präventiv entgegengewirkt wird (JBI 2020; Steiner, Pessl & Karaszek 2015: 80f.).[3] Zweitens handelt es sich durch die Eins-zu-Eins-Betreuung um ein individuelles Coachingangebot (JBI 2020; Steiner, Pessl & Karaszek 2015: 300). Drittens kann aufgrund dieses Einzelcoachings und der Involvierung von LehrerInnen und Eltern auf das soziale Umfeld der Jugendlichen bzw. die daraus erwachsenden besonderen Bedarfe eingegangen werden. (AK 2020; JBI 2020; Steiner, Pessl & Karaszek 2015: 81ff.).[4] Viertens verfolgt Sindbad eine Strategie der Kooperation mit seinen Stakeholdern in der Erreichung seiner sozialen Mission, anstatt eine eigene abgegrenzte Zielgruppe zu bedienen (Steiner, Pessl & Karaszek 2015: 300).

4. Erkenntnisse

Was ergaben nun die Interviews zur Tätigkeit von Sindbad unter Pandemiebedingungen? Es erwiesen sich Gespräche mit zwei Teammitgliedern der Sindbad Holding mit Sitz in Wien als ausreichend, um eine theoretische Sättigung der Fragestellung zu erreichen. Sie wurden so ausgewählt, dass ihre jeweilige Position es zulässt, sich sowohl zur Gesamtorganisation als auch zur Einzelbetreuung zu äußern. Die folgende Präsentation der Ergebnisse weicht – wie in 2.2 erwähnt – von der im Interviewleitfaden aufgeführten Agenda ab: Nach Auswertung der Interviews und Einarbeitung zusätzlicher Inputs durch das Sindbad-Team lassen sich die Ergebnisse grob in die drei Themen Perspektive der Jugendlichen, Mentoring inklusive Begleitung durch Sindbad und den Austausch des Sozialunternehmens mit Stakeholdern einteilen. In 4.4 werden darüber hinaus noch Einzelaspekte vorgestellt. Zuletzt muss noch angemerkt werden, dass die genannten Eindrücke der Befragten zur Lage der begleiteten Jugendlichen nicht in ihrem Umfang mit einer Direktbefragung der Mentees gleichgesetzt werden können.

4.1. Corona und die Mentees

Was die Lage der von Sindbad betreuten Jugendlichen während der COVID-Pandemie betrifft, so scheint sich die eingangs beschriebene Lehrstellenproblematik zu bestätigen: Die Interviewten berichten, dass die Lehrstellensuche für die Mentees schwieriger geworden wäre, was einerseits darauf zurückzuführen sei, dass weniger Lehrstellen vorhanden wären. Diese wahrgenommene Ausweitung einer bereits bestehenden Lehrstellenlücke deckt sich mit den Erkenntnissen in 1.2. Erschwerend käme hinzu, dass die Kontaktaufnahme zwischen potenziellem Lehrling und ausbildendem Unternehmen problematisch sei, da die Mentees kaum Rückmeldungen auf Anfragen erhielten. Zudem gäbe es viele Absagen auf Bewerbungen oder Bewerbungsgespräche. Gegeben dieser Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche und der Anspannung am Arbeitsmarkt hielten die Befragten eine Zunahme psychischer Belastungsmomente bei den Mentees für sehr wahrscheinlich: Die Jugendlichen wären jedenfalls mit Ablehnung und Unsicherheit konfrontiert. Auch wüssten sie in der Regel über die Problematik am Arbeitsmarkt und deren Konsequenzen Bescheid, zumal ihnen diese häufig bereits durch die prekäre Lage der Eltern bekannt ist.

Des Weiteren würde das Homeschooling die Mentees vor Herausforderungen stellen. Der Online-Unterricht fiele schwerer als der in der Schule, da es häufig an der nötigen Hardware oder den

3 Auch die AK fordert Maßnahmen gegen Schulabbruch, doch setzt sie bei der Gruppe der Unter-15-Jährigen an (AK 2020).

4 Steiner, Pessl und Karaszek (2015) implizieren die Berücksichtigung der sozialen Lebensbedingungen, da die Aufmerksamkeit auf den Migrationshintergrund gelegt wird (81ff.).

notwendigen Fähigkeiten im Umgang mit dieser fehle. Diese Schwierigkeiten hingen aber auch damit zusammen, dass die Jugendlichen mit ihrem zu Hause eine Umgebung vorfänden, in der weniger ungestört und konzentriert gelernt werden könne als in der Schule. Oft mangele es auch schlicht an ausreichendem Platz. Die Befragten vermuten auch, dass diese Hürden für das Lernen im Homeoffice zu Bildungsdefiziten führten, was sich wiederum am Arbeitsmarkt niederschlagen könne.[5] Zuletzt wurde auch genannt, dass der Unterricht daheim für die Mentees zur Folge habe, dass sie stärker in die Haushaltsführung und die Betreuung von Familienmitgliedern eingebunden und vereinzelt zu Opfern häuslicher Gewalt würden.

Abschließend ist noch zu erwähnen, dass die Pandemie nicht nur durch die Schulschließungen, sondern allgemein durch Kontaktverbote zu einem Verlust an Alltagsstruktur für die Jugendlichen führe, was deren Motivation senke. Auch müssten die Jugendlichen durch die überstürzten Ereignisse mit raschen Änderungen ihrer Lebenssituation fertig werden.

4.2. Corona und die Betreuungsarbeit

Bezüglich der Rekrutierung durch Sindbad habe sich die Pandemie je nach Standort unterschiedlich ausgewirkt: In Wien sei es zu Anfang der Krise noch möglich gewesen, in offenen Schulen zu rekrutieren, wobei die Nachfrage vonseiten der Jugendlichen so hoch wie nie zuvor gewesen sei. Auch hätte sich hier gezeigt, dass während der Pandemie erstmalig mehr Mentees als MentorInnen für das Programm gewonnen werden konnten. Doch kurz darauf seien die Schulen geschlossen worden, was die Reichweite der übrigen Standorte deutlich eingeschränkt hätte. Würden alle Standorte betrachtet, so sei zu sehen, dass während der Pandemie weniger Mentoringteams starten konnten als geplant, wofür maßgeblich die Schulschließungen verantwortlich gemacht werden. Es hätte hier aber auch hineingespielt, dass Sindbad die Mentees kurzfristig vor dem geplanten Start einer Mentoringstaffel boardete, während die MentorInnen mit längerer Vorlaufzeit angeworben würden. Es war demnach also auch die getaktete Organisation der Betreuung, welche die plötzliche Krise und die politischen Maßnahmen erschwerten.

Wie hat aber Corona die Beziehung zwischen MentorIn und Mentee verändert? Im groben Überblick sagte man hierzu, dass die Beziehungen an sich durch die Pandemie wenig beeinflusst würden – war eine Beziehung zuvor erfolgreich bzw. problematisch, so sei sie es auch meist während der Pandemie gewesen. Die Kommunikation zwischen MentorIn und Mentee habe sich aber geändert: Sie sei in den meisten Fällen entweder stark angestiegen, wenn etwa von beiden Seiten vermehrt auf digitale Kanäle umgestiegen wurde, oder drastisch gesunken, wenn ein Schwenk auf digitale Kanäle nicht oder kaum passierte. Zur Kommunikation mit den Jugendlichen sagte man, dass diese Einschränkungen unterliege, welche Großteils auf die mangelnde Ausstattung mit digitalen Endgeräten oder auf fehlende Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Anwendungen zurückzuführen seien. Messengerdienste, welche die Jugendlichen im Alltag am Smartphone nutzten, könnten meist problemlos eingesetzt werden, während Konferenz- und PC-Anwendungen für sie weitgehend unbekannt wären. Es zeigt sich also im Mentoring eine Problematik, die auch schon beim Homeschooling erwähnt wurde: Digitale Infrastruktur und Skills sind bei den Jugendlichen ungleich verteilt und durch die coronabedingten Verlagerungen ins Digitale werden Mentees, die hier geringe Kenntnisse haben, abgehängt. Unabhängig davon jedoch, wie sehr auf

5 Diese These findet bereits in der ökonomischen Debatte Anhänger: Burgess und Sievertsen (2020) gehen davon aus, dass die COVID-bedingten Unterbrechungen des gewöhnlichen Unterrichts langfristige Effekte für die SchülerInnen haben, wodurch sich Ungleichheiten wahrscheinlich vergrößern werden (ebd.).

digitale Kommunikationsmittel umgestiegen wurde, werde der Beziehungsaufbau mangels physischen Kontakts behindert. Aus demselben Grund sei es auch schwieriger für die MentorInnen geworden, gemeinsam mit den Mentees deren Talente zu entdecken und sie in Anmeldungs- oder Bewerbungsprozessen zu unterstützen. So könne sich die/der MentorIn auf Distanz kein gutes Bild von Umgangsformen, Ausstrahlung und Fähigkeiten der/des Mentee machen und die gemeinsame Arbeit an Bewerbungsunterlagen werde aufwändiger.

Auch finde die Begleitung des Mentorings durch Sindbad während der Pandemie unter erschwerten Bedingungen statt. So lerne man durch die Betreuung auf Distanz meist die Eltern der Mentees nicht kennen und durch das Homeschooling hätten auch LehrerInnen weniger Zugang zu den Jugendlichen. Das schränke die Betreuung ein, da sowohl Eltern als auch LehrerInnen wichtige IntermediärInnen und InformantInnen darstellten. Außerdem bestehe das Problem, dass Veranstaltungen und Betreuungsangebote aufgrund der Kontaktbeschränkungen entweder entfielen oder auf digitalem Weg umgesetzt werden müssten. Hier trete erneut die Problematik fehlender digitaler Kenntnisse zu Tage, welcher durch Einschulungen zur Nutzung von Konferenzanwendungen begegnet wurde. Dieses Wissen müsste dabei nicht nur bei den Mentees, sondern auch bei den MentorInnen geschaffen werden. Es kann somit festgehalten werden, dass Schulungen sowie das Entwickeln von Ersatzlösungen für das Begleitungsprogramm zusätzlichen Aufwand mit sich brachten. Doch sowohl die digitale Abhaltung als auch notgedrungene Verschlankungen im Betreuungsprogramm führten zu Qualitätsverlusten in der Begleitung des Mentorings: So sagte man, dass der Start in das Programm für MentorIn und Mentee am besten physisch funktioniere, da man sich so von Anfang an besser kennenlerne, eine offenere, angenehmere Atmosphäre geschaffen werden könne und die Mentees nicht unter dem Druck eines Einzelgesprächs mit ihrer/m MentorIn stünden. Dasselbe gelte auch für andere Gruppenaktivitäten zwischen Mentee, MentorIn oder auch Unternehmen, wobei hier noch der Aspekt hinzukomme, dass für ein bestmögliches „Aufeinandertreffen von Lebenswelten" physischer Kontakt notwendig sei. Ein Vorteil der digitalen Methoden sei es aber, dass die Mentees während des Matchings nicht dem Stress eines analogen Kennenlernens ausgesetzt sind.

Was die zuvor angesprochenen psychischen Belastungen angeht, so war keine besondere Erhöhung der Inanspruchnahme der Ombudsstelle von Sindbad während der Pandemie zu beobachten. Die Befragten äußerten hierzu aber die Vermutung, dass sich die Mentees bei persönlichen Problemen dieser Art zuerst an den/die MentorIn wenden würden, bevor sie Hilfe von außen in Anspruch nähmen. Es erscheint also denkbar, dass ein höherer psychologischer Begleitungsbedarf – sofern es diesen gibt – an die MentorInnen herangetragen wird, obwohl das nicht in ihrem Aufgabenbereich liegt. Zudem wurde noch gesagt, dass eine Online-Abhaltung psychologischer Betreuung – wofür die Ombudsstelle genutzt werden kann – jedenfalls deren Qualität mindere, da hier der physische Kontakt erneut wichtig ist.

4.3. Corona und die Stakeholder

So wie für die Betreuungsarbeit sind auch für den Austausch mit Partnerunternehmen physische Treffen unerlässlich: Die Interviewten berichteten, dass pandemiebedingte Kontaktsperren den Aufbau und Erhalt von Beziehungen und allgemein die Zusammenarbeit behinderten. Eines der Hauptprobleme sei dabei die beschränkte Erreichbarkeit. Zudem entstünde bei der Abhaltung von Persönlichkeits- und Lebensweltentrainings das schon erwähnte Problem, dass Veranstaltungen mit physischer Anwesenheit nicht durchgeführt werden könnten. Es sei daher auch hier zu Absagen gekommen, da digitaler Ersatz wenig sinnvoll erschien. Die Pandemie stellt Sindbad hier

also vor organisatorische Herausforderungen, wobei die Interviewten anmerkten, dass unter Unsicherheit und kurzfristig geplant werden müsse.
Bezüglich der Nachfrage nach Trainings seitens der Partnerunternehmen sagte man, dass zur ersten Welle der Pandemie ein starker Rückgang zu verzeichnen gewesen sei. Die Lage habe sich aber zur zweiten Welle wieder weitgehend erholt, sodass ein Höchststand an MentorInnen aus Unternehmen erreicht wurde und neue Partnerunternehmen hinzugewonnen werden konnten. Besonders wichtig während des Nachfrageeinbruchs sei es gewesen, auf krisenfeste Partnerschaften zurückgreifen zu können. Zurzeit sei man damit beschäftigt, die inzwischen angebotenen digitalen Ersatzlösungen weiterzuentwickeln, um sie qualitätsvoller zu machen. Nicht nur die zurückgekehrte Nachfrage, sondern auch das noch nicht absehbare Ende der Krise hätten Sindbad dazu bewogen, diesen Aufwand in Kauf zu nehmen.

Was die Kooperationspartner angeht, so sei es durch die Pandemie nicht maßgeblich schwieriger geworden, diese zu halten: Das kontinuierliche Arbeiten an langfristigen Beziehungen habe Sindbad auch im Feld der Kooperationen sicher durch die Krise geführt. Zudem sei es wie bei den Partnerunternehmen während der Pandemie gelungen, neue Kooperationen zu schaffen. Die Befragten vermuteten hierbei, dass die krisenhaften Entwicklungen den Nutzen einer Zusammenarbeit mit Sindbad noch stärker herausgestellt hätten.

4.4. Weitere Aspekte

Auf die Frage, ob Sindbad die Pandemie stärker oder schwächer traf als andere Organisationen im Feld der Jugendarbeit, äußerte man die Vermutung, dass der fehlende Schulzugang alle gleichsam betroffen hätte. Die Schulen seien wichtige Partner für den Kontakt mit den Jugendlichen, auf die stark zurückgegriffen werde. Zudem sei Sindbad eine flexible Organisation aufgrund der diversifizierten Finanzierung, doch bringe dies auch Koordinationsaufwand mit sich und letztlich müsse man auch bei einer solchen Architektur Förderer zufriedenstellen.

Während der Interviews fiel das Gespräch auch darauf, dass ein neuer Sindbad-Standort unter den erschwerten Bedingungen der Pandemie aufgebaut wurde. So wären für dieses junge Team die genannten Probleme durch Corona zu den Herausforderungen der noch geringen Bekanntheit von Sindbad in der Region und der noch nicht routinierten Abläufe hinzugekommen.

Was die Weiterverwendung der entwickelten digitalen Methoden nach dem Ende der Pandemie betrifft, so sagten die Interviewten, dass vieles sowohl im Betreuungsprogramm als auch in Zusammenarbeit mit Stakeholdern wieder analog durchgeführt werde, sobald dies möglich ist. Die Pandemie hätte aufgezeigt, wo digitale Alternativen Potenzial entfalteten – etwa bei bestimmten Koordinationsaufgaben oder beim Matchingprozess – und wo sie Qualität verschlechterten oder Mehraufwand erzeugten. Sindbad sei letztlich eine Organisation, die auf Beziehungen setzt. Und dafür brauche es analogen Kontakt.

5. Fazit

Am Ende dieser Untersuchung kann festgestellt werden, dass die Pandemie die Tätigkeit von Sindbad in einigen Aspekten verändert und sie Widrigkeiten ausgesetzt hat. Ein wesentliches Ergebnis besteht darin, dass physische Treffen von hohem Wert sind: Durch sie können MentorIn und Mentee ein Naheverhältnis aufbauen, welches ein persönliches Mentoring und ein effektives Zusammenarbeiten ermöglicht. Ohne digitale Schnittstelle gewinnt auch die Betreuung durch

Sindbad stark an Qualität und kann ohne Einschränkungen stattfinden. Auch der Kontakt mit Unternehmen oder die Abhaltung von Trainings findet am besten bei physischer Anwesenheit statt. Folglich wurde auf mehrere Arten gezeigt, dass digitale Methoden begrenzte Anwendungsgebiete haben: Das zeigen die genannten Qualitätseinbußen bei der Betreuung und die erschwerte Zusammenarbeit mit Stakeholdern. Aber der Einsatz digitaler Methoden ist auch für die Betreuung keine taugliche Option aufgrund des Mangels an technischer Ausstattung und digitalen Fähigkeiten bei den Jugendlichen. Zudem fällt bei der Entwicklung digitaler Ersatzlösungen – sowohl bei der Betreuung als auch bei Trainings – viel zusätzlicher Aufwand an.
Daneben erscheint es wichtig, einige Einzelaspekte herauszustellen: Was die Betreuung betrifft, hatte die Pandemie durch die Schulschließungen einen sehr starken Effekt auf Sindbad. Sie führten dazu, dass der Kontakt zu den Jugendlichen und somit die Rekrutierung wesentlich erschwert wurde. Bezüglich der Beziehung zu den Stakeholdern zeigte sich hingegen die große Wichtigkeit des Aufbaus langfristiger krisenfester Zusammenarbeit. Was die Situation aus Sicht der Jugendlichen angeht, so sind zwei Aspekte der Pandemie bedeutend: Einerseits haben die Jugendlichen deutliche Schwierigkeiten, ihren Umstieg von Schule auf weitere Ausbildung zu meistern. Andererseits hat die Pandemie ihren Alltag stark verändert. Beides verschärft ihre Lage auf unterschiedliche Weise.

Literatur

Arbeiterkammer (AK) Oberösterreich (2020): Steigende Jugendarbeitslosigkeit durch Corona. https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitswelt/Jugend-_Arbeitslos_durch_Corona.html. (28.12.2020)
Arbeitsmarktservice (AMS) (1987-2020): Arbeitslose Jugendliche (bis 24 Jahre) nach Arbeitsmarktbezirken (AL111). http://iambweb.ams.or.at/ambweb/. (19.01.2021)
Arbeitsmarktservice (AMS) (2020): Übersicht über den Arbeitsmarkt. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell_1120.pdf. (28.12.2020)
Arbeitsmarktservice (AMS) (2021): Fachbegriffe. https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe#lehrstellenmarkt. (07.01.2021)
Bacher, Johann (2020): NEET-Jugendliche in Österreich. Problemausmaß, volkswirtschaftliche Kosten und Handlungsempfehlungen. In: Momentum Quarterly. Zeitschrift für sozialen Fortschritt. Heft 1. 2020 (9). S. 18-34.
Burgess, Simon / Sievertsen, Hans Henrik (2020): Schools, skills, and learning. The impact of COVID-19 on education. https://voxeu.org/article/impact-covid-19-education. (09.01.2021)
Bynner, John / Parsons, Sam (2002): Social Exclusion and the Transition from School to Work. The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET). In: Journal of Vocational Behaviour. Heft 2. 2002 (60). S. 289-309.
Dietrich, Hans (2013): Youth unemployment in the period 2001–2010 and the European crisis. looking at the empirical evidence. In: Transfer. European Review of Labour and Research. Heft 3. 2013 (19). S. 305-324.
Lies, Jan (2021): Artikel „Employer Branding". In: Gabler Wirtschaftslexikon (Online-Lexikon). Verfügbar unter: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/employer-branding-53538/version-276620 (11.01.2021).
Marie Jahoda – Otto Bauer Institut (JBI). Verein zur Förderung des Dialogs von Wissenschaft

und Politik (2020): Das Virus und die verlorene Generation. Ein Jugendrettungspaket ist notwendig. https://jbi.or.at/das-virus-und-die-verlorene-generation-ein-jugendrettungspaket-ist-notwendig/. (06.01.2021)
OECD (2020a): Youth unemployment rate (indicator). https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart. (28.12.2020)
OECD (2020b): Unemployment rate by age group (indicator). https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm. (28.12. 2020)
Partheymüller, J. / Pollak, M. / Kowarz, N. (2020): Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 1. Vorgeschichte, der Weg in den Lockdown, die akute Phase und wirtschaftliche Folgen. https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/. (28.12.2020)
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2020a): Sindbad Jahresbericht 2020 & Ausblick 2021. https://issuu.com/sindbad_socialbusiness/docs/2020-12-03_sindbad_jahresbericht_2020_gesamt_issuu. (19.01.2021)
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2020b): Sindbad Logbuch. https://www.sindbad.co.at/wp-content/uploads/2020/11/Sindbad-Logbuch-Oktober-2020-Web.pdf. (08.01.2021)
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2021a): Das Mentoringprogramm. https://www.sindbad.co.at/mentoringprogramm/. (08.01.2021)
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2021b): Mentoring für junge Erwachsene. https://www.sindbad.co.at/mentoringprogramm/sindbad-fur-junge-erwachsene/. (08.01.2021)
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2021c): Partnerunternehmen. https://www.sindbad.co.at/ueber-uns/partnerunternehmen/. (11.01.2021).
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2021d): Sindbad Lebensweltentraining. https://www.sindbad.co.at/wp-content/uploads/2020/05/Sindbad-Lebenswelten-Training-Folder.pdf. (11.01.2021).
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2021e): Sindbad Persönlichkeitstraining. https://www.sindbad.co.at/wp-content/uploads/2020/05/200212-Sindbad-Perso%CC%88nlichkeits-Training-Folder-A5-quer-Februar-2020-Web.pdf. (11.01.2021)
Sindbad – Mentoring für Jugendliche (Sindbad) (2021f): Über Sindbad. https://www.sindbad.co.at/ueber-uns/. (08.01.2020)
Smith, Wendy K. et al. (2012): A Paradoxical Leadership Model for Social Entrepreneurs. Challenges, Leadership Skills, and Pedagogical Tools for Managing Social and Commercial Demands. In: Academy of Management Learning & Education. Heft 4. 2012 (11). S. 463-478.
Statistik Austria (2020): Nichterwerbstätige Jugendliche (NEETs). https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsindikatoren/nichterwerbstaetige_jugendliche/index.html. (07.01.2021)
Steiner, Mario / Pessl, Gabriele / Karaszek, Johannes (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe. In: Sozialpolitische Studienreihe. Heft 20. 2015 (o. Jg.).
Tamesberger, Dennis (2014): Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Eine Beschreibung des Problemausmaßes und der Folgen. In: WISO. Wirtschafts und Sozialpolitische Zeitschrift des ISW. Heft 1. 2014 (37). S. 139-158.
Tamesberger, Dennis / Bacher, Johann (2020): COVID-19 Crisis. How to Avoid a 'Lost Generation'. In: Intereconomics. Review of European Economic Policy. Heft 4. 2020 (55). S. 232-238.
Teach for Austria (2021): Weil Bildung kein Privileg sein soll. https://www.teachforaustria.at/. (11.01.2021)
Thaler, Selina (2020): Arbeitsmarkt. Gibt es eine Generation Corona?. In: Der Standard Karriere. 10/2020. Verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000120848835/arbeitsmarkt-gibt-es-eine-generation-corona (19.01.2021).

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2020): COVID-19's economic fallout will long out live health crisis, report warns. https://unctad.org/news/covid-19s-economic-fallout-will-long-outlive-health-crisis-report-warns. (19.01.2021)
Vandor, Peter et al. (2015): Das Potential von Social Business in Österreich. https://www.aws.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Sonstiges/Social_Business_Initiative_Studie.pdf. (09.01.2021)
WHO-Regionalbüro für Europa (2020): Pandemie der Coronavirus-Krankheit (COVID-19). https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov. (28.12.2020)

Anhang

Fragenkatalog zu den Interviews

Block I: Konsequenzen für die Betreuungsarbeit

Mentoringbeziehung

- Hat die Pandemie dazu geführt, dass weniger Jugendliche und MentorInnen bereit waren, bei Sindbad mitzumachen?
- War der Beziehungsaufbau schwieriger als sonst? Welche Probleme traten auf?
- Wie hat sich die Vermittlung von Mentees in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis verändert? Welche Probleme waren hier zu sehen?
- Kam es zu mehr oder weniger Abbrüchen und Konflikten in der Mentoringbeziehung? Woran könnte das liegen?

Betreuung durch Sindbad

- Was waren die hauptsächlichen Einschränkungen für die Betreuung der Mentoringteams? Welche Lösungen hat man diesbezüglich gefunden?

Block II: Konsequenzen für die Psyche der Mentees

- Welche besonderen psychischen Belastungen konnten im Kontext der Pandemie für die Mentees festgestellt werden?
- Wie stark waren folgende Belastungen während Corona verglichen mit dem Zustand vor der Krise:
  - Stress
  - Zukunftsängste
  - Motivation (Mitmachen, Schule)
- Wurden psychologische Betreuungsangebote stärker genutzt?
- War es durch Corona schwieriger, die Mentees psychisch zu betreuen?

Block III: Konsequenzen für das Stakeholdernetzwerk

Austausch mit Unternehmen

- Wie hat sich die Nachfrage bei Unternehmen bzgl. Persönlichkeits- und Lebensweltentrainings verändert?
- Im Rahmen dieser Trainings werden neben dem Mentoring selbst auch Workshops und Begegnungsveranstaltungen angeboten. Welche speziellen Probleme traten beim Abhalten dieses Programms im Kontext der Pandemie auf?

Kooperationen
Inputfrage: Was macht bei Sindbad Kooperationen mit externen Partnern aus?

- War es durch die Pandemie schwieriger, die bestehenden Kooperationen zu halten?
- War es coronabedingt schwieriger, neue Kooperationen zu schaffen?

Austausch mit öffentlichen Stellen

- Mit welchen öffentlichen Stellen steht Sindbad regelmäßig im Austausch und wie hat sich das durch die Pandemie verändert?
- Hätte die Erreichbarkeit bzw. Unterstützung von diesen Seiten verbessert werden können?

Block IV: Die politische Perspektive

- Wie haben coronabedingte politische Maßnahmen Sindbads Tätigkeit beeinflusst? Wie stark war das Unternehmen dadurch eingeschränkt?
- Haben die Maßnahmen Ihrer Meinung nach Sindbad anders betroffen als andere Organisationen oder Unternehmen im Feld der Jugendarbeit?
- Was kann die Politik tun, um Sindbad zu unterstützen bzw. Aufgaben zu erleichtern?

Block V: Sonstiges

- Wenn Sie an die digitalisierten Formen des Austausches und der Betreuung denken – welche Methoden werden hier auch nach der Pandemie Verwendung finden?
- Bei Sindbad befinden sich gerade neue Standorte im Aufbau. Hat die Pandemie das Unternehmen hier vor Herausforderungen gestellt?

Helene Hölzl, Cornelia Lerchner, Jelena Nisavic

Maßnahmen zur Abfederung der Arbeitsmarktkrise in konservativen Wohlfahrtstaaten am Beispiel Österreich und Deutschland

In der vorliegenden Arbeit soll anhand von Kurzarbeit, Arbeitslosenunterstützung und Unterstützung für Soloselbstständige untersucht werden, wie die Folgen der Corona-Krise in Österreich und Deutschland abgefedert werden. Im Kern der Arbeit wird analysiert, inwieweit die Regierenden in beiden Staaten bisher erwartbar im Sinne der wohlfahrtsstaatlichen Grundausrichtung auf die durch Covid-19 verursachte Arbeitsmarktsituation reagiert haben und inwieweit arbeitsmarktpolitische Entscheidungen potenziell Ungleichheit beeinflussen.

Die Corona-Krise stellt eine enorme Herausforderung für die sozialen Sicherungssysteme in den entwickelten Wohlfahrtsstaaten dar. Während die Arbeitslosenunterstützung eine altbewährte Institution des Arbeitsmarktes ist, sind Kurzarbeit und der Härtefallfonds als Unterstützung für Soloselbstständige bisher weniger erprobte Maßnahmen. Die Erwartbarkeit arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen in der Corona Krise, wird im Kontext der Pfadabhängigkeit in Wohlfahrtsstaaten (Pierson 2001) und der Untersuchung wohlfahrtsstaatlichen Wandels im Kontext der „dualen Transformation von sozialem Schutz und Humankapital – Vergleich Großbritannien und Deutschland" der Sozialwissenschaftler Martin Seeleib-Kaiser, Adam M. Saunders und Timo Fleckenstein (Seeleib-Kaiser, Fleckenstein, 2007) analysiert.

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Arbeitsmarktregime in Österreich und Deutschland. Die beiden Länder werden in der häufig zitierten Wohlfahrtsstaatstypologie von Gøsta Esping-Andersen (1990) dem Typus des „korporatistischen", Wohlfahrtsstaat (auch als konservativer oder christlich-sozialer Wohlfahrtsstaat bezeichnet) zugeordnet. (vgl. Esping-Andersen 1990, S. 44) Um diese analysieren zu können, ist zunächst der Blick in die Vergangenheit sowie eine Abgrenzung zu anderen europäischen Arbeitsmarktregimen erforderlich. Den Ausgangspunkt hierfür bilden neben der oben erwähnten Analyse deutscher Arbeitsmarkreformen von Seeleib-Kaiser und Fleckenstein, die Ausführungen des österreichischen Sozialwissenschaftlers Jörg Flecker zu den „Institutionen des Arbeitsmarktes" (Flecker 2017, S. 51), die Wohlfahrtsstaatstypologie nach Esping-Andersen und eine Wohlfahrtsstaatsanalyse der deutschen Sozialwissenschaftlerin Valeska Gerstung (2019) aus der jüngeren Vergangenheit.

Gerstung zeigt darin sehr deutlich den Zusammenhang zwischen Wohlfahrtsstaaten und Arbeitsmarktregimen auf. (vgl. Gerstung 2019, S. 230) Sie beschreibt fünf wohlfahrtsstaatliche Arbeitsmarktregime (sozial-demokratisch, konservativ, mediterran, mittelost-europäisch und liberal) und legt hierfür die in der jüngeren Wohlfahrtsstaatsforschung verbreitete, erweiterte Typologie von Wohlfahrtsstaaten zu Grunde. (vgl. Gerstung 2019, S. 230–235)

Anschließend wird die Ausgestaltung der Arbeitslosenunterstützung, der Kurzarbeit sowie der Unterstützung für Soloselbstständige in Österreich und in Deutschland im Zeichen der Corona-Krise beschrieben und hinsichtlich ihrer potenziellen Ungleichheitswirkung analysiert. Die subjektiv empfundene Ungleichheit sowie die Erfahrungen mit den Maßnahmen Kurzarbeit, Arbeitslosenunterstützung und Unterstützungsleistungen für Soloselbstständige, wird anhand von Interviews untersucht. In einer zusammenfassenden Analyse soll abschließend festgestellt werden, inwieweit sich Ungleichheit durch die eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente in der Covid-19-Krise verschärft oder verfestigt hat und inwieweit die konservativen Arbeitsmarktregime in Österreich und Deutschland pfadabhängig reagiert haben.

1. Arbeitsmarktregime im Wandel

Als Arbeitsmarktregime definieren Bosch et al. 2007 „multiplicity of institutions influencing labour supply, utilization and demand in a given country" (Bosch et al. 2007, z. n. Gerstung 2019, S. 230). Zum Arbeitsmarktregime gehören dieser Definition zu Folge auch „Institutionen der industriellen Beziehungen" (Gerstung 2019, S. 230). In dieser Arbeit soll ausschließlich das staatliche Arbeitsmarktregime analysiert werden. Das staatliche Arbeitsmarktregime umfasst alle Institutionen staatlicher Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktregulierung. Es greift einerseits „ex ante" durch die Festlegung der „ordnungspolitischen Spielregeln für das Angebot, die Nachfrage und die Nutzung des Produktionsfaktors Arbeit" (Lessenich 1994, S. 229, z. n. Gerstung 2019, S. 230) und andererseits „ex post" in Arbeitsmarktergebnisse ein, „um die durch den Marktmechanismus generierte Ressourcenverteilung zu verändern." (ebd.)

Flecker (2017) greift in Anlehnung an Polanyi und Esping-Andersen (1990) auf den Begriff der Dekommodifizierung zurück. Kurz zusammengefasst meint Dekommodifizierung demnach die „Rücknahme des Warencharakters der Arbeitskraft" (Esping-Andersen 1990) durch den Schutz vor Arbeitsmarktrisiken. Institutionen des Arbeitsmarktes wie die Arbeitslosenversicherung in Verbindung mit dem Arbeitslosengeld sind dazu geeignet den Warencharakter der Arbeit und somit die Marktabhängigkeit für Betroffene zu mindern. (vgl. Flecker 2017, S. 51) Inwieweit dies auch auf die in der Corona-Krise notwendig gewordenen Unterstützungsleistungen für Soloselbstständige und auf die Corona-Kurzarbeit zutrifft, wird in dieser Arbeit untersucht. Zuvor soll der Zusammenhang zwischen Wohlfahrtsstaaten, Arbeitsmarktregimen und Ungleichheit aufgezeigt werden. In einem weiteren Schritt wird am Beispiel der konservativen Wohlfahrtsstaaten Österreich und Deutschland analysiert, wie sich diese in den letzten Jahrzehnten verändert haben und welche Rolle hierfür Arbeitsmarktsegmentierung und der Wandel von der Industrie zur Dienstleistungsgesellschaft gespielt haben.

1.1. Wohlfahrtsstaat, Arbeitsmarkt und soziale Ungleichheit

Der dänische Soziologe und Politikwissenschaftler Gøsta Esping-Andersen identifiziert in seiner häufig zitierten Analyse von Wohlfahrtsstaaten: „Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates" (Esping-Andersen 1990, S. 19) drei Regime Typen, den liberalen Wohlfahrtsstaat, den konservativen Wohlfahrtsstaat und den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat. (vgl. Esping-Andersen 1990, S. 43 f) Seine zentrale Kritik an früheren Untersuchungen zum Wohlfahrtsstaat bezieht sich darauf, dass diese größtenteils auf das Ausgabenniveau fixiert seien. Esping-Andersen verweist mit dem Beispiel von hohen Geldleistungen zugunsten privilegierter Staatsbediensteter in Österreich darauf, dass Sozialausgaben nicht gleich Sozialausgaben sind. (vgl. ebd. S. 33) Die deutsche Sozialwissenschaftlerin Valeska Gers-

tung verweist in ihrer Analyse zur „Niedriglohnbeschäftigung im Wohlfahrtsstaat – Der Einfluss von Ideen und Institutionen auf den Niedriglohnsektor" (Gerstung 2019) auf den in der wissenschaftlichen Literatur mehrfach diskutierten Zusammenhang zwischen Wohlfahrtsstaaten und Arbeitsmarktregimen. (vgl. ebd., S. 230) Gerstung greift in ihrer Untersuchung auf eine erweiterte Wohlfahrtsstaattypologie zurück. Neben dem von Esping-Andersen (1990) identifizierten Typus des sozial-demokratischen, konservativen und liberalen Wohlfahrtsstaat, bezieht sie die in der jüngeren Wohlfahrtsstaatsforschung ergänzten Typen des mediterranen und des mittelost-europäischen Wohlfahrtsstaat mit ein. (vgl. ebd.)

Die wesentlichsten Einteilungskriterien in Esping-Andersens Wohlfahrtsstaatstypologie sind der Grad der Dekommodifizierung und die Soziale Schichtung (Stratifizierung) in einem Staat. Der Grad der Dekommodifizierung beschreibt dabei das Ausmaß und die Art und Weise, in der ein Staat seine Bürger*innen durch soziale Rechte vor marktwirtschaftlich bedingten sozialen Risiken schützt bzw. die Marktunabhängigkeit des Einzelnen. Ein höherer Grad an Dekommodifizierung bedeutet dabei eine größere Marktunabhängigkeit der Bürger*innen und somit mehr Schutz durch (sozial)politische Maßnahmen. Soziale Schichtung ist als Kriterium von Bedeutung, weil ein Wohlfahrtsstaat Esping-Andersen zufolge Ungleichheiten nicht notwendigerweise beseitigt, sondern der Aufbau des sozialen Sicherungssystems selbst oft stratifizierend wirkt. (vgl. Ullrich 2005, S. 44f, Esping-Andersen 1990, S. 36f und 39f) Die soziale Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat steht damit in direktem Zusammenhang mit der stratifizierenden Wirkung der unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatstypen.

1.2. Wohlfahrtsstaatliche Arbeitsmarktregime

Arbeitsmarktregime sind als zentrale Elemente des Wohlfahrtsstaat zu betrachten. (Esping-Andersen 1990; Kohl 1993; Lessenich 1994 z. n. Gerstung 2019, S. 230) Auch in einem erweiterten Verständnis wird von einem unmittelbaren Zusammenhang bzw. von einer komplementären Beziehung zwischen Arbeitsmarktregime und Wohlfahrtsstaat ausgegangen. Diese Komplementarität wird damit begründet, „dass beide Institutionengefüge gesellschaftliche Integrations- und Ausgrenzungsdynamiken (soziale Selektionsmuster) definieren und dadurch die Struktur der sozialen Ungleichheit prägen. (Bieling 1995, S. 28 und Bonoli 2003 z. n. Gerstung 2019, S. 231)

Gerstung knüpft in ihrer Analyse zum Wohlfahrtsstaat an das Modell von Esping-Andersen an. Sie verwendet eine in der jüngeren Wohlfahrtsstaatsforschung erweiterte Einteilung in fünf Typen. Dazu gehören der sozial-demokratische, der konservative, der mediterrane, der mittelost-europäische und der liberale Wohlfahrtsstaat. Im Folgenden soll in Anlehnung an Gerstung (2019) und Esping-Andersen (1990) ein kurzer Überblick über diese fünf Wohlfahrtsstaatstypen, ihre zugehörigen Arbeitsmarktregime und die dem jeweiligen Typus zugeschriebene soziale Ungleichheit gegeben werden. (vgl. Gerstung 2019, S. 97)

1.2.1. Arbeitsmarktregime im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat

Das inklusive Arbeitsmarktregime im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat zielt auf eine Reduktion sozialer Ungleichheit durch eine hohe Arbeitsmarktintegration der Erwerbsbevölkerung ab. Dazu gehört neben einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch hohe Beschäftigungszahlen im öffentlichen Bereich und eine ausgeprägte aktive Arbeitsmarktpolitik. Tiefgreifende Arbeitnehmer*innenrechte und eine generöse Arbeitslosenunterstützung stärken die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Staat gewährleistet darüber hinaus auf universalistischer

Basis eine generöse soziale Mindestsicherung. Schwache Gruppen werden gezielt gefördert, wodurch einer Polarisierung und Spaltung des Arbeitsmarktes entgegengewirkt werden soll. Die starken Gewerkschaften werden in arbeitsmarkt- und sozialpolitische Entscheidungen miteinbezogen. Zusammengefasst beschreibt Gerstung (2019) das Arbeitsmarktregime im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat, in Abhängigkeit arbeitsmarktpolitischer Orientierungen wie folgt:

> „sehr starker Ausgleich des Machtungleichgewichts zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sehr starke Emanzipation der Staatsbürger von der Marktabhängigkeit, sehr hoher Inklusionsgrad von Schutzmechanismen und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen" (Gerstung 2019, S. 232)

Die Dekommodifizierung ist folglich stark ausgeprägt, das heißt Individuen sind auf den ersten Blick wenig vom (Arbeits)Markt abhängig. Die universale Solidarität verpflichtet aber den Einzelnen gegenüber der Gesellschaft. Sie gilt als Grundvoraussetzung dafür, dass dieses steuerintensive System finanziert werden kann. Das erforderliche hohe Steueraufkommen soll durch eine hohe Erwerbsbeteiligung erreicht werden. Dem sozialdemokratischen Modell wird das höchste Maß an Gleichheit zugeschrieben. Eine stratifizierende Wirkung wird nicht festgestellt. Norwegen und Schweden werden nach Esping-Andersen klar dem Typus des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates zugeordnet. Finnland und Dänemark, welche auch Elemente des liberalen Wohlfahrtsstaates aufweisen, werden ebenfalls dem Modell zugeordnet. (vgl. Esping-Andersen 1990, S. 45 und Gerstung 2019, S. 231f)

1.2.2. Dualistisches Arbeitsmarktregime im konservativen Wohlfahrtsstaat

Esping-Andersen (1990) bezeichnet den konservativen Wohlfahrtsstaat auch als korporatistischen Wohlfahrtsstaat. Neben korporatistischen Verbänden spielt auch die Kirche eine zentrale Rolle im konservativen Wohlfahrtsstaat. Der Markt wird weitgehend aus dem Bereich der sozialen Sicherung rausgehalten. Die Absicherung sozialer Risiken erfolgt zu einem großen Teil über eine staatliche Sozialversicherung, wobei Leistungsansprüche an die Erwerbstätigkeit geknüpft sind. Dieses Sozialversicherungsmodell geht auf Bismarck zurück und wirkt aufgrund der verschiedenen Versicherungssysteme für unterschiedliche Statusgruppen stratifizierend. Der Grad der Dekommodifizierung wird als moderat eingeschätzt. (vgl. Esping-Andersen 1990, S. 39) Die historisch gewachsene, an Status und Klassen gebundene Wohlfahrtsproduktion, führt dazu, dass Statusunterschiede aufrechterhalten werden. Sozialstaatliche Umverteilung führt somit kaum zu mehr Gleichheit oder verfestigt sogar Ungleichheit. Der Einfluss der Kirche im konservativen Wohlfahrtsstaat äußert sich insbesondere in der familienpolitischen Zielsetzung und in der Abhängigkeit des Einzelnen von der Familie (Subsidiaritätsprinzip). Als Beispiele für konservative Wohlfahrtsstaaten gelten nach Esping-Andersen neben Österreich und Deutschland auch Italien und Frankreich. (vgl. Esping-Andersen 1990, S. 44)

Gerstung (2019) verwendet für das Arbeitsmarktregime im konservativen Wohlfahrtsstaat den Begriff „dualistisches Arbeitsmarktregime". Während eine gut ausgebildete Kernarbeitnehmerschaft grundsätzlich arbeits- und sozialrechtlich gut abgesichert ist, sind atypisch Beschäftigte schlechter gestellt. Die Dualisierung des Arbeitsmarktes wird darüber hinaus weiter verstärkt. Deregulierung und Flexibilisierung führen besonders für atypisch Beschäftigte zu weiteren Nachteilen, während neue Privilegien zu Gunsten von Personen in Normalarbeitsverhältnissen geschaffen werden. In diesem Kontext ist auch die Rolle der Gewerkschaften zu sehen, deren realpolitischer

Einfluss stark von der jeweiligen Regierungszusammensetzung abhängt. Ein zentraler Kritikpunkt ist, dass Gewerkschaften insbesondere auf Seite der gut ausgebildeten Kernarbeiterschaft auftreten. Menschen in prekärer oder atypischer Beschäftigung können hingegen kaum auf eine starke Interessensvertretung zurückgreifen. Gerstung (2019) verweist auf eine daraus resultierende Unterteilung in Arbeitsmarktinsider und Arbeitsmarktoutsider. Zu den Outsidern gehören neben atypisch Beschäftigten, auch erwerbslose Personen. (vgl. Gerstung 2019, S. 232f)

1.2.3. Marktorientiertes Arbeitsmarktregime im liberalen Wohlfahrtsstaat

Typische liberale Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen sind die USA oder Kanada. Als europäische Beispiele können Großbritannien, Schweiz oder Dänemark angeführt werden, die diesem Modell zumindest nahekommen. Kennzeichnend für den Typus des Wohlfahrtsstaates ist ein geringes Ausmaß an Dekommodifizierung – das Wohl des Einzelnen hängt folglich in hohem Maße vom Markt ab. Soziale Rechte werden im liberalen Wohlfahrtsstaat nur begrenzt gewährt. Soziale Sicherung ist weitgehend an eine Bedarfsprüfung gebunden und kommt somit hauptsächlich den schwächsten Gliedern in der Gesellschaft als Fürsorgeleistung zugute. Mit der Knüpfung sozialer Rechte an die Bedürftigkeit geht eine gesellschaftliche Stigmatisierung einher. Universelle Transferleistungen, welche alle BürgerInnen in Anspruch nehmen können und einkommensabhängige Sozialversicherungen sind nur in beschränktem Ausmaß vorhanden. Der Markt tritt selbst als Wohlfahrtsproduzent auf, indem er Versicherungsleistungen anbietet. (vgl. Esping-Andersen 1990, S. 43)

Gerstung (2019) bezeichnet das Arbeitsmarktregime im liberalen Wohlfahrtsstaat auch als marktorientiertes Arbeitsmarktregime. (vgl. Gerstung 2019, S. 233) Im Vordergrund stehen Eigenverantwortung und Vertragsfreiheit in einem freien Markt. Der Staat beschränkt sich auf ein Minimum an Maßnahmen zur Marktkorrektur. Aus liberaler Sicht ist der Markt am besten dafür geeignet, die Arbeitsproduktivität hoch und die Arbeitslosenzahlen niedrig zu halten. Da der Staat kaum in den Arbeitsmarkt eingreift, trägt dieser auch nicht selbst, wie im korporatistischen Regime, zur Herstellung von Statusunterschieden bei. Da primär auf Aktivierung und das Leitbild der Eigenverantwortung gesetzt wird, spielen Gewerkschaften eine geringe Rolle. Es gibt somit keine starke Verhandlungsmacht auf Seiten der Arbeitnehmer*innen. Die minimalen, meist an eine Bedürftigkeitsprüfung geknüpften Sozialleistungen, in Kombination mit dem freien Spiel der Marktkräfte, bringen starke Exklusionseffekte und ein hohes Maß an Ungleichheit hervor. (vgl. Gerstung 2019, S. 233 f)

1.2.4. Mediterranes Arbeitsmarktregime

Im mediterranen Wohlfahrtsstaat sind soziale Rechte sehr schwach ausgeprägt. Soziale Risiken sind kaum ausreichend abgesichert und es besteht eine hohe Abhängigkeit von der Familie. Zum mediterranen Wohlfahrtsstaat (auch bezeichnet als rudimentärer Wohlfahrtsstaat) werden Länder wie Spanien, Griechenland, Portugal oder auch Italien gezählt. (vgl. Leibfried 1990, S. 301) Für Gerstung (2019) ist im mediterranen Wohlfahrtsstaat und damit auch im mediterranen Arbeitsmarktregime kein klares Leitbild erkennbar. Dysfunktionalität kann bereits als Erkennungsmerkmal des idealtypischen mediterranen Wohlfahrtsstaat herangezogen werden. Insgesamt ist das mediterrane Arbeitsmarktregime durch Dualisierung, Segmentierung, Prekarisierung und eine hohe Verbreitung von Schattenwirtschaft gekennzeichnet. Eine kleine, männlich dominierte Gruppe im Staatsdienst und industriellen Sektor, genießt im mediterranen Arbeitsmarktregime Privilegien wie eine bessere soziale Absicherung und besseren Arbeitnehmer*innenschutz. In

einem von Klientelismus und Patronage geprägten System werden Statusunterschiede aufrechterhalten. Mit dem Schwerpunkt des sozialen Sicherungsnetz der Familie geht eine schwache Arbeitsmarktintegration von Frauen einher. Aktive Arbeitsmarktpolitik zur stärkeren Integration von benachteiligten Gruppen spielt kaum eine Rolle. Für das asymmetrische Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gibt es aufgrund dieser Gegebenheiten keinen starken Ausgleich durch geschlossen auftretende Gewerkschaften. Der Grad an Dekommodifizierung ist niedrig bis mittel. Die Menschen sind stark vom Markt, besonders aber auch von der Familie abhängig. Die Schutzmechanismen der staatlichen Wohlfahrtsproduktion fallen gering aus. Diese Beschreibung des mediterranen Arbeitsmarktregimes lässt auf ein hohes Ausmaß an Ungleichheit schließen. (vgl. Gerstung 2019, S. 234 f)

1.2.5. Mittelosteuropäisches Arbeitsmarktregime

Gerstung (2019) verweist darauf, dass wie beim mediterranen Arbeitsmarktregime zunächst kein klares Leitbild im mittelosteuropäischen Regime erkennbar ist. Aufgrund liberaler Arbeitsmarktreformen nach der Ostöffnung – ab Mitte der 1990er Jahre – haben sich Parallelen zum liberalen Arbeitsmarktregime entwickelt. Wie im liberalen Arbeitsmarkregime ist das soziale Sicherungsnetz schwach ausgestaltet und es besteht ein hoher Druck zur Arbeitsmarktpartizipation. Der Arbeitnehmer*innenschutz ist schwach ausgeprägt und es besteht ein asymmetrisches Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen mit niedrigem Machtausgleich. Teilweise sind aber ähnlich zum konservativen Wohlfahrtsstaat statusbewahrende Elemente – und damit eine stratifizierende Wirkung – erkennbar. Insgesamt geht Gerstung (2019) von einem niedrigen Grad der Dekommodifizierung und einem niedrigen Inklusionsgrad wohlfahrtsstaatlicher Schutzmechanismen und Leistungen aus. (vgl. ebd. S. 235) Es ist demnach von einem hohen Ausmaß an Ungleichheit im mittelosteuropäischen Wohlfahrtsstaat auszugehen. Zu berücksichtigen ist, dass der mediterrane und der mittelosteuropäische Wohlfahrtsstaat nicht in der ursprünglichen Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1990) erfasst und damit noch weniger erforscht sind, als der sozial-demokratische, der liberale und der konservative Wohlfahrtsstaat.

1.3. Pfadabhängigkeit wohlfahrtsstaatlicher Arbeitsmarktregime

Der US-amerikanische Politikwissenschaftler Paul Pierson wendet in seiner Untersuchung „Increasing Returns, Path Dependence, an the Study of Politics“ (Pierson 2000) das aus dem Bereich der Wirtschaft stammende Konzept der Pfadabhängigkeit auf Ebene der Politik an. Pierson beschreibt Pfadabhängigkeit zunächst mit der breiten Erklärung nach William Sewell. Pfadabhängigkeit heißt demnach, „that what happened at an earlier point in time, will affect the possible outcomes of a sequence of events occuring at a later point in time“ (Sewell, 1996, S. 262–3 z. n. Pierson 2000, S. 252) und kann vereinfacht ausgedrückt mit „history matters“ dargestellt werden. In Anlehnung an Margaret Levi verweist Pierson darauf, dass Pfadänderungen, wenn einmal ein Pfad eingeschlagen wurde, mit hohen Kosten verbunden sind. Selbst bei neuen politischen Weichenstellungen ist davon auszugehen, dass die historisch gewachsene, institutionelle Ausgestaltung eines Regimes Pfadabweichungen erschwert. Eine wichtige Rolle spielen für Pierson „increasing returns“ (selbstverstärkende Prozesse), der Faktor Zeit und der Faktor Macht. (vgl. Pierson 2000, S. 252)

Die europäischen Sozialwissenschaftler Martin Seeleib-Kaiser, Timo Fleckenstein und Adam Saunders (2011) stellen in ihrer Wohlfahrtsstaatanalyse „The Dual Transformation of Social Protection and Human Capital: Comparing Britain and Germany“ die These auf, dass es in den letzten Jahr-

zehnten durchaus zu teilweise gravierenden Pfadänderungen gekommen ist. (vgl. Fleckenstein et al. 2011, S. 1622) In der Analyse wird die bereits 2007 aufgestellte These einer Annäherung zwischen den beiden Wohlfahrtsstaaten Großbritannien und Deutschland (vgl. Fleckenstein /Seeleib-Kaiser 2007) aufgegriffen und der Zusammenhang zwischen Veränderungen in der Arbeitswelt und Veränderungen in der sozialen Sicherung in beiden Ländern hergestellt. Als primäre Ursache für die Pfadannäherung wird der Wandel von Industrie zur Dienstleistungsgesellschaft dargestellt. (vgl. Fleckenstein et al. 2011, S. 1623)

1.3.1. Wohlfahrtsstaatliche Arbeitsmarktregime im Wandel

Seit der Veröffentlichung der Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1990) haben sich Arbeit und Wohlfahrt in Deutschland und Großbritannien stark verändert. Einem Beschäftigungsrückgang im Produktionssektor steht ein Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor gegenüber. Mit dem Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor nimmt die Frauenerwerbstätigkeit zu und es erfolgt eine Abkehr vom „male breadwinner model". Durch die geänderte Zusammensetzung der Wirtschaftssektoren haben sich die Qualifikationserfordernisse am Arbeitsmarkt verändert. Qualifikationen im Dienstleistungssektor sind meist einfacher übertragbar und nicht an bestimmte Unternehmen gebunden, während im Produktionssektor spezialisierte Fähigkeiten häufig an Unternehmen gebunden sind. Starken Einschnitten rund um die Absicherung von Arbeitslosigkeit steht ein Ausbau familienpolitischer Instrumente gegenüber. (vgl. ebd.) Diesen gemeinsamen Entwicklungen gehen unterschiedliche Ausgangsbedingungen voran. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf den konservativen Arbeitsmarktregimen Deutschland und Österreich. Um die von Fleckenstein et al. aufgezeigte Annäherung zu verdeutlichen, ist zunächst auch ein kurzer Blick auf das liberale Arbeitsmarktregime in Großbritannien erforderlich.

1.3.2. Liberales Arbeitsmarktregime in Großbritannien versus dualistisches Arbeitsmarktregime in Deutschland

Die beschriebenen Merkmale des liberalen Arbeitsmarktregime stimmen weitgehend mit der Ausgestaltung des britischen Arbeitsmarktregime überein. In der Nachkriegszeit haben Parteieinflussnahme und unstabile Labour-Regierungen zu einem ungleichmäßigen Ausbau des Wohlfahrtsstaat geführt. Eine ineffiziente makroökonomische Politik und eine stagnierende Industrie führten dazu, dass sich kein starker Produktionssektor mit einer gut ausgebildeten Arbeitnehmerschaft herausgebildet hat. Eine schwache Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innenseite ist in direktem Zusammenhang mit den in der dienstleistungsorientierten Wirtschaft eher leicht übertragbaren Fähigkeiten (general skills) zu sehen. Eine klare politische Linie - und damit die klar marktorientierte Ausrichtung des Wohlfahrtsstaat - ist dabei nach Fleckenstein et al. erst mit der Thatcher Regierung in den 1980er Jahren erkennbar. (vgl. ebd. S. 1626) Diese unter Thatcher klar definierte marktorientierte Ausrichtung änderte sich hinsichtlich der schwach ausgebauten Arbeitslosenunterstützung auch unter den nachfolgenden Labour Regierungen kaum. Ab 1997 wurden jedoch unter der Regierung Blair (Labour Party) familienpolitische Maßnahmen eingeführt und später auch erweitert. Da Familie im liberalen Wohlfahrtsstaat nach dem Konzept der Eigenverantwortung grundsätzlich im Bereich des Privaten verortet wird, gab es zuvor in Großbritannien keine familienpolitischen Zielsetzungen. Der Ausbau familienpolitischer Instrumente wird auch von der Europäischen Union forciert. Es soll dadurch die Frauenerwerbsbeteiligung erhöht werden. (vgl. ebd. S. 1632 und 1640)
In Deutschland hat sich eine starke Arbeitnehmer*innenvertretung für eine gut ausgebildete Kernarbeiterschaft mit oft schwer übertragbaren Fähigkeiten (specific skills) herausgebildet. Erwartbar

wäre somit ein gut ausgebauter Arbeitnehmer*innenschutz. Das dem konservativen Wohlfahrtsstaat zugeschriebene Subsidiaritätsprinzip in Verbindung mit dem großen Einfluss christlich-sozialer Parteien in den letzten Jahrzehnten würde für Deutschland auf eine eher schwache Umsetzung familienpolitischer Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung schließen lassen. Tatsächlich hat sich jedoch der Arbeitnehmer*innenschutz in Deutschland in den letzten Jahrzehnten stark verschlechtert, während familienpolitische Maßnahmen wie der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen vorangetrieben wurden. (vgl. ebd. S. 1641) Beim Arbeitnehmer*innenschutz stellten insbesondere die Hartz Reformen der 2000er Jahren, aus welchen das derzeitige Modell des Hartz IV hervorging, eine Trendwende dar. (vgl. ebd. S. 1634) Auf eine sinkende Generosität der Arbeitslosenunterstützung in Deutschland verweist auch Gerstung (2019). Dieser Trend hat bereits ab 1997, also vor der Umsetzung von Hartz IV, eingesetzt. In den Jahren 2003 bis 2006, und damit zu einem großen Teil im Zeitraum der Hartz Reformen, war der stärkste Rückgang festzustellen. Mit dem in Hartz IV eingebauten Arbeitslosengeld II, soll nach zwölf Monaten Bezugsdauer (bzw. 18 Monaten bei älteren Arbeitnehmer*innen) das Arbeitslosengeld I abgelöst werden. Damit entfällt bereits nach einer kurzen Bezugsdauer die an das Versicherungsprinzip geknüpfte Lebensstandardsicherung und wird durch eine bedürftigkeitsgeprüfte Leistung ersetzt. (vgl. Gerstung 2019, S. 331) Gerstung verweist in diesem Zusammenhang auch auf das aus dem liberalen Regime bekannte Aktivierungsparadigma, welches im Kontext von neoliberalen Reformen auch in konservativen Wohlfahrtsstaaten angewendet wurde. Kürzungen und eine restriktive Gewährung der Arbeitslosenunterstützung in Verbindung mit verschärften Zumutbarkeitsregelungen sollten demnach die Erwerbsbeteiligung erhöhen. Diese „negativen Anreize" führten jedoch, wie in der sozialwissenschaftlichen Literatur mehrfach aufgezeigt wird, zu einer Zunahme von atypischer Beschäftigung oder schlecht bezahlter Arbeit. (vgl. Gerstung 2019, S. 328ff)

1.3.3. Das österreichische und das deutsche Arbeitsmarktregime – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

In der These zur Annäherung zwischen den Wohlfahrtsstaaten nach Fleckenstein et al. (2011) werden wie zuvor beschrieben Deutschland und Großbritannien verglichen. Valeska Gerstung hat in ihrem Vergleich wohlfahrtsstaatlicher Arbeitsmarktregime den Schwerpunkt auf die Herausbildung des Niedriglohnsektors in Deutschland gelegt. Um im Anschluss die Frage nach der Pfadabhängigkeit der in der Covid-19-Pandemie getroffenen Maßnahmen in den konservativen Wohlfahrtsstaaten Österreich und Deutschland beantworten zu können, soll hier ein kurzer Überblick über Unterschiede und Parallelen zwischen dem österreichischen und dem deutschen Arbeitsmarktregime in Anlehnung an Jörg Flecker (2017) geschaffen werden.

In der österreichischen Arbeitslosenversicherung steht nach wie vor das Versicherungsprinzip im Vordergrund. Nach Ende der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes besteht der Anspruch auf Notstandshilfe. Diese Leistung bleibt weiterhin an die frühere Erwerbstätigkeit geknüpft und liegt grundsätzlich bei 92 bis 95 Prozent des Arbeitslosgengeldes. (vgl. Flecker 2017, S. 53; APA-OTS 2021) Im März 2020 wurde aufgrund der Corona-Krise eine vorübergehende Anhebung der Notstandshilfe auf Höhe des Arbeitslosengeldes bis Ende des Jahres 2020 beschlossen. Diese Erhöhung wurde nun aufgrund der anhaltenden Krise bis Ende März 2021 verlängert. (vgl. APA-OTS 2021, o. A.)

Wie Gerstung (2019) verweist auch Flecker (2017) auf den Systemwechsel im deutschen Arbeitsmarktregime, wo unter anderem durch den verstärkten Druck zur Arbeitsaufnahme (Stichwort Hartz IV) der Niedriglohnsektor stark angewachsen ist. Für Österreich sieht Flecker (2017)

hingegen keinen solchen Systemwechsel, da die Abschaffung der an das frühere Erwerbseinkommen geknüpften Notstandshilfe bislang politisch nicht durchgesetzt werden konnte. Die Zumutbarkeitsbestimmungen zur Annahme einer Arbeitsstelle wurden jedoch auch in Österreich verschärft. In Deutschland wurde im Jahr 2015 mit der Einführung des Mindestlohns versucht, die starke Zunahme niedrig entlohnter Beschäftigung einzudämmen. Eine Zunahme atypischer Beschäftigung und schlecht bezahlter Arbeit stellt Flecker (2017) in Anlehnung an Atzmüller (2015) auch für Österreich fest. Als ursächlich für diese Entwicklung beschreibt er die Segmentierung des Arbeitsmarktes. (vgl. Flecker 2017, S. 64)

1.4. Arbeitsmarktsegmentierung und Ungleichheit

Für die Analyse von Arbeitsmarktinstitutionen gilt es zu berücksichtigen, dass der Arbeitsmarkt auch innerhalb eines Nationalstaates nicht einheitlich ist. Es haben sich ungleiche Arbeitsmarktsegmente oder Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlich ausgeprägten Arbeitsmarktinstitutionen herausgebildet. Die Arbeitskräfte konkurrieren nicht in einem einheitlichen Arbeitsmarkt um Arbeitsplätze. Unterschiede in den Segmenten gibt es vor allem hinsichtlich erzielbarer Einkommen, Zugang zum Arbeitsmarktsegment und der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen. (vgl. Flecker 2017, S. 61) Diese Segmentierung ist nicht zufällig entstanden. So ist die aus den USA stammende Unterscheidung zwischen „good jobs" und „bad jobs" das Resultat einer bewusst betriebenen Spaltung der Arbeiterschaft, die zur Schwächung der Arbeiterbewegung geführt hat. Sengenberger beschreibt eine strenge Trennung in zwei Segmente:

> „einem primären Markt mit gut ausgebildeten Arbeitskräften und stabilen Arbeitsplätzen mit guter Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten und guten Arbeitsbedingungen, und einen sekundären Markt, in den sich die Minderheiten und Immigranten und ein Teil der Frauen gedrängt sehen und der instabile Arbeitsplätze, geringe Löhne und keine wirksame Vertretung der Arbeitnehmerbelange bietet." (Sengenberger 1978, S. 20, z. n. Flecker 2017, S. 61)

Hinzu kommt die unternehmensinterne Hierarchisierung, die zu einer internen Spaltung führt. Die „guten MitarbeiterInnen" werden belohnt und Angestellte bessergestellt als Arbeiter*innen. Auch hier spricht Flecker (2017, S. 61) von einer bewussten Strategie, die einer homogenen, starken Arbeiter*innenbewegung entgegenwirken soll.

Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in Deutschland und Österreich unterscheidet sich aufgrund einer gut ausgebauten Berufsausbildung von Fachkräften im Industriesektor von der Struktur im angelsächsischen Raum. Da gut ausgebildete Fachkräfte in der Regel ihre Fähigkeiten unternehmensübergreifend einsetzen können, sind sie nicht so sehr an den betriebsinternen Arbeitsmarkt gebunden. Es handelt sich zudem oft um schwer übertragbare Fähigkeiten. Dies stärkt die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer*innen. In der Segmentationstheorie wird ein „unstrukturierter (Jedermanns-)Arbeitsmarkt", ein „berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt" und ein „betriebsinterner Teilarbeitsmarkt" angeführt. (vgl. Sengenberger 1987, z. n. Flecker 2017, S. 63) Darüber hinaus durchdringt eine Segmentierung nach Geschlecht alle Bereiche. Auf horizontaler Ebene ist die Zusammensetzung nach Geschlecht in verschiedenen Branchen und Berufen ungleich verteilt. Hinzu kommt eine hierarchische Ungleichverteilung nach Geschlecht auf vertikaler Ebene. (vgl. Flecker 2017, S. 63)

Theorien zur Arbeitsmarktsegmentierung sind besonders relevant für die soziologische Ungleichheitsforschung:

> „Sie fokussieren auf die in der Erwerbsarbeitsgesellschaft etablierten und sich wandelnden Positionssysteme und die damit verbundenen materiellen und symbolischen Ungleichheiten." (Flecker 2017, S. 72)

In dieser Arbeit liegt der Fokus hinsichtlich Ungleichheit, besonders auf den Unterschieden zwischen gut ausgebildeter Kernarbeitnehmerschaft im konservativen Wohlfahrtsstaat und Personen in atypischen[1] oder prekären Beschäftigungsverhältnissen.

2. Arbeitspolitische Maßnahmen in der Krise

Gerade in Zeiten der Krise zeigt sich, wie wichtig eine umfassende (sozial)staatliche Absicherung für die Menschen in allen Wohlfahrtsstaaten ist. Im Folgenden wird anhand von Corona-Kurzarbeit, Arbeitslosenunterstützung und Unterstützung für Soloselbstständige analysiert, inwieweit Unterschiede in der sozialen Absicherung und unterschiedliche Unterstützungsleistungen dazu beitragen, Ungleichheit potenziell zu verfestigen. Welche Rolle der historische Pfad in diesem Zusammenhang spielt und inwieweit die Regierungen in Deutschland und Österreich erwartbar im Sinne der Pfadabhängigkeit reagiert haben, ist Teil der Analyse. Die Gruppe der Soloselbstständigen wird in dieser Arbeit exemplarisch für Menschen, die außerhalb eines stabilen Normalarbeitsverhältnisses arbeiten, herangezogen.

2.1. Kurzarbeit

Im IAB-Forschungsbericht Nr. 4/2020 „Kurzarbeit in Europa: Die Rettung in der aktuellen Corona-Krise, beschreibt Regina Konle-Seidl Kurzarbeit als geeignetes, arbeitsmarktpolitisches Instrument für kurzfristige, krisenbedingte Arbeitsausfälle. Das Ziel der Kurzarbeit ist es vor allem, Arbeitsplätze zu sichern. Es sollen damit die bewährten Fachkräfte und das betriebliche Wissen gesichert werden, um die Flexibilität im Personaleinsatz bewahren zu können. Wenn in Krisensituationen Kündigungen vermieden werden können, profitieren Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen von der Kurzarbeit. Viele europäische Länder, sowohl Länder mit etablierten Kurzarbeitsprogrammen wie Deutschland, als auch Länder, die aktuelle Sonderprogramme für Kurzarbeit eingeführt haben, wie Österreich, bauten die staatliche Förderung aus und erleichterten die Zugangsvoraussetzungen zu Kurzarbeit sehr rasch. (vgl. Konle-Seidl 2020, S. 5) Der leichtere Zugang hat zu einem massiven Anstieg der Kurzarbeit geführt. Ende April 2020 wurde in Österreich und in Deutschland für jeden dritten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer Kurzarbeit angezeigt. (ebd., S. 12) Arbeitskräfte können in der Kurzarbeit ihren Arbeitsplatz während des „wirtschaftlichen Abschwungs" behalten. Den Unternehmen bleibt dadurch eine eingearbeitete Belegschaft trotz Auftrags- und Umsatzeinbrüchen erhalten. Beschäftige verringern zwar ihre Arbeitszeit, erhalten aber dennoch den Großteil ihres bisherigen Entgelts weiter. Die Personalkosten werden durch Arbeitsreduktion anstatt durch Kündigungen angepasst. (vgl. AMS 2011, S. 5 u. WKOa 2020)

1 Flecker, 2017, S. 83: „Der Begriff ‚atypische Beschäftigung' bedeutet nichts anderes als eine Vertragsform, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entspricht."

2.1.1. Anzahl der Kurzarbeiter*innen in Österreich und Deutschland

Zu Beginn der Corona-Pandemie stieg die Anzahl der Personen, die von Kurzarbeit betroffen waren, in beiden Ländern enorm. Der Höchstwert wurde in Deutschland im April und in Österreich im Mai 2020 erreicht. In den darauffolgenden Monaten verzeichnete sich ein Rückgang. Aufgrund des zweiten Lockdowns in Österreich, wie auch verschärfter Maßnahmen in Deutschland, sind beide Länder seit November mit einem leichten Anstieg der Kurzarbeiter*innen konfrontiert.
Im folgenden Diagramm wird die Entwicklung der Anzahl der Corona-Kurzarbeiter*innen in Österreich und Deutschland im Zeitraum zwischen März 2020 und November 2020 dargestellt.

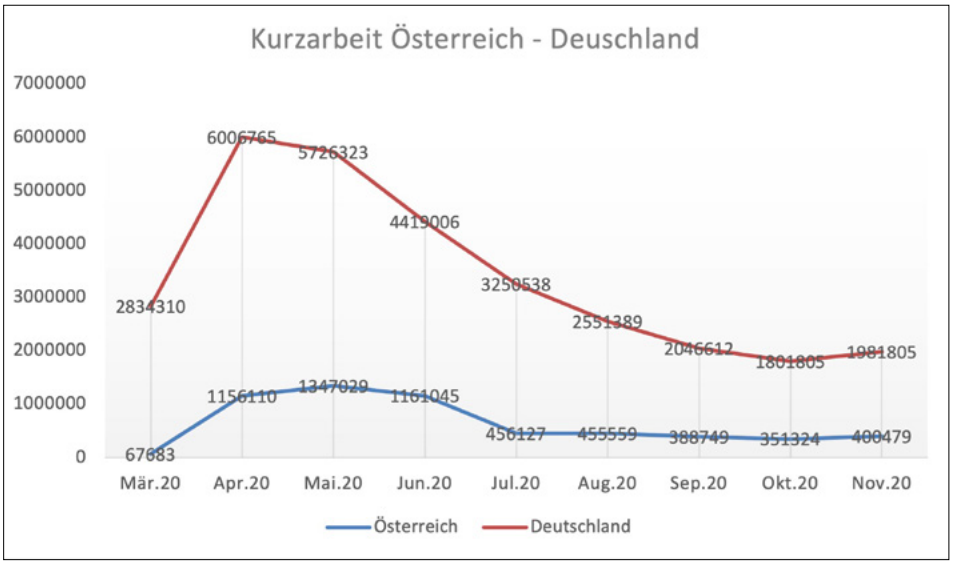


Abbildung 1: Anzahl der Corona-Kurzarbeiter in Österreich in den Monaten von März bis November 2020, eigene Darstellung, Quelle: BMFAJc 2021 / Statistaa 2021

Bei der Gegenüberstellung der Kurzarbeit Österreich und Deutschland – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Einwohnerzahlen (Österreich ca. 8,859 Mio. und Deutschland ca. 83,02 Mio.) – wird ersichtlich, dass in Österreich im Frühling anteilsmäßig viel mehr Personen in Kurzarbeit waren als in Deutschland. Österreich erreichte den Höchstwert im Mai mit ca. 1,35 Millionen Personen in Kurzarbeit. Im April waren in Deutschland rund sechs Millionen Personen in Kurzarbeit. Somit wurden auch die bisherigen Rekordzahlen in Bezug auf Kurzarbeit in beiden Ländern deutlich übertroffen. Laut Angaben der Agentur für Arbeit war in Deutschland bisher der Rekordmonat Mai 2009 mit 1,44 Millionen Kurzarbeiter*innen. (vgl. Statistaa 2021) Im gleichen Jahr erreichte Österreich den Höhepunkt im April mit 37.348 Personen in Kurzarbeit. (vgl. AMS 2011) Es ist dabei anzumerken, dass Deutschland eher „eine lange Tradition von Kurzarbeit" hat und Kurzarbeit dort öfters als in Österreich eingesetzt wird. (vgl. Konle-Seidl 2020, S. 12)

2.1.2. Gegenüberstellung der Kurzarbeitsleistungen

Im folgenden Kapitel werden die Unterstützungen für Personen in Kurzarbeit der beiden Länder Österreich und Deutschland gegenüberstellt. Näher betrachtet werden neben den Bedingungen vor allem die Zusammensetzung, Berechnung und die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe, sowie die mögliche Bezugsdauer. Nachstehende Tabelle soll einen ersten Überblick geben.

	Österreich	Deutschland
Anspruch	■ Alle arbeitslosenversicherten Dienstnehmer*innen ■ Lehrlinge ■ Mitglieder des gesellschaftsführenden Organs (wenn ASGV versichert)	■ Alle arbeitslosenversicherten Dienstnehmer*innen ■ Leiharbeiter*innen
Bedingungen	■ Vorübergehende (nicht saisonbedingte) wirtschaftliche Schwierigkeiten ■ Rechtzeitige Verständigung des AMS über bestehende Schwierigkeiten ■ Arbeitszeitausfall im KUA-Zeitraum nicht unter 10 % und nicht über 90 % ■ Sozialpartnervereinbarung	■ Vorübergehende (nicht saison-bedingte) wirtschaftliche Schwierigkeiten ■ Mind. 1/3 der Beschäftigung wegen des Arbeitsausfalls um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt ■ Rechtzeitige Verständigung der Agentur für Arbeit über den Arbeitsausfall ■ Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall
Reduktion der Arbeitszeit während KUA	■ Phase 1+2 (31. 3.–30. 9. 2020): Reduktion auf 10–90 % ■ Phase 3 (1. 10. 2020–31. 3. 2021): Reduktion auf 30–80 %	■ Reduktion bis auf 10 %
Förderhöhe	■ 80–90 % des Nettogehalts abhängig vom Bruttoverdienst vor Kurzarbeit ■ Lehrlinge: 100 %	Nettoentgeltsaufall 1.–3. Monat: 60 % (67 % für Eltern) 4.–6. Monat: 70 % (77 % für Eltern) Ab 7. Monat: 80 % (87 % für Eltern)
Ziele der Kurzarbeit	■ Sicherung der Arbeitsplätze ■ Betriebsbedingte Kündigungen vermeiden ■ Betriebliches Knowhow sichern ■ Flexibilität im Personaleinsatz bewahren ■ Liquidität der Unternehmen erhalten	

Tabelle 1: Kurzarbeit Österreich und Deutschland, eigene Darstellung, Quelle: BMFAJa 2020 / BMASa 2021

Grundvoraussetzungen für die Beihilfengewährungen

Kurzarbeit ist in Österreich für Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße und Branche möglich. Wenn keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite, wie zum Beispiel bei Vereinen und NGOs, vorhanden ist, dann genügt für die Sozialpartnereinigung die Zustimmung auf Arbeitnehmerseite. (vgl. BMFAJa 2020) Insolvente Unternehmen, die sich in einem Konkurs- oder Sanierungsverfahren befinden, werden nicht gefördert. Auch die Gebietskörperschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, die nicht aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen, und politische Parteien sind nicht förderbar. (vgl. ebd.) Der Arbeitgeber erhält vom Arbeitsmarktservice die Kurzarbeitsbeihilfe, sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind. (vgl. WKOa 2020) Den Großteil der Gehaltszahlungen übernimmt das Arbeitsmarktservice. In der Phase der Kurzarbeit ist der/die Betroffene somit nicht arbeitslos, sondern wie bisher weiterhin im Unternehmen beschäftigt und auch zu 100 Prozent sozialversichert. (vgl. BMFAJa 2020) Es ist anzumerken, dass Kurzarbeit in Österreich nicht von einzelnen Beschäftigten, sondern nur vom Betrieb beantragt werden kann. Grundsätzlich kommen alle arbeitslosen-versicherungspflichtigen Beschäftigte für Kurzarbeit in Frage, sofern sie einen vollentlohnten Kalendermonat vor Eintritt in die Kurzarbeit aufweisen. Lehrlinge sind förderbar, wie auch freie Dienstnehmer*innen, wenn eine Normalarbeitszeit dargestellt werden kann. Mitglieder des geschäftsführenden Organs, wenn sie ASVG-versichert sind, sind auch förderbar. Von den Kurzarbeitsregelungen sind geringfügige Beschäftigte, Beamt*innen, Ein-Person-Unternehmen, GSVG-pflichtige Gesellschafter*innen und Geschäftsführer*innen nicht umfasst. (vgl. ebd.)
Auch in Deutschland ist Kurzarbeit unabhängig von der jeweiligen Branche möglich. Dort kann Kurzarbeit angemeldet werden, wenn Betriebe aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund ei-

nes unabwendbaren Ereignisses die Arbeitszeit vorübergehend verringern müssen. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zahlt die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld. (vgl. BMASa 2020) Die Voraussetzungen für einen erheblichen Arbeitsausfall sind erfüllt, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen beruht, wenn er vorübergehend und nicht vermeidbar ist und wenn in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als zehn Prozent vermindertes Entgelt erzielt. Ein Arbeitsausfall gilt als vorübergehend, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann. (vgl. BMASa 2020). Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben ArbeitnehmerInnen, wenn die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen wie zum Beispiel eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb unverzüglich schriftlich angezeigt wird. (vgl. ebd.) Der/die Betroffene ist somit auch in Deutschland nicht arbeitslos, sondern weiterhin im gleichen Unternehmen beschäftigt und auch zu 100 Prozent sozialversichert. Wie in Österreich wird Kurzarbeitergeld auf Antrag des Arbeitgebers gezahlt. Der Antrag muss innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden. (vgl. Pusch/Seifert 2020, S. 4).

In beiden Ländern beträgt die gesetzliche Bezugsdauer bis zu zwölf Monate. In Deutschland kann sie durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden, was während der Corona-Krise tatsächlich geschieht. (vgl. BMASa 2020) In Österreich muss der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe immer nach drei Monaten erneut gestellt werden. Dies wurde aufgrund der Corona-Pandemie auf sechs Monate verlängert (vgl. BMFAJa 2020) Für die Branchen, welche besonders stark von der Krise betroffen sind, wird in Österreich ab April 2021 eine weitere Verlängerung von sechs Monaten ermöglicht. (vgl. WKOb 2020)

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde in Österreich und Deutschland die sogenannte Corona-Kurzarbeit als erweiterte Form der Kurzarbeit für Unternehmen, die von Covid-19 wirtschaftlich betroffen sind, entwickelt. (vgl. BMFAJa 2020/BMASa 2020) Dabei werden in beiden Ländern nur Unternehmen unterstützt, die aufgrund der Corona-Krise stark betroffen sind und dadurch in eine kritische finanzielle Situation gekommen sind. (vgl. ebd.) Es wurde nicht nur der Zugang erleichtert, sondern auch die Höhe und Bezugsdauer der Kurzarbeit. (vgl. Konle-Seidl 2020, S. 12) Erstmals sind in Deutschland in der Sonderregelung wegen Corona-Krise auch Leiharbeiter*innen anspruchsberechtigt. (vgl. Pusch/Seifert 2020, S. 4)

Finanzielle Unterstützung während der Kurzarbeit

Während der Kurzarbeit bekommt man in Österreich auch bei stark verringerter Arbeitszeit 80 bis 90 Prozent des netto Monatsgehalts. (vgl. BMFAJa 2020) Lehrlinge erhalten auch bei der Kurzarbeit weiterhin 100 Prozent des Nettogehalts. Personen, die bislang bis zu 1.700 Euro brutto verdient haben, bekommen durch die Kurzarbeit 90 Prozent des Nettogehalts und Personen, die bis zu 2.685 Euro brutto verdient haben, bekommen 85 Prozent des Nettogehalts. Alle die bislang bis 2.685 Euro brutto oder mehr verdient haben, bekommen durch die Kurzarbeit 80 Prozent des Nettogehalts. (vgl. ebd.) Das Arbeitsmarktservice in Österreich ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben. Es ist zu beachten, dass die Mehrkosten nur für Bruttoeinkommen bis 5.370 Euro (Höchstbeitragsgrundlage in Österreich) ersetzt werden. Für Einkommensteile darüber gebührt kein Ersatz und der Dienstgeber muss die Differenz tragen. (vgl. BMF 2021/WKOa)

In Deutschland wird das Kurzarbeitergeld nach dem Nettoentgeltsausfall berechnet. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Wenn mindestens ein Kind im gleichen Haushalt lebt, dann beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. (vgl. BMAS 2021) Wenn Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit einen Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent haben, wird das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern angehoben. Ab dem siebten Monat in Kurzarbeit steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent, bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern. (vgl. ebd.)

Arbeitszeit während Kurzarbeit

Die Kurzarbeit wird dann im Betrieb eingeführt, wenn nicht mehr alle Arbeitsstunden geleistet werden können. Das Unternehmen legt zusammen mit dem Arbeitsmarktservice in Österreich bzw. mit der Agentur für Arbeit in Deutschland die Bedingungen fest, darunter fällt auch die neue Stundenanzahl. In beiden Ländern können die Anzahl der Arbeitsstunden auf bis zu maximal zehn Prozent reduziert werden. (vgl. BMFAJa 2020/BMASa 2020) In Österreich ist es so geregelt, dass wenn zum Beispiel die Arbeitszeit auf 20 Prozent reduziert wird, das Unternehmen 20 Prozent des Gehalts bezahlt und das AMS das restliche Gehalt übernimmt. (vgl. BMFAJa 2020) In beiden Ländern müssen die Arbeitsstunden nicht zwingend wöchentlich gearbeitet werden. Die Arbeitsstunden können über den gesamten Zeitraum verteilt werden. Bei der Corona-Kurzarbeit sollen Mitarbeiter*innen nach Möglichkeit noch offene Urlaubstage der vergangenen Jahre und die gesamten Überstunden verbrauchen. (vgl. BMFAJa 2020/BMASa 2020)

Anders als in Deutschland, wo es keine Unterteilung gegeben hat, sondern nur eine Erleichterung der bereits bestehenden Verordnungen, wurde die Corona-Kurzarbeit in Österreich in drei Phasen unterteilt. Erste Phase lief ab 1. März bis 31. Mai 2020, die zweite ab 1. Juni bis 30. September und die dritte Phase begann am 1. Oktober 2020 und ist voraussichtlich bis 31. März 2021 geplant. In den ersten zwei Phasen durfte die Arbeitszeit auf bis zu maximal zehn Prozent reduziert werden und in der dritten Phase auf 30 bis 80 Prozent der Arbeitszeit. In Sonderfällen wie z. B. Stadthotellerie kann die Arbeitszeit von 30 Prozent unterschritten werden. (vgl. WKOb 2020) Das heißt, die Arbeitszeit kann dort aufgrund des Lockdowns auch auf null reduziert werden. Es sind aber im gesamten Kurzarbeitszeitraum, also längstens bis Ende März 2021 durchschnittlich 30 oder zehn Prozent zu erreichen. (vgl. BMFAJa 2021)

2.1.3. Interviews zu Kurzarbeit in Österreich

Um unsere Forschungsfrage über das subjektive Empfinden der Situation während der Kurzarbeit zu klären wurden fünf Personen aus Österreich, die in Kurzarbeit waren, befragt. Es wurde versucht, Personen aus unterschiedlichen Branchen zu befragen: zwei Personen aus Metallbranche, eine Person auch us der Metallbranche aber aus dem Bereich der Forschung und Entwicklung, eine Sozialarbeiterin und eine Frisörin.

Die Leitfadeninterviews wurden im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2020 durchgeführt.

	Interview 1	**Interview 2**	**Interview 4**	**Interview 4**	**Interview 5**
Geschlecht	m	m	w	w	w
Branche / im Unternehmen	Metallbranche (26 J.)	Metallbranche (23 J.)	Sozialarbeiterin / Beratungsstelle (12 J.)	Frisörin (4 J.)	Metallbranche im Bereich Forschung und Entwicklung (20 J.)
Kurzarbeit von–bis	März–August	März–September	März–Juli	März–Mai + ab November	Juni–November
Arbeitszeit vor / während Kurzarbeit	21 h (3 AT) / 1 AT	Vollzeit / 70 %	28 h (4AT) / 10 %	35 h / 0 %	Vollzeit / (2 AT)
Unterstützungsleistung	ca. 500 € vom Gehalt weniger	80 %	85 %	90 %	80 %
Arbeitsanforderungen	ok	unterschiedlich verteilt	ok	/	/
Herausforderung	keine	keine	Ungewissheit /Mangel an Information am Anfang / privat-Beruf	Mangel an Information	keine / alle Informationen rückwirkend
Informationen über Regelung der KUA	ja	ja / alles klar von Anfang	am Anfang nicht bekannt – Internetrecherche später ok	keine / ständig falsche Information	keine / alle Informationen rückwirkend
Persönlicher Eindruck von KUA	positiv	gutes Instrument / Rettung für viele Arbeitsplätze / teuer für Steuerzahler	sehr positiv	positiv	positiv

Tabelle 2: zusammengefasste Interviews mit Personen in Kurzarbeit, eigene Darstellung

Auffallend ist, dass alle fünf befragte Personen das Instrument der Kurzarbeit sehr positiv empfinden.

„Was Besseres hätte mir nicht passieren können." (KUA_5)

Zwei Personen hatten während Kurzarbeit keine Arbeitsanforderungen.

„Gar nicht. Durch die Stundenreduktion und da es zu keiner Projektfreigabe kam, konnte man sich nicht um die Entwicklung neuer Produkte kümmern" (KUA_5)
„Ich habe ca. 6 Wochen gar nicht gearbeitet. Es war doch nicht möglich wegen Lockdown." (KUA_4)

Eine befragte Person kritisierte stark die unterschiedlich verteilte Arbeitsanforderungen im Betrieb.

„Wenn man dann unter 80 Prozent gearbeitet hat, hat man trotzdem 80 Prozent bezahlt bekommen. Es hat halt dann auch viel Neid gegeben. Wenn zum Beispiel jemand 70 Prozent arbeiten muss und 80 Prozent bezahlt bekommt und andere nur 50 Prozent arbeiten mussten, aber auch 80 Prozent bekommen haben. Da war oft kein Verständnis. Es hat jeder 80 Prozent bekom-

> men, man konnte ja bis auf zehn Prozent runtergehen – bei uns war das nicht möglich, bei uns war max. 50 Prozent Kurzarbeit." (KUA_2)

Andere waren aufgrund der verkürzten Arbeitszeit in der Kurzarbeit eher positiv gestimmt.

> „Ich habe zwischen 30 und 40 Prozent gearbeitet und habe aber trotzdem 80 Prozent des Lohnes bekommen. Und konnte mich in meiner ‚Freizeit' um private Erledigungen kümmern, für welche man sonst keine Zeit hat bzw. man sich keine Zeit nimmt." (KUA_5)

Als große Herausforderung wurden Mangel an Informationen und etwa die chaotische Koordination thematisiert.

> „Es war alles sehr chaotisch und es gab kaum Informationen seitens der Geschäftsführung. (…) So gut wie keine Informationen, Informationen folgten rückwirkend. Beispiel: man erfuhr erst ein paar Tage später, dass man eigentlich schon seit Anfang des Monats in Kurzarbeit ist. (…) Koordination in der Firma war ein großes Problem. MA innerhalb einer Abteilung waren immer an einen frei gewählten Tag anwesend und so hatte man Probleme mit der Abstimmung. Erst mit November kam es zur Einführung von Kerntagen, um für eine bessere Zusammenarbeit und Abstimmung zu sorgen." (KUA_5)
> „Stress, Stress, Stress am Anfang. Diese Ungewissheit. Fragen wie: Was heißt das jetzt für mich? Wie lauft es weiter? Aber ich glaube, am Anfang ging es allen so, nicht nur mir oder uns." (KUA_3)
> „Am Anfang war es schwierig, da wir nicht gewusst haben was auf uns zukommt. Es passierte alles so rasch. Alles war auf einmal geschlossen. Wir durften gar nicht arbeiten." (KUA_4)

Abschließend wurde von allen Befragten bestätigt, dass sie trotz aller Hindernisse über die Kurzarbeit froh sind, da sie sonst auch selbst arbeitslos wären.

> „Um ehrlich zu sein, ich bin wirklich froh, dass ich noch eine Arbeit habe. Aber ich darf mich nicht freuen, das kann sich so schnell ändern." (KUA_4)
> „Ich war sehr dankbar, dass sie die Kurzarbeit ermöglicht haben." (KUA_3)

2.1.4. Kurzarbeit: Ungleichheit/Pfadabhängigkeit

In Deutschland waren Gastgewerbe und verarbeitende Gewerbe am stärksten von Kurzarbeit betroffen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder im Finanz- und Versicherungsdienstleistungssektor waren kaum in Kurzarbeit (vgl. Kohlrausch/Zucco/Hävermann 2020, S. 13) Im Juni 2020 betrug der Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit sogar 45,2 Prozent aus dem Gastgewerbe

und nur 2,8 Prozent von Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren betroffen (Pusch/Seifert 2020, S. 4). In Österreich lag Ende April 2020 der Anteil von Personen, die in Gastgewerbe tätig waren und eine Kurzarbeitsbeihilfe bezogen haben, sogar 81 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt betrug der Anteil der Arbeitnehmer*innen in dem verarbeitenden Gewerbe ca 39 Prozent in Österreich. (AMSa 2020, S. 4) und in Deutschland ca. 20 Prozent (Pusch/Seifert 2020, S. 4).

Insbesondere die Betriebe und Sektoren, die bereits vor der Krise unterdurchschnittliche Löhne hatten, sind stark von der Corona-Pandemie betroffen. (vgl. Kohlrausch/Zucco/Hävermann 2020, S. 13) Arbeiter*innen, die bereits vor der Krise ein geringes Einkommen hatten, vor allem Beschäftigte im Niedriglohnsektor, erleben aufgrund der Corona-Pandemie auch mithilfe der Kurzarbeitsbeihilfe einen großen und somit dramatischen Einkommenseinbruch. (vgl. WSI 2020) In Deutschland ist das intensiver als in Österreich erkennbar. Wie bereits erwähnt, beträgt in Deutschland das Kurzarbeitsgeld maximal 60 Prozent bzw. 67 Prozent des Nettoeinkommens. Das führt dazu, dass Niedrigverdiener*innen mit dem Kurzarbeitergeld schnell unterhalb des Existenzminimums landen (vgl. ebd.). 39,6 Prozent der Arbeiter*innen in Deutschland, die von Kurzarbeit im Jahr 2020 betroffen waren, hatten weniger als 1.500 Euro Nettoeinkommen (Kohlrausch/Zucco/Hävermann 2020, S. 15). Niedrigverdiener*innen haben selten finanzielle Reserven und somit besteht kaum Spielraum für eine Schuldenaufnahme. Es ist zu beachten, dass je länger die Kurzarbeit andauert, desto dringender soziale Transferleistungen erforderlich werden. (vgl. Pusch/Seifert 2020, S. 5) Mit Erhöhung des Kurzarbeitsgeldes nach der Bezugsdauer wird in Deutschland versucht die Situation der Betroffenen zu erleichtern. (vgl. BMASa 2021)

Österreich hat sehr rasch bereits bestehende Programme durch befristete Corona-Kurzarbeitsprogramme ersetzt. Bereits Ende April 2020 wurden 29 Prozent der Jobs mit diesem Unterstützungsangebot gesichert. (vgl. AMSa 2020, S. 1) Laut Arbeitsmarktservice waren in dem Monat 447.000 Frauen und 563.000 Männer betroffen. Deutlich unterschiedlich war jedoch der Anteil von Inländer*innen mit 27 Prozent und Nicht-österreichischen Staatsbürger*innen mit 37 Prozent. (vgl. ebd., S. 2)

Es ist unumstritten, dass Kurzarbeit eine wichtige Unterstützung für den Arbeitsmarkt darstellt und als Hilfsmittel in der Krise viele Vorteile hat. (vgl. Lorenz/Kucsera 2020, S. 1) Sowohl der Fortbestand der Unternehmen als auch die Existenzsicherung der Arbeitnehmer*innen waren und sind weiterhin von dieser Maßnahme abhängig. (vgl. AMSa 2020, S. 1) Kurzarbeit trägt zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei. Unternehmen können schneller reagieren, wenn die Nachfrage nach Ende der Krise wieder zunimmt. Es können auch Kosten für Entlassung und Neueinstellung von Fachkräften vermieden werden und der Staat spart die Arbeitslosenunterstützung. Auch für Arbeitnehmer*innen bringt die Kurzarbeit viele Vorteile. Insbesondere im ersten Halbjahr wäre die Arbeitslosigkeit stärker angestiegen. (vgl. Lorenz/Kucsera 2020, S. 2) Bei der Befragung wurde deutlich, dass auch Befragte das Instrument der Kurzarbeit sehr schätzen.

> „Es ist sicher das beste Instrument, das es jetzt gibt, weil anders wären halt viele Arbeitsplätze verloren gegangen. Ganz sicher, was für das Unternehmen ja auch ein Horror ist.“ (KUA_2)
> „In Zeiten wie diesen muss man um einen sicheren Arbeitsplatz dankbar sein. Ich bin dankbar, dass mein Unternehmen, trotz der Probleme, die wir hatten, für seine Mitarbeiter die Kurzarbeit gewählt hat, um unserer Arbeitsplätze bestmöglich zu erhalten.“ (KUA_5)

Allerdings führt Kurzarbeit auch zu Problemen. Forschungsergebnisse zeigen, dass Kurzarbeit Arbeitsplätze nicht nachhaltig sichern kann. (vgl. Konie-Seidl: 2020, S. 15) Bei der Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft nach der Vereinigung 1991 konnte das Instrument der Kurzarbeit den Arbeitsplatzabbau nur kurz abfedern. Die meisten Kurzarbeiter*innen wechselten später in die Arbeitslosigkeit, den Vorruhestand oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Dadurch wurde der Strukturwandel nur verzögert. Ein ähnliches Szenario passierte in Italien während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 (vgl. Konie-Seidl 2020, S. 15). Auch Lorenz/Kucsera (2020) warnen vor einem zu langen Einsatz von Kurzarbeitsmodellen. Dieser führt zu einer „ineffizienten Arbeitsverteilung" und wirkt sich im Aufschwung negativ aus. In Kurzarbeit werden Mitarbeiter*innen zum Teil zur Reduktion gezwungen, und auf der anderen Seite werden wieder Fachkräfte gesucht. „Während die Ferienhotellerie in den Bergen saisonal bedingt nach Fachkräften sucht, sind in der Stadthotellerie unzählige Beschäftigte auf Kurzarbeit." (Lorenz/Kucsera 2020, S. 2).

Es ist auch von Kurzarbeit Betroffenen bewusst, dass Arbeitslosigkeit das größere Übel ist und ohne staatliche Unterstützung bereits weitaus mehr Unternehmen bzw. Arbeitsplätzte im „Corona-Sumpf" untergegangen wären. (vgl. Kucsera 2020; KUA_2) Es wird aber immer mehr von Expert*innen thematisiert, dass es keine Lösung ist, „Zombiefirmen" mit Steuergeldern zu unterstützen, da dadurch das wahre Ausmaß der Arbeitslosigkeit verdeckt wird und notwendige Anpassungen in den Unternehmen nicht vorgenommen werden. (vgl. Kucsera 2020).Dies geht auch aus einem Interview sehr deutlich hervor:

> „Die Automobilindustrie war schon davor in der Krise. Die KUA ist halt einfach zu einem guten Zeitpunkt gekommen. Wäre die nicht gekommen, hätten sie viele Leute entlassen. Das war eigentlich Glück mit der KUA. Ich kann jetzt nicht sagen, in welchem Ausmaß Corona das beeinflusst hat. Die KUA war dann einfach da und ist genutzt worden. Das ist mein Eindruck und das bestätigt auch das Management." (KUA_2)
> „Es war sicherlich die Rettung. Man muss dazu aber sagen, dass es sicher auch einige Betriebe gibt, die das ausnutzen. Davon bin ich 100 Prozent überzeugt (…) es ist ein extrem gutes Instrument, aber extrem teuer für den Steuerzahler oder für das Sozialsystem." (KUA_2)

Lange Zeit in Kurzarbeit zu sein, kann auch für die Arbeitnehmer*innen ähnliche Folgen wie die Arbeitslosigkeit haben. Der Anschluss wird verloren, Fähigkeiten verkümmern, Fortbildungen werden gestrichen und die Distanz zur eigenen Arbeitsstelle vergrößert sich. (vgl. Kucsera 2020) Eine befragte Person hat es auch kurz angesprochen:

> „Wie gesagt, ich habe es im Frühling genossen. Das Wetter war schön. Ich war viel draußen … Jetzt ist aber schon richtig zach. Es dauert einfach viel zu lange." (KUA_4)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass insbesondere Personen mit einem geringen Haushaltseinkommen, Geringqualifizierte und Personen, die nicht im Homeoffice arbeiten können, besonders häufig von Kurzarbeit betroffen sind. (vgl. Kohlrausch/Zucco/Hävermann 2020, S. 3) Kurzarbeit hat eine stratifizierende Wirkung und führt dazu, dass die soziale Ungleichheit zwischen den sicheren Jobs und unsicheren, prekären Arbeitsverhältnisse weiter verschärft wird.

(vgl. AK 2020) Dennoch ist die Corona-Kurzarbeit zum Teil deutlich großzügiger ausgestaltet als bisherige Regelungen oder die Arbeitslosenunterstützung. (vgl. Konle-Seidl 2020, S. 8) In Österreich werden Arbeitslose und Soloselbstständige stark benachteiligt, da sie vom Staat weniger finanziell unterstützt werden als Personen in Kurzarbeit. (vgl. Haas 2020, S. 1) Die Kluft zwischen „Gering- und Besserverdienenden" vergrößert sich und die schlechtbezahlten Verdiener*innen spüren die Lohneinbußen stärker. (vgl. ebd., S. 1)

2.2. Arbeitslosigkeit in Zeiten der Pandemie

Trotz des enormen Einsatzes der Kurzarbeit von Unternehmen zur Sicherung vieler Arbeitsplätze ist im Zuge der Wirtschaftskrise durch Covid-19 die Arbeitslosigkeit stark angestiegen. (vgl. Seil; Emmler 2020, S. 7) Drastisch sind die Auswirkungen der Pandemie in all jenen Wirtschaftssektoren, welche entweder von Schließungen bedroht sind, oder in denen Kurzarbeit aufgrund einer stark fluktuierenden Beschäftigung kaum beziehungsweise nicht in Anspruch genommen werden kann. Laut des österreichischen Arbeitsmarktservices entfielen zirka 50 Prozent des Beschäftigungsrückganges auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. (vgl. AMS 2020) AMS Vorstand Johannes Kopf fasste den Abschluss des Jahres 2020 im Dezember wie folgt zusammen: „Rund 521.000 als arbeitslos oder in Schulung registrierte Personen ergeben einen Anstieg gegenüber dem in Österreich noch coronafreien Jahresende 2019 um 113.000 Personen bzw. 27,7 Prozent. Der dritte Lockdown führte zu einer mehr als Verdopplung der Arbeitslosigkeit in Gastronomie und Tourismus gegenüber dem Vorjahr." (AMSb 2020)

In dieser Krise sind neben geringer Qualifizierten ebenso Personen mit mittleren sowie höheren Qualifikationen von Arbeitslosigkeit betroffen. Förderung von Neueinstellungen, Unterstützung bei der Aneignung von neuen Qualifikationen sowie wenn möglich, das Angebot von beruflichen Umorientierungen sind laut Hutter und Weber in dieser Zeit notwendig, um eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. (vgl. Hutter, Weber 2020, S. 429) Seil und Emmler stellen in ihrer Arbeit den Anteil der weiblichen sowie männlichen Arbeitslosen unterschiedlichen Wirtschaftssektoren gegenüber:

> „Im Unterschied zu vergangenen Krisen, die häufig männerdominierte Wirtschaftssektoren besonders getroffen haben, drohen infolge der Corona-Pandemie auch Sektoren mit einem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten Einschnitte." (Seil; Emmler 2020, S. 7)

2.2.1. Arbeitslosenquote in Österreich und Deutschland

Im folgenden Diagramm wird die Entwicklung der Arbeitslosenquote in Österreich und Deutschland im Zeitraum zwischen Jänner 2020 und Dezember 2020 gegenübergestellt. Die Werte beider Länder wurden nach nationaler Definition berechnet. Beide Länder setzen für die nationale Berechnung die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotenzial.[2] In Österreich werden allerdings registrierte Personen in Ausbildung nicht als Arbeitslose berücksichtigt. Die Arbeitslosenquote erscheint dadurch etwas niedriger. (vgl. Statistab, 2021, AMS 2021)

2 (Arbeitslose / (Arbeitslose + Erwerbstätige)) x 100 = Arbeitslosenquote in Prozent

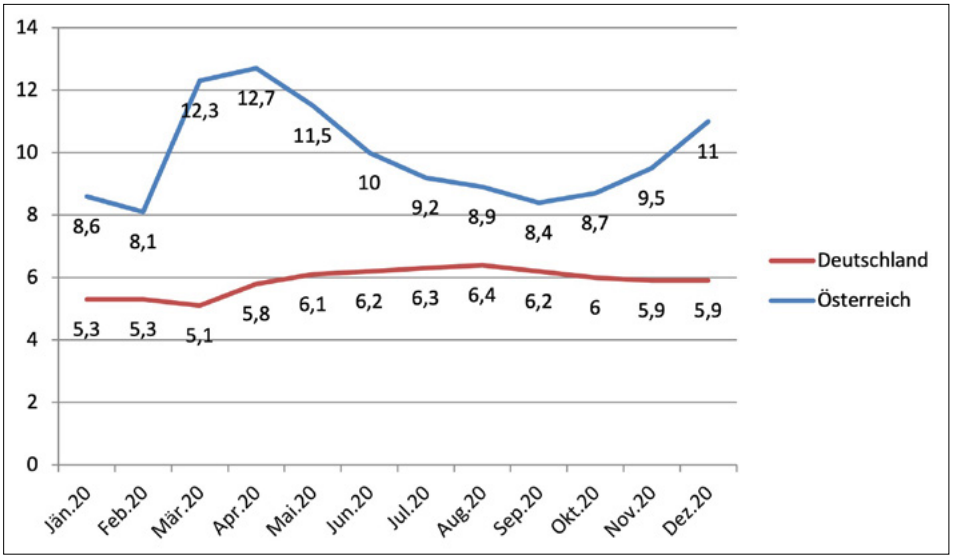


Abbildung 2: Arbeitslosenquote in Österreich und Deutschland in den Monaten von Jänner bis Dezember 2020, eigene Darstellung, Quelle: Statistaa, 2021 und Statistab, 2021

Bei der Gegenüberstellung der Arbeitslosenquote beider Länder fällt auf, dass Deutschland erst einen Monat später, also im April einen Anstieg aufgrund der Pandemie verzeichnete. Als im März 2020 in Österreich die Arbeitslosenquote 4,2 Prozentpunkte anstieg, verzeichnete diese in Deutschland sogar einen geringen Rückgang.

Der Höhepunkt von arbeitslos gemeldeten Personen in Österreich wurde ein Monat später im April mit einer Arbeitslosenquote von 12,7 Prozent erreicht. In den Sommermonaten verzeichnete sich ein kontinuierlicher Rückgang und die Arbeitslosenquote erreichte in etwa die Werte wie vor der Pandemie. Im September wurde der niedrigste Wert seit Anbeginn der Corona-Pandemie verzeichnet. Dennoch ist ein erneuter Anstieg in den Monaten Oktober und November zu verzeichnen. Im Dezember 2020 waren 459.682 Personen arbeitslos gemeldet. (vgl. AMS 2021)

Des Weiteren gab es innerhalb des Betrachtungszeitraumes, im Vergleich zu Österreich, in Deutschland keinen so enormen Anstieg der Arbeitslosigkeit. In Deutschland wurde der Höchstwert der Corona-Pandemie im August 2020 mit einer Arbeitslosenquote von 6,4 Prozent erreicht. In den darauffolgenden Monaten verzeichnete sich erneut ein Rückgang.

Interessant ist, dass in beiden Ländern über den Betrachtungszeitraum hinweg unterschiedliche Trends verzeichnet wurden, obwohl Entscheidungen der Regierungen betreffend Lockdowns sehr ähnlich waren.

2.2.2. Arbeitslosenunterstützung in Österreich und Deutschland

Um finanziellen Notlagen entgegenzuwirken gibt es in Österreich sowie in Deutschland die Möglichkeit, unter gewissen Voraussetzungen, Arbeitslosengeld zu beziehen. Im folgenden Kapitel werden die Bedingungen, die Berechnung, der ausbezahlte Grundbetrag sowie die Bezugsdauer der beiden Länder gegenübergestellt.

	Österreich	Deutschland
Bedingungen	arbeitslos, arbeitswillig, arbeitsfähig und vermittelbar Bereitschaft mind. 20 Wochenstunden zu arbeiten Erfüllung der Anwartschaft	arbeitslos, arbeitswillig, arbeitsfähig und vermittelbar Bereitschaft mind. 15 Wochenstunden zu arbeiten Erfüllung der Anwartschaft
Zusammensetzung	Grundbetrag (Basis-Gehalt der letzten 12 Monate) + Ergänzungsbetrag (n.B.) + Familienzuschlag	Brutto-Arbeitsentgelt pro Tag – Lohnsteuer – Solidaritätszuschlag – Pauschalbetrag Sozialversicherung + Familienzuschlag
Grundbetrag	55 % des Netto-Einkommens	60 % des Netto-Einkommens
Bezugsdauer	mindestens 20 Wochen steigt in Abhängigkeit von Alter und Dauer der Versicherungsleistung	stark abhängig von Alter und der Dauer der Versicherunspflichtverhältnisse

Tabelle 3: Arbeitslosenunterstützung in Österreich und Deutschland, eigene Darstellung, Quelle: AMSc 2020 / Bundesagentur für Arbeit 2020

Bedingungen

Jeder der in Österreich, die vom Arbeitsmarktservice vorgegebenen Bedingungen erfüllt, hat im Falle einer Erwerbslosigkeit den Zugang zu Arbeitslosengeld. Das AMS führt mehrere Bedingungen an, welche für den Bezug von Arbeitslosengeld vollständig erfüllt werden müssen. Man muss arbeitslos gemeldet sein und als arbeitsfähig und arbeitswillig eingestuft werden. Ob jemand am Arbeitsmarkt vermittelbar ist, wird seitens des Arbeitsmarktservices im Vorfeld geprüft. (vgl. AMSc 2020) Ebenso wie in Österreich ist auch in Deutschland der Bezug von Arbeitslosengeld an bestimmte Bedingungen geknüpft. Eine weitere Gemeinsamkeit ist die Voraussetzung, dass man als arbeitsfähig und arbeitswillig eingestuft werden muss sowie, dass man sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet haben muss. (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020) Zusätzlich zu diesen Anforderungen muss die Bereitschaft der Ausübung einer Beschäftigung von einem bestimmten Mindestmaß an Wochenstunden gegeben sein. In Österreich beträgt dieses mindestens 20 Wochenstunden, wobei hier je nach Notwendigkeit, aufgrund von Betreuungspflichten, individuelle Vereinbarungen mit AMS getroffen werden können. (vgl. AMSc 2020) In Deutschland ist dieses Mindestmaß um ein Viertel geringer als in Österreich und beträgt 15 Wochenstunden. (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020) In beiden Ländern können beim Nachweis von Betreuungspflichten individuelle Lösungen mit der zuständigen Behörde vereinbart werden.

Eine weitere notwendige Bedingung in beiden Ländern ist die sogenannte Anwartschaft, welche besagt, dass man für eine gewisse Zeit arbeitslosenversicherungspflichtig gearbeitet haben muss. In Österreich liegt die Rahmenfrist bei der erstmaligen Inanspruchnahme bei 52 Wochen innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Antragstellung. Beim Vorliegen von bestimmten Gründen, wie zum Beispiel die Meldung über eine aktive Ausbildung, besteht die Möglichkeit, die Rahmenfrist auf bis zu maximal fünf Jahren zu verlängern. (vgl. AK 2020, S. 32ff) Antragsteller*innen, welche zum Zeitpunkt des Antrages das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und das erste Mal Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beantragen, müssen lediglich 26 Wochen innerhalb einem Jahr nachweisen. (vgl. AK, 2020, S. 39) Wenn in der Vergangenheit bereits mindestens einmal Arbeitslosengeld ausbezahlt wurde, verkürzt sich bei einem erneuten Antrag der notwendige Zeitraum der arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung im letzten Jahr auf 28 Wochen. (vgl. AK, 2020, S. 43)

In Deutschland wird das Prinzip der Anwartschaft ebenso angewendet, jedoch gibt es hier Unterschiede bei den zu nachweisenden arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten. Um einen Anspruch auf die Auszahlung von Arbeitslosengeld zu erfüllen, müssen die Antragsteller*innen in den 30 Monaten vor dem Eintreten der Erwerbslosigkeit mindestens zwölf Monate arbeitslosenversicherungspflichtig gearbeitet haben. (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020) In Deutschland ist diese Form der Anwartschaft für die Antragsteller*innen vorteilhafter, da hierbei ein längerer Betrachtungszeitraum vor dem Eintreten der Arbeitslosigkeit Anwendung findet.

Berechnung

Seit 1. Juli 2020 werden für die Berechnung in Österreich die monatlichen Beitragsgrundlagen, welche beim Dachverband der Sozialversicherungsträger hinterlegt und abrufbar sind, herangezogen. Der errechnete Brutto-Wert der monatlichen Beitragsgrundlage wird in ein Netto-Einkommen umgerechnet und dabei werden bestimmte Sozialabgaben sowie Lohnsteuer unter Berücksichtigung von Freibeträgen abgezogen. Der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes beträgt in Österreich 55 Prozent des Netto-Einkommens. Wenn der Grundbetrag unter dem sogenannten Ausgleichszulagen-Richtsatz liegt, wird dieser um einen Ergänzungsbetrag erhöht. Aktuell beträgt der Wert des Ausgleichszulagen-Richtsatz 1.000,48 Euro pro Monat. Ebenso besteht die Möglichkeit, nach Prüfung der familiären Verhältnisse, dass das Arbeitslosengeld durch Familienzuschläge erhöht wird. (vgl. AMSc 2020)

In Deutschland wird als Grundlage für die Berechnung für die Höhe des Arbeitslosengeldes das Brutto-Arbeitsentgelt der letzten zwölf Monate vor Verlust der Beschäftigung herangezogen. Anders als in Österreich wird hier das Brutto-Arbeitsentgelt pro Tag als Basis für die nächsten Berechnungsschritte herangezogen. Nach Abzug der Lohnsteuer, dem Pauschalbetrag für die Sozialversicherung in Höhe von 20 Prozent und dem Solidaritätszuschlag erhält man das Netto-Entgelt pro Tag. 60 Prozent dieses Netto-Entgelts entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes.

Im Falle von Kindern, für welche ein Betreuungsgeldanspruch besteht, erhöht sich der Betrag um den Familienzuschuss auf 67 Prozent. (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020) Auffallend ist hier neben der unterschiedlichen Berechnung, die Tatsache, dass arbeitslos gemeldete Personen in Deutschland durch einen höheren Prozentsatz des Netto-Einkommens besser gestellt sind als jene in Österreich. Wenn es um den Auszahlungsbetrag für Arbeitslose geht, ist Deutschland im direkten Vergleich großzügiger.

Bezugsdauer

Grundsätzlich erhält jeder von Erwerbslosigkeit Betroffene in Österreich, der die oben angeführten Bedingungen erfüllt, für die Dauer von 20 Wochen Arbeitslosengeld. Bei der Bezugsdauer gibt es einige Ausnahmen, in Hinblick auf die Dauer der arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung, dem Alter sowie bei der Teilnahme einer Schulung im Rahmen einer Arbeitsstiftung. Die Bezugsdauer erhöht sich so beispielsweise auf 30 Wochen, wenn eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung mindestens drei Jahre innerhalb der letzten fünf Jahre nachweisbar ist. Bei der Vollendung des 40. Beziehungsweise des 50. Lebensjahres erhöht sich die Bezugsdauer auf 39 Wochen beziehungsweise 52 Wochen. Bei der Absolvierung einer nach 31. Dezember 2010 begonnen beruflichen Rehabilitation kann sich die Anspruchsdauer auf 78 Wochen erhöhen. (vgl. WKOd, 2021)

Die Bezugsdauer hängt in Deutschland im Vergleich zu Österreich stärker von den folgenden zwei Faktoren ab. Zum einen von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb des Betrachtungszeitraumes und dem Alter zu Beginn bei Eintritt der Arbeitslosigkeit. Wie auch in Österreich erfolgt dies anhand einer Staffelung. Die betrachteten versicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten müssen grundsätzlich innerhalb der letzten fünf Jahre liegen. Bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres kann ein Antrag auf Arbeitslosengeld auf die Dauer von maximal zwölf Monaten erfolgen. Voraussetzung ist der Nachweis einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens zwei Jahren. Ab dem 50.Lebensjahr kann sich die Bezugsdauer, beim Nachweis von mindestens 48 Monaten, auf maximal zwei Jahre erhöhen. (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020)

Zusätzliche Unterstützungsleistungen

Aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf arbeitslos gemeldete Personen, gab es in vielen Ländern zusätzliche Unterstützungsleistungen, so wie auch in Deutschland und Österreich. In Österreich wurden bereits zwei Einmalzahlungen getätigt. Eine dritte Auszahlung ist geplant, hierzu sind aber noch keine konkreten Pläne bekannt. Die erste Einmalzahlung wurde im September 2020 ausbezahlt. Alle arbeitslos gemeldeten Personen, welche zwischen den Monaten Mai und August wenigstens 60 Tage arbeitslos gemeldet waren, hatten Anspruch auf die Auszahlung von 450 Euro. (vgl. Parlament Österreich, 2021) Die zweite Einmalauszahlung erhalten jene Personen, welche im Zeitraum zwischen 1. September 2020 und 30. November 2020 Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben. Die Höhe des Auszahlungsbetrages staffelt sich je nach Bezugstagen und bewegt sich zwischen 150 Euro und 450 Euro. Die Auszahlung dieser Einmalzahlung erfolgte automatisch im Dezember 2020 und musste nicht extra beantragt werden. (vgl. AMS, 2020)

Wie erwähnt, wurden auch in Deutschland zusätzliche Maßnahmen in der Form von finanziellen Unterstützungsleistungen für arbeitslos gemeldete Personen zur Verfügung gestellt. In Deutschland gab es zwei sogenannte Sozialschutz-Pakete. Ziel des Sozialschutz-Paketes 2 ist es, durch die Verlängerung der Bezugsdauer um drei Monate, die finanziellen Folgen durch die Corona-Pandemie abzuschwächen. Diese Verlängerung erhalten jene arbeitslos gemeldeten Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld noch innerhalb des Jahres 2020 ausgelaufen ist. Die Verlängerung erfolgte automatisch. (vgl. BMASb, 2020)

2.2.3. Interviews zu Arbeitslosigkeit in Österreich

Um auch das subjektive Empfinden der Betroffenen zur Thematik Arbeitslosigkeit während dem Anspruch auf Arbeitslosengeld mit in die Ergebnisse einfließen lassen zu können, wurden drei Interviews geführt. Auswahlkriterium für unsere Befragung war die Tatsache, dass die Beendigung des letzten Dienstverhältnisses aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage durch Covid-19 beziehungsweise durch einen Grund im Zusammenhang stehend mit Covid-19 aufgelöst wurde und die Bedingungen für Arbeitslosengeld erfüllt waren beziehungsweise sind und in weiterer Folge, dies auch bezogen wurde oder wird.

Die Leitfadeninterviews wurden im Zeitraum von Oktober bis Dezember durchgeführt.

Das Alter der Befragten liegt zwischen 20 und 45 Jahren und alle drei Befragten gehören dem weiblichen Geschlecht an. Das Sample der Befragten umfasst die Berufsgruppen Vertrieb und Konditorei.

	Interview 1	Interview 2	Interview 3
Geschlecht	w	w	w
Beruf	Vertrieb	Konditorin	Vertrieb
Arbeitslos seit	April 2020 (befindet sich in einer Umschulung)	Mai 2020	August 2020
Einstellung zu Höhe des Arbeitslosengeldes	zu gering	zu gering	zu gering
Gefühl der Benachteiligung gegenüber KUA	kaum	stark ausgeprägt	stark ausgeprägt
Zukunftsängste	kaum	stark ausgeprägt	stark ausgeprägt

Tabelle 4: Zusammengefasste Interviews mit Personen, welche von Arbeitslosigkeit betroffen sind/waren, eigene Darstellung

Auffallend war, dass sich alle Betroffenen vom Arbeitsmarktservice (AMS) in Stich gelassen gefühlt haben. Hier wurde vor allem auf die „chaotische Bürokratie" (vgl. AL_1) hingewiesen. Der Ablauf war aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie sehr kompliziert und teilweise nicht durchschaubar. Eine Interviewpartnerin schilderte den Prozess, welcher aus der Anmeldung auf der Homepage des Arbeitsmarktservice, den Erhalt mehrerer Dokumente per Mail, einem telefonischen Termin einer zugewiesenen Betreuer*in und der Übermittlung des Antrags für Arbeitslosengeld auf postalischem Weg bestand. (vgl. AL_3)
Eine Interviewpartnerin erwähnte, dass sie die Kündigung als eine Chance für eine Neuorientierung angesehen hat. Hier muss allerdings erwähnt werden, dass diese Befragte die Möglichkeit bekommen hat, eine Umschulung zu absolvieren, welche vom Staat finanziert wird. Sie wiederholte mehrmals, dass sie aufgrund dieser Möglichkeit kaum Zukunftsängste hat. (vgl. AL_1)

Zwei Interviewpartnerinnen fühlten sich im Vergleich zu Personen, welche in Kurzarbeit sind, stark benachteiligt.

> „Auch wenn sie weniger Geld bekommen, haben sie einen Job. Ich würde auch gerne weniger arbeiten, mehr Freizeit haben und dennoch bis zu 80 Prozent meines Gehaltes bekommen. Mit 55 Prozent von meinem letzten Nettolohn komme ich zwar gerade so über die Runden, auch wenn ich schon mal mein Erspartes angreifen muss, aber gerecht finde ich das Ganze dennoch nicht wirklich. Man sollte auch auf die Arbeitslosen schauen und nicht nur den Unternehmen das Geld nachwerfen." (AL_3)

Eine andere Interviewpartnerin verspürt keinen Neid.

> „Ich bin denen in Kurzarbeit nicht neidisch, wann hat man den sonst mal so viel Freizeit. Ich an deren Stelle würde diese Zeit total genießen und mir wünschen, dass diese Zeit noch ein bisschen andauert." (AL_1)

Ebenso interessant waren die Ergebnisse auf die Frage nach der Bewertung der Höhe des Arbeitslosengeldes. Alle drei Interviewpartner*innen haben den Betrag als zu gering bewertet und erwähnt, dass es ohne finanzielle Rücklagen schwierig wäre den Lebensstandard zu finanzieren. Die Betroffenen waren über die Bonuszahlungen dankbar, würden dennoch eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes als sinnvoller betrachten.

Durch die momentane Situation haben sich bei zwei Befragten große Zukunftsängste hervorgetan.

> „Was tue ich, wenn die Krise noch länger dauert und ich mir keine neue Arbeit finde? Ich mache mir schon große Sorgen darüber, wie es weitergehen wird." (AL_3)

2.3. Soloselbstständige

Die Projektleiterin für Soloselbstständige in der Arbeiterkammer OÖ verweist in einem 2018 veröffentlichten Artikel auf die große Heterogenität innerhalb der Gruppe der Soloselbstständigen. Neben den Ein-Personen-Unternehmen (EPU) gehören auch neue Selbstständige und Freiberufler zur Gruppe der Soloselbstständigen. (vgl. Konrad 2018, S. 83f) Mit der Heterogenität innerhalb der Gruppe gehen auch sehr unterschiedliche soziale Lagen einher, wie aus nachstehendem Zitat deutlich hervorgeht:

> „Reden die einen von Unternehmerinnen und Unternehmern, wenn sie über die Gruppe der Soloselbständigen Auskunft geben sollen – und haben dabei noch ein Bild des industriellen Unternehmertums im Kopf – sind es für andere erst einmal ‚arme Kreaturen' und Menschen, die in Notsituationen und mangels unselbständiger Arbeit als Selbständige ausgebeutet werden. Die Gruppe selbst pendelt zwischen den beiden Polen der Helden, die zum wirtschaftlichen Erfolg Österreichs beitragen, und den Opfern, die benachteiligt werden und quasi die ‚Melkkühe der Nation' sind." (Konrad 2018, S. 84)

Die Heterogenität der Soloselbstständigen thematisiert auch Pongratz (2020) in einem Vergleich zwischen Österreich und Deutschland. Soloselbstständige haben zwar aufgrund der Selbstständigkeit keine arbeitsrechtlichen Ansprüche, sind aber in beiden Ländern unterschiedlich in das Sozialversicherungssystem integriert. In Österreich sind Soloselbstständige weitgehend in die gesetzliche Sozialversicherung eingebunden. Die freiwillige Arbeitslosenversicherung wird nur zum Teil in Anspruch genommen. In Deutschland herrscht lediglich eine allgemeine Krankenversicherungspflicht. Bei der Rentenversicherung gibt es hingegen keine einheitliche Regelung. Die Möglichkeiten hängen von der jeweiligen Branche ab. Auch der Zugang zur Arbeitslosenversicherung ist in Deutschland durch einige Voraussetzungen erschwert. (vgl. Konrad 2018, S. 92ff, Pongratz 2020, S. 16ff u. 30)

Die Zahl der Soloselbständigen ist in beiden Ländern ab Mitte der 1990er Jahre stark angewachsen. Ungefähr sechs Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland und zirka sieben Prozent der österreichischen Erwerbstätigen sind Soloselbstständige. Jeweils ungefähr ein Drittel davon befinden sich in einer prekären Erwerbssituation. (vgl. Pongratz, 2020, S. 14ff) Im Vergleich zu Personen in einem Normalarbeitsverhältnis ist die soziale Absicherung institutionell schwach ausgestaltet. Durch die wirtschaftliche Situation aufgrund der Corona-Pandemie geraten daher besonders Soloselbständige häufig in finanzielle Schwierigkeiten. Seit Beginn der Pandemie wurden viele Soloselbstständige unerwartet mit enormen Umsatzeinbußen bis zum kompletten Wegfall des Umsatzes konfrontiert. Um die Betroffenen aufzufangen wurden finanzielle Maßnahmen zur Unterstützung erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Diese Unterstützungen gibt es in Form von Einmalzuschüssen und von unterschiedlichen Förderungen. Je nach Art der Unterstützungsleis-

tung gibt es unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen. Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die zentralen Fördermaßnahmen der beiden Länder. Auf eine detaillierte Angabe der zu erfüllenden Bedingungen wird dabei verzichtet.

	Österreich: Härtefallfonds 1–2	Deutschland: Überbrückungshilfen 1–3
Von Krise betroffene Anspruchsberechtigte	EPU, Neue Selbstständige, freie Dienstnehmer*innen → Soloselbstständige; Kleinstunternehmen bis 9 Mitarbeiter	Unternehmen, Organisationen, Soloselbstständige, Freiberufler*innen
Berechnungsgrundlage	Nettoeinkommen auf Basis des Einkommensteuerbescheides des Vorjahres	anfallende Fixkosten
Förderhöhe	Phase I: Soforthilfe von max. 1.000 Euro Phase II: 80–90 % des Einkommensentfall / max. 2.000 Euro je Anspruchsmonat bzw. 24.000 Euro GESAMT	Umsatzverlust > 70 %: bis 90 % der Fixkosten Umsatzverlust 50–70 %: bis 60 % der Fixkosten Umsatzverlust 30–50 %: bis 40 % der Fixkosten
Was wird gefördert?	Persönliche Lebenshaltungskosten	Kosten die direkt in Verbindung mit der Erwerbstätigkeit stehen.
Ergänzungen	Comeback-Bonus: 500 Euro je Betrachtungszeitraum (Monat); insgesamt höchstens 6.000 Euro	November- und Dezemberhilfe: Berechnungsgrundlage: 75 % des durchschnittlichen Umsatzes je Woche der Schließung Neustarthilfe für Soloselbstständige: einmalig 50 % des Umsatzes aus Referenzzeitraum Dezember 2019–Juni 2020; max. 7.500 Euro Steuerliche Hilfsmaßnahmen für Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler
Sonstiges	Nebeneinkünfte, erhaltene Förderungen oder Unterstützung aus Künstler-Sozialversicherungsfond werden abgezogen	Sonstige Corona bedingte Zuschussprogramme werden angerechnet
Weitere zentrale Unterscheidung:		
Grundsicherung Soloselbstständige	Keine Anpassungen im Zuge der Corona-Krise	Unbürokratischer Zugang zu Grundsicherung, vereinfachte Vermögensprüfung, Anhebung der Vermögensgrenzen, tatsächlicher Aufwendung für Unterkunft und Heizung ohne Angemessenheitsprüfung anerkannt

Tabelle 5: Vergleich Unterstützungsleistungen Soloselbstständige Österreich Deutschland, eigene Darstellung, Quelle: Österreich: BMF (2020); Deutschland: BMWIb (2021)

2.3.1. Vergleich Unterstützungsleistungen Österreich und Deutschland

Obige Tabelle schafft einen ersten Überblick über die unterschiedlichen Unterstützungsmöglichkeiten. Sichtbar wird vor allem, dass ein direkter Vergleich der Generosität der Unterstützungsleistungen für Soloselbstständige aufgrund der vollkommen unterschiedlichen Ausgestaltung nicht möglich ist. Im Folgenden sollen die zentralen Unterschiede in der Ausgestaltung der Unterstützungsleistungen mit ihren Vor- und Nachteilen aufgezeigt werden.

2.3.1.1. Unterstützungsleistungen in Deutschland

Das für Deutschland zentrale Instrument der Überbrückungshilfen ist ein Fixkostenzuschuss. Dieser ist vom zuständigen Ministerium zwar explizit auch für Soloselbstständige gedacht, kann jedoch häufig mangels belegbarer Fixkosten von diesen nicht in Anspruch genommen werden. Die in der Tabelle angeführte Neustarthilfe für Soloselbstständige wurde daher ergänzend eingeführt. Steuerliche Hilfsmaßnahmen sollen zudem unter anderem auch Soloselbstständigen zugutekom-

men. (vgl. IHK 2021) Zur Existenzsicherung wurde darüber hinaus in Deutschland der Zugang zur Grundsicherung (Hartz IV) erleichtert. Diese Maßnahme soll als "Rettungsanker für Soloselbstständige" (Ver.di Selbstständige, 2020, S. 1) dienen.

Eine weitere Unterstützungsleistung, die von Soloselbstständigen in Deutschland beantragt werden kann, ist die außerordentliche Wirtschaftshilfe für die Lockdown – Monate November und Dezember 2020. In den beiden Monaten können Unternehmen pro Woche der andauernden Schließungen Zuschüsse bis zu maximal 75 Prozent des jeweiligen Umsatzes im Vorjahr beantragen. Der Antrag kann auch gestellt werden, wenn Selbstständige nicht unmittelbar von der Schließung betroffen sind. In diesem Fall muss nachgewiesen werden, dass vor der Corona-Pandemie mindestens 80 Prozent der Umsätze von Kund*innen stammten, welche nun von Schließungen betroffen waren. (vgl. BMWIa 2021)

2.3.1.2. Unterstützungsleistungen in Österreich

In Österreich wurde als primäres Instrument zum Ausgleich von pandemiebedingten Umsatzeinbußen der Härtefallfonds geschaffen. In der Phase 1 des Härtefall-Fonds wurde eine Soforthilfe bis zu 1.000 Euro gewährt. Mit dem Härtefall-Fonds Phase 2 wurde die vom Nettoeinkommen des Vergleichszeitraum des Vorjahres abhängige Unterstützung auf max. 2.000 Euro monatlich erhöht. Gibt es keinen anwendbaren Vergleichszeitraum, wird eine pauschale Mindestförderung von 500 Euro ausbezahlt. Ein Fixkostenzuschuss kann gegebenenfalls zusätzlich beantragt werden. (vgl. BMF 2020, o. S)
Auch in Österreich ist es zu Ergänzungen im Härtefall-Fonds gekommen. Um finanziellen Schwierigkeiten von kleinen Betrieben und Soloselbstständigen entgegenzuwirken wurde zusätzlich zur Auszahlung aus dem Härtefall-Fonds der sogenannte Comeback-Bonus in Höhe von 500 Euro je Monat zur Verfügung gestellt. Anspruch haben Selbstständige, die Auszahlungen aus dem Härtefall-Fonds 2 erhalten. Für bereits ausbezahlte Förderungen wird der Comeback-Bonus automatisiert nachbezahlt. (WKOd 2020)

2.3.1.3. Ergebnis Soloselbstständige: Österreich versus Deutschland

Insgesamt stellen die möglichen Unterstützungsleistungen in Deutschland ein sehr zersplittertes Instrumentarium dar. Das zentrale Instrument der Überbrückungshilfen ist als Fixkostenzuschuss rein auf die Erwerbstätigkeit ausgerichtet. Der österreichische Härtefallfonds ist hingegen explizit für persönliche Lebenshaltungskosten vorgesehen. Der Fixkostenzuschuss ist in Österreich ein zusätzliches Instrument und wurde hier aufgrund der geringen Bedeutung für Soloselbstständige nicht näher beschrieben. Für die Deckung der Lebenshaltungskosten bleibt für Soloselbstständige in Deutschland im schlimmsten Fall nur noch die bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung. Der erleichterte Zugang zur Grundsicherung kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Erhalt des Lebensstandards damit nicht möglich ist. Der österreichische Härtefallfonds ist hingegen an das vorangegangene Erwerbseinkommen geknüpft. Für Soloselbstständige, die im Vergleichszeitraum des Vorjahres kein oder nur ein sehr geringes Einkommen hatten, wurde in der Phase 2 ein Mindestbetrag von 500 Euro monatlich festgelegt. Hinzu kommt der Comeback-Bonus von 500 Euro, der bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen zusätzlich ausbezahlt wird. Insgesamt stehen somit mindestens 1.000 Euro (siehe Tabelle 5) ohne jegliche Bedürftigkeitsprüfung zur Verfügung. Es werden zwar Nebeneinkünfte und andere Hilfszahlungen, wie solche aus dem Künstler*innen-Sozialversicherungsfonds, abgezogen, ein Vermögenszugriff ist hier aber in keinem Fall möglich.

2.3.2. Interviews mit Soloselbstständige in Österreich

Drei Soloselbstständige, welche sich nicht zusätzlich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, wurden in Leitfadeninterviews im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2020 befragt. Die befragten Personen, darunter eine weibliche und zwei männliche Interviewpartner*innen zwischen 40 und 55 Jahren, arbeiten als Coach, Personalvermittler und Unternehmensberater. Wie bei den Befragungen zur Kurzarbeit und zur Arbeitslosigkeit, lag auch hier der Fokus auf die subjektive Einschätzung der Unterstützungsleistungen. Interessant ist, dass die Einstellungen zur aktuellen Situation und zu den Unterstützungsleistungen größtenteils übereinstimmen.

	Interview 1	**Interview 2**	**Interview 3**
Geschlecht	m	w	m
Beruf	Personalvermittler	Coach	Unternehmensberater
Form der Betroffenheit durch Corona	kompletter Wegfall von Aufträgen	starker Rückgang der Aufträge	kompletter Wegfall von Aufträgen
Einstellung zur Höhe der Unterstützungsleistungen	zu gering	in Ordnung	nicht immer ausreichend, aber grundsätzlich in Ordnung
Einschätzung der Situation im Vergleich zu Arbeitslosen und Personen in KUA	trotz Unterstützungen definitiv schwieriger	schwieriger und ungewisser	kann man nicht vergleichen
Zukunftsängste	vorhanden	vorhanden	vorhanden

Tabelle 6: Zusammengefasste Interviews mit Soloselbstständige, eigene Darstellung

Alle drei Interviewpartner*innen haben sich seitens der Wirtschaftskammer Österreich gut beraten gefühlt.

> „Auf der Homepage fand man ausreichende Informationen. Gut fand ich, dass es vorab bereits ausgearbeitet Fragen gab, wo erste Unklarheiten sofort geklärt werden konnten. Auch über den Ablauf der Antragsstellung wurde verständlich informiert beziehungsweise hatte man hier ja noch den Steuerberater zur Hilfe.“ (Solo-Se_1)

Trotz der Dankbarkeit für die Unterstützungsleistungen für Soloselbstständige kritisierten zumindest zwei Betroffene die monatliche Beantragung des Härtefall-Fonds sowie die Gegenrechnung der ausbezahlten Leistung aus dem Härtefall-Fonds 1.

> „Natürlich bin ich froh, dass nicht auf uns vergessen wird, aber ein bisschen Bauchweh bereitet es mir schon, von Monat zu Monat zu leben und nicht zu wissen, ob man, wenn man wieder keinen Auftrag erhalten hat, dennoch hoffentlich eine Unterstützung vom Staat bekommt.“ (Solo-Se_3)

Während der Gespräche mit allen drei Interviewpartner*innen wurde eine gewisse Zukunftsangst deutlich. Auch wenn diese noch bei keinem enorm ausgeprägt ist, ist dennoch immer die Frage

über die Zukunft präsent. Das finanzielle Risiko einer Selbstständigkeit war jedem bewusst, aber die momentane Situation ist dennoch sehr schwierig.

> „Auch wenn ich momentan finanziell noch nicht sonderlich große Probleme habe, habe ich zumindest die Option mir nebenbei, falls sich nicht bald eine Besserung abzeichnet, wieder eine Beschäftigung als Angestellter in Betracht gezogen." (Solo-Se_2)

Für zwei der Befragten waren die Unterstützungsleistungen subjektiv betrachtet nicht ausreichend, eine Person fand diese in Ordnung. Gegenüber Personen in Kurzarbeit oder arbeitslosen Personen sahen sich ebenfalls zwei Befragte in einer schwierigeren Situation. Dies kann in Verbindung mit der ebenfalls mehrfach erwähnten Unsicherheit gesehen werden. Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass die geführten Interviews nicht ausreichen, um ein Gesamtbild über die heterogene Gruppe der Soloselbstständigen in Österreich zu schaffen.

3. Zusammenfassung und Fazit

Die Corona-Krise stellt Wohlfahrtsstaaten in Europa und allen Teilen der Welt vor große Herausforderungen. Wie in vielen anderen Ländern kam es seit März 2020 in Österreich und Deutschland zu mehreren Lockdowns mit gravierenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen. Überprüft wurde in dieser Arbeit, inwieweit die beiden konservativen Wohlfahrtsstaaten in der Krise erwartbar im Sinne der wohlfahrtsstaatlichen Grundausrichtung reagiert haben und inwieweit sich Ungleichheit in der Krise verfestigt.

Für die Beantwortung der Frage wurde zunächst ein Überblick über verschiedene Arbeitsmarktregime und deren wohlfahrtsstaatliche Grundausrichtung geschaffen. In Anlehnung an Fleckenstein et al. (2011) wurde aufgezeigt wie sich der konservative Wohlfahrtsstaat Deutschland und der liberale Wohlfahrtsstaat Großbritannien, trotz unterschiedlicher historisch vorgegebener Pfade, im Bereich der Arbeitslosenversicherung und im Bereich der Familienpolitik aneinander angenähert haben. Im konservativen Wohlfahrtsstaat Deutschland ist seit 1997 die Generosität der Arbeitslosenunterstützung, trotz gut ausgebildeter Kernarbeiterschaft mit starker Arbeitnehmer*innenvertretung, stark zurückgegangen. In Großbritannien wurde auch unter den auf die Ära Thatcher folgenden Labour Regierungen weiterhin auf das Aktivierungsparadigma gesetzt und blieben die sozialen Rechte der Arbeitnehmer*innen, passend zum Pfad des liberalen Wohlfahrtsstaat, eher schwach. Änderungen gab es hingegen bei den familienpolitischen Maßnahmen. Diese wurden in Deutschland und in Großbritannien ausgebaut. Der Ausbau der familienpolitischen Instrumente steht im Einklang mit von der europäischen Union vorgegebenen Zielen, die Frauenerwerbsbeteiligung zu erhöhen. Mit der wohlfahrtsstaatlichen Grundausrichtung beider Staaten passen diese Maßnahmen nicht zusammen. Im konservativen Wohlfahrtsstaat Deutschland wäre aufgrund des Subsidiaritätsprinzips und des von Esping-Andersen (1990) zugeschriebenen Einfluss der Kirche mehr Widerstand gegen die familienpolitischen Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit zu erwarten gewesen. Im liberalen Wohlfahrtsstaat Großbritannien steht besonders das Prinzip der Eigenverantwortung eigentlich im Widerspruch zum Ausbau der familienpolitischen Instrumente.

Flecker (2017) spricht für Deutschland von einem Systemwechsel in der Arbeitsmarktpolitik mit der Abkehr von der Lebensstandardsicherung im deutschen Grundsicherungsmodell Hartz IV im

Jänner 2005. In Österreich wurde rund um die Abschaffung der Notstandshilfe die Einführung eines vergleichbaren Modells diskutiert. Die Abschaffung der Notstandshilfe konnte in Österreich bislang politisch nicht durchgesetzt werden. „Negative Anreize" im Sinne des Aktivierungsparadigma wurden jedoch auch in Österreich, zum Beispiel mit strengeren Zumutbarkeitsregeln für die Aufnahme einer Arbeit, gesetzt. Die Ausbreitung niedrig entlohnter Beschäftigung, mit der sich besonders auch Gerstung (2019) beschäftigt, sieht Flecker (2017) für Deutschland stärker als für Österreich.

Die Entwicklung der Ungleichheit steht in direktem Zusammenhang mit der Segmentierung des Arbeitsmarktes. Eine Besonderheit des Arbeitsmarktregime im konservativen Wohlfahrtsstaat stellt die gut ausgebildete Kernarbeitnehmerschaft mit einer starken Verhandlungsmacht dar. Diese Verhandlungsmacht kommt aber keineswegs allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute. Im Vordergrund steht häufig vielmehr der Statuserhalt bereits privilegierter Gruppen. Das korporatistische System im konservativen Wohlfahrtsstaat weist somit eine stratifizierende Wirkung auf und verstärkt Ungleichheit eher.

Als wachsendes Segment der Erwerbstätigen stellt in den letzten Jahren die Gruppe der Soloselbstständigen dar. Eine generelle Zuordnung dieser Gruppe zum Niedriglohnsektor ist aufgrund der Heterogenität dieser Gruppe nicht zulässig. Insgesamt kann jedoch die steigende Anzahl der Soloselbstständigen in Österreich und Deutschland, mit dem besonders aus dem liberalen Wohlfahrtsstaat stammenden Aktivierungsparadigma und dem damit einhergehenden Prinzip der Eigenverantwortung in Beziehung gesetzt werden. Die daraus resultierende schwache soziale Absicherung kann besonders in Krisenzeiten zu prekären finanziellen Lagen führen. Der österreichische Härtefall-Fonds ist für die Sicherung der Lebenshaltungskosten vorgesehen und an das vorangehende Nettoeinkommen geknüpft. In Deutschland ist das zentrale Instrument ein Fixkostenzuschuss in Form von Überbrückungshilfen. Diese Unterstützung steht im Zusammenhang mit der unternehmerischen Tätigkeit zur Verfügung und kann von Soloselbstständigen mangels belegbarer Fixkosten oft nicht in Anspruch genommen werden. Weitere Unterstützungen wie die Neustarthilfe für Soloselbstständige oder November und Dezemberhilfe sind keine durchgehenden Instrumente. In prekären Lagen bleibt für Soloselbstständige in Deutschland der Weg in die bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung.

In der Arbeitslosenversicherung hat es weder in Österreich noch in Deutschland während der Krise starke Änderungen gegeben. Auffallend ist, dass die Bedingungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld sich nicht stark unterscheiden. Der Grundbetrag, welcher in beiden Ländern ausgehend vom Nettoeinkommen berechnet wird, ist in Deutschland um fünf Prozent höher als in Österreich. Obwohl sich die Arbeitslosenversicherung wenig verändert hat, wurde eine Verfestigung der Ungleichheit im Zusammenhang mit der Corona-Krise festgestellt. Diese wird besonders im Vergleich zwischen Arbeitslosen und von Kurzarbeit betroffenen Personen in Österreich sehr deutlich.

Kurzarbeit stellt ein explizit in Krisen anwendbares arbeitsmarktpolitisches Instrument dar. In Österreich erhalten Betroffene, je nach Höhe des Einkommens, zwischen 80 und 90 Prozent ihres Erwerbseinkommens aus unselbstständiger Arbeit, weitgehend unabhängig davon, wie stark die tatsächliche Arbeitszeit verringert wurde. Niedrigere Einkommen erhalten 90 Prozent und hohe Einkommen erhalten 80 Prozent Kurzarbeitslohn. Diese „Bevorzugung" schlechter gestellter Erwerbspersonen, kann innerhalb des Kurzarbeitsmodell als gleichheitsfördernd angesehen werden. In Deutschland richten sich die Sätze (60 bzw. 67 Prozent) nach Familiengröße und Bezugsdauer

und können innerhalb des Modells zunächst potenziell als gleichheitsfördernd angesehen werden. Kurzarbeitsförderung und Arbeitslosenunterstützung sind in Deutschland ähnlich ausgestaltet und stellen somit einen weniger gravierenden Einflussfaktor für Ungleichheit dar, als dies in Österreich der Fall ist. Hierzulande sind Personen in Kurzarbeit weitaus bessergestellt als Arbeitslose, welche lediglich einen Grundbetrag von 55 Prozent des Nettoeinkommens als Arbeitslosenunterstützung bekommen.

Trotz der in der Arbeit aufgezeigten Unterschiede zwischen dem österreichischen und deutschen Modell, bleiben Österreich und Deutschland ihrer wohlfahrtsstaatlichen Grundausrichtung weitgehend treu. Besonders die privilegierte Gruppe einer gut ausgebildeten Kernarbeitnehmerschaft in stabilen Beschäftigungsverhältnissen, profitiert von der Kurzarbeit. Dies geht auch aus den Interviews zur Kurzarbeit in Österreich deutlich hervor. Den Betroffenen sind die Vorteile, welche die Kurzarbeit mit sich bringt, in weiten Teilen durchaus bewusst. Innerhalb der Kurzarbeit wird zum Teil als ungerecht angesehen, dass Personen mit sehr starker Verringerung der Arbeitszeit gleich entlohnt werden, wie Personen, die auch in der Kurzarbeit nur geringfügig weniger als bisher arbeiten.
Eine potenzielle Verfestigung der Ungleichheit ergibt sich auf den ersten Blick auch im Vergleich zwischen Personen in Kurzarbeit und Soloselbstständigen. Kurzarbeit kann nur von unselbstständig Erwerbstätigen in Anspruch genommen werden und entfällt damit für Soloselbstständige als Möglichkeit krisenbedingt eingeschränkte Erwerbsmöglichkeiten zu überbrücken. In den mit Soloselbstständigen geführten Interviews äußert sich das subjektive Ungleichheitsempfinden nur teilweise. Unsicherheit in Verbindung mit Zukunftsängsten widerspiegeln sich in allen Aussagen von Betroffenen. Eine Benachteiligung für Soloselbstständige wird durchaus wahrgenommen. Dies wird jedoch teilweise damit relativiert, dass mit der Aufnahme der Selbstständigkeit, im Tausch für mehr Freiheit durch die Selbstständigkeit, ein gewisses Risiko in Kauf genommen wurde.

Insgesamt haben die konservativen Arbeitsmarktregime in Österreich und Deutschland pfadabhängig reagiert. Eine Abweichung vom konservativen Wohlfahrtsstaat bzw. Annäherung an den liberalen Wohlfahrtsstaat steht nicht in unmittelbaren Zusammenhang mit der Krise. Die Richtungsänderung im Kontext des Aktivierungsparadigma, wirkt sich jedoch in der Krise verstärkt auf die Betroffenen aus. Arbeitslose, deren sozialer Schutz in den letzten Jahrzehnten in Deutschland und Österreich abgenommen hat und Soloselbstständige, die unter dem Primat der Eigenverantwortung nicht den umfassenden Schutz unselbstständiger Erwerbstätiger genießen, sind gegenüber der Kernarbeitnehmerschaft in einem stabilen Beschäftigungsverhältnis schlechter gestellt.

4. Policy Memorandum

Seit fast einem Jahr wird Corona-Kurzarbeit zur Überbrückung des Beschäftigungsrückgangs in der Corona-Krise eingesetzt. Kurzarbeit ist für die Überbrückung kurzfristiger Schwankungen gedacht und scheint immer weniger geeignet zu sein die Folgen der Krisen abzufedern. Da nicht alle Branchen gleichermaßen vom Beschäftigungsrückgang betroffen sind, besteht mit langer anhaltender Kurzarbeit die Gefahr, dass in anderen Bereichen benötigte Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Gerade in den konservativen Wohlfahrtsstaaten Österreich und Deutschland stellt der Erhalt von an Unternehmen gebundenen, spezialisierten Fähigkeiten einen wichtigen Grund für Kurzarbeit dar. Dennoch kann dies nur gerechtfertigt sein, wenn eindeutig absehbar ist, dass die für die betroffenen Unternehmen wichtigen Qualifikationen bald wieder benötigt werden und daher kurzfristig abrufbar sein müssen.

Für Österreich kommt hinzu, dass Arbeitslose gegenüber Personen in Kurzarbeit stark benachteiligt sind. Arbeitslose in Österreich bekommen als Grundbetrag lediglich 55 Prozent des Nettoeinkommens und sind damit schlechter gestellt als Personen in Kurzarbeit. Diese erhalten, selbst wenn der Beschäftigungsrückgang in Richtung Null geht, 80 bis 90 Prozent ihres Nettoeinkommens. Die Höhe der Arbeitslosenunterstützung in Österreichisch ist auch niedriger als in Deutschland. Dort beträgt der Grundbetrag 60 Prozent des Nettoeinkommens. Vor diesem Hintergrund wird für Österreich eine Anhebung der Arbeitslosenunterstützung zur Bekämpfung von Ungleichheit empfohlen. Für alle Betriebe, die kein klares Konzept für die Zukunft vorlegen können, sollte das Modell der Kurzarbeit nicht weiter zur Verfügung stehen. Bei einer gleichzeitigen Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung wäre diese Maßnahme für die Betroffenen leichter verkraftbar.

Die unterschiedlichen Erwerbsmodelle, die sich unter dem Aktivierungsparadigma in den letzten Jahrzehnten herausgebildet haben, sind in Österreich und Deutschland nur unzureichend in die vormals gut ausgebauten sozialen Sicherungssysteme integriert. Nach wie vor werden Normalarbeitsverhältnisse, besonders solche mit spezialisierten Qualifikationen und einer durchgängigen Erwerbslaufbahn, bevorzugt behandelt. Damit trifft die Krise Personen in ohnehin prekären Erwerbssituationen nochmal härter. Aufgabe der Sozialpolitik in der Krise muss es sein dafür Sorge zu tragen, dass die bestehenden Ungleichheiten in der Krise nicht weiter verschärft und im Idealfall ausgeglichen werden.

Literatur

AMS (2011): Kurzarbeit in Deutschland und Österreich. Wien.
Esping-Andersen, Gosta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Deutsche Fassung in: Lessenich, Stephan /Ostner, Ilona (Hrsg.) Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main: Campus Verl. 1998, S. 19-56
Flecker, Jörg (2017): Arbeit und Beschäftigung, Eine soziologische Einführung. Wien: utb.
Fleckenstein, Timo; Seeleib-Kaiser, Martin (2007): Discourse, Learning and Welfare State Change: The Case of German Labour Market Reforms. Social Policy & Administration, Vol. 41, No. 5, S. 427-448
Fleckenstein, Timo; Saunders, Adam M.; Seeleib-Kaiser, Martin (2011): The Dual Transformation of Social Protection and Human Capital. In: Comparative Political Studies 44 (12), S. 1622–1650. DOI: 10.1177/0010414011407473.
Gerstung, Valeska (2019): Niedriglohnbeschäftigung im Wohlfahrtsstaat. Der Einfluss von Ideen und Institutionen auf den Niedriglohnsektor. 1. Auflage 2019 (Vergleichende Politikwissenschaft).
Gürleyen, Melisa (2020): Corona und soziale Ungleichheit: Die doppelten Verlierer. Abrufbar unter: https://www1.wdr.de/nachrichten/landespolitik/corona-soziale-ungleichheit-100.html, Zugriffsdatum: 06.01.2021
Haas, Sibylle (2020): Die Kluft wird größer. Abrufbar unter: https://www.sueddeutsche.de/karriere/coronavirus-arbeit-kurzarbeit-gehalt-frauen-ungleichheit-1.4888880, Zugriffsdatum: 11.01.2021
Hammerschmid, Anna; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020) :Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW aktuell, No. 42, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin
Hofer, Helmut/ Titelbach, Gerlinde/ Fink, Marcel (2020): Die österreichische Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund der Covid-19-Krise. IHS-Projektbericht. Abrufbar unter: https://irihs.ihs.ac.at/

id/eprint/5388/7/ihs-report-2020-hofer-titelbach-fink-oesterreich-arbeitsmarktpolitik-covid-19.pdf, Zugriffsdatum: 10.10.2020
Hutter, C., Weber, E. Corona-Krise: die transformative Rezession. Wirtschaftsdienst 100, 429–431 (2020).
IHS-Report (2020) – Die österreichische Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund der Covid-19-Krise. Aufrufbar unter: https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5388/7/ihs-report-2020-hofer-titelbach-fink-oesterreich-arbeitsmarktpolitik-covid-19.pdf Zugriffsdatum:12.10.2020
Kohlrausch, Bettina/ Zucco, Aline/ Hävermann, Andreas (2020): Verteilungsbericht 2020-Die Einkommensungleichheit wird duch die Corona-Krise noch weiter verstärkt. WSI Report Nr.. 62. Abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_62_2020.pdf, Zugriffsdatum: 06.01.2021
Konrad, Edith (2018): Die Soloselbstständigen in Österreich eine Bestandsaufnahme. WISO 41. Jg. (2018), Nr. 2, S. 81 - 110
Kucsera, Denes (2020): Die Kurzarbeit wird zur Gefahr. Abrufbar unter: https://www.agenda-austria.at/die-kurzarbeit-wird-zur-gefahr/, Zugriffsdatum: 23.12.2020
Konle-Seidl, Regina (2020) : Kurzarbeit in Europa: Die Rettung in der aktuellen Corona-Krise?, IAB-Forschungsbericht, No. 4/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Abrufbar unter: http://hdl.handle.net/10419/221787, Zugriffsdatum: 10.10.2020
Leibfried, Stephan (1990): Sozialstaat Europa? Integrationsperspektiven europäischer Armutsregimes. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und private Fürsorge (NDV), H. 9, S. 301
Lorenz, Hanno/ Kucsera, Denes (2020): Wo am meisten kurz gearbeitet wurde. Abrufbar unter: https://www.agenda-austria.at/publikationen/wo-am-meisten-kurz-gearbeitet-wurde/, Zugriffsdatum: 08.01.2021
Pierson, Paul (2001): The New Politics oft the Welfare State, Oxford/New York: Oxford University Press.
Pongratz, Hans J. (2020): Die Soloselbstständigen, Was sie trennt und verbindet. WISO Nr. 2/20, Juni 2020, 43. Jahrgang. S. 12 - 27
Pusch, Toralf, Seifert Hartmut (2020): Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten. In. Policy Brief WSI. Nr. 47, 9/2020.
Seeleib-Kaiser, Martin/ Fleckenstein, Timo (2007): Discourse, Learning and Welfare State Change: The Case of German Labour Market Reforms. In: Sozial Policy & Administration, Vol 41, No. 5, October 2007, PP. 427 - 448
Seil, Eric; Emmler, Helge (2020) : Die Folgen von Corona: Eine Auswertung regionaler Daten, WSI Policy Brief, No. 43, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf
WSI – Hans Böckler Stiftung (2020): Corona-Krise verschärft Ungleichheit zwischen hohen und niedrigen Einkommen, auch Mitte droht zurückzufallen. Abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-krise-verscharft-ungleichheit-zwischen-hohen-und-niedrigen-einkommen-28543.htm, Zugriffsdatum: 10.01.2020

Onlinequellen

AK Oberösterreich (2020): Der Arbeitsklima Index zeigt: Die Corona-Krise verschärft die soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Abrufbar unter: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/Arbeitsklima-Menschen_brauchen_Zuversicht.html, Zugriffsdatum: 10.01.2021

AK Wien (2020): Arbeitslos – was nun?. Abrufbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitslosigkeit/Arbeitslos_was_nun_2020.pdf , Zugriffsdatum: 30.01.2021
AMSa (2020): Kurzarbeit sichert Arbeitsplätze und Know-how.Wien.
AMSb (2020): Spezialthema zum Arbeitsmarkt: Die COVID-19 Krise und ihre Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt im April 2020. Abrufbar unter: https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0420.pdf, Zugriffsdatum: 05.01.2020
AMSc (2020): Arbeitslosengeld in Österreich. Abrufbar unter: https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/geld-vom-ams/arbeitslosengeld#wien, Zugriffsdatum: 22.12.2020
AMS (2021): Arbeitsmarktdaten und Arbeitsmarktforschung – Fachbegriffe. Abrufbar unter: https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe#arbeitslosenquoten
APA-OTS (2021): Kocher: Anhebung der Notstandshilfe auf das Niveau des Arbeitslosengeldes wird verlängert. Abrufbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210120_OTS0150/kocher-anhebung-der-notstandshilfe-auf-das-niveau-des-arbeitslosengeldes-wird-verlaengert, Zugriffsdatum: 23.01.2021
BMF (2020): FAQ: Das Corona-Hilfspaket der Österreichischen Regierung. Abrufbar unter: https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/corona-hilfspaket-faq.html#Haertefallfonds, Zugriffsdatum: 22.12.2020
BMAFJa (2021): Kurzarbeit vor Kündigung. Jetzt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Abrufbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Kurzarbeit-Infoseite.html, Zugriffsdatum: 29.12.2020
BMAFJb (2021): FAQ: Kurzarbeit. Abrufbar unter https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Kurzarbeit.html, Zugriffsdatum: 08.01.2021
BMAFJc (2021): COVID-19: Aktuelle Arbeitsmarktzahlen. Abrufbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html, Zugriffsdatum: 05.01.2021
BMASa(2020): Kurzarbeitergeld. Abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html, Zugriffsdatum: 11.01.2021
BMASb (2020): Sozialschutz-Pakete. Abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Sozialschutz-Paket/sozialschutz-paket.html Zugriffsdatum: 22.12.2020
BMASa (2021): Erleichtertes Kurzarbeitergeld. Abrufbar unter: https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Kurzarbeit/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html;jsessionid=E696124A4B627F6823A629798030C6C2.delivery2-master, Zugriffsdatum: 09.01.2021
BMASb (2021): Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung. Abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile, Zugriffsdatum: 30.01.2021
BMRLT (2020): Aktuelle Maßnahmen der Bundesregierung. Abrufbar unter: https://www.bmlrt.gv.at/tourismus/corona-tourismus/massnahmen_bundesregierung.html, Zugriffsdatum: 12.10.2020
BMWIa (2021): Informationen für Soloselbstständige, Freiberufler und kleine Unternehmen bis zehn Beschäftigt. Abrufbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/soloselbststaendige-freiberufler-kleine-unternehmen.html, Zugriffsdatum: 14.01.2021
BMWIb (2021): Maßnahmenpaket für Unternehmen gegen die Folgen des Coronavirus (Stand: 13. Januar 2021), Abrufbar unter: www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/massnahmenpaket-fuer-unternehmen-gegen-die-folgen-des-coronavirus.pdf?__blob=publicationFile&v=22, Zugriffsdatum: 30.01.2021
IHS.AC (2020): IHS Ressourcen zu Covid-19. Abrufbar unter: https://www.ihs.ac.at/de/ueber-uns/pr/news/ihs-ressourcen-covid-19/, Zugriffsdatum: 10.10.2020
IHK (2021): Was bringen Überbrückungshilfe III und Neustarthilfe? Abrufbar unter: https://www.

dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/was-bringen-ueberbrueckungshilfe-iii-und-neustarthilfe--34274, Zugriffsdatum: 30.01.2021
Konrad Adenauer Stiftung (2021: Kurzarbeit. Abrufbar unter: https://www.kas.de/de/kurzarbeit, Zugriffsdatum: 30.01.2021
Parlament Österreich (2020): Sozialausschuss gibt grünes Licht für Einmalzahlung an Arbeitslose und für Kinderbonus. Abrufbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2020/PK0746/, Zugriffsdatum: 30.01.2021
Statistaa (2021): Arbeitslosenquote in Österreich von Dezember 2019 bis Dezember 2020. Abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/288887/umfrage/arbeitslosenquote-in-oesterreich-nach-monaten/ , Zugriffsdatum: 30.01.2021
Statistab (2021): Arbeitslosenquote in Deutschland von Jänner 2020 bis Jänner 2021. Abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1239/umfrage/aktuelle-arbeitslosenquote-in-deutschland-monatsdurchschnittswerte/ , Zugriffsdatum: 30.01.2021
Statistaa (2021): Anzahl der Kurzarbeiter in Deutschland von 1991 bis 2019 (Jahresdurchschnittswerte) und in den Monaten von Januar bis November 2020.Abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2603/umfrage/entwicklung-des-bestands-an-kurzarbeitern/#statisticContainer, Zugriffsdatum: 09.01.2021
Statistab (2021): Corona-Krise: Anteil der Betriebe mit angemeldeter Kurzarbeit nach Bundesländern. Abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1115195/umfrage/corona-krise-kurzarbeit-nach-bundeslaendern/, Zugriffsdatum: 09.01.2021
Ver.di Selbstständige (2020): Grundsicherung in Corona Zeiten – Rettungsanker für Soloselbstständige, Abrufbar unter: https://selbststaendige.verdi.de/++file++5ed4ef28aa89dbb2bd70806b/download/Basisinfo_Grundsicherung-verdi_Selbstst%C3%A4ndige.pdf, Zugriffsdatum: 14.01.2021
WKOa (2020): Corona-Kurzarbeit bis 30.9.2020. Abrufbar unter: https://www.wko.at/service/aenderungen-corona-kurzarbeit-ab-1-6-2020.html#heading_Corona_Kurzarbeit_allgemein, Zugriffsdatum: 17.01.2021
WKOb (2020): Verlängerung der Corona-Kurzarbeit ab 1. Oktober 2020. Abrufbar unter: https://www.wko.at/service/factsheet-corona-kurzarbeit-ab-1-10-2020.pdf, Zugriffsdatum: 18.12.2021
WKOc (2020): Corona-Kurzarbeit ab 1.10.2020. Abrufbar unter: https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html, Zugriffsdatum: 18.12.2020
WKOd(2020): Die wichtigsten Antworten zu Corona für EPU. Abrufbar unter: https://www.wko.at/service/netzwerke/epu-corona-faq.html, Zugriffsdatum: 12.10.2020
WKOd (2021): Anspruchsdauer und Höhe des Arbeitslosengeldes. Abrufbar unter: https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Anspruchsdauer_und_Hoehe_des_Arbeitslosengeldes.html , Zugriffsdatum: 31.01.2021

Anhang – Interviewleitfaden

Einstieg:

- Begrüßung, eigene Vorstellung
- Vielen Dank für die zur Verfügung gestellte Zeit

Erklärung des Themas:
Aufgrund der Corona-Krise hat es in vielen Bereichen einen Beschäftigungsrückgang gegeben. Wir untersuchen in unserer Arbeit inwieweit die Unterstützungen für a) von Kurzarbeit betroffene, b) arbeitslos gewordene Personen und c) Soloselbstständige als gerecht angesehen werden.

Ablauf:
Das Gespräch dauert voraussichtlich ca. 30 Minuten; Bitte fragen Sie nach, falls Sie eine Frage nicht richtig verstehen. Wenn Ihnen eine Frage unangenehm ist, müssen Sie diese natürlich nicht beantworten.

Anfrage bzgl. Aufzeichnung des Interviews:
Ist es in Ordnung, wenn ich das Interview mit einem Tonbandaufnahmegerät aufzeichne? – Sie würden damit die Auswertung erleichtern! Die Informationen werden streng vertraulich behandelt. Alle persönlichen Daten werden anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf ihre Person getroffen werden können.

- Können Sie sich bitte kurz vorstellen?
  - In welcher Branche arbeiten Sie?
  - Wie lange sind Sie schon in dem Berufsfeld tätig?

- Inwiefern hat Covid-19 Ihr Berufsleben beeinflusst?
  - In welchem Stundenausmaß haben Sie vor Covid-19 gearbeitet?
  - Inwieweit hat sich Ihr Stundenausmaß seither verändert?

- Welche Unterstützungsleistung haben Sie beantragt bzw. erhalten Sie?

- Inwieweit gab es bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen Schwierigkeiten oder Unklarheiten?

- Inwieweit fühlen Sie sich (fühlten Sie sich) gerecht behandelt?

Variante KUA:

- Wie lange waren Sie bzw. wie lange sind sie schon in KUA?
- Inwieweit konnten Sie in Ihrer KUA die Arbeitsanforderungen erfüllen?
- Wie wurde die KUA in Ihrem Unternehmen umgesetzt?
- Mit welchen Herausforderungen waren/sind Sie bzw. war/ist das Unternehmen konfrontiert?

- Gab es ausreichend Informationen zur Regelung der Kurzarbeit?
- Wie geht es Ihnen bzw. wie ist es Ihnen während der KUA ergangen?
- Wie schätzen Sie Ihre Situation im Unterschied zu der von Personen in Arbeitslosigkeit ein?
- Was erwarten Sie für sich für die Zukunft?

Variante Arbeitslosigkeit:

- Seit wann sind Sie von Arbeitslosigkeit betroffen?
- Waren Sie zuvor in Kurzarbeit?
- Wie bewerten Sie die Höhe der Arbeitslosenunterstützung?
- Wie schätzen Sie Ihre Situation im Unterschied zu der von Personen in Kurzarbeit ein?
- Was erwarten Sie für sich für die Zukunft?

Variante Soloselbstständige:

- Mit welchen Herausforderungen waren bzw. sind Sie konfrontiert?
- Wie bewerten Sie die Unterstützungsleistungen für Soloselbstständige? Sind diese für Sie ausreichend?
- Wie schätzen Sie Ihre Situation im Unterschied zu der von Personen in Kurzarbeit oder von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen ein?
- Was erwarten Sie für sich für die Zukunft?

Die Gesundheitskrise hat unser Alltags- und Erwerbsleben auf den Kopf gestellt. Die „demokratische Zumutung" (Angela Merkel) geht Hand in Hand mit einer sozialen: Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Prekarität und Armutsgefährdung sind in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Die coronabedingten Lockdowns haben uns vor Augen geführt, wie unsicher und zerbrechlich ein Großteil der Erwerbskarrieren ist. Nicht nur atypische, auch vermeintlich sichere und stabile Arbeitsformen bieten ohne staatliche Unterstützung keine Existenzsicherung mehr, durch Erwerbsarbeit scheinbar abgesicherte Menschen wurden von heute auf morgen verwundbar.

ISBN 978-3-900581-80-0