



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Mit Flexicurity durch die (Corona) Krise“

Eine vergleichende Analyse des Arbeitsmodells zwischen
Österreich und Dänemark

verfasst von / submitted by

Linda Michlits, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree
of

Master of Arts (MA)

Wien, 2021 / Vienna, 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof.Dr.Barbara Prainsack

Zusammenfassung

Während das Flexicurity-Arbeitsmodell in Dänemark als Regierungsgrundsatz weit etabliert ist, wurde Österreich durch die Corona-Pandemie in den Jahren 2020-2021 erstmals unabhängig von den von der EU vorgegebenen Richtlinien mit dem Modell konfrontiert. Anhand der von Seiffert und Keller (2002) definierten Grundprinzipien wurden die Arbeitsmarktsituationen der beiden Länder mit der methodischen vergleichenden Fallanalyse während der Zeit der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 hinsichtlich der Anwendung des Flexicurity-Modells und den daraus resultierenden ökonomischen sowie sozialpolitischen Folgen untersucht. Es erfolgte eine Gegenüberstellung von Entwicklungen und veröffentlichten Statistiken von unter anderem der WHO, ILO und OECD, aber auch nationalen Instanzen wie der Statistik Austria bzw. Dänemark oder AMS Österreich bzw. Dänemark. Daraus ging ein leichter Vorteil seitens Dänemark bei der spontanen Reaktion auf die wirtschaftliche Extremsituation hervor, zurückzuführen ist dies auf die infrastrukturellen (flexiblen) Arbeitsmarktbedingungen und den Digitalisierungsfortschritt. Bei der Investition in das Humankapital, das den Bildungssektor und das lebenslange Lernen umfasst, sowie der Grundsicherung, gibt es wenige signifikante Unterschiede. Ebenso beim Verlauf der Arbeitslosigkeit, welcher in Dänemark aber vermehrt durch die Propaganda und das Angebot von Bildungskompetenzerweiterungen bekämpft wird.

Abstract

While the Flexicurity-Model is well established as a government principal in Denmark, Austria was confronted with it for the first time during the corona-pandemic in 2020-2021 since the guidelines set by the EU. Leaning on the basic principles defined by Seiffert and Keller (2002), the labour market situations in the two countries were examined with the methodical comparative case study analysis during the period of the pandemic in the years 2020 and 2021 with regard to the application of the flexicurity model and the resulting economic and socio-political consequences. There was a comparison of developments and published statistics from WHO, ILO and OECD, but also national agencies such as Statistics Austria and Denmark or AMS Austria and Denmark. This resulted in a slight

advantage on Denmark in the spontaneous reaction to the extreme economic situation, which can be traced back to the infrastructural (flexible) labour market conditions and the progress made in digitalization. There are a few significant differences in the investment in human capital, which includes the education sector and Lifelong Learning, and the basic income support. The same applies to unemployment, which is in Denmark increasingly being combated by propaganda and the provision of educational skill expansion, though.

Inhaltsverzeichnis

<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	8
<i>Abbildungsverzeichnis</i>	10
1. Einleitung	11
2. Wissenschaftliche Einbettung und Forschungsstand	14
2.1. Politikwissenschaftliche Relevanz	14
2.2. Aktueller Forschungsstand und Problemstellung	15
2.3. Forschungsfrage und Erkenntnisinteresse	18
3. Theoretische Einbettung	19
3.1. Die Coronakrise	20
3.1.1. Definition und Auswirkungen	20
3.1.2. Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise und ihre wirtschaftspolitischen Folgen	22
3.2. Das Flexicurity-Arbeitsmodell	25
3.3. Zentrale Konzepte des Modells	26
3.3.1. Flexible Arbeitsstrukturen	27
3.3.2. Arbeitszeitpolitik und Grundsicherung	28
3.3.3. Lifelong Learning	29
3.3.4. Work-Life Balance	30
3.4. Ursprung und Funktionen	31
3.5. Kritik am Flexicurity-Modell	33
4. Untersuchungsmaterial und Methode	34
4.1. Comparative Case Study	35
4.2. Untersuchungsmaterial und Vorgehensweise	38
4.3. Wahl der Indikatoren	40
5. Case Study Österreich	42

5.1.	Status Quo	42
5.2.	Umstrukturierung der Arbeitsmarktinфраstruktur	45
5.3.	Arbeitslosigkeit	49
5.4.	Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen	51
5.5.	Erwachsenenbildung und Lifelong Learning	55
5.6.	Staatliche Förderungen und Grundsicherung	58
5.6.1.	Kurzarbeit	59
5.6.2.	Weitere Förderungen	61
5.6.3.	Grundsicherung	62
6.	<i>Case Study Dänemark</i>	64
6.1.	Status Quo	64
6.2.	Umstrukturierung der Arbeitsmarktinфраstruktur	68
6.3.	Arbeitslosigkeit	71
6.4.	Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen	73
6.5.	Lifelong Learning	75
6.6.	Staatliche Förderungen und Grundsicherung	77
6.6.1.	Salary Compensation Scheme und weitere Förderungen	77
6.6.2.	Grundsicherung	80
7.	<i>Zusammenfassung Ländervergleich</i>	81
8.	<i>Limitationen</i>	83
9.	<i>Ergebnisse und Diskussion</i>	84
9.1.	Die Rolle des Flexicurity-Arbeitsmodells	84
9.2.	Österreich und Dänemark im Vergleich	89
9.3.	Implikationen auf die Work-Life Balance	94
10.	<i>Fazit und Ausblick</i>	98
	<i>Quellenverzeichnis</i>	101
	Internetquellen	101

Literaturquellen	110
Abbildungen	115

Abkürzungsverzeichnis

AHK	Deutsch-Dänische Handelskammer
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
AMS DK	Arbeitsmarktservice Dänemark
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BKA	Bundeskanzleramt
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMF	Bundesministerium für Finanzen
Covid-19	Corona Virus Disease 2019
DESI	Digital Economy and Society Index
EES	European Employment Strategy
EK	Europäische Kommission
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Service
EUROSTAT	European Statistics
GDP	Gross Domestic Product
ILO	International Labour Organisation
LGBTQ	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer
MINT – Fächer	Unterrichts-/Studien-/Berufsfächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OGM	Österreichischen Gesellschaft für Marketing
SARS CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus Type 2
STAR	Danish Agency for Labour Market and Recruitment
WHO	World Health Organisation

WIFO

Österreichisches Institut für
Wirtschaftsforschung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formen der Flexibilisierung	26
Abbildung 2: Die gemeinsame Flexicurity-Modell Prinzipien des Europäischen Rates	32
Abbildung 3: Zusammensetzung der Personen, die im Jahr 2020 in Homeoffice waren (Quote je 100 ArbeitnehmerInnen).....	49
Abbildung 4: Auswirkungen von Homeoffice.....	54
Abbildung 5: Arbeitssuchende und SchulungsteilnehmerInnen während Covid-19.....	57
Abbildung 6: Kurzarbeit in Zahlen während der Pandemie	60
Abbildung 7: Mindestsicherung im Jahr 2020.....	63
Abbildung 8: Abschlüsse Erwachsenenbildung.....	66
Abbildung 9: Förderung der Beschäftigungsfindung	67
Abbildung 10: Rekrutierung und Arbeitslosigkeit nach Sektoren.....	70
Abbildung 11: Arbeitslosigkeit während Corona	72

1. Einleitung

Seit Dezember 2019 wird die Welt von der jüngsten aller Krisen, der Coronakrise, überschattet, die in China ihren Ursprung fand und sich als unbekannte Lungenkrankheit mit dem Virus SARS CoV-2 binnen weniger Monate zur weltweiten Pandemie ausgebreitet hat. Heute (Stand 19.08.2021) haben sich weltweit ca. 209 Millionen Menschen mit dem Virus infiziert, 4,39 Millionen Menschen sind daran verstorben (vgl. Statista, 2021).

Zu den gesundheitlichen Ausnahmezuständen kommen zahlreiche gesellschaftliche: In Europa und in vielen anderen Staaten erfolgten sogenannte Lockdowns¹. Öffentliche Einrichtungen, Schulen, Universitäten, die gesamte Gastronomie – gesamt gesehen das soziale Leben - wurden zur Gänze heruntergefahren, Menschen und Gemeinden unter Quarantäne gestellt. Nach mittlerweile drei Lockdowns in Österreich und der sukzessiven Rückkehr zur ‚neuen Normalität‘, die derzeit von einer hohen Durchimpfungsrate ermöglicht wird, gibt es dennoch den ein oder anderen Bereich, der sich nur mühsam von den Folgen der Krisen erholt. So wird man um notwendige Umstrukturierungen, auf die die Krise aufmerksam gemacht hat, nicht herumkommen.

So hat die Pandemie den Arbeitsmarkt auf Makroebene und den Arbeitsalltag in vielen Bereichen auf Mikroebene stark verändert. Viele Unternehmen stellten so weit wie möglich auf Homeoffice und Teleworking um. Dies sind einschneidende Strukturveränderungen, die aller Voraussicht nach auch nach Ende der Pandemie beibehalten werden. Diese Umstrukturierungen erfolgten über die europäischen Länder hinweg sehr unterschiedlich und sind abhängig von den infrastrukturellen Gegebenheiten und der Vorarbeit für mögliche Veränderungen bereits vor der Pandemie. Die Coronakrise hat den dabei stattfindenden Strukturwandel in den europäischen Ländern erheblich beschleunigt. Dennoch sollten neben kurzfristigen Reaktionen, wie beispielsweise der Kurzarbeit, auch langfristige Maßnahmen weiterentwickelt werden. Eine besondere Rolle spielt dabei die Qualifizierung und Personalentwicklung (vgl. Krzywdzinski, 2020, 2).

¹ Lockdown: z.D. Ausgangssperre, die Schließung von Gebäuden und Bereichen (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon)

Ziel der Masterarbeit ist es, im Bereich des österreichischen und dänischen Arbeitsmarktes die Entwicklungen während der Corona-Pandemie aufzuzeigen und damit die Effektivität des Arbeitsmodells ‚Flexicurity‘ zu ergründen, das als zentraler Untersuchungs- und Anhaltspunkt herangezogen wird. Die vorliegende Arbeit umfasst daher drei zentrale Teilbereiche, die unmittelbar zusammenwirken: Die Coronakrise als weltweite Pandemie und ihre konkreten Auswirkungen für den Arbeitsmarkt, die Arbeitsmarktpolitik bzw. Wirtschaftspolitik und die innerstaatliche Politik im Vergleich. Im ersten Abschnitt der Arbeit findet neben dem Problemaufriss vor allem die theoretische Auseinandersetzung einerseits mit dem Flexicurity-Arbeitsmodell und seinen Kernelementen Übergangsmärkte (Institutionen zur Absicherung von risikoreichen Phasen im Erwerbsleben eines/r ArbeitnehmerIn, wie z.B. von Vollzeit auf Teilzeit), beschäftigungssichernder Tarif bzw. Arbeitszeitpolitik, Lebenslanges Lernen und die Grundsicherung, sowie andererseits mit Daten und Fakten zur Coronakrise und den Einflüssen auf den Arbeitsmarkt statt. Dieses theoretische Grundwissen ist notwendig, um im späteren Abschnitt die länderspezifischen Entwicklungen besser verstehen und kontextualisieren zu können. Basierend auf dem bisherigen Forschungsstand der Materie, über den im ersten Abschnitt im Zuge der Problemstellung und wissenschaftlichen Relevanz ein Überblick gegeben wird, geht es im Hauptteil der Arbeit dann um den spezifischen Vergleich zwischen Österreich und Dänemark hinsichtlich der Anwendung des Flexicurity-Modells während der Krise und seine Auswirkungen auf persönliche, aber auch wirtschaftliche Sektoren im jeweiligen Arbeitsmarkt. Anhand gleicher Parameter, die sich von den Charakteristika des Flexicurity-Modells ableiten, wird in diesem Abschnitt der Arbeit vergleichend die Situation und Entwicklung während der Pandemie analysiert, nachdem vorerst ein Status Quo der Situation auf dem Arbeitsmarkt vor Einbruch der Coronakrise veranschaulicht dargestellt wird, um nachwirkend Veränderungen und Folgen feststellen und bemessen zu können.

Für den Erkenntnisgewinn und damit auch die Beantwortung der Forschungsfrage ist der dritte und letzte Teil der Masterarbeit ausschlaggebend. Nachdem die Länder einzeln analysiert worden sind, erfolgt in den finalen Kapiteln der direkte Vergleich sowohl zwischen den beiden Ländern als auch hinsichtlich des Status Quo vor und den Entwicklungen während der Coronakrise.

Abschließend erfolgt eine Diskussion der durchgeführten Analyse, die die Ergebnisse zusammenfasst, Schwierigkeiten bzw. die Grenzen der Forschung aufzeigt, und einen

Ausblick bzw. Anstoß für weitere Forschungsmöglichkeiten innerhalb des Themengebiets beinhaltet.

2. Wissenschaftliche Einbettung und Forschungsstand

Das folgende Kapitel soll das Arbeitsmodell während der Krise in die wissenschaftlichen Gebiete einordnen und ihre Relevanz darin verdeutlichen. Da der Hauptteil der Analyse mitunter den aktuellen Forschungsstand inkludiert, indem er aktuelle Daten und Debatten diskutiert und vergleicht, soll der Forschungsstand dieses Kapitels einen groben Überblick über präsenste Debatten, Studien und Forschungsdesigns zu der Thematik bieten. Unter anderem dient dieser Abschnitt der Arbeit auch der Herleitung und Lokalisierung des Erkenntnisinteresses in relevante Studien und vorangegangene Forschungen.

2.1. Politikwissenschaftliche Relevanz

Da die Thematik der Arbeit einige verschiedene Aspekte umfasst, ist sie im politikwissenschaftlichen Bereich mehrseitig interessant bzw. relevant. Zur besseren Übersicht werden an dieser Stelle die drei Dimensionen des Politikbegriffs, Polity (politische Form und Struktur), Policy (politische Inhalte) und Politics (politische Prozesse und Verfahren) herangezogen, in die das Thema der Masterarbeit eingeordnet wird.

Auf Makroebene, die in diesem Fall die Polity-Ebene darstellt, ist die Thematik einzuordnen in die politische Ökonomie aufgrund des wirtschaftlichen Aspekts ‚Arbeitsmarkt‘, in die Gesundheitspolitik aufgrund des Corona-Aspekts und in die Arbeitsmarktpolitik aufgrund des Aspekts des Flexicurity-Arbeitsmodells. Das Modell definiert die Arbeitsverhältnisse anhand der Faktoren ‚Sicherheit‘ und ‚Flexibilität‘, mittels welcher gewisse Arbeitsstrukturen und -regeln für ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen geschaffen werden (vgl. Keller/Seifert, 2008; Law, 2018). Auf Policy-Ebene werden die Makrobereiche heruntergebrochen auf das Thema ‚Die Zukunft der Arbeit‘, staatliche Finanzierung und Förderungen - wie beispielsweise die Kurzarbeit - und die Thematisierung der Problematiken in der politischen Agenda. Die dritte Ebene, die Politics-Ebene, beinhaltet dann die politischen Outcomes. Die Umsetzung von Reformen und die mögliche Umstrukturierung des Arbeitsmarktes. Auf allen drei Ebenen wird im analytischen Teil der Arbeit länderspezifisch eingegangen, um nicht nur die Arbeitsmarktpolitik im Sinne der infrastrukturellen Gegebenheiten und Möglichkeiten zu

veranschaulichen, sondern auch politische und ökonomische Outcomes während der Krise aufzurollen und Umstrukturierungen und Veränderungen zu visualisieren.

Im Kontext der politikwissenschaftlichen Literatur lässt sich das Thema folgendermaßen einordnen: Eine breite Mittelklasse ist eine essenzielle Stütze für eine stabile Demokratie, und viele SozialwissenschaftlerInnen stellten unlängst eine direkte Korrelation zwischen ökonomischen und politischen Entwicklungen fest (vgl. Frey, 2019, 264). Stabiles Einkommen, stabile Arbeitsplätze und stabile Aus- und Weiterbildungsphasen stärken demnach nicht nur die Wählerschaft per se, sondern automatisch auch die Demokratie. Über den Durchbruch der modernen Technologie und der Automatisierung der Arbeitswelt merkt Frey (2019) zudem an, dass es niemals eine Ablöse menschlicher Arbeit geben wird, sondern lediglich eine Verschiebung der Tätigkeiten. Auf Mesoebene lässt sich die politikwissenschaftliche Relevanz folgendermaßen erklären: Aus wirtschaftlicher Sicht wurde durch die Ausbreitung des SARS CoV-2 Virus die vermutlich tiefste Rezession der Weltwirtschaft seit 1930 ausgelöst. Die Folgen sind der teilweise Einbruch des Arbeitsmarktes und Höchstwerte in der Arbeitslosigkeit in Österreich und vielen weiteren westeuropäischen Ländern, wie beispielsweise in Italien, das besonders stark von der Krise betroffen war. Dies erfordert dringend fiskalpolitische Maßnahmen, nicht zuletzt, um die Einkommenserwartungen und damit den gewohnten Wohlstand der Gesellschaft aufrecht zu erhalten. Aus Sicht der politischen Ökonomie müssen sogenannte ‚Humankapitalverluste‘² kompensiert werden, wofür das hier diskutierte Flexicurity-Arbeitsmodell ein relevanter Faktor sein kann (vgl. Hofer et.al., 2020, 3f.).

2.2. Aktueller Forschungsstand und Problemstellung

Seitdem die Corona-Pandemie sich weltweit ausgebreitet hat, schreiten die Forschungen zu ihrem Ursprung, ihrer Ausbreitung und den Auswirkungen auf die gesundheitlichen, ökonomischen und sozialen Lebensräume der Menschheit in ungewöhnlichem Tempo und Ausmaß voran. Abgesehen von den offensichtlichen, dringend notwendigen Studien zum Virus selbst und den Impfstoffen, erfolgten aufgrund der massiven Einbrüche im Gesundheits- und Wirtschaftssystem zahlreiche Analysen, Befragungen und Studien in

² Humankapital: Gesamtheit wirtschaftlich verwertbarer Fähigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen von Personen (-gruppen) (vgl. Oxford Languages)

allen möglichen Sektoren aus allen möglichen Perspektiven. Die Diskussion des aktuellen Forschungsstands dieser Arbeit beschränkt sich aufgrund des massiven Datenvolumens, das mittlerweile vorherrschend ist, ausschließlich auf die ökonomische Perspektive, die Arbeitsmarktpolitik und das Flexicurity-Modell bzw. seine Charakteristika. Die Forschungsdesigns, die aufgrund ihrer Methode und ihres Erkenntnisinteresses mit der hier angestrebten Analyse mitunter die meisten Parallelen aufweisen, wurden durchgeführt von Kantová und Arltová einerseits, und Greve et. al. andererseits. Erstere führten eine Single Case Study zur aktiven Arbeitsmarktpolitik in Schweden durch, die aufgrund der Corona-Pandemie adaptiert wurde, um dessen Effektivität zu überprüfen. Dabei stellten sie die Hypothese auf, dass eine größere Arbeitsmarktflexibilität effizientere Arbeitsmarktpolitik ermöglicht. Mit der Analyse des Arbeitsangebots wurden Gründe für die verminderte Effizienz staatlicher Interventionen skizziert. Zentrale Schlagwörter der Studie sind unter anderem Flexicurity, das in diesem Fall als multidimensionales Konzept definiert wird, den Fokus aber auf die Flexibilität legt, und Effektivität. Als Referenz zogen sie die Arbeitsmarktpolitik im Zeitraum während der globalen Finanzkrise 2007 - 2012 heran. In ihren Ergebnissen analysieren sie zuerst aktive Arbeitsmarktmaßnahmen und andere Flexicurity-Institutionen und überprüfen dann die Übereinstimmung dieser Faktoren mit dem Flexicurity-Arbeitsmodell. Die wichtigsten Faktoren waren hier die Arbeitslosigkeitsphase und die Einstellungsdauer in Relation zu der Enge des Arbeitsmarktes. Schlussendlich wurde ihre Hypothese falsifiziert, indem die Ergebnisse eine größere Arbeitsmarktflexibilität nicht unbedingt mit einem effizienteren Matching-Prozess ergaben. Eine zentrale Erkenntnis der Studie ist aber, dass sowohl die globale Finanzkrise als auch die Corona-Pandemie - zumindest in Schweden - einen stärkeren Fokus auf die aktive Arbeitsmarktpolitik und Flexicurity-Programme bewirkten (vgl. Kantová/ Arltová, 2020).

Im Dezember 2020 veröffentlichten Greve et. al. einen Artikel, in welchem sie eine Analyse der nordischen Wohlfahrtsstaaten Dänemark, Finnland, Norwegen durchführen und die Frage stellen, wie die Krise die Wohlfahrtsstaaten in Punkto Bewältigung sozialer Herausforderungen, steigender Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Unsicherheit beeinflusst. In ihrer vergleichenden Fallstudie gehen sie der konkreten Frage nach, wie die nordischen Staaten auf die Herausforderungen der Covid-19-Pandemie reagiert haben und was dabei die wesentlichen Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede waren. Nachdem die AutorInnen die sozialen und wirtschaftlichen (Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosenrate, Budgetüberschuss und -defizit, Schuldenrate) Indikatoren vor und nach

der Coronakrise angeführt haben, geben sie zu allen vier Staaten analytische Einblicke zur Coronapolitik und ihren politischen Maßnahmen am Arbeitsmarkt. In ihrem Fazit schreiben sie die erfolgreiche Abwendung überproportional hoher Arbeitslosigkeit in den nordischen Staaten einerseits den vorübergehenden politischen Bemühungen zu, andererseits aber auch der Tatsache, dass die Handlungen im Rahmen des Flexicurity-Modells gesetzt worden sind. Etwas spezifischer benennen sie hier etwa den erleichterten Zugang zu Arbeitslosengeld und Sozialhilfe, sowie der Unterstützung in der Selbstständigkeit. Zu berücksichtigen ist hierbei aber auch, dass die nordischen Staaten zu einem Großteil ihre Fiskalpolitik und Arbeitsmarktpolitik verstärkten, und nicht veränderten (vgl. Greve et.al., 2020).

In diesem Sinne gibt es derzeit keine vergleichbaren Studien, die das Flexicurity-Modell per se oder im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie in Österreich erforschen.

Heggebo (2016), der das Modell als ‚das dänische Flexicurity-Modell‘ deklariert, stellte in seiner komparativen Fallstudie zwar ohne den Relationsfaktor Corona, dafür aber mit dem Ausgangspunkt Dänemark, das Arbeitsmodell und seinen Beitrag für die Arbeitsmarktpolitik in Skandinavien infrage. Den Fokus legte er zudem auf kranke Menschen, die schwer eine Arbeit finden. Er kommt zu dem Schluss, dass das Flexicurity-Modell für sie Vorteile birgt. So werden qualifizierte und gebildete Menschen trotz Krankheit eingestellt, die Gesamtbeschäftigungsquoten sind hoch, und befristete Arbeitsverträge sind - zumindest in Dänemark - häufig bei kranken Menschen anzutreffen.

Abschließend lassen sich einige Forschungsarbeiten finden, die die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes aufgrund von Corona thematisieren, und zumindest einzelne Faktoren von Flexicurity diskutieren: Beispielsweise verdeutlicht Falck (2021) in seinem Artikel, wie die Bedeutung der Digitalisierung durch die Coronakrise zugenommen hat. Besonders hervorzuheben sind seine Argumente, die Marktprozesse würden effizienter und die Arbeitsteilung erleichtert werden, da Produktions- und Verwaltungsprozesse beschleunigt und vereinfacht werden. Durch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse kann auch Homeoffice zunehmend umgesetzt werden (vgl. Falck, 2021, 18f.). Zum Thema Arbeiten in der Corona-Pandemie befragten Hofmann et. al. im Mai 2020 236 Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Personalführung über hybride und mobile Arbeitskonzepte und Arbeitsformen. Die Antworten reichten von Aussagen über eine hybride Zukunft der Arbeit, die nach der Pandemie bestehen und weiterentwickelt werden soll (71%), über das Gleichbleiben der Produktivität trotz Krise (51%) bis hin zum

Bedeutungsverlust von Präsenzzeiten für die Leistungsbeurteilung (nur für 11,5% wichtig). Dennoch verbleiben 29% damit, dass hybrides Arbeiten in Zukunft unternehmensseitig nicht gewünscht ist obwohl es möglich wäre. Zum Faktor ‚Lifelong Learning‘ und Weiterbildung, der ebenfalls ein Kernelement des Flexicurity-Modells ist, veröffentlichte die Brill Deutschland GmbH 2021 die weitreichenden Folgen durch die Corona-Pandemie. Daraus kam hervor, dass durch den Rückgang der Veranstaltungsangebote die Weiterbildungsangebote stark rückbildend sind. 42% der Weiterbildungsanbieter bewerteten bei Erhebungszeitpunkt die wirtschaftliche Lage negativ. Trotz der Verlagerung auf den virtuellen Raum mussten zahlreiche Angebote abgesagt werden. Als erster Lösungsansatz wurde nun ein Erasmus+ Format für Erwachsenenbildung ins Leben gerufen.

Die Problemstellung, die daraus nun hervorgeht, ist, dass der Arbeitsmarkt von der Coronakrise teilweise völlig unvorbereitet getroffen worden ist. Es wurden Defizite und veraltete Systeme aufgedeckt, Lösungen mussten partiell neu definiert und durchdacht werden. Inwiefern dabei das Flexicurity-Modell eine Rolle spielt, vor allem in den Ländern Dänemark und Österreich, soll nun im Zuge dieser Arbeit erläutert werden.

2.3. Forschungsfrage und Erkenntnisinteresse

Vor dem Hintergrund der eben diskutierten Problemstellung sowie des aktuellen Forschungsstandes ergibt sich für das Forschungsvorhaben dieser Arbeit folgende Forschungsfrage, die es im Zuge der Analyse zu beantworten gilt:

Welche Ausprägungen des Flexicurity-Arbeitsmodells lassen sich während der Coronakrise 2020 - 2021 in den Ländern Österreich und Dänemark feststellen?

Die Faktoren, auf die der Fokus der Analyse im Falle dieser Frage gelegt wird, sind die Rolle des Arbeitsmodells im jeweiligen Land einerseits und der Zeitraum der Coronakrise in den Jahren 2020 und 2021 andererseits. Hier sollen vor allem die Entwicklungen des Arbeitsmarktes in Österreich und Dänemark hinsichtlich des Arbeitsmodells analysiert werden. Als Vergleichs- bzw. Anhaltspunkt dient der zuvor diskutierte Status Quo des Arbeitsmarktes angelehnt an die Charakteristika des Flexicurity-Modells. Besonders von

Interesse ist die Rolle, die das Modell für den Arbeitsmarkt während der Krise gespielt hat, und wie sich eben diese in Österreich bzw. Dänemark entwickelt.

Um die Hauptforschungsfrage etwas aufzubrechen und detaillierter zu untersuchen, wurden davon abgeleitet, unter spezifischeren Perspektiven, zusätzlich die folgenden zwei Unterfragen formuliert:

Welche zentralen Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich während der Krise zwischen arbeitspolitischen Entwicklungen in Österreich und Dänemark feststellen?

Welche Implikationen hat die Corona-Arbeitspolitik der jeweiligen Länder für die Arbeitssituationen und den Work-Life Balance Modellen der Angestellten?

Die erste Unterfrage soll vor allem den direkten Ländervergleich zwischen Österreich und Dänemark vor dem Hintergrund des Flexicurity-Arbeitsmodells und seinen zuvor definierten Parametern ergründen. Der Zeitraum der Analyse sind, wie in der Hauptforschungsfrage auch, die Jahre 2020 und 2021.

Die zweite Unterfrage dient der Erläuterung eines konkreteren, sehr relevanten Faktors: Die Auswirkungen auf die Work-Life Balance der Angestellten, auf deren Lebensweise sich die Pandemie abhängig von ihrem Arbeitsverhältnis mehr oder weniger auswirkt, und auf die das Arbeitsmodell Flexicurity daher mehr oder weniger Einfluss nimmt. Inwiefern eine Umstrukturierung die Angestellten betrifft und welche Implikationen das nach sich zieht, soll in dieser Frage nachgegangen werden.

3. Theoretische Einbettung

Das folgende Kapitel bildet nun die begriffliche und theoretische Grundlage, auf der das Analysevorhaben der Arbeit aufbaut. Zuerst soll die Corona-Pandemie erklärt und die allgemeinen wichtigsten Eckdaten sowie relevante Fakten für das Erkenntnisinteresse erläutert werden. In einem weiteren Schritt wird das Arbeitsmodell Flexicurity, seine Definition und seine Konzepte erörtert, da dies der Bezugspunkt der Analyse ist.

3.1. Die Coronakrise

Im vorliegenden Abschnitt erfolgt, der Vollständigkeit wegen, ein kurzer Exkurs in den gesundheitspolitischen Bereich. Ein grundlegendes Verständnis über die Krankheit ist für die Masterarbeit elementar, da sich die Problemstellung durch sie ergeben hat und sich das Erkenntnisinteresse von der von ihr verursachten Situation ableitet. Dabei erhebt dieser kurze Ausschnitt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, es wird lediglich auf globaler Ebene das Ausmaß der Pandemie aufgezeigt. Anschließend daran werden die Auswirkungen sowohl auf den gesundheitspolitischen als auch auf den wirtschaftspolitischen Bereich dargestellt.

3.1.1. Definition und Auswirkungen

Am 11. März 2020 erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) erstmals das Syndrom Coronavirus 2, SARS CoV-2, zu einer weltweiten Pandemie (vgl. WHO, 2020). Das Virus wird verursacht durch die Coronavirus-Krankheit, die erstmals im Dezember 2019 in Wuhan, China, diagnostiziert wurde, daher auch der Name Covid-19. Binnen weniger Monate hat sie sich global auf 210 Länder ausgebreitet. SARS CoV-2, der Erreger des Virus, entstammt einer Virusfamilie, die bei Menschen, Säugetieren und Vögeln verschiedene Erkrankungen erzeugen kann. Zuvor wurde die Infektion aber noch nie bei Menschen festgestellt. Sie gilt als Infektionskrankheit und wird von Mensch zu Mensch über Atemtröpfchen oder kleineren Aerosolen beim Sprechen, Husten oder Niesen durch engen Kontakt mit einer/einem Infizierten übertragen. Eine Übertragung über kontaminierte Oberflächen oder Objekte konnte bis dato auch nicht ausgeschlossen werden. Dabei kann die Lungenkrankheit verschieden starke Verläufe nehmen, von symptomfrei bis zur benötigten intensivstationären Behandlung aufgrund von Atemnot, unabhängig davon ist aber jede/r Infizierte/r potentielle/r ÜberträgerIn. Zumeist verläuft die Krankheit mit grippeartigen Symptomen, und kann dabei den plötzlichen Verlust von Geschmacks- und Geruchssinn bewirken (vgl. Saxena et.al., 2020; Osmanagić, 2020). Auch wenn der Krankheitsverlauf bei rund 80% der PatientInnen überwiegend mild, das heißt ohne notwendigen Krankenhausaufenthalt, ausfällt, kann es bei sogenannten Risikogruppen, also Menschen ab 60 Jahren oder Personen mit Vorerkrankungen, zu schweren Verläufen kommen (vgl. WHO, 2020a).

Mittlerweile (Stand 27.08.2021) wurden weltweit 214.468.601 positive Fälle des Coronavirus registriert, 4.470.969 dieser Infizierten sind mit oder an dem Virus verstorben (vgl. WHO, 2021). Während das Robert Koch Institut (2020) davon ausgeht, dass das SARS CoV-2 von Fledermäusen auf einem Wildtiermarkt in Wuhan übertragen wurde, und weitere Zwischenwirte bislang nicht identifiziert werden konnten, verweist das Österreichische Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020) auf die derzeitig immer noch unbekannte Ausbruchsquelle hin.

Eine derartige Pandemie zieht massive Folgen nach sich. Kaum ein politischer, sozialer oder gesellschaftlicher Bereich blieb gänzlich von ihr unberührt. Erhöhte häusliche Gewalt, eine Vergrößerung des Gender Pay Gaps zwischen Mann und Frau und psychische Probleme vereinsamter Menschen oder Jugendlicher aufgrund von gesetzten Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung (vgl. 3.1.2.) sind nur einige davon. Aufgrund der thematischen Relevanz wird hier aber vorwiegend auf die Auswirkungen auf den Gesundheitssektor sowie den Arbeitssektor genauer eingegangen.

Im Gesundheitssektor war das große Problem, dass kein Heilmittel oder Medikament für die Krankheit zur Verfügung stand. Man konnte die Symptome nur mit bereits bekannten Mitteln eindämmen bzw. mildern. Zudem stieg der Bedarf an Mundschutz um das Sechsfache, der Bedarf an Atemgeräten um das Dreifache und der Bedarf an chirurgischer Bekleidung (wie Arbeitskittel) um das Zweifache (vgl. WHO, 2020b). Mit steigenden Infektionen stieg auch die Infektionsrate innerhalb des Gesundheits- und Pflegepersonals, das als besonders gefährdet gilt. Personelle Engpässe auszugleichen ist in einer derartigen Pandemie aber schwierig, weil im Gegensatz zu anderen Epidemien Kapazitäten nicht so schnell ausgeglichen werden können. Die Intensivstationen waren in vielen Ländern mit Covid-19 PatientInnen überlastet (vgl. ebd.). Abgesehen davon hat sich im Globalen Norden folgendes Bild abgezeichnet: Defizite im Gesundheitssystem wurden durch Covid-19 sichtbar gemacht, da die Gesundheitssysteme durch die zunehmende Ökonomisierung des Krankenhauses und der Pflege geschwächt sind. Diese Ökonomisierung beinhaltet Personalknappheit, hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck, sowie Mindestbesetzungen (vgl. Linden, 2020, 308).

Wie bereits erwähnt, wird der stärkste Einbruch der Weltproduktion seit dem zweiten Weltkrieg erwartet. Seitens des Währungsfonds wurde 2020 mit einem dreiprozentigen

Rückgang des Bruttoinlandproduktes gerechnet, in fortgeschritten Volkswirtschaften dürfte der Prozentsatz noch höher sein (vgl. Gern et.al., 2020, 387). Für das Jahr 2020 schätzte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) eine Verringerung der geleisteten Arbeitsstunden um 6,7%, dies entspricht weltweit 230 Millionen Beschäftigten (vgl. ILO, 2020). Dementsprechend stiegen auch die Arbeitslosenquoten. Je nach Wirtschaftssektor variiert die Betroffenheit personenbezogener Dienstleistungen, wie beispielsweise des Gastgewerbes, der Unterhaltungsindustrie oder des Einzelhandels, auch der Tourismus ist mitunter am stärksten betroffen. Ebenso überdurchschnittlich stark dürften Entwicklungs- und Schwellenländer unter dem von Corona verursachten Wirtschaftseinbruch leiden, was nicht zuletzt auf das dort vorherrschende desolante Gesundheitssystem mit geringer Leistungsfähigkeit zurückzuführen ist. Zudem existieren in diesen Ländern, in denen ein Großteil der Bevölkerung ohnehin in informellen Sektoren beschäftigt ist - im Gegensatz zu westlichen Ländern - kaum staatliche Unterstützungs- oder Förderungsprogramme (vgl. Gern et.al., 2020, 388).

Bei all den schwerwiegenden Auswirkungen darf aber nicht außer Acht gelassen werden, dass die Natur und die Umwelt aufgrund des Herunterfahrens der Wirtschaft eine enorme Erholung durchgemacht haben. Meere und Gewässer, wie die Kanäle in Venedig, sind so sauber wie lange nicht mehr, und die Luftverschmutzung ging zurück (vgl. Osmanagić, 2020).

3.1.2. Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise und ihre wirtschaftspolitischen Folgen

Für die Bekämpfung der Krise wurden seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie in sehr vielen Ländern drastische Maßnahmen gesetzt. Oberste Priorität hatte dabei die Entlastung des Gesundheitssystems, das durch die schnelle Ausbreitung und die rapid steigenden Zahlen an seine Auslastungs- und Kapazitätsgrenzen stieß.

Allgemein hat die Krise ihre Spuren hinterlassen. Fortgeschrittene westliche Staaten, wie die USA, kämpfen mit der Überlastung ihres Gesundheitssystems und einer Arbeitslosenquote, die auch von mehreren Lockdowns und der Einführung von Kurzarbeitsmodellen nicht abgefangen werden konnte. Im Europäischen Raum hat es Italien besonders stark erfasst, da die Überlastungen des Gesundheitssystems Ausmaße

angenommen haben, die einen kompletten Zusammenbruch des Systems nur knapp verfehlte. In anderen OECD Ländern, wie Deutschland oder Österreich, hat sich zumindest die Arbeitslosenquote durch staatliche Hilfsmodelle nach einem Jahr Pandemie einigermaßen stabilisiert (vgl. u.a. Gern et.al., 2020; ILO, 2020a).

Es ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, die verschiedenen politischen Maßnahmen der Länder allgemein zusammenzufassen, jedoch gab es aufgrund der weltweiten Betroffenheit einschlägige übereinstimmende Handlungen, die überblicksmäßig angeführt werden. So wurde das Tragen eines Mund-Nasenschutzes bzw. einer FFP2-Maske in öffentlichen Bereichen, das Einhalten eines Mindestabstandes zu anderen Personen, und die Restriktion von Veranstaltungen bzw. deren TeilnehmerInnen zum neuen Alltag. Es folgten öffentliche Aufrufe von Ministerien, die systematisches Händewaschen und -desinfizieren und das Vermeiden von Körperkontakt empfahlen (vgl. Saxena et.al., 2020, 5). Anhand von Testungen werden Infizierte Menschen identifiziert. Sobald man positiv auf das Virus getestet wird, muss man eine Quarantäne, also eine Selbstisolation, antreten, um andere nicht anzustecken (vgl. Osmanagić, 2020, 110).

Das Jahr 2020 und auch die Hälfte des Jahres 2021 ist geprägt von Lockdowns. Öffentliche Einrichtungen, Gastronomiebetriebe, Bildungseinrichtungen und Sportstätten wurden geschlossen, Betriebe sollten so weit wie möglich auf Homeoffice oder Teleworking, Schulen auf Distance-Learning umsteigen. Teilweise kam es sogar zu Vorgaben für private Treffen und Ausgangssperren. Diese Eindämmungsmaßnahmen des öffentlichen und teilweise auch privaten Lebens beinhaltete darüber hinaus den Einreisestopp aus Risikoländern mit hohen Infektionszahlen und des gesamten Touristenverkehrs, Reisewarnungen wurden und werden je nach Infektionslage im jeweiligen Land, immer noch ausgesprochen. (vgl. u.a. Greer et.al., 2021). Eine Einreise in die USA ist bislang (Stand 31.08.2021) aufgrund der instabilen Lage immer noch nicht erlaubt. Diese Maßnahmen bewirkten zumindest das Sinken der Infektionszahlen und die Entlastung der Krankenhäuser sowie des Pflegepersonals. Nach jeder Lockerung stiegen diese aber wieder an, weshalb mehrere Lockdowns in den letzten Monaten zum neuen Alltag wurden.

Ein großer Durchbruch in der Pandemie war die Zulassung von Impfstoffen gegen die Krankheit. Mit heutigem Stand (30.08.2021) sind weltweit über fünf Milliarden Impfungen durchgeführt worden (vgl. WHO, 2021), 57% der erwachsenen EU-BürgerInnen bereits vollständig geimpft (Stand 27.07.2021) (vgl. Van der Leyen, 2021).

Die weltweite Verteilung spiegelt allerdings den Spalt zwischen Schwellen- und Entwicklungsländern und westlichen, fortgeschrittenen Ländern.

Nachdem die Impfstoffe zugelassen wurden, und Staaten mit der Impfung ihrer Bevölkerungen begonnen hatten, hat sich die Lage zumindest etwas beruhigt und teilweise konnten - zumindest in westlichen Ländern - Lockerungen der Maßnahmen vorgenommen werden, wie beispielsweise die Erlaubnis von Veranstaltungen oder die Öffnung der Nachtgastronomie, dies aber nur unter strenger sogenannter 3G-Regelung. Die 3G-Regelung bedeutet, dass man für die Teilnahme an einer Veranstaltung, der (Nacht-) Gastronomie oder jeglicher öffentlicher sozialer Aktivitäten sowie eventuellen internationalen Reisen entweder von Covid-19 genesen, dagegen geimpft oder darauf negativ getestet sein muss. Gespeichert und abgerufen wird dies mittels digitalem EU-Zertifikat oder dem Grünen Pass (vgl. Europäische Kommission, n.d., Digitales COVID-Zertifikat der EU). Dennoch ist seitens der Politik und auch seitens GesundheitsexpertInnen von einer Rückkehr zum Alltag vor Corona mit großer Vorsicht zu sprechen. Unlängst wurden neue Mutationen des Virus, genannt Deltavariante oder Lambdavariante, entdeckt, die noch ansteckender als die bereits bekannten sein sollen (vgl. Van der Leyen, 2021).

Der Vorsatz für Betriebe ist jedenfalls, so lang als möglich im Homeoffice zu bleiben. Die Beibehaltung der Umstrukturierungen über die Krise hinaus obliegt den Unternehmen selbst. Wie genau die Auswirkungen in diesem Bereich, vor allem in Österreich und Dänemark sind, wird in nachfolgenden Kapiteln nach theoretischer Einführung des Arbeitsmodells Flexicurity analysiert.

3.2. Das Flexicurity-Arbeitsmodell

Der Begriff ‚Flexicurity‘ kommt aus dem Englischen und setzt sich zusammen aus den Wörtern Flexibility (z.D. Flexibilität) und Security (z.D. Sicherheit). Die beiden Faktoren werden durch das Flexicurity-Arbeitsmodell miteinander in ausgewogener Form für beide Parteien (ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) kombiniert. Flexibilität wird dabei direkt mit sozialer Sicherheit verknüpft. Für den Erfolg am Arbeitsmarkt müssen ArbeitgeberInnen in der Lage sein, sich schnellstmöglich an vorherrschende Wirtschafts- und Marktbedingungen anzupassen und wettbewerbsorientiert erfolgreich sein. Das Einstellen und Kündigen von MitarbeiterInnen soll weitestgehend ohne rechtliche Sanktionen ermöglicht werden, was wiederum das Einstellen von Zeit- und Leiharbeitern steigert. Da dies den Beschäftigungsschutz der ArbeitnehmerInnen gefährden kann, werden innerhalb der Europäischen Union mit dem Ziel ArbeitnehmerInnen zu schützen, flexible Arbeitsregelungen gefördert (vgl. Law, 2018). Anfangs wurde die Flexibilitätskomponente lediglich der ArbeitgeberInnenseite und die Sicherheitskomponente der ArbeitnehmerInnenseite zugeordnet. Diese Betrachtung stellte sich aber als zu kurz gegriffen heraus. Vielmehr bedeutet Flexibilität einerseits freie Handlungsoptionen für alle AkteurInnen und andererseits Sicherheit für gegenseitig berechenbares Verhalten (vgl. Körner, 2006, 13).

Die Europäische Kommission definiert Flexicurity als Strategie, die der Erhöhung der Flexibilität von Arbeitsmarkt, -organisationen und -beziehungen gleichzeitig dient. Zudem wird durch das Modell der *„Bedarf der Arbeitgeber (sic!) an flexiblen Arbeitskräften mit den Anforderungen der Arbeitnehmer (sic!) an die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vereint, sodass diese keine langen Phasen der Arbeitslosigkeit fürchten müssen“* (Europäische Kommission, n.d., Flexicurity).

Zumeist wird die Flexibilitätskomponente mit ihrer Effizienz begründet. Das heißt, sie bemisst sich anhand des Arbeitsmarktzuganges und der Qualität der Arbeit.

Auf die Arbeitsmarktflexibilität gibt es unterschiedliche Sichtweisen. Aus makroökonomischer Sicht steht Flexibilität für das Tempo, in dem der Arbeitsmarkt sich an gewisse externe Schocks oder sich verändernde wirtschaftliche Bedingungen anpassen kann. Mikroökonomisch und aus Sicht der ArbeitgeberInnen gesehen bedeutet Flexibilität, dass ein Unternehmen die Größe, Zusammensetzung und Kosten seiner Arbeitskräfte anpassen kann, wohingegen für ArbeitnehmerInnen ein flexibler Arbeitsmarkt eine höhere Wahrscheinlichkeit des Arbeitsverlustes darstellen kann -

gleichzeitig aber auch die Chance, schnell einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die unterschiedlichen Ebenen und Perspektiven der Flexibilität ergeben sich aus ihrer Multidimensionalität (vgl. Cazes/ Nesperova, 2007, 1 ff.).

Zunehmende Flexibilität allein reicht daher - nicht zuletzt aus Sicht der ArbeitnehmerInnen - nicht aus, um die Effizienz des Arbeitsmarktes zu verbessern. Es braucht zusätzlich Stabilität und Sicherheit, einerseits für Stakeholder, andererseits um Einkommen zu sichern und soziale Stabilität zu gewährleisten (vgl. ebd., 3).

Auf Metaebene lässt sich Flexibilisierung in interne und externe sowie numerische und funktionale Formen unterscheiden (vgl. Keller/Seifert, 2008; Ebert, 2012). Diese sind aber stark interdependent, weshalb eine genauere Ausführung dieser Unterschiede für diese Arbeit zu umfangreich ist. Die folgende Abbildung soll kurz und prägnant die Formen visualisieren:

	(betriebs-)extern	(betriebs-)intern
numerisch (quantitativ)	Anpassung des Personalbestandes durch Entlassungen/Einstellungen (Wechsel zwischen In- und Outsider); Nutzung von Leiharbeit, Befristungen, Praktikanten, Werkverträgen	Anpassung des Arbeitsvolumens der Insider durch Anpassung der Arbeitszeitregelungen (z.B. Ausweitung/Einschränkung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung; Nutzung von Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Überstunden)
funktional (qualitativ)	Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit von Outsider (v.a. Arbeitslosen) durch Weiterbildung, Umschulung oder ähnliche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	Anpassung der Beschäftigungsfähigkeit von Insider durch betriebliche Weiterbildung; Management der Humanressourcen; Nutzung räumlicher Mobilität

Abbildung 1: Formen der Flexibilisierung (vgl. Ebert, 2012, 13)

3.3. Zentrale Konzepte des Modells

„Flexicurity is a flexibilisation (= deregulation) of labour markets with ‘a human face’, that is to say, it is compensated by some social advantages, particularly for the groups affected.” (Tangian, 2007, 554)

Die Konzepte, auf die nun genauer eingegangen wird, sind die Charakteristika von Flexicurity. Die umfangreiche Auseinandersetzung auf theoretischer Basis bildet den literarischen Bezugspunkt und macht eine transparente, nachvollziehbare und theoretisch begründete Analyse mit Referenzbezügen möglich.

Konkret besteht das Modell, wie soeben angeführt, aus vier zentralen Elementen, die miteinander in Verbindung stehen, nämlich: die Konzepte der Übergangsmärkte, der beschäftigungssichernden Tarif- bzw. Arbeitszeitpolitik, das lebenslange Lernen und die Grundsicherung (vgl. Keller/Seifert, 2002).

3.3.1. Flexible Arbeitsstrukturen

Hier geht es um das Konzept der Übergangsmärkte, das die Auflösung unbefristeter Vollzeitbeschäftigung als Normalarbeitsverhältnis vorsieht, um fließende Übergänge zwischen Beschäftigungs- und Nichtbeschäftigungsphasen schaffen zu können. Ein neuer Typ Arbeit entsteht, mit dem Ziel, mit Hilfe von institutionellen Arrangements flexible Beschäftigungssicherheit zu garantieren. Fünf ‚Beschäftigungsbrücken‘ zeichnen die Übergänge in diesem Konzept aus (vgl. Seifert/Keller, 2002):

- Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung bzw. selbstständige und abhängige Beschäftigung
- Arbeitslosigkeit und Beschäftigung
- Bildungs- und Beschäftigungssystem
- private Haushalts- und Erwerbstätigkeit
- Erwerbstätigkeit und Rente

In erster Linie versucht das Modell, die Unvereinbarkeit von sozialer Sicherheit und Flexibilität aufzulösen. Allem voran steht die Deregulierung (seitens des Staates) von Normalarbeitsverhältnissen und der Umbau arbeitsrechtlicher Bedingungen, vor allem Kündigungsschutz und Tarifrecht. Ihr Hauptziel ist es, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Dies ermöglicht Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder die Realisierung individueller Optionen (vgl. Keller/Seifert, 2002). In diesem Element spielt der Sicherheitsaspekt eine große Rolle. Die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes muss trotzdem Jobsicherheit, ArbeitnehmerInnensicherheit, und Einkommenssicherheit garantieren. ArbeitnehmerInnen sollen geschützt werden vor signifikanten Umstrukturierungen und Veränderungen in den Arbeitsbedingungen. Auf der anderen Seite sollen gleichzeitig Arbeitsplätze für entlassene ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose entsprechend ihren

früheren Beschäftigungsverhältnissen und Qualifikationen verfügbar gemacht werden (vgl. Tangian, 2007). Dies steht in engem Zusammenhang mit den LLL-Modellen (vgl. 3.3.3.).

Mit zu den Work-Life Balance Faktoren (vgl. 3.3.4.) gehören die Umstrukturierungen Digitalisierung und Homeoffice bzw. Telearbeit. Digitalisierung meint in diesem Fall die digitale Kommunikationstechnologie und die digitalen Netzwerke. Die Entwicklungen sind unabhängig vom Flexicurity-Modell entstanden, ersteres zum Beispiel im Zuge der Globalisierung, und dennoch haben sie große Auswirkungen auf das Arbeitsmodell. Denn Digitalisierung bedeutet flexibles und orts- sowie zeitungebundenes Arbeiten soweit möglich. Homeoffice und Teleworking sind eine Form davon, in der die Arbeit von zuhause aus erledigt werden kann, sofern es die Arbeitsform erlaubt. Im weiteren Sinne dient dies auch der Förderung der Geschlechtergleichstellung, da ortsflexibleres Arbeiten nicht mehr nur Männern potenziell zur Verfügung steht und diese sie aber gleichzeitig auch zur informellen Sorgearbeit, wie Kinderbetreuung oder Pflege, nutzen können (vgl. Samtleben et.al., 2020).

3.3.2. Arbeitszeitpolitik und Grundsicherung

Konzeptuell beschäftigt sich diese Ausprägung mit der beschäftigungssichernden Tarif- und Betriebspolitik. Betriebe müssen in der Lage sein, auf Marktänderungen rasch und flexibel zu reagieren.

Im Hinblick auf die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch das Modell ist eine Strategie der Umverteilung des Arbeitsvolumens essenziell. Bestimmte Beschäftigungsverhältnisse müssen flexibler gestaltet und ausgeweitet werden. Dabei gehen die arbeitszeitpolitischen Strukturierungen über reguläre Teilzeitbeschäftigung hinaus, zeitliche und funktionale Anpassungen an das Arbeitspensum finden statt. Gleichzeitig kann durch tarifändernde Arbeitszeiten auch das Einkommen von tariflichen Standards abweichen. Betriebe gewinnen dadurch Handlungsmöglichkeiten und können Arbeitseinsätze an ihre betrieblichen Notwendigkeiten anpassen. Vor allem in Krisen kann die Zahl der Beschäftigten so einfacher reduziert werden und Anpassungskosten können gespart werden (vgl. Keller/Seifert, 2002).

Die Flexibilisierung der Arbeitszeitpolitik bedeutet aber auch atypische Arbeitszeiten und variable Arbeitsstunden. Dies kann individuell und firmenintern gesteuert werden. (vgl.

Sultana, 2012). Einer der großen Vorteile der flexiblen Arbeitszeiten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das dadurch erleichtert wird (vgl. 3.3.4.), wofür aber auch moderne Arbeitsorganisationen zwingend notwendig sind. Flexible Arbeitszeiten erfordern auch die Organisation anderer wesentlicher Faktoren des Privatlebens (vgl. Tanguiane, 2013). Laut der Europäischen Kommission (n.d., Beschäftigung, Soziales und Integration) ist dieser Punkt in den europäischen Wohlfahrtsstaaten am aktuellsten. Das Element ‚Grundsicherung‘ führt etwas über die Flexibilität hinaus. Es geht vor allem um die Existenzsicherung, um soziale Stabilisierung und um Sozialversicherungssysteme. Hier spielt der Versicherungscharakter des Sozialstaats, wie eine öffentliche Pflegeversicherung, eine Pensionsversicherung oder eine Arbeitslosenhilfe, aber eben auch eine staatliche Unterstützung und Förderung in Krisensituationen eine große Rolle (vgl. Ebert, 2012, 41f.). Die Europäische Kommission (n.d., Flexicurity) legte für die OECD-Länder fünf soziale ‚Benefits‘ fest, an denen sich die Grundsicherung des Flexicurity-Modells orientieren soll: Arbeitslosenversicherung, staatliche Renten, bezahlter Krankenstand, bezahlter Mutterschaftsurlaub und bezahlter Urlaub. Soziale Sicherheit soll vor allem Einkommensverluste kompensieren und Ausgleich schaffen, sowie außergewöhnlichen medizinischen und familiären Belastungen vorbeugen. Allerdings haben flexibel Beschäftigte, in Kurzarbeit arbeitende oder Selbstständige keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Sicherheitsindikator muss dabei die Größe der Erwerbstätigen­gruppe mit unterschiedlichem Anspruch auf Sozialleistungen widerspiegeln und berücksichtigen (vgl. Tanguiane, 2013).

3.3.3. Lifelong Learning

Das Hauptschlagwort für dieses Konzept ist ‚Humankapitalinvestition‘. Anknüpfend an die zuvor diskutierte Arbeitszeitpolitik können ArbeitnehmerInnen je nach Qualifikation betriebsintern oder zwischenbetrieblich eingesetzt werden und vermeiden somit Kündigungen. Betriebe ersparen sich eventuell anfallende Kündigungs- und Wiedereinstellungskosten und ArbeitnehmerInnen sichern sich Zugangschancen zu betrieblichen Weiterbildungen. Diskutiert werden dabei sogenannte Langzeitkonten, auf denen man Zeitguthaben für eine Erweiterung beruflicher Qualifikationen ansparen kann. Unterschieden wird zwischen dem Initiator (Betriebe oder Beschäftigte/r) der Weiterbildung. Diese Fortbildungen werden in der Regel auch vom Betrieb finanziert. In

jedem Fall sollen die Auszubildenden Freistellungsansprüche zur Verfügung gestellt bekommen. Ziel ist es, die Risiken instabiler Beschäftigung zu minimieren und Mobilität am Arbeitsmarkt zu ermöglichen (vgl. Seifert/Keller, 2002). Ein weiterer Zweck von LLL-Strategien ist die Bewältigung herausfordernder technologischer Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Durch die ständigen Weiterbildungen und das begleitende Aneignen neuer, angepasster Fähigkeiten ist dies ein wichtiger Faktor für die Aufrechterhaltung des Produktivitätsniveaus und der Wettbewerbsfähigkeit seitens der Betriebe und der Beschäftigungsfähigkeit seitens der ArbeitnehmerInnen. In dieses Segment fallen beispielsweise die Technologisierung und die Digitalisierung der Arbeitswelt (vgl. Laporsek/Dolenc, 2012, 110f.). Sie spielen eine wichtige Rolle in der Entwicklung und Umsetzung des lebenslangen Lernens. Nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch die Beschäftigungssicherheit, die mit dem Training als Sicherheitsmaßnahme einhergeht, soll durch Lifelong Learning gewährleistet werden (vgl. Tanguiane, 2013).

3.3.4. Work-Life Balance

Flexibilisierungsbedarf findet an beiden Enden des Arbeitsmarktes - also bei ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen statt. Familien- und Weiterbildungsinteressen von ArbeitnehmerInnen können flexibler und differenzierter ausgestaltet sein und einfacher realisiert werden, begünstigt durch die Ausgestaltung flexibler und angepasster Arbeitszeiten (vgl. Keller/Seifert, 2002). Aufbauend auf den vorhergegangenen Elementen ermöglicht das Flexicurity-Modell im Idealfall eine ausgeglichene Work-Life Balance. Das bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen die Sicherheit haben, Arbeit und private Verpflichtungen flexibel zu vereinbaren. Vor allem die Vereinbarung zwischen Arbeit und Pflege bzw. Altenpflege oder Arbeit und Kinderbetreuung spielen hier eine wichtige Rolle. Typischerweise werden dafür Richtlinien zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart, die eine Kombination dieser Faktoren ermöglichen sollen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt als klare Zielformulierung dieses Elements des Arbeitsmodells. Flexible Arbeitszeiten (vgl. 3.3.2.) sind streng mit dieser Balance verbunden, da sie sie oftmals erst ermöglichen (vgl. Larsen, 2010). Zudem werden ausgeprägte Individualisierungen und Pluralisierungen des Lifestyles durch die Modernisierungen der Arbeitswelt angestrebt und es stellt sich die Frage, ob in diesem

Zusammenhang Standard Beschäftigungsverträge in Wohlfahrtsstaaten ihre Vorreiterrolle beibehalten sollten (vgl. Viebrock/ Clasen, 2009).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bereits beim elementaren literarischen Bezug klar hervorgeht, wie interdependent die einzelnen Konzepte miteinander sind. Die Splittung in die einzelnen Faktoren soll eine Operationalisierung für die Analyse und das Forschungsvorhaben der Arbeit transparenter und leichter nachvollziehbar machen.

3.4. Ursprung und Funktionen

Seinen Ursprung hat die Arbeitsform ‚Flexicurity‘ nicht in der Coronakrise. Das Konzept des Arbeitsmodells geht bereits ein paar Jahre zurück und fand vielmehr durch die Pandemie wieder mehr Aufmerksamkeit und öffentlich thematisierte Relevanz. Ins Leben gerufen wurde das Modell von der Europäischen Union Anfang der 2000er Jahre. Bereits seit der Lissabon Strategie 2000 hat die Europäische Kommission (EK) mit dem ‚modernen Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts‘ die Diskussion in die Richtung des Bedarfs eines neuen Arbeitsmodells gelenkt. Im Jahr 2007 folgten letztendlich einschlägige Entwicklungen der Prinzipien und Grundsätze für das Flexicurity-Modell. Das Konzept Flexicurity hat sich seitdem zu einem Schlüsselkonzept der EU-Politik entwickelt. (vgl. Bekker/Mailand, 2019; Keller/Seifert, 2008).

Die festgelegten Prinzipien veranschaulicht Abbildung zwei:

1. Flexicurity is a means to reinforce the implementation of the Lisbon Strategy, create more and better jobs, modernize labour markets, and promote good work through new forms of flexibility and security to increase adaptability, employment and social cohesion....
2. Flexicurity involves the deliberate combination of flexible and reliable contractual arrangements, comprehensive lifelong learning strategies, effective active labour market policies, and modern, adequate and sustainable social protection systems....
3. Flexicurity approaches are not about one single labour market or working life model, nor about a single policy strategy: they should be tailored to the specific circumstances of each Member State....
4. Flexicurity should promote more open, responsive and inclusive labour markets overcoming segmentation. It concerns both those in work and those out of work...
5. Internal (within enterprises) as well as external flexicurity are equally important...
6. Flexicurity should support gender equality, by promoting equal access to quality employment for women and men and offering measures to reconcile work, family and private life....
7. Flexicurity requires a climate of trust and broadly-based dialogue among all stakeholders, where all are prepared to take the responsibility for change with a view to socially balanced policies.... the involvement of social partners in the design and implementation of flexicurity policies through social dialogue and collective bargaining is of crucial importance.
8. Flexicurity requires a cost effective allocation of resources and should remain fully compatible with sound and financially sustainable public budgets....

Abbildung 2: Die gemeinsamen Flexicurity-Modell Prinzipien des Europäischen Rates (vgl. Council of the European Union, 2007)

Inspiziert wurde das Konzept von den dänischen und niederländischen politischen Praktiken auf nationaler Ebene des Arbeitsmarktes, weshalb es oftmals von AutorInnen als das Dänische Modell (vgl. u.a. Heggebo, 2016; Bredgaard/Madsen, 2018; Chung, 2011) bezeichnet oder sein Ursprung direkt mit Dänemark in Verbindung gebracht wird. Nicht nur dass die politischen Praktiken des Modells in diesen Ländern ihren Ursprung haben, vielmehr zeichnet sich diese Arbeitspolitik durch hohe Erwerbs- und niedrige Arbeitslosenquoten aus. Diese Praktiken gehen zurück bis in die 1990er Jahre, wo die Funktionen des Konzepts darauf abzielten, vor allem Teilzeitbeschäftigte und Zeitarbeitskräfte abzusichern. Einige Rechtslagen, wie die Sachgrundbefristung, das Beschäftigungsförderungsgesetz, oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz, wurden für die Umsetzung des Arbeitsmodells abgeändert bzw. eingeführt, um atypische Beschäftigungsformen rechtlich auszugestalten (vgl. Körner, 2006, 15ff.).

Seit der Weltwirtschaftskrise 2008 hat das Modell sowohl in politischen als auch in akademischen Kreisen an Aufmerksamkeit verloren.

Teilweise wird dem Modell unterstellt, genau das Gegenteil von dem zu erzeugen, für das es ins Leben gerufen wurde, besonders nach der Weltwirtschaftskrise 2008. Man vermutete eine Korrelation zwischen dem Anstieg atypischer Jobs (Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, etc.) und wachsender Probleme sozialer Sicherheit. Mehr Flexibilität konnte demnach niedrigere Einkommen, geringere Ansprüche an Rentenversicherungen und geringere Beschäftigungsstabilität mit sich bringen. Langfristig sah man dadurch einen Anstieg der Altersarmut (vgl. u.a. Keller/Seifert, 2008). Im Zuge dessen definierten Keller und Seifert (2008; 2002) Ansatzpunkte, anhand derer das Flexicurity-Modell reformiert werden sollte, um es als nationales Konzept wirksam umsetzen zu können. Die vier Elemente, die miteinander zu verbinden sind, und interdependent wirken, sind Übergangsmärkte, beschäftigungssichernder Tarif bzw. Arbeitszeitpolitik, lebenslanges Lernen und die Grundsicherung. Im Folgeabschnitt sollen diese zentralen Elemente operationalisiert und genau erläutert werden, um Transparenz für die Vorgehensweise der Analyse zu gewährleisten. Diese Operationalisierung ist gleichzeitig auch die theoretische Herleitung bzw. Einbettung des Forschungsvorhabens, auf die die Parameter der Case Study Bezug nehmen, und macht die Analyse vergleich- und messbar.

3.5. Kritik am Flexicurity-Modell

Es ist von bedeutender Relevanz, auch die kritische Perspektive auf das Modell zu beleuchten, denn jede Umstrukturierung birgt natürlich auch mögliche unerwünschte Nebenwirkungen. Inwiefern diese auch auf die Analyse der Arbeit einwirken bzw. sich bewahrheiten oder wiederfinden, wird sich herausstellen und reflektiert werden.

Das Konzept, so wie es vom Europäischen Rat im Jahr 2007 verabschiedet worden ist, stieß vor allem in akademischen und gewerkschaftlichen Kreisen auf Kritik. Die Hauptargumente der Kritik stellen ihre Fähigkeit, ausgewogene Praktiken zu führen, in Frage und unterstellen versteckte politische Agenden. Begründet wird das dadurch, dass das Konzept von politischen Vorschlägen für gemeinsame EU-Lösungen konzeptualisiert wird. In weiterer Folge kritisierte man nationale Staaten, bei der Umsetzung des Modells im Streben nach mehr Flexibilität den Sicherheitsfaktor außen vor zu lassen, so wurden beispielsweise Arbeitsverträge flexibilisiert, aber soziale Bezüge gekürzt (vgl. Bekker, 2017).

Burroni und Keune (2011), sowie Bekker (2017) sehen die Mehrdeutigkeit von Flexicurity, die von vielen AutorInnen als Stärke deklariert wird, als seine Schwäche. Die Gründe, die sie dafür nennen, sind erstens die unterschiedlichen Ansichten und Zugänge - und dementsprechend auch Definitionen - zu Arbeitsmarktproblematiken und Arbeitsmarktlösungen. Zweitens hat diese Ambiguität auf europäischer Ebene dazu geführt, dass fast alle Akteure (Kommission, Parlament, Rat, Gewerkschaftsbund) die Umsetzung des Modells befürworten, aber unterschiedliche Ansichten zu ihrer konkreten Umsetzung haben. Keller und Seifert (2002) reflektieren in ihrem Beitrag das Element der Übergangsmärkte kritisch. Dieser würde nämlich in strikt ökonomisch orientierten Beiträgen überhaupt nicht zur Kenntnis genommen werden. Auer (2010) verweist als einer von vielen Autoren auf das Versagen und die zunehmende Kritik am Flexicurity-Modell nach der Weltwirtschaftskrise 2008. Viele ForscherInnen würden die ‚Illusion Flexicurity‘ als leitende Prinzipien aller Staaten sehen, jedoch würde das Prinzip viel zu sehr als ‚win-win‘-Modell angepriesen (für ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn). Mailand (2010) unterstreicht, dass es trotz der umfangreichen Literatur über die Politik der Europäischen Beschäftigungsrate (EES), die den Bezugsrahmen des Flexicurity-Modells darstellt, in der Literatur trotzdem keine detaillierte Analyse bezüglich des Entscheidungsprozesses, der letztendlich zu den Prinzipien des Arbeitsmodells geführt hat, gibt. Dies wäre aber ausschlaggebend, um transparent die Motive aufzudecken, aufgrund derer das Modell ins Leben gerufen wurde. Er argumentiert zudem, dass sogenannte Flexicurity-BefürworterInnen gemeinsame Flexicurity-Prinzipien durch den EU-Entscheidungsprozess gebracht haben und Skeptiker überzeugten. Die Kritiker auf der anderen Seite aber schwächen nun den dem Anschein nach starken Fokus auf den Übergang von der Arbeitsplatzsicherheit zur Beschäftigungssicherheit ab und decken die Spaltung zwischen Insidern und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt auf.

4. Untersuchungsmaterial und Methode

Nach Prainsack und Pot (2021) zeichnet die wissenschaftliche Beschäftigung mit Politik das Zusammenspiel von Theorien bzw. Entwicklung von Politik und die Struktur innerhalb der methodischen Vorgehensweise, die die Erhebung und Analyse umfasst, aus. Die Methode, die für die Beantwortung der Forschungsfragen gewählt wurde, ist die Comparative Case Study, also die vergleichende Fallstudie. Im Folgeabschnitt wird genau

auf die Vorgehensweise der Methode eingegangen. Ihre Charakteristika und Anwendungsweise werden begründen, was wiederum verdeutlicht, warum sie für die Beantwortung der Fragen und des Erkenntnisinteresses adäquat ist. Nachdem die Methode theoretisch fundiert, aber auch auf das Analysevorhaben der Arbeit abgestimmt, erläutert wurde, soll im darauffolgenden Abschnitt die Wahl des Untersuchungsmaterials sowie der operationalisierten Indikatoren diskutiert und begründet werden, um die Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

4.1. Comparative Case Study

„Comparison is a fundamental tool of analysis. It sharpens our power of description, and plays a central role in concept-formation by bringing into focus suggestive similarities and contrasts among cases.“ (Collier, 1993, 105)

Die Comparative Case Study ist eine Form der (Single) Case Study. Eine Fallstudie, wie der Name schon sagt, studiert einen Fall, einen ‚Case‘. Diesen zu definieren ist aber komplexer als es scheint. Gillham (2000) definiert einen Fall als Einheit menschlicher Aktivitäten, die in die reale Welt eingebettet sind, und im Hier und Jetzt existieren, die nur in ihrem jeweiligen Kontext verstanden und untersucht werden können, und dem durch das kontextuelle Verständnis nur schwer klare Grenzen gezogen werden können. Fälle können individuell, in Gruppen oder in Institutionen vorherrschen. Er weitet diese Definition eines Falles aus auf Individuen, Events, Prozesse oder organisatorische Veränderungen.

Die Art und Weise sowie die Möglichkeiten des Vergleichs können auf einem breiten Spektrum variieren und viele verschiedene Formen der Analyse inkludieren. Sowohl induktives als auch deduktives Vorgehen ist möglich und wird je nach Erkenntnisinteresse festgelegt. Durch die methodische Vielfalt wird ein systematisches und vor allem transparentes Vorgehen umso essenzieller. Zumindest in der vergleichenden und internationalen Politikwissenschaft hat sich über die Jahre hinweg der Forschungszugang der Methode eher auf wenig zu vergleichende Fälle innerhalb eines Forschungsvorhabens beschränkt. Dieser Vorgang wurde unter anderem stark beeinflusst von den Typen politischer Phänomene, die man untersucht und konzeptualisiert hat. Im Regelfall entsteht bei der vergleichenden Fallanalyse die

Problematik von vielen Variablen bei einer kleinen Fallzahl (N), die dabei behoben werden muss. Ein möglicher Lösungsweg abgesehen von der Erhöhung der zu untersuchenden Fälle ist, die Anzahl der Variablen zu reduzieren (vgl. Collier, 1993, 105ff.).

Geht man nun diesen (Analyse-) Schritt, so können einzelne Fälle – Case Studies – anhand von vorab festgelegten Parametern miteinander verglichen werden. Vergleichende Fallstudien, insbesondere zwischen zwei Ländern, sind in der komparativen Politikwissenschaft sehr häufig und populär, denn die Gegenüberstellung dient als gute Funktion, Unterschiede und Gemeinsamkeiten politischer Phänomene zu filtern und aufzuzeigen. Dieses Basiswissen erlaubt weiterhin, diverse (historische) Prozesse und institutionelle Arrangements zu eruieren. Typischerweise wird der Vergleich auf zwei Fälle beschränkt, um eine umfassende und tiefgehende Prozessanalyse gewährleisten zu können. In der Regel dient die erforschte ‚kausale Inferenz‘ der Theoriebildung, dem Theorietest oder der Theoriemodifizierung.

Grundsätzlich kann zwischen einer qualitativen und einer quantitativen Vorgehensweise unterschieden werden. Die beiden Vorgehensweisen schließen einander aber nicht aus, sondern komplementieren sich gegenseitig. In dieser Arbeit wird quantitativ vorgegangen, das heißt, dass mehrere Faktoren in wenigen Fällen untersucht werden (vgl. Munro, 2009, 113; Rohlfing, 2009, 134f.). Quantitative Forschung versucht, „das Setting, in welchem Daten erhoben werden, so gut wie möglich zu vereinheitlichen“ (Prainsack/Pot, 2021, 16). Zudem gibt es bei Fallstudien sowohl die Möglichkeit einer induktiven als auch einer deduktiven Vorgehensweise, die sich durch ihr Verhältnis von Empirie und Theorie zueinander unterscheidet. Induktiv bedeutet, dass man von einem Einzelfall auf die Gesamtheit schließt. Deduktiv meint genau das Gegenteil, nämlich den Schluss vom Allgemeinen auf das Spezielle, wobei zumeist eine Theorie den Ausgangspunkt der Forschung bildet, die mithilfe empirischer Daten überprüft wird (vgl. Prainsack/Pot, 2021). In diesem Zusammenhang lässt sich auch über nomothetische und idiographische Wissenschaft sprechen. Erstere hat die Auffindung und Formulierung allgemein gültiger Gesetzmäßigkeiten zum Ziel, während Zweitere untersucht das Individuelle. Anknüpfen an das Forschungsdesign dieser Arbeit wird deduktiv vorgegangen. Die Theorie, von der ausgegangen wird, ist jene des Flexicurity-Arbeitsmodells. Die davon abgeleiteten Indikatoren, die das Modell messbar machen, erbringen die empirischen Daten zur Überprüfung. Quantitative Analysen nehmen insbesondere in der vergleichenden Europaforschung, beispielsweise in der Analyse über

Entwicklungen europäischer Wohlfahrtsstaaten, eine wichtige Rolle ein. Bezüglich der Fallauswahl gilt hier folgendes: Aufgrund der Makroeinheiten der Fälle (z.B. Nationalstaaten, Regionen) ist es oftmals schwierig, eine Grundgesamtheit („Population“) äquivalent in beiden zu Fällen zu definieren, die man unter gleichen Voraussetzungen vergleichen kann. Daher werden für die Gegenüberstellung ‚heterogene soziale Untersuchungseinheiten‘ herangezogen und zusätzlich demographische Daten (wie Bevölkerungsgröße, Bruttosozialprodukt, ökonomische Ressourcen) auf Vergleichbarkeit und Ähnlichkeit vorab geprüft (vgl. Ebbinghaus, 2009, 197f.).

Im literarischen Diskurs wird die Möglichkeit eines Vorher-Nachher-Designs als mögliche Vorgehensweise der Comparative Case Study vorgeschlagen und oftmals diskutiert. Der/die ForscherIn bestimmt hierbei einen Anfangszeitpunkt und einen Endzeitpunkt und stellt die beiden Enden anhand der ausgewählten Zeitspanne auf Unterschiede, Gemeinsamkeiten und/oder Veränderungen gegenüber. Wichtig ist dabei zu beachten, welche Bedingungen und Einflussfaktoren sich während des Untersuchungszeitraums (ver-) ändern und welche intervenieren. Obwohl diese Art der Case Study häufiger bei Single Case Studies angewendet wird, ist sie ein guter Anhaltspunkt (nicht zuletzt aufgrund eines Perspektivenwechsels) auch für die vergleichenden Fallanalysen (vgl. u.a. Rohlfing, 2009, 147).

Herkömmlicher bei der Durchführung einer Comparative Case Study ist allerdings der Vergleich zwischen zwei oder mehreren Ländern anhand von bestimmten Parametern. Diese Parameter können beliebige Formen annehmen und unter anderem politischer, sozialer, oder ökonomischer Natur sein (vgl. u.a. Del Biondo, 2011). Wie bereits diskutiert, steht die parallele, systematische Demonstration der getesteten Theorie im Fokus. Dadurch kann veranschaulicht werden, wie sich (politische) Phänomene auf die jeweiligen Fälle auswirken, und ob Ähnlichkeiten bzw. Kontraste festzustellen sind. Besonders der kontextuale Hintergrund spielt hierbei eine wichtige Rolle und muss unbedingt in den Forschungsprozess und die Ergebnispräsentation miteinbezogen und berücksichtigt werden.

4.2. Untersuchungsmaterial und Vorgehensweise

Wie bereits erwähnt, hängt die Fallauswahl von der ausgewählten Strategie ab. Ziel dieser Arbeit ist die Theoriebildung, welche wiederum explorativer Natur ist und Ursache eines Effekts bzw. Effekte einer Ursache ergründet. Weiters kann die Fallauswahl eingebettet in eine ‚Große N-Methode‘ oder freischwebend erfolgen. Freischwebende Fallauswahl heißt, dass zwei Fälle aus einer klar abgegrenzten Population herausgegriffen werden, welche den Kriterien des Forschungsvorhabens entsprechen. Die minimale Voraussetzung dieses Vorgehens ist ihre Spezifizierung (vgl. Rohlfing, 2009, 138f.).

Im Erkenntnisinteresse wurde klar ersichtlich, dass für die vorliegende Arbeit die Populationen Dänemark und Österreich auf Metaebene in Form von Staaten ausgewählt worden sind. Die Abgrenzung der Populationen sind die Länder als westliche Staaten. Die Gründe für die Wahl eines Vergleichs genau dieser zwei Staaten setzen sich aus den folgenden Argumenten zusammen (vgl. u.a. Peppler, 2017; OECD, 2019; OECD, 2019a):

- Beide Staaten sind westliche Wohlfahrtsstaaten
- Beide im Herzen Europas liegende Staaten sind Mitglieder der Europäischen Union und vertreten dessen Werte
- Die Staatsflächen der beiden Länder belaufen sich mit einerseits 43.094 km² und 83.879 km² andererseits zwar nicht auf den ersten Blick auf vergleichbarer Ebene, vor allem aber hinsichtlich der Einwohnerdichte, die in Dänemark 133,9 (Stand 2019) und in Österreich 107,2 (Stand 2019) Einwohner pro Quadratkilometer beträgt, schon.
- Zwar versteht sich Dänemark als eine parlamentarische Monarchie, jedoch hat die Königsfamilie eine rein repräsentative Funktion inne, was Dänemark zu einem Land mit parlamentarischem Regierungssystem macht und somit dem österreichischen Regierungssystem gleicht.
- Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf liegt in Dänemark bei ca. 54.300 US Dollar und in Österreich bei ca. 55.500 US Dollar (Stand 2019)³.

³ Anm.: Als Vergleichswert wurde das BIP/Kopf aus dem Jahr 2019 bzw. 2018, jedenfalls vor Einbruch der Corona-Pandemie, herangezogen

Der Lebensstandard sowie die Lebensqualität sind sowohl in Österreich als auch in Dänemark sehr hoch. Die Werte, die in den Ländern vorherrschen und zu einem großen Teil vertreten und gelebt werden, sind hohe Standards im Gesundheits- und Bildungswesen, freier Zugang zu Bildung, eine staatliche Krankenversicherung und eine hohe Beschäftigtenquote. Auch sind beide Länder der Gleichstellung der Geschlechter sehr bedacht und fortschrittlich in der Einführung der Rechte der LGBTQ-Community, wenn auch vor allem in ersterem Punkt Dänemark Österreich einen Schritt voraus sein mag (vgl. Pepler, 2017; Gieler, 2017).

All diese Argumente exemplifizieren nun die Parallelen der Länder sowie ihre Ähnlichkeiten aus sozio-ökonomischer aber auch aus politischer Perspektive, die auch ihre Vergleichbarkeit begründen. Trotz dieser Ausgangslage hat die Pandemie verschiedene Reaktionen ausgelöst. Auf internationaler Ebene hat die Europäische Union (n.d., Beschäftigung, Soziales und Integration) gemeinsame Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie erlassen. Auf staatlicher, nationaler und sogar regionaler Ebene gibt es jedoch in fast jedem Mitgliedsstaat unterschiedliche Vorgehensweisen, Umsetzungsvarianten und Politiken für die Bekämpfung der Pandemie. Medial wurde Dänemark oftmals für seine Corona-Politik gelobt und als Vorreiterland bezeichnet, dieser Aspekt ist mitunter ein weiterer Grund, warum Dänemark als Population für den Vergleich ausgewählt wurde.

Wie im Detail in den Ländern mit der Corona-Pandemie umgegangen wurde, welche Ähnlichkeiten und Unterschiede analysiert werden können, und welche Folgen die Pandemie unter der jeweiligen politischen Maßnahmensetzung nach sich zog soll daher systematisch untersucht werden. Messbar gemacht wird dies durch fünf festgelegte Indikatoren (vgl. 4.3.), die in beiden Ländern untersucht werden. Die zuvor porträtierten wirtschaftspolitischen Lagen der Indikatoren vor Einbruch der Pandemie dienen einem Vorher-Nachher-Vergleich der Entwicklungen. Wichtig bei der Vorgehensweise ist die Wahl der Quellen, aus denen statistische und numerische Informationen bezogen werden. So wird darauf geachtet, Informationen direkt von offiziellen staatlichen oder europäischen Institutionen und Seiten zu beziehen, die für beide Länder gleichwertig sind.

4.3. Wahl der Indikatoren

Die Indikatoren, die für die Analyse ausgewählt wurden, basieren auf den politisch-ökonomischen Bereichen, die am härtesten von der Corona-Pandemie getroffen worden sind und die größten Folgen davontragen. Dadurch, dass der zu untersuchende Faktor ‚Flexicurity‘ ein Arbeitsmodell ist, beziehen sich die folgenden festgelegten Indikatoren auf die Arbeitsmarktsituation und -politik und leiten sich nicht nur vom Arbeitssektor ab, sondern sind auch angelehnt und theoretisch abgeleitet von den Charakteristika des Arbeitsmodells selbst:

- (1) Die Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastuktur
- (2) Die Arbeitslosigkeit
- (3) Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen
- (4) Lifelong Learning
- (5) Staatliche Förderungen und Grundsicherung

Die Indikatoren ergeben sich unter anderem aus ihren im literarischen und theoretischen Zusammenhang diskutierten Ausprägungen über die Kerncharakteristika des Flexicurity-Modells. So veranschaulicht Ebert (2012, 13f.) in seiner Unterteilung in numerische und funktionale Formen der Flexibilisierung Personalstandsadjustierungen, (betriebliche) Weiterbildungen zur Reduktion von Arbeitslosigkeit und Humanressourcenmanagement. Diese Ausprägungen sind empirisch untersuchbar innerhalb der Indikatoren (1) und (4). Körner (2006) betont in seiner Auseinandersetzung zum Modell die Theorie der flexiblen Arbeitsstruktur, die sich empirisch veranschaulicht durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitsverträge, und zunehmende Selbstbestimmung auf Unternehmensebene, was sich ebenfalls in der Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastuktur wiederfinden lässt. Staatliche Förderungen und die Grundsicherung werden messbar gemacht durch die soziale Sicherheit (wie Kündigungsschutz, Arbeitslosengeld, etc) und Einkommenssicherheit durch Flexibilisierung (vgl. Tangian, 2007). Der Faktor Arbeitslosigkeit hat aber partielle Anteile an allen anderen Faktoren. Unter anderem eine hohe Jobsicherheit, soziale Sicherheit, und das Schaffen von Beschäftigungsmöglichkeiten, die als Hauptziele des Modells deklariert werden (vgl. Keller/Seifert, 2002), bemessen ihren Effekt sich mitunter an den Arbeitslosenzahlen. Die

Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen werden empirisch nachweisbar durch die Vereinbarkeit und Möglichkeiten strukturierter Organisation von Arbeits- und Privatleben (vgl. Europäische Kommission, n.d., Beschäftigung, Soziales und Integration).

Somit kann transparent nachvollzogen werden, warum und wie die Wahl der Indikatoren festgelegt worden ist. Bei der Umstrukturierung der Arbeitsmarktinфраstruktur (1) soll eruiert werden, welche Veränderungen jeglicher Art (räumlich, örtlich, infrastrukturell, systematisch, technisch etc.) an den Arbeitsprozessen und Infrastrukturen aufgrund der Pandemie vorgenommen worden sind und welchen Einfluss dies auf die Gesamtsituation genommen hat (Sicherung der Arbeitsplätze, Arbeitslosenquote, Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen). Der Indikator Arbeitslosigkeit (2) ist ein sehr ausdrucksstarker Punkt, der vor allem im Vorher-Nachher Vergleich eine wichtige Rolle spielt. Nicht nur soll im Zeitverlauf der Pandemie die Arbeitslosenquote dargestellt werden, sondern bestmöglich auch ergründet werden. Zentrale offene Fragestellungen sind hier, inwiefern die Arbeitslosigkeit auf die Pandemie zurückzuführen ist und welche Maßnahmen ergriffen werden bzw. worden sind, um sie zu senken. Der Indikator Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen (3) vertritt deren Perspektive und ist essenziell einerseits für die Wirksamkeit des Flexicurity-Modells, das Flexibilität und Sicherheit vor allem für die ArbeitnehmerInnenseite garantieren möchte, und andererseits für die Darstellung der direkten Betroffenheit während der Krise. Die Informationen werden aus Umfragewerten bezogen. Der Indikator Lifelong Learning (4) beinhaltet Weiterbildungsmöglichkeiten und Umstrukturierungen der Arbeitsausführung, das Einsetzen der ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Bereichen, etc. Hier ist besonders interessant, inwiefern durch die – falls vorhanden - vorbeugende Anwendung der Faktoren während der Krise Arbeitsplätze gesichert werden konnten, aber auch, welche Angebote diesbezüglich zur Verfügung gestellt worden sind, um Kündigungen zu verhindern. Der letzte Punkt, staatliche Förderungen und Grundsicherung (5) versinnbildlicht die staatlichen Unterstützungen und die Leistungen des Sozialstaates als solchen. Auf die Fragen ‚Welche Leistungen für betroffene ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen kann der Arbeitsmarkt während der Pandemie erbringen?‘, ‚Welche Zahlungen und Förderungen gab es seitens des Staates?‘, ‚Welche Möglichkeiten (finanziell und ökonomisch) wurden zur Verfügung gestellt, um die Auswirkungen der Krise bestmöglich zu bewältigen?‘, ‚Welche Umstrukturierungen (die auch dem

Flexicurity-Modell entsprechen) werden auch über die Krise hinaus beibehalten werden?’ soll in diesem Punkt eingegangen werden.

Alle Indikatoren verstehen sich nicht als voneinander unabhängig, sondern sind im Gegenteil, als stark interdependent zu sehen.

5. Case Study Österreich

Es wird nun eine Analyse der Anwendung des Modells in Österreich durchgeführt. Der Status Quo stellt die Indikatoren komprimiert dar, danach wird ausführlich auf die Zahlen und Informationen während der Krise sowohl analytisch als auch kontextuell eingegangen.

5.1. Status Quo

Generell stand der österreichische Arbeitsmarkt Ende 2019 relativ gut da. 73,6% der Personen im Haupterwerbsalter (15 - 64 Jahre) waren erwerbstätig, was insgesamt 4.355.000 Menschen entspricht. Die Arbeitslosenquote lag bei 4,5% (vgl. Statistik Austria, 2020). Das Erwerbstätigkeitsbild, das sich abzeichnete, unterschied sich stark nach Geschlecht: 90,5% waren unselbstständig erwerbstätig, davon 85,5 % Männer. Mit 72% arbeitete der Großteil aller Erwerbstätigen Vollzeit, Männer häufiger als Frauen, bei denen die Teilzeitquote stieg (vgl. Statistik Austria, 2019).

Auch im Abschlussbericht des österreichischen Arbeitsmarktservice für das Jahr 2019 konkludierte man durchwegs positive Entwicklungen. Insgesamt waren 301.328 Menschen als arbeitslos registriert, was einem Rückgang von 3,5% zum Vorjahr entsprach, nicht zuletzt aufgrund des stetigen Beschäftigungswachstums. Ein weiterer Grund für die zufriedenstellenden Zahlen war der solide Start des Tourismus in der Wintersaison. Ende des Jahres 2019 sank die Zahl nochmal unter anderem in der Baubranche, sowie in der Gastronomie. Für den Rückgang der Arbeitslosigkeit im Land werden ausschließlich österreichische Staatsbürger verantwortlich gemacht. In Relation zur EU zählte Österreich zu den Ländern mit geringstem Anteil an langzeitarbeitslosen Personen und erreichte Platz sechs im Vergleich mit den Mitgliedsstaaten.

Genannte Gründe für die Arbeitslosigkeit hingegen sind unter anderem gesundheitliche Beschwerden (ca. 18%). Hinzu kommt die Zunahme der Quote älterer, arbeitsloser

Personen, die generell schwerer zu vermitteln sind (ca. 20%) und letztendlich fehlende Bildung bzw. Ausbildung. Zum Ziel der Beschäftigungsquotenerhöhung und der damit einhergehenden guten Wirtschaftslage sowie der Erhöhung des BIP werden auch Schulungen direkt vom AMS (verpflichtend) angeboten.

Erwähnt werden muss auch, dass die Gesamtzahlen sogenannte Langzeitarbeitslose inkludieren (ca. 38%) (vgl. AMS, 2019; AMS, 2019a).

Anfang des Jahres waren rund 13% mehr Menschen aktiv am Arbeitsmarkt als vor zehn Jahren, dies ist zurückzuführen auf die zunehmende Beteiligung der Frauen, die Möglichkeit der Bildungskarenz und dem Anstieg der Erwerbstätigen ab 50 Jahren. Vermerkt wurde auch ein deutlicher Anstieg des Aus- und Weiterbildungsniveaus (vgl. AMS, 2019b). Die Bildungskarenz ist darüber hinaus keine Neuheit im österreichischen Bildungssystem. Seit 01.01.1998 kann diese einmal pro Jahr innerhalb von vier Jahren mit Recht auf Weiterbildungsgeld in Anspruch genommen werden. Das demographische Bild, das sich laut AMS hier ergibt, ist, dass vor allem Personen zwischen 20 und 44 Jahren sowie jene mit höherer Ausbildung dieses Angebot in Anspruch nehmen (Stand 2019). Die genannten Hauptmotive (Evaluierung 2009) sind hierbei die Verbesserung der beruflichen Position und die Sicherung der Beschäftigung durch bessere Qualifizierung, wobei weniger als die Hälfte der Personen nach einer Weiterbildung zum selben Arbeitgeber zurückkehren, was laut Johannes Kopf, Vorstandsmitglied des AMS, für eine Förderung der Flexibilität am Arbeitsmarkt steht (vgl. AMS, 2019c).

Im Jahr 2011 wurde die Strategie zum lebensbegleitenden Lernen, wie es die EU in ihrem Flexicurity-Modell vorsah, in Österreich von der Bundesregierung verabschiedet. Darin befinden sich zehn Aktionslinien, die bis zum Jahr 2020 umgesetzt werden sollten. Sie beinhalten neben der Reform und Stärkung der Pflichtjahre auch Angebote zum Nachholen grundlegender Abschlüsse, Maßnahmen zur Neuorientierung im Berufsleben, und zur Berücksichtigung der Work-Life Balance (vgl. BMBWF, n.d., erwachsenenbildung.at). Daraufhin veröffentlichten Hefler et.al. (2018) einen Monitoringbericht der Zielsetzung im Auftrag des Bundeskanzleramtes. Daraus ging hervor, dass die Erhöhung der Erwerbsquote der 55 - 64-Jährigen von 50% durch die Maßnahmensetzung mit großer Wahrscheinlichkeit erreicht werden würde, genauso wie die Steigerung der Teilnahmequote an Weiterbildungen in dünn besiedelten Gebieten. Keine Aussagen hingegen konnten zur Erhöhung der Teilnahme von Personen mit Pflichtschulabschluss, die an Weiterbildungen teilnehmen, getroffen werden. Die generelle Weiterbildungsbeteiligung der zwischen 25- und 64-Jährigen um 20% bis 2020

würde aber nicht erreicht werden können, zurückgeführt wurde dies auf zu berücksichtigende sozio-ökonomische Gründe. Vor allem Hochschulen trugen maßgeblich zu den Maßnahmen bei (Fernstudien, berufsbegleitende Studien, etc.). Diese Weiterbildungen können auch mehrjährig und mit Unterbrechungen durchgeführt werden, was zu einer besseren Work-Life Balance beitragen soll (vgl. Hefler et. al., 2018, 32ff.).

Ende 2019 veröffentlichte die OECD ihren jährlichen Bericht ‚Bildung auf einen Blick‘. Dabei zeigte sich in Österreich, im Vergleich zu den meisten anderen Ländern, kaum ein Unterschied zwischen HochschulabsolventInnen und PflichtschulabsolventInnen, die weiter Bildungs- und Fernunterrichtsangebote in Anspruch nehmen. Mit 11% TeilnehmerInnen an non-formalen Weiterbildungen liegt Österreich aber deutlich unter dem OECD-Schnitt (20%). Ist die Weiterbildung aber berufsbezogen und vom Arbeitgeber finanziert, so sind es 68% der Österreicher. Insgesamt macht berufsbezogene Weiterbildung 80% aller in Anspruch genommenen Weiterbildungen aus. Des Weiteren sinkt die Bildungsbeteiligung in Österreich mit dem Alter: 25 - 34-Jährige beteiligen sich zu 69% an Aus- und Weiterbildungen, bei den 55 - 64-Jährigen sind es 41%, womit Österreich etwas über dem OECD-Schnitt (33%) liegt.

Generell stieg die Bildungsteilnahme aber, was zeitgleich eine Forderung nach flexibleren Lernangeboten, wie beispielsweise Online-Kursen, mit sich zog (vgl. OECD, 2019b).

Atypisch beschäftigt waren 2019 gut ein Drittel aller unselbstständig Erwerbstätigen. Laut Arbeitserhebung der Statistik Austria waren folgende Formen atypischer Beschäftigung vertreten: Teilzeitarbeit mit mind. 12 Std./Woche (825.000), Befristungen ohne Lehre (227.800), geringfügige Beschäftigung (179.400), Leiharbeit (87.200) sowie freie Dienstverträge (25.800). Man vermerkte einen leichten Anstieg der Zahlen im Vergleich zum Vorjahr, dennoch waren noch 66% in einem Normalarbeitsverhältnis tätig. Bezüglich Digitalisierung und Homeoffice nimmt Österreich im EU-Vergleich eine eher mittelmäßige Position ein. Österreichs Stärken liegen im Ausbau der 5G-Mobilfunktechnik und dem hohen Anteil an AbsolventInnen von MINT-Fächern.

Das Homeoffice Potential ist besonders groß unter Personen mit universitärem Abschluss oder formaler Ausbildung (vgl. Statistik Austria, 2020). Anfang 2020 stellte das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) jedoch klare Defizite und einen markanten Aufholbedarf digitaler Skills sowohl österreichischer Unternehmen als auch in der österreichischen Bevölkerung selbst fest. Kaum ein Unternehmen ist im Jahr 2019

entsprechend technologisch ausgestattet, um auf den Einbruch der Pandemie gerüstet zu sein. Onlinevertrieb und -kanäle stellen eine Rarität am österreichischen Arbeitsmarkt dar (vgl. Bock-Schappelwein et.al., 2020). Dazu, und zu der damit einhergehenden Flexibilitätsanforderung, veröffentlichte Statistik Austria 2019 einen Bericht ihrer Arbeitskräfteerhebung zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Darin zeigte sich, dass knapp über 40% der Beschäftigten Flexibilitätsanforderungen in Form von Arbeitszeitanpassung oder Kontaktierung in der Freizeit ausgesetzt sind. Weiters hat eine knappe Mehrheit von 54,5% fixe Arbeitszeiten. Ein Viertel kann seine Arbeitszeiten teilweise, ein Sechstel vollständig selbst bestimmen. Zirka ein Drittel kann Inhalt und Reihenfolge der Arbeit beeinflussen, 44,1% können dies jedoch nicht. Hinsichtlich der Räumlichkeiten und Mobilität der Arbeit fand 2019 die Arbeit zu 80,3% in Räumlichkeiten des Betriebes selbst statt. Die Alternativen sind aber oftmals nicht das Zuhause selbst (2,6%), sondern im Freien (8,9%) oder bei KundInnen (7,9%) (vgl. Statistik Austria, 2019).

Hinsichtlich des Konzeptes der Grundsicherung gibt es in Österreich einen umfassenden Sozialschutz. Dieser umfasst neben dem Mindestlohn die Sozialversicherung, die sich zusammensetzt aus Pensions-, Kranken-, und Unfallversicherung. Dennoch spiegeln hierbei unterschiedliche Einkommensniveaus verschiedene Sozialleistungen wider. Atypische Beschäftigungsverhältnisse bergen daher ein größeres Armutsrisiko. Das Flexicurity-Paket wurde aus diesem Grund teilweise an die österreichischen Arbeitsversicherungen adaptiert. Es folgten neue Zumutbarkeitsbestimmungen (Dauer des Berufsschutzes, des Entgeltsschutzes und der Wegzeiten), eine Arbeitslosenversicherung für Selbstständige und eine soziale Absicherung für freie DienstnehmerInnen (vgl. BKA, 2007, 46).

5.2. Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastuktur

Mitte März 2020 wurde in Österreich der erste Lockdown beschlossen. Alle nicht-systemrelevanten Wirtschaftsbereiche wurden somit entweder gänzlich geschlossen oder mussten sich einer Umstrukturierung ihrer gewohnten Prozesse und Abläufe unterziehen. Im Zuge aller Umstrukturierungen folgte ein dringender Appell seitens der Regierung an alle Unternehmen und ArbeitgeberInnen, falls und so weit wie möglich ihren Arbeitskräften Homeoffice zu gewähren und die Arbeit aus der Distanz oder unter den

strengen Auflagen der Coronaregelungen zu verrichten. Diese Regelungen trafen die Arbeitswelt mit voller Wucht, zumal Homeoffice zwar nichts Unbekanntes war, jedoch bislang nur wenige Personengruppen adressierte und oftmals eher zeitlich beschränkt zum Einsatz kam. Nicht nur mussten nun alle bislang nicht betroffenen Firmen und Unternehmen ein hohes Pensum an Arbeitsstrukturumstellungen bewältigen, sondern auch erfahrenere Zielgruppen, die bereits zuvor teilweise Homeoffice oder Distance-Learning/Working in ihren Betrieb inkludierten, waren dem Pensum, das von einem Tag auf den anderen auf sie zukam, nicht gewachsen. Die gesamte Kommunikation erfolgte digital, über technische Hilfsmittel. Abgesehen von der veränderten Art der Verständigung (und des Verständnisses) erforderte dies natürlich entsprechendes technisches Equipment. Hinzu kam die nötige Ausstattung, die die Verrichtung der Arbeit von zuhause aus ermöglichte. Durch die eventuell anfallende zusätzliche Heimbetreuung der Kinder (laut Statistik Austria hatte rund 1/3 der österreichischen Haushalte zumindest ein Kind unter 15 Jahren) ergaben sich nun zeitliche, räumliche und kompetenzorientierte Umstrukturierungen und Problematiken (vgl. Bock-Schappelwein, 2020). Diese Resonanzen resultieren aus den bereits im Jahr 2019 vorherrschenden infrastrukturellen Gegebenheiten, wie Defizite in der Digitalisierung von Arbeitsprozessen innerhalb der Unternehmen. Es wurde von WIFO eine mangelnde Vorbereitung für potenzielle Krisensituationen prognostiziert, die sich nun in der Anfangsphase der Pandemie bemerkbar gemacht hat.

Zu Beginn der Pandemie wurde - ebenso von WIFO - basierend auf der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria aus dem Jahr 2019 eine Prognose in Zahlen von möglicher Arbeitsverrichtung aus dem Homeoffice aufgestellt. Diese lautet wie folgt: Homeoffice lässt sich überwiegend in Berufen mit nicht-manuellen Tätigkeiten und ohne zwingend notwendigen oder überhaupt keinem Kundenkontakt einrichten. Innerhalb der automatisierten Berufsgruppen sind auch solche ohne interaktiven Schwerpunkt (wie Verkauf) eher geeignet. Somit waren Stand 2019 rund 60% der unselbstständig beschäftigten ÖsterreicherInnen in nicht-manuellen Tätigkeitsbereichen angestellt, davon 51% Männer und 72% Frauen. Wenn man Berufe ohne Homeoffice Potential zusammenfasst, kommt man auf rund 45% aller unselbstständig Beschäftigten. Interessanterweise stellt man signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern fest: Frauen eignen sich aufgrund ihrer Berufsstrukturen eher für Homeoffice als Männer (vgl. ebd.). Inwiefern sich diese Prognosen nun in den letzten zwei Jahren entwickelt haben, soll folglich in Zahlen, Statistiken und Fakten dargelegt werden.

Das Bild, das sich nach dem ersten Quartal 2020 am österreichischen Arbeitsmarkt abzeichnete, beinhaltet weniger Unselbstständige und mehr Selbstständige bzw. Mithelfende. Die Teilzeitquote bei Unselbstständigen blieb auf Vorjahresniveau, während die Vollzeitstellen leichte Rückgänge vermerkten. Knapp ein Viertel (über eine Million) aller Erwerbstätigen arbeitete nach dem zweiten Quartal 2020 von zu Hause aus, davon fast ausschließlich alle in Form von Telearbeit mittels PC und/oder Smartphone. Die höchsten Homeoffice Anteile entfallen auf die Branchen Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Ende des Jahres, im vierten Quartal stieg das coronabedingte Homeoffice noch einmal an. (vgl. Statistik Austria, 2020a). Die Erwerbstätigenquote unterscheidet sich 2021 wieder deutlich zwischen den Geschlechtern, mit 74,4% erwerbstätigen Männern und 66,6% erwerbstätigen Frauen. Gründe, die die Statistik Austria dafür aufbringt, sind einerseits die Ausscheidung der Frauen aus dem Erwerbsleben aufgrund der Kinderbetreuung und andererseits das frühere Ausscheiden in die Alterspension. Zudem arbeitet fast jede zweite Frau (48,8%) bei Wiedereinstieg in das Erwerbsleben auf Teilzeitbasis, jedoch nur jeder zehnte Mann (11,3%) (vgl. Statistik Austria, 2021). Diese Entwicklungen entsprechen dem Trend, der sich im Jahr vor der Pandemie abzuzeichnen begann. Die Teilzeitquote stieg bei erwerbstätigen Frauen, die große Mehrheit der Vollzeiterwerbstätigen waren Männer. Bezüglich der Verrichtung der Arbeit von zuhause aus veränderte sich auch Anfang 2021 nicht viel: etwa jede/r fünfte Erwerbstätige (26,6%) hat im ersten Quartal im Homeoffice gearbeitet, davon ein Großteil immer noch pandemiebedingt (18,5%) und mittels PC und/oder Smartphone, also in Form von Telearbeit. Die Branchen mit den höchsten Homeoffice-Anteilen waren gleichbleibend (vgl. Statistik Austria, 2021). Referierend auf die Situation im Jahr 2019, in dem über 80% aller Erwerbstätigen in Büroräumlichkeiten tätig waren, kann dieser Anstieg aber durchaus als positiv im Sinne von fortschrittlich deklariert werden.

Im zweiten Quartal 2021 entspannte sich die Situation am Arbeitsmarkt etwas. Zu beachten ist hier aber, dass ab dem 19. Mai 2021 erste Öffnungsschritte der zuvor pandemiebedingten Schließungen und des Herunterfahrens des wirtschaftlichen und öffentlichen Lebens stattfanden. Diese Öffnungsschritte inkludierten eben auch die besonders betroffenen Bereiche Gastronomie und Tourismus sowie Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen. Eben diese Bereiche waren im Vorpandemiejahr jene, die das Beschäftigungswachstum angetrieben haben. Dadurch, dass sie die Folgen der Pandemie

am härtesten getroffen haben, zog es Konsequenzen für die Beschäftigungsquote nach sich. Die Quote der Erwerbstätigen stieg infolgedessen im zweiten Quartal 2021 um 57.200 Personen mehr gegenüber dem Vorquartal an. Mit 19,9% Erwerbstätigen, die im zweiten Quartal aus dem Homeoffice das berufliche Leben bestritten, ging auch diese Zahl um 6,7% gegenüber dem Vorquartal zurück. Insgesamt waren aber die ganze Zeit über mehr Frauen (13,4%) als Männer (11,5%) coronabedingt im Homeoffice (vgl. Statistik Austria, 2021a).

Das Bundesministerium für Arbeit veröffentlichte in Kooperation mit der Österreichischen Gesellschaft für Marketing folgende Grafik (Abbildung 3), die aus einer Studie über eine österreichweite Erhebung zum Thema Homeoffice im Jahr 2020 hervorging. Daraus ist ersichtlich, dass knapp etwas mehr Frauen als Männer im Homeoffice tätig waren. Alterstechnisch überraschen die über 60-Jährigen mit einem deutlichen Vorsprung, gefolgt von den 30 - 39-Jährigen. Interessant für das Lifelong Learning bzw. den Bildungsstand per se ist anzumerken, dass MaturantInnen oder HochschulInnen Lehrlinge und Personen mit Pflichtschulabschluss in punkto Homeoffice weit überragen, das große Potential dieser Personengruppen für Homeoffice bestand bereits 2019. Etwas weniger überraschend ist die Verteilung der Arbeit zuhause zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Erstere können aufgrund ihrer Tätigkeit kaum von Homeoffice Gebrauch machen.

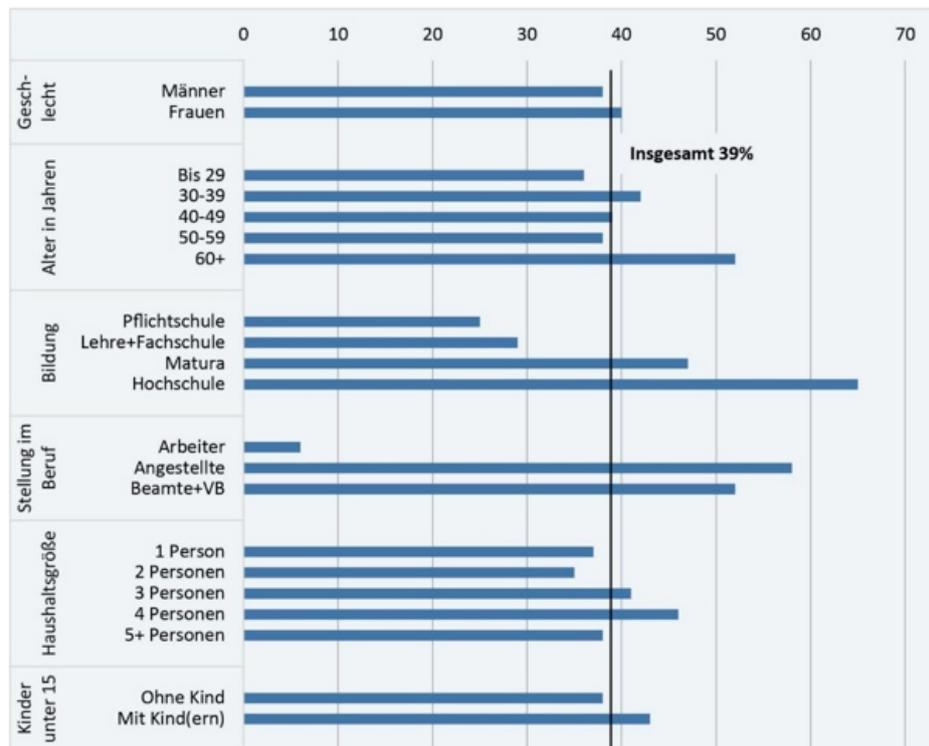


Abbildung 3: Zusammensetzung der Personen, die im Jahr 2020 in Homeoffice waren (Quote je 100 ArbeitnehmerInnen) (vgl. BMA, 2021, 15)

Abgesehen von der Ausübung der beruflichen Tätigkeit von zuhause aus, dem sogenannten Homeoffice, gibt es auch noch die staatlich geförderte Kurzarbeit. Inwiefern das Arbeiten von zuhause aus sowie die Kurzarbeit selbst eingeführt, organisiert und gesetzlich und staatlich festgelegt sowie gefördert wurde, wird ausführlich als eigenständiger Punkt in Kapitel 5.6 genau erläutert.

5.3. Arbeitslosigkeit

In einer ersten Bestandsaufnahme zu den Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt vermerkte die Statistik Austria bereits Ende März 2020 im Vergleich zu den Monaten Jänner und Februar desselben Jahres, sowie im Vergleich zu den durchschnittlichen Aufnahmen und Beendigungen von Beschäftigungen pro Monatsende einen Anstieg von 80% bei den Beschäftigungsbeendigungen. Brancheninterne Unterschiede machten sich durch die enorme Betroffenheit des Sektors Beherbergung und Gastronomie bemerkbar. Auch im Verkehr und im Bau, im Finanz- und Versicherungswesen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Sektor Erziehung und

Unterricht verzeichnete man bereits Ende des Folgemonats April eine fünfmal so hohe Beendigung unselbstständiger Erwerbstätigkeit. Ungleich der vor der Pandemie vorherrschenden Verhältnisse, in denen auf etwa ein Drittel der Beschäftigungsbeendigungen eines Jahres Erwerbstätigkeit folgen, und ein weiteres Drittel in die Arbeitslosigkeit münden würde, folgte nun nur noch Arbeitslosigkeit. Ebenso bemerkenswert war, dass mehr Männer als Frauen von derartigen Beendigungen betroffen waren - obwohl im Endeffekt mehr Frauen als Männer arbeitslos gemeldet waren (vgl. Statistik Austria, 2020a).

Im ersten Quartal 2020 ist die Zahl der Haupterwerbstätigen⁴ verglichen mit dem Quartal des Vorjahres um 90.300 gesunken, die Erwerbstätigenquote sank um 1,5%. Im zweiten Quartal waren es bereits 3% weniger Beschäftigte als im zweiten Quartal des Vorjahres. Bis Juni 2020 lagen auch die geleisteten Wochenarbeitsstunden mit 31,8 deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Besonders betroffen sind Jüngere und ausländische Staatsangehörige. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern bleibt bestehen. In einer Pressemitteilung zum ‚Arbeitsmarkt im Corona-Jahr 2020‘ veröffentlichte die Statistik Austria ein faktenreiches Conclusio. Insgesamt lag die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Jahr 2019 im Jahr 2020 um 1,3% unter dem Niveau. Die Zahl der Arbeitslosen stieg um 19% auf 243.500 an. AusländerInnen, jüngere Erwerbsgruppen sowie Männer waren dabei am stärksten betroffen. Die geleisteten Arbeitsstunden sind regelrecht eingebrochen, natürlich auch aufgrund der Kurzarbeit, die viele Betriebe in Anspruch genommen haben und teilweise immer noch nehmen. Die stärksten Rückgänge verzeichnete man nach wie vor in den Branchen Tourismus und Gastronomie, und im Sektor Kunst/Unterhaltung/Erholung (vgl. Statistik Austria, 2020b). Im darauffolgenden Jahr 2021 blieben die Auswirkungen der Pandemie - und die Pandemie selbst - immer noch allgegenwärtig. Die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt erholten sich nicht, sondern mussten – im Gegenteil – mit noch schlimmeren Einbrüchen rechnen. So fiel die Erwerbstätigenquote im ersten Vierteljahr noch einmal um 2% im Vergleich zum letzten Vierteljahr 2020. Die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren ist somit auf 4.118.900 zurückgegangen, die Erwerbstätigenquote lag bei 70,5%. Im Jahr vor der Pandemie lag die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren vergleichsweise bei über 4,4 Millionen und knapp 74%. Die Arbeitslosenquote stieg 2021 ebenfalls um 2% an, wovon 8,4% auf Männer und 7,4% auf Frauen fiel. Der Anstieg ist mit dem

⁴ Anm.: Personen in Kurzarbeit werden als erwerbstätig gezählt

Saisoneffekt der Baubranche begründbar. Dennoch pendelte sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also jenen Personen, die länger als ein Jahr erwerbslos waren, auf 105.600 Personen ein, was 2,3% entspricht. Offene Stellen wurden um 5% mehr besetzt, allerdings stiegen diese insgesamt etwas an (vgl. Statistik Austria, 2021).

Von April bis Juni 2021 erfolgte, wie im vorangegangenen Kapitel bereits angeführt, die schrittweise Öffnung bzw. Lockerung des Lockdowns. Die Quote der Erwerbstätigen stieg infolgedessen im zweiten Quartal 2021 um 57.200 Personen gegenüber dem Vorquartal an. Ein besonderer Anstieg wurde auch bei den offenen Stellen verzeichnet. Mit 23,9% Anstieg im Vergleich zum Vorquartal zeichnete sich nun mit 138.600 offenen Stellen nicht nur der Weg in Richtung ‚Normalität‘, also Vorkrisenniveau, ab, sondern überstieg die Zahl des Vorkrisenniveaus sogar. Der Dienstleistungs- und Produktionsbereich war Vorreiter hinsichtlich ausgeschriebener Stellen. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg deutlich an, um 57.200 auf insgesamt 4.247.100 Personen. Der Löwenanteil davon entfällt auf die Baubranche (+15,9%) und auf die Gastronomie (+24%). Die Gesamterwerbsquote ist um 1%, also auf 71,6% gestiegen. Männer legten etwas stärker zu als Frauen - auch hier ist dies wieder auf die Saisonentwicklung des Baus zurückzuführen. Die Arbeitslosenquote sank im Vergleich zum ersten Quartal 2021 um 64.000 Personen, die Langzeitarbeitslosenquote sank um 0,2% (vgl. Statistik Austria, 2021a).

5.4. Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen

Dieser Abschnitt soll komprimiert einen Einblick darin gewähren, wie ArbeitnehmerInnen, aber auch Aus- und Weiterzubildende die Umstrukturierungen während der Krise bis dato empfunden haben. Im Flexicurity-Arbeitsmodell geht es um die Flexibilität beider Seiten, also von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, somit sind neben den betrieblichen und infrastrukturellen Machbarkeiten auch die Wahrnehmungen der ArbeitnehmerInnen von Bedeutung.

So veröffentlichte StepStone (2020), eines der führenden Recruiting-Unternehmen Österreichs, zu Beginn der Pandemie eine Studie, in der knapp 2000 ÖsterreicherInnen, wovon etwas über 700 Personen aus dem Homeoffice arbeiteten, zu ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt wurden. Aus dieser Befragung geht hervor, dass mit 53% etwas mehr als die Hälfte der Personen mit der Arbeit von zuhause aus zufrieden sind, und,

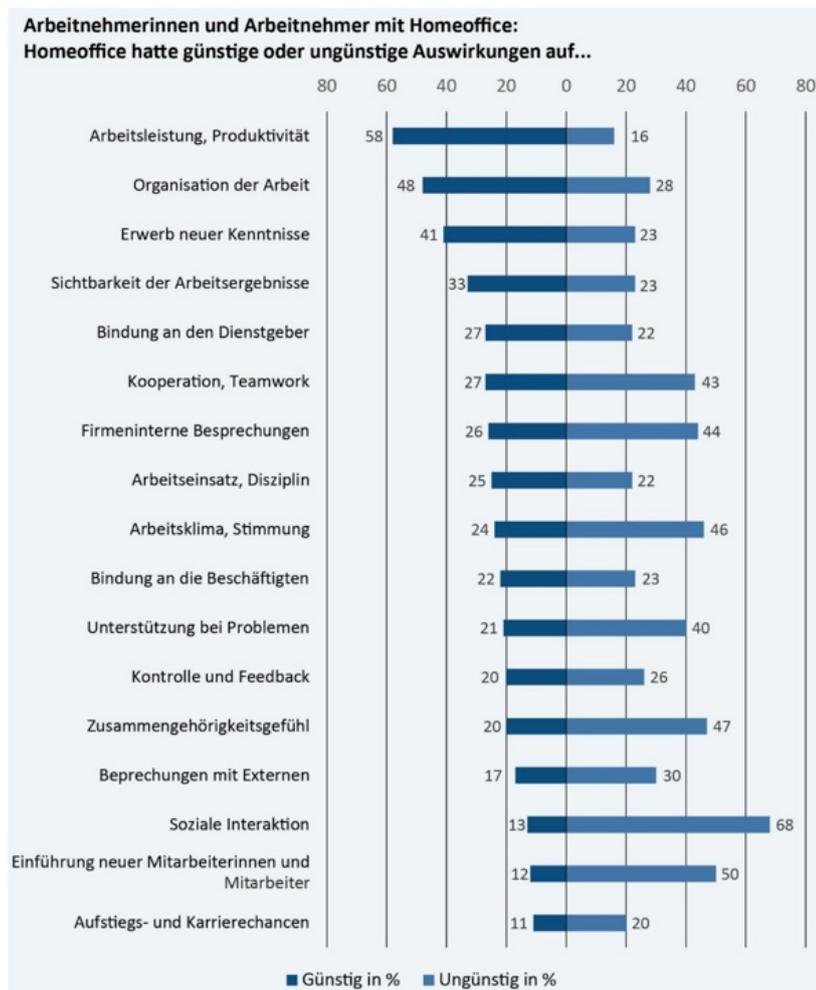
darüber hinaus sich sogar wohler fühlen als zuvor angenommen. Die Vereinbarkeit mit dem Privatleben beurteilen 49% als machbar. 41% aller im Homeoffice arbeitenden bewerten die Arbeit in den eigenen vier Wänden als produktiver und geben an, mehr Arbeit bewältigen zu können als in den Büros selbst. Darüber hinaus würden zwei Drittel der befragten (64%) auch nach der Pandemie, also über die Krise hinaus, die Umstrukturierung auf Homeoffice und Teleworking verstärkt gerne beibehalten. Abgesehen von diesen positiven Entwicklungen gab es andererseits auch folgende, eher belastende Erkenntnisse: 42% der befragten Personen gaben an, mehr zu arbeiten und weitere 34% machen zusätzlich sogar weniger Pausen. Die Grenzen zwischen Arbeitsleben und Privatleben werden durch die räumliche Fusion unklarer und es fällt zumeist schwer, nach der Arbeit gänzlich abzuschalten. Auch die digitalisierte Kommunikation an sich wird von 36% als eher anstrengend empfunden. Der Grund, auf den die teilweise Unzufriedenheit bzw. Überlastung zurückzuführen ist, ist unter anderem die fehlende, aber notwendige Ausstattung für die Verrichtung der Arbeit im Homeoffice, denn nur knapp der Hälfte (43%) steht zuhause ein eigener Raum als Büroraum zur Verfügung. Ansonsten wird meistens in den Wohnräumen direkt gearbeitet. 42% geben an, teilweise oder gänzlich mit ihren privaten (technischen) Geräten arbeiten zu müssen. Einem Drittel werden die Kosten für die Zeit im Homeoffice zumindest erstattet, bei 16% beteiligt sich der/die ArbeitgeberIn bei den anfallenden Kosten für das Internet. Außerdem kommt im Falle einer Familie während der Pandemie noch die Kinderbetreuung hinzu, die eine zusätzliche Belastung für das Arbeiten von zuhause darstellt. 17% geben diesen Faktor als enormen Stressfaktor an (vgl. StepStone, 2020). Zusammengefasst waren des Weiteren genannte Vorteile eine bessere Work-Life Balance, wegfallende Anreise und damit einhergehend weniger Spritverbrauch und mehr Freizeit. Prägnante Nachteile hingegen waren noch die fehlende Arbeitszeitstruktur, die Fusion von Arbeits- und Privatleben, und der fehlende direkte Austausch im Arbeitsumfeld.

Ein Jahr später, im März 2021 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit eine österreichweite Befragung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, durchgeführt von der beauftragten Österreichischen Gesellschaft für Marketing (OGM), zu der Umstrukturierung ihrer Arbeitswelt. In dieser Studie zeigt sich deutlich, „*dass Home-Office vom Rand in die Mitte des Arbeitsmarkts gerückt ist*“ (BMA, 2021, 5).

2020 haben 1,5 Millionen ÖsterreicherInnen jedenfalls zeitweise im Homeoffice gearbeitet, für den Großteil eben derer (70%) stelle diese Art der Arbeit eine Premiere

dar. Von all jenen Homeoffice Betroffenen war sowohl die Mehrheit der ArbeitgeberInnen als auch die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen zufrieden mit der Situation. Auf den ersten Blick zeichnete sich positives Feedback hinsichtlich der Arbeitsergebnisse und des Erwerbs neuer Kenntnisse und Fähigkeiten im Homeoffice ab. Eher negativ behaftet waren die Art der Kommunikation, der Kooperation sowie das soziale Umfeld, das gänzlich fehlte. Was referierend auf die vorangegangene StepStone Studie nun ein Jahr später auch unverändert geblieben ist, sind die unregelmäßigen Arbeitszeiten und die verschwimmende Grenze zwischen Privatleben und Arbeit, sowie die Örtlichkeiten an sich: Genutzt wird weiterhin meistens das Wohnzimmer/die Küche, da kein Büroraum zur Verfügung steht. Trotzdem gaben 47% der ArbeitnehmerInnen an, dass das Homeoffice sehr gut funktioniert hat, 46% beschrieben es als ‚eher gut‘. Sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen fanden die Vorteile auf beiden Seiten ausgewogen, ein Drittel gab an, dass eher die Angestellten von der Umstellung profitieren. Deutlich spürbar waren die flexibleren Arbeitszeiten sowie deren Gestaltung. Diese Verlagerung wird aber als durchaus akzeptabel empfunden. Meinungsunterschiede zwischen den beiden Parteien gab es eher hinsichtlich der Gehaltszuschläge durch die entstandenen abweichenden Arbeitszeiten und der geforderten Flexibilität: So wollen die meisten ArbeitgeberInnen Zuschläge nur bei ausdrücklich geforderter Mehrarbeit (vgl. BMA, 2021).

In starkem Widerspruch zu den erhobenen Daten steht nun das Barometer, das darstellt, inwiefern sich das Homeoffice auf unterschiedliche Bereiche ausgewirkt hat. Genau veranschaulicht dies die folgende Abbildung 4. Gemessen wird es prozentuell in den zwei verschiedenen Bewertungen ‚günstige Auswertung‘ und ‚ungünstige Auswirkung‘ auf den jeweiligen Lebensbereich. Lediglich die Punkte ‚Arbeitsleistung/Produktivität‘ und ‚Organisation der Arbeit‘, ‚Erwerb neuer Kenntnisse‘ sowie ‚Sichtbarkeit der Arbeitsergebnisse‘ überwiegen an positivem Output. Diese bilden zwar unter anderem den Hauptkern des Arbeitsablaufes, andere wichtige Faktoren jedoch, wie ‚Disziplin‘, ‚Stimmung‘, ‚Bildung‘ oder ‚Unterstützung‘ scheinen sehr unter der Umstrukturierung zu leiden. Das Schlusslicht mit den deutlich schlechtesten Resonanzen bilden ‚soziale Interaktion‘ und ‚Aufstiegs-, Karrierechancen‘. Hier überwiegt eindeutig die Ungünstigkeit.



Lesebeispiel: Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice sieht eine Mehrheit günstige Auswirkungen (dunkelblauer Balken, 58%) auf die Arbeitsleistung, eine Minderheit ungünstige (hellblauer Balken, 16%).

Abbildung 4: Auswirkungen von Homeoffice (vgl. BMA, 2021, 31)

Zukünftig würden sich aber trotzdem beide Parteien wünschen, die Umstrukturierung zumindest teilweise beizubehalten. Ein hybrides System bestehend aus dem regulären Büro-Office aus den Vorkrisenzeiten und zwei bis drei Tage pro Woche Homeoffice wären wünschenswert. Laut Bundesministerium für Arbeit ist aufgrund dessen mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass eine derartige Koexistenz auch nach der Pandemie bestehen bleiben wird, dies jedoch klarere Regelungen und Rahmenbedingungen erfordert. Seitens der ArbeitgeberInnen (63%), aber etwas abgeschwächt auch seitens der ArbeitnehmerInnen (46%) ist der Wunsch klar gegeben, auch nach Corona eher individuelle, betriebsinterne Vereinbarungen beizubehalten, und nicht auf gesetzliche Regelungen umzusteigen (vgl. BMA, 2021).

In der Welt der Bildung fallen die Resonanzen der infrastrukturellen Umgestaltung etwas positiver aus: so bewerten 60% der StudentInnen die Umstellung der Lehre auf Distance-Learning bzw. Online-Unterricht als ‚gut‘, 33% geben an, den Umstellungsprozess eher skeptisch zu sehen. Erklärbar sind diese positiven Resonanzen unter anderem mit der vorhandenen Ausstattung für die Umstrukturierung. Eine absolute Mehrheit (93%) ist im Besitz technologisch benötigter Geräte für das Distance-Learning. Fast ebenso viele (90%) schätzen ihre digitalen Kompetenzen dementsprechend hoch und adäquat für die Bewältigung des Lernens von zuhause aus ein. Ein weiterer Grund ist zudem, dass mehr als die Hälfte der Studierenden schon aus der Vorkrisenzeit reichlich Erfahrung mit E-Learning gemacht hat. 75% empfinden das digitale Lehrangebot als eine Verbesserung im Gegensatz zu der Zeit vor Covid-19, 17% empfinden eine Verschlechterung im Vergleich. Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird sogar von einem Evolutionssprung gesprochen, wenn es um das Angebot und die Verwendung von E-Learning und Online-Elementen im Universitätsbetrieb geht (vgl. BMBWF, n.d., Corona Onlinebefragung).

5.5. Erwachsenenbildung und Lifelong Learning

Aus Sicht des Bildungsstandes sind in dieser Krise vor allem Personen mit schlechtem bzw. niedrigem Bildungsniveau von Beschäftigungsbeendigungen und Arbeitslosigkeit betroffen. Die Zahlen schließen auch AkademikerInnen ein, beliefen sich aber bei niedrig gebildeten Personen am Anfang der Pandemie, während des ersten Lockdowns, auf das Dreifache. Hauptgrund für die Arbeitslosigkeit in der vorpandemischen Zeit war ebenso fehlende (Aus-) Bildung. Dennoch zeigt das sich abbildende Szenario, dass AkademikerInnen vor allem wegen der schlechten Aussichten am Arbeitsmarkt vermehrt bei ihrem/ihrer DienstgeberIn bleiben. Zusätzlich zu der Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit zeigt sich außerdem, dass mit steigendem Ausbildungsniveau und höherer beruflicher Qualifikation das Potential von Homeoffice wächst: Je höher die Bildung bzw. die berufliche Qualifikation, desto häufiger wurde/wird von zuhause aus gearbeitet (vgl. Statistik Austria, 2020a). Auch dieses Faktum trifft schon auf die Zeit vor Corona zu, jedoch in geringerem Ausmaß. Im dritten Quartal 2020 erhöhte sich die Erwerbstätigkeit wieder deutlich, die Arbeitslosigkeit blieb aber immer noch unverhältnismäßig hoch. Der Anstieg der Erwerbstätigkeit kann unter anderem auf die

schrittweise und teilweise Lockerung des Lockdowns über die wärmeren Sommermonate zurückgeführt werden.

Der Trend setzte sich im Folgejahr 2021 leider fort, die Bildungsniveaus bestimmten die Erwerbstätigkeit mehr als zuvor: Je niedriger das Ausbildungsniveau, desto höher die Arbeitslosenquote: Personen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss erlangt haben, wiesen mit 17,1% eine Arbeitslosenquote in dreifacher Höhe im Vergleich zu jenen Personen mit akademischem Abschluss (4,9%). Ebenso eine Rolle spielt die Staatsangehörigkeit, hier waren ÖsterreicherInnen deutlich seltener arbeitslos als AusländerInnen. Hinzu kommt, dass laut Erhebung der Statistik Austria im ersten Quartal 2021 Personen mit höherer Bildung und/oder höherer beruflicher Qualifikation häufiger auf Arbeit in den eigenen vier Wänden umstellen konnten (vgl. Statistik Austria, 2021).

Die erste leichte Erholung von der Pandemie im zweiten Quartal 2021 machte sich in Punkto Bildung und Lifelong Learning insofern bemerkbar, als dass durch den Aufschwung in der Bau- und Gastro- bzw. Tourismusbranche auch die Arbeitslosigkeit unter den ausländischen Arbeitskräften sank, sogar deutlicher (+1,6%) als jene bei österreichischen Erwerbstätigen (+0,9%), da erstere überwiegend in eben jenen Branchen beruflich tätig sind. Verglichen mit dem Vorquartal kam es im zweiten Quartal 2021 zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit auf allen Ausbildungsniveaus, am deutlichsten mit -2,1% bei Personen mit Lehrabschluss (vgl. Statistik Austria, 2021a).

Abschließend stellt die folgende Grafik sowohl die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen als auch jener der SchulungsteilnehmerInnen während der Pandemie von Februar 2020 bis Oktober 2021 überblicksmäßig dar:

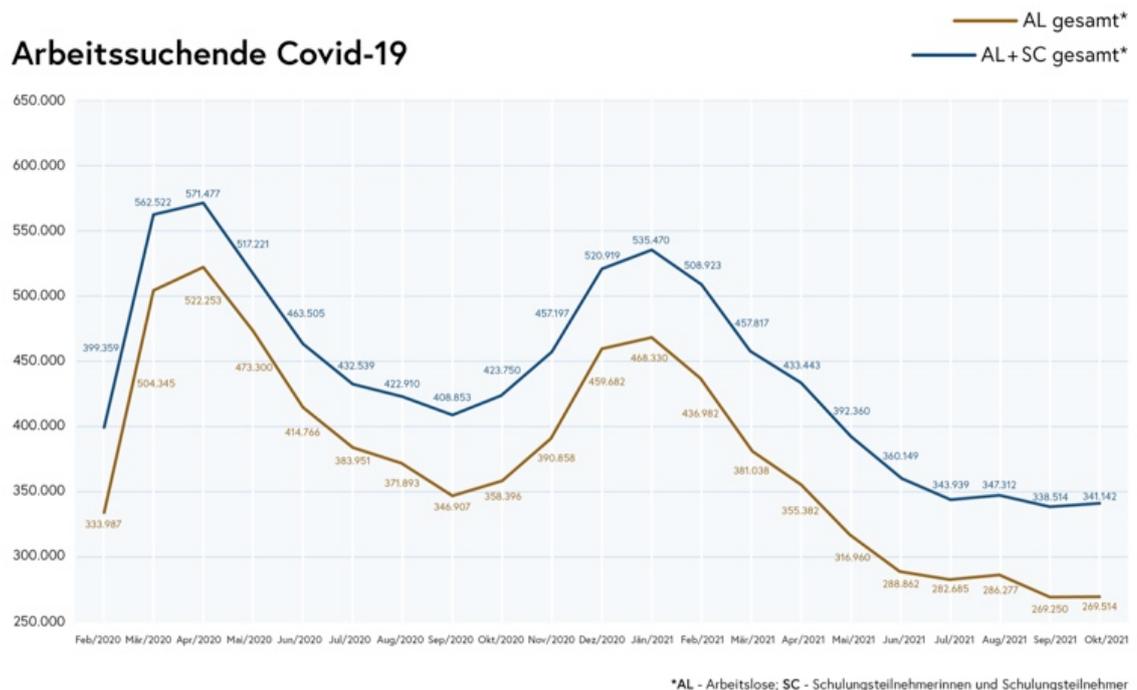


Abbildung 5: Arbeitssuchende und SchulungsteilnehmerInnen während Covid-19 (vgl. BMA, n.d., COVID-19).

Es lässt sich anhand dieser Statistik eindeutig erkennen, dass sich die beiden Bereiche simultan entwickeln. Sobald die Kurve der Arbeitslosenquote nach oben ragt, steigt auch die Zahl der SchulungsteilnehmerInnen, und umgekehrt. Somit lässt sich ein eindeutiges Muster erkennen: Mit steigender Arbeitslosigkeit steigt auch das Bedürfnis bzw. die Notwendigkeit der Steigerung des beruflichen Qualifikations- bzw. Bildungsniveaus.

Im Sammelwerk ‚Bildung für alle?‘ werden die Möglichkeiten und politischen sowie sozialen Gegebenheiten der (Erwachsenen-) Bildung für alle in Österreich infrage gestellt. Mit Bezug auf die Erfahrungen der aktuellen Corona-Pandemie diskutieren die Autoren Forderungen des Aspekts sowie den Anspruch ‚für alle‘. Es wird deutlich, dass es aus politischer und vor allem finanzieller Sicht immer noch große Defizite gibt. So fehlt beispielsweise eine gesetzliche Grundlage, welche die finanzielle Verantwortung übernimmt. Oftmals scheitert es - vor allem aus sozioökonomischer Sicht - an der Leistbarkeit notwendiger Aus- und Weiterbildungen. Derartige Angebote bleiben oft reserviert für prestigeträchtigeren Schichten. Dies natürlich in Erweiterung des Förderungsgesetzes, welches seit den 70er Jahren in Kraft ist. Weiters bräuchte es mehr Förderung hinsichtlich des Allgemeinwissens und integrativere Bildungskonzepte,

„hinsichtlich allgemeiner und beruflicher Bildung, in denen sich individuelle Persönlichkeitsentwicklung und soziale Bildung in allen Angeboten ebenso wiederfinden wie die fachliche Qualifikation“ (Lenz, 2021, 15). Ebenso müssen die Konzepte sich lösen von politisch und gesellschaftlichen Interessengruppen. Ein erster Schritt in diese Richtung wären autonome Bildungseinrichtungen, die sich selbst organisieren und selbst bestimmen (vgl. Lenz, 2021, 15f.). Einige Initiativen, die bereits umgesetzt worden sind, und die ihre Wirksamkeit zeigen, sind (vgl. Bisovsky, 2021, 56):

- die Initiative Erwachsenenbildung
- das Qualitätssiegel Ö-Cert
- die Weiterbildungsakademie
- die Initiative Bildungsberatung
- die Umstellung jährlicher Förderung der Bundesverbände gemeinnütziger Erwachsenenbildung auf dreijährige Leistungsvereinbarungen

All diese Errungenschaften sind indes auf langfristige Entwicklungen zurückzuführen, deren Ursprung die Bildungsexpansionsphase zu Beginn der 1970er Jahre ist. Zweifelsfrei statuiert wird zudem der Einfluss der Europäischen Union. Der EU-Beitritt Österreichs brachte erstmals eine neue Dynamik für die Erwachsenenbildung in Österreich. Seitdem wurden vielfach Bildungsprojekte von der Union unterstützt und gefördert, auch der bildungspolitische Kurs wurde zunehmend intensiver, letztendlich wurde durch das EU-Flexicurity-Modell auch die ‚LLL:2020-Strategie‘ ins Leben gerufen. Diese Strategie ist insofern ein Fortschritt, als dass das Projekt partizipative Prozesse vorsieht und eindeutige, zu erreichende Zielvorgaben vorgibt (vgl. ebd. 62f.).

5.6. Staatliche Förderungen und Grundsicherung

Diese letzten Charakteristika des Flexicurity-Modells beinhalten die Grundsicherung, also jegliche Formen von sozialer Absicherung, sozusagen das Maß an Vorbereitung oder den Grad an Rüstung eines Staates für eventuelle Krisensituationen. Die Grundsicherung, oder in Österreich genannt die Mindestsicherung, geht dabei über Krisensituationen hinaus und festigt meistens den Wohlfahrtsstaat als Sozialstaat. Dennoch waren aufgrund der enormen Auswirkungen von Covid-19 auf den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt

zusätzliche Förderungspakete seitens der Regierung notwendig, hier spielten auch die infrastrukturellen Gegebenheiten und die Flexibilität der Einrichtungen eine große Rolle.

5.6.1. Kurzarbeit

Die Kurzarbeit wird – zumindest in dieser Arbeit - nicht als Form der Grundsicherung verstanden. Die Kurzarbeit muss von den ArbeitgeberInnen basierend auf der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens beantragt werden, während die Grundsicherung von Individuen aufgrund ihrer sozialen (Not-) Lage beantragt wird. Sie kann aber sowohl bei Nicht-Beschäftigung als auch bei Beschäftigung bezogen werden. Essenziell sind die Bedingungen, die man für den Bezug der Grundsicherung erfüllen muss. Bei legitimen Nachweisen und der staatlich festgelegten Besitzuntergrenze (vgl. 5.6.3) kann man den Bezug der Grundsicherung beantragen, obwohl man sich zeitgleich in Kurzarbeit befindet.

Kurz nach Einbruch der Pandemie in Österreich verabschiedete die Regierung ein Konzept für die sogenannte Covid-19-Kurzarbeit für all jene ArbeitgeberInnen und Unternehmen, für die die Umstellung auf Homeoffice oder Teleworking aufgrund des Tätigkeitsbereichs nur bedingt oder gar nicht möglich war. Die Ziele der Kurzarbeit sind (vgl. AMS, 2021):

- Die Sicherung der Beschäftigung zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten
- Das Vermeiden von betriebsbedingten Kündigungen
- Die Absicherung des betrieblichen Know-Hows (das Wissen der MitarbeiterInnen in den Unternehmen)
- Das Aufrechterhalten der Flexibilität im Personalbedarf und -einsatz

Dabei gibt es verschiedene Voraussetzungen, die Unternehmen oder ArbeitgeberInnen erfüllen müssen, um sich für die staatlichen Förderungen zu qualifizieren und um gefördert zu werden. Aus österreichischer Sicht kommen nur Unternehmen mit einem Betriebsstandort in Österreich infrage. Je nach Höhe des Einkommens bedeutet die Kurzarbeit für die Arbeitskräfte einen Bezug ihres Gehalts zwischen 80% und 90%, bei einem angepassten Arbeitszeitbedarf zwischen mindestens 10% und maximal 90% (vgl.

AMS, 2021). Zudem wurde eine Schulungsbeihilfe für Beschäftigte in der Covid-19 Kurzarbeit bereitgestellt. Diese wurde vor allem zur Verfügung gestellt für die Ausfallstunden, von denen Personen in Kurzarbeit betroffen sind, ausgenommen hiervon sind StudentInnen. Ebenfalls aufrecht erhalten blieb der Anspruch auf Bildungskarenz während der Kurzarbeit (vgl. BMBWF, n.d., erwachsenenbildung.at).

Folgende Abbildung stellt die Zahlen der Arbeitskräfte in Kurzarbeit von März 2020 bis Juli 2021 dar:

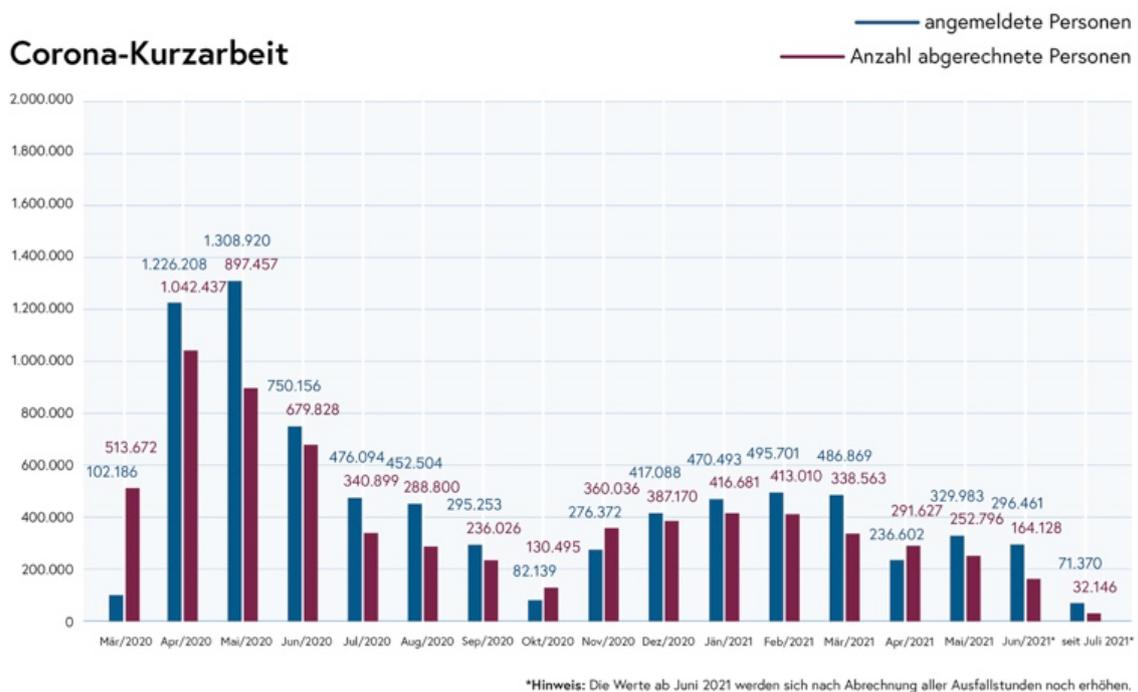


Abbildung 6: Kurzarbeit in Zahlen während der Pandemie (vgl. BMA, n.d., COVID-19).

„Ohne Kurzarbeit hätte die Arbeitslosigkeit im April 2020 wohl die Millionengrenze überschritten.“ (Vorstand des AMS, Dr. Johannes Kopf, L.L.M., zit. nach AMS, 2021a, 1).

Direkt zu Beginn der Pandemie, im April 2020, als der erste Lockdown beschlossen wurde, erreichte mit dem Höchststand der Arbeitslosenzahlen auch die Kurzarbeit mit rund einer Million Menschen ihren Höchststand. Im Laufe des Jahres war die Zahl dann rückläufig, bevor sie im November 2020 wieder leicht anstieg (siehe Abbildung 6).

Durch die Kurzarbeit wurden im Jahr 2020 rund 200.000 Arbeitsplätze gerettet und die Jobs von etwa 1,2 Millionen Menschen gesichert. Aufgeteilt auf die Geschlechter

erhielten damit 43% der Frauen und 57% der Männer Kurzarbeitsbeihilfe. Die Branchen mit der höchsten Inanspruchnahme waren der Handel (17,2%), der Tourismus (30,4%), die Warenproduktion, und der Sektor Kunst/Unterhaltung (27%) (vgl. AMS, 2021a). Bei den insgesamt 1,5 Millionen Menschen, die während der Krise bislang im Homeoffice waren, lag die Quote von Homeoffice bei in Kurzarbeit befindlichen ArbeitnehmerInnen genauso hoch wie bei jenen ohne Kurzarbeit. Wie bereits erwähnt, war die Umstellung auf Homeoffice Großteils eine Premiere, somit fanden die Wechsel oftmals kurzfristig und relativ improvisiert statt. Die Vereinbarungen zu den Rahmenbedingungen fanden durch eine interne Einvernehmung und nicht nach gesetzlichen Vorgaben statt. Zu 80% musste aufgrund fehlender infrastruktureller Gegebenheit bzw. Ausstattung ab und zu die reguläre örtliche Arbeitsstätte genutzt werden. Die Hauptproblematik beschränkte sich ebenso auf die Räumlichkeiten in den privaten Behausungen (vgl. BMA, 2021).

5.6.2. Weitere Förderungen

Abgesehen von der arbeitssichernden Kurzarbeit hat die Regierung mehrere Förderungspakete in verschiedenen Sparten verabschiedet. Das Homeoffice blieb dabei bis dato, wie bereits diskutiert, eher auf informeller Basis und innerbetrieblich strukturiert und geregelt. Der Digitalisierungsschub, den die Pandemie mit sich brachte, deckte allerdings die infrastrukturellen Möglichkeiten und Defizite des Arbeits- und Bildungsmarktes in Österreich auf.

So wurde im Sektor Erwachsenenbildung/ Lebenslanges Lernen 2021 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung eine Studie in Auftrag gegeben, durchgeführt von der Bitkom Akademie, und veröffentlicht zum Thema Zukunft der digitalen Weiterbildung in Unternehmen. Dabei stellte sich heraus, dass die Mehrheit sich in Zukunft eine hybride Form der Weiterbildungsmöglichkeiten wünscht, und die Digitalisierung nicht mehr wegzudenken ist. Daraus lässt sich schließen, dass die infrastrukturellen Gegebenheiten angemessen gegeben sind und genutzt werden können. Dennoch herrscht leichte Skepsis, was die Finanzierungsmöglichkeiten angeht. Durch die Pandemie sind vielen Unternehmen bezüglich der Finanzierung der Aus-, und Weiterbildungen die Hände gebunden (vgl. BMBWF, 2021). Problematisch dabei ist außerdem, dass nicht alle Lernenden Zugang zu Internet und technischer Ausstattung haben. Durch die Umstellung während der Pandemie sind diverse Umstrukturierungen zu

einer Selbstverständlichkeit geworden, jedoch heißt digitales Lernen für manche oft kein Lernen, die digitale Exklusion bedeutet für diese Menschen eine gänzliche Exklusion. Die Erwachsenenbildung, ins Leben gerufen vom BMBWF, hat daher ganz klar als Ziel, eben diesen exkludierten Menschen eine Teilnahme zu ermöglichen, es werden verstärkt digitale Angebote gestellt.

Weitere Corona-Hilfspakete mit dem Ziel zur Sicherung der Arbeitsplätze sind der Härtefallfonds für Ein-Personen-Unternehmen und Selbstständige, der Corona-Hilfsfonds für eine rasche finanzielle Unterstützung bei Liquiditätsengpässen von Unternehmen, der Fixkostenzuschuss für die Entlastung und Unterstützung der Deckung von Fixkosten der Betriebe, der Ausfallsbonus bei hohem Umsatzkostenverlust, und das Wirtshaus-Paket für die Umsatzsteuersenkung der Speisen und Getränke (vgl. BMF, n.d., FAQ).

5.6.3. Grundsicherung

Im Status Quo, Kapitel 5.1 der Arbeit, wurde bereits erläutert, dass Österreich ein Wohlfahrtsstaat ist und als Sozialstaat fungiert. Die Kranken- Pensions- und Sozialversicherungen sowie die Mindestsicherung tragen Großteils zum allgemeinen Wohlstand der Gesellschaft bei. Somit wird in diesem Abschnitt nur noch ergänzend auf die Zeit während der Krise eingegangen. 2019 wurde das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz erlassen, nach dem Bund und Länder gemeinsam vorgehen sollen.

Die Mindestsicherung können jene Personen beziehen, für die keine andere Möglichkeit besteht, ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Etwaige Ersparnisse müssen zuvor aber aufgebraucht werden. Die 2021 festgelegte Untergrenze des Besitzes wurde auf € 4.747,30 festgelegt. Dies gilt für ausnahmslos alle Personen (inkl. PensionistInnen, BetreuungsleisterInnen, etc.) (vgl. AK, 2021). Auch während der Pandemie wurden BezieherInnen von der Mindestsicherung ohne Krankenversicherungsschutz weiterhin zur Krankenversicherung angemeldet, um ihnen uneingeschränkt medizinische Leistung zur Verfügung zu stellen. Der Leistungsbezug der Mindestsicherung ist im Pandemiejahr 2020 um 2,8% zurückgegangen. Laut Statistik Austria (2021b) erhielten insgesamt 260.114 Menschen Unterstützung in Form der Mindestsicherung, was 7.569 Personen weniger als im Jahr zuvor sind. Diese rückläufige Entwicklung ist aber kein Novum, sondern ein sich fortsetzender Trend seit dem Jahr 2016. Dass die Bezüge auch während

der Krise abnehmen, ist auf die Maßnahmen der Krisenbewältigung (wie Einmalzahlungen an Arbeitslose, befristete Anhebung der Notstandshilfe, Kurzarbeitsbeihilfen) zurückzuführen. Wie in der nachstehenden Abbildung sieben überblicksmäßig dargestellt, bezogen bundesweit im ersten Coronajahr in Wien die meisten Personen die Mindestsicherung. Eine weitere Auffälligkeit ist, dass mehr Frauen (52%) als Männer (48%) die Unterstützung in Anspruch nahmen. Der Unterschied zwischen österreichischen (45%) und nicht-österreichischen BezieherInnen (46%) ist minimal. Jedoch verlängerte sich die Bezugsdauer der MindestsicherungsbezieherInnen im Schnitt auf neun Monate. Rund 8% der Personen waren während des Bezugs erwerbstätig (vgl. Statistik Austria, 2021b).

Mindestsicherung in Österreich 2020

	Unterstützte Personen	Jahresausgaben in Mio. Euro, Veränderung zu 2019
Wien	 155.747	662,0 +9% ●
Steiermark	 22.313	69,7 +4% ●
Niederösterreich	 22.100	62,5 -7% ●
Tirol	 15.144	47,2 -4% ●
Oberösterreich	 14.715	34,6 -12% ●
Salzburg	 10.846	30,6 -2% ●
Vorarlberg	 10.832	26,1 -6% ●
Kärnten	 5.725	17,5 +7% ●
Burgenland	 2.692	9,1 +5% ●
Gesamt	260.114	959,2 +5%

Abbildung 7: Mindestsicherung im Jahr 2020 (vgl. Statistik Austria, 2021)

6. Case Study Dänemark

6.1. Status Quo

Der Lebensstandard sowie auch der Wohlstand in Dänemark ist sehr hoch, mit wachsenden wirtschaftlichen Bedingungen und einem Anstieg des BIP von 2% seit 2015 (vgl. OECD, 2019a). Infrastrukturell zeichnet sich der dänische Arbeitsmarkt durch eine große Anzahl kleiner und mittlerer Unternehmen aus und belegt in der im World Economic Forum Global Competitive Report 2019 veröffentlichten Rangliste der konkurrenzfähigsten Länder der Welt den zehnten Rang (vgl. EURES, n.d., Arbeitsmarktinformation).

Auf der Homepage des dänischen Arbeitsmarktservices findet sich direkt die Erklärung zum sogenannten ‚dänischen Modell‘. Dieses Arbeitsmodell beruft sich auf seine mehr als 100 Jahre zurückgehende Geschichte, die nun mit dem Namen ‚Flexicurity‘ auch internationale Anerkennung und Anwendung findet. Ein Schlüsselement, nachdem der dänische Arbeitsmarkt organisiert ist, ist die freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die im Gegensatz zu anderen Ländern zu einem Großteil die ArbeitnehmerInnen repräsentieren. Bereits vor Einbruch der Pandemie waren überwiegend Tarifverträge vorherrschend, die von den Parteien ausgehandelt werden. Bei etwaiger Uneinigkeit kann von der Regierung eine dreigliedrige Verhandlung zwischen Arbeitnehmerverbänden, Arbeitgeberverbänden und der Regierung selbst einberufen werden. Abgesehen davon wird es strengstens empfohlen, sich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern. Das Arbeitslosengeldsystem basiert auf dem Existenzgeldgesetz von 1907 und der hohen staatlichen Deckung von Lohnkürzungen durch Arbeitslosigkeit und Krankheit. Generell gibt es sehr wenige Gesetze, die den dänischen Arbeitsmarkt regulieren, unter anderem auch keines zur Regulierung des Mindestlohns, da die freiwilligen Vereinbarungen dominieren. Andere Faktoren, die deutlich über dem EU-Durchschnitt liegen, sind die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen, die hohe freiwillige Beteiligung an Mitgliedschaften in Arbeitslosenkassen und die dezentrale Regulierung der Löhne. Hinzu kommt der deutlich geringere Beschäftigungsschutz. Zusammengefasst basiert das dänische Arbeitsmodell auf der dreigliedrigen Zusammenarbeit von Arbeitnehmerverbänden,

Arbeitgeberverbänden und der Regierung, Tarifverträgen und einem hohen Maß an Organisation (vgl. AMS DK, 2020).

Im Jahr 2019 waren insgesamt 77,7% der dänischen Bevölkerung erwerbstätig. Im dritten Quartal 2019 gab es sogar mehr MitarbeiterInnen denn je, was Dänemark die fünft höchste Beschäftigungsquote der EU einbrachte. Zudem ist auch ein hoher Anteil älterer Menschen über 65 Jahren erwerbstätig. Außerdem verzeichnete das Land mit 3,7% die niedrigste Bruttoarbeitslosigkeit⁵ seit 2009, wovon 13%, also 16.600 Menschen Langzeitarbeitslose sind (vgl. Nortoft, 2019). Arbeitslos gemeldet waren im Jahr 2019 103.980 Personen (exklusive Studierende), davon bezogen 70.987 Arbeitslosengeld. Zwischen den Geschlechtern lässt sich hierbei kaum ein Unterschied feststellen (50.559 Männer, 53.421 Frauen) (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Arbeitslose).

Eine Arbeitskräfteerhebung Ende des Jahres 2018 stellte eine hohe Mobilitätsrate vor allem bei jungen Erwerbstätigen zwischen 15 und 24 Jahren fest, bei ArbeitnehmerInnen bis 44 ist die berufliche Mobilität bei Frauen am höchsten, die Männer erreichen ihren mobilen Höchstwert zwischen 45 und 64 Jahren. Auf Metaebene ist die Mobilität im Privatsektor größer als im öffentlichen Sektor (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Über die Hälfte der jungen Leute ist neu im Job). Dennoch zeichnet sich hier ein ähnliches Bild zu Österreich ab: In den meisten Fällen nehmen arbeitende Mütter flexible Arbeitsbedingungen in Kauf, dadurch verkürzen sie ihren Mutterschutz. Die Rate der Väter, die in Elternzeit gehen, ist sehr gering (vgl. OECD, 2019a).

Die allgemeine hohe Flexibilitätsrate im Beschäftigungssektor ergibt sich aus der Flexibilitätskomponente des Flexicurity-Modells, das in Dänemark vorherrscht und angewendet wird. Es gelten liberale Kündigungsregeln, die vor allem ArbeitgeberInnen entlasten und die Beschäftigungsdauer senken, die allgemeine Beschäftigungsquote jedoch hoch halten aufgrund der erleichterten Arbeitsplatzschaffung (vgl. Gooderham et.al., 2015, 167). In Dänemark werden Arbeitszeiten auch oftmals in Form von Gleitzeit absolviert, was den ArbeitnehmerInnen Flexibilität zukommen lässt. Anfang 2020 haben rund 23% aller Beschäftigten in einem Teilzeitjob gearbeitet, knapp 77% arbeiteten Vollzeit (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Arbeitslose).

⁵ Bei der Bruttoarbeitslosigkeit handelt es sich um eine registergeschützte Bestandsaufnahme der 16 - 64-jährigen Vollzeitbeschäftigten, die erwerbsfähig sind und Arbeitslosen-, oder Ausbildungsgeld, Geldleistungen oder Eingliederungsgeld beziehen

Das Element Lebenslanges Lernen in Dänemark umfasst vor allem auch die Digitalisierung der Ökonomie. Durch die Technologisierung und mitunter auch die Möglichkeiten auf Homeoffice, investiert und fördert Dänemark digitales Lernen. Lange Zeit war Dänemark Vorreiter in puncto Upskilling⁶ und Lifelong Learning, doch in den letzten fünf Jahren fielen die Werte unter den nordischen Schnitt, blieben aber dennoch über dem OECD-Durchschnitt (vgl. OECD, 2019a). Hinsichtlich des Lebenslangen Lernens hat die Statistik Dänemark eine Grafik veröffentlicht, die die letzten fünf Jahre (2015 - 2020), geschlechterspezifisch getrennt, die Anzahl der Erwachsenen, die ein Fort- oder Ausbildungsprogramm absolviert haben, veranschaulicht:

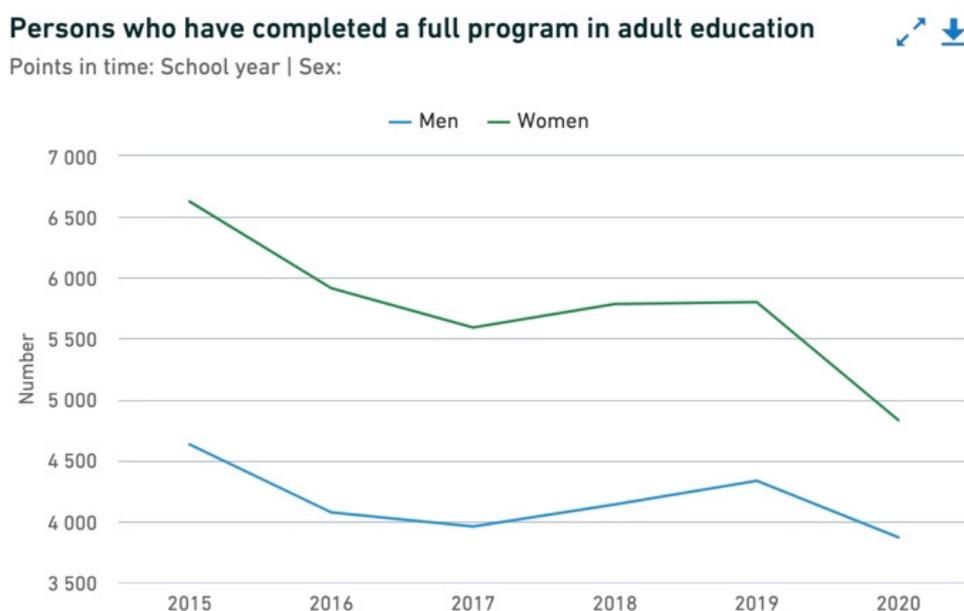


Abbildung 8: Abschlüsse Erwachsenenbildung (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Adult education programme)

Die Zahlen inkludieren höhere (nachgeholt) Schulabschlüsse, Bachelor- sowie Masterprogramme und reguläre Erwachsenenbildungsprogramme und setzen sich zu zwei Drittel aus höherer schulischer bzw. akademischer (Aus-) Bildung zusammen, ein Drittel umfasst Weiter- und Fortbildungskurse sowie Lehrausbildungen oder Erwachsenenschulungen. Der Abbildung kann ein Höchststand im Jahr 2015 entnommen werden, in dem knapp über 11.000 Personen eine Ausbildung absolvierten. Nach einem

⁶ upskilling = Höherqualifizierung, Fähigkeiten und Kenntnisse auf ein höheres Niveau bringen

fast exponentiellen Abstieg in den Folgejahren kam es 2019 noch einmal zu einem leichten Anstieg von insgesamt 10.133 Abschlüssen (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Adult education programmes).

Abschließend verdeutlicht die nachfolgende Grafik noch einmal zusammenfassend, wie hoch die staatliche monetäre Unterstützung für den Arbeitsmarkt in Dänemark ist. Eine Statistik, die im ökonomischen Bericht zu Dänemark im Jahr 2019 veröffentlicht worden ist, veranschaulicht, wie viel das Land in die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und die Jobfindung investiert:



Abbildung 9: Förderung der Beschäftigungsfindung (vgl. OECD, 2019, 48)

Der Richtwert der Ausgaben ist das Bruttoinlandsprodukt (GDP). Nicht nur liegt Dänemark weit über dem OECD-Schnitt, sondern durch diese Grafik lässt sich auch ein direkter Vergleich zu österreichischen Ausgaben in diesem Segment ablesen. Auch wenn Österreich sich hinsichtlich seiner öffentlichen Ausgaben für Maßnahmensetzungen aktiver Arbeitsmarktpolicies im oberen Drittel befindet, so sind die Ausgaben spezifisch für die Beschäftigungsfindung sehr gering.

Hinsichtlich der Sozialleistungen in Dänemark war aber andererseits vor allem das Pensionssystem im Jahr 2019 ausbaufähig. Das hohe Pensionsantrittsalter bzw. die hohe Beschäftigungsrate bei den über 65-Jährigen erklärte sich durch die dringend notwendige Reform der Pensionssteuern (vgl. OECD, 2019a).

6.2. Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastruktur

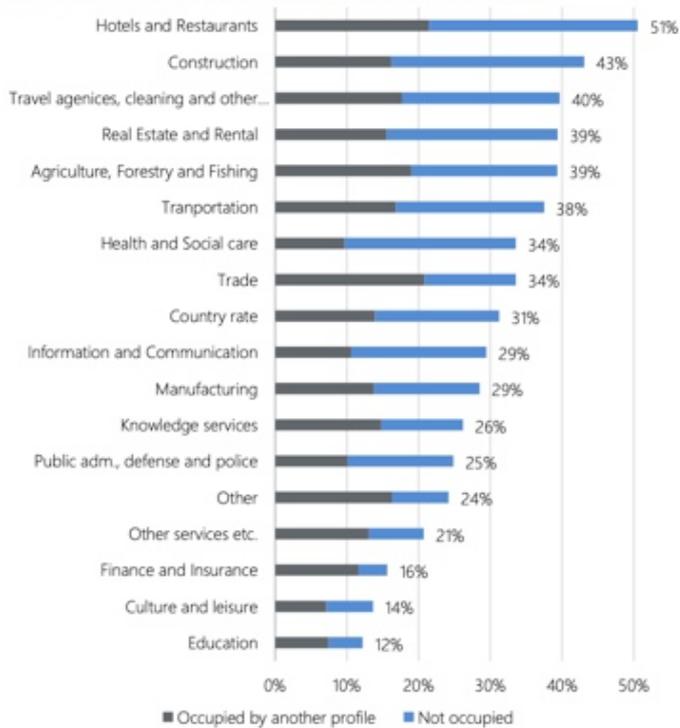
Bereits vor der Pandemie übten fast 30% aller erwerbstätigen DänInnen ihre Arbeit in Form von Teleworking aus, davon 10% sogar überwiegend. Die beruflichen Sparten, die mit mehr als 60% den höchsten Anteil an Teleworking haben, sind wissensintensive Zweige, wie z.B. Kommunikationssektoren oder technische Sektoren, aber auch administrative Sektoren. Zudem ist Homeoffice oder Teleworking vor der Krise eher in großen Firmen verbreitet gewesen als in Kleinen (vgl. Europäische Kommission, 2020). Dänemark war einer der ersten Staaten in Europa, der einen Lockdown einberufen hat. Ungeachtet der Anweisungen der eigenen Gesundheitsbehörde schickte die dänische Regierung Anfang März 2020 alle non-essenziellen ArbeiterInnen des öffentlichen Sektors nach Hause. Die Lockdowns per se zählten aber zu den weniger strengen in Europa. Insgesamt erfolgte die dänische Reaktion auf das Virus im Vergleich eher langsam. Im europäischen Vergleich wurden weniger radikale Reformen aufgrund der qualitativ hochwertigen und umfassenden Gesundheits-, und Sozialsysteme des Landes eingeführt (vgl. Ornston, 2021, 252f.). Dennoch verlief die Pandemie in Dänemark bislang auch nicht ohne die Notwendigkeit von eindämmenden Maßnahmen. So wurden die ArbeitnehmerInnen gebeten, während des Lockdowns auf Teleworking bzw. Homeoffice umzusteigen und den Jahresurlaub so gut als möglich aufzubrengen. Aber auch hier war Dänemark führend und stellte in allen Bereichen, in denen dies möglich war, auf Teleworking bzw. Homeoffice um (vgl. ILO, 2020a). Die Maßnahmen der dänischen Regierung zeigten ihre Wirksamkeit: Trotz Umstellung auf Teleworking und die zeitweise Schließung öffentlicher Räumlichkeiten gab es keine reduzierte Arbeitsdichte (vgl. ebd., 20). Zurückzuführen ist dies unter anderem auf die infrastrukturellen und fortschrittlichen Gegebenheiten vor der Pandemie, mit prädominanten Tarifverträgen und einem verhältnismäßig hohen Digitalisierungsgrad ökonomischer und bürokratischer Vorgänge. Ein weiterer Grund der reibungslosen Umstellung ist, dass Dänemark internationaler Vorreiter der Digitalisierung im öffentlichen Dienst ist, und das schon seit der Zeit vor der Krise. Im Digital Economy and Society Index (DESI), der von der Europäischen Kommission veröffentlicht wird, belegte Dänemark im Jahr 2020 den ersten Platz. Dieser Index misst anhand verschiedener Indikatoren den Digitalisierungsfortschritt eines Landes. 92% der digitalisierten Bürger

zwischen 16 und 74 Jahren haben Internetzugang. Diese bestehenden infrastrukturellen Gegebenheiten und der hohe Bildungsstandard hinsichtlich Digitalisierung über alle Altersgruppen hinweg haben schließlich dazu geführt, dass 88% aller BürgerInnen innerhalb von zwölf Monaten Onlinekontakt zu allen öffentlichen Dienststellen hatte. Innerhalb der Unternehmenskommunikation waren es sogar 92%. Zurzeit sind mehr als 100 Dienstleistungsgebiete des öffentlichen Sektors digitalisiert. Diese haben sich in der praktischen Umsetzung während der Pandemie derartig rentiert, dass sie obligatorisch gemacht wurden (vgl. Dänisches Außenministerium, n.d., Digitalisierung in Dänemark). So war eine Maßnahme des Landes im Zuge der Pandemie die Einführung einer sogenannten Rotationsordnung. Durch diese Ordnung können MitarbeiterInnen ohne Kündigung nachhause geschickt werden und Kurzarbeitsgelder beziehen. Durch das Verhindern von Kündigungen sollen gleichzeitig auch Arbeitsplätze gesichert werden. ArbeitgeberInnen erhalten für jenen Zeitraum, in dem ihre MitarbeiterInnen nicht arbeiten eine sogenannte Lohnkompensation vom Staat, die vergleichbar ist mit dem Kurzarbeitsgeld in Österreich. Um die Lohnkompensation zu erhalten, müssen aber im Durchschnitt mindestens 30% der Belegschaft einer Umstrukturierung der Arbeitsverrichtung auf Homeoffice unterzogen worden sein. Die Rotationsordnung soll indes dazu dienen, die Verrichtung der Arbeit zu flexibilisieren: Es steht den ArbeitgeberInnen frei, ihre Angestellten in Gruppen, in Schichten oder individuell zu rotieren (vgl. AHK, 2021).

Ein Rekrutierungsbericht, veröffentlicht von der dänischen Agentur für Arbeitsmarkt und Wiedereinstellungen im September 2021, zeigt vor allem die Schwierigkeiten von Unternehmen, MitarbeiterInnen zu rekrutieren und anzustellen. Das Ziel der Rekrutierungen ist, gekündigte bzw. von der Pandemie betroffene ArbeitnehmerInnen schnellstmöglich wieder anzustellen und an neue ArbeitgeberInnen zu vermitteln. Seit Frühling 2008 verzeichnete man keine so hohe Zahl an erfolglosen Rekrutierungen wie im September 2021, nämlich 110.000, während sich diese Zahl im Juni noch auf 65.450 belief (vgl. STAR, 2021).

Zudem veranschaulicht nachstehende Abbildung, welche Sektoren in welchem Ausmaß von MitarbeiterInnenausfällen betroffen sind, und welche Rekrutierungsrate auf die jeweilige Sparte entfällt:

Figure 4: The unsuccessful recruitment rate broken down by vacant positions and positions occupied by another profile (substitution) by industry



Note: Recruitment attempts over the period of April 2021 through September 2021. 'Occupied by another profile' covers cases where companies have answered that the person they hired, didn't possess the sought after qualifications. The industry 'Other' covers over 'energy supply', 'raw material extraction' and 'water supply and renovation'.
Source: Recruitment Survey

Abbildung 10: Rekrutierung und Arbeitslosigkeit nach Sektoren (vgl. STAR, 2021)

Am härtesten von der Pandemie getroffen ist der Wirtschaftszweig ‚Hotels und Restaurants‘, mit knapp über 50% Kündigungen, wovon mit 20% weniger als die Hälfte der betroffenen MitarbeiterInnen bis dato rekrutiert werden konnten. Dicht gefolgt wird die Hotellerie vom Bauwesen, das mit nur 15% Rekrutierten der 43% betroffenen ArbeiterInnen verhältnismäßig noch weniger Wiedereinstellungen erzielen konnte. Knapp dahinter folgt der Tourismus. Das untere Drittel und damit die weniger betroffenen Sektoren umfasst den Finanzsektor, den Kultursektor und den Bildungssektor. Zu den geringeren Ausfällen kommt eine relativ hohe (über 50%) Rekrutierungsrate (vgl. STAR, 2021).

Eine auffällige Umstrukturierung, die die Pandemie mit sich brachte, die aber aufgrund des bereits zuvor angewandten Flexicurity-Modells in Dänemark weniger überraschend ist, ist, dass die Teilzeitbeschäftigung innerhalb eines Quartals, vom ersten 2021 auf das zweite Quartal 2021 von 628.000 auf 665.000 gestiegen ist. Dieser neue Höchstwert ist aber immer noch unter dem Vorkrisenniveau, welches beispielsweise 669.000

Teilzeitarbeitskräfte im ersten Quartal 2020 verzeichnet, und 23% Teilzeitbeschäftigungsanteil an den Erwerbstätigen. (vgl. EUROSTAT, 2021).

6.3. Arbeitslosigkeit

In Dänemark hat man Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn man sich mindestens ein Jahr lang einer anerkannten Arbeitslosenversicherungskasse angeschlossen hat und ebenso lang arbeitslos ist. Wie bereits im einleitenden Status Quo erwähnt, erfolgen Regelungen in Dänemark in einem Dreiecksgespann, Gewerkschaften spielen eine große Rolle. Die Anforderungen, die erfüllt sein müssen, um als Mitglied in die Arbeitslosenkasse aufgenommen zu werden, sind ein Mindestalter von 18 und ein Wohnsitz in Dänemark. Danach besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld für zwei Jahre innerhalb von drei Jahren. Natürlich gibt es Ausnahmen je nach Arbeitstätigkeit und verrichteter Arbeit. Wie bereits im Status Quo erwähnt, ist die Zahl der Mitgliedschaft in freiwilligen Arbeitslosenkassen sehr hoch, was einen wesentlichen Beitrag für das dänische Sozialsystem leistet. Während der Corona-Pandemie wurden die Auszahlungen beispielsweise bei Anmeldungen und Abschluss von Ausbildungen verlängert (vgl. Europäische Kommission, n.d., Flexicurity).

Wie sich die Arbeitslosenquote in Dänemark während der Krise entwickelt hat, veranschaulicht nun die folgende Tabelle im Überblick:

ILO-unemployment composition					
Unit: 1,000 people					
	2020Q2	2020Q3	2020Q4	2021Q1	2021Q2
Total					
Total	153	192	174	189	140
Recipients of unemployment benefits or social assistance	70	83	76	87	62
Students	32	43	37	45	34
Persons in activation	..	8	10	4	5
Other unemployed	50	58	51	53	40
Men					
Total	74	96	88	96	73
Recipients of unemployment benefits or social assistance	33	39	39	43	33
Students	16	24	19	19	15
Persons in activation	..	5	5
Other unemployed	25	29	25	32	22
Women					
Total	80	96	86	93	67
Recipients of unemployment benefits or social assistance	37	44	37	45	28
Students	16	19	18	26	19
Persons in activation	4
Other unemployed	25	29	26	21	18

Abbildung 11: Arbeitslosigkeit während Corona (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Unemployed persons)

Dieser ist zu entnehmen, dass die Zahl der Arbeitslosen im ersten Quartal 2020 im Vergleich zum Vorjahresquartal nur minimal anstieg. Ein überproportionaler Sprung geschah vom ersten Quartal 2020 auf das zweite Quartal 2020. Im dritten Vierteljahr 2020 erreicht die Arbeitslosigkeit ihren Höchststand, welcher sich bis zu Beginn des Jahres 2021 hielt. Nach Anfang des Jahres 2021 sank die Arbeitslosigkeit, dies aber deutlich. In Zahlen ausgedrückt bedeutet das einen Anstieg von 145.000 Arbeitslosen im ersten Quartal auf 192.000 Arbeitslose im Zweiten. Nachdem das letzte Quartal 2020 eine leichte Erholung vermuten ließ, kam es im ersten Quartal 2021 zum fast gleichen Höchststand wie bei Spalte 2020Q3 mit insgesamt 189.000 Arbeitslosen. Relational bedeutet dies einen Anstieg um 85.000 Personen im Vergleich zum Vorpandemiejahr. Die eindeutige Wende brachte dann das zweite Vierteljahr des Folgejahres, in dem die Quote auf 140.000 Arbeitslose fiel (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Unemployed persons). Des Weiteren kann der tabellarischen Abbildung entnommen werden, dass sich, im Gegensatz zu Österreich, geschlechterspezifisch kaum ein Unterschied feststellen lässt. Im Detail kann man ab dem vierten Quartal 2020 nicht nur allgemein bei den Frauen eine konstant sinkende Arbeitslosigkeit erkennen, sondern auch eine leicht niedrigere als bei

den Männern. Ebenso erwähnenswert ist, dass nur knapp die Hälfte der Arbeitslosen unabhängig der Quartale Arbeitslosengeld bezieht oder auf soziale Hilfe angewiesen ist, was einerseits auf Langzeitarbeitslosigkeit zurückzuführen ist und andererseits vermuten lässt, dass der primäre Grund der Arbeitslosigkeit nicht durch Corona begründbar ist. Erklärbar durch das Haupterwerbsalter, aber dennoch am höchsten ist die Zahl der Arbeitslosen zwischen 15 und 24 Jahren, dicht gefolgt von der Altersspanne 25 - 34 Jahren. Dies ist auch hinsichtlich der Geschlechter gleich. Die niedrigste Arbeitslosigkeit während der Pandemie findet sich bei den 55 - 64-Jährigen (vgl. ebd.). Die Langzeitarbeitslosenquote hob sich in Dänemark nur sehr geringfügig und stieg von 1,1% auf 1,2% an. Die Quote der Jugendarbeitslosigkeit sank sogar von 9,6% auf 8,4% (vgl. EUROSTAT, 2021).

6.4. Erfahrungen und Empfindungen der ArbeitnehmerInnen

Das dänische Department für Technologie, Management und Wirtschaft, Innovation, Implementation und Performance Management hat zu Beginn der Pandemie eine Befragung zur Erfahrung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu der Arbeit von zuhause aus veröffentlicht. Ziel dieser Befragung war es herauszufinden, welche Reaktionen die Menschen auf das Homeoffice und Teleworking zeigten, wie sie mit den digitalen Technologien zurechtkamen und wie sie während der distanzierten Örtlichkeiten zusammengearbeitet haben. Aus der Befragung ging zudem hervor, dass 55% der TeilnehmerInnen mindestens genauso viel Arbeit wie im Büro auch, oder sogar mehr, von zuhause aus erledigen konnten. Diese Tatsache muss aber den Hintergrund berücksichtigen, dass dieselben Menschen angaben, weniger Stunden zu arbeiten als physisch vor Ort. Dennoch geht klar hervor, dass 55% der Befragten produktiver und effizienter im Homeoffice arbeiten, als sie es an ihrem Arbeitsplatz tun. Im Vergleich zu anderen europäischen Umstrukturierungen haben dänische ArbeitgeberInnen zudem mehr Bedarf, ihre Angestellten zu sehen. Dies kam hervor durch den Vergleich der durchgeführten Videomeetings. 89,4% geben an, häufig oder sehr häufig virtuell in Kontakt mit ihren MitarbeiterInnen zu stehen. Bei verschriftlichtem Austausch hingegen ist mit 62% der Prozentsatz deutlich niedriger. Außerdem geht hervor, dass ArbeitgeberInnen ihre Arbeit von zuhause aus herausfordernder empfinden als ihre

Angestellten. Dies ist zurückzuführen auf das neue distanzierte Management (vgl. Ipsen et.al., 2020).

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen bzw. der Angestellten, die auf Homeoffice oder Teleworking umgestellt worden sind, ergeben Befragungen oftmals, dass es keine schwerwiegenden Umorientierungen oder Probleme gab, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass bereits vor Covid-19 diese Art der Arbeit eine gängige Methode darstellte und zur Genüge erforscht und befragt wurde. Wie die vorangegangene Befragung während der Pandemie die geringen Aufwände und positiven Umgangsformen der ArbeitnehmerInnen aufzeigt, deckten andere Befragungen und Forschungen eher gewisse aufkommende Problematiken seitens der Manager und ArbeitgeberInnen in dieser Zeit auf. Die bislang ungewohnte lange Zeitspanne einerseits und die komplette Umstellung des Organisations- und Kommunikationsmanagements andererseits stellten für die ArbeitgeberInnen eine besondere Herausforderung dar. Das Management auf Distanz erforderte großes Vertrauen in die MitarbeiterInnen (vgl. Kirchner et.al., 2021).

In der 2021 veröffentlichten Studie von Kirchner et.al. gaben aber dennoch ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gleichermaßen an, sich gut vorbereitet zu fühlen für die Arbeit von zuhause aus. Die Erfahrungen in der Praxis klaffen jedoch auseinander. ArbeitnehmerInnen geben an, weniger auf Meetings verzichten zu können und weniger flexibel zu sein. Zudem verbringen sie viel mehr Zeit am Computer und arbeiten länger als gewohnt. Insgesamt ist die Work-Life Balance insofern beeinträchtigt, als dass sie ihren MitarbeiterInnen viel mehr für Fragen oder Problemen zur Verfügung stehen müssen als unter normalen Gegebenheiten. Auch hinsichtlich des Digitalisierungsfaktors ist man der Meinung, nicht alles ohne physischen Kontakt erledigen zu können. Ein weiterer verbesserungswürdiger Hauptfaktor ist die fehlende organisatorische Unterstützung, die sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Dennoch konnten auch positive Schlüsse gezogen werden: Insgesamt waren die Meetings kürzer und der Grad der Kontrolle über die ArbeitnehmerInnen höher, da durch den verschriftlichten Digitalisierungsprozess die Arbeitsleistung exakt nachvollziehbar gemacht wurde (vgl. ebd.).

6.5. Lifelong Learning

Im Juni 2020 hat die dänische Regierung Vereinbarungen veröffentlicht, die den Beschluss über eine verstärkte Weiterqualifizierung Ungebildeter und eine außerordentliche Förderung von Arbeitslosen vorsieht. Aus dem Jahr 2019 erhobene Daten legten bereits offen, dass zwei Drittel aller Weiterbildungen höhere (akademische) Grade betreffen, und nur ein Drittel der Lehre und der Erwachsenenbildung zuzuordnen ist. Diese Investition betrug 730 Millionen Dänischer Kronen, was etwa 98 Millionen Euro entspricht. Die Bildungsinitiative, mit denen die Vereinbarung geschlossen worden ist, soll eine berufsorientierte höhere Qualifizierung stärken und vor allem von der Coronakrise betroffene Arbeitslose fördern. Der Gesetzesentwurf erklärt unter anderem, dass Arbeitslosengeldempfänger auch nach Ablauf der regulären maximalen Bezugsdauer ihre Ausbildungen fortsetzen können, und mehr noch, in einem Ausmaß von 110% gefördert werden. Der Zugang zu digitalen Fächern und Englischkursen soll zudem ausgebaut und erleichtert werden. Ein ganz klarer Fokus liegt aber auf dem Kompetenzschub für Jobs in Bezug auf Covid-19, grundlegender IT-Kenntnissen sowie der Ausbildung nach Kündigung (vgl. STAR, 2020).

Die dänische Regierung verabschiedete außerdem eine Strategie mit dem Titel ‚Weiterbildung statt Entlassung‘. Diese beinhaltet gezielte Online-Schulungen, die von der Agentur für Arbeitsmarkt initiiert und angeboten werden, und das Ziel haben, Personalvermittlungen voranzutreiben und zu unterstützen. Jene ArbeitgeberInnen, die ihre MitarbeiterInnen in diesem Programm anmelden und beschäftigen, bekommen die Gehälter eben jener für den Zeitrahmen dieser Weiterbildung erstattet. Zusätzlich haben öffentliche Verwaltungen kostenlose Online-Tools und Ressourcen verwendet, um die durch die Pandemie entstandenen Ausfallzeiten – sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen - mit Schulungen zu kompensieren und zu kombinieren, um einer lediglichen Konzentration auf Berufsausbildungsprogrammen entgegenzuwirken. Hauptziele dieser eigens für die Abfederung der durch die Pandemie entstandenen Schäden eingerichteten Online-Tools sind die Entwicklung der Lern- und Anpassungsfähigkeit des/der Einzelnen und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Einer der wichtigsten Faktoren hierbei war der Finanzielle: Priorität haben flexible und kostengünstige Ausbildungsmaßnahmen, um personelle Kapazitäten zu mobilisieren (vgl. ILO, 2020b, 14f.).

In einem von OECD veröffentlichten Skills Outlook 2021 wurde analysiert, wie sich Dänemark im Vergleich in Hinsicht auf distanzierendes Lernen und (Aus-) Bildung schlägt. Insgesamt nehmen 32% der Erwachsenen nicht an einer Erwachsenenbildung teil, mit der Begründung, sich für die zur Verfügung stehenden Lehrangebote nicht bereit zu fühlen. Mit 32% liegt die Quote aber deutlich über der Durchschnittsquote aller OECD Länder. Diese beträgt 50% und umfasst alle Nicht-TeilnehmerInnen bzw. AbbrecherInnen von Weiterbildungen. Laut OECD-Schätzungen jedoch verbrachten die DänInnen im Schnitt fünf Stunden pro Woche mit informellem Lernen, nachdem das Land aber schrittweise heruntergefahren und das öffentliche Leben stillgelegt wurde, verringerte sich der Durchschnitt um eine Stunde und fiel sogar unter den OECD-Schnitt von einer Stunde und 15 Minuten während der Pandemie (vgl. OECD, 2021). Für StudentInnen wurden gelockerte Kreditmöglichkeiten angeboten: Dadurch, dass auch StudentInnen von Jobverlusten aufgrund von Covid-19 betroffen sind, hat man sie berechtigt, zusätzlich zum Stipendium ein Darlehen pro Monat aufzunehmen (vgl. ILO, 2020c, 29).

Bei der Analyse der anderen Elemente des Flexicurity-Modells, auf die in den vorangegangenen, aber auch in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen wird, wird ersichtlich, dass der Bildungssektor am wenigsten von den Auswirkungen der Viruserkrankung betroffen ist. Zudem auffällig ist, dass Jugendliche sowie junge Erwachsene im Falle einer Arbeitslosigkeit die geringste finanzielle Unterstützung zu erwarten haben. Der Hauptgrund dafür ist die allgemeine Erwartungshaltung seitens des Staates, mit Hilfe des bestehenden Bildungsangebotes schnellstmöglich in die Arbeitswelt eingegliedert zu werden.

Ein unlängst erschienener OECD Skills Outlook Bericht für das Jahr 2021 hebt hervor, dass die Ausnahmesituation, die durch das Coronavirus ausgelöst wurde, zeigt, dass in allen Ländern das Investment in das lebenslange Lernen dringend erhöht werden muss, hauptsächlich aufgrund der damit einhergehenden Prägung für die Arbeitswelt, die mit Globalisierung und Digitalisierung zunehmend konfrontiert ist. Die Art der Tätigkeiten verändert sich und verlangt andere Fähigkeiten. Allerdings geht auch aus dem Report hervor, dass einige Länder in diesem Bereich weit fortgeschrittener sind als andere. Dänemark liegt in einer Vorreiterrolle hinsichtlich der Erwachsenenbildung und schafft es auf 55% TeilnehmerInnenschaft, während vergleichsweise Länder auf der anderen Seite des Pols auf eine Teilnehmerquote von weniger als 25% kommen. Die Kernaussage des Reports beinhaltet überdies die Wichtigkeit, so früh wie möglich mit einer ordentlichen (Aus-) Bildung zu beginnen (vgl. OECD, 2021a). Genau diesen Aspekt

behandelt der dänische Länderbericht ‚JRC Technical Report‘, veröffentlicht von der Europäischen Kommission. Es wurden die Situationen von SchülerInnen, Eltern und LehrerInnen befragt und die Auswirkungen auf das Bildungssystem in den Jahren 2020 und 2021 untersucht. Dänemark hat den größten Wert daraufgelegt, Distance Learning mit Flexibilität zu verbinden. Es wurden klare Grundstrukturen erarbeitet, die aber individuell an den Schulen umgesetzt werden konnten. Im Fokus standen unter anderem Videokonferenzen, der Umgang mit Medientechnologie wurde dem Lehrplan hinzugefügt. Es wurde seitens der Lehrkräfte der klare Wunsch geäußert, in Ausnahmesituationen auch nach der Pandemie auf Werkzeuge des Distance Learnings zurückgreifen zu können, beispielsweise bei psychischen Problemen, sowie für prozessuales Feedback, aber auch um lange Schultage asynchron sowohl von zu Hause aus als auch vor Ort gestalten zu können. Besonders maßgebend für die reibungslose Umstrukturierung, wie sie im Schulsektor stattfinden konnte, ist die dänische digitale Infrastruktur. Bereits mit neun Jahren arbeiten die SchülerInnen mit Google Books und besuchen IT-Kurse. Während dieser Ausnahmesituation gaben zudem viele SchülerInnen an, sich bei technischen Problemen vor allem auf die Hilfe ihrer LehrerInnen verlassen haben zu können. Die einzige Neuheit während der Covid-19 Krise war der Umgang mit der Videokonferenz (vgl. Europäische Kommission, 2020).

6.6. Staatliche Förderungen und Grundsicherung

6.6.1. Salary Compensation Scheme und weitere Förderungen

Insgesamt wurde in 33 von 36 OECD Ländern die Kurzarbeit als eine Hauptmaßnahme zur Bekämpfung der wirtschaftlichen und sozioökonomischen Folgen von Covid-19 eingeführt, so auch in Dänemark. Die Bezeichnungen der Kurzarbeit lautet in Dänemark ‚Salary Compensation Scheme‘ und umfasst eine Verlängerung des Arbeitslosengeldbezugs sowie ein Lohnkompensationsprogramm. Dadurch ergibt sich eine von der österreichischen Definition marginal abweichende Beziehung zwischen der Grundsicherung und der Kurzarbeit in Dänemark. Die Beantragungen verlaufen zwar gleich, dennoch inkludiert das Salary Compensation Scheme Fortzahlungen sozialer Bezüge. Grob zusammengefasst werden für MitarbeiterInnen, die von der Pandemie betroffen sind und von ihren ArbeitgeberInnen dementsprechend für den Bezug angemeldet werden, zu 75% vom Staat entlohnt. Auf Stundenbasis Beschäftigte erhalten

90%, je nach Höhe des Einkommens ändert sich die Höhe der Zuschüsse. Wie auch in Österreich, ist die Dauer des Bezugs begrenzt und muss bei Bedarf neu beantragt bzw. verlängert werden (vgl. Konle-Seidl, 2020, 8f.). Wichtig anzuführen ist zudem, dass Dänemark bereits vor der Krise ein System der Arbeitsteilung hatte, welches ähnliche Charakteristika der Kurzarbeit aufwies und intentional auch dahingehend fungieren sollte, in Notsituationen omnipräsent umgesetzt zu werden. Gekennzeichnet ist dieses durch gesetzliche Regelungen und Tarifverträge. Bereits in der Finanzkrise 2008 kam dieses System zum Einsatz und hat sich für die Regierung bewährt. Zwar ist der Beschäftigungsschutz schwach, er findet aber Ausgleich durch das starke soziale Sicherheitsnetz und die aktive Arbeitsmarktpolitik. Nicht zuletzt werden diese Komponenten auch für die kurzen Arbeitslosigkeitsperioden der DänInnen verantwortlich gemacht. Auch unter ‚normalen‘ wirtschaftlichen Umständen ist es für Unternehmen bzw. ArbeitgeberInnen möglich, Kurzarbeit zu beantragen, dies aber für maximal 13 Wochen innerhalb eines Jahres. Anpassungen sind je nach Situation möglich (vgl. Raina, 2020, 5f.).

Wie bereits im Status Quo angeführt, werden in Dänemark in einer Dreiecksformation bestehend aus Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Entscheidungen und Reformen beschlossen und erlassen. So gab es auch in der Coronakrise hinsichtlich der Kurzarbeit bzw. des Salary Compensation Scheme ein Übereinkommen der drei Parteien. Abgesehen von den genannten (finanziellen) Förderungen, umfasste dieses aber auch Sanktionen, um die Arbeitslosigkeit zu senken: Arbeitslose sollen sich aktiver um Stellen bewerben und die Bedingungen für Unternehmen bei der Einstellung qualifizierter europäischer Arbeitskräfte sollen unterstützt und verbessert werden. Begünstigt werden Unternehmen, die mindestens 30% der Belegschaft bzw. mehr als 50 MitarbeiterInnen entlassen müssen. Die Löhne werden dabei zu 100% kompensiert. Weiters beinhaltet das sogenannte Arbeitsverteilungsprogramm einen Anspruch für Unternehmen, die von der Pandemie betroffen sind, die vorhandene Arbeit auf die MitarbeiterInnen zu verteilen, anstatt sie zu entlassen. Zum Ausgleich erhalten die Angestellten Lohnkompensationen oder absolvieren Ausbildungen bzw. Umschulungen. Aufgrund der wiederkehrenden steigenden Infektionszahlen wurde die Förderung von der Verringerung der Arbeitszeit von maximal 50% auf 80% angehoben. Sämtliche Regelungen zum Mutterschaftsurlaub, oder zur Kinderbetreuung bleiben dabei unverändert. Insgesamt wurden nach Ausbruch der Krankheit Anfang Mai 200.000 DänInnen auf Kurzarbeit umgestellt, was ca. 8% der Belegschaft entspricht (vgl. STAR, 2021a; Raina, 2020).

MitarbeiterInnen in Kurzarbeit schicken mussten, erhielten Hilfspakete von der Regierung in Form von Kompensationsregelungen bei Umsatzrückgängen von bis zu 30%. Für all jene, die von den Restriktionsmaßnahmen der Regierung (Ladenöffnungsverbot, Grenzschließung, Veranstaltungsverbot, etc.) betroffen sind, und natürlich für gänzlich zum Schließen gezwungene Unternehmen, wie die Nachtgastronomie, wurden ebenso Hilfspakete verabschiedet. Voraussetzung dafür war seitens der ArbeitnehmerInnen der Verbrauch von mindestens fünf Arbeitstagen (vgl. AHK, 2020).

Es gab keinen Impuls für die Erhöhung des Kranken- oder Arbeitslosengeldes, da diese bereits vor Einbruch der Pandemie zu den großzügigsten in der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gehörten. Somit war Dänemarks Vorgehensweise während der Krise auch in Punkto Förderungen geprägt vom Faktor Kontinuität. Sowohl im Gesundheits- als auch im Ökonomiebereich zeichnet sich das Land durch automatische Stabilisierungen aus, beispielsweise in Form von niedrigen Steuern und höheren Ausgaben für Sozialleistungen. Somit wurden in der Coronakrise kleinere Anpassungen der Förderungen vorgenommen, umfangreiche Restrukturierungen waren jedoch nicht notwendig. Unmittelbar nach Beginn der Pandemie, im März 2020, hat die dänische Regierung die Dauer von Leistungsbezügen verlängert, Meldepflichten gelockert und Anforderungen für Stellensuchen gestrichen (vgl. Ornston, 2021, 253). Zu berücksichtigen ist, dass Dänemark viele LeiharbeiterInnen beschäftigt. Dieses Arbeitsteilungssystem wurde im Zuge der Pandemie von der Regierung ebenso angepasst. Alle beurlaubten LeiharbeiterInnen werden von einem sogenannten Lohnausgleichsprogramm abgelöst, das beinhaltet, dass die Regierung bis zu 75% der Löhne deckt. Dieses Programm betrifft ArbeiterInnen unter einem Gehalt von 26.000 Dänischer Kronen im Monat und betrifft Unternehmen, die besonders grobe wirtschaftliche Schäden von der Krise davongetragen haben (z.B. erheblichen Nachfragerückgang, viele Kündigungen). Voraussetzung für die staatliche Entlastung ist, dass die Unternehmen im Gegenzug die restlichen Gehaltsauszahlungen übernehmen. Ein ähnliches Hilfspaket wurde auch für Selbstständige von der Regierung verabschiedet (vgl. ebd.).

Für an Covid-19 erkrankte bzw. unter Quarantäne gestellte ArbeiterInnen, denen es nicht möglich ist, die Arbeit aus dem Homeoffice fortzuführen, gibt es von der Regierung zur Verfügung gestelltes, zusätzliches Krankengeld. Festgelegt sind diese Zuschüsse in der Novelle des Krankengeldgesetzes. Damit hat sowohl der/die ArbeitgeberIn, als auch

der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Erhalt und Erstattung von Krankengeld ab dem ersten Tag der Abwesenheit aufgrund einer Infektion. Diese Finanzen werden vollständig von der Regierung übernommen. Außerdem gibt es Unterstützung bei unvorhergesehener Pflegebedürftigkeit von Kindern, vorausgesetzt beide Elternteile sind erwerbstätig (vgl. OECD, 2020).

6.6.2. Grundsicherung

Einem westlichen Wohlfahrtsstaat charakteristisch entsprechend, besteht in Dänemark eine öffentliche Krankenversicherung und eine teilweise Arbeitslosenversicherung. Bei Letzterer spielt die Mitgliedschaft bei der Arbeitslosenkasse eine zusätzliche Rolle, was das dänische Sozialpartnerschaftsmodell wieder in den Fokus rückt. Ein Unterschied zu den in Dänemark vorherrschenden sozialen Leistungsstrukturen ist, dass diese im Land hauptsächlich durch die Einkommenssteuer finanziert werden, welche durchschnittlich aber höher ist als vergleichsweise in Deutschland oder Österreich (vgl. Dänisches Außenministerium, n.d., Digitalisierung in Dänemark).

In Dänemark wird die Grundsicherung als Sozialhilfe bezeichnet. Diese kann beantragt werden, wenn eine Veränderung von sozialen Verhältnissen, wie Krankheit, Scheidung oder Arbeitslosigkeit, stattfindet, und man nicht mehr in der Lage ist, für seinen Unterhalt aufzukommen. Der Schwerpunkt liegt hier auf Veränderung, das heißt, man verliert den Anspruch auf Sozialleistungen, wenn andere Mittel zur Verfügung stünden, um für den Unterhalt aufzukommen. Zudem ist es - ähnlich wie in Österreich - notwendig, für den Arbeitsmarkt verfügbar zu sein und sich aktiv zu bewerben. Die Höhe der Beihilfen ist abhängig von Wohnsitz, Familienstand und Alter. Besonders hoch ist die Unterstützung für Alleinerziehende und Unterhaltspflichtige, besonders niedrig für unter 25-Jährige bzw. 25 - 29-Jährige (vgl. Europäische Kommission, n.d., Dänemark Sozialhilfe). Besonderen Schutz können auch Eltern in Anspruch nehmen. Die Elternzeit wird zumeist zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt, weil flexible Arbeitszeiten Usus sind. Somit geht die Frau normalerweise bereits ein Jahr nach der Geburt wieder arbeiten. Während der Elternzeit erhalten beide Elternteile Lohnkompensation, welche auch eine Kinderbetreuung inkludiert. Das Rentenalter allerdings wird im Laufe der nächsten Jahre angehoben werden, von 65 auf 67 Jahre, üblicherweise wird hier aber in eine private Pensionsversicherung über den/die ArbeitgeberIn eingezahlt, welche/r zwei Drittel der

Kosten übernimmt (vgl. Dänisches Außenministerium, n.d., Soziale Leistungen). Diese Absicherungen wurden auch während der Pandemie nicht verändert, sondern teilweise sogar gelockert, wie das vorangegangene Kapitel erläutert. Allerdings steht die dänische Regierung in kritischem Diskurs über die Debatte, ‚Rechte und Pflichten‘ zu vereinbaren. So sollen Arbeitslose gemeinnützige Arbeit übernehmen und Einwanderer zu Arbeitsverrichtung verpflichtet werden. Allerdings gibt es hierfür keine Zustimmung seitens der Sozialpartner.

7. Zusammenfassung Ländervergleich

Zur besseren Überschaubarkeit fasst die nachstehende Tabelle die zentralen Unterschiede zwischen Österreich und Dänemark komprimiert zusammen. Die Kategorien bilden die Indikatoren, nach denen die Ähnlichkeiten und Unterschiede erfasst worden sind, und die beiden Länder.

Indikatoren	Österreich	Dänemark
Umstrukturierung der Arbeitsmarkt- infrastruktur	Wenige Personengruppen von Homeoffice betroffen	Homeoffice bereits vor der Pandemie verbreitet
		Vermehrt flexible Tarif- und Arbeitsverträge
	Homeoffice zeitlich begrenzt	Keine zeitliche Beschränkung
	Harter Lockdown Mitte März 2020	Lockdown Anfang März 2020, weniger streng
	Mehr Frauen im Homeoffice als Männer	Keine geschlechtlichen Unterschiede
Arbeitslosigkeit	Branchenbedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit	Vor branchenbedingtem Anstieg minimaler Anstieg

Erfahrungen der ArbeitnehmerInnen	Mehr Arbeitsstunden, höhere Produktivität im Homeoffice	Weniger Arbeitsstunden, gleichbleibende Produktivität im Homeoffice
	Unklare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, fehlende Arbeitsstruktur	Probleme eher seitens ArbeitgeberInnen: Umstellung des Organisations- und Kommunikationsmanagements
	Fehlende Ausstattung für Arbeitsverrichtung im Homeoffice	
	Zusatzbelastung durch Kinderbetreuung	Höhere Kontrolle über ArbeitnehmerInnen aufgrund schriftlicher Digitalisierungsprozesse
	Bessere Work-Life Balance	
	Wunsch nach zukünftigem hybriden Arbeitsmodell	Wunsch nach physischen Meetings seitens ArbeitgeberInnen
Erwachsenenbildung und Lifelong Learning	Weiterbildungsteilnahme verläuft simultan zu Arbeitslosenquote	Verstärkte Angebote zu Berufsqualifizierungen ungebildeter, Förderung von Arbeitslosen
	Fehlende Finanzierbarkeit	Kostenlose Online-Tools
	Neue Dynamik der Erwachsenenbildung durch EU-Beitritt	Vorreiter bei Erwachsenenbildung
		Hohe Korrelation zwischen Distance Learning und Flexibilität

Staatliche Förderungen und Grundsicherung	Kurzarbeit seit Pandemiebeginn	Kurzarbeit ähnlich dem österreichischen System bereits vor der Pandemie
		Sanktionen um Arbeitslosigkeit zu senken bereits vor der Pandemie
	Förderungen eingeführt	Förderungen intensiviert

8. Limitationen

Dieser Abschnitt der Arbeit widmet sich einer aufgekommenen Problematik, die sich in der empirischen Analyse des Ländervergleichs gebildet hat. Das klar statuierte Ziel war, anhand gleicher Parameter auf gleicher Ebene empirische Daten in beiden Ländern zu generieren, um diese letztendlich zu kontrastieren. Aufgrund der begrenzten Zugänglichkeit dänischer nationaler Quellen und aufgrund von Sprachbarrieren (oftmals waren die Werke nur in dänischer Sprache verfügbar) andererseits konnte in der Länderstudie zu Dänemark nicht im selben Ausmaß wie in jener der österreichischen auf nationale Daten zugegriffen und eingegangen werden. Somit beschränkt sich der dänische Fall überwiegend auf Daten aus internationalen Organisationen und Institutionen, wie der OECD, ILO, EK oder WHO, während die Statistik Austria und die österreichischen Bundesministerien für den österreichischen Fall herangezogen werden konnten. Diese Gegebenheiten haben zur Folge, dass die Betrachtungsweisen auf verschiedenen Ebenen (international bzw. national) stattgefunden haben, und aus nationalen Quellen für Österreich oftmals detailliertere soziodemographische Daten und Verteilungen ersichtlich wurden. Zudem konnten Daten, die für Österreich erhoben wurden, nicht in gleichem Ausmaß und in gleicher Tiefe für Dänemark erhoben werden. Die Vergleichsmöglichkeiten mit Dänemark, wie die Verteilung und Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit oder der Bezug und das Ausmaß sowie die Gestaltung des Homeoffice, blieben daher abstrakter. Einige dänische Quellen, wie die Statistik Dänemark, das Dänische Außenministerium oder STAR ermöglichen einen direkten Vergleich zu Österreich.

9. Ergebnisse und Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde auf theoretischer und literarischer Basis des sogenannten Flexicurity-Arbeitsmodells ein Ländervergleich zwischen Österreich und Dänemark während der Coronakrise hinsichtlich der Umsetzung und Handhabung des Modells durchgeführt. Gemessen wurde dies methodisch mit Hilfe einer vergleichenden Fallstudie. Die Vergleichsparameter stellten die Hauptmerkmale des Arbeitsmodells dar. Die Ergebnisse des Vergleichs werden nun vor dem Hintergrund der zu beantwortenden Forschungsfragen diskutiert.

9.1. Die Rolle des Flexicurity-Arbeitsmodells

Die Hauptforschungsfrage lautet:

Welche Ausprägungen des Flexicurity-Arbeitsmodells lassen sich während der Coronakrise 2020 - 2021 in den Ländern Österreich und Dänemark feststellen?

Zuallererst muss gesagt werden, dass die Handlungsflexibilität, wie es das Arbeitsmodell vorsieht, in beiden Ländern definitiv gegeben ist. Es erfolgte eine schnelle Umstellung am Arbeitsmarkt, nachdem die Ernsthaftigkeit und schwerwiegenden Ausmaße der Coronakrankheit bekannt worden waren. Somit ist ein gewisser Grad an Arbeitsmarktflexibilität definitiv sowohl in Österreich als auch in Dänemark vorhanden. Allerdings machten sich in Österreich Anfangsschwierigkeiten bemerkbar, die Umstellung auf digitalisierte Prozesse dauerte länger als in Dänemark. Im Laufe der Pandemie vermerkte aber auch Dänemark eine bessere Kommunikation in zumindest einem hybriden Arbeitsmodell.

Die Rolle des flexiblen Arbeitens in Form von Homeoffice und Teleworking spielte in Österreich in vorpandemischen Zeiten eine untergeordnete Rolle. Wenige Personen waren unter zeitlich beschränkten Umständen davon betroffen. Somit war eine Form des Flexicurity-Modells zwar bekannt, dennoch nur gering in praktischer Umsetzung. In Dänemark hingegen belief sich die Zahl der von zuhause aus arbeitenden Erwerbstätigen auf 30%.

Nach Beschluss des ersten Lockdowns erfolgte ein Digitalisierungsschub des Arbeitsmarktes. Dadurch wurden in Österreich teilweise Defizite der infrastrukturellen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt aufgedeckt. Klares Ziel des Flexicurity-Arbeitsmodells ist es, in Zeiten der Digitalisierung und Globalisierung eine Dynamik am Arbeitsmarkt zu schaffen, die es erlaubt, auf die Entwicklungen der Zeit zu reagieren und sich anzupassen. Dies ist daher ein relevanter Faktor, dem Österreich noch nachkommen muss, zumindest graduell. Er steht eng im Zusammenhang nicht nur mit der Digitalisierung von Abläufen und Prozessen, sondern auch mit der Aneignung der Fähigkeiten des Umgangs damit. Die im WIFO-Report veröffentlichten ausbaufähigen Faktoren im Digitalisierungssektor Österreichs wurden damit auch in der Krise noch nicht überwunden. Dennoch dem Flexicurity-Modell durchaus entsprechend ist ein deutlicher Anstieg an Homeoffice von unter 20% vor der Pandemie auf über ein Viertel der Erwerbstätigen während der Krise.

In Dänemark herrscht unterdessen eine hohe Digitalisierungsrate innerhalb der Bevölkerung, was einer der Hauptgründe für die rasche und unkomplizierte Umstrukturierung unmittelbar nach Einbruch der Pandemie darstellt. Allerdings wurde abgesehen von der Digitalisierungskomponente den Unternehmen teilweise die individuelle Flexibilität, wie es das Arbeitsmodell vorschreibt, durch die vielen gesetzlichen Vorschriften zur Eindämmung der Pandemie seitens der Regierung genommen, in Österreich noch mehr als in Dänemark.

Es ist schwierig, die entstandene Arbeitslosigkeit in den jeweiligen Ländern geradlinig auf Aspekte des Flexicurity-Modells zurückzuführen. In Dänemark zeigte sich eine Entwicklung hin zu vermehrter Teilzeitarbeit, die die Arbeitslosigkeit sinken ließ und definitiv dem Konzept des Flexicurity-Modells entspricht. Auch in Österreich blieb die Teilzeitquote unter den Erwerbstätigen während der Krise auf gleichem Niveau.

Was sich außerdem eindeutig als Abzweigung des Flexicurity-Modells in Österreich beobachten lässt, ist, dass mehr Männer als Frauen von der Arbeitslosigkeit betroffen waren, aufgrund dessen, dass mehr Männer als Frauen vor der Pandemie auf Vollzeitbasis erwerbstätig waren. Frauen mit flexiblen bzw. Teilzeitarbeitsstunden behielten oftmals ihre Arbeit. Es ist auch einfacher, auf Teilzeitbasis wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Dennoch konnten die Sektoren Tourismus und Herberge sowie die Gastronomie, die in beiden Ländern am schlimmsten von den Folgen der eindämmenden Maßnahmen der

Regierungen betroffen sind, auch durch das Flexicurity-Arbeitsmodells ihre Kündigungswellen nicht verhindern.

Der wohl größte Unterschied im Bereich des lebenslangen Lernens ist der, dass Österreich zwar ein großes Angebot im Sektor Bildung bereitstellt, viele Entwicklungen und Errungenschaften in der Erwachsenenbildung jedoch erst mit dem EU-Beitritt Österreichs ins Leben gerufen worden sind. Speziell nach dem Erlass der EU-Strategie zu LLL. Während Dänemark, durch die bereits umgesetzte Praxis des Flexicurity-Modells, nicht nur Initiativen ins Leben gerufen hatte, sondern auch die Vorlage des Projekts der Europäischen Union bat. Dieser Unterschied war auch während der Pandemie spürbar: Bildung und LLL wird regelrecht von der dänischen Regierung propagiert. Bereits in der Recherche fällt der klare Fokus auf die Kombination von Bildung und Arbeitsmarkt auf. Die Ministerien sowie Gewerkschaften setzen einen klaren Fokus auf die Kompetenzerweiterung und Ausbildung ihrer MitarbeiterInnen. Arbeitslosigkeit wird mit Qualitätserweiterungen kompensiert und es gibt zahlreiche staatliche Hilfen für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Viele Rekrutierungen setzen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungskursen voraus. Wenn man durch die Corona-Pandemie arbeitslos wurde, so musste man sich Fortbildungen unterziehen. Diese wurden speziell im Rahmen von Coronaförderungen verstärkt angeboten und finanziert. Beruflicher Erfolg wird direkt mit bildungsbezogenen Leistungen und Qualifikationen verknüpft. Es kann nicht klar definiert werden, inwiefern die Arbeitslosenzahlen nun direkt darauf zurückzuführen sind, da viele weitere Faktoren ausschlaggebend dafür sind. Dennoch setzte man vermehrt auf ‚Weiterbildung statt Entlassung‘ und steckte damit ein klares Ziel zur Arbeitsplatzsicherung und die Entlassung als absolut letzte Instanz. Trotzdem war diese Systematik maßgeblich daran beteiligt, dass Dänemark bereits vor der Krise eine der höchsten Erwerbszahlen und eine der niedrigsten Arbeitslosenzahlen verzeichnete.

In Österreich spielt das Element LLL seit Strategieveröffentlichung der EU eine größere Rolle, die darauf gefolgten gesetzlichen Anpassungen entsprechen genau den Charakteristika des flexiblen Arbeitsmodells. In der Pandemie wurde aber deutlich, dass viele Bildungsangebote an der Leistbarkeit scheitern. Es gab also gesetzliche Anpassungen an das Flexicurity-Modell und ein erweitertes Angebot an Erwachsenenbildung, jedoch spielte dies eher eine theoretische Rolle.

Man kann also sagen, dass Dänemark, dadurch dass es sich strenger am Flexicurity-Modell orientiert hat als Österreich, zumindest im Sektor Lifelong Learning insgesamt flächendeckendere Bildungsangebote und -teilnahmen verzeichnete und somit die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verstärkt förderte und qualifizierte. Diese Dynamik, die sich daraus auf dem Arbeitsmarkt ergibt, entspricht genau dem Element der Übergangsmärkte des Flexicurity-Modells (vgl. Seifert/Keller Keller 2008; 2002).

Dennoch können beide Länder eindeutig einen hohen Grad an Humankapitalinvestitionen (vgl. Seifert/Keller, 2002) vorweisen und kommen damit dem Element des Flexicurity-Modells nach. Für beide Länder hat dies auch einen positiven ökonomischen Output, da, wie schon diskutiert, flächendeckend qualifizierte Bildung auch eine niedrige Arbeitslosigkeit bedeutet.

Eindeutig dem Flexicurity-Modell zuzuordnen ist das in Dänemark bereits vor der Pandemie vorherrschende System der Arbeitsteilung, welches während der Kurzarbeit verstärkt beibehalten und ausgebaut worden ist. Dieses Arbeitsmodell beinhaltet Tarifverträge und flexible Arbeitszeiten sowie -einteilungen, genau wie für das Flexicurity-Modell charakteristisch und im theoretischen Teil der Arbeit angeführt. Die Flexibilität innerhalb dieses Kurzarbeitsmodell war bzw. ist sowohl in Österreich als auch in Dänemark sehr hoch, was definitiv einer Anlehnung an das Arbeitsmodell Flexicurity entspricht.

Die Grund- bzw. Mindestsicherung der beiden Länder wurde nicht primär als etwas, das sich während der Pandemie bewähren muss, analysiert. Vielmehr spricht die Tatsache, dass Österreich und Dänemark ein ausgeprägtes Sozialsystem, in dem eine derartige Absicherung vorhanden ist, für die teilweise Umsetzung des Flexicurity-Modells, das klar die Grundsicherung als Existenzsicherung und soziale Stabilisierung beinhaltet (vgl. Ebert, 2012). Ebenso eindeutig aus dem Flexicurity-Modell abgeleitet ist die Elternzeit in Dänemark, die zumeist zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird und mit flexiblen Arbeitszeiten für sowohl Vater als auch Mutter kompensiert wird. Die charakterstärkste Veränderung, die während der Pandemie von beiden Ländern eingeführt wurde, und dem Flexicurity-Modell zugeschrieben werden kann, ist der erleichterte Zugang und die Erhöhung von gewissen Sozialleistungen. Dänemark verstärkte damit seine Fiskalpolitik, Österreich verstärkte sie und passte sie an (vgl. Greve et.al., 2020).

In erster Linie muss berücksichtigt werden, dass das Flexicurity-Modell in einer extremen Ausnahmesituation, nämlich einer weltweiten Pandemie, analysiert wird. Somit erscheinen nun einige Elemente möglicherweise als nicht wirksam, die es in einer abgeschwächten wirtschaftlichen Form aber wären.

Bei der Beantwortung dieser Forschungsfrage muss in jedem Fall auch berücksichtigt werden, dass das Flexicurity-Modell in Dänemark seinen Ursprung hat. Somit ist wenig verwunderlich, dass einige mehr Aspekte auch während der Pandemie Dänemark und nicht Österreich zuzuordnen waren. Nicht zuletzt aufgrund genau dieser Tatsache war es Sinn und Zweck der Forschungsarbeit, unter anderem aufzuzeigen, inwiefern Österreich als ein ebenso wie Dänemark westlicher Wohlfahrtsstaat, im Vergleich zu Dänemark, das ein Vorreiterland in der Umsetzung des Arbeitsmodell ist, während der Pandemie von den Elementen des Arbeitsmodells Gebrauch gemacht hat. Ebenso klar ersichtlich ist aber, dass Dänemark, das schon lange vor Ausbruch der Krankheit das Flexicurity-Modell weitestgehend in die politische Agenda integriert hat, einen leichten Vorteil in den Anfangsphasen der Pandemie genoss. Dieser Vorteil betraf vor allem die Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastruktur. Innerhalb weniger Wochen wurde der Arbeitsmarkt wo auch immer möglich auf Teleworking umgestellt. Die notwendige Ausstattung sowie der gekonnte Umgang mit der Digitalisierung wurden festgestellt. Wie sich in späterem Fortschritt der Arbeit herausstellte, gab es aber eine Lücke in dieser Umstellung: Nach einiger Zeit standen ArbeitgeberInnen zunehmend vor der Herausforderung der totalen virtuellen Organisation und Kommunikation. In Österreich zog man positive Resonanzen auf die eher ungewohnte Arbeitsverrichtung von zuhause aus, und will dies über die momentane Situation hinaus beibehalten.

Im Bildungssektor gibt es eindeutige Initiativen des Lebenslangen Lernens, die in beiden Ländern dem Flexicurity-Modell zugeordnet werden können. Die TeilnehmerInnenquote an Schulungen im Erwachsenenalter in Dänemark ist bereits vor der Pandemie sehr hoch, während dieser wird sie sogar zu einer Bedingung für den Erhalt oder die Wiedererrungenschaft des Arbeitsplatzes. In Österreich ist der Bildungssektor Vorreiter der Digitalisierung und angepassten Handhabe.

Genauer eingegangen wird auf diesen Aspekt im Folgeabschnitt bei der Beantwortung der zweiten Forschungsfrage.

9.2. Österreich und Dänemark im Vergleich

Eine der Unterfragen, die aus der Hauptforschungsfrage hervorgehen, und die nun beantwortet wird, lautet:

Welche zentralen Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich während der Krise zwischen arbeitspolitischen Entwicklungen in Österreich und Dänemark feststellen?

Für beide Länder war es nicht die erste Krisensituation, vieles in der Forschung über die Coronakrise und die notwendige Umstrukturierung des Arbeitsmarktes wurde mit der Finanzkrise 2008 verglichen. Die Situation, die sich im Zuge der veränderten Arbeitsmarktinfrastuktur jedoch nun abbildet, ist, dass Dänemark aufgrund der intensiven Anlehnung und Umsetzung an das Flexicurity-Arbeitsmodell bereits vor der Krise in Hinblick auf die Umstrukturierung weniger Bedarf hatte als Österreich. Dieser Umstand ist vor allem auf Dänemarks Dreiecks-Regierungssystem zurückzuführen, in dem am Arbeitsmarkt zumeist Vereinbarungen zwischen den Betrieben und den Sozialpartnern ausgehandelt werden und die Regierung nur bei Uneinigkeiten einschreitet. Es ermöglicht schnellere und flexiblere Reaktionen einerseits auf Krisensituationen und andererseits auch auf anfallende Wandel wie die Digitalisierung. Interessanterweise wurde durch die Befragungen der ArbeitnehmerInnen in Österreich deutlich, dass die meisten Vereinbarungen zu Homeoffice und oder Teleworking intern und ohne gesetzliche Vorgaben erfolgten und man sich das auch zukünftig so wünscht. Vor der Krise war Homeoffice in Österreich nur in Ausnahmefällen bzw. zu einem sehr geringen Prozentsatz Teil der regulären Arbeitsinfrastruktur, in Dänemark praktizierte man diese Art der Arbeitsverrichtungen in ausgeprägterer Form (vgl. Europäische Kommission, 2020). Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Ländern ist auch, dass Dänemark bereits vor der Krise zu einem höheren Grad als Österreich flexible Arbeits- und Tarifverträge geführt hat, und flexibles Arbeiten sowie Teleworking ein gängiges Mittel waren. Relativ ähnlich ist der Zeitpunkt des Umstieges auf Arbeit auf Distanz. Auch die Sektoren mit dem höchsten Potential und der höchsten Anwendung des Teleworkings sind in beiden Ländern die Gleichen: Information und Kommunikation, sowie Technik und Finanzleistungen. In beiden Ländern sind weiters die Bereiche Tourismus und Hotellerie sowie das Bauwesen am schlimmsten von den Folgen der

Pandemie betroffen und verzeichnen die meisten Kündigungen. Der geschlechterspezifische Unterschied bei der Verrichtung von Telearbeit, der in Österreich klar thematisiert und gegeben ist, wird in Dänemark nicht erwähnt.

In puncto Arbeitslosigkeit macht es der Vergleichbarkeit halber mehr Sinn, zuerst den Verlauf der Länder individuell zu betrachten. In Österreich lag die Arbeitslosenquote bei 4,5% im Vorkrisenniveau, stieg aber um 19% während der Pandemie auf 243.500 an und erreichte ihren Höchstwert im ersten Quartal 2021. Auch die Erwerbstätigenquote sank auf 70,5%, stieg aber im Zuge der Lockerungen im Sommer 2021 auf 4,2 Millionen (vgl. Statistik Austria, 2021). Auffallend ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern: Während vor der Krise mehr Männer als Frauen voll erwerbstätig waren, verloren während der Krise mehr Männer ihren Job. Die Teilzeitquote bei den Frauen, die im Vorkrisenniveau ohnehin schon höher war als jene der Männer, stieg während der Pandemie noch weiter an. Dänemark verzeichnete vor der Krise eine 77,7%ige Erwerbstätigenquote, die Arbeitslosenquote lag mit 3,7% auf dem niedrigsten Niveau seit 2009. Es ließen sich keine geschlechterspezifischen Unterschiede innerhalb der Arbeitslosigkeit feststellen (vgl. Nortoft, 2019). In Dänemark erreicht die Arbeitslosigkeit ihren Höchststand mit 192.000 Arbeitslosen im zweiten Quartal 2020 und hält bis zu Beginn des Folgejahres. Wie in Österreich sinkt die Quote im zweiten Quartal 2021 und fällt sogar unter das Vorkrisenniveau auf 140.000 (vgl. Statistik Dänemark, n.d., Unemployed persons). Die Zahlen innerhalb der beiden Länder sind unterschiedlich, mit einem kleinen Vorteil seitens Dänemark, das bereits vor der Krise eine niedrigere Arbeitslosenquote und eine höhere Erwerbsquote aufweist als Österreich. Dennoch ist der Verlauf der Arbeitslosigkeit sowie der Erwerbstätigkeit beider Länder nahezu simultan, die Entwicklungen verlaufen den Folgen der Pandemie entsprechend gleich ab, und sind zurückzuführen auf Lockdowns bzw. Lockerungen der Schließungen. Unterschiede finden sich in der Langzeitarbeitslosenquote, die Ende 2021 in Österreich 2,3% und in Dänemark 1,2% beträgt. Auch lassen sich in Dänemark wieder keine geschlechterspezifischen Unterschiede feststellen. Männer arbeiteten vor der Krise eher Vollzeit als Frauen, dies ist eine eindeutige Gemeinsamkeit zu Dänemark, wo ebenso wie in Österreich eher die Frauen, vor allem Mütter, flexible Arbeitszeiten in Kauf nahmen. Eine weitere Gemeinsamkeit der beiden Länder ist die Tatsache, dass Menschen mit anderen Staatsbürgerschaften häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als StaatsbürgerInnen. In beiden Ländern war eher die Jugend von Arbeitslosigkeit betroffen.

Zumindest in Dänemark mit der Intention, aktive potenzielle Erwerbstätige zu generieren, und für die Jugend sehr begrenzt Sozialhilfen zur Verfügung zu stellen.

Bei genauerer Betrachtung des lebenslangen Lernens in Österreich wurde deutlich, dass eher Menschen mit niedrigem Bildungsstand von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Für beide Länder gilt: Je höher die berufliche Qualifikation bzw. die Bildung desto höher die Chance auf Erwerbstätigkeit und desto häufiger ist Teleworking. Speziell in Österreich war zu beobachten, dass mit sinkender Erwerbstätigkeit die Schulungsteilnahme an Aus- und Weiterbildungen parallel stieg. Je höher also die Arbeitslosigkeit desto höher die Schulungsteilnahmequote. Daraus lässt sich die zuvor aufgestellte These belegen. Die Menschen sahen im Zugang zu einem höheren Ausbildungsgrad und breiterem Bildungsspektrum die Chance, sich wieder in die Arbeitswelt integrieren zu können. An Weiterbildungsangeboten fehlt es in Österreich nicht, jedoch wird es im Gegensatz zu Dänemark nicht dermaßen in den Fokus gerückt, geschweige denn als ausschlaggebender Faktor für die Rekrutierung und Vermittlungsqualifikation weiterer Arbeit zutage getragen. Der Hauptunterschied zwischen Österreich und Dänemark, wie bereits bei der Beantwortung der vorangegangenen Forschungsfrage diskutiert, ist die verstärkte Förderung und der verstärkte Einsatz innerhalb des Bildungssektors seitens der dänischen Dreiparteienregierung. Dänische ArbeitgeberInnen bekamen sogar die Gehälter der sich in Schulungen befindlichen MitarbeiterInnen erstattet. Ein weiterer Fokus wurde während der Corona-Pandemie auf die Bildung von digitalen Online-Tools gelegt. Somit wurden in Dänemark Sachverhalte diskutiert, die in Österreich in der Form gar nicht stattgefunden haben. In dieser Hinsicht kann somit kein direkter Vergleich zwischen den Ländern gezogen werden. Wie aber auch in Österreich, war der Bildungssektor in Dänemark am wenigsten von der Pandemie in Form von negativen Konsequenzen betroffen. Die Digitalisierung verlief in beiden Ländern reibungslos und die Zufriedenheitsquote der Studierenden war überdurchschnittlich hoch. Allerdings ging in Dänemark die Anzahl an Stunden, die für Weiterbildungen verbracht wurden, leicht zurück. Gründe dafür konnten nicht genannt werden.

Das zuletzt diskutierte Charakteristikum, das staatliche Förderungen vor allem während der Krise und die allgemeine Grundsicherung des jeweiligen Landes umfasst, setzt sich hauptsächlich zusammen aus der sogenannten Kurzarbeit oder dem Salary Compensation Scheme und weiteren coronabedingten (finanziellen) Förderungen.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Österreich und Dänemark ist die Handhabung der Kurzarbeitsmodelle. Beide Länder führten die Modelle in der Krise ein und für beide Länder war es nicht das erste Mal, dass sie auf ein derartiges Kompensationsmodell zurückgreifen mussten. Jedoch ist es in Dänemark herkömmlicher, nicht zuletzt aufgrund dessen, dass es bereits vor der Krise auch in bestimmten Einzelfällen oder für Unternehmen im Rahmen des Flexicurity-Modells angewendet wurde, um wirtschaftliche Einbrüche abzufedern. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind sehr ähnlich, ebenso das Vorgehen der Förderungen und der finanziellen Unterstützung.

Ein weiterer Unterschied zwischen den Ländern ist die Kompensation, die sich aus Sicht des Staates aus sich in Kurzarbeit befindlichen MitarbeiterInnen ergibt: In Dänemark werden 100% des Gehalts ausbezahlt, ungeachtet dessen, wieviel Arbeitsleistung reduziert werden muss. In Österreich hingegen orientiert man sich an der Höhe des Einkommens und die Regierung übernimmt zwischen 80% und 90% des Gehalts. Eine Gemeinsamkeit ist der hohe Grad an Flexibilität innerhalb des Kurzarbeitsmodells in beiden Ländern.

Abgesehen von der omnipräsenten Kurzarbeit gab es seit Einbruch der Pandemie auch weitere Förderungen. Diese scheinen aber in Österreich ausgeprägter zu sein als in Dänemark. So setzte die dänische Regierung auf Sanktionen, um den Druck für Arbeitslose zu erhöhen. Für Unternehmen bedeutete dies den Fokus auf die Umverteilung ihrer MitarbeiterInnen an Stelle von Kündigungen zu legen, für die ArbeitnehmerInnen eine aktivere Bewerbungshaltung im Falle einer Kündigung. Sämtliche zusätzliche Sozialleistungen, wie Mutterschaftsurlaub oder Förderungen für Pflegebedürftige und Kinderbetreuungen blieben in Dänemark und in Österreich unabhängig von der beruflichen Situation aufrecht.

Zusammengefasst wurden in beiden Ländern tausende Arbeitsplätze durch die Kurzarbeit gesichert, und in beiden Ländern ein hohes Level an Flexibilität erreicht. Ein wesentlicher Unterschied sind die weiteren Förderungen, die in Dänemark teilweise an gewisse Konditionen gebunden waren und im Gegensatz dazu in Österreich etwas ausgeprägter waren. Als westliche Wohlfahrtsstaaten werden sowohl Österreich als auch Dänemark ihrem Status als Sozialstaat gerecht. Die Sozialleistungen, wie Kranken-, Pensions-, und Sozialversicherung, die bereits vor der Zeit der Krise fester Bestandteil der politischen Agenden waren, wurden auch während der Corona-Pandemie beibehalten und teilweise sogar erweitert. In Österreich ist der Leistungsbezug im ersten Pandemiejahr 2020 sogar um 2,8% zurückgegangen (vgl. Statistik Austria, 2021b). Der abnehmende Trend hält seit

2016 an. Das Ziel ist, auf so wenig Menschen mit Bedarf auf Sozialleistungen wie möglich zu reduzieren. Der wirtschaftliche Einbruch kam dahingehend nicht ungelegen: So hat Österreich in Ähnlichkeit zu Dänemark zur Krisenbewältigung eine Einmalzahlung an Arbeitslose während der Pandemie veranlasst. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass in Dänemark eine Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenkasse die Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist. In den Recherchen zur dänischen Situation kam zudem hervor, dass auch hier mehr Druck auf die BürgerInnen ausgeübt wird als in Österreich: Der Anspruch auf Sozialleistungen geht verloren, wenn dem Individuum andere Mittel zur Verfügung stehen, Geld zu generieren.

Die Forschungsfrage kann nun mit folgenden Aspekten zusammengefasst beantwortet werden:

Sowohl Österreich als auch Dänemark sind Vorreiterländer in der EU, bezüglich ihres Sozialsystems und der wohlfahrtsstaatlichen Ausrichtung. Dadurch sind beide Länder in der Lage, die Ausprägungen der vom Flexicurity-Modell vorgegebenen Regelungen für den Arbeitsmarkt umzusetzen. Notwendige Mittel, wie staatliche Hilfen, Sozialversicherungssysteme und Infrastrukturen für Umstrukturierungen sind gegeben. Dennoch liegt Dänemark im internationalen Vergleich im Gegensatz zu Österreich während der Pandemie bei den untersuchten Komponenten des Arbeitsmodells, sei es Teleworking, Lifelong Learning oder die Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastuktur, immer im oberen Drittel der OECD-Länder gemeinsam mit Finnland und Schweden, während Österreich zumeist im gesunden Mittelfeld aufgelistet wird.

In der Arbeitslosigkeit gab es hinsichtlich des Verlaufs und den Entwicklungen keine Unterschiede zwischen den beiden Ländern. Je nach wirtschaftlicher Lage (Lockdown, Herunterfahren des öffentlichen Lebens, etc.) stiegen oder sanken die Zahlen der Arbeitslosen in den jeweiligen Ländern. Lediglich der Ausgangspunkt war unterschiedlich: So verzeichnete Österreich eine etwas höhere Arbeitslosenquote und eine etwas niedrigere Erwerbsquote als Dänemark vor der Pandemie. Im Hinblick auf das Flexicurity-Arbeitsmodell, das für Einkommens- und Beschäftigungssichernde Tarife steht, bedeutet das, dass obwohl in Dänemark die Kerncharakteristika in einem ausgeprägteren Maß als in Österreich festgestellt worden sind, der Verlauf und die hohe Betroffenheit der Arbeitslosigkeit in einzelnen Sektoren, wie dem Tourismus oder der Gastronomie, nicht abgeschwächt werden konnten.

Simultan zur Arbeitslosigkeit bewegte sich die Teilnahme an Bildungsprogrammen in den beiden Ländern. Wesentliche Unterschiede waren aber die Leistbarkeit, die in Dänemark eher gegeben war, nicht zuletzt aufgrund der aktiven Bildungspolitik und der unmittelbaren konditionellen Verknüpfung von Weiterbildung und Rekrutierung in die Arbeitswelt bei Jobverlust. Zudem war der Zugang und die Förderung des lebenslangen Lernens in Dänemark auch vor der Pandemie schon omnipräsent und die TeilnehmerInnenquote hoch. In Österreich fand die Thematik mehr Relevanz durch die Vorgaben der EU. Diese Evidenzen sind sehr eng angelehnt an die Lifelong Learning Indikatoren des Flexicurity-Modells und erklären den hohen Bildungs- und den flexiblen Rotationskurs in der Arbeitswelt in Dänemark, welcher unter anderem durch geschaffene Qualifizierungen eine rasche Weitervermittlung bei Jobverlust gewährleistet.

Die Kurzarbeitsmodelle sowie die Grund- und Mindestsicherung sind sich in beiden Ländern insgesamt sehr ähnlich und weisen nur minimale Unterschiede auf. In Dänemark wird der Bezug von Sozialleistungen, insbesondere des Arbeitslosengeldes, etwas restriktiver gehandhabt als in Österreich.

9.3. Implikationen auf die Work-Life Balance

Die dritte Forschungsfrage steht im Zusammenhang der Komponente ‚Flexibilität seitens ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen‘ des Flexicurity-Arbeitsmodells, und wurde für relevant befunden, um nicht nur rein die ökonomische, sondern auch die soziale Komponente miteinfließen zu lassen, die eng mit dem Forschungsinteresse zusammenhängt:

Welche Implikationen hat die Corona-Arbeitsmarktpolitik der jeweiligen Länder für die Arbeitssituationen und den Work-Life Balance Modellen der Angestellten?

Auch wenn in erster Linie die Empfindungen der ArbeitnehmerInnen im Fokus stand, so ergaben die Recherchen und der direkte Ländervergleich auch aussagekräftige Erkenntnisse über die Empfindungen der ArbeitgeberInnen.

In Österreich fühlte man sich in erster Instanz mit der Situation der notwendigen Umstrukturierung der Arbeitsinfrastruktur, wie man sie bisher gewohnt war, etwas überfordert, zumal auch die notwendigen (kognitiven) Utensilien und Ausstattungen

fehlten (vgl. u.a. Kapitel 5.2.). Berücksichtigt sollte hierbei aber auch die Tatsache werden, dass für Dänemark die flächendeckende Umstellung auf Homeoffice und Teleworking weniger neuartig war als für Österreich. Generell gab es recherchetechnisch daher viel mehr forschungsfundierte Daten zur österreichischen Situation als zur Dänischen. Dennoch sind in beiden Ländern betroffene Erwerbstätige zu über 50% mit der Arbeit von zuhause aus zufrieden. In Österreich beurteilen 41% der im Homeoffice Arbeitenden die Arbeit als produktiver, in Dänemark sind es 55%. In Österreich wird die Umstellung auf die digitalisierte Kommunikation als anstrengend empfunden, teilweise klagten die Befragten über fehlende Ausstattungen und Selbstbehalt bei den Kosten dafür, während in Dänemark zumindest hinsichtlich des Internetzugangs 94% der Einwohner gedeckt sind (vgl. u.a. BMA, 2021).

Definitiv negativ wird in Österreich die Work-Life Balance während der Pandemie empfunden. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen durch die fehlende örtliche Abgrenzung. Zeitlich in der Pandemie etwas mehr fortgeschritten, im März 2021, haben sich die ÖsterreicherInnen an das Homeoffice gewöhnt und es zunehmend in ihren Alltag integriert. Positive Schlüsse wurden gezogen aus der Aneignung neuer Fähigkeiten und guten Arbeitsergebnissen und den hohen Grad an flexibler Arbeits(zeit)einteilung, negativ vermerkt wurde die Art der Kommunikation und die fehlenden sozialen Kontakte. Der Wunsch, ein hybrides Arbeitsmodell in Zukunft beizubehalten, wurde von Seiten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen geäußert. Eindeutigere Einstellungen liefert der österreichische Bildungssektor, in dem über 60% der Studierenden mit der Lehre auf Distanz zufrieden sind und über 90% die notwendige Ausstattung besitzen.

Aus dänischer Sicht beklagten vor allem die ArbeitgeberInnen einen Verlust an Flexibilität und eine erhöhte Herausforderung die Planung und Organisation betreffend. Um die Frage konkret im Sinne des Flexicurity-Modells zu beantworten, muss der kritische Aspekt des Arbeitsmodells herangezogen werden. Einerseits zeichnet es nämlich die Flexibilität seitens der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen aus und soll trotz dieser Flexibilität vor allem den ArbeitnehmerInnen Stabilität gewährleisten (vgl. Kapitel 3.3.4; 3.4). Nun ergaben die Studien zu den Empfindungen der ArbeitnehmerInnen in beiden Ländern überwiegend großen Zuspruch und positive Einstellungen hinsichtlich der Umstrukturierung auf Homeoffice und Teleworking. Jedoch berücksichtigte man die restlichen knapp über 40% nicht, deren Zuspruch weniger überschwänglich ausfiel. Das Hauptkriterium hierbei, nämlich die Work-Life Balance, bestand während der Zeit der Pandemie fast gar nicht, die Grenzen zwischen Privatleben

und Arbeitsleben waren nicht klar. Letztendlich stellte man auch eine weniger flexible Arbeitsweise seitens der ArbeitgeberInnen in Dänemark fest, obwohl das Land mit dieser Art der Arbeit zumindest partiell bereits vor der Krise vertraut war. Fakt ist auch, dass derartige Empfindungen immer im Hintergrund der jeweiligen Situation interpretiert werden müssen. Während sich Österreichs Erwerbstätige im Homeoffice in Zukunft die Beibehaltung eines zumindest gemischten Modells, bestehend aus physischem und digitalem Arbeitsvorgang wünschen, stimmt die Haltung der DänInnen damit überein. Definitiv als positiv empfunden wurden ebenso die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und -organisation, die ein klares Kriterium innerhalb des Work-Life Balance Charakteristikums des Modells sind.

Abgesehen davon ist der externe Faktor Kinderbetreuung zu berücksichtigen. Oftmals waren ArbeitnehmerInnen nicht nur mit Homeoffice, sondern auch mit Kinderbetreuung aufgrund der Schließung von Kindergärten und Schulen betroffen, was zu einer Überforderung und Negativbeurteilung der Lage führte. Dies ist aber nicht im Sinne des Flexicurity-Modells, das dafür steht, die Vereinbarung mit dem Privatleben durch Homeoffice zu erleichtern, und stellt eine Ausnahmesituation dar.

Zusammenfassend implizieren die Corona-Arbeitsmarktpolitiken der jeweiligen Länder einen Anstieg der Produktivität im Homeoffice, aber verschwimmende Grenzen zwischen Arbeitsleben und Freizeit. In Dänemark stieg der Bedarf nach zumindest virtuellem Austausch, der deutlich höher war als in anderen europäischen Ländern. In Österreich dominierte der schriftliche kommunikative Austausch. Der Wunsch nach einer Koexistenz aus Teleworking und physischer Anwesenheit auch für die Zeit nach der Pandemie, die sich Erwerbstätige beider Länder wünschen, ist für Österreich ein Novum, mit dem Empfinden, die Arbeit von zuhause aus verstärkt beizubehalten.

Für Dänemark ist der Wunsch - vor allem seitens der ArbeitgeberInnen - eher aus der gegenteiligen Perspektive kommend, denn hier wollen vor allem die ArbeitgeberInnen physischen Kontakt und kein ausschließlich auf Distanz basierendes System.

Hervorzuheben ist hier, dass die Intention des Flexicurity-Modells, eine Work-Life Balance zu ermöglichen, bei vielen ArbeitnehmerInnen während der Pandemie zugetroffen hat. 49% der ÖsterreicherInnen beschrieben Homeoffice und Privatleben als realisierbar. Sowohl ein Großteil der DänInnen und der ÖsterreicherInnen beschrieb die Arbeitsverrichtung von zuhause als produktiver. Ausbaufähig für die eher negativ

behafteten Resonanzen verbleibt die fehlende organisatorische Struktur sowohl des Berufs- als auch des Privatlebens, wie von der Europäischen Kommission beschrieben.

10. Fazit und Ausblick

Die Wahl der Methode, die vergleichende Fallanalyse, war definitiv die passende und hat zu eindeutigen Ergebnissen geführt, die letztendlich auch der Beantwortung der gestellten Forschungsfragen dienen. In einigen Punkten, wie im Bereich des Lifelong Learning oder der Umstrukturierung der Arbeitsmarktinfrastruktur auf Homeoffice, konnte man Dänemark eindeutig die Umsetzung des Flexicurity-Modells nachweisen und positive Schlüsse daraus ziehen. Das Land profitierte davon auch, bzw. besonders, in Zeiten der Pandemie. Außerdem auffällig war, dass in dänischen Quellen nicht viel Wert daraufgelegt wird, infrastrukturelle Anforderungen oder Gegebenheiten beispielsweise für das Homeoffice oder die Weiterbildung zu verwenden. Vielmehr ist es eine Selbstverständlichkeit, flexibel und schnell die Arbeitsverrichtung umzustellen.

In anderen Punkten, wie der Arbeitslosigkeit oder bestimmter Förderungen neben der Kurzarbeit während der Coronakrise klaffen die Charakteristika dem Modell entsprechend zwischen den Ländern auseinander. Die Arbeitslosigkeit kann beispielsweise nicht immer eindeutig auf bestimmte Faktoren (des Flexicurity-Modells) zurückgeführt werden. Hinsichtlich Förderungen liegt Österreich vor Dänemark.

Besonders der Bildungssektor hat einen hohen Stellenwert, wenn er auch während der Pandemie strengere und aktivere Beachtung von Dänemark als von Österreich erfährt, so legen beide Länder viel Wert darauf. In jedem Falle ist diese Komponente die profitabelste für Individuen als ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und auch für die Wirtschaft per se, denn:

„Lifelong learning (sic!) is key for individuals to adapt and succeed in labour markets and societies.“ (OECD, 2021).

Die Arbeitsmarktpolitik in Dänemark ist sehr dynamisch, nicht zuletzt aufgrund der Dreiparteienkonstellation. Dies trägt maßgeblich dazu bei, dass alle Parteien gehört und berücksichtigt werden und flexibel und spontan auf Situationen reagiert wird, wie beispielsweise im Salary Compensation Scheme. In Dänemark werden zudem viele Elemente des Flexicurity-Arbeitsmodell umgesetzt, zentrale relevante aber nicht immer berücksichtigt. So findet der Beschäftigtenschutz oftmals nicht genug Berücksichtigung,

was außerdem eines der Hauptkritiken an dem Modell ist. Dänemark gleicht diesen Missstand aber durch sein Sozialsystem einigermaßen aus.

Der Wunsch nach einer verstärkten Umsetzung des Flexicurity-Modells ist in beiden Ländern vorhanden. Sowohl die DänInnen als auch die ÖsterreicherInnen wünschen sich ein hybrides Modell, das aus einer Koexistenz aus Homeoffice und physischen anwesenden Bürozeiten besteht, auch nach der Pandemie. Dieser Umstand spricht klar für das Flexicurity-Modell. Interessant ist hier der geographische Gesichtspunkt, der für zukünftige Forschungen relevant sein könnte: Vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit veröffentlichte Daten enthalten Annahmen darüber, dass die Nutzung von Homeoffice auch auf andere Bereiche spürbare Auswirkungen haben wird, vor allem auf die Mobilität und als Folge dessen auch auf die Wohnpräferenzen der Bevölkerung. So ist davon auszugehen, dass Stadtrandgebiete und Vororte mit lockerer Bebauung und niedrigeren Wohnkosten an Attraktivität gewinnen könnten (vgl. BMA, 2021).

Die vorliegende Arbeit stellt nur einen Beitrag auf Mikroebene dar. Das Gebiet der Forschung über die Coronakrise ist ein enormes, da sie weltweite Auswirkungen auf fast ausschließliche jede Lebenssituation hat. Diese Arbeit konnte einen ersten Einblick über die Situation in den ersten eineinhalb Jahren der Pandemie gewähren - beschränkt auf zwei Länder der Welt und ein Arbeitsmodell. Die Daten für das Jahr 2021 sind noch nicht gänzlich vorhanden und ausgewertet, also konnte lediglich ein Status Quo diskutiert werden. In Dänemark verzeichnete man beispielsweise einen zeitlichen Rückgang der Wochenstunden, die für das informelle Lernen aufgebracht werden. Dies kann mit anderen Faktoren, wie Depressionen oder Schlappeheit aufgrund der Einschränkung des sozialen Lebens einhergehen. Diese Faktoren wurden aber aufgrund der thematischen Verfehlung in dieser Arbeit nicht berücksichtigt. Außerdem gibt es wenige Daten zu den geschlechterspezifischen Unterschieden in der Arbeitslosigkeit und Arbeitsform. Fakt ist, dass in Dänemark die Frauen nach einer Karenz früher wieder in die Arbeitswelt zurückkehren und in beiden Ländern eher Frauen nach Tarifverträgen und flexiblen Arbeitszeiten arbeiten, Männer aufgrund von Vollzeitarbeit in der Pandemie daher vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die Reduzierung geschlechtlicher Unterschiede durch Orts- oder Zeitungebundenheit konnte jedoch nicht erhoben werden. Zudem gilt die Pandemie zum heutigen Tage noch lange nicht als überwunden. Trotz erster Durchbrüche der Impfstoffzulassungen und Erfolge der Durchimpfungsraten ist die Impfquote zu niedrig, um an eine Rückkehr zur Normalität zu denken. In Dänemark

konnten die BürgerInnen zwischenzeitlich für einige Monate aufatmen, die Restriktionen wurden aufgehoben und das Land galt als von Corona befreit. Aber auch dies änderte sich mit Einbruch der nun vorherrschenden vierten Welle wieder dramatisch. Die Gesellschaften bleiben geprägt von 3G, 2G und 2,5G Nachweisen, um am öffentlichen Leben teilnehmen zu dürfen und erste Stimmen werden laut, die eine Spaltung der Gesellschaft zwischen geimpften und ungeimpften Personen sehen. Unlängst wurde eine mögliche Einführung einer Impfpflicht in Österreich ab Februar 2022 seitens der Regierung bekannt gegeben, es wäre die erste Impfpflicht in Österreich seit 1948. In dieser Hinsicht wird die Forschung also in Zukunft einiges an Inhalten zu behandeln haben.

Spannend in zukünftigen Forschungen zu behandeln wären außerdem die Entwicklungen in den Ländern Schweden (mit seiner Herdenimmunitätsstrategie) und Finnland, die den EU-Durchschnitt in vielen Sektoren der Arbeitswelt weit überragen.

Quellenverzeichnis

Internetquellen

Arbeiterkammer Wien (2021): Mindestsicherung: Wer bekommt wie viel?
<https://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitslosigkeit/Mindestsicherung.html> (Letzter Aufruf 07.11.2021).

Arbeitsmarktservice Dänemark (AMS DK) (2020): Das dänische Modell.
<https://www.ams.dk/den-danske-model/> (Letzter Aufruf 12.10.2021).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2019): Jahresbericht 2019.
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/suche/> (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2019a): Spezialthema_1219.
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/suche/> (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2019b): Spezialthema_0219.
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/suche/> (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2019c): Spezialthema_1119.
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/suche/> (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2021): COVID-19-Kurzarbeit.
<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit>
(Letzter Aufruf 06.11.2021).

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2021a): Spezialthema 2021-01. Arbeitsmarkt und Kurzarbeit. <https://www.ams.at/dam/berichte-auswertungen> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Bock-Schappelwein, Julia (2020): Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt? Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) Research Briefs 4/2020. <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/65899> (Letzter Aufruf 29.10.2021).

Bock-Schappelwein, Julia/ Firgo, Matthias/ Kügler, Agnes (2020): Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential. WIFO Monatsberichte 7/2020. https://www.researchgate.net/profile/MatthiasFirgo/publication/348629131_Digitalisierung_in_Osterreich_Fortschritt_und_Home-Office_Potential/links/60082e4245851553a058a445/Digitalisierung-in-Oesterreich-Fortschritt-und-Home-Office-Potential.pdf (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Brill Deutschland GmbH (2021): Corona-Pandemie hat weitreichende Folgen für die Weiterbildung. In: Erwachsenenbildung. Vol. 67(2), S. 69. https://go-gale-com.uaccess.univie.ac.at/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=1&searchType=AdvancedSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA662386425&docType=Article&sort=RELEVANCE&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA662386425&searchId=R1&userGroupName=43wien&inPS=true (Letzter Aufruf 23.08.2021).

Bundeskanzleramt (BKA) (2007): Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung. 2. Umsetzungsbericht 2007. Wien: Bundeskanzleramt Österreich, <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=38341> (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Bundesministerium für Arbeit (BMA) (2021): Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (n.d.): erwachsenenbildung.at. Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. https://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/oesterreichische_strategie/aktuell.php (Letzter Aufruf 05.10.2021).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (n.d.): Corona Onlinebefragung. https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Aktuelles/corona/corona_online-befragung_studierende.html (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2021): erwachsenenbildung.at. Studie: Zukunft der digitalen Weiterbildung in Unternehmen. <https://erwachsenenbildung.at/digiprof/mediathek/16610-zukunft-der-digitalen-weiterbildung-erwachsenenbildung-at.php> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Bundesministerium für Finanzen (BMF) (n.d.): FAQ: Das Corona-Hilfspaket der Österreichischen Bundesregierung. <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/corona-hilfspaket-faq.html#Wirtshaus-Paket> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz – (BMSGPK) (2020): Neuartiges Coronavirus (COVID-19). <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Uebertragbare-Krankheiten/Infektionskrankheiten-A-Z/Neuartiges-Coronavirus.html> (Letzter Aufruf 29.08.2021).

Chung, Heejung (2011): Measuring Flexicurity: Precautionary Notes, a New Framework, and an Empirical Example. The Netherlands: Tilburg University. Department of Sociology. DOI 10.1007/s11205-011-9800-2 (Letzter Aufruf 30.08.2021).

Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) (2020): <https://www.star.dk/reformer/nye-styrkede-muligheder-for-opkvalificering/om-aftalerne-om-nye-styrkede-muligheder-for-opkvalificering/> (Letzter Aufruf 08.11.2021).

Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) (2021): Rekrutteringssurvey. <https://star.dk/media/18880/recruitment-survey-september-2021-tg.pdf> (Letzter Aufruf 08.11.2021)

Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) (2021a): Tripartite Agreements in 2020 and 2021. <https://star.dk/en/social-partners/tripartite-agreements-in-2020-and-2021/> (Letzter Aufruf 16.11.2021).

Dänisches Außenministerium: Dänemark in Deutschland (n.d.): Digitalisierung in Dänemark. <https://tyskland.um.dk/de/aussenwirtschaftsrat/digitalisierung> (Letzter Aufruf 17.11.2021).

Dänisches Außenministerium (n.d.): Dänemark in Deutschland: Soziale Leistungen. <https://tyskland.um.dk/de/uber-danemark/leben-und-arbeiten/soziale-leistungen> (Letzter Aufruf 17.11.2021).

Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES) (n.d.): Arbeitsmarktinformationen.

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2599&lmi=Y&acro=lmi&lang=de&recordLang=de&parentId=&countryId=DK®ionId=DK0&nuts2Code=null&nuts3Code=null&mode=text®ionName=Nationale%20Ebene> (Letzter Aufruf 13.10.2021).

Del Biondo, Karen (2011): EU Aid Conditionality in ACP Countries: Explaining Inconsistency in EU Sanctions Practice, *Journal of Contemporary European Research*. Volume 7, Issue 3, pp. 380-395. Available at: <http://www.jcer.net/ojs/index.php/jcer/article/view/294/290> (Letzter Aufruf 15.11.2021).

Deutsch-Dänische Handelskammer (AHK) (2020): Covid-19: Politik erweitert die Hilfspakete. <https://www.handelskammer.dk/newsroom/newsletter/covid-19-politik-erweitert-die-hilfspakete> (Letzter Aufruf 16.11.2021).

Deutsch-Dänische Handelskammer (AHK) (2021): Dänische Rotationsordnung im Zusammenhang mit Kurzarbeitergeld. <https://www.handelskammer.dk/newsroom/newsletter/daenische-rotationsordnung-im-zusammenhang-mit-kurzarbeitergeld> (Letzter Aufruf 12.11.2021).

Ebert, Michael (2012): Flexicurity auf dem Prüfstand. Welches Modell hält der Wirtschaftskrise stand? Hans-Böckler-Stiftung: <https://doi.org/10.5771/9783845270081-1> (Letzter Aufruf 01.09.2021).

Europäische Kommission (EK) (n.d.): Flexicurity.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=102> (Letzter Aufruf 24.08.2021).

Europäische Kommission (EK) (n.d.): Digitales COVID-Zertifikat der EU.
https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/safe-covid-19-vaccines-europeans/eu-digital-covid-certificate_de#was-ist-das-digitale-covid-zertifikat-der-eu (Letzter Aufruf 31.08.2021).

Europäische Kommission (EK) (n.d.): Dänemark-Sozialhilfe.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4495&langId=de> (Letzter Aufruf 16.11.2021).

Europäische Kommission (EK) (2020): Science for policy briefs.
https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (Letzter Aufruf 24.11.2021).

Europäische Union (EU) (n.d.): Beschäftigung, Soziales und Integration.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=de&intPageId=4496>. (Letzter Aufruf 12.11.2021).

European Statistics (EUROSTAT) (2021): <https://ec.europa.eu/eurostat/web/covid-19/society-work> (Letzter Aufruf 16.11.2021).

Gabler Wirtschaftslexikon: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/lockdown-122433> (Letzter Aufruf 19.08.2021).

Greer, Scott L./ King, Elizabeth J./Da Fonseca, Elize Massard/ Peralta-Santos, André (2021): Coronavirus Politics: The Comparative Politics and Policy of COVID-19. Michigan: University of Michigan Press. <https://doi.org/10.3998/mpub.11927713>.

Hefler, Günter/ Loumi-Messerer, Karin/ Steinheimer, Eva/ Wulz, Janine (2018): Wissenschaftliche Begleitung und Monitoring der Österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen. Monitoringbericht für die Jahre 2016 und 2017. Bericht 35_8. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at> (Letzter Aufruf 05.10.2021).

Hofmann, Josephine/ Piele, Alexander/ Piele, Christian (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie - Leistung und Produktivität im „New Normal“. Stuttgart: Fraunhofer IAO. http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-6213776.pdf (Letzter Aufruf 23.08.2021).

International Labour Organisation (ILO) (2020): Monitor: Covid-19 and the world of work.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf (Letzter Aufruf 30.08.2021).

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2020a): Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf (Letzter Aufruf 30.08.2021).

International Labour Organisation (ILO) (2020b): Policy Brief. COVID-19: Public employment services and labour market policy responses.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf (Letzter Aufruf 13.11.2021).

International Labour Organisation (ILO) (2020c): Actrav Analyses. Governments' responses to COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_740917.pdf (Letzter Aufruf 13.11.2021).

Ipsen, Christine/ Kirchner, Kathrin/ Hansen, John P. (2020). Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May, 2020. <https://doi.org/10.11581/dtu:00000085> (Letzter Aufruf 30.11.2021).

Keller, Berndt/ Seifert, Hartmund (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. WISO direkt. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/3876/05296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(Letzter Aufruf 25.08.2021).

Kirchner, Kathrin/ Ipsen, Christine/ Hansen, John P. (2021): COVID-19 leadership challenges in knowledge work. In: Knowledge management research & practice. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1080/14778238.2021.1877579>.

Konle-Seidl, Regina (2020): Kurzarbeit in Europa: Die Rettung in der aktuellen Corona-Krise? IAB-Forschungsbericht Nr. 4/2020. <http://hdl.handle.net/10419/221787> (Letzter Aufruf 28.11.2021).

Nortoft, Mangus (2019): Fakten zum Arbeitsmarkt. <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-15-fakta-om-arbejdsmarked/> (Letzter Aufruf 13.10.2021).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019): Economic Surveys: Austria 2019. <https://doi.org/10.1787/22f8383a-en> (letzter Aufruf 13.10.2021).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019a): Economic Surveys: Denmark 2019. https://doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2019-en (Letzter Aufruf 13.10.2021).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019b): Education at a Glance 2019: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en> (Letzter Aufruf 05.10.2021).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020): Denmark. <https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/#Economicimpact-OECDindicators> (Letzter Aufruf 16.11.2021).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021): Denmark Country Note - Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/denmark/Skills-Outlook-Denmark.pdf> (Letzter Aufruf 23.11.2021).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021a): OECD Skills Outlook 2021. Learning for Life. <https://www.oecd.org/skills/oecd-skills-outlook-e11c1c2d-en.htm> (Letzter Aufruf 23.11.2021).

Ornston, Darius (2021): Denmark's Response to COVID-19. A Participatory Approach to Policy Innovation. In: Greer, Scott L./King, Elizabeth J./ Da Fonseca, Elize Massard/Peralta-Santos, André: Coronavirus Politics: The Comparative Politics and Policy of COVID-19. University of Michigan Press. <https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.3998/mpub.11927713> (Letzter Aufruf 18.11.2021).

Oxford Languages. Oxford University Press. <https://languages.oup.com> (Letzter Aufruf 22.08.2021)

Raina, Jyrki (2020): Coronavirus Pandemic, Short-Time Work System And Avoiding Layoffs. Sweden, Denmark, Germany, the Netherlands, Austria, and Spain. https://www.efbww.eu › stream: 20200930_Raina_ShortTimeWork_COVID-19_EN.pdf. (Letzter Aufruf 25.11.2021).

Robert Koch Institut (2020): Informationen zum Erreger. https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html (Letzter Aufruf 29.08.2021).

Statista (2021): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1106392/umfrage/aktive-faeelle-des-coronavirus-covid-19-weltweit/> (Letzter Aufruf 19.08.2021).

Statistik Austria (2019): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019. http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html?includePage=detail edView§ionName=Arbeitsmarkt&pubId=798 (Letzter Aufruf 06.10.2021).

Statistik Austria (2020): Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/index.html/arbeitsmarktstatistiken_2019_barr.pdf (Letzter Aufruf 05.10.2021).

Statistik Austria (2020a): Schnellbericht 10.50. https://www.statistik.at/web_de/presse/sonderthema_corona/index.html#index9 (Letzter Aufruf 29.10.2021).

Statistik Austria (2020b): Pressemitteilung 12.468-059/21.
https://www.statistik.at/web_de/presse/125561.html (Letzter Aufruf 30.10.2021).

Statistik Austria (2021): Pressemitteilung 12.5551-142/21.
https://www.statistik.at/web_de/presse/126289.html (Letzter Aufruf 03.11.2021).

Statistik Austria (2021a): Pressemitteilung 12.605-196/21.
https://www.statistik.at/web_de/presse/126668.html (Letzter Aufruf 03.11.2021).

Statistik Austria (2021b): Pressemitteilung 12.611-202/21.
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/soziale_istungen_auf_landesebene/mindestsicherung/126715.html (Letzter Aufruf 07.11.2021)

Statistik Dänemark (n.d.): Arbeitslose. <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsloese/arbejdsloese-register> (Letzter Aufruf 12.10.2021).

Statistik Dänemark (n.d.): Über die Hälfte der jungen Leute ist neu im Job.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=32127> (Letzter Aufruf 13.10.2021).

Statistik Dänemark (n.d.): Adult education programmes.
<https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/uddannelse-og-forskning/voksen-og-efteruddannelse/voksenuddannelser> (Letzter Aufruf 29.10.2021).

Statistik Dänemark (n.d.): Unemployed Persons.
<https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsloese> (Letzter Aufruf 15.11.2021).

StepStone (2020): Umfrage: Österreicher im Home Office zufrieden.
<https://www.stepstone.at/Ueber-StepStone/pressebereich/umfrage-osterreicher-im-home-office-zufrieden/> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Van der Leyen, Ursula (2021): Statement by President von der Leyen on a new milestone in the EU Vaccines Strategy. Statement 21/3921.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/STATEMENT_21_3921 (Letzter Aufruf 31.08.2021).

World Health Organisation (WHO) (2020): Coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation report—51. World Health Organization. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid19.pdf?sfvrsn1/41ba62e57_10 (Letzter Aufruf 29.08.2021).

World Health Organisation (WHO) (2020a). Q&A Coronavirus disease (COVID- 19). <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19> (Letzter Aufruf 29.08.2021).

World Health Organisation (WHO) (2020b): Shortage of personal protective equipment endangering health workers worldwide. <https://www.who.int/news/item/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide> (Letzter Aufruf 30.08.2021).

World Health Organisation (WHO) (2021): <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (Letzter Aufruf 29.08.2021).

Literaturquellen

Ada W. Finifter (Hg.) (1993): Political Science: The State of the Discipline II. Washington, D.C.: American Political Science Association.

Auer, Peter (2010): What's in a name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity. In: Journal of industrial relations. Vol. 52(3), S. 371-386.

Bekker, Sonja (2017): Flexicurity in the European Semester: sill a relevant policy concept? In: Journal of European public policy. Vol. 25(2), S. 175-192.

Bekker, Sonja/ Mailand, Mikkel (2019): The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? In: Social policy & administration. Vol. 53(1), S. 142-155.

Bisovsky, Gerhard (2021): Erwachsenenbildung in Österreich: Finanzierung als Materialisierung von Politik. In: Egger, Rudolf/ Härtel, Peter (Hg.): Bildung für alle? Für ein offene und chancengerechtes, effizientes und cooperatives System des lebenslangen Lernens in Österreich. Wiesbaden: Springer VS.

Bredgaard, Thomas/ Madsen, Per Kongshøj (2018): Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis. In: SAGE Publications. Vol. 24(4), S. 375-386.

Burroni, Luigi/ Keune, Maarten (2011): Flexicurity: A conceptual critique. In: European journal of industrial relations. Vol. 17(1), S.75-91.

Cazes, Sandrine/ Nesporova, Alena (2007): Flexicurity: A relevant Approach in Central and Eastern Europe. Washington: International Labour Office.

Collier, David (1993): The Comparative Method. In: Ada W. Finifter (Hg.): Political Science: The State of the Discipline II. Washington, D.C.: American Political Science Association.

Ebbinghaus, Bernhard (2009): Mehr oder weniger? Quantitativer versus qualitativer Vergleich. In: Pickel, Susanne/ Pickel, Gert/ Lauth, Hans-Joachim/ Jahn, Detlef (Hg.) (2009): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Egger, Rudolf/ Härtel, Peter (Hg.) (2021): Bildung für alle? Für ein offene und chancengerechtes, effizientes und cooperatives System des lebenslangen Lernens in Österreich. Wiesbaden: Springer VS.

Falck, Oliver (2021): Digitalisierung ermöglichen In: IFO Schnelldienst. Vol. 7, S. 18-19.

Frey, Carl Benedikt (2019): The Politics of Polarization. In: The Technology Trap. Capital, Labour, and Power in the Age of Automation.

Gern, Klaus-Jürgen/ Hauber, Philipp/ Stolzenburg, Ulrich (2020): In: Wirtschaftsdienst Vol. 100(5), S. 387-388.

Gieler, Peter (2017): Austria. London: Kuperard.

Gillham, Bill (2000): Case Study research methods. London: Continuum.

Gooderham, Paul N./ Navrbjerg, Steen E./ Olsen, Karen Modesta/ Steen, Christina Roe/ Bartram, Timothy/ Burgess, John/ Stanton, Pauline/ Boyle, Brendan/ McDonnell, Anthony (2015): The labor market regimes of Denmark and Norway – One Nordic model? In: Journal of industrial relations, Vol.57(2), S. 166-186.

Greve, Bent/ Blomquist, Paula/ Hvinden, Bjørn/ Van Gerven, Minna (2020): Nordic welfare states – still standing or changed by the COVID-19 crisis? In: Social Policy & Administration. Vol. 55(2), S. 295-311.

Heggebo, Kristian (2016): Hiring, employment, and health in Scandinavia: The Danish ‘flexicurity’ model in comparative perspective. In: European societies. Vol. 18(5), S. 460-486.

Hofer, Helmut/ Titelbach, Gerlinde/ Fink, Marcel (2020): Die österreichische Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund der Covid-19-Krise. Projektbericht/Research Report Mai 2020. Wien: Institut für Höhere Studien.

Kantová, Marcela/ Arltová, Marketa (2020): Emerging from crisis: Sweden’s active labour market policy and vulnerable groups. In: The economic labour relations review. Vol. 31(4), S. 543-564.

Keller, Berndt/ Seifert, Hartmund (2002): Flexicurity- Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol. 35, S. 90-106.

Körner, Maria (2006): Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen. Düsseldorf: Hans-Böckler, Stiftung.

Krzywdzinski, Martin (2020): Die COVID-19 Krise beschleunigt den Strukturwandel in der Arbeitswelt. Corona und die gesellschaftlichen Folgen: Schlaglichter aus der WZB-Forschung. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: WZB Berlin.

Laporsek, Suzana/ Dolenc, Primož (2012): Do Flexicurity policies affect Labour Market Outcomes? An Analysis of EU Countries. In: Revija za socijalnu politiku. Vol. 19(2), S.107-130.

Larsen, Trine P. (2010): Flexicurity from the Individual's Work-Life Balance Perspective: Coping with the Flaws in European Child- and Eldercare Provision. In: Journal of industrial relations. Vol. 52(5), S. 575-593.

Law, Jonathan (2018): Flexicurity. A Dictionary of Law. Oxford University Press.

Lenz, Werner (2021): Integrative Erwachsenenbildung – For the many not the few. In: Egger, Rudolf/ Härtel, Peter (Hg.): Bildung für alle? Für ein offene und chancengerechtes, effizientes und cooperatives System des lebenslangen Lernens in Österreich. Wiesbaden: Springer VS.

Linden, Mara (2020): Auswirkungen der Pandemie: Gesundheitskrise, Ökonomie und Ungleichheit. In: Geographica Helvetica, Vol. 75(3), S.307-313.

Mailand, Mikkel (2010): The common European flexicurity principles: how a fragile consensus was reached. In: European journal of industrial relations. vol. 16(3), S. 241-257.

Muno, Wolfgang (2009): Fallstudien und die vergleichende Methode. In: Pickel, Susanne/ Pickel, Gert/ Lauth, Hans-Joachim/ Jahn, Detlef (Hg.) (2009): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Osmanagić Bedenik N. (2020): Pandemic crisis management: threats and opportunities for humans and planet Earth. In: Holistic approach to environment. Vol.10(4), S. 109-123.

Peppler, Alexander (2017): Dänemark: Das glücklichste Land der Welt. In: Ternès, Anabel/ Towers, Ian (Hg.): Interkulturelle Kommunikation. Länderporträts- Kulturunterschiede-Unternehmensbeispiele. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Pickel, Susanne/ Pickel, Gert/ Lauth, Hans-Joachim/ Jahn, Detlef (Hg.) (2009): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Prainsack, Barbara/ Pot, Mirjam (2021): Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft. Wien: facultas.

Rohlfing, Ingo (2009): Vergleichende Fallanalysen. In: Pickel, Susanne/ Pickel, Gert/ Lauth, Hans-Joachim/ Jahn, Detlef (Hg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Samtleben, Claire/ Lott, Yvonne/ Müller, Kai-Uwe (2020): Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Dritter Gleichstellungsbericht.

Saxena, Shailendra K. (Hg.) (2020): Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Epidemiology, Pathogenesis, Diagnosis, and Therapeutics. Singapur: Springer Singapore Pte.

Saxena, Shailendra K./ Kumar, Swatantra/ Maurya, Vimal K./ Sharma, Raman/ Dandu, Himanshu R./ Bhatt, Madan L.B. (2020): Current Insight into the Novel Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). In: Saxena, Shailendra K. (Hg.): Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Epidemiology, Pathogenesis, Diagnosis, and Therapeutics. Singapur: Springer Singapore Pte.

Sultana, Ronald G. (2012): Flexicurity. Implications for lifelong career guidance. Jyväskylä: The European Lifelong Guidance Policy Network.

Tangian, Andranik (2007): European flexicurity: concepts, methodology and policies. In: Transfer (Brussels, Belgium). Vol.13(4), S. 551-573).

Tanguiane, Andranick S. (2013): Flexicurity and political philosophy: towards a majority-friendly Europe. New York: Nova Science Publishers, Inc.

Ternès, Anabel/ Towers, Ian (Hg.) (2017): Interkulturelle Kommunikation. Länderporträts-Kulturunterschiede-Unternehmensbeispiele. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Viebrock, Elke/ Clasen, Jochen (2009): Flexicurity and welfare reform: A review. In: Socio-economic review. Vol. 7(2), S. 305-331.

Abbildungen

Abbildung 1: Ebert, Michael (2012): Flexicurity auf dem Prüfstand. Welches Modell hält der Wirtschaftskrise stand? Hans-Böckler-Stiftung: <https://doi.org/10.5771/9783845270081-1> (Letzter Aufruf 01.09.2021).

Abbildung 2: Council of the European Union (2007): Towards common principles of flexicurity: Council conclusions, 16201/07. Brussels.

Abbildung 3: Bundesministerium für Arbeit (BMA) (2021): Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Abbildung 4: Bundesministerium für Arbeit (BMA) (2021): Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html> (Letzter Aufruf 06.11.2021).

Abbildung 5: Bundesministerium für Arbeit (BMA) (n.d.): COVID-19: Aktuelle Arbeitsmarktzahlen. <https://www.bma.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html> (Letzter Aufruf 03.11.2021).

Abbildung 6: Bundesministerium für Arbeit (BMA) (n.d.): COVID-19: Aktuelle Arbeitsmarktzahlen. <https://www.bma.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html> (Letzter Aufruf 03.11.2021).

Abbildung 7: Statistik Austria (2021): Pressemitteilung 12.611-202/21. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/soziale_istungen_auf_landesebene/mindestsicherung/126715.html (Letzter Aufruf 07.11.2021).

Abbildung 8: Statistik Dänemark (n.d.): <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/uddannelse-og-forskning/voksen-og-efteruddannelse/voksenuddannelser> (Letzter Aufruf 29.10.2021).

Abbildung 9: OECD (2019): Economic Surveys: Denmark 2019. https://doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2019-en (Letzter Aufruf 29.10.2021)

Abbildung 10: Danish Agency for Labour Market and Recruitment (STAR) (2021): Rekrutteringssurvey. <https://star.dk/media/18880/recruitment-survey-september-2021-tg.pdf>.

Abbildung 11: Statistik Dänemark (n.d.): Unemployed Persons. <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsloese> (Letzter Aufruf 15.11.2021)