



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Verstärkung der sozialen Ungleichheit in der COVID-19-Krise? Die Auswirkung der Krise auf den Erwerbsstatus unter Betrachtung betrieblicher bzw. individuell-arbeitsbezogener Faktoren“

verfasst von / submitted by

Julia Walter, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2024 / Vienna 2024

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

UA 066 905

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

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Nadia Steiber

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
1.1	<i>Soziale Ungleichheit in der COVID-19-Krise</i>	6
1.2	<i>Soziologische Relevanz und Erkenntnisinteresse</i>	7
1.3	<i>Aufbau der Arbeit</i>	9
2	Kontextualisierung: Die COVID-19-Krise in Österreich – Chronologie, Begriffserklärungen und Forschungsstand zur Soziodemographie	11
2.1	<i>Erstes Auftreten und Verbreitung des COVID-19-Virus</i>	12
2.2	<i>Die Konzeption des Lockdowns</i>	12
2.3	<i>SARS-CoV-2 in Österreich – Was COVID-19 zur wirtschaftlichen und sozialen Krise machte</i>	13
2.4	<i>Erste Lockerungen nach der ersten Welle</i>	15
2.5	<i>Daten und Befunde zu Erwerbsstatusänderungen und der Einfluss soziodemographischer Merkmale darauf in der COVID-19 Krise</i>	15
2.6	<i>Das Corona-Kurzarbeitsmodell</i>	21
2.7	<i>Der weitere Verlauf der Pandemie in Österreich</i>	24
3	Theorien zur sozialen Ungleichheit am Arbeitsmarkt	26
3.1	<i>Theorien zur sozialen Ungleichheit am Arbeitsmarkt und zur Arbeitsmarktsegmentierung</i>	27
3.2	<i>Theorien zu den Insidern und Outsidern</i>	35
3.3	<i>Die Bedeutung der Interessensvertretung in der COVID-19-Krise – Ansätze aus der Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungs-forschung</i>	39
3.4	<i>Zusammenfassung der theoretischen Einbettung und Hypothesenbildung</i>	43
4	Soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt in der COVID-19-Krise: Stand der Forschung hinsichtlich betrieblicher und individuell-arbeitsbezogener Faktoren.....	47
4.1	<i>Unterschiede nach Wochenarbeitszeit</i>	47
4.2	<i>Unterschiede nach Branchen</i>	49
4.3	<i>Unterschiede nach Betriebsgröße</i>	51
4.4	<i>Unterschiede nach betrieblicher Mitbestimmung</i>	53
5	Forschungsdesign und Methodik.....	55
5.1	<i>Der Datensatz</i>	56
5.1.1	<i>Deskription des Datensatzes</i>	56
5.1.2	<i>Diskussion des Datensatzes</i>	58
5.2	<i>Deskription der Variablen</i>	61
5.2.1	<i>Abhängige Variable: Erwerbsstatus</i>	61
5.2.2	<i>Unabhängige Variablen</i>	65
5.3	<i>Methodisches Vorgehen</i>	73
6	Ergebnisdarstellung	76
6.1	<i>Deskriptive bivariate Analysen</i>	76
6.1.1	<i>Erwerbsstatus nach soziodemographischen Faktoren</i>	76

6.1.2	<i>Erwerbsstatus nach betrieblichen/individuell-arbeitsbezogenen Faktoren</i>	81
6.2	<i>Multivariate Analysen</i>	86
6.2.1	<i>Modell 1: Individuell-arbeitsbezogene/betriebliche Faktoren exkl. Betriebsrat</i>	86
6.2.2	<i>Modell 2: Individuell-arbeitsbezogene/betriebliche Faktoren inkl. Mediator (Betriebsrat)</i>	92
7	<i>Diskussion und Fazit</i>	97
8	<i>Literaturverzeichnis</i>	104
9	<i>Anhang</i>	117
9.1	<i>Zusammenfassung</i>	117
9.2	<i>Abstract</i>	118

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Zusammensetzung des Datensatzes.....	58
Abbildung 2: Abhängige Variable: Erwerbsstatus.....	63
Abbildung 3: Registerbasierter Erwerbsstatus.....	64
Abbildung 4: Stichprobenbasierter Erwerbsstatus.....	64
Abbildung 5: Geschlecht.....	66
Abbildung 6: Altersgruppe.....	67
Abbildung 7: Bundesland.....	67
Abbildung 8: Höchster Bildungsabschluss.....	68
Abbildung 9: Betreuungs- und Pflegepflichten.....	69
Abbildung 10: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden.....	70
Abbildung 11: Branche.....	71
Abbildung 12: Betriebsgröße.....	72
Abbildung 13: Betriebsrat.....	72
Abbildung 14: Erwerbsstatus nach Geschlecht.....	77
Abbildung 15: Erwerbsstatus nach Altersgruppe.....	78
Abbildung 16: Erwerbsstatus nach Bundesland.....	79
Abbildung 17: Erwerbsstatus nach Bildungsstand.....	80
Abbildung 18: Erwerbsstatus nach Betreuungs-/Pflegepflichten.....	80
Abbildung 19: Erwerbsstatus nach tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden.....	82
Abbildung 20: Erwerbsstatus nach Branche.....	83
Abbildung 21: Erwerbsstatus nach Betriebsgröße.....	84
Abbildung 22: Erwerbsstatus nach Betriebsrat.....	85
Abbildung 23: Aufbau der multivariaten Modelle.....	87
Abbildung 24: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten des Erwerbsstatus nach Arbeitsstunden, Betriebsgröße und Branche.....	91

Tabellen

Tabelle 1: Modell 1 - Durchschnittliche diskrete Veränderungen des Erwerbsstatus nach individuell- arbeitsbezogenen/betrieblichen Faktoren auf Basis eines multinomialen logistischen Regressionsmodells, kontrolliert für soziodemographische Faktoren und Branche.....	89
Tabelle 2: Modell 2 - Durchschnittliche diskrete Veränderungen des Erwerbsstatus nach individuell- arbeitsbezogenen/betrieblichen Faktoren auf Basis eines multinomialen logistischen Regressionsmodells, kontrolliert für soziodemographische Faktoren, Branche und Betriebsrat.....	95
Tabelle 3: Mediationsanalyse auf Basis des KHB-Verfahrens.....	96

1 Einleitung

In einer Zeit, in der sich die soziale Schere zwischen sozial Privilegierten und Nicht-Privilegierten weltweit immer weiter öffnet und unsichere Ausgestaltungen der Beschäftigung im Zunehmen sind, stehen die soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt und ihre Folgen für die Gesellschaft heute besonders in der Diskussion (Hofmann & Weiss, 2014). Die Strukturen sozialer Ungleichheit sind während der COVID-19-Pandemie und durch die damit einhergegangenen eingesetzten Maßnahmen seitens der Regierung massiv hervorgetreten. Was der Eindämmung des Virus dienen sollte, brachte einen Einbruch am Arbeitsmarkt mit enormen Folgen mit sich. Von besonderem Interesse ist diesbezüglich unter anderem die Frage, ob und inwiefern sich gerade zu Beginn der Pandemie diese nachteilig für unselbstständig Beschäftigte – somit bereits am Arbeitsmarkt verankerte Personen – auswirkte und welche Rolle dabei betriebliche bzw. individuell-arbeitsbezogene Faktoren spielten. Gerade die Betriebsgröße, die Existenz eines Betriebsrates im Unternehmen, die Branche sowie tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden könnten wichtige Faktoren in Bezug auf den Verbleib innerhalb des Arbeitsmarktes darstellen, wurden aber hinsichtlich ihrer Bedeutung in Krisen – wie auch in der COVID-19-Krise – nicht entsprechend erforscht. Einen Beitrag für einen Erkenntnisgewinn zu liefern, soll ein wesentlicher Bestandteil dieser Arbeit mit folgender zu beantwortender Forschungsfrage sein: *Welche betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren waren ausschlaggebend dafür, ob unselbstständig Erwerbstätige zu Beginn der COVID-19-Krise zur Kurzarbeit angemeldet oder arbeitslos wurden oder ob sie in unselbstständiger Erwerbstätigkeit verblieben?* Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wird auf theoretische Grundlagen, wie etwa soziale Ungleichheitstheorien am Arbeitsmarkt, zentral die Arbeitsmarktsegmentierungstheorie, zurückgegriffen. Einen weiteren interessanten Blickwinkel bietet außerdem die Insider-Outsider-Theorie. Diese und Ansätze aus der Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungs-forschung geben Aufschluss über die Bedeutung der Interessensvertretung für Arbeitnehmer*innen, Letzteres vor allem in der COVID-19-Krise. Die Arbeit hat ein quantitatives Forschungsdesign. Für die Auswertung des herangezogenen Datensatzes wurden bivariate deskriptive Methoden und die multinomiale logistische Regressionsanalyse eingesetzt. Die Auswertungen ergeben, dass Befragte, die weniger als 20 Wochenarbeitsstunden, ohne Betriebsrat, in kleinen Betrieben mit maximal 10 Mitarbeiter*innen und in nicht-systemerhaltenden Branchen, wie dem Tourismus oder dem Gastgewerbe, tätig waren, eher der Gefahr ausgesetzt waren, teils zur Kurzarbeit angemeldet, aber insbesondere arbeitslos zu werden. Besonders ausschlaggebend für den Verbleib der Respondent*innen am Arbeitsmarkt war das Vorhandensein eines Betriebsrates im Unternehmen.

1.1 Soziale Ungleichheit in der COVID-19-Krise

Das Jahr 2020 startete mit einem gesundheitlich-gesellschaftlichen Phänomen, das unser aller Leben sowohl in privater als auch in beruflicher Hinsicht zum Teil temporär und zum Teil langfristig enorm verändert hat. Das Auftreten des SARS-COV-2-Virus und der damit einhergegangene Ausbruch einer globalen Pandemie, die eine Reihe von über Monate andauernden Maßnahmen, nicht nur in Österreich, sondern weltweit, mit sich brachte, ist zu einem Zeitpunkt über die österreichische Bevölkerung hereingebrochen, zu dem die Arbeitslosenquote seit etwa vier Jahren in einem langsamen Rückgang begriffen war und die Erwerbsarbeitsquote gleichzeitig immer weiter anstieg (AMIS, 2023). Mit den anfangs eingesetzten Maßnahmen seitens der Regierung, um die Ausbreitung des Virus zu verhindern, wurden die sich langsam bessern- den Zahlen am Arbeitsmarkt zunichtegemacht und schlugen ins Gegenteil um. Der Rückgang der Erwerbsbeteiligung war während des Jahres 2020 in Österreich nun so hoch wie seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts nicht mehr (Bock-Schappelwein et al., 2020).

Dieser Einbruch am Arbeitsmarkt brachte ökonomische, gesellschaftliche und auch individuelle Folgen mit sich. Zwar wirkten die Maßnahmen seitens der Regierung gegen die Verbreitung des Virus, aber gleichzeitig traten die herrschenden Strukturen sozialer Ungleichheit massiv hervor. Eine Reihe (sozial-)wissenschaftlicher Untersuchungen in Hinblick auf die Auswirkungen der Maßnahmen und der damit einhergehenden COVID-19-Gesundheits- und Wirtschaftskrise waren die Folge (z.B. für Österreich: Kittel et al., 2021; Steiber et al., 2022; Steiber & Siegert, 2021). Dadurch wurde ersichtlich, dass einige Gruppen stärker betroffen waren als andere, obwohl für alle Personengruppen, nach soziodemographischen Betrachtungspunkten, die Arbeitslosigkeit sowie die Inanspruchnahme der Kurzarbeit stiegen und gleichzeitig die Erwerbstätigkeit rückläufig war. Die Kurzarbeit diente dem Erhalt der Beschäftigung durch eine Verringerung der Arbeitsstunden und der Entlohnung¹. In diesem Zusammenhang waren aber interessanterweise im Hauptkrisenjahr 2020 in Österreich keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der prozentuellen Veränderung der Arbeitslosenquote in Bezug auf den Erwerbsrückgang oder die Inanspruchnahme von Kurzarbeit ersichtlich (Arbeitsmarktservice [AMS], 2021b), allerdings zeigten sich solche Unterschiede bei Betrachtung anderer soziodemographischer Faktoren, wie dem Alter oder dem Eltern-Sein (Steiber, 2021b). Strategien, wie die Einführung des COVID-19-Kurzarbeitsmodells, hatten die Aufgabe, die negativen Auswirkungen der gesetzten Maßnahmen für die Arbeitneh-

¹ Das Konzept der Kurzarbeit wird in Kapitel 2.5. detaillierter behandelt.

mer*innen einzudämmen. Eine Studie ergab jedoch, dass die finanziellen Einbußen in der Kurzarbeitsperiode auch nach Inanspruchnahme der Kurzarbeit weiter fortbestanden (Vogtenhuber et al., 2024). Auf soziale Gruppen, die bereits vor der COVID-19-Krise unter prekären Lebensverhältnissen litten, dürften sich die Folgen der Krise dabei besonders stark ausgewirkt haben (Steiber, 2021b). Man kam zu der Erkenntnis, dass die soziale Ungleichheit, die schon zuvor in unserer Gesellschaft existiert hatte, durch die Krise nun „wie unter einem Brennglas“ (Butterwegge, 2021, S. 11) wahrnehmbar war.

1.2 Soziologische Relevanz und Erkenntnisinteresse

Da die Erhebung des zur Auswertung verwendeten Datensatzes der Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (kurz: Arbeiterkammer Wien oder AK)² „Arbeit in Zeiten von COVID-19“ kurz nach Beginn der Krise, in den Sommermonaten 2020, erfolgte, leistet die vorliegende Arbeit keinen aktuellen Beitrag zur Untersuchung der momentanen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Situation am Arbeitsmarkt in Hinblick auf soziale Ungleichheit. Sie ist aber als retrospektiver Beitrag zur Erfassung der Auswirkungen der COVID-19-Krise im Hauptkrisenjahr 2020 zu betrachten – konkret in den ersten Monaten der Krise –, in der auch insbesondere die erwerbstätige Bevölkerung von der neu aufgekommenen Situation betroffen war und vor neuen Herausforderungen stand. Obwohl die Untersuchung der Auswirkungen des Herausfallens aus der Berufstätigkeit in die Arbeitslosigkeit in Österreich bereits eine lange Tradition hat, wie beispielsweise in der Studie der „Arbeitslosen von Marienthal“ aus dem Jahr 1933 (Jahoda et al., 1975), kommt der Relevanz der Thematik der Inklusion und Exklusion am Arbeitsmarkt und ihren Folgen in der modernen Gesellschaft eine ganz neue Bedeutung zu. Indem die COVID-19-Krise eine Krise darstellt, die aufgrund ihrer weitreichenden und verheerenden Auswirkung in dieser Form zuvor noch nicht existierte, ist die Analyse ihrer Konsequenzen besonders wichtig. Während die Folgen der Krise – besonders im Hauptkrisenjahr 2020 – in Hinblick auf soziodemographische Faktoren bereits ausführlich untersucht wurden, erfuhr die Erfassung der Relevanz von betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen Faktoren, die für Erwerbstätige einen wichtigen Aspekt hinsichtlich der Aufrechterhaltung der Beschäftigung – gerade in Krisenzeiten – darstellen könnte, im Forschungskontext weniger Beachtung. Wenn auch zu diesen Aspekten zumindest teilweise Studienergebnisse – zum Teil auf

² Die Kammer für Arbeiter und Angestellte Österreich stellt eine rechtmäßige Vertretungs- und Beratungsinstitution für Arbeitnehmer*innen und Arbeiter*innen, die in Österreich tätig sind, dar. Als Arbeitnehmer*in ist man in Österreich automatisch Mitglied der Arbeiterkammer (Österreichs digitales Amt, 2022).

nationaler (bspw. AMS, 2021b; Hölzl, 2020; IFES, 2021; Steiber, 2021b) und zum Teil auf internationaler Ebene (bspw. Armeli et al., 2020; Behrens & Brehmer, 2022; Behruzi et al., 2021; Dörr et al., 2022; ILO, 2020, 2021) – vorliegen, besteht nach wie vor Forschungs- und Erkenntnisbedarf – besonders auch in und für Österreich, wodurch die vorliegende Arbeit zu dieser Untersuchung und als Basis für weiteren Erkenntnisgewinn beigetragen soll.

Da soziodemographische Faktoren darüber entscheiden, wer in welcher Form Zugang zum Arbeitsmarkt erhält und wem dieser Zugang verwehrt ist (Hradil, 2016), werden in dieser Arbeit neben betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen auch soziodemographische Faktoren deskriptiven Analysen unterzogen und als Drittvariablen in multivariaten Modellen berücksichtigt. Dies dient einerseits dazu, die Qualität des verwendeten Datensatzes zu evaluieren, und andererseits Wechselwirkungen zwischen betrieblichen und soziodemographischen Faktoren in Hinblick auf die interessierende Variable – den Erwerbsstatus nach Krisenbeginn – zu kontrollieren. Wenn nun Personen bereits Zugang zum Arbeitsmarkt haben und in Beschäftigung sind, besteht die Frage, inwiefern die Rahmenbedingungen, also betriebliche bzw. individuell-arbeitsbezogene Faktoren, in der entsprechenden Organisation Einfluss darauf haben können, ob in Krisenzeiten die zuvor bestehende Erwerbstätigkeit vollständig aufrechterhalten werden kann oder negative Abweichungen davon die Folge sind. Dieser Ansatz liefert somit, neben der Relevanz der soziodemographischen Faktoren, einen weiteren Blickwinkel auf soziale Ungleichheitsfaktoren am Arbeitsmarkt.

Der Fokus dieser Arbeit liegt dabei aber nicht auf der Erfassung der Beibehaltung oder möglichen Veränderung des Erwerbsstatus von Beschäftigten allgemein, sondern von denjenigen, die vor der COVID-19-Krise einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgingen bzw. in einer Lehre oder in Bildungsteilzeit waren – also von jenen, die fest in der Arbeitswelt verankert und durch ein Vertragsverhältnis an den oder die Arbeitgeber*in gebunden waren. Analysiert wird demnach, ob ein Erhalt der unselbstständigen Beschäftigung, eine Abweichung hin zur Kurzarbeit oder – noch drastischer – ein Herausfallen aus der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit wenige Monate nach Beginn der Krise aufgrund von betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren gegeben war. Fragen, die sich exemplarisch in diesem Zusammenhang ergeben, sind: Welche Rolle spielte die Größe eines Betriebs für die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer*innen ihre unselbstständige Beschäftigung erhalten konnten? Waren Personen, die in nicht-systemerhaltenden Branchen tätig waren, eher von Arbeitslosigkeit bedroht? Trug die Existenz eines Betriebsrats dazu bei, davor bewahrt zu werden, in Kurzarbeit geschickt

oder arbeitslos zu werden? Wie hoch war das Risiko, dass man in der COVID-19-Krise arbeitslos oder zu Kurzarbeit angemeldet wurde, wenn man bereits vor der Krise weniger als 20 Stunden in der Woche arbeitete?

1.3 *Aufbau der Arbeit*

Die Arbeit ist wie folgt konzipiert: Ein allgemeiner Teil gibt zunächst einen Überblick über die grundlegende Thematik, wobei der Verlauf der Krise erläutert wird und sich ein spezifischer Teil anschließend mit dem untersuchten Phänomen auseinandersetzt, indem konkrete Theorien angeführt, methodische Zugänge erläutert und Auswertungsergebnisse analysiert und interpretiert werden. Zuallererst wird das zu untersuchende Phänomen in einen zeitlichen Kontext eingebettet, sodass in Kapitel 2 der Arbeit einerseits der chronologische Verlauf der COVID-19-Krise in Österreich – von der Entstehung der Pandemie bis zur Verhängung einer Reihe von harten Lockdowns³ – beschrieben und andererseits wichtige Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit der Krise und der Pandemie erklärt werden. Die Beschreibung der Chronologie dient vor allem der zeitlichen und arbeitsmarktsituativen Verortung des Erhebungszeitpunktes des für diese Arbeit verwendeten Datensatzes in der COVID-19-Krise. Verknüpft mit den chronologischen Ereignissen werden in diesem Kapitel ebenfalls bisherige Daten und Forschungsbefunde zur Lage am Arbeitsmarkt allgemein und konkret zu den Auswirkungen von soziodemographischen Faktoren auf den Erwerbsstatus in der Krise dargestellt, wobei der Fokus der Darstellung auf dem Jahr 2020 liegt.

Anschließend befasst sich Kapitel 3 mit speziellen Theorien der sozialen Ungleichheit am Arbeitsmarkt mit Fokus auf den relevanten betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen Faktoren. Zunächst wird der Wandel von Arbeit in der postindustriellen Gesellschaft hin zur Unselbständigkeit und Arbeitsteilung im Zuge der Entstehung des Wohlfahrtsstaates und der Einteilung der Gesellschaft in soziale Schichten mit der erweiterten Unterteilung in „soziale Lagen“ (Hradil, 2018, S. 245) und „soziale Milieus“⁴ (ebd., S. 250) dargestellt (Hradil, 2016, 2018). Im Detail sind im Anschluss daran die Verortung von Arbeitnehmer*innen in Teilarbeitsmärkten, ausgehend von verschiedenen, aufeinander aufbauenden Arbeitsmarktsegmentierungstheorien (Doeringer & Piore, 1970; Lutz & Sengenberger 1974; Köhler und Krause, 2010) von Interesse. Dabei wird erklärt, dass nicht nur die Gesellschaft, sondern auch der Arbeitsmarkt – in Segmente – unterteilt ist und bestimmte soziale Gruppen in manchen Segmenten

³ Eine Erklärung des Begriffs „Lockdown“ wird in Kapitel 2.1.2. geliefert.

⁴ Die Erklärung der Bedeutung der Begriffe erfolgt in Kapitel 3.1.

bessere Zugangschancen und darin Vorteile, wie eine sichere Anstellung, im Gegensatz zu anderen Gruppen haben. In diesem Zusammenhang sind auch horizontale und vertikale Ungleichheiten in den Teilarbeitsmärkten – mit dem konkreten Beispiel von Vor- und Nachteilen der Arbeitnehmer*innen in systemrelevanten und nicht systemrelevanten Branchen sowie nach unterschiedlichen Arbeitszeiten – von Relevanz. Anschließend werden – wiederum bezugnehmend auf die Arbeitsmarktsegmentierungstheorien – auf Basis der Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck & Snower, 1984) die Vorteile und Machtposition jener, die sich bereits in vorteilhaften Arbeitsmarktsegmenten befinden, diskutiert und den Nachteilen jener, die sich darin nicht befinden oder gar keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, gegenübergestellt. Dabei wird auch die Bedeutung von innerbetrieblichen Interessenvertretungen für den Erhalt des Arbeitsplatzes für Arbeitnehmer*innen hervorgehoben, auch im Zusammenhang mit Herausforderungen, mit denen Interessensvertretungen der Arbeitnehmer*innen zu Beginn der COVID-19-Krise konfrontiert waren. Auf Basis all dieser Ausführungen werden im Anschluss orientiert an der Beantwortung der Forschungsfrage acht Hypothesen zu den vier relevanten betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren abgeleitet.

Kapitel 4 gibt ausgehend von den theoretischen Grundlagen einen Überblick über den derzeitigen Stand der Forschung hinsichtlich des Einflusses betrieblicher bzw. individuell-arbeitsbezogener Faktoren auf den Arbeitsmarkt in der COVID-19-Krise, entsprechend dem Erkenntnisinteresse dieser Arbeit. Diskutiert werden dabei Einflüsse der relevanten betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren auf die Aufrechterhaltung oder Veränderung der unselbständigen Erwerbstätigkeit zu Beginn der Krise auf Basis von internationalen, aber insbesondere von nationalen Evidenzen, die, wie bereits erwähnt, teilweise noch nicht in diesem Ausmaß vorhanden sind.

Das quantitative Forschungsdesign und der zur Auswertung verwendete, nicht repräsentative Datensatz „Arbeit in Zeiten von COVID-19“, der von der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien für diese Arbeit zur Verfügung gestellt wurde, sind in Kapitel 5 detailliert beschrieben. Auch die abhängige Variable, die den Erwerbstatus nach Beginn der COVID-19-Krise erfasst, und die unabhängigen Variablen, die sich aus ausgewählten soziodemographischen und betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren zusammensetzen, werden in diesem Kapitel operationalisiert und ausführlich erklärt. Methodisch werden zum einen deskriptive bivariate Analysen anhand von Kontingenztafeln und Interpretationen der Chi²-Test-Statistik und zum anderen inferenzstatistische multivariate Analysen auf Basis einer multinomialen logistischen Regressionsanalyse durchgeführt.

In Kapitel 6 folgen die Darlegungen der Auswertungen und die Analyse der Ergebnisse. Am Beginn steht die Überprüfung der soziodemographischen Merkmale – Geschlecht, Alter, Bundesland, höchster Bildungsabschluss und Betreuungs- bzw. Pflegepflichten – in Hinblick auf die Qualität des Datensatzes. Dazu werden die abhängige und die jeweiligen soziodemographischen unabhängigen Variablen auf mögliche Zusammenhänge mittels deskriptiven bivariaten Verfahren getestet. Diese Ergebnisse werden insbesondere mit denen der zeitgleich erhobenen AKCOVID-Panel-Studie (Steiber, 2021a, 2021b; Steiber et al., 2021, 2022; Steiber & Siegert, 2021) und den zum ungefähren Zeitpunkt der Erhebung vorliegenden Registerdaten des Arbeitsmarktservices (bspw. Arbeitsmarktinformationssystem [AMIS], 2023) verglichen. Auch für die Analyse der primär relevanten unabhängigen Faktoren – Betriebsgröße, Existenz eines Betriebsrats, Branchenzugehörigkeit und tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden – werden diese bivariaten deskriptiven Verfahren angewendet, um erste Hinweise auf Zusammenhänge zwischen betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren und dem Erwerbsstatus zu erhalten. Anschließend wird die Methode der multinomialen logistischen Regression eingesetzt, um zu schätzen, wie stark die einzelnen Ausprägungen der betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen Variablen dazu beitragen, ob die Respondent*innen nach Beginn der Krise eher weiterhin unselbstständig beschäftigt, in Kurzarbeit oder arbeitslos waren. Kapitel 7 liefert eine Diskussion der Ergebnisse und ein abschließendes Fazit.

2 Kontextualisierung: Die COVID-19-Krise in Österreich – Chronologie, Begriffserklärungen und Forschungsstand zur Soziodemographie

Das folgende Kapitel dient als Kontext-Kapitel der Einführung in die Thematik, wobei die zu diesem Zeitpunkt gegebenen Arbeitsmarktstrukturen sowohl zeitlich als auch politisch eingeordnet werden. Dabei wird nun der chronologische Verlauf der COVID-19-Krise in Österreich sowohl wirtschaftspolitisch, virologisch-gesundheitspolitisch als auch soziodemographisch dargestellt, um den im Kapitel 4 dargestellten Stand der Forschung zu bisherigen Erkenntnissen über Einflüsse der für diese Arbeit relevanten betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren auf den Erwerbsstatus sowie die in Kapitel 5 veranschaulichte zeitliche Verortung in der Pandemie in Bezug auf die Erhebung der für die vorliegende Arbeit verwendeten Daten einzubetten und nachvollziehbar zu gestalten. Außerdem werden Begrifflichkeiten erklärt, die im Zuge der Krise entstanden sind bzw. seither gebräuchlich verwendet werden. Der Fokus dieses Kapitels liegt insbesondere auf der Darstellung der zeitlichen Periode, in der der verwendete Datensatz erhoben wurde.

2.1 *Erstes Auftreten und Verbreitung des COVID-19-Virus*

Die Infektionskrankheit COVID-19 lässt sich auf das Corona-Virus SARS-COV-2 zurückführen (RKI, 2023). Anfang Dezember 2019 wurde der erste festgestellte Fall einer Corona-Erkrankung in China bekanntgegeben (Pollak et al., 2020a). Der aus dem Lateinischen hervorgehende Begriff „Corona“ resultiert aus der Gestalt, die das Virus annimmt, die einer Krone bzw. einem Kranz ähnelt. Der Menschheit ist diese Virus-Art grundsätzlich nicht fremd, da diese Art für das Auftreten einiger Erkältungsformen verantwortlich ist (Zusammen gegen Corona, 2022). Der Name des neu entdeckten Erregers, den die Wissenschaft vorerst „2019-nCoV“ (WHO, 2022a; Zusammen gegen Corona, 2022) nannte, wurde in weiterer Folge von der aktuellen Bezeichnung „SARS-CoV-2“ (Zusammen gegen Corona, 2022) bzw. „COVID-19-Virus“ (WHO, 2022a) abgelöst. Die Abkürzung „SARS“ bedeutet „Severe Acute Respiratory Syndrome“ (WHO, 2022b), übersetzt „Schweres Akutes Atemwegssyndrom“ (Zusammen gegen Corona, 2022). Der wesentliche Unterschied zwischen regulären SARS-Viren und jenem Virus, das für eine COVID-19-Infektion verantwortlich ist, besteht darin, dass es bei Letzterem bereits zu einer Übertragung kommen kann, noch bevor oder ohne dass Symptome wahrzunehmen sind (Zusammen gegen Corona, 2022). Dadurch konnte sich diese Krankheit so rasch ausbreiten, dass sie sich von einer Epidemie zu einer Pandemie entwickelte, weshalb die Weltgesundheitsorganisation (WHO) den internationalen Gesundheitsnotstand verkündete (BMSGPK, 2023).

2.2 *Die Konzeption des Lockdowns*

Der Lockdown gilt seit Beginn der Pandemie als maßgebliche Maßnahme, um der Verbreitung des Corona-Virus Einhalt zu gebieten. Die Bezeichnung stammt, laut dem deutschen Bundesministerium für Gesundheit unter der Informationswebsite „Zusammen gegen Corona“ (2022), aus dem englischsprachigen Raum und umschreibt die Maßnahme, per gesetzlicher Grundlage personelle Kontaktmöglichkeiten zu reduzieren, abgestuft nach unterschiedlicher Intensität (Zusammen gegen Corona, 2022). Da es sich bei dem Corona-Virus hauptsächlich um eine Ansteckung über Tröpfchen- bzw. Aerosolenabgabe⁵ handelt (Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, 2023) und da daher eine Ansteckung insbesondere bei unmittelbarem Kontakt zwischen Personen erfolgt, ist die intendierte Idee und Hoffnung bei der Verhängung eines

⁵ Tröpfchen werden beispielsweise durch Husten oder Niesen verbreitet. Als Aerosole werden winzige Tröpfchen im Mikrometerbereich bezeichnet, die unter anderem durch die Ausatmung ausgeschieden werden, sich für einen bestimmten Zeitraum in der Luft absetzen, wiederum durch Einatmen in die Lunge gelangen und bei einer Infektion zu einer Ansteckung führen können (Anderson et al., 2020; Tellier et al., 2019; Wang et al., 2021).

Lockdowns, dass mit seiner Hilfe die Ausbreitung des Virus weitestgehend vermieden werden kann (Zusammen gegen Corona, 2022). Ein Lockdown kann in verschiedenen Ausprägungen erfolgen, wie zum Beispiel im Falle von Wuhan, wo durch das komplette Abriegeln einer ganzen Stadt die Möglichkeit der Verbreitung des Virus nach außen auf ein gewünschtes Minimum reduziert wird (Lau et al., 2020), oder in der Beschränkung von zwischenmenschlichen Kontakten, wie der Untersagung von privaten Treffen mit mehreren Personen bis hin zu ganztägigen Ausgangsbeschränkungen und Zugangssperren von Handel, Gastronomie sowie Bildungseinrichtungen, um der direkten Weitergabe des Virus entgegenzuwirken (Pollak et al., 2020a). Unterschieden wird dabei zwischen leichten und harten Lockdowns, wobei die Unterscheidung des Stärkegrades von der Art der verordneten Maßnahmen abhängt. Ein harter Lockdown etwa bedeutet, wie in Österreich in den meisten Fällen verfahren wurde, Schließungen von insbesondere Handel, Gastgewerbe und Kultureinrichtungen sowie ganztägige Ausgangseinschränkungen (Pollak et al., 2021a). Auf die chronologische Verlaufsdarstellung der Maßnahmensetzungen seitens der Regierung und ihrer Folgen in Österreich wird nun konkreter eingegangen.

2.3 SARS-CoV-2 in Österreich – Was COVID-19 zur wirtschaftlichen und sozialen Krise machte

Eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 wurde in Europa Ende Jänner in Frankreich festgestellt, wobei es sich allerdings dort offenbar bereits Ende Dezember angesiedelt hatte. Darauf folgend wurden weitere Fälle auch in anderen europäischen Ländern, wie in Deutschland und in Italien, bekannt. Die Zahl an Corona-Infizierten stieg kurze Zeit später insbesondere in der Lombardei drastisch an (Pollak et al., 2020a).

Ende Februar 2020 wurde das COVID-19-Virus schließlich in Österreich festgestellt. Vor allem waren nun Infektionsfälle in Tirol bekannt geworden, von wo aus sich das Virus österreichweit auszubreiten schien. Folglich wurden Anfang März 2020 von der Bundesregierung die ersten Maßnahmen zur Eindämmung des Virus gesetzt. Auf Krankheitsüberprüfungen an der italienischen Grenze folgten Absagen von Veranstaltungen sowie der Aufruf zur Abstandshaltung zu anderen Personen (ebd.). Da das Virus am 11. März 2020 in 114 Ländern nachgewiesen, über 118.000 infizierte Personen registriert und bereits mehr als 4.000 Todesopfer verzeichnet worden waren, rief der Generaldirektor der WHO mit diesem Tag den Beginn

der Pandemie aus (WHO, 2020). Um weitreichende Folgen auf wirtschaftlicher Ebene abzufangen, wurden Mitte März 2020 in Österreich die Einführung des Modells der Corona-Kurzarbeit⁶ sowie eines Fonds zur Bewältigung der Corona-Krise beschlossen (Pollak et al., 2020a).

Aufgrund der in Österreich steigenden Infektionszahlen handelte der österreichische Nationalrat Mitte März 2020 rasch und einigte sich im Zuge einer Sondersitzung unter anderem auf ein Gesetz, welches als rechtliche Basis für den Ausruf des ersten bundesweiten Lockdowns diente. Bereits einen Tag darauf, am 16. März 2020, trat dieser in Kraft und bedeutete, dass unter anderem der Handel, abgesehen von Geschäften des täglichen Bedarfs, schließen musste. Ebenfalls drastisch heruntergefahren wurde die Luftfahrt, Zusammenkünfte von mehreren Personen waren nun nicht mehr erlaubt, man durfte nur zu bestimmten Zeiten mit bestimmten Gründen sein Zuhause verlassen und die Gastronomie musste zusperren. Berufstätige sollten ihre Arbeit im Home-Office verrichten und auch Schüler*innen und Student*innen blieben zuhause (ebd.).

Während dieser Zeit breitete sich das SARS-CoV-2-Virus in ganz Europa weiter aus. Zu diesem Zeitpunkt wurden mehr als 40% der weltweit gemeldeten Fälle in den europäischen WHO-Gebieten verzeichnet. Gleichzeitig wurde in diesem Bereich ein Anstieg der Todesfälle im Zusammenhang mit dem Corona-Virus vermerkt (WHO, 2022a). Die in Österreich gesetzten Maßnahmen schienen allerdings der Ausbreitung des Virus erfolgreich entgegenzuwirken. Obwohl am 26. März 2020, am Gipfel der ersten Infektionswelle, knapp über eintausend neu infizierte Fälle an einem Tag registriert wurden, sank die Zahl der täglich infizierten Personen ab diesem Zeitpunkt wieder sukzessive. Dennoch war Ende März zusätzlich ein Schutz für Mund und Nase in Lebensmittelgeschäften zu tragen (Pollak et al., 2020a), um die Übertragung über Tröpfchen bzw. Aerosole bei näherem körperlichen Kontakt möglichst zu vermeiden (Arellano-Cotrino et al., 2021).

Während die Infektionszahlen im Laufe des April immer weiter sanken, verzeichnete man seit Beginn der Pandemie einerseits immer mehr infektionsbedingte Todesfälle, andererseits waren negative Auswirkungen auf ökonomischer Ebene festzustellen (Pollak et al., 2020a). In den ersten wenigen Wochen des Lockdowns stieg die Arbeitslosenquote in Österreich drastisch an. Ende März belief sich die Zahl der arbeitslos Gemeldeten auf mehr als eine halbe Million, was seit Mitte März einen Zuwachs von rund 200.000 Arbeitslosen ausmachte (AMS, 2021b).

⁶ Die Corona-Kurzarbeit wird in Kapitel 2.5. ausführlicher beschrieben.

2.4 Erste Lockerungen nach der ersten Welle

Da die gesetzten Maßnahmen Wirkung zeigten, indem sowohl die Zahlen der täglich neu COVID-19-Infizierten als auch der derzeit an COVID-19 Erkrankten sanken, jene allerdings negative Auswirkungen auf die Wirtschaft mit sich brachten, wurden einige ab Mitte April sukzessive wieder aufgehoben (Pollak et al., 2020a, 2020b). Zwar war Anfang Mai 2020 die sechshundertste an bzw. mit Corona verstorbene Person in Österreich seit Beginn der Krise zu beklagen, gleichzeitig sank aber die Anzahl täglich verzeichneter neuer Todesfälle. Dadurch durften, neben dem Handel, wieder körpernahe Dienstleister, gefolgt von Gastronomie und Bildungseinrichtungen (ausgenommen Universitäten) ab Mitte Mai sukzessive öffnen. Dabei wurde auf das Tragen eines Mund-Nasenschutzes und das Einhalten von Distanz zu anderen Personen gesetzt. Der Juni war von weiteren Aufhebungen von Maßnahmen geprägt und Gesundheitsgrenzkontrollen wurden in Österreich zu einigen europäischen Ländern eingestellt. Im Zuge der Öffnungsschritte stieg die Zahl an täglich neu Infizierten einerseits wieder an, andererseits konnte sich die Wirtschaft aufgrund der Aufhebung der Maßnahmen wieder ein Stück weit erholen (Pollak et al., 2020b). Ein wichtiges Indiz dafür war, dass sowohl die Anzahl an Kurzarbeiter*innen als auch die der Arbeitslosen allmählich rückläufig war (AMIS, 2023; AMS, 2021b).

Zu diesem Zeitpunkt, im Juni 2020, der von einer geringen, jedoch wieder kontinuierlich steigenden, Infektionsrate, aber von weiteren Aufhebungen von Maßnahmen geprägt war, die eine allmähliche Rückkehr zum Alltagsleben auf Vorkrisenniveau zu ermöglichen schienen, begann die Erhebung zu der Studie „Arbeit in Zeiten von COVID-19“, deren erfasste Daten für die Auswertung im Rahmen dieser Arbeit relevant sind. Diese Erhebung wurde in den Sommermonaten Juli und August fortgesetzt.

2.5 Daten und Befunde zu Erwerbsstatusänderungen und der Einfluss soziodemographischer Merkmale darauf in der COVID-19 Krise

Um die in Kapitel 6 analysierten Ergebnisse des ausgewerteten Datensatzes hinsichtlich der soziodemographischen Faktoren in einen allgemeinen Forschungskontext zu bringen und diese somit mit anderen Daten und Forschungen vergleichen und folglich Rückschlüsse auf die Qualität des verwendeten Datensatzes ziehen zu können, wird nun ein Überblick über die Entwicklung am Arbeitsmarkt in Hinblick auf den Erwerbsstatus unter Berücksichtigung dieser gege-

ben. Die Darstellung umfasst den Bestand der unselbstständigen Erwerbsbeteiligung, der Kurzarbeit⁷ sowie der Arbeitslosigkeit vor der COVID-19-Krise (2019) und seit Beginn der Krise (2020) in Österreich, was außerdem in Verbindung mit den für diese Arbeit relevanten soziodemographischen Ausprägungen (Geschlecht, Alter, Bundesland, höchster erreichter Bildungsstand und Betreuungs- und Pflegepflichten) gebracht wird, wobei der Fokus der Darstellung auf ungefähr jenem Zeitpunkt liegt, an dem der für diese Arbeit zur Auswertung verwendete Datensatz erhoben wurde. Zunächst wird die Situation vor der COVID-19-Krise betrachtet.

Indem die Beschäftigungszahlen im Laufe der letzten Jahrzehnte – mit Schwankungen – sukzessive anstiegen (Statistik Austria, 2023b), erreichten diese vor Ausbruch der Coronapandemie, im Jahr 2019, eine Höhe von etwa 3.797.000 unselbstständig Erwerbstätigen, was einen Anstieg von rund 2% im Vergleich zum Vorjahr bedeutete (AMS, 2020a). Gleichzeitig mit dem Anstieg der Anzahl erwerbstätiger Personen stieg in einem Beobachtungszeitraum von etwa 20 Jahren aber auch die Arbeitslosenquote kontinuierlich an, wobei diese nach dem Höchststand im Jahr 2016 wieder rückläufig war (AMIS, 2023; Statistik Austria, 2023a). Noch vor Beginn der Pandemie sank die Arbeitslosenquote im Jahr 2019 im Vergleich zum Jahr 2018 um nahezu 4% von rund 312.000 auf etwa 301.000 „arbeitslos vorgemerkte Personen“ (AMS, 2020a, S. 20).

Das bedeutet, die Pandemie trat zu einem Zeitpunkt auf, an dem die Beschäftigungsquote stieg und die Arbeitslosenquote gleichzeitig in einem Rückgang begriffen war. Der Ausbruch der COVID-19-Krise im Jahr 2020 brachte nun aber weltweit Beschäftigungseinbußen und einen Anstieg der Arbeitslosigkeit mit sich. Besonders betroffen waren Nord- und Südamerika, wohingegen in Europa und Zentralasien vergleichsweise geringere Einbußen verzeichnet wurden (ILO, 2021). Speziell in Österreich waren die vom Jahr 2018 auf das Jahr 2019 gewonnenen rund 2% (etwa 80.100 unselbstständig Erwerbstätige) wieder zunichtegemacht (AMS, 2021b). Der Wert fiel folglich unter den durchschnittlichen Stand des Jahres 2018 und somit weit unter das Vorkrisenniveau zurück (AMS, 2019). Die Pandemie verursachte im Jahr 2020, Bock-Schappelwein et al. (2020) zufolge, einen höheren Rückgang an erwerbstätigen Personen als im Jahr 2009 aufgrund der Weltwirtschafts- und Finanzkrise. Insgesamt zeichnete sich das Jahr 2020 sogar durch die höchste aufgezeichnete Erwerbsreduktion seit Mitte der 50er Jahre des 19. Jahrhunderts aus (Bock-Schappelwein et al., 2020).

Auch der rückläufige Trend der Arbeitslosenquote wurde von der Corona-Krise unterbrochen und schlug sogar ins Gegenteil um. Vom Jahr 2019 stieg die gesamte Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 um rund 36% an und erreichte schließlich in besagtem Jahr im Schnitt etwa

⁷ Die Kurzarbeit wird in Kapitel 2.5. beschrieben.

409.600 an arbeitslos Erfassten. Vor allem mit Beginn des ersten „harten“ Lockdowns und somit der COVID-19-Krise in Österreich erhöhte sich die Zahl der arbeitslos Gemeldeten drastisch. Bereits zwei Wochen nach Beginn des Lockdowns gab es über eine halbe Million Arbeitslose (AMS, 2021b). Nicht nur hinsichtlich der Erwerbseinbußen, sondern auch in Hinblick auf den Anstieg der Arbeitslosenzahlen waren diese mit nahezu 590.000 im April 2020 so hoch wie seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts nicht mehr (Eppel et al., 2020). Das bedeutete, im Vergleich zum selben Monat des Jahres 2019, einen Anstieg der Arbeitslosenquote von über einem Drittel (AMS, 2021b).

Allgemein war ein Anstieg der Arbeitslosenquote, laut AMS (2021b), im Jahr 2020 in Österreich für alle sozialen Gruppen mit unterschiedlichem sozialen Status⁸ festzustellen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß innerhalb der Gruppen. Von den zuvor Erwähnten im Durchschnitt rund 409.600 im Jahr 2020 gemeldeten Arbeitslosen waren etwa 224.000 Männer und rund 185.700 Frauen. Frauen waren angesichts des Arbeitslosigkeitszuwachses von rund 38% gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig stärker betroffen als Männer, bei denen ein Anstieg um etwa 34% verzeichnet wurde (AMS, 2021b), was im Vergleich dazu in Deutschland, mit einem durchschnittlichen Zuwachs von rund 20% bei Männern und etwa 17% bei Frauen, genau umgekehrt beobachtet werden konnte (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Bei Analyse des Rückgangs der unselbstständigen Beschäftigten im Jahr 2020 konnten in Österreich keine geschlechterspezifischen Unterschiede festgestellt werden. Zwar gingen nach wie vor mehr Männer als Frauen einer unselbstständigen Tätigkeit nach, dennoch machte der Rückgang der unselbstständigen Erwerbstätigkeit im Jahr 2020 in Anbetracht der relativen Zahlen in beiden Fällen gegenüber dem Vorjahr etwa 2% aus (AMS, 2021b). In Übereinstimmung mit der Registerdatenmeldung des AMS kam man auch durch die sogenannte AKCOVID-Panel-Studie zu dem Ergebnis, dass im Allgemeinen keine großen Ungleichheitseffekte hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung zu Beginn der Corona Krise unter Betrachtung des Geschlechts zu verzeichnen waren (Steiber et al., 2021). Diese Studie lieferte einen wesentlichen Beitrag zur Untersuchung der Auswirkungen der Corona-Krise auf die Lebens- und Arbeitssituation der Bevölkerung in Österreich, indem ihre beiden Erhebungswellen im Juni 2020, kurz nach dem ersten bundesweiten Lockdown, und danach im Jänner 2021, inmitten des dritten Lockdowns, stattfanden – auf den in Kapitel 2.6. näher eingegangen wird. In einer ersten Analyse der Daten vom Juni 2020 wurde festgestellt, dass für Frauen das Arbeitslosigkeitsrisiko zwar etwas höher war als für Männer, was sich auch mit den Daten des AMS deckt, allerdings blieben diese Effekte auch in weiterer Folge marginal (Steiber, 2021b; Steiber et al., 2021).

⁸ Der Status-Begriff und seine Bedeutung werden in Kapitel 3.1. näher erläutert.

Während Daten, wie Erwerbsstatus oder Geschlecht, im Datenbestand des AMS erfasst werden, ist die Sammlung von Daten anderer Faktoren von der Erhebung in Studien abhängig, wie beispielsweise die Betreuungs- und Pflegepflichten. Internationale Studien ergaben, dass die Krise ebenso Auswirkungen auf die ungleiche Verteilung reproduktiver Arbeit bzw. Einfluss auf die Work-Life-Balance zum Nachteil der Frauen und vor allem der Mütter hat. Das konnte in diversen europäischen Ländern (Eurofound, 2020), wie zum Teil in Deutschland (Czymara et al., 2021; Holst et al., 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020; Kulic et al., 2021), Italien (Del Boca et al., 2020; Kulic et al., 2021) und Großbritannien (Andrew et al., 2022; Blundell et al., 2020; Cheng et al., 2021), aber auch in den Vereinigten Staaten (Collins et al., 2020) beobachtet werden, indem vor allem Mütter ihre Arbeitszeit zu Beginn der Krise stärker reduzierten und häufiger bei der reproduktiven Arbeit vertreten waren im Vergleich zu Vätern (Andrew et al., 2022; Collins et al., 2020; Czymara et al., 2021; Holst et al., 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020). In Zusammenhang mit der COVID-19-Krise standen elterliche Partnerschaften nun auch in Österreich vor der Herausforderung, aufgrund der vorübergehenden Schließung von Schulen die bezahlte und unbezahlte Arbeit, wie die Kinderbetreuung und -erziehung, neu zu regeln (Berghammer, 2022; Steiber, 2021b; Steiber & Siegert, 2021). Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben war für beide Elternteile – für über ein Drittel der Mütter und unter ein Drittel der Väter – im Juni 2020 problematischer im Vergleich zu vor der Krise (Steiber, 2021b).

Neben der AKCOVID-Panel-Studie wurde in einer Frühphase der Krise das Austrian Corona Panel Project (ACPP) der Universität Wien ins Leben gerufen. Der Start dieser Panelstudie war mit Ende März, zwei Wochen nach Beginn des ersten bundesweiten Lockdowns, datiert und wurde zunächst öfter und bald in einem monatlichen Intervall erhoben. Der Vorteil des ACPP liegt darin, dass aufgrund der hochfrequenten Befragung – von jeweils etwa 1.500 Respondent*innen – auch minimale durch die Krise hervorgerufene gesellschaftliche (Einstellungs-)Veränderungen erfasst werden konnten. Die Daten des ACPP wurden ausschließlich im Rahmen von Online-Umfragen erhoben (Kittel et al., 2021), wodurch nur Personen in die Stichprobe eingehen konnten, die Internet-Zugang und eine gewisse Technikaffinität haben mussten, um die Fragen online beantworten zu können. Die ACPP Daten zeigen, dass die Belastung hinsichtlich der unbezahlten Arbeit der Eltern insbesondere im ersten, aber auch in den nachfolgenden beiden Lockdowns stark war, wobei Mütter mit Kindern im Kleinkindalter am stärksten betroffen waren, da diese die meiste Betreuungsarbeit verrichteten (Berghammer, 2022). Auch zeigen die ACPP Daten, dass Mütter im Vergleich zu Vätern in dieser Zeit ihre Erwerbsarbeitsstunden stärker herabsetzen mussten (Hanzl & Rehm, 2021). Besonders interessant sind

Befunde aus Großbritannien oder den USA, die ergaben, dass Mütter in der Krise auch eher vor der Gefahr standen, arbeitslos zu werden (Andrew et al., 2022; Petts et al., 2021). In Österreich wurden Frauen mit Kindern zu Beginn der Krise nicht wesentlich häufiger gekündigt oder waren kurzarbeitend im Vergleich zu Frauen ohne Kinder (Steiber & Siegert, 2021). Insgesamt waren Eltern in Österreich nicht grundsätzlich vermehrt arbeitslos oder in Kurzarbeit geschickt worden als Personen ohne Kinder, was quer zu internationalen Ergebnissen liegt (Steiber et al., 2022; Steiber & Siegert, 2021). Die Krise schien sich in der EU besonders auf Eltern junger Kinder (Eurofound, 2020) bzw. konkret in Österreich zusätzlich auf Familienkonstellationen mit mindestens drei Kindern sowie auf Ein-Elter-Familien verstärkt negativ – in wirtschaftlicher und psychischer Hinsicht – auszuwirken (Albacete et al., 2021; Steiber, 2021b; Steiber & Siegert, 2021), was sich in Bezug auf Eltern mit mehr und jüngeren Kindern auch mit den Ergebnissen aus Großbritannien deckt (Cheng et al., 2021).

Vor allem Alleinerziehende waren in Österreich stark betroffen - fast jede*r Fünfte war zu dieser Zeit zur Kurzarbeit angemeldet bzw. arbeitslos (Steiber & Siegert, 2021). Auch das Ergebnis einer qualitativen Panelstudie in Wien verwies darauf, dass sich die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und reproduktiver Arbeit insbesondere für Alleinerziehende als schwierig erwies und etwa Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes, finanzielle Sorgen sowie seelische Belastungen mit sich brachte (Zartler et al., 2021). Befunde aus Großbritannien ergaben, dass insbesondere Eltern mit niedrigen Qualifikationen, die Arbeitstätigkeiten vor Ort verlangten, aufgrund der Maßnahmen eher gezwungen waren, ihre Arbeit aufzugeben, während Arbeiten mit höheren Qualifikationen oftmals im Home-Office verrichtet werden konnten (Andrew et al., 2022).

Nicht nur in Hinblick auf Qualifikationen, sondern auch hinsichtlich des Bildungsstandes konnten Unterschiede in der Art des Anstellungsverhältnisses festgestellt werden. Im Zuge einer außertourlichen Befragung durch das German Socio-Economic Panel (SOEP) wurde in Deutschland festgestellt, dass Berufstätige mit niedrigerem Bildungsstand eher Kurzarbeit verrichteten und somit Arbeitsstunden und Lohn einbüßten, wohingegen jene, die einen formal höheren Bildungsabschluss hatten, vermehrt von Zuhause aus arbeiteten und dabei ihre volle Anstellung behielten (Schröder et al., 2020). In Österreich waren laut AMS-Daten (2021b) im Jahr 2020 über eine Million Menschen zumindest an einem Tag als arbeitslos registriert. Davon hatten etwa 41% einen Pflichtschulabschluss, rund 34% einen Abschluss nach der Lehre, etwa 12% einen Maturabschluss als höchstes Bildungsniveau und rund 8% waren Akademiker*innen. In Hinblick auf die durchschnittlichen Änderungsraten der Arbeitslosenzahlen im Ver-

gleich zum Vorjahr war im Jahr 2020 in jeder Bildungsstufe ein hoher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Dennoch wurde der höchste relative Arbeitslosigkeitsanstieg bei Personen mit Matura, dicht gefolgt von jenen mit Pflichtschulabschluss, als maximalem Bildungsabschluss identifiziert. Ersteres resultierte allerdings vermutlich daraus, dass Personen mit Matura häufig in der Tourismusbranche tätig waren, die in der Krise besonders stark getroffen war⁹. Bei Akademiker*innen wurde hingegen der niedrigste relative Anstieg verzeichnet (AMS, 2021b). Insgesamt war die Wahrscheinlichkeit, im Jahr 2020 arbeitslos zu werden, für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss am höchsten (AMS, 2021a, 2021b).

Neben dem Eltern-Sein und dem Bildungsstand ist auch das Alter ein Faktor, der mit einer etwaigen Veränderung des Erwerbsstatus in der COVID-19-Krise zusammenhing. Junge Erwerbstätige waren unter anderem in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit, 2021), Großbritannien (Bell et al., 2021; Blundell et al., 2020) und Österreich (AMS, 2021b; Steiber, 2021b) im Jahr 2020 am stärksten von der Krise betroffen und über 60-Jährige am geringsten (Statistik Austria, 2023b; Steiber, 2021b). National war bei jungen Beschäftigten ein Beschäftigungsrückgang von rund 5% und international von fast 9% verzeichnet worden, wohingegen bei Personen im Haupterwerbsalter von 25 bis 49 Jahren national ein Rückgang von etwa 3% und bei jenen ab 25 Jahren international ein Verlust von rund 4% festgestellt wurde (AMS, 2021b; ILO, 2021). Neben hohen Beschäftigungsverlusten hatten unter 25-Jährige den höchsten prozentuellen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Vergleich zu älteren Altersgruppen zu verzeichnen. Gewinner hinsichtlich des Anstiegs der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsbilanz waren Personen ab 50 Jahren, denn diese waren am wenigsten von Arbeitslosigkeit betroffen und bei ihnen war tatsächlich ein minimales Beschäftigungswachstum zu beobachten (AMS, 2021b). Somit ist die klare Tendenz zu erkennen: Jüngere Erwerbstätige waren im Schnitt im Jahr 2020 eher von Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsverlust betroffen als ältere. Die Problematik, die sich bei jungen Erwachsenen oder auch bei Jugendlichen ergab, war, dass aufgrund der Corona-Krise der Einstieg in die Arbeitswelt eine, für zumindest kurze Zeit, unüberbrückbare Hürde darstellte, was sich in Langzeitfolgen widerspiegeln könnte (ILO, 2021).

Schlussendlich gab es aber auch Unterschiede zwischen den Bundesländern in Hinblick auf den Beschäftigungsrückgang und den Anstieg der Arbeitslosigkeit im Hauptkrisenjahr. Sowohl in Kärnten, Salzburg als auch in Wien reduzierte sich die unselbstständige Beschäftigung, dem AMS (2021b) zufolge, gegenüber dem Jahr 2019 um rund 3%, während sich die wirtschaftlichen Folgen der Krise in Tirol noch etwas stärker bemerkbar machten, indem die Be-

⁹ Auswirkungen der COVID-19-Krise nach Branchen wird in Kapitel 4.2. genauer thematisiert.

schäftigung im Schnitt um mehr als 4% sank. Dieses Ergebnis ist vorwiegend durch die Maßnahmen des Schließens und Einschränkens der Gastronomie, der Hotellerie und des Tourismus entstanden, von dem die genannten Bundesländer üblicherweise am stärksten profitierten¹⁰. Ebenso wurde in allen Bundesländern ein Anstieg der Arbeitslosigkeit festgestellt, wobei insbesondere Tirol und Salzburg im Vergleich zum Jahr 2019 besonders betroffen waren, indem in Tirol ein Anstieg von rund 69% und in Salzburg von ca. 47% verzeichnet wurde. Niederösterreich vermeldete im Vergleich dazu den geringsten Anstieg der Arbeitslosenquote mit etwa 22% (AMS, 2021b).

2.6 *Das Corona-Kurzarbeitsmodell*

Um nun Beschäftigungsrückgänge und Arbeitslosigkeit durch Kündigungen zu umgehen, wurde seit Beginn der Corona-Krise die Kurzarbeit als kurzfristiges Mittel zum Erhalt des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft eingesetzt. Dieses in unterschiedlichen Ausführungen gestaltete Modell fand in nahezu allen OECD-Mitgliedsländern Anklang, wodurch in den ersten Krisenmonaten in diesen Ländern etwa 50 Millionen Menschen ihr Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten und somit um das Zehnfache der Arbeitsplätze mehr im Vergleich zur Weltwirtschafts- und Finanzkrise 2008 bzw. 2009 bewahrt werden konnten (Huemer et al., 2021; OECD, 2020).

Die Kurzarbeit ist demnach kein Konzept, das erst zu Zeiten der Corona-Pandemie entworfen und eingesetzt wurde. Bereits zu Zeiten des Ersten Weltkrieges (Bock-Schappelwein et al., 2011), aber insbesondere seit Mitte des 20. Jahrhunderts (Brautzsch & Will, 2010) wurde bei konjunkturbedingten wirtschaftlichen Abwärtsbewegungen bzw. bei Krisen vom Konzept der Kurzarbeit insbesondere in Deutschland (Bock-Schappelwein et al., 2011) Gebrauch gemacht. Vor allem als Folge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008 und 2009 setzten Betriebe vermehrt darauf. Auch Österreich folgte diesem Trend und nutzte diese zuvor kaum in Anspruch genommene Hilfestellung nun intensiver. Der Höchststand der in Österreich zur Kurzarbeit gemeldeten Personen in diesem Zeitraum lag bei rund 37.000 Kurzarbeiter*innen im Jahr 2009 (ebd.). Mehr als 10 Jahre später wurde mit dem Ziel, das Schlimmste abzuwenden und den Anstieg der Arbeitslosenquote aufgrund der Maßnahmensetzungen im Zuge der Corona-Krise, wie dem Lockdown, weitestgehend zu verhindern, der Arbeiterkammer Österreich (AK) (2023b, 2023c) zufolge, von den Sozialpartnern (zusammengesetzt aus Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und Gewerkschaften) die „Corona-Kurzarbeit“ (AK, 2023b)

¹⁰ Auswirkungen der COVID-19-Krise nach Branchen werden in Kapitel 4.2. behandelt.

als Alternative zur Entlassung der Arbeitnehmer*innen und als finanzielle Entlastung für Arbeitgeber*innen eingeführt (ebd.). Das bereits bestehende Konzept der Kurzarbeit wurde somit wiederbelebt und weiterentwickelt.

Im ersten Krisenmonat wurden in Österreich, wie aus dem Datenbestand des AMS (2021b) hervorgeht, über eine halbe Million Arbeitnehmer*innen zur Kurzarbeit angemeldet, was den letzten Höchstwert vom Jahr 2009 weit überstieg. Bei der Kurzarbeit verhielt es sich ähnlich wie zum Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Auch der Bestand der registrierten Kurzarbeiter*innen war im April 2020 mit über einer Million seit Beginn der Krise bislang der höchste (AMS, 2021b). Am Ende dieses Monats war fast ein Drittel der unselbstständig erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich in Kurzarbeit (Huemer et al., 2021). Danach begannen die Zahlen der diesbezüglich gemeldeten Personen sukzessive wieder zu sinken, bis sie im Oktober nur mehr etwa ein Zehntel des Höchststandes ausmachten (AMS, 2021b).

Die Umsetzung der Kurzarbeit basiert, laut Arbeiterkammer (AK) (2023c), darauf, dass die Arbeitszeit der Arbeitnehmer*innen vorübergehend reduziert wird. Folglich wird ihnen monatlich nicht mehr das vollständige Gehalt ausgezahlt, jedoch ein Anteil von 80% bis 90% davon. Die Arbeitszeit konnte im anfänglichen Kurzarbeitsmodell sogar auf das Minimum von null Stunden herabgesetzt werden, denn auch, wenn der Betrieb beispielsweise aufgrund eines Lockdowns geschlossen werden musste, konnte Kurzarbeit angemeldet werden. Arbeitgeber*innen erhalten somit die Chance, die Arbeitnehmer*innen mit weniger Geld zu entlohnen, bewahren diese aber gleichzeitig vor einer Kündigung und erhalten als Ausgleich vom österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) eine finanzielle Unterstützungsleistung. Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist somit, dass zur Kurzarbeit angemeldete Arbeitnehmer*innen leichter ihren Arbeitsplatz behalten können (AK, 2023c).

Beim Konzept der Kurzarbeit handelt es sich um eine kurzfristige Lösung, die sowohl auf Arbeitgeber*innen- als auch auf Arbeitnehmer*innenseite Vorteile mit sich bringt, indem Arbeitskräfte nicht entlassen werden müssen, gleichzeitig die Betriebe und somit die Wirtschaft in Gang gehalten werden können und die Krise folglich ohne stärkere finanzielle Einbußen auf beiden Seiten überwunden werden kann (AK, 2023c; AMS, 2021b; Bock-Schappelwein et al., 2011). Somit besteht mehr existenzielle Sicherheit für die Arbeitnehmer*innen, als diese durch die Inanspruchnahme der Arbeitslosenunterstützung gegeben sein würde (Eder, 2020). Gleichzeitig hat die Kurzarbeit aber einen Nachteil gegenüber der vollständigen Aufrechterhaltung der unselbstständigen Beschäftigung. In einer Studie wurden erstmals die Langzeitfolgen von

Kurzarbeit auf die Löhne nach Rückkehr in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass das herabgesetzte Einkommen nicht nur während des Einsatzes der Kurzarbeit, sondern auch darüber hinaus weiterbestand (Vogtenhuber et al., 2024).

Wie bei der Betrachtung des Arbeitslosigkeitsanstiegs und des Beschäftigungsrückgangs konnten im Hauptkrisenjahr mitunter soziodemographische Unterschiede hinsichtlich der Kurzarbeit festgestellt werden. Ebenso wie beim Rückgang der Beschäftigung sowie beim Anstieg der Arbeitslosigkeit konnten hierbei im Jahresdurchschnitt des Jahres 2020 in Österreich (AMS, 2021b; Steiber, 2021b) und auch in Deutschland (Kohlrausch & Zucco, 2020) keine großen Geschlechterunterschiede verzeichnet werden. Dennoch zeichnete sich in Österreich im Jahresverlauf 2020 dahingehend ein interessanter Trend ab, dass sich in den ersten Monaten nach Beginn der Krise zunächst mehr Männer als Frauen in Kurzarbeit befanden, sich der Trend im Laufe des Jahres allerdings umkehrte (AMS, 2021b; Steiber et al., 2021). Im April, in dem der höchste Wert der kurzarbeitenden Personen verzeichnet wurde, waren etwa 575.000 Männer und 457.000 Frauen in Kurzarbeit. Im Zuge des zweiten bundesweiten Lockdowns, ab November 2020, wurden mehr Frauen als Männer dafür registriert, wobei die Anzahl an Kurzarbeiter*innen deutlich niedriger war als noch im April (AMS, 2021b). Obwohl die Anmeldung zur Kurzarbeit per se keinen Hinweis auf soziale Ungleichheit zwischen den beiden Geschlechtern durch die COVID-19-Krise in Österreich gab, könnte, laut Steiber (2021b), erwartet werden, dass sie dennoch auf längere Sicht Ungleichheit hervorrufen würde, da mehr Frauen in der Kurzarbeit geringer qualifizierte Arbeiten verrichteten als Männer und es somit, auch in Zusammenhang mit den verringerten Arbeitsstunden, in weiterer Folge zu einer dauerhaften Herabstufung der Frauen, ihre Qualifikationen betreffend, kommen könnte (Steiber, 2021b). Diese Annahme wird durch die Studie zu den Langzeitfolgen der Kurzarbeit auf das Einkommen wiederum bekräftigt (Vogtenhuber et al., 2024).

Des Weiteren wurde die Inanspruchnahme der Kurzarbeit nach Bildungsstand nicht im Datenbestand des AMS erfasst, jedoch wurde dieser Faktor in der AKCOVID-Panel-Studie untersucht. Während Befragungsdaten der Studie zeigten, dass in den ersten Krisenmonaten des Jahres 2020 in diesem Zusammenhang keine Hinweise auf signifikante Differenzen hinsichtlich der Kurzarbeit existierten, waren im Laufe des Jahres Erwerbstätige mit BMS-, Lehrabschluss oder AHS-Matura häufiger in Kurzarbeit als Akademiker*innen (Steiber et al., 2021).

Im Gegensatz zur Bildung zeigten sich deutlichere Unterschiede im Zusammenhang mit dem Alter. Wie auch in Hinblick auf die Arbeitslosigkeit und den Beschäftigungsrückgang waren über ein Drittel der unselbstständig Beschäftigten im Alter von 15 bis 24 in den ersten Monaten der Krise vermehrt in Kurzarbeit. Nahezu ein Drittel der 25- bis 49-Jährigen nahmen sie

ebenso in Anspruch. Am seltensten wurden mit weniger als einem Viertel über 50-Jährige dazu angemeldet (AMS, 2020b). Auch durch die AKCOVID-Panel-Studie kam man zu dem Ergebnis, dass junge unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20 bis 29 Jahren gegenüber anderen Altersgruppen im Jahr 2020 am meisten Kurzarbeit verrichteten (Steiber, 2021b; Steiber et al., 2021).

Betrachtet nach Bundesländern zeigte sich, dass in Salzburg, Oberösterreich, Vorarlberg und Wien im Jahresdurchschnitt 2020 mehr Personen zur Kurzarbeit angemeldet waren als in den restlichen Bundesländern. Dabei wurde sie in Kärnten, aber auch Tirol, am seltensten in Anspruch genommen, wobei Tirol gleichzeitig am meisten Arbeitslose zu verzeichnen hatte (AMS, 2021b). Speziell in Salzburg konnte in den ersten Krisenmonaten etwa jede dritte Anstellung durch den Einsatz von Kurzarbeit erhalten werden (AMS, 2020b). Eine eindeutige Tendenz, wie die Tourismusgebiete auf die Corona-Krise reagierten, konnte folglich nicht verallgemeinernd festgestellt werden.

Es kann allgemein festgehalten werden, dass jene mit tendenziell niedrigem sozioökonomischen Status im Hauptkrisenjahr vermehrt Kurzarbeit in Anspruch nahmen, jedoch ist der Effekt hinsichtlich der Arbeitslosigkeit noch viel stärker. Starke Unterschiede hinsichtlich der Personengruppen, die arbeitslos wurden, konnten bei der Betrachtung nahezu jedes analysierten soziodemographischen Faktors beobachtet werden. Nur hinsichtlich des Geschlechts und zwischen Eltern und Kinderlosen konnten kaum Unterschiede beim Erhalt der unselbstständigen Beschäftigung, bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeit oder der Arbeitslosigkeit festgestellt werden. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass jene, die bereits vor der Krise einen geringeren sozioökonomischen Status aufwiesen, härter von der Krise getroffen wurden.

2.7 Der weitere Verlauf der Pandemie in Österreich

Der Erfolg des ersten Lockdowns zeigte sich darin, dass die Infektionszahlen im Mai 2020 auf einen einstelligen Wert an registrierten Fällen am Tag sanken. Anfang Juli 2020 fielen weitere Maßnahmen. Auch wenn sich im Juli die Krisen-Situation entspannte, wurden im August aufgrund der Öffnungsschritte jeden Tag wieder zunehmend mehr neue Fälle gemeldet, was auch auf eine vermehrte Corona-Testung zurückzuführen ist. Zu dieser Zeit veränderte sich die Altersgruppe jener, die sich vorwiegend mit dem Virus zu infizieren schien. Während sich zu Beginn der Pandemie tendenziell mehr ältere Personen infizierten, betraf es nun vermehrt Jugendliche bzw. junge Erwachsene (Pollak et al., 2020c).

Zwar wirkten sich die Öffnungsschritte über den Sommer positiv auf die Arbeitslosenzahlen aus, die in einem langsamen Rückgang begriffen, aber nach wie vor höher als im Sommer des Vorjahres waren (AMIS, 2023). Aber Ende August 2020 wurde schließlich damit gerechnet, dass Urlaubsrückkehrer*innen in Österreich eine zweite Welle auslösen würden. Mit dem Anstieg der Fälle an COVID-19-Positiven im August und September bewahrheitete sich diese Vermutung (Pollak et al., 2020c). Es folgte die zweite Infektionswelle, auf welche am 3. November 2020 mit dem Verhängen des zweiten bundesweiten Lockdowns reagiert wurde – von der Regierung zunächst als „leichter“ Lockdown deklariert. Der Höhepunkt der zweiten Welle mit über 9.000 täglich Infizierten erfolgte wenige Tage später. Die Regierung beschloss aus diesem Grund die Einführung von „harten“ Beschränkungen, die den „leichten“ Lockdown Mitte November 2020 ablösten (Pollak et al., 2021a).

Das Auftreten neuer ansteckenderer Virus-Mutationen „Alpha“ und „Beta“ und ihre rasche Verbreitung galten neben dem fehlenden Erfolg des zweiten Lockdowns als Auslöser für den dritten Lockdown – Mitte Dezember 2020 bis Anfang Februar 2021. Im Zeitraum des dritten Lockdowns erfolgte die erste Impfung gegen das Corona-Virus (ebd.). Infektiösere Virusmutationen führten im März 2021 zu einem abermaligen enormen Anstieg an positiven Fällen (Pollak et al., 2021b). Die Aufhebung des dritten Lockdowns wirkte sich jedoch, wie auch die Aufhebung der ersten beiden Lockdowns, erneut positiv auf die Arbeitslosenquote aus (AMIS, 2023), worauf jedoch gleich im April 2021 ein nächster Lockdown folgte (Pollak et al., 2021b). Über die Sommermonate 2021 wurden trotz Auftretens der noch infektiöseren Variante „Delta“ (Pollak et al., 2021c) Maßnahmen zurückgenommen, was ein abermaliges Sinken der Arbeitslosenquote zur Folge hatte. Mitte November 2021 wurde ein erneuter bundesweiter Lockdown ausgerufen (ebd.). Dieser harte Lockdown wurde im Dezember für den geimpften Bevölkerungsanteil aufgehoben, wobei der Lockdown für den ungeimpften Bevölkerungsanteil aufgrund des Auftretens der wiederum neuen Virus-Mutation, „Omikron“ (Walcherberger et al., 2022), noch bis Ende Jänner 2022 aufrechterhalten blieb (ebd.).

Der österreichische Arbeitsmarkt war im zweiten Krisenjahr 2021, trotz steigender Infektionszahlen und weiterer Verhängungen von Maßnahmen, von einer generellen Erholung aller Bevölkerungsgruppen betreffend geprägt. Interessant ist, dass bei jenen, die im Jahr 2020 am stärksten von der Krise betroffen waren, im Jahr 2021 auch tendenziell die stärkste Erholung festzustellen war (AMIS, 2023). Als im Jahr 2022 die neue dominierende Omikron-Variante zwar eine hohe Ansteckungsmöglichkeit mit sich brachte, allerdings vorwiegend milde Krankheitsverläufe verursachte und bereits ein Großteil der Bevölkerung zumindest einmal geimpft war, verwarf die österreichische Regierung ihren ursprünglichen Plan zur Eindämmung der

Ausbreitung des Virus durch Lockdowns und setzte nun auf Eigenverantwortung im Umgang mit der Gesamtsituation (Walcherberger et al., 2022). Der positive Aspekt der Öffnungsschritte äußerte sich vor allem darin, dass sich die Situation am Arbeitsmarkt noch weiter von den Auswirkungen der Krise erholte (AMIS, 2023).

3 Theorien zur sozialen Ungleichheit am Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt wird nun der theoretische Rahmen skizziert. Grundsätzlich ist diese Arbeit zwei großen Themenbereichen innerhalb der Soziologie zuzuordnen: einerseits der sozialen Ungleichheit und andererseits der Arbeits(markt)-Soziologie. Besonders relevant ist im Zusammenhang mit dem vorliegenden Untersuchungsgegenstand allerdings die Überschneidung dieser beiden Bereiche: die soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt. Darauf liegt der Fokus der folgenden Darstellung. Behandelt werden in diesem Zusammenhang verschiedene, aber doch miteinander harmonisierende theoretische Ansätze. Zunächst wird eine allgemeine Einführung in die Theorien zur sozialen Ungleichheit am Arbeitsmarkt gegeben. Die Darstellung einer aktuellen Ungleichheitstheorie der sozialen Schichten und ihre Erweiterung von Stefan Hradil (2016, 2018) stellt dabei den Bezug zur aktuellen Struktur der Gesellschaft und ihrem vorherrschenden gesellschaftlichen Ungleichheitskonstrukt her. Nachfolgend gibt konkret die Theorie der Arbeitsmarktsegmentierung, deren Ursprung unter anderem in Aufzeichnungen von Peter B. Doeringer und Micheal J. Piore (1970) zu finden ist, Aufschluss über die Unterscheidung von horizontal und vertikal verteilter Ungleichheit in Arbeitsmarktsegmenten. Im Anschluss werden ausgehend von der Insider-Outsider-Theorie – entwickelt von Assar Lindbeck und Dennis Snower (1984, 2001, 2002) – die Benachteiligung und das Machtverhältnis, dem die unfreiwilligen Arbeitslosen und die Arbeitnehmer*innen in sekundären Arbeitsmarktsegmenten gegenüber den Arbeitnehmer*innen in primären Segmenten unterliegen, erläutert. In diesem Zusammenhang wird die Wichtigkeit von betrieblichen Arbeitnehmer*innenvertretungen herausgearbeitet und betont sowie der Zusammenhang mit der Betriebsgröße und ihrer Bedeutung innerhalb einer Krise im Rahmen der Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungs-forschung behandelt. Da es sich bei der COVID-19-Krise um ein Phänomen handelt, das es zuvor in dieser Form noch nicht gab und das eine plötzliche und massive Änderung der Lebens- und Arbeitswelt der Bevölkerung hervorgerufen hat, werden abschließend aktuelle theoretische Ansätze von Klaus Dörre (2008, 2020a, 2020b, 2021) diskutiert, der sich genau mit diesem Phänomen und seiner Auswirkung auf die Gesellschaft und der Bedeutung von gewerkschaftlichen bzw. innerbetrieblichen Vertretungsorganisationen in dieser Krise auseinandersetzt.

3.1 Theorien zur sozialen Ungleichheit am Arbeitsmarkt und zur Arbeitsmarktsegmentierung

Um zu den für diese Arbeit vordergründig relevanten Theorien hinzuleiten, wird im Folgenden skizziert, wie sich die Arbeitswelt im Laufe der Zeit entwickelt hat. Auch wird erklärt, dass die Einteilung der Gesellschaft bzw. ihre Strukturbeschreibung in dieser Zeit einen Wandel durchlebt hat, um aufzuzeigen, welche sozialen Gruppen heute grundsätzlich besseren Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und welche Gruppen benachteiligt sind. Ausgehend davon werden erste relevante Theorien – jene zur Arbeitsmarktsegmentierung – behandelt, die das Vorhandensein mehrerer Teilarbeitsmärkte erklärt, die aufgrund dieser verschiedenen Zugangschancen soziale Ungleichheit bedingen und auch für die Bedeutung der Aufrechterhaltung von Beschäftigung relevant sind.

Innerhalb der letzten 150 Jahre durchlebte, den deutschen Soziologen Martin Abraham und Thomas Hinz zufolge (2008), die Arbeitswelt einen besonders großen Wandel. Während Anfang des vorigen Jahrhunderts die Selbstständigkeit einen nicht unwesentlichen Anteil der Beschäftigung ausmachte, wurde diese Art der Beschäftigung im Laufe der Zeit zunehmend von einem Abhängigkeitsverhältnis von arbeitgebenden Personen abgelöst, einem Arbeitsverhältnis, das heute den überwiegenden Teil der Bevölkerung betrifft. Dieser Trend ging unter anderem einher mit der „Differenzierung moderner Gesellschaften in Teilsysteme“, der „Arbeitsteilung“ und letztlich der „Ausbildung des Wohlfahrtsstaates“ (Abraham & Hinz, 2008, S. 11). Daraus entstanden die Arbeitsmärkte, wie sie heute existieren. Sie setzen sich aus der Relation zwischen jenen, die Arbeit anbieten, und jenen, die Arbeit nachfragen, zusammen (ebd.). Die grundlegende Anschauung, wie die Arbeitsmärkte auch noch heute funktionieren, vermittelte bereits Karl Marx. Für Marx (2009) ist der Arbeitsmarkt zur Zeit der Industrialisierung ein Geschäft, bei dem vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin als Dienstleistung für einen bestimmten Zeitraum beansprucht wird und gleichzeitig bietet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer seine oder ihre Leistung an. Diese Transaktion wird mittels einer Form der Vergütung – einer Bezahlung – vergolten (Abraham & Hinz, 2008; Flecker, 2017; Marx, 2009). Um eine Entlohnung zu erhalten und somit ihre Existenz zu sichern, sind die Arbeitnehmer*innen gezwungen, sich durch Verträge den Arbeitgeber*innen unterzuordnen (Flecker, 2017), was somit einerseits eine Machtbeziehung zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen und andererseits einen Wettbewerb sowohl unter den Arbeitnehmer*innen als auch unter den Arbeitgeber*innen impliziert (Hinz & Abraham, 2008). Was der Arbeitsmarkt aber benötigen würde, wäre, unter

Anbetracht des gerne herangezogenen „neoklassische[n] Modell[s]“ (ebd., S. 20), eine aufeinander abgestimmte Balance von Angebot und Nachfrage. Die Problematik besteht allerdings darin, dass ein Arbeitsmarkt, so wie er in diesem idealen Modell beschrieben ist, nicht existiert. Das tatsächlich bestehende Ungleichgewicht an Angebot und Nachfrage äußert sich letztendlich in einer Ungleichheitsproblematik (ebd.)

Diese Problematik am Arbeitsmarkt ist allerdings nicht allein durch das Abhängigkeitsverhältnis der Arbeitnehmer*innen von den Arbeitgeber*innen bedingt, sondern kann ebenfalls von einer übergeordneten – der gesellschaftlichen – Ebene hergeleitet werden. Einige Wissenschaftler*innen stützten sich, dem Klassenmodell von Karl Marx folgend, auf ein neueres Klassenkonzept als adäquate Erklärung der gesellschaftlichen Struktur für soziale Ungleichheit, wie zum Beispiel Hajo Holst, Agnes Fessler und Steffen Niehoff (2021) hinsichtlich der Einbettung der Ergebnisse des Arbeitswelt-Monitors zu Beginn der COVID-19-Krise in Deutschland (Holst et al., 2021), wohingegen sich die vorliegende Arbeit an der Theorie der sozialen Schichten orientiert, die als Erklärungsansatz gegenwärtig weiter verbreitet ist (Hradil, 2018).

Während also zunächst das Ständemodell, in dem noch das Hineingeboren-Sein in einen Stand als ursächliche Erklärung für soziale Ungleichheit in der Gesellschaft galt, vorherrschend war, wurde dieses zu Zeiten der industriellen Revolution vom Marxschen Klassenmodell abgelöst, der dieses zur Unterscheidung der besitzenden und besitzlosen Klassen herangezogen hatte (Hradil, 2016). Da die Gesellschaft – und auch die Arbeitswelt – nach der Industrialisierung einen Wandel durchlebte, indem sich diese immer weiter ausdifferenzierte und auch immer mehr unselbstständige Beschäftigung existierte, wurde dies seitens der Sozialwissenschaft oftmals als „soziale Differenzierung“, „soziale Pluralisierung“ oder „Individualisierung“ (Hradil, 2018, S. 243) bezeichnet. Im auf das Stände- und Klassenmodell folgenden, sogenannten Schichtmodell wurde dem deutschen Soziologen Stefan Hradil (2018) zufolge die Gesellschaftsstruktur zu Zeiten der Industrialisierung nun grundsätzlich in eine untere, mittlere und obere Schicht unterteilt. Der wesentlichste Unterschied zwischen Ständen bzw. Klassen und Schichten ist, dass die Zugehörigkeit zu einer Schicht nun nicht mehr aus dem Hineingeborgen-Sein oder dem Besitz resultiert, wie es eben bei Ständen und Klassen der Fall war, sondern aus der „individuelle[n] Leistung“ (ebd., S. 245). Das bedeutet, die Schichtzugehörigkeit und -zuordnung wird über die tatsächliche Eigenleistung und daher vorwiegend über die Zugehörigkeit zum Erwerbsleben und die Stellung darin definiert, indem diejenigen, die sich in diesem System befinden, schließlich einfacher innerhalb der Gesellschaft verortet werden können (Hradil, 2016, 2018). Der soziale Status einer Person bestimmt dabei, welcher sozialen Schicht sie ungefähr zuzuordnen ist. Die Unterscheidungsmerkmale, die in diesem Zusammenhang unter dem

Begriff des Status zusammengefasst werden, sind berufliche Qualifizierung, die Höhe des Bildungsabschlusses, die Höhe des Einkommens, die Art der Beschäftigung sowie persönliches Ansehen, wodurch die verschiedenen sozialen Schichten hinsichtlich sozial höher und niedriger Gestellten unterschieden werden (Hradil, 2016).

Durch den zuvor erwähnten Ausdifferenzierungsprozess, der gemeinsam mit dem Wandel der Erwerbstätigkeit einherging, gewann in der postindustriellen Gesellschaft über das Schichtmodell hinaus allmählich die Untergliederung in „soziale Lagen“ (Hradil, 2018, S. 245) und „soziale Milieus“ (ebd., S. 250) an Bedeutung. In „sozialen Lagen“ (ebd., S. 245) befinden sich Gruppen in ähnlichen Lebensverhältnissen und in „sozialen Milieus“ (ebd., S. 245) befinden sich Geistesverwandte (ebd.). Zu Faktoren, wie Bildungsstand, Einkommenshöhe, Erwerbsstatus, Kapital und Besitz, Einfluss und Ansehen, die Hradil als bedeutende Faktoren sozialer Ungleichheit identifiziert, kommen ebenfalls wohlfahrtstaatliche und persönliche Ursachen hinzu, wie „Freizeit-, Arbeits-, Gesundheits-, Wohn- und Wohnumfeldbedingungen“ (Hradil, 2016, S. 267). Zwar wurde bei neueren Ungleichheitstheorien befürchtet, dass andere Sichtweisen als die der Klassentheorie die Betrachtung vertikaler Ungleichheit vernachlässigen könnten (Burzan, 2011), doch auch die Schichttheorie bzw. ihre erweiterte Perspektive berücksichtigt diesen Aspekt: Zu bereits bestehender vertikaler Ungleichheit, indem gesellschaftlich höher und niedriger Gestellte voneinander abgegrenzt sind, kommt in der heutigen Gesellschaft vermehrt horizontale, wie „Ungleichheiten zwischen Mann und Frau“ (Hradil, 2016, S. 266), hinzu. Hinsichtlich der vertikalen Ungleichheit trifft das allgemeine Schichtungsmodell, laut Hradil (2016), allerdings für manche Personengruppen aufgrund von „Statusinkonsistenz“ (ebd., S. 254) immer weniger zu. Während die Schichtzugehörigkeit vermehrt durch die Einordnung in den Berufsstatus, der selten Statusinkonsistenz aufgrund vergleichbarer Lebensumstände mit sich bringt, bestimmt wird, können Personen, die nicht erwerbstätig sind und die nicht direkt im Schichtmodell verortet werden können, stattdessen einer „Lebenslage“ (ebd., S. 267), also besseren und schlechteren Lebensverhältnissen, zugeordnet werden (ebd.). Das Phänomen der vertikalen und horizontalen Ungleichheit ist aber nicht nur ein gesamtgesellschaftliches, sondern auch spezifisch auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt kommt in seiner Theorie der Aspekt des ungleichen Beschäftigungszugangs zum Tragen, da manche Bevölkerungsgruppen schlechtere Zugangschancen zum Arbeitsmarkt im Allgemeinen haben als andere oder geringere Chancen, „gute“ Arbeitsplätze zu erhalten. Stabile Arbeitsverhältnisse stehen somit unsicheren gegenüber. Einen besonderen Kontrast liefert dabei das Verhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Während eine stabile Anstellung in Vollzeit ein selbstbestimmtes Leben als

vollwertig anerkanntes Mitglied der Gesellschaft ermöglicht, beeinträchtigt Arbeitslosigkeit dieses (ebd.).

Darüber hinaus haben Arbeitsmärkte, Abraham und Hinz (2008) zufolge, einen großen Einfluss darauf, wie gut es der Bevölkerung geht. Sie geben vor, wer im Einzelnen an ökonomischer Prosperität beteiligt sein darf und inwiefern. Das bedeutet, für das Wohlergehen der Gesellschaft ist einerseits die Quantität der Erwerbstätigen in den Arbeitsmärkten bedeutsam, aber andererseits ist ebenso wichtig, welche Personen zu welchen Bedingungen einen Arbeitsplatz erhalten. Arbeitslose – also jene, die eben keinen Platz im Arbeitsmarktsystem gefunden haben – haben aufgrund von damit verbundenen Einkommenseinbußen mehrheitlich keinen Zugang zum gesellschaftlichen Wohlstand und haben oftmals Probleme, ihre Existenz zu sichern. Hinzu kommt vielfach noch eine Degradierung ihres sozialen Prestiges innerhalb der Gesellschaft. Die Folgen beschränken sich allerdings nicht auf die betroffenen Personen, sondern betreffen die Bevölkerung im Ganzen. Abraham und Hinz fassen die Problematik zusammen, indem sie die Arbeitsmärkte als „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“ (Abraham & Hinz, 2008, S. 12) bezeichnen. Die Wahrscheinlichkeit, in der Gesellschaft schlechter gestellt zu sein, ist ihrer Auffassung nach aber nicht zufällig, sondern betrifft stets dieselben sozialen Gruppen, sowohl was die Gefahr, arbeitslos zu werden, was die Wahrscheinlichkeit, weniger Gehalt zu bekommen, als auch was die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten anbelangt (ebd.).

Konkret erstreckt sich, laut Flecker (2017), weder der Wettbewerb zwischen den Arbeitssuchenden noch die Diskriminierung bestimmter sozialer Gruppen über die gesamten Arbeitsmärkte. Ebenso sind nicht alle in gleicher Weise benachteiligt. Der Arbeitsmarkt, wie er oft eindimensional bezeichnet wird, als ganzheitliches Konstrukt existiert nämlich in dieser Form nicht. Hingegen ist er vielmehr in verschiedene „Arbeitsmarktsegmente“ (Flecker, 2017, S. 61), also in mehrere „Teilarbeitsmärkte“ (ebd., S. 61), unterteilt. Die einzelnen Segmente grenzen sich zum Teil stark voneinander ab in Hinblick auf Inklusionsmöglichkeiten und Exklusionspotenziale (ebd.).

Diese Segmentierungstheorie findet ihren Ursprung in der Hälfte des 20. Jahrhunderts in den Vereinigten Staaten von Amerika. In den 1970er Jahren griffen Peter B. Doeringer und Michael J. Piore zuvor bestehende Ansätze auf und erweiterten diese. Aufgrund des Angebots von besser bezahlten und sicheren sowie schlechter bezahlten und prekären Jobs entstand in den Vereinigten Staaten die Theorie des „dualen Arbeitsmarktes“ (Sengenberger, 1978, S. 20), die den Arbeitsmarkt in zwei Segmente einteilte, die konträre Eigenschaften besaßen (ebd.). Der „primäre“ (ebd., S. 20) Arbeitsmarkt beinhaltet Vorteile, wie die Auszahlung besserer Gehälter, Arbeiten unter besseren Konditionen, bessere Karrierechancen und Sicherheit in Bezug

auf den Erhalt der Beschäftigung. Der „sekundäre“ (ebd., S. 20) Arbeitsmarkt zeichnet sich hingegen durch geringere Einkommen, schlechtere Chancen hinsichtlich des Durchsetzungsvermögens von Arbeitnehmer*inneninteressen und generell durch prekäre Anstellungsverhältnisse aus (Doeringer & Piore, 1970; Flecker, 2017; Sengenberger, 1978). Das bedeutet, in erst-rangigen Arbeitsmärkten befinden sich Arbeitnehmer*innen, die stärker in ihm verankert sind, und in dem anderen sind jene angesiedelt, die nicht besonders stark eingebunden sind.

Als sich immer mehr Arbeitnehmer*innen gegen ihre Arbeitgeber*innen zusammenschlossen, versuchten Arbeitgeber*innen – in den Vereinigten Staaten von Amerika – in Großbetrieben einen Keil zwischen die Arbeitenden zu treiben, indem sie die Qualität von Arbeitsplätzen derart unterschiedlich gestalteten, dass individuelle Bevorzugung möglich war, wodurch sich Arbeitnehmer*innen mehr als Konkurrent*innen als als Mitstreiter*innen sahen (Edwards, 1979; Flecker, 2017). Das Ziel war in erster Linie, einer kollektiven Vereinigung der Arbeiter*innenschaft entgegenzuwirken, wobei verschiedene sozioökonomische Merkmalsausprägungen, wie Geschlecht, Ethnie oder Bildungsstand, bewusst dafür eingesetzt wurden (Flecker, 2017; Reich et al., 1978). Ausgehend von diesem Prinzip entwickelten Doeringer und Piore (1970) somit eine weitere, präzisere Sichtweise auf die Unterscheidung der Arbeitsmärkte, indem sie diese dualen Arbeitsmärkte weiter in interne und externe teilten und detaillierter beschrieben. Ein interner Arbeitsmarkt zeichnet sich nun dadurch aus, dass dieser durch interne Regeln und Vorgänge festgelegt ist. Während der interne Markt ein in sich geschlossenes System bildet, fließen in den externen wirtschaftliche Kriterien, wie dem Wettbewerb, ein bzw. unterliegt er insgesamt dem Prinzip von Angebot und Nachfrage. Interne und externe Arbeitsmärkte sind dabei nicht völlig unabhängig voneinander zu betrachten, sondern sind durch die Chance auf den Zugang zum internen Arbeitsmarkt, aber auch durch den Austritt aus diesem, miteinander verknüpft. Der Zusammenhang zwischen beiden Herangehensweisen zur Einteilung von Arbeitsmärkten besteht nun darin, dass sich der primäre Arbeitsmarkt aus mehreren internen Arbeitsmärkten und der sekundäre Arbeitsmarkt vorwiegend aus externen Arbeitsmärkten zusammensetzt. Arbeitnehmer*innen und Arbeitssuchende werden innerhalb des primären Arbeitsmarktes nach der tatsächlichen Eigenleistung internen Arbeitsmärkten zugeteilt (Doeringer & Piore, 1970). Obwohl sich dadurch sehr unterschiedliche Gruppierungen im primären Arbeitsmarkt befinden – das Spektrum dabei ist sehr breit und umfasst alle Formen der Anstellung –, haben sie eines gemeinsam – die Garantie auf eine sichere Anstellung (Flecker, 2017). Der Wechsel vom sekundären zum primären Teilarbeitsmarkt ist nur unter schwierigen

Bedingungen oder mitunter gar nicht möglich, da die Zugangschancen einem „queue phenomenon“ (Doeringer & Piore, 1970, S. 277), also einem Warteschlangenprinzip unterliegen (ebd).

Burkart Lutz und Werner Sengenberger (1974) entwarfen ebenfalls in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts, unter dem Terminus „Münchener Segmentationsansatz“ (Köhler & Krause, 2010, S. 392) zusammengefasst, eine weiterentwickelte Theorie zur Segmentierung der Arbeitsmärkte, in der im deutschsprachigen Raum statt von zwei, von drei großen Teilarbeitsmärkten ausgegangen und zur vertikalen Unterscheidung von Arbeitsmärkten eine horizontale Perspektive hinzugefügt wird. Aus dem Zusammenspiel von internen und externen sowie primären und sekundären Arbeitsmärkten gingen nun der „unstrukturierte“ (Lutz & Sengenberger, 1974, S. 107; Sengenberger, 1987, S. 117) Teilarbeitsmarkt, der als externer, sekundärer Teilarbeitsmarkt charakterisiert werden kann und keine speziellen Fähigkeiten verlangt, das externe, primäre „berufsfachliche“ (Lutz & Sengenberger 1974, S. 102; Sengenberger, 1987, S. 117) Segment, das für Fachkräfte ausgelegt sei, und das interne, primäre „betriebsinterne“ (Flecker, 2017, S. 63; Lutz & Sengenberger 1974, S. 83; Sengenberger, 1987, S. 118) Segment, bei dem Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in gegenseitig aufeinander angewiesen sind, hervor (Köhler & Krause, 2010; Lutz & Sengenberger, 1974; Sengenberger, 1987). Durch die Unterscheidung von „berufsfachlich-externen Märkten“ (Köhler und Krause, 2010, S. 394) und internen Segmenten wird eine horizontale Ebene zum Prinzip zweier vertikal segmentierter Arbeitsmärkte hinzugefügt (ebd.). Dabei wird von der Existenz von „betriebliche[n] Beschäftigungssysteme[n]“ (ebd., S. 387) ausgegangen, was wiederum an dem Ansatz anknüpft, dass sich Arbeitnehmer*innen durch einen Vertrag an ihre Arbeitgeber*innen binden und dadurch Teil des Erwerbssystems werden und sich somit vom „überbetrieblichen Arbeitsmarkt“ (ebd., S. 389) distanzieren. Obwohl sowohl Arbeitnehmer*in als auch Arbeitgeber*in an Arbeitsmarktprozessen außerhalb des Unternehmens nicht aktiv beteiligt sind, tragen sie dennoch durch die Suche nach anderen Möglichkeiten und dem damit einhergehenden regelmäßig stattfindenden Personalwechsel wiederum zum Erhalt der Arbeitsmärkte bei (ebd.).

Der Ansatz von Lutz und Sengenberger (1974) ist Ausgangslage für eine aktuellere, in einem Projektprozess weiterentwickelte Auffassung von Christoph Köhler und Olaf Struck, die noch einmal mehr die vertikale und horizontale Differenzierung der Arbeitsmärkte in den Fokus rückt. Diese gingen noch konkreter als Lutz und Sengenberger davon aus, dass in diesen „betriebliche[n] Beschäftigungssysteme[n]“ (Köhler & Krause, 2010, S. 387) neben der Distanzierung nach außen zu den Arbeitsmärkten, auch eine innerbetriebliche Differenzierung zu ande-

ren Tätigkeitsfeldern besteht. Auf Basis dessen wird von ihnen zwischen „geschlossene[n] Beschäftigungssysteme[n]“ (ebd., S. 399) innerhalb der internen Arbeitsmärkte und „offene[n] Systeme[n]“ (ebd., S. 398) in den externen Arbeitsmärkten unterschieden. Durch die Abgrenzung nach außen wird von der „Nutzung des externen Marktes“ (ebd., S. 398) abgesehen. Ein wesentlicher Punkt ihrer Theorie ist, dass eine sichere Position von längerer Dauer nur durch diese Abschottung erreicht werden kann (ebd.). Das Besondere an ihrem Ansatz ist, dass im Gegensatz zu anderen Theorien innerhalb der Segmente unterschiedliche Statustypen vorkommen. Die empirische Evidenz verweist beispielsweise darauf, dass auch Personen mit geringem Einkommen (sekundärer Arbeitsmarkt) ein stabiles Beschäftigungsverhältnis haben können (interner Arbeitsmarkt) (Flecker, 2017; Köhler & Weingärtner, 2017), wodurch diese vertikale Unterscheidung der Teilarbeitsmärkte nicht eindeutig abgrenzbar ist. Dieser Aspekt wird am Beispiel des Merkmals Geschlecht sichtbar. Über alle Teilarbeitsmärkte hinweg gibt es sowohl in vertikaler als auch in horizontaler Perspektive Ungleichheiten bezüglich des Geschlechts, indem beispielsweise zwischen männer- und frauendominierten Branchen unterschieden wird (horizontale Ungleichheit) und Frauen und Männer unterschiedlich hohe berufliche Positionen bzw. Stellungen einnehmen können (vertikale Ungleichheit) (Flecker, 2017; Gottschall, 2018).

Es gibt bei der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse darüber hinaus aber noch weitere horizontale und vertikale Ungleichheiten, wie beispielsweise branchenspezifische. Branchen mit „Kritischer Infrastruktur“ (Folkers, 2018, S. 123), also jene, die für die Gesellschaft und ihre Funktionalität essenziell sind, waren bereits vor der Corona-Krise von großer Bedeutung, um für den Erhalt des gesellschaftlichen Zusammenlebens zu sorgen, wie beispielsweise das Gesundheitssystem (ebd., 2018). Hier ist seit der COVID-19-Krise nun vermehrt von „systemrelevanten Branchen“ (Schneemann et al., 2020, S. 687) die Rede, die besonders in dieser Krise die wichtige Aufgabe des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Systemerhalts innehatten (ebd.). Branchen wie die Gastronomie mussten beispielsweise in der COVID-19-Krise vorübergehend schließen. In anderen Branchen, wie dem Gesundheitsbereich, wurde der Betrieb aufrechterhalten (Pollak et al., 2020a). Dadurch ist anzunehmen, dass jene Branchen, die als systemerhaltend gelten, in der COVID-19-Krise eher abgesichert waren und es keine Schließungen gab, wohingegen jene, die als nicht-systemerhaltend galten, vermutlich eher gezwungen waren, ihren Betrieb herunterzufahren. Dies wird in Kapitel 4.2. im Zuge der Erläuterung des Standes der Forschung ausführlicher behandelt.

Ein weiterer Faktor, der von sozialer Ungleichheit geprägt und meist verstärkt branchenabhängig ist, ist die Arbeitszeit. Während in vielen Berufen die Vollzeit regulär ist, wird,

Flecker (2017) zufolge, in anderen Bereichen vermehrt auf atypische Arbeit, wie die Teilzeitarbeit – also weniger Stunden als das Vollzeitausmaß zu arbeiten –, gesetzt. Die Festlegung von einer bestimmten Zeit, in der Arbeit verrichtet wird, entstand erst in Zeiten der Industrialisierung. Die folglich in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts aufgekommene „Flexibilisierung“ (Flecker, 2017, S. 100) der Arbeit brachte zusätzlich zur „Dauer“ (ebd., S. 100) einen weiteren Betrachtungspunkt zur Arbeitszeit mit sich, nämlich die „Lage“ (ebd., S. 100). Die Lage der Arbeitszeit beschreibt die fixe Taktung von Arbeit, folglich die Festlegung von Beginn und Ende eines Arbeitstages sowie die Wochentage, an denen die Arbeit verrichtet werden soll. Während zuvor oftmals mehr als 50% des Tages aus Arbeitszeit bestanden, wurde dieses System aufgrund von Forderungen auf Arbeitnehmer*innenseite durch die Begrenzung von täglich zu leistenden Arbeitsstunden sowie geltende Lohnuntergrenzen gegen Ende des 19. Jahrhunderts abgelöst. In den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts konnte von den Gewerkschaften der Achtstunden-Arbeitstag erkämpft werden. Diese Errungenschaft hat in Österreich grundsätzlich auch noch heute Bestand. Eine 36- bis 40-Stundenwoche ist, je nach Branche und Beruf, die Norm. Während nun grundsätzlich der Achtstunden-Arbeitstag gängig war, resultierte die in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts auftretende „Flexibilisierung“ (ebd., S. 100) von Arbeitszeit allmählich in einer Abweichung von diesem. Besonders in Branchen, in denen Teilzeitarbeit einfacher umsetzbar ist, wurde diese vermehrt eingesetzt. Da die anfallende Arbeit oft je nach Nachfrage stark variieren kann, bringt die flexible Auslegung von Arbeitszeit auch Nachteile für Arbeitnehmer*innen mit sich. Eine Abweichung von getakteten Arbeitstagen bedingt zudem Unschärfen im und eine schwierige Abgrenzung zum Beschäftigungsverhältnis. Wesentlich verheerender gestaltet sich aber die Abweichung von der Normalbeschäftigung allgemein. Atypische Beschäftigungsformen (z.B. bestimmte Formen der Teilzeitarbeit oder geringfügige Arbeit) können zu instabileren Beschäftigungsverhältnissen, wie einem geringeren Einkommen und Unsicherheit im Anstellungsverhältnis, führen, wodurch das Risiko zu verarmen erhöht ist (ebd.). Das bedeutet, während Personen in atypischer Beschäftigung – wie beispielsweise mit kürzerer Arbeitszeit als dem Vollzeitausmaß – ohnehin ein erhöhtes Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden (Haidinger, 2020; Knittler, 2016), kann davon ausgegangen werden, dass gerade diese Arbeitnehmer*innen durch die Auswirkungen der COVID-19-Krise stärkere negative Folgen verspüren. Indem die Kurzarbeit aufgrund der Reduktion der Arbeitsstunden und des Lohnes in der COVID-19-Krise, ebenso wie die Teilzeitarbeit, eine Abweichung von der Normalbeschäftigung darstellt, ist für diese die gleiche Instabilität anzunehmen. Das bedeutet, jene, die nun ohnehin weniger Stunden tätig waren, somit weniger Gehalt erhielten und aufgrund von Kurzarbeit ihre Arbeitszeit noch mehr verkürzen mussten,

standen neben jenen, die arbeitslos wurden, vermutlich ebenfalls vor großen finanziellen Schwierigkeiten. Auf diese theoretisch begründete Vermutung wird in Kapitel 4.1 auf Basis empirischer Evidenz näher eingegangen.

Soziale Ungleichheit tritt somit in den einzelnen Arbeitsmärkten und in verschiedenen Kontexten sowohl in vertikaler als auch in horizontaler Perspektive auf. Faktoren wie Branchenzugehörigkeit und Arbeitszeit können bei Personengruppen, die per se sozial schlechter gestellt sind, vermehrt Nachteile hinsichtlich Aufstiegschancen und generell des möglichen Zugangs zum oder Verbleibens am Arbeitsmarkt bedingen.

3.2 *Theorien zu den Insidern und Outsidern*

Die Theorie, dass soziale Gruppierungen, die in der Gesellschaft ohnehin schlechter gestellt sind, einen schwierigeren Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zu primären, internen Arbeitsmärkten haben, bekräftigt außerdem die der „insiders“ und „outsiders“ (Lindbeck & Snower, 1984, S. 1) und bedient sich somit ebenfalls der Ansätze der Arbeitsmarktsegmentierungstheorie. Die Insider-Outsider-Theorie wird in dieser Arbeit herangezogen, weil durch sie hervorgehoben wird, was es bedeutet, seinen Arbeitsplatz in primären, internen Teilarbeitsmärkten behalten zu können und somit Insider zu sein, und was es bedeutet, arbeitslos bzw. in prekären Anstellungsverhältnissen tätig und daher Outsider zu sein, so wie es auch für viele gerade zu Beginn der COVID-19-Krise der Fall war. Es wird also erklärt, wie man Insider und Outsider wird und welche Folgen sich – insbesondere in einer Krise – daraus ergeben. Ein wesentlicher Bestandteil der Theorie ist ebenso eine Erklärung für die Entstehung und die Macht betrieblicher Interessensvertretungen, die besonders für die Insider von erheblicher Bedeutung sind.

Entwickelt wurde diese Theorie von den Wirtschaftswissenschaftlern Assar Lindbeck and Dennis Snower in den 1980er Jahren. Seit ihrer erstmaligen Behandlung in einer Arbeit mit dem Titel „Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider-Dilemma“ (ebd., S. 1) wurde sie von diesen, aber in Folge auch von weiteren Sozial- oder Wirtschaftswissenschaftler*innen immer wieder aufgegriffen, diskutiert und erweitert. Die Theorie hat ihren Ursprung in einem arbeits- und makroökonomischen Ansatz, der davon ausgeht, dass Personen, die sich außerhalb des Arbeitsmarktsystems – bzw. spezifischer des Betriebs – befinden und arbeitslos, aber arbeitssuchend, oder in sekundären, externen Arbeitsmarktsegmenten tätig sind, einen niedrigeren Lohn als die derzeit im Betrieb Beschäftigten akzeptieren würden, nur um eine Anstellung zu erhalten bzw. ihre aktuelle Anstellungssituation verbessern zu können. Die Intention der Arbeitssuchenden – der Outsider –, ein geringeres Gehalt anzunehmen als jene, die sich (länger)

im System (im Unternehmen) befinden – die Arbeitnehmer*innen bzw. Insider –, resultiert aus ihrer derzeitigen wirtschaftlichen und finanziellen Situation (ebd.) Wer nun tatsächlich zu einem Insider und wer zu einem Outsider zu zählen ist, kann auf unterschiedlichsten Ebenen betrachtet werden, beispielsweise Angestellte und Arbeitssuchende oder Angestellte mit Interessensvertretung und jene ohne (Lindbeck & Snower, 2001). In der vorliegenden Arbeit werden nun jene Arbeitnehmer*innen mit Insidern gleichgesetzt, die auch nach Beginn der COVID-19-Krise ihre unselbstständige Beschäftigung behalten konnten, und jene Arbeitnehmer*innen werden als Outsider identifiziert, die sich in der prekären Arbeitssituation der Kurzarbeit und vor allem in Arbeitslosigkeit befanden. Welche betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Umstände bzw. Faktoren dafür verantwortlich waren, in der Krise eher Insider oder eher Outsider zu sein, ist Gegenstand dieser Arbeit.

Die Grundidee hinter diesem zuvor erwähnten ursprünglichen arbeits- und makroökonomischen Ansatz ist nun, dass das Angebot, günstigere Arbeitskräfte – Outsider – anzustellen, für Arbeitgeber*innen eine attraktive Komponente mit sich bringen würde. Die Intention seitens der Arbeitgeber*innen wäre, dass hier ein Gewinn erzielt werden könnte, was gerade in einem Arbeitsmarkt, der durch Angebot und Nachfrage gesteuert ist, angestrebt werden würde. Aus diesem Grund ist dieser makroökonomischen Sichtweise zufolge unfreiwillige Arbeitslosigkeit immer nur von kurzer Dauer. Dieser Ansatz wird oftmals als „firing and hiring“ bezeichnet (Lindbeck & Snower, 1984, S. 2).

Lindbeck und Snower (1984) widersprechen diesem Ansatz allerdings, indem sie diese Überlegung erweitern und davon ausgehen, dass, auch wenn für die Arbeitgeber*innen die neue, potenzielle Arbeitskraft niedriger zu entlohnen als attraktiv erscheint, sie in der Realität kein Interesse daran haben, Insider leichtfertig durch Outsider zu ersetzen, denn hohe Kündigungs- und Anstellungskosten wären die Folge, wie beispielsweise hohe Kosten für Werbung, um Arbeitnehmer*innen zu rekrutieren, und für die Ausbildung neuer Arbeitnehmer*innen auf der einen Seite, und für die Abfindung der Entlassenen bzw. für potenzielle rechtliche Verfahren auf der anderen Seite (ebd.). Dies ist den bereits im Betrieb Tätigen bewusst, wodurch sie diesen Aspekt bei ihren Lohnverhandlungen mit ihrem bzw. ihrer Arbeitgeber*in mitdenken. Es ist davon auszugehen, dass Insider auf ihre Vorteile abzielen, ohne Rücksicht auf die Interessen der Outsider. Das bedeutet folglich, dass Outsider aufgrund der hohen Verwaltungskosten die Insider nicht einfach ersetzen können, auch wenn Outsider dazu bereit wären, mit niedrigeren Löhnen ins Unternehmen einzusteigen. Eine Diskriminierungsproblematik zu Lasten der Outsider ist die Folge. Outsider würden bei einer Einstellung für die identische Produktivität

wie Insider nicht äquivalent entlohnt werden, haben aber in ihrer derzeitigen Situation als Outsider – insbesondere als Arbeitslose – kaum andere Möglichkeiten als die angebotene Stelle anzunehmen. Je länger die Arbeitslosigkeit der Outsider anhält, desto eher sinkt die Wahrscheinlichkeit, eine Anstellung zu finden, da unter anderem der ehemals gegebene Anknüpfungspunkt zu Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen allmählich verblasst (Lindbeck & Snower, 2002).

Olivier I. Blanchard und Lawrence H. Summers (1986) leiten letztere Überlegung unter anderem aus der Wirkung des Humankapitals ab, indem davon ausgegangen wird, dass Arbeitslose – insbesondere jene, die es bereits lange sind – eben aufgrund der immer größeren Distanz zum Arbeitsmarkt und zum erwerbstätigen Bevölkerungsanteil allmählich an Qualifikationen einbüßen und somit die Chance, sich als qualitativ hochwertige Arbeitskraft anzubieten, schwindet (Blanchard & Summers, 1986).

Gegenüber den Outsidern haben Insider, Lindbeck und Snower (2002) zufolge, eine gewisse Macht am Arbeitsmarkt inne. Aufgrund ihrer Expertise und den Qualitäten, mit denen sie dem Unternehmen nützen, können sie ihre Löhne neu verhandeln, sodass sie über dem niedrigsten Niveau liegen, auf dem Outsider gerade noch dazu bereit wären, die Stelle anzunehmen, oder sie bestehen darauf, dass diejenigen, die erst kürzer im Unternehmen sind, im Fall von Entlassungen den Betrieb auch als Erste wieder verlassen müssen. Ebenso können sie die Höhe des Einstiegsgehalts der neu ins Unternehmen Kommenden verhandeln, ohne Mitspracherecht der Betroffenen (Lindbeck & Snower, 2002).

All dieses Handeln dient den Insidern dazu, ihren Platz im Unternehmen zu sichern und nicht entlassen zu werden. Indem aber Outsider weder an Ausverhandlungsprozessen hinsichtlich der Höhe der Gehälter der Insider noch an den Verhandlungen der – für sie relevanten – Einstiegsgehälter beteiligt sind, haben Arbeitssuchende schlechtere Chancen, sich am Arbeitsmarkt zu etablieren, als bereits in den bestrebten Betrieben Beschäftigte. Gleichgültig, ob Arbeitslose die Stelle aufgrund der Höhe des ausgeschriebenen Gehaltes und ihrer fehlenden Qualifikationen nicht erhalten können oder die Stelle so niedrig entlohnt ist, dass sie keinen Vorteil für sich erzielen, wenn sie diese Stelle annehmen – all dies führt dazu, dass sie längerfristig in Arbeitslosigkeit verweilen (Lindbeck & Snower, 1984).

Diese Überlegungen können mit folgendem aus der Spieltheorie stammenden sogenannten Nash-Gleichgewicht veranschaulicht werden: Je höher das Gehalt der Insider ist, das sich die Outsider ebenso für ihre künftige Anstellung und Etablierung im Betrieb erhoffen, desto niedriger ist das Einstiegsgehalt angesetzt. Je höher aber gleichzeitig die Sozialleistungen sind, die bei Arbeitslosigkeit ausbezahlt werden, desto höher muss der Reservationslohn sein – jener Lohn, bei dem sich das Arbeiten für die Arbeitslosen auszahlt –, da sonst kein Ansporn bestehen

würde, die Stelle anzunehmen. Der Lohn, zu dem die Outsider noch bereit sind zu arbeiten, ist somit abhängig vom Einkommen der Insider (ebd.).

Die beiden Wirtschaftswissenschaftler bezeichnen die Tatsache, dass Insider ihr Gehalt über den Reservationslohn ansetzen können und Outsider lieber arbeiten würden als arbeitslos zu sein, aber die entsprechenden Stellen aufgrund der oben angeführten Punkte nicht erhalten oder annehmen möchten und daher arbeitslos bleiben, als ein „insider-outsider dilemma“ (ebd., S. 14). Es kommt zu einem Gleichgewicht der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit und somit gleichzeitig wiederum zu einem Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt, da im Widerspruch zum eingangs beschriebenen makroökonomischen Ansatz ein Überangebot an Arbeitskräften besteht, indem Unternehmen keinen Anreiz haben, aufgrund hoher Entlassungs- und Einstellungskosten, neue Mitarbeiter*innen einzustellen (ebd.).

In einem weiteren Schritt richten Lindbeck und Snower (1984) den Fokus ihrer Argumentationen auf die gewerkschaftlichen Tätigkeiten in einem Unternehmen. Gewerkschaftlich tätig sind ihnen zufolge jene Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer*innen, die durch gemeinsames Handeln ein Ziel erreichen möchten, das durch alleiniges Handeln nicht erreicht werden kann. Dieses Handeln kann sich nicht nur in Form von gemeinschaftlichen Verhandlungen, sondern sogar von Streiks äußern. Gemeinschaftlich können Arbeitnehmer*innen mehr erreichen, als dies einer oder einem Einzelnen gelingen würde. Mit dieser kooperativen Vorgehensweise zielen sie auf ihren individuellen Vorteil ab, ihre Anstellung aufrecht erhalten zu können. Es sind gerade diese innerbetrieblichen Vereinigungen, mit denen es den Insidern gelingt, ihre Löhne zu verhandeln und zu erhöhen und so gleichzeitig unfreiwillige Arbeitslosigkeit für Outsider zu schaffen (ebd.). Diese Ausführungen untermauern die Bedeutung von innerbetrieblichen Interessensvertretungen für Insider, ein Faktum, das für diese Arbeit wesentlich ist.

Die Argumentationslinie von Lindbeck und Snower (1984, 2002) wird von Blanchard und Summers (1986) fortgeführt, indem sie eine neue Variable einführen, die den Zusammenhang zwischen der Insider-Outsider-Theorie und Langzeitauswirkungen auf Arbeitslose aufgrund von kurzzeitigen Krisen oder – wie sie es bezeichnen – „shocks“ (Blanchard & Summers, 1986, S. 15) berücksichtigt. Ihre Überlegungen können somit auf die derzeitige Situation der COVID-19-Krise umgelegt werden, die ebenfalls als zumindest mittelfristiger Schock betrachtet werden kann. Durch Krisen, die Blanchard und Summers (1986) zufolge einen Erwerbsrückgang bedingen, sinkt auch zwangsläufig die Anzahl der Insider. Das hat einen Einfluss auf das zuvor beschriebene Gleichgewicht und bringt Folgen in Form von Langzeitarbeitslosigkeit mit sich. Sie stellen dabei drei grundlegende Theorien für die Erklärung von Langzeitauswirkungen auf Arbeitslosigkeit von kurzzeitigen Krisen fest, die beschriebene Insider-Outsider-

Theorie, das zuvor erwähnte Humankapital und den Besitz von Materiellem. Die neu zu den Überlegungen hinzugekommene Theorie zum Besitz von materiellem Kapital geht davon aus, dass durch das Auftreten von Krisen und den damit einhergehenden Beschäftigungsrückgang in weiterer Folge das Kapital des Unternehmens sinkt und dadurch wiederum die Nachfrage nach Arbeitnehmer*innen abnimmt, da keine neuen Einstellungen vorgenommen werden (können). Im Sinne der Insider-Outsider-Theorie ist dies nun so zu verstehen, dass sich bei Krisen, aufgrund von Beschäftigungsrückgängen, weniger Insider im Betrieb befinden und daher nun ein kleinerer Zusammenschluss von Insidern die Löhne verhandelt und festlegt, wodurch die niedrigere Anzahl an Insidern beibehalten wird. Aber auch bei einer allmählichen Erholung von den Auswirkungen der Krise werden der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsbestand und ihre Merkmale ihrer Ansicht nach nicht auf das Vorkrisenniveau zurückkehren, sondern Langzeitfolgen sind zu erwarten. Diese Annahme verweist darauf, dass ein sich gegenseitig beeinflussendes Verhältnis zwischen der Aufrechterhaltung von Beschäftigung und der Quantität der Insider besteht. Dieses Verhältnis ist es laut Blanchard und Summers, das nun über den zu Beginn des Kapitels beschriebenen Zustand am Arbeitsmarkt entscheidet – nämlich wer in Beschäftigung bleibt und wer in Arbeitslosigkeit verweilt (Blanchard & Summers, 1986).

Man kann annehmen, dass Vereinigungen von Insidern, beispielsweise in Form eines Betriebsrates, zum Zweck von Lohnverhandlungen und zum Erhalt des Arbeitsplatzes wichtig sind und insbesondere in Krisen an Bedeutung gewinnen, auch wenn dies in Krisen mitunter in einer kleineren Konstellation und somit auf einem niedrigeren Niveau erfolgt. Betriebsräte können einen vorteilhaften Effekt auf das Beschäftigungswachstum haben (Jirjahn, 2010). Insider – oder vielmehr ihr Zusammenschluss – haben schließlich – wie die Insider-Outsider-Theorie bekräftigt – eine gewisse Macht inne, indem sie das Beschäftigungswachstum je nach ihrer Vorstellung ausbauen oder eindämmen können (Lindbeck & Snower, 1984).

3.3 Die Bedeutung der Interessensvertretung in der COVID-19-Krise – Ansätze aus der Mitbestimmungs- und Arbeitsbeziehungs-forschung

Ausgehend von den Ausführungen zur Machtstellung von Zusammenschlüssen der Insider gegenüber den Outsidern wird nun der Fokus vermehrt auf die Relevanz von Betriebsräten gelegt, insbesondere in der COVID-19-Krise. Auch der Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und der Betriebsgröße wird behandelt.

Indem unselbstständige Arbeitnehmer*innen nicht allein von Arbeitgeber*innen abhängen, sondern im Falle einer gesundheitlich-wirtschaftlichen Krise auch den damit einhergehenden politischen Maßnahmen unterworfen sind, ist ihre Unterstützung wichtiger denn je. Gewerkschaften bildeten dafür die ursprüngliche Basis, die darauf aufbaute, den Arbeitnehmer*innen ein stabiles Gehalt zu sichern, was durch das Aushandeln von Kollektivverträgen geschah (Flecker, 2017). Auch heute haben Instanzen, wie Gewerkschaften und Betriebsräte, die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer*innen zu vertreten, wodurch es, nach Dörre (2008) und ähnlich zu den Ausführungen von Lindbeck und Snower (1984), zu einer Form von „Lohnabhängigenmacht“ (Dörre, 2008, S. 3) kommt. Während Gewerkschaften oftmals auf branchen- oder landesweiter Ebene vertreten, sind Betriebsräte innerbetrieblich für die direkte Vermittlung zwischen Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und auch gewerkschaftlichen Organisationen zuständig (Flecker, 2017). Insbesondere in Deutschland und Österreich bildet der Betriebsrat, weil durch ihn die Arbeitnehmer*innen selbst mitwirken, einen bedeutsamen Bestandteil der „betrieblichen Herrschaft“ (Flecker, 2017, S. 187) vor allem dort, wo es um viele Mitarbeiter*innen geht (ebd.).

Die Existenz von Betriebsräten hängt, wie Evidenzen aus Deutschland, aber auch aus Österreich zeigen, unter anderem von der Größe des Unternehmens ab. Je größer das Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass ein Betriebsrat vorhanden ist (Addison et al., 1997, 2002; Michenthaler et al., 2013). In einer Studie zur betrieblichen Mitbestimmung in Österreich aus dem Jahr 2012 des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (Michenthaler et al., 2013) wurde beispielsweise festgestellt, dass Befragte in Betrieben mit fünf bis 19 Mitarbeiter*innen zu 31% einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung im Unternehmen hatten, während dies zu 72% auf jene mit 100 bis 199 Beschäftigten zutraf. Obwohl in Betrieben, die weniger als 5 Mitarbeiter*innen aufweisen, keine gesetzliche Grundlage zur Installation eines Betriebsrates existiert, war dennoch bei 22% einer vorhanden, was oft durch die Zugehörigkeit zu größeren Unternehmen bedingt ist (ebd.). Mitunter werden, Flecker (2017) zufolge, Angestellte in kleineren Betrieben ohne Betriebsrat stattdessen direkt in Entscheidungsprozesse der Führungskräfte miteinbezogen. Diese Einbeziehung ist jedoch rechtlich nicht so stark untermauert, dass Arbeitnehmer*innen sich darauf verlassen können, dass die Geschäftsführung des Betriebes sie ihnen auf Dauer zugesteht (Flecker, 2017).

Dies ist, Fabian Eggers (2020) zufolge, ein erstes Indiz dafür, dass Arbeitnehmer*innen in kleineren Unternehmen schlechter gestellt sind als jene in größeren. Kleinere und mittelgroße Unternehmen haben gegenüber größeren Unternehmen grundsätzlich insofern einen Nachteil, als sich diese erst überhaupt am Arbeitsmarkt etablieren müssen. Sie sind insbesondere vor

Hürden, wie die Gefahr von Kündigungen von Fachkräften, die Organisation der weiteren Finanzierung oder die Konkurrenz am Arbeitsmarkt, gestellt. Besonders in Zeiten von Krisen kann ihnen das zum Verhängnis werden. Empirische Evidenzen weisen darauf hin, dass bereits in früheren Krisen kleinere Betriebe mitunter stärker betroffen waren als größere (Eggers, 2020). Ein ähnlicher Effekt kann somit auch für die COVID-19-Krise angenommen werden.

Doch nicht nur Mitarbeiter*innen in kleineren Betrieben könnten stärker von der COVID-19-Krise betroffen sein. Auch die betriebliche Mitbestimmung litt unter ihr. Bereits weit vor der Krise war, dem deutschen Soziologen Klaus Dörre (2008) zufolge, die Macht von Gewerkschaften in einem Rückgang begriffen (Dörre, 2008). Nun standen gewerkschaftliche Organisationen, aber auch Betriebsräte, zusätzlich vor einer großen Herausforderung. Was die COVID-19-Krise zu einem besonderen, noch nie dagewesenen Phänomen macht, resultiert, Dörre (2020a) zufolge, aus der Synthese der Folgen der Weltwirtschafts- und Finanzkrise 2008/09, deren Nachwirkungen immer noch spürbar sind, der aufgetretenen Pandemie sowie dem darauf gefolgt starken Konjunkturabschwung und der ökologischen Krise, in der wir uns – wie er es beschreibt – zusätzlich derzeit befinden (Dörre, 2020a). Aus diesem Grund kann diese Krise keiner zuvor aufgestellten Krisen-Kategorie oder Theorie zugeordnet werden. Dies liegt, laut Dörre (2020a, 2020b), auch unter anderem daran, dass die neue Krise eine Bedrohung auf globaler Ebene darstellt, die aus der zunehmenden globalen Vernetzung aufgrund verstärkter internationaler Reiseantritte, der Erweiterung und Einfachheit des globalen Warentausches sowie des globalen Klimawandels und seiner Folgen resultiert. Durch die Globalisierung ist es faktisch unmöglich, das Virus lokal einzugrenzen. Da immer mehr weltweit große Konzerne auch Personengruppen beschäftigen, die unter prekären Umständen leben und arbeiten, besteht die Gefahr, dass diese von der Corona-Krise und deren Folgen stärker getroffen werden (Dörre, 2020a, 2020b).

Dörre stellte in diesem Zusammenhang die These auf, dass die COVID-19-Pandemie als „äußerer Stoß“ (Dörre, 2020a, S. 165, 2020b, S. 312) in das gesellschaftliche Leben eindringt und in Verbindung mit der vorangegangenen Weltwirtschafts- und Finanzkrise noch verheerendere Auswirkungen mit sich bringt (Dörre, 2020a, 2020b). Bereits bei früheren Krisen wie der Finanz- und Weltwirtschaftskrise wurde darauf gesetzt, dass diese zu einer Umstrukturierung weg vom vorherrschenden neoliberalen System hin zu einer „demokratische[n] Postwachstumsgesellschaft“ (Dörre, 2020b, S. 311) führen würden (Dörre, 2020a). Dörre (2020a) geht jedoch davon aus, dass auch die COVID-19-Krise nicht die Chance auf einen positiven Wandel im Sinne eines Sich-Besinnens auf soziale und umweltbewusste Nachhaltigkeit in sich trägt, was seiner Meinung nach notwendig wäre, damit die Verhältnisse danach besser sein

würden als vor der Krise, sondern dass die Post-Corona-Gesellschaft vielmehr Gefahr läuft, vom Kampf um die Verteilung von Gut und von verstärkter Ungleichheit geprägt zu sein. Besonders aufgrund der starken Verbindungen der Wirtschaft auf internationaler Ebene bringt diese „politisch herbeigeführte globale Wirtschaftskrise“ (Dörre, 2020b, S. 311) eine besonders starke wirtschaftliche Abwärtsbewegung mit sich. Weil als Corona-Gegenmaßnahme ein komplettes Herunterfahren der Wirtschaft in der Krise aber nicht möglich war, wurde die zuvor bereits bestehende soziale Ungleichheit noch stärker sichtbar (Dörre, 2020a). Wie bereits in Kapitel 2.4. auf Basis empirischer Evidenzen erkannt wurde, trafen die Krisenmaßnahmen sozial Schwächere stärker als andere. Die Folgen eines möglichen wirtschaftlichen Absturzes würden, laut Dörre (2020a, 2020b), dazu führen, dass die pure Existenz besonders vulnerabler Gruppen bedroht wäre, was zu einer „Entsolidarisierung“ (Dörre, 2020a, S. 167, 2020b, S. 133) führen könnte. Um dem entgegenzuwirken, wären eine Politik und ein Leben hin zu umweltschonender und sozialer Nachhaltigkeit dringend notwendig – so sein Aufruf an die Bevölkerung und die Politik (Dörre, 2020a, 2020b).

In diesem Zusammenhang ist auch eine veränderte Situation für die Vertretungen der Arbeitnehmer*innen zu erkennen. Durch die, Dörre (2021) zufolge, zur Krise hinzukommenden veränderten Umweltverhältnisse, wie zum Beispiel der Klimawandel und die zunehmende Digitalisierung, vermischten sich die sozialen Interessen vermehrt mit den ökologischen, sodass sich auch die gewerkschaftlichen Organisationen in ihren Forderungen verändern mussten (Dörre, 2021), was ebenfalls die Situation von Gewerkschaften und der Betriebsräten betraf. Der Bereich, den es mittlerweile abzudecken gilt, wird, so Dörre (2021), immer umfangreicher und vielfältiger. Außerdem verabschiedet sich die alte Vertretungsgeneration sukzessive und eine neue muss sich auch innerhalb der veränderten Gegebenheiten neu positionieren. Dabei ist zusätzlich durch die fortschreitende Digitalisierung, die größer werdende Schere zwischen Arm und Reich und den wirtschaftlichen Fast-Stillstand eine Veränderung in der Klientel zu bemerken. Manche kündigen ihre Mitgliedschaft in gewerkschaftlichen Organisationen, andere werden zusehends rechtsorientiert. Nun, in Zeiten einer konjunkturbedingten Talfahrt, ist es schwieriger geworden Erfordernisse, die in der vorangegangenen Krise 2008/09 als notwendig anzusehen waren, für die Arbeitnehmer*innen zu erkämpfen. Folglich müssen sich die Arbeitnehmer*innenvertretungen neu organisieren, um das weiterhin zu bewerkstelligen (ebd.).

Worauf Dörre (2021) nun mit seiner folgenden provozierenden Frage abzielte, ob es den Interessenvertretungen noch möglich sei, in Anbetracht einer Reihe von Krisen und anstehenden Aufgaben zusätzlich die Neuorganisation vom beruflichen und sozialen Leben zu bewältigen (ebd.), gibt Einblick in eine Problematik, die nicht nur auf politischer Ebene, sondern eben

auch in innerbetrieblicher Hinsicht gegeben ist. Denn auch diese stehen gerade aufgrund der COVID-19-Krise vor großen Herausforderungen, wie vor innerbetrieblichen Modernisierungs- und Umgestaltungsprozessen, was sich in Form eines „Stresstest[s] für die Mitbestimmung“ (Behruzi et al., 2021, S. 296) äußert. Dass sie ihrer Aufgabe der Mitbestimmung und Interessensvertretung der Arbeitnehmer*innen nicht mehr in dieser Form nachgehen und gerecht werden konnten und können, ist zu befürchten.

3.4 Zusammenfassung der theoretischen Einbettung und Hypothesenbildung

Während zunächst Standes- und Klassenmodelle als die vorherrschenden Strukturbeschreibungen für die Gesellschaft und die daraus entstehende soziale Ungleichheit herangezogen wurden, bildet für diese Arbeit das aktuellere Modell der sozialen Schichten bzw. ihre Erweiterung die Grundlage. Durch die Ausdifferenzierung der Gesellschaft nach der industriellen Revolution und ihre Unterteilung in drei grobe soziale Schichten mit ihren jeweiligen Ausprägungen in Form von sozialen Lagen und Milieus wird soziale Ungleichheit zwischen verschiedenen sozialen Gruppierungen sichtbar (Hradil, 2016, 2018). Sozial besser gestellte unterscheiden sich von sozial schlechter gestellten Gruppen massiv in unterschiedlichen Zugangschancen zum Arbeitsmarkt. Bereits zuvor Privilegierte haben einen deutlich leichteren Zugang als sozial Benachteiligte. Besonders drastisch ist das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Insider, in dieser Arbeit sind das jene, die zu Beginn der COVID-19-Krise in unselbständiger Beschäftigung verbleiben konnten, stehen Outsider, jenen, die zur Kurzarbeit angemeldet oder arbeitslos wurden, gegenüber. Viele Arbeitslose stehen dabei im Vergleich zu Erwerbstätigen, neben vielen weiteren Faktoren, nicht nur vor finanziellen, sondern auch vor existenziellen Problemen. Gesellschaftlich benachteiligt zu sein, ist dabei nicht vom Zufall abhängig, sondern zielt stets auf dieselben sozialen Gruppen mit bestimmten sozioökonomischen Merkmalen ab (Abraham & Hinz, 2008; Hradil, 2016), was am gesamten Arbeitsmarkt zu beobachten ist. Verschiedene Gruppen sind in Hinblick auf unterschiedliche Segmente des Arbeitsmarktes – der Teilarbeitsmärkte – unterschiedlich von sozialer Ungleichheit betroffen – und das sowohl in horizontaler als auch in vertikaler Perspektive (Flecker, 2017; Köhler & Weingärtner, 2017).

Aber nicht nur ein gewisses Konglomerat an soziodemographischen Faktoren allein scheint soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt zu begünstigen, sondern auch betriebliche und individuell-arbeitsbezogene Einflüsse können dazu beitragen: Personen in atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen zählen ebenfalls zu vulnerablen Gruppen. Beispielsweise

kann die Abweichung des Normalarbeitsverhältnisses – von der Vollzeitbeschäftigung – prekäre Arbeitsbedingungen mit sich bringen. Atypisch und folglich womöglich prekär beschäftigt zu sein, bedeutet unter anderem, weniger Stunden als das Vollzeitausmaß tätig zu sein und damit weniger Gehalt zu erhalten, was wiederum zur Erhöhung des Verarmungsrisikos beitragen kann (Flecker, 2017). Es kann angenommen werden, dass eine Arbeitszeitverkürzung durch die COVID-19-Krisen-Maßnahme der Kurzarbeit dieses Risiko ebenfalls hervorrufen bzw. verstärken kann, weshalb Menschen, die von Kurzarbeit betroffen waren, im Gegensatz zu jenen, die ihre Beschäftigung vollständig aufrechterhalten konnten, benachteiligt sind. Da nun Beschäftigungsformen und -verhältnisse, die von der Norm, der Vollzeitbeschäftigung, abweichen, als atypisch und auch oftmals prekär gelten, kann geschlussfolgert werden, dass Arbeitnehmer*innen, die bereits vor der Krise weniger Arbeitsstunden tätig waren, stärker von ihr betroffen waren als jene mit mehr Arbeitsstunden. Auswirkungen für Arbeitnehmer*innen innerhalb der Krise, die für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind und untersucht werden, sind die benachteiligende Inanspruchnahme von Kurzarbeit und die noch folgenschwerere Arbeitslosigkeit, welcher der Idealsituation – der vollständigen Aufrechterhaltung der unselbständigen Erwerbstätigkeit – gegenübersteht. Auf Basis der ausgeführten Überlegungen werden folgende Hypothesen formuliert:

H_{1.1}: Unter Personen, die vor der Krise unselbständig erwerbstätig waren, verblieben Vollzeitbeschäftigte zu Beginn der Krise eher in dieser unselbstständigen Beschäftigung als Personen, die Teilzeit erwerbstätig waren. Letztere hatten umgekehrt ein höheres Risiko für Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit.

H_{1.2}: Vollzeitenerwerbstätige hatten im Vergleich zu Teilzeitkräften eine höhere Chance, zu Beginn der Krise zur Kurzarbeit angemeldet statt arbeitslos zu werden.

Nicht selten ist die Arbeitszeit aber von der Branche und der momentanen Auftragslage abhängig (Flecker, 2017), wodurch eine Einschränkung des Alltagsbetriebs durch die Krise manche Branchen stärker getroffen haben als andere. Arbeitnehmer*innen in Branchen, die als nicht-systemerhaltend gelten, wie die Tourismus- und Gastronomiebranche, und somit nicht für den Erhalt des Systems unmittelbar notwendig sind¹¹, standen folglich eher vor der Gefahr, von

¹¹ Der Unterschied zwischen systemerhaltenden und nicht-systemerhaltenden Branchen in der COVID-19-Krise wurden in Kapitel 3.1. näher beschrieben.

Krisenauswirkungen betroffen zu sein. Im Gegensatz dazu ist die Aufrechterhaltung des Betriebs in systemerhaltenden Branchen, gerade in Zeiten einer Krise, besonders wichtig, um die Funktionalität der Gesellschaft zu gewährleisten (Folkers, 2018). Da diese Branchen für den Systemerhalt zuständig sind, ist anzunehmen, dass der Arbeitsplatz der Arbeitnehmer*innen, die in diesen Bereichen tätig sind, – besonders in Krisenzeiten – aufgrund weniger wahrscheinlicher Schließungen oder Einschränkungen stärker gesichert ist. Demgegenüber stehen Branchen, die als nicht kritisch oder nicht systemerhaltend gelten und somit in der Krise vermutlich schlechter abgesichert sind, wodurch folgende Hypothesen aufgestellt werden:

H_{2.1}: Unselbstständig Beschäftigte in systemerhaltenden Branchen konnten in den ersten Monaten der Krise ihr Beschäftigungsverhältnis eher aufrechterhalten als jene, die in nicht-systemrelevanten Bereichen tätig waren.

H_{2.2}: Unselbstständig Beschäftigte in systemerhaltenden Branchen waren zu Beginn der Krise eher in Kurzarbeit als Beschäftigte in nicht-systemerhaltenden Branchen, die vergleichsweise häufiger arbeitslos wurden.

Dass soziale Gruppierungen, die nicht privilegiert sind, einen schwierigeren Arbeitsmarktzugang haben, unterstützt die Insider-Outsider-Theorie von Lindbeck und Snower (1984). Weil die Insider ihre eigenen Löhne und die der Einstiegsgehälter von potenziellen zukünftigen Arbeitnehmer*innen beeinflussen können, entscheiden sie, wer Teil des Arbeitsmarktes ist und wer nicht und somit über den Wohlstand der Gesellschaft. Die Lohnverhandlungen bestreiten sie allerdings nicht alleine, sondern die Löhne werden gemeinsam durch eine Arbeitnehmer*innenvertretung, wie beispielsweise den Betriebsrat, verhandelt. Einzelne haben kaum Chancen, die eigenen Interessen durchzusetzen, aber gemeinsam kann eine Vereinigung von Arbeitnehmer*innen auf ihren individuellen Vorteil abzielen und ihren Arbeitsplatz sichern, wobei sie gleichzeitig unfreiwillige Arbeitslosigkeit in der Gesellschaft bewirken (Lindbeck & Snower, 1984). Das bedeutet, wenn die Interessen der Arbeitnehmer*innen durch solche Vereinigungen vertreten oder durchgesetzt werden, ist es wahrscheinlicher, dass diese die Löhne den Vorstellungen der Arbeitnehmer*innen entsprechend verhandeln und die Arbeitsplätze sichern können, aber gleichzeitig existiert mehr unfreiwillige Arbeitslosigkeit, weil Outsider zu wenig Gewinn für den Arbeitsmarkt darstellen und durch keine Institution vertreten werden. Auch wenn die betriebliche Interessenvertretung aufgrund der hinzugekommenen COVID-19-Krise vor ei-

ner weiteren Hürde steht (Dörre, 2021), bildet sie dennoch ein wichtiges Unterstützungsinstrument für Arbeitnehmer*innen. Gerade in Zeiten einer Krise ist die Sicherung von Stellen besonders wichtig, was in Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, wahrscheinlicher ist. Dies führt zu folgender Hypothese:

H_{3.1}: Unselbstständig Erwerbstätige, in deren Betrieb ein Betriebsrat vorhanden war, konnten eher in unselbstständiger Beschäftigung verbleiben als jene in Betrieben, in denen kein Betriebsrat existierte, und die somit eher arbeitslos oder in Kurzarbeit waren.

H_{3.2}: Unselbstständig Beschäftigte, in deren Betrieb ein Betriebsrat existierte, wurden wahrscheinlicher in Kurzarbeit geschickt als arbeitslos im Vergleich zu jenen, bei denen kein Betriebsrat vorhanden war.

In größeren Unternehmen ist häufig ein Betriebsrat installiert, wohingegen in kleineren Unternehmen kaum welche existieren, und wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, dann ist dies meist auf die Zugehörigkeit zu größeren Unternehmen zurückzuführen (Michenthaler et al., 2013). Die Betriebsgröße trägt aber nicht nur in Hinblick auf die Existenz eines Betriebsrates zu sozialer Ungleichheit bei. Auch ist sie für die vorliegende Arbeit insofern relevant, als zu vermuten ist, dass Arbeitnehmer*innen, ungeachtet der Existenz eines Betriebsrates, in kleineren Betrieben benachteiligt sind. Kleinere Betriebe müssen sich oftmals erst am Arbeitsmarkt etablieren und haben weniger physisches Kapital zur Verfügung als größere (Eggers, 2020). Diese instabile Situation am Arbeitsmarkt kann bei Krisen besonders schwerwiegende Folgen haben. Dadurch ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass kleinere Unternehmen von der COVID-19-Krise stärker betroffen waren, beispielsweise in Form von Schließungen oder Entlassungen der Angestellten, als größere Unternehmen. Diese Überlegung führt zu den letzten beiden Hypothesen:

H_{4.1}: Unselbstständig Beschäftigte, die in größeren Betrieben tätig waren, konnten in den ersten Monaten der Krise eher in ihrem ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis verbleiben als jene in kleineren Betrieben, die eher zur Kurzarbeit angemeldet oder arbeitslos wurden.

H_{4.2}: Unselbstständig Beschäftigte, die vor Beginn der Krise in größeren Betrieben beschäftigt waren, wurden eher zur Kurzarbeit angemeldet als jene, die in kleineren Betrieben beschäftigt waren und somit eher arbeitslos wurden.

Im folgenden Kapitel wird nun der Stand der Forschung mit dem Fokus auf den Zusammenhang der interessierenden betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren und dem Erwerbsstatus behandelt. Die Darstellung ist in enger Übereinstimmung mit den theoretischen Annahmen zu verstehen und orientiert sich an den soeben aufgestellten Hypothesen.

4 Soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt in der COVID-19-Krise: Stand der Forschung hinsichtlich betrieblicher und individuell-arbeitsbezogener Faktoren

Ein Großteil der Forschung fokussiert sich, wie in Kapitel 2.4 beschrieben, bei der Erfassung der Auswirkungen der COVID-19-Krise auf soziodemographische und familiäre Ursachen. Erhebungen und Analysen der Bedeutung und des Einflusses von betrieblichen Faktoren, insbesondere der Betriebsgröße und des Betriebsrats, als Auswirkung auf die Arbeits- und Lebenssituation der Bevölkerung liegen kaum vor. Der Faktor der getätigten Arbeitsstunden wurde in wenigen Studien aufgegriffen (ILO, 2021; Steiber, 2021b). Zur Branche existieren hingegen umfassende Untersuchungen (AMS, 2021b; Steiber, 2021b). Folglich wird der Stand der Forschung zu diesen Faktoren im Zusammenhang mit der Erwerbsstatusänderung in der Krise dargestellt, der in engem Zusammenhang mit der im vorherigen Kapitel behandelten theoretischen Einbettung steht. Dabei werden vorwiegend Ergebnisse von Studien diskutiert, die im Jahr 2020 etwa zu jenem Zeitpunkt, an dem auch die Daten, die für die Auswertung herangezogen wurden, erhoben wurden. Das Hauptinteresse liegt dabei auf österreichischen Forschungsergebnissen, wobei mitunter ein Ländervergleich vorgenommen wird. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass für diese Arbeit ein Ländervergleich zwischen Österreich und anderen Ländern nur eingeschränkt möglich ist, da beispielsweise in den USA oder in Großbritannien ein Betriebsrat, so wie er in Österreich vorhanden ist, in einer vergleichbaren Form nicht existiert (für die USA: Kirstein et al., 2000; für Großbritannien: Hancké et al., 2021; Schippmann, 2008). Aus diesem Grund fokussiert die Darstellung des internationalen Stands der Forschung zur betrieblichen Mitbestimmung in diesem Kapitel vorwiegend auf Deutschland, das aufgrund der Struktur und Organisation seiner Betriebs- und Personalräte mit Österreich am besten vergleichbar ist.

4.1 Unterschiede nach Wochenarbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit wurde im Rahmen dieser vorliegenden Arbeit als individuell-arbeitsbezogener Faktor, der in engem Zusammenhang mit der persönlichen Ausgestaltung der

Erwerbstätigkeit steht, identifiziert und könnte in Zusammenhang mit den Auswirkungen der Krise stehen. Unter der Arbeitszeit ist die Zeit zu verstehen, die täglich, wöchentlich, jährlich oder insgesamt zu Lebzeiten gearbeitet wird (Flecker, 2017; Lehndorff & Hermann, 2017). In der vorliegenden Arbeit definiert sich die Arbeitszeit als die wöchentlich getätigten Arbeitsstunden der Beschäftigten. Diese wöchentlich getätigten Stunden umfassen, neben den vertraglich festgehaltenen, auch Überstunden. Die Betrachtung der Arbeitszeit gibt Aufschluss über krisenbedingte Einschnitte in die Erwerbsarbeit, wie zum Beispiel die Reduktion der Arbeitsstunden durch die Kurzarbeit, und spielt eine Rolle für die Untersuchung krisenbedingter sozialer Ungleichheiten.

Von wesentlicher Bedeutung für diese Arbeit ist die Frage, ob das Arbeitsstundenausmaß vor der Krise dazu beitrug, dass unselbstständig Erwerbstätige in der Krise eher für Kurzarbeit angemeldet, gekündigt wurden oder weiterhin in unselbständiger Beschäftigung verbleiben konnten. Dieser Aspekt wurde in der Forschung noch nicht aufgegriffen, ist allerdings von besonderer Relevanz, da das geleistete Arbeitsstundenausmaß oftmals in engem Zusammenhang mit dem sozioökonomischen Hintergrund der Arbeitenden steht. Beispielsweise arbeiten Frauen im Vergleich zu Männern häufiger in atypischen Beschäftigungsformen, wie in Teilzeit (Vogel, 2009), was bedeutet, dass ihre Wochenarbeitszeit oftmals niedriger ist als jene von Männern. Auch wenn der Forschungsstand hinsichtlich der Erfassung der Personen, die vor der Krise weniger Stunden tätig waren, und mit der Frage, welche Auswirkung die Krise auf sie hat, unergiebig ist, können in einem ersten Annäherungsschritt anhand bestehender Forschungsergebnisse soziale Gruppen identifiziert werden, die in der Krise von der Arbeitsstundenreduktion besonders betroffen waren.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass durch die Pandemie-bedingten Lockdowns und die Einführung des Kurzarbeitsmodells im Corona-Hauptkrisenjahr 2020 die Anzahl der Arbeitsstunden auf globaler Ebene massiv sank. Im Vergleich zum letzten Quartal des Jahres 2019 wurde, laut International Labour Organization (ILO) (2021), im Jahr 2020 eine Reduktion der Arbeitsstunden von rund 9% verzeichnet, was insgesamt ungefähr 255 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen entsprach. Insbesondere haben dabei Lateinamerika, die Karibikstaaten, Südeuropa und Südasiens an Arbeitsstunden eingebüßt (ILO, 2021). In Österreich blieben, wie die AKCO-VID-Panel-Studie ermittelte, bei mehr als 55% der unselbstständig tätigen Befragten die geleisteten Wochenarbeitsstunden zu Sommerbeginn 2020 verglichen mit Vorkrisenbeginn gleich. Für etwa ein Zehntel der Fälle fiel mehr Arbeitszeit an, aber fast 30% gaben an, dass sich ihre Arbeitsstundenanzahl reduzierte. Von diesen rund 30% befanden sich nahezu 70% im Frühjahr 2020 in Kurzarbeit (Steiber, 2021b). Das bedeutet, Arbeitsstundenreduktionen gingen

vorwiegend auf die Inanspruchnahme von Kurzarbeit zurück und folglich meist mit Einkommenseinbußen einher. Unter den Kurzarbeiter*innen waren es, laut AKCOVID-Studie, etwa 75%, die Lohneinbußen zu verzeichnen hatten. Außerdem waren unselbstständig Beschäftigte, die höchstens 15 Wochenstunden tätig waren, von besonders starken finanziellen Verlusten betroffen. Personen, die 15 bis 34 Stunden pro Woche arbeiteten, also vorwiegend Teilzeit beschäftigt waren, waren im Vergleich zu jenen in Vollzeitbeschäftigung weniger stark von Einkommenseinbußen betroffen (ebd.). In Kapitel 2.4. wurde erläutert, dass Personengruppen, die bereits vor der Krise sozial benachteiligt waren, in ökonomischer Hinsicht umso stärker von der Krise betroffen waren als sozial Privilegierte. Das heißt, jene, die sich ohnehin in einer prekären Arbeitssituation befanden, würden die Folgen einer Krise umso stärker treffen. Ob Personengruppen nun auch auf Basis eines individuell-arbeitsbezogenen Faktors, aufgrund der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, eher zur Kurzarbeit angemeldet, arbeitslos wurden oder ihre Beschäftigung behalten konnten, ist noch nicht untersucht worden und daher Gegenstand dieser Arbeit.

4.2 *Unterschiede nach Branchen*

Neben der Analyse des Einflusses des individuell-arbeitsbezogenen Faktors der Arbeitszeit auf den Erwerbsstatus wird im Rahmen dieser Arbeit der Frage nachgegangen, ob Personen aufgrund verschiedener Ausprägungen betrieblicher Faktoren in der Krise benachteiligt waren. Der Faktor der Branche stand im Gegensatz zum Faktor der Arbeitszeit im Zusammenhang mit den Krisenauswirkungen stärker im wissenschaftlichen und medialen Diskurs. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Arbeitnehmer*innen in bestimmten Branchen stärker durch die Auswirkungen in der COVID-19-Krise betroffen waren. Dabei wurden in Österreich im Hauptkrisenjahr vor allem Branchen, die als nicht-systemerhaltend gelten, wie Teile des Handels, die Gastronomie und Hotellerie, aber auch die Produktion, aufgrund von (vorübergehenden) Schließungen oder eingeschränktem Betrieb als von der Corona-Krise betroffen identifiziert¹² (AMS, 2021b; Steiber, 2021b). Anstellungen im Tourismus- und im Gastronomiebereich haben sich im Jahresdurchschnitt 2020, laut AMS (2021b), im Vergleich zum Vorjahr um nahezu 20% reduziert. Dies erklärt auch den Beschäftigungsrückgang in Bundesländern, die als ausgesprochene Tourismusgebiete gelten, wie beispielsweise Tirol. Im Bereich der Kunst, Unterhaltung

¹² In Kapitel 2 wurden die krisenbedingten Schließungen und Einschränkungen und die Betroffenheit der Bereiche ausführlicher behandelt.

und Erholung sowie in ökonomischen Dienstleistungsbereichen, wie den körpernahen Dienstleistungen, sanken die Beschäftigungszahlen um rund 7% bis 8%. Im Vergleich dazu stiegen die Beschäftigungszahlen in systemerhaltenden Bereichen, wie dem Gesundheits- und Sozialbereich oder der Information und Kommunikation, um rund 2% bis 4% an (AMS, 2021b). Letzteres ergab sich vermutlich daraus, dass beschäftigte Personen, wenn es ihnen möglich war, Home-Office nutzten und Schüler*innen sowie Student*innen auf Distance-Learning umstiegen und daher die Nachfrage nach Internetzugang und zu internetfähigen Geräten stieg.

Gleichzeitig wurde mit Krisenbeginn ein Anstieg der Arbeitslosigkeit in allen Wirtschaftssektoren verzeichnet. Im Tourismussektor stieg die Arbeitslosigkeit zu Beginn der Krise um fast 170%. Auch im Bau und im Handel wurde innerhalb kürzester Zeit ein Anstieg von rund 50% bzw. über 40% im Vergleich zu vor der Krise festgestellt. Aber nicht nur in den ersten Krisenmonaten war eine hohe Arbeitslosigkeit in diesen Branchen zu verzeichnen. Im gesamten Jahr 2020 waren die Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum Vorjahr erhöht (beispielsweise um im Schnitt rund 81% im Tourismus und um durchschnittlich etwa 52% in der Verkehrs- und Logistikbranche) (ebd.). Analysen der AKCOVID-Panel-Studie ergaben, dass insbesondere unselbstständig Beschäftigte im Handel, der Produktion sowie im Tourismus und der Gastronomie im Juni 2020 vermehrt arbeitslos wurden (Steiber, 2021b). Branchen, die aufgrund der Maßnahmensetzung seitens der österreichischen Regierung während der Krise nur eingeschränkt weiterbetrieben werden konnten bzw. vorübergehend gänzlich schließen mussten und als nicht-systemerhaltend einzustufen waren, waren folglich besonders von Arbeitslosigkeit betroffen.

In Branchen, in denen Angestellte häufiger arbeitslos wurden, wurde den AMS-Daten zufolge auch vermehrt zur Kurzarbeit angemeldet. Während im März 2020 im Tourismussektor rund 13% zur Kurzarbeit gemeldet waren und auch dieser Wert bis zum April wiederum sank, stieg der Anteil an Kurzarbeitenden ab September stark an. Im Dezember erreichte der Anteil an Kurzarbeiter*innen in der Tourismusbranche fast 37%. Im Vergleich dazu wurden im ersten Lockdown vor allem Beschäftigte im Handel mit einem Anteil von etwa 30% in Kurzarbeit geschickt. Vor Beginn des zweiten Lockdowns waren nur mehr rund 14% der im Handel Angestellten in Kurzarbeit, am Ende des zweiten Lockdowns etwa 23% (AMS, 2021b). Deckungsgleich mit den Registerdaten wurde im Rahmen der AKCOVID-Panel-Studie festgestellt, dass im Juni 2020 die Wahrscheinlichkeit höher war, dass Beschäftigte im Handel, im Tourismus und in der Gastronomie zur Kurzarbeit angemeldet wurden, im Vergleich zu jenen in anderen Sektoren (Steiber, 2021b). Auch im Produktionssektor wurden vermehrt Beschäftigte in Kurzarbeit geschickt, im Laufe der Sommermonate bis zu rund 33%. Dieser Prozentsatz reduzierte

sich ab September wieder und lag im Dezember 2020 unter jenem des März 2020 (AMS, 2021b).

Im Gegensatz zu den anderen zu untersuchenden Faktoren in dieser Arbeit liegt für die Branche keine solche Forschungslücke vor. Die vorgefundenen Befunde bekräftigen die in Kapitel 2.5. aufgestellten Hypothesen: Insbesondere waren Arbeitnehmer*innen im Tourismus, im Handel, in der Gastronomie und Hotellerie sowie in der Produktion stärker von der COVID-19-Krise betroffen als in anderen Branchen. Es soll somit festgestellt werden, ob auch innerhalb dieser Arbeit das Ergebnis vorliegt, dass Befragte, die vor der Krise in nicht-systemerhaltenden und somit in Branchen, die nicht für den Erhalt des gesellschaftlichen Lebens zwingendermaßen notwendig wären, tätig waren, stärker an den Folgen der COVID-19-Krise litten als jene, die in systemerhaltenden Branchen arbeiteten.

4.3 Unterschiede nach Betriebsgröße

Anders als bei der Branche blieb die Frage, ob und inwiefern die Betriebsgröße dazu beigetragen hat, dass sich der Erwerbsstatus in der COVID-19-Krise von der unselbständigen Beschäftigung zur Kurzarbeit oder der Arbeitslosigkeit verändert hat, wenig erforscht. Zur Bedeutung der Betriebsgröße in der Corona-Krise existieren hauptsächlich internationale Studien, die sich mit dieser Fragestellung beschäftigten.

Eine Analyse der International Labour Organisation (ILO) zeigt, dass zu Beginn der Krise alle Unternehmen, aber insbesondere kleinere Unternehmen betroffen waren, da kleine Unternehmen aufgrund der Markteinschränkungen am stärksten Gefahr liefen, ihre Geschäftsfähigkeit einzubüßen (ILO, 2020). Da in Österreich aber der Einfluss betrieblicher Faktoren in der Krise kaum untersucht wurde, liegt der Fokus der Analyse in diesem Kapitel auf Österreichs Nachbarland Deutschland, in dem es widersprüchliche Erkenntnisse gibt. Julian Oliver Dörr, Georg Licht und Simona Murmann (2021) verweisen darauf, dass kleine Unternehmen in Deutschland bereits in vorherigen Krisen schnell in finanzielle Notlagen gerieten. So verhielt es sich nach den Ergebnissen des Mannheim Enterprise Panels (MUP) auch während der Corona-Krise. Sie kamen zu dem Schluss, dass insbesondere kleine Unternehmen aufgrund der Maßnahmensetzungen durch die Regierung¹³ in finanzielle Notlage gerieten und zunächst mit Hilfspaketen vor einer Schließung bewahrt werden konnten (Dörr et al., 2022). Die vom Institut

¹³ Details zu den verschiedenen ergriffenen Maßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des Virus wurden in Kapitel 2 beschrieben.

für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) veröffentlichte Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit nach regionalen Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt in Deutschland ergab, dass in Regionen mit überwiegend kleinen Unternehmen vermehrt Arbeitslosigkeit beobachtet werden konnte (Hamann et al., 2021). Neben der Maßnahme der Kündigung wurden in Deutschland auf Basis einer Befragung von Erwerbspersonen der Hans-Böckler-Stiftung Mitarbeiter*innen in kleineren Unternehmen auch vermehrt zur Kurzarbeit gemeldet als in größeren Unternehmen. Dieses Ergebnis wird damit begründet, dass diese kleineren Betriebe oftmals zur Gastronomie zu zählen sind. Da der rechtliche Schutz vor Entlassungen erst bei einer gewissen Unternehmensgröße gegeben ist, ist somit der Einsatz von Kurzarbeit in diesem Bereich vorteilhafter für Angestellte (Pusch & Seifert, 2021). Besonders stark von der Krise betroffen waren vor allem neu entstandene Betriebe, die sich erst am Arbeitsmarkt durchsetzen mussten (Brixy et al., 2021).

In gewissem Widerspruch zu den Erkenntnissen, dass kleinere Unternehmen stärker von der Krise betroffen waren, steht eine Sonderbefragung des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung in Deutschland. Diese stellte fest, dass die größere Betroffenheit kleinerer Unternehmen nicht in allen Branchen zu beobachten war. Das Ergebnis der Studie war, dass in der Produktionsbranche in kleineren Betrieben den Folgen der Krise stärker standgehalten werden konnte als in größeren Betrieben. Zwar gelang es größeren Betrieben ihre Angestellten einfacher zur Kurzarbeit anzumelden, allerdings waren diese meist in komplexe und weitreichende Versorgungsketten involviert, was die Geschäftsarbeit erschwerte. Die Anmeldung zur Kurzarbeit wurde in kleineren Betrieben weniger häufig eingesetzt (Lerch et al., 2022).

Evidenzen aus Österreich deuten hingegen im Allgemeinen auf eine stärkere Benachteiligung kleinerer Betriebe zu Beginn der Krise hin. Durch eine Studie, eine Sonderbefragung im Rahmen des WIFO-Konjunkturtests, konnte zu Beginn der Krise ermittelt werden, dass kleine oder mittelgroße Unternehmen etwas stärker mit negativen Folgen der Krise in Form von eingeschränkter Wirtschaftstätigkeit oder gänzlichen Schließungen konfrontiert waren. Die Studie ergab, dass Unternehmen bis zu 50 Mitarbeiter*innen ihre Angestellten häufiger zur Kurzarbeit anmeldeten oder gezwungen waren, ihren Betrieb gänzlich einzustellen. In größeren Unternehmen wurde vorwiegend Home-Office verrichtet und somit konnte die volle Beschäftigung eher aufrechterhalten werden (Hölzl, 2020). Auch in der AKCOVID-Panel-Studie (bspw. Steiber, 2021b) wurde der Einfluss der Betriebsgröße in der Untersuchung mit aufgenommen, allerdings diente die Betriebsgröße in der Auswertung und Analyse der Studie zu Kontrollzwecken für Einflüsse anderer Variablen und stand nicht im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses. Aus diesem Grund gibt es in dieser Hinsicht keine publizierten Ergebnisse.

Für den Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Erwerbsstatusänderung in der Corona-Krise existiert in Österreich bis dato nur wenig empirische Evidenz. Die internationale Forschung und insbesondere auch der Großteil der Evidenz aus Deutschland, einem Land, das Österreich hinsichtlich der Strukturen am Arbeitsmarkt stark ähnelt, deuten zusammenfassend darauf hin, dass kleine Unternehmen stärker von den Maßnahmensetzungen der Krise in Form von zunehmender Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren. Daher kann angenommen werden, dass dies auch in Österreich zu Beginn der Krise zutraf, worauf auch die soeben angeführte Sonderbefragung des WIFO hindeutet.

4.4 Unterschiede nach betrieblicher Mitbestimmung

Ebenso wie bei der Betriebsgröße existieren hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung in der COVID-19-Krise eher wenige empirische Evidenzen, was – wie bereits erwähnt – unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass in einigen Ländern, wie beispielsweise in Großbritannien oder in den USA, keine mit Österreich vergleichbare Arbeitnehmer*innenvertretung in Form eines Betriebsrates existiert (Hancké et al., 2021; Kirstein et al., 2000; Schippmann, 2008). In Österreich und Deutschland wurde diese Thematik von wenigen Studien aufgegriffen und untersucht. Beide Länder können aufgrund ihrer Ähnlichkeit in der Struktur der Arbeitsmärkte und der Existenz von Betriebsräten verglichen werden.

Der Betriebsrat hat, gemäß der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) (2023a), die Funktion inne, für die Interessen der Arbeitskräfte einzustehen, um aktiv an der Arbeitsplatzgestaltung mitzuwirken. Somit bildet er eine Kommunikationsschnittstelle zwischen den Arbeitnehmer*innen und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin (AK, 2023a). Der Betriebsrat hat folglich weitreichende Einblicke in das Unternehmen, einerseits auf Arbeitgeber*innenseite und andererseits auf Arbeitnehmer*innenseite (IFES, 2021). Er bildet daher eine Form von innerbetrieblicher Vermittlungsinstanz, wobei der Fokus darauf liegt, die Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber den Führungskräften zu vertreten.

In Deutschland wurde die Bedeutung eines Betriebsrates in der COVID-19-Krise untersucht. Sowohl eine inhaltliche Analyse von neuen Betriebsvereinbarungen von 2020 (Armeli et al., 2020) als auch eine Befragung von Betriebs- und Personalräten aus dem Jahr 2021 (Behrens & Brehmer, 2022) deuteten darauf hin, dass vor allem zu Beginn der Krise von den Betriebsräten schnelle Handlungsfähigkeit erwartet wurde, weil neue Vereinbarungen zur Arbeitsstruktur, wie Schutzvorkehrungen vor Ansteckungen am Arbeitsplatz vorzusehen, beschlossen und umgesetzt werden mussten. Auch bestand eine große Hürde darin, die Digitalisierung in

Betrieben für das Arbeiten von zuhause aus voranzutreiben und auszubauen (Armeli et al., 2020; Behrens & Brehmer, 2022). In diesem Zusammenhang blieb das Element der tatsächlichen Mitbestimmung mitunter auf der Strecke. Gerade ein Phänomen, wie eine plötzlich auftretende Pandemie, verlangt nach raschem Handeln und veranlasst Betriebe dazu, Entscheidungen spontan und ohne lange Verhandlungen zu treffen und somit die Mitbestimmung auf Arbeitnehmer*innenseite zu vermeiden (Behruzi et al., 2021). Vermehrte Kündigungen und das Problem der mangelnden gegenseitigen Erreichbarkeit durch das Home-Office aufgrund von nicht ausreichend abgedeckter Digitalisierung erschwerten unter anderem die Möglichkeit der innerbetrieblichen Mitbestimmung zusätzlich (Armeli et al., 2020), indem der bedeutende direkte Weg der Kommunikation in persona fehlte (Behrens & Brehmer, 2022).

Da durch die Corona-Krise Führungskräfte in Deutschland ohnedies von der neuen Situation völlig überrascht wurden, kam ihnen die betriebliche Mitbestimmung besonders ungelogen. Um langwierige Verhandlungen zu umgehen, wurde mitunter seitens der Geschäftsführung sogar versucht, den Betriebs- bzw. Personalräten eine allgemeine Vollmacht abzurufen, mit der diese ihr Recht auf die Mitbestimmung aufgeben sollten. Ob sie erfolgreich waren oder nicht, hing davon ab, wie stark und erfolgreich die Belegschaftsvertretung bereits vor der Krise war und ob sie gute Kontakte zur Gewerkschaft pflegte (Behruzi et al., 2021).

Auch wenn die Arbeit für Betriebsräte in der Pandemie erschwert war, deuten Ergebnisse aus Befragungen in Deutschland darauf hin, dass Betriebsräte daran beteiligt waren, dass Mitarbeiter*innen weniger von Gehaltseinbußen und weniger von Existenzängsten betroffen waren im Vergleich zu jenen in Unternehmen ohne Betriebsrat (Holst et al., 2020; Pusch & Seifert, 2021), wohingegen die Studie „Betriebe in der COVID-19-Krise“ keine signifikanten Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat feststellen konnte (Fackler et al., 2021). Das Ergebnis der Erwerbstätigenbefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung deutet wiederum darauf hin, dass Betriebsräte zu Beginn der Krise für das Abwenden negativer sozialer und ökonomischer Auswirkungen bedeutsam waren (Hövermann, 2020).

Auch in Österreich wurde eine Studie hinsichtlich der Intensität und der Art der Mitbestimmung im Zuge des österreichischen Strukturwandelbarometers 2021 vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes durchgeführt. Dabei befragte man im Jänner 2021 auf direktem Wege rund 2.000 österreichische Betriebsrät*innen zur Mitbestimmung im Betrieb. Fast die Hälfte der Betriebsrät*innen gab an, dass die Corona-Krise negative Auswirkungen auf ihren

Betrieb hatte, wohingegen 40% nahezu praktisch keine und rund 10% sogar positive Auswirkungen feststellten. Dieses Ergebnis war Großteiles branchenabhängig. Zusätzlich zu Home-Office, also der Verrichtung des gesamten Arbeitspensums von zuhause aus, oder Kurzarbeit wurde in den Unternehmen das Abtragen von Urlaubstagen oder Mehrstunden verstärkt als Gegenmaßnahme zu einem eingeschränkten Betrieb oder zu vorübergehenden Schließungen forciert, um Angestellte nicht entlassen zu müssen (IFES, 2021). Rund ein Fünftel der Befragten gab bei der vorjährigen Befragung im September 2020 allerdings an, dass Kündigungen in ihrem Unternehmen stattgefunden hätten (IFES, 2020), eine Zahl, die bei der Folgebefragung im Jänner 2021 sank (IFES, 2021). Dabei fühlten sich rund 80% der Betriebsrät*innen zu beiden Befragungszeitpunkten als gut in Entscheidungsprozesse miteinbezogen. Tendenziell konnten durch die Hilfestellung der Betriebsräte mehr Kündigungen, durch beispielsweise den Einsatz von Kurzarbeit, umgangen werden (IFES, 2020, 2021), was auf die Bedeutung seiner Existenz und Unterstützung in der Krise hindeutet.

Die bisherigen, wenn auch wenigen Untersuchungen aus Deutschland und Österreich deuten insgesamt darauf hin, dass Betriebsräte eine wichtige Komponente für Arbeitnehmer*innen – vor allem in der COVID-19-Krise – darstellten, beispielsweise indem sie die innerbetriebliche Kommunikation in dieser Zeit aufrechterhielten und Arbeitnehmer*innen vor starken Gehaltseinbußen bewahrten.

Der in Kapitel 4 diskutierte Stand der Forschung zeigt, dass Personen, die bereits vor der Krise hinsichtlich betrieblicher und individuell-arbeitsbezogener Faktoren benachteiligt waren, auch in der Krise stärker von ihren Folgen betroffen waren. Es sind Tendenzen für Österreich erkennbar, aber nicht im Detail. Welche Ausprägungen dieser Faktoren für den Erhalt der unselbständigen Beschäftigung, die Begünstigung zur Anmeldung zur Kurzarbeit oder zum Verlust des Arbeitsplatzes beitragen, geht in dieser Tragweite nicht hervor. Dies gilt es, in Betrachtung der in Kapitel 3.4 aufgestellten Hypothesen, zu untersuchen. Das nächste Kapitel gibt einen Überblick über das Forschungsdesign und die Methoden, die für die Untersuchung dafür herangezogen wurden, bevor im Anschluss die Ergebnisse der Analysen präsentiert und interpretiert werden.

5 Forschungsdesign und Methodik

Die vorliegende Masterarbeit hat ein quantitatives Forschungsdesign und den Anspruch, die in Kapitel 3.4. aufgestellten Hypothesen anhand von deskriptiven bivariaten und inferenzstatistischen multivariaten Analysen zu überprüfen, um schlussendlich die in Kapitel 1.2. formulierte Forschungsfrage beantworten zu können. Die Daten, die für die Auswertung herangezogen

wurden, gehen aus der Erhebung zu „Arbeit in Zeiten von COVID-19“ der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien hervor. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über das Forschungsdesign – konkret über den verwendeten Datensatz, die für die Analyse relevanten Variablen und die Methodik der Auswertung. Es werden somit erstens die Erhebung der Daten für den Datensatz und deren Rahmenbedingungen erläutert sowie Einschränkungen des Datensatzes aufgezeigt und diskutiert, zweitens die abhängige und die relevanten unabhängigen Variablen operationalisiert und vorgestellt, bevor drittens die konkreten Methoden, die zur Datenauswertung angewendet wurden, erläutert werden. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse der Auswertung anschließend grafisch aufbereitet und analysiert.

5.1 Der Datensatz

Zunächst werden sowohl die Erhebungsumstände der Daten des verwendeten Datensatzes sowie die Vorgehensweise der Erhebung diskutiert. Bevor die für diese Arbeit interessierende abhängige und die relevanten unabhängigen Variablen vorgestellt und auf den methodischen Vorgang der Auswertung eingegangen wird, werden zuvor außerdem noch die Schwachstellen der Erhebung und Limitationen des Datensatzes diskutiert.

5.1.1 Deskription des Datensatzes

Die Untersuchung, die im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit erfolgt, basiert auf einem Datensatz mit ungewichteten Daten, der von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (AK Wien) für diese zur Verfügung gestellt wurde. Er entstand auf Basis einer nicht repräsentativen Umfrage zu „Arbeit in Zeiten von COVID-19“ im Zeitraum von Juni bis August 2020. 1.500 Befragte wurden im Juni 2020 vom Markt- und Meinungsforschungsunternehmen „Marketagent“ online befragt, wobei Responent*innen aus dem vorhandenen Bestand von rund 2,8 Millionen regelmäßig an Umfragen Teilnehmenden (Marketagent, 2023) rekrutiert wurden. Hier kam eine Quotenstichprobe zur Anwendung, indem die Befragten direkt in Hinblick auf die Auswahlmerkmale Geschlecht, Alter, Bildungsstand und Bundesland kontaktiert wurden. Der Großteil der insgesamt 6.349 Befragten selektierte sich selbst in die Stichprobe und nahm an einer offenen Online-Erhebung (CAWI¹⁴) teil, indem diese im Laufe des Julis und August 2020 über die Social-Media-Kanäle der Arbeiterkammer erreicht wurden.

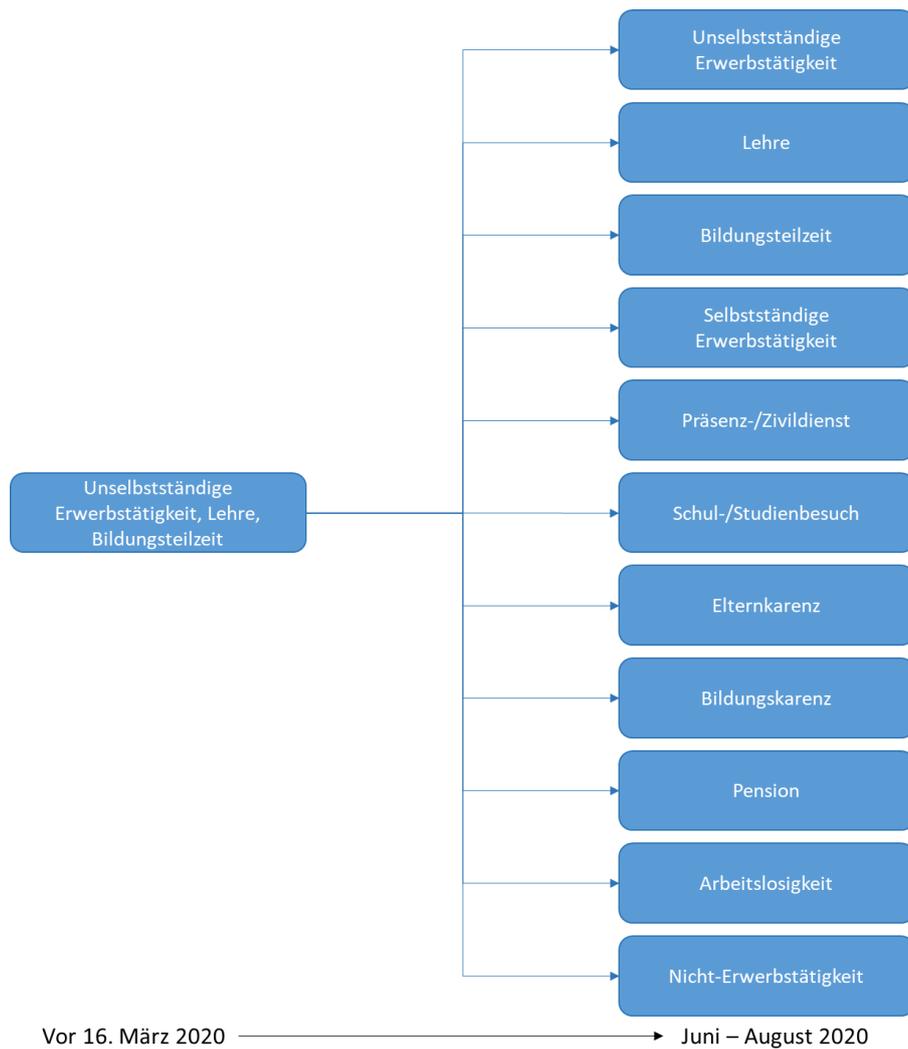
Für die Interpretation der Ergebnisse des ausgewerteten Datensatzes ist der Zeitpunkt der Datenerhebung – von Juni bis August 2020 – zu berücksichtigen. Der Beginn des ersten

¹⁴ CAWI bedeutet „Computer Assisted Web Interview“ (Ortenburger et al., 2022) und beschreibt webbasierte Umfragen.

bundesweiten Lockdowns ist mit Mitte März 2020 und das Ende mit Mai 2020 datiert, wobei es bereits vor dem offiziellen Ende bereichsweise Lockerungen gab. Wie in Kapitel 2 beschrieben, wurden im Laufe des Juni und Juli nahezu alle Maßnahmen aufgehoben, da ein Rückgang der Inzidenzzahlen zu verzeichnen war. Nach den Sommermonaten verhängte die Regierung aufgrund erneut steigender Corona-Infektionszahlen wiederum schrittweise verschärfte Maßnahmen (Pollak et al., 2020b, 2020c). Mitte November 2020 wurde in Österreich abermals ein bundesweiter Lockdown ausgerufen (Pollak et al., 2021a). Folglich wurden die für diese Arbeit verwendeten Daten zu einem Zeitpunkt erhoben, der kurz nach dem ersten und somit zwischen zwei bundesweiten Lockdowns in Österreich lag und als sich somit die Wirtschaft und das gesellschaftliche Leben erstmals seit Beginn der Krise – zumindest kurzfristig – erholen konnten.

Das Eingangssample des Datensatzes umfasst 6.349 in Österreich lebende Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 18 und 65 Jahre alt waren. Die Erhebung der Studie zielte somit auf Personen im erwerbsfähigen Alter ab. Zu diesen erfasste man folgende soziodemographische und individuelle Faktoren: das Geschlecht, das Alter, das Bundesland, in dem die Personen zum Zeitpunkt der Befragung lebten, den höchsten Bildungsabschluss sowie den hauptsächlichen Berufsstatus, den die Befragten vor dem 16. März 2020, also vor dem ersten Lockdown in Österreich, hatten. Die letzte Frage diente als Ausschlusskriterium, denn in das Hauptsample wurden ausschließlich jene aufgenommen, die bei dieser Frage angaben, dass sie entweder unselbstständig erwerbstätig, in einer Lehrausbildung oder in Bildungsteilzeit waren, was schließlich auf 5.362 Befragte zutraf. All jene, die vor der Krise – im Februar 2020 – einen anderen Erwerbsstatus als diese drei Kategorien besaßen, wurden nicht in das Hauptsample aufgenommen und die Befragung war für sie an dieser Stelle beendet. Die Studie zielte somit auf die Erfassung jener Personen ab, die vor dem 16. März 2020 einer unselbstständigen Beschäftigung nachgingen und sich zum Zeitpunkt der Befragung, also in den Sommermonaten 2020, entweder ebenfalls einer der obengenannten Kategorien zuordnen konnten oder selbstständig, im Präsenz- oder Zivildienst, in einer Studien- oder Schulausbildung, in Bildungs- oder Elternkarenz, in Pension, arbeitslos oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig waren (Abbildung 1). Die Studie erfasste demnach, ob der Erwerbsstatus der unselbstständigen Beschäftigung in den ersten Monaten der COVID-19-Krise gleichblieb oder ob bzw. inwiefern sich dieser verändert hatte.

Abbildung 1: Zusammensetzung des Datensatzes



Eigene Darstellung. In den Datensatz gingen jene ein, die vor dem 16. März 2020 in unselbstständiger Erwerbstätigkeit, in der Lehre oder in Bildungsteilzeit waren und sich zum Erhebungszeitpunkt (Juni bis August 2020) entweder einer dieser Kategorien zuordnen konnten oder selbstständig, im Präsenz- oder Zivildienst, in einer Schul- oder Studienausbildung, in Pension, in Eltern- oder Bildungskarenz, arbeitslos oder nicht erwerbstätig waren.

5.1.2 Diskussion des Datensatzes

Wie zuvor in Kapitel 5.1.1 erwähnt, setzt sich die Gesamtstichprobe im Datensatz einerseits auf Basis einer Quotenstichprobe aus Mitgliedern des potenziellen Befragungsbestandes des Markt- und Meinungsforschungsunternehmens Marketagent, bei denen von einer grundsätzlich höheren Bereitschaft zur Beantwortung von Umfragen ausgegangen werden kann, und andererseits durch eine Selbstselektion aus jener Personengruppe zusammen, die die Inhalte der Arbeiterkammer auf den Social-Media-Plattformen konsumierte und auf diesem Wege angesprochen wurde. Durch beide Stichprobenmodi konnte die Zielpopulation direkt kontaktiert und

rekrutiert werden. Die Voraussetzung, um in einer der beiden Teilstichproben und somit insgesamt in den Datensatz aufgenommen zu werden, bestand letztendlich auch darin, dass die Befragten entsprechende Geräte mit Internetzugang besitzen mussten. Personen, die solche Geräte nicht besaßen und keinen Internetzugang hatten, wurden dadurch nicht erreicht. Folglich deutet sowohl die Erhebung auf Basis systematischer – im Gegensatz zu zufälligen Stichproben – als auch die Online-Rekrutierung darauf hin, dass die gesamte Stichprobe nicht repräsentativ ist. Es wird jedoch überprüft, wie sehr sich die Zusammensetzung der Stichprobe aus der AK-Befragung von jener der Zielpopulation unterscheidet. Dies wird untersucht, indem in Kapitel 5.2.1 einerseits ein Vergleich der Verteilung der abhängigen Variablen „Erwerbsstatus“ in der Stichprobe mit der tatsächlichen Verteilung des Erwerbsstatus in der österreichischen Bevölkerung anhand von Registerdaten hergestellt wird, und andererseits, indem in Kapitel 6 der Zusammenhang zwischen dem Erwerbsstatus und den soziodemographischen Faktoren analysiert wird. Auch die Kontrolle für die Art der Stichprobenziehung (selbstselektive Stichprobe und Quotenstichprobe) kann zur Evaluierung der Datenqualität beitragen, allerdings wurden die Daten ohne etwaige Kontrollvariable erhoben und zusammengeführt, wodurch nicht mehr nachvollzogen werden kann, welche Respondent*innen durch welchen Stichprobenmodus rekrutiert wurden.

Da die Umfrage so gestaltet wurde, dass nur Befragte mit bestimmten Merkmalen ins Hauptsample aufgenommen wurden, bietet die Auslegung des Erkenntnisinteresses keinen allzu großen Spielraum. Es kann anhand der Studie beispielsweise nicht festgestellt werden, ob Personen, die vor der Krise arbeitslos waren, zum Zeitpunkt der Befragung nun eine Anstellung hatten. Die Studie gibt somit keinen Aufschluss über positive Beschäftigungsentwicklungen in der Krise. Allerdings bestand das Ziel der Studie genau darin, zu erfassen, ob und wie sich die Situation für zuvor unselbstständig Beschäftigte nachteilig auswirkte. Dieses Ziel konnte durch genau diese Gestaltung der Erhebung erreicht werden.

Worauf die Studie im Gegensatz zu anderen, ähnlich konstruierten Studien stärker abzielte, war die Erfassung des betrieblichen Einflusses, was in dieser Hinsicht zum Erkenntnisgewinn im Bereich der Forschung beitragen kann. Weniger Augenmerk wurde dabei auf die Erfassung der Haushaltsebene gelegt. Die Problematik zeigt sich beispielsweise bei der Erhebung des Einkommens. Zwar wurde das monatliche Nettoeinkommen auf Haushaltsebene erfasst, jedoch geht nicht hervor, wie viele Personen zu welchen Anteilen zum Haushaltseinkommen beitrugen, wodurch auch kein Äquivalenzeinkommen berechnet werden konnte. Aus dem Datensatz geht somit auch nicht hervor, ob die befragte Person ein eigenes Einkommen hatte. Die Einkommens-Variable wird somit, obwohl diese eine interessante soziodemographische

Variable in Hinblick auf soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt darstellen würde, zum einen aufgrund dieser Befragungsbesonderheiten und zum anderen, weil diese keine für die multivariaten Modelle geeignete konfundierende oder moderierende Variable¹⁵ darstellt, nicht in diese Arbeit mitaufgenommen. Ohnehin ist genau dieser Aspekt der Haushaltsebene bereits in anderen Studien, wie der AKCOVID-Panel-Studie (Steiber et al., 2022; Steiber & Siegert, 2021) oder dem Austrian Corona Panel Project (Kittel & Resch, 2020), gut abgedeckt und für die Hauptanalyse dieser Arbeit nicht von besonderer Relevanz.

Ebenfalls in der Erhebung nicht erfasst wurde der Migrationshintergrund der Befragten, der eine wichtige soziodemographische Kontrollvariable darstellt. Wie in der AKCOVID-Panel-Studie festgestellt wurde, waren Beschäftigte ohne österreichische Staatsbürgerschaft vermehrt zur Kurzarbeit angemeldet worden und hatten einen stärkeren Verlust des Einkommens zu beklagen im Vergleich zu jenen mit (Steiber, 2021b; Steiber et al., 2022). Für diese Arbeit wäre daher die Wirkung des Migrationshintergrundes auf den Zusammenhang zwischen dem Erwerbsstatus und den betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren von Interesse.

Dennoch sprechen zwei wesentliche Punkte für die Verwendung dieses Datensatzes zum Zweck der beabsichtigten Untersuchung. Erstens wurden ausgewählte Ergebnisse des Datensatzes seitens der Verantwortlichen bis dato lediglich in wenigen Formaten, beispielsweise in einem Blog-Beitrag der Arbeiterkammer Wien, veröffentlicht (Theurl et al., 2021). Wissenschaftliche Artikel in Fachzeitschriften sind dazu nicht erschienen. Somit sind bisher nur wenige, ausgewählte Aspekte analytisch behandelt worden, wodurch dieser Datensatz nun neu aufgegriffen wird, mit dem Ziel, mittels Auswertungen und Analysen einen Beitrag zum Erkenntniszuwachs zu leisten. Das bedeutet zweitens, dass zwar auf internationaler Ebene Untersuchungen zu den Auswirkungen betrieblicher und individuell-arbeitsbezogener Faktoren in der COVID-19-Krise existieren, dieser Themenbereich innerhalb der österreichischen Forschung bisher aber kaum behandelt blieb. Insbesondere Untersuchungen zu Faktoren wie der Betriebsgröße oder dem Betriebsrat im Zusammenhang mit der Corona-Krise wurden in einzelnen Studien durchgeführt. Letzteres liegt vor allem daran, dass ein Betriebsrat, so wie er in Österreich existiert, nur in wenigen anderen Ländern vorzufinden ist, geschweige denn, dass überhaupt eine Art von betrieblicher Interessensvertretung der Arbeitnehmer*innen existiert. Indem die Studie „Arbeit in Zeiten von COVID-19“ aber insbesondere betriebliche und individuell-arbeitsbezogene Aspekte in den ersten Monaten der Krise erhob, kann diese in diesem Kontext ebenfalls, neben anderen wenigen, als wichtiger Anknüpfungspunkt für weitere Forschung in diesem Bereich betrachtet werden.

¹⁵ Die Konfundierung und Moderation von Variablen werden in Kapitel 6.2.1 erklärt.

5.2 *Deskription der Variablen*

In diesem Abschnitt werden sowohl die interessierende abhängige Variable als auch die relevanten unabhängigen Variablen vorgestellt. Die Variablen wurden für die bivariaten und die multivariaten Analysen in der Anzahl ihrer Beobachtungen um jene reduziert, die für die Überprüfung der Hypothesen und die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind. Vorgestellt werden daher nicht die Häufigkeiten und die Verteilung der Variablenausprägungen, wie sie ursprünglich erhoben wurden, sondern es werden jene Beobachtungen präsentiert, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von Interesse sind. Beobachtungen, die systematisch fehlende Werte beinhalten, wurden nicht miteinbezogen. Somit ergeben sich insgesamt 5.353 für die Auswertung in dieser Arbeit bedeutsame Beobachtungen. Wesentlich ist, dass, obwohl der ursprüngliche Datensatz um 996 Beobachtungen reduziert wurde, die Verteilung hinsichtlich der Ausprägungen der einzelnen Kategorien der betreffenden Variablen anteilig nahezu unverändert geblieben ist. Wie die einzelnen Variablen im Fragebogen ursprünglich erfasst, nun aufbereitet wurden und sich neu zusammensetzen, wird im Folgenden beschrieben, bevor das methodische Vorgehen der Auswertungen erläutert wird.

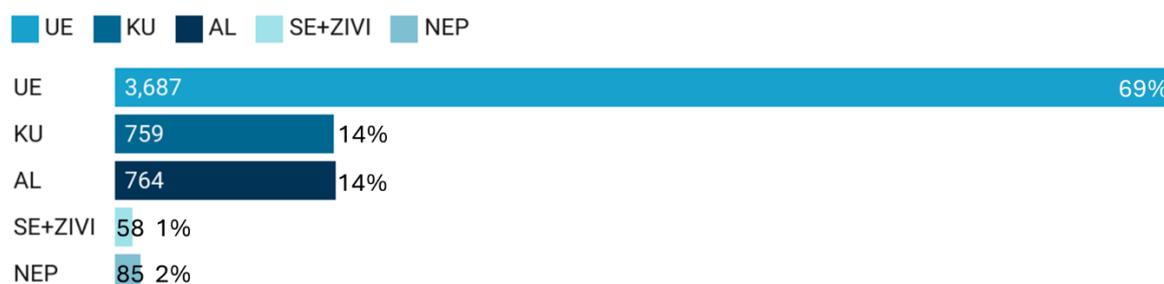
5.2.1 *Abhängige Variable: Erwerbsstatus*

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wurde aus dem Zusammenspiel zweier Variablen die abhängige Variable „Erwerbsstatus“ kreiert, die die Art der Erwerbsbeteiligung bzw. Erwerbslosigkeit der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung, also im Zeitraum von Juni bis August 2020, abbildet. Eine der beiden Variablen erfasste den Berufsstatus zum Zeitpunkt der Befragung. Für die Probanden stand zur Auswahl: unselbstständig erwerbstätig, selbstständig erwerbstätig, in der Lehre, arbeitslos bzw. auf Arbeitssuche mit oder ohne Einstellungszusage, Pensionist*in, Schüler*in/Student*in, in Bildungskarenz, in Bildungsteilzeit, im Präsenz-/Zivildienst, in Elternkarenz und Sonstiges bzw. Nicht-Berufstätigkeit. Da bei dieser Frage nicht erfasst wurde, in welchem Anstellungsverhältnis – beispielsweise in Kurzarbeit – die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung waren, dies aber für die Beantwortung der Forschungsfrage von Bedeutung ist, wurde eine weitere Variable, jene, die nach der Art des Anstellungsverhältnisses fragte, mit der soeben beschriebenen verknüpft. Hinsichtlich der Art des Anstellungsverhältnisses konnten die Befragten beispielsweise angeben, ob sie vollzeitbeschäftigt (befristet/unbefristet), teilzeitbeschäftigt (befristet/unbefristet), geringfügig angestellt oder in Kurzarbeit waren. Da die Kategorie der Kurzarbeit die einzige Ausprägung dieser Variablen ist, die für diese

Arbeit von Interesse ist, wurde lediglich diese herausgegriffen und mit der Berufsstatusvariablen verknüpft, bei der außerdem für die neu gebildete Variable Kategorien zusammengefasst wurden.

Die neu entstandene kategoriale Variable „Erwerbsstatus“ besitzt nun fünf Merkmalsausprägungen mit nominalem Skalenniveau (Abbildung 2). Die erste Kategorie beinhaltet jene Befragte, die nicht nur vor der Corona-Krise, sondern auch zum Zeitpunkt der Befragung fest in der Arbeitswelt verankert waren. Sie umfasst daher jene, die sich zum Zeitpunkt der Befragung entweder in unselbstständiger Beschäftigung, in der Lehre oder in Bildungsteilzeit befanden. Diese Kategorie spiegelt somit jene Personengruppe wider, bei der der Erwerbsstatus in den ersten Sommermonaten der Krise unverändert geblieben ist, und stellt mit 3.687 Personen bzw. einem Anteil von rund 69% die größte dar. In der zweiten Kategorie befinden sich jene 759 unselbstständig Beschäftigten bzw. rund 14%, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in Kurzarbeit befanden. Das bedeutet, sie waren vor dem 16. März 2020 ebenfalls entweder unselbstständig erwerbstätig, in der Lehre oder in Bildungsteilzeit und zum Befragungszeitpunkt zur Kurzarbeit angemeldet. In dieser Kategorie befinden sich 757 unselbstständig erwerbstätige Kurzarbeiter*innen und zwei kurzarbeitende Lehrlinge. Jene Unselbstständige und Lehrlinge, die in Kurzarbeit waren, wurden in Hinblick auf die erste Kategorie nicht doppelt erfasst, sondern gingen lediglich in die Kategorie der Kurzarbeit ein. Die dritte Kategorie umfasst 764 Personen bzw. ebenfalls etwa 14%, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren. Die geringsten Anteile machen die vierte Kategorie der Selbstständigen und Präsenz- oder Zivildienner mit 58 Studienteilnehmer*innen bzw. rund 1% und die fünfte und letzte Kategorie der Nicht-Erwerbstätigen mit 85 Respondent*innen bzw. ca. 2% aus. Unter Nicht-Erwerbspersonen wurden Pensionist*innen, Schüler- und Student*innen, Menschen in Bildungs- oder Elternkarenz sowie Sonstige bzw. Nicht-Erwerbstätige zusammengefasst. Für die Beantwortung der Forschungsfrage sind allerdings lediglich jene Personengruppen relevant, die in unselbstständiger Beschäftigung verblieben, in Kurzarbeit oder arbeitslos waren, also die Kategorien eins bis drei, wodurch die Kategorien vier und fünf in der Analyse nicht berücksichtigt werden und somit die geringen Fallzahlen dieser beiden Kategorien auf die Analyse keinen Einfluss nehmen.

Abbildung 2: Abhängige Variable: Erwerbsstatus



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in der Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

In Anbetracht dessen, dass eine nicht repräsentative Stichprobe vorliegt, wurde untersucht, inwiefern die Verteilung des Erwerbsstatus in der Stichprobe von Juni bis August 2020 mit der tatsächlichen Verteilung des Erwerbsstatus der österreichischen Bevölkerung zu etwa diesem Zeitpunkt übereinstimmte. Die von Stefan Vogtenhuber und Nadia Steiber (2021) programmierte Web-Applikation bildet, um dies nachzuverfolgen, Erwerbsstatusverläufe auf Basis von Registerdaten zwischen Februar 2020 und Juni 2021 von jenen Personen ab, die noch im Februar 2020 mehr als zwei Wochen in unselbstständiger Erwerbstätigkeit waren. Dafür herangezogen wurden Daten der AMS-Datenbank (AMDB) (Vogtenhuber & Steiber, 2021). Für diese Arbeit ist der in dieser Applikationsgrafik dargestellte Zeitpunkt des Juni 2020 von Interesse – in etwa der Zeit, in dem auch die Daten des für diese Arbeit verwendeten Datensatzes erhoben wurden. Die anteilige reale Verteilung des Erwerbsstatus des interessierenden Bevölkerungsanteils wird in Abbildung 3 veranschaulicht. Dem gegenübergestellt steht die in Abbildung 4 dargestellte prozentuelle Verteilung des Erwerbsstatus von Juni bis August 2020 der Stichprobe aus dem verwendeten Datensatz. In Hinblick auf die Aussagekraft der Daten des verwendeten Datensatzes wird die prozentuelle Verteilung der einzelnen Erwerbsstatusausprägungen verglichen. In den Grafiken werden lediglich jene Kategorien abgebildet, die auch in der Web-Applikation dargestellt wurden.

Während die Kurzarbeitenden und Nicht-Erwerbspersonen sowohl in den Registerdaten als auch im für diese Arbeit verwendeten Datensatz nahezu gleichermaßen viele Anteile ausmachten (KU: registerbasierte Daten: etwa 16%, Studiendaten: rund 14%; NEP: registerbasierte Daten: ca. 3%, Studiendaten: etwa 2%), können Unterschiede bei Betrachtung der unselbstständig Beschäftigten (UE: registerbasierte Daten: rund 78%, Studiendaten: ca. 69%) und vor allem der Arbeitslosen (AL: registerbasierte Daten: rund 4%, Studiendaten: etwa 14%) festgestellt

werden. Im Gegensatz zu den registerbasierten Daten, bei denen der Anteil der Arbeitslosen mit etwa 4% vergleichsweise gering ist, liegt jener Anteil bei den Daten der AK-Studie bei rund 14% und ist somit etwa so hoch wie jener der Kurzarbeiter*innen. Daraus kann man schlussfolgern, dass die zu untersuchenden Beobachtungen des Datensatzes nicht exakt die Verteilung des Erwerbsstatus der österreichischen Bevölkerung im Sommer 2020 abbilden. Zwar wird bei den registerbasierten Daten nur der Monat Juni und nicht die Monate Juni bis August 2020 herangezogen, dennoch kann davon ausgegangen werden, da die Arbeitslosigkeit im Laufe der Sommermonate rückläufig war ¹⁶, dass der Anteil der Arbeitslosen im verwendeten Datensatz sogar niedriger sein sollte als jener in der Darstellung der registerbasierten Daten, welche lediglich den Bestand von Juni 2020 abbilden – zu einem Zeitpunkt, als die Arbeitslosigkeit noch höher war. Dieses Ergebnis illustriert die Nicht-Repräsentativität des Datensatzes.

Abbildung 3: Registerbasierter Erwerbsstatus



Stichprobe: Abgebildet werden die Anteile des Erwerbsstatus 15-64 Jähriger, die im Februar 2020 mind. 15 Tage in unselbstständiger Beschäftigung waren, auf Basis von Registerdaten im Juni 2020. N=3.626 Mio. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, NEP - Nicht-Erwerbspersonen.

Chart: eigene Darstellung • Source: Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), Vogtenhuber & Steiber, 2021 • Created with Datawrapper

Abbildung 4: Stichprobenbasierter Erwerbsstatus



Stichprobe: Abgebildet werden die Anteile des Erwerbsstatus 18-65-Jähriger, die vor 16. März 2020 in unselbstständiger Beschäftigung waren, auf Basis der AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19 von Juni bis August 2020. N=5.295. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, NEP - Nicht-Erwerbspersonen.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

¹⁶ Auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit wurde in Kapitel 2 ausführlicher eingegangen.

5.2.2 *Unabhängige Variablen*

Die für die Beantwortung der Forschungsfrage als relevant identifizierten unabhängigen Variablen sind ausgewählte, betriebliche bzw. individuell-arbeitsbezogene, die in der AK-Studie erfasst wurden. Es wurden konkret drei betriebliche Variablen (Branche, Betriebsgröße und Betriebsrat) und eine individuell-arbeitsbezogene Variable (tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden) für die Analyse des Einflusses auf die abhängige Variable und somit für die Beantwortung der Forschungsfrage identifiziert. Ihre Bedeutung für diese Arbeit ist aus theoretischer Betrachtungsweise in Kapitel 3 diskutiert worden: Sie stellen neben einzelnen soziodemographischen Faktoren eine wichtige Komponente für soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt dar und können vor allem in einer Krise an Bedeutung dafür gewinnen. Jedoch wurden sie dahingehend noch nicht ausreichend untersucht.

Während die erwähnten betrieblichen Variablen und der individuell-arbeitsbezogene Faktor als die zentralen erklärenden Variablen für diese Arbeit festgestellt wurden, werden zusätzlich die in Kapitel 2.4. diskutierten soziodemographischen Faktoren in Zusammenhang mit dem Erwerbsstatus untersucht und einer deskriptiven Analyse unterzogen. Denn auch wenn es das Bestreben dieser Arbeit ist, zum Erkenntnisstand beizutragen, und die soziodemographischen Faktoren allerdings im Kontext der COVID-19-Krise bereits umfassend untersucht wurden, können die Ergebnisse dennoch mit den bisherigen Erkenntnissen des Forschungsstandes verglichen werden, um somit weitere Rückschlüsse auf die Güte des Datensatzes ziehen zu können. Ebenso werden die soziodemographischen Variablen zur Kontrolle von etwaigen Einflüssen dieser auf den Zusammenhang zwischen den betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren und dem Erwerbsstatus in den multivariaten Analysen eingesetzt. Folglich wurden fünf wesentliche soziodemographische Variablen identifiziert, die im Zusammenhang mit der abhängigen Variablen einer deskriptiven Untersuchung unterzogen wurden (Geschlecht, Alter, Bundesland, höchster abgeschlossener Bildungsgrad, Betreuungs- bzw. Pflegepflichten).

Eine Analyse aller relevanten Faktoren im Zusammenspiel mit der abhängigen Variablen in Zusammenhang mit graphischen Darstellungen sowie Interpretationen dieser werden im Ergebnisteil dieser Arbeit (Kapitel 6) behandelt. Vorerst werden nun noch die soziodemographischen unabhängigen Variablen sowie die relevanten erklärenden betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Variablen genauer beschrieben und operationalisiert, bevor die konkrete methodische Vorgehensweise der Auswertungen in Abschnitt 5.3. behandelt wird.

5.2.2.1 Soziodemographische Variablen

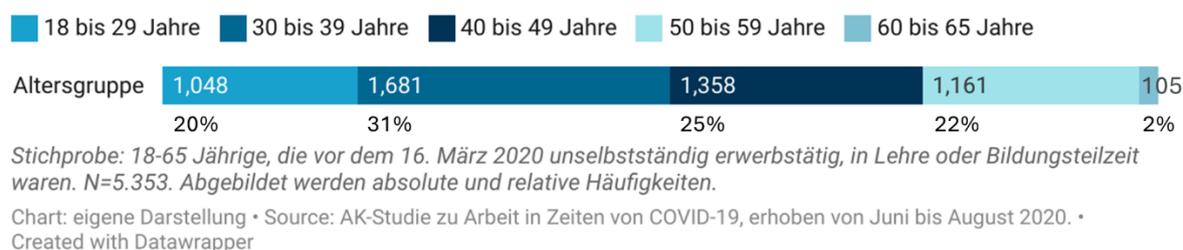
Alle analysierten unabhängigen Variablen weisen ein kategoriales Datenniveau auf. Wie bei der abhängigen Variablen werden ebenso lediglich jene Fälle dargestellt und berücksichtigt, die für die Auswertungen relevant sind. Die Geschlechter-Variable ist eine von vier für diese Arbeit relevanten soziodemographischen Variablen, die neben dem Alter, dem Bundesland und dem Bildungsstand gleich zu Beginn der Befragung erhoben wurde, noch bevor die entscheidende Frage nach dem Erwerbsstatus vor dem 16. März 2020 gestellt wurde, die schließlich als Ausschlusskriterium für den Eingang in das Hauptsample des Datensatzes diente. Die Geschlechter-Variable mit nominalem Skalenniveau hatte drei Ausprägungen, die für die Befragten zur Auswahl standen: „männlich“, „weiblich“ und „divers“. Da es bei der Befragung keine Personen gab, die angaben, divers zu sein, wurde diese Kategorie anschließend bei der Aufbereitung des Datensatzes nicht weiter berücksichtigt. Von den relevanten Beobachtungen waren 2.221 Befragte (rund 41%) männlich und 3.132 (etwa 59%) weiblich (Abbildung 5).

Abbildung 5: Geschlecht



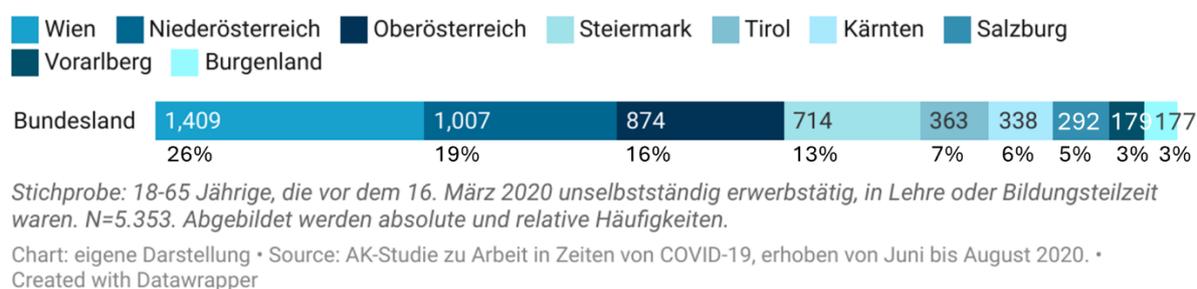
Da bei der Studie auf Personen abgezielt wurde, die zum Zeitpunkt der Befragung im erwerbsfähigen Alter waren, wurden nur diejenigen in die Befragung mitaufgenommen, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 18 und 65 Jahre alt waren. Die Altersvariable (Abbildung 6) wurde in Kategorien abgefragt, unterteilt in „18 bis 29 Jahre“, „30 bis 39 Jahre“, „40 bis 49 Jahre“, „50 bis 59 Jahre“ und „60 bis 65 Jahre“, und weist somit ordinales Skalenniveau auf. 18- bis 29-Jährige machten einen Anteil von rund 20% aus (1.048 Befragte). Die meisten Befragten befanden sich im mittleren Alter: 1.681 (rund 31%) waren 30 bis 39, 1.358 (ca. 25%) waren 40 bis 49 und 1.161 (etwa 22%) waren 50 bis 59 Jahre alt. Jene Altersgruppe mit dem geringsten Anteil von rund 2% (105 Personen) waren 60- bis 65-Jährige.

Abbildung 6: Altersgruppe



Des Weiteren wurde das jeweilige Bundesland (Abbildung 7), in dem die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung lebten, als soziodemographische Variable in der Datenerhebung erfasst. Diese kategoriale Variable mit nominalem Skalenniveau zeigt, dass die Meisten mit 1.409 (rund 26%) aus Wien stammten, gefolgt von Niederösterreich mit 1.007 (etwa 19%), Oberösterreich mit 874 (ca. 16%) und der Steiermark mit 714 (rund 13%) Personen. Die geringsten Anteile machten Tirol mit etwa 7% (363 Befragten), Kärnten mit rund 6% (338 Respondent*innen), Salzburg mit etwa 5% (292 Personen) und Vorarlberg und Burgenland mit jeweils rund 3% (179 und 177 Befragten) aus.

Abbildung 7: Bundesland



Die Variable, die den höchsten Schul- oder Bildungsabschluss der befragten Personen erfasste, wies ursprünglich mehrere Kategorien mit ordinalem Skalenniveau auf. Zur Beantwortung wurden elf Antwortkategorien angeboten: „Volksschule oder weniger“, „Hauptschule oder AHS-Unterstufe“, „Polytechnikum, BMS (Fachschule, z.B. HASCH)“, „Lehre, Berufsschule“, „AHS mit Matura“, „BHS mit Matura (z.B. HTL, HAK, HBLA etc.)“, „hochschulverwandte Lehranstalt oder Kolleg“, „Bachelor“, „Magister bzw. Magistra/Master/Diplomingenieur*in/Fachhochschule“, „Doktor*in/PhD“ und „keine Angabe“. Um die Interpretation zu vereinfachen, wurde die Variable schließlich für die Analyse auf drei Kategorien reduziert. Keiner der Befragten wählte die Antwortkategorie „keine Angabe“. Die neu gebildeten Kategorien orientieren sich außerdem am internationalen Standard der Klassifizierung von Bildung (ISCED), um eine bessere Vergleichbarkeit mit internationalen Studienergebnissen zu ermöglichen. Die neu kodierte Bildungsvariable ist unterteilt in die Kategorien „ISCED 0-2“, die in Österreich für die

Absolvierung der Pflichtschule steht, „ISCED 3-5“, die jegliche Oberstufenformen bis einschließlich zum dritten Ausbildungsjahr in höheren Schulen, eine Lehrausbildung bzw. einen Lehrabschluss, den Bildungsabschluss der Matura sowie Lehrgänge an Universitäten oder Fachhochschulen, die nicht dem tertiären Bereich zuzuordnen sind, beinhaltet, und „ISCED 6+“, die jene Personen umfasst, die einen Bachelor- oder Master-Hochschulabschluss aufweisen (UNESCO, 2012). Abbildung 8 veranschaulicht, dass fast drei Viertel der Befragten (rund 73% bzw. 3.893 Personen) einen Bildungsabschluss im mittleren Bereich (ISCED 3-5) aufwiesen, 1.125 Personen bzw. rund ein Fünftel (etwa 21%) hatte einen akademischen Abschluss (ISCED 6+) und lediglich 335 Personen (ca. 6%) erreichten maximal einen Pflichtschulabschluss (ISCED 0-2).

Abbildung 8: Höchster Bildungsabschluss



Die Betreuungs- und Pflegepflichten wurden als vorletzte inhaltliche Frage im Fragebogen erfasst. Da aber die ursprüngliche Frage zu den Betreuungs- und Pflegepflichten Mehrfachantworten zuließ, wurden die einzelnen Variablen dazu neu kodiert und in einer dichotomen Variablen vereinfacht zusammengefasst. Hinsichtlich der Frage, ob man persönlich zum Zeitpunkt der Befragung Betreuungs- bzw. Pflegepflichten übernahm, konnte angegeben werden, dass dies auf Kinder (unter 18 Jahre) oder Pflegebedürftige über 18 Jahre, die entweder innerhalb oder außerhalb des eigenen Haushaltes lebten, oder auf sonstige zu leistende Betreuungs- bzw. Pflegepflichten zutraf oder dass gar keine Betreuungs- bzw. Pflegepflichten verrichtet wurden. Die nun zusammengefasste Variable (Abbildung 9) spiegelt lediglich wider, ob solche Pflichten vorhanden waren oder nicht. 3.304 Respondent*innen (etwa 62%) gaben an, keine Betreuungs- bzw. Pflegepflichten übernehmen zu müssen, wohingegen 2.049 Befragte (rund 38%) eine Form dieser Verpflichtung innehatten.

Abbildung 9: *Betreuungs- und Pflegepflichten*

Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abgebildet werden absolute und relative Häufigkeiten.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

5.2.2.2 *Betriebliche/individuell-arbeitsbezogene Variablen*

Als zentrale erklärende Variable, die sich auf die individuell-arbeitsbezogene Ebene der Befragten bezog, wurden die tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden der Befragten vor Beginn der Corona-Krise erfasst. Neben geleisteten Wochenarbeitsstunden waren in der Studie ebenfalls die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden erfasst worden. Da diese beiden Variablen allerdings in einem direkten Zusammenhang stehen, wurde davon abgesehen, beide Variablen im Rahmen dieser Arbeit mitaufzunehmen. Gleiches wurde für die Variable festgestellt, die das Anstellungsverhältnis (beispielsweise Vollzeit, Teilzeit, usw.) erfasste, und aus diesem Grund wurde diese Variable ebenfalls nicht in die Analyse aufgenommen. Im Kontext der vorliegenden Arbeit ist vielmehr relevant, wie viele Stunden die Befragten tatsächlich arbeiteten, und nicht, wie viele Arbeitsstunden vertraglich festgehalten wurden oder ob eine definierte Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung vorlag, da beispielsweise das Gehalt – eine bedeutende Variable hinsichtlich der Erfassung sozialer Ungleichheit – schließlich über die geleisteten Arbeitsstunden und somit über den Stundenlohn verrechnet wird (WKO, 2022) und der Einfluss geleisteter Arbeitsstunden bisher noch nicht ausführlich im Kontext der Krise untersucht wurde. Diese Variable soll – nun eben auf Basis der Arbeitsstunden – Aufschluss über soziale Ungleichheit in der Corona-Krise im Kontext der individuell-arbeitsbezogenen Ebene geben.

Die ursprüngliche Variable mit metrischem Skalenniveau, bei der die Befragten frei angeben konnten, wie viele Wochenarbeitsstunden sie vor der Krise geleistet hatten, wurde in drei Kategorien mit ordinalem Skalenniveau zusammengefasst (Abbildung 10). Die erste Kategorie umfasst Personen, die weniger als 20 Stunden arbeiteten. Sie wurde so gewählt, wie es hinsichtlich der prozentuellen Verteilung als sinnvoll erschien. Unter den geringfügig Beschäftigten zählen rund 84% zu dieser Gruppe. Während seit den 1970er Jahren 40 Stunden in der Woche zu leisten als Vollzeitausmaß am weitesten verbreitet ist, existieren gleichzeitig auch immer

mehr Kollektivverträge, die eine Wochenstundenanzahl von weniger als 40 Stunden als Vollzeitausmaß betrachten (Flecker, 2017). Da in der Ergebnisdarstellung der AKCOVID-Panel-Studie bei dem Faktor der Arbeitszeit eine Kategorie-Grenze bei 35 Stunden für Vollzeitarbeit gezogen wurde (Steiber, 2021b), wurde diese Grenze in dieser Arbeit aufgrund besserer Vergleichbarkeit ebenfalls gewählt. Vollzeitbeschäftigung ist in dieser Kategorie – 35 Stunden und mehr – mit rund 89% vorzufinden. Teilzeitbeschäftigte sind schließlich mit ca. 73% hauptsächlich in der zweiten Kategorie, also 20 bis unter 35 Stunden, vertreten. Die Einteilung repräsentiert somit wenige geleistete Stunden, eine Wochenstundenanzahl, die im mittleren Bereich liegt, also in etwa Teilzeitausmaß, und mindestens Vollzeitausmaß, also eine Stundenanzahl, die auch über das übliche Vollzeitausmaß von 40 Stunden hinausreicht. Abbildung 10 veranschaulicht nun, dass 484 Befragte (rund 9%) weniger als 20 Stunden tätig waren und diese Kategorie somit den geringsten Anteil ausmacht. 1.156 Personen (etwa 22%) leisteten 20 bis unter 35 Stunden und 3.713 bzw. rund ein Drittel (ca. 69%) der Respondent*innen war mindestens 35 Stunden in der Woche tätig.

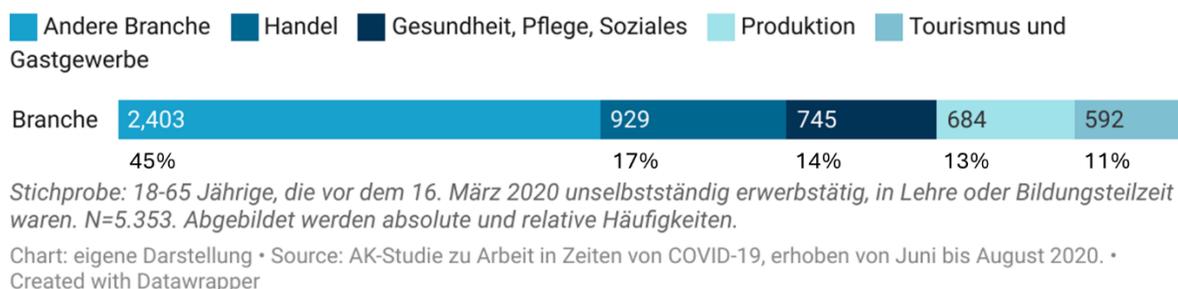
Abbildung 10: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden



Die Branche ist einer von drei betrieblichen Faktoren, der in dieser Arbeit eine wichtige Rolle spielt. Festgestellt wurde, in welcher Branche die Befragten vor dem 16. März 2020 hauptsächlich tätig waren. Zur Beantwortung standen elf Antwortkategorien zur Verfügung: „Handel“, „Tourismus und Gastgewerbe“, „Gesundheit, Pflege und Soziales“, „Bau“, „Produktion“, „Verkehr“, „Finanzwesen“, „Reinigung“, „öffentliche Verwaltung“, „andere Branche“ und „weiß nicht“. Da die Kategorien „Bau“, „Finanzwesen“ und „Reinigung“ jeweils einen Anteil von unter 4% ausmachten und nicht als primär relevante Ausprägungen identifiziert wurden, wurden diese nun bei der Datenaufbereitung der Kategorie „andere Branche“ hinzugefügt. Ebenso wurde die Kategorie „weiß nicht“ mit einem Anteil von rund 0,6% dieser Kategorie zugewiesen. Die Ausprägung „andere Branche“ macht nun – wie in Abbildung 11 dargestellt – mit 2.403 Befragten (rund 45%) den größten Anteil aus, gefolgt vom Handel mit 929 Personen (ca. 17%), der Gesundheit, der Pflege und dem sozialen Bereich mit 745 Respondent*innen (rund

14%) und der Produktion mit 684 Befragten (etwa 13%). Im Tourismus und Gastgewerbe waren etwa 592 (ca. 11%) der befragten Personen tätig.

Abbildung 11: Branche



Die Anzahl der Mitarbeiter*innen in Betrieben steht für die jeweilige Betriebsgröße. Während von der OECD von kleinen bis mittleren Unternehmen bis maximal 250 Mitarbeiter*innen ausgegangen wird (Eggers, 2020), wird in dieser Arbeit die Untergliederung der Betriebsgröße auf einer detaillierteren Ebene betrachtet. Die kategoriale Variable, die zuvor sechs Ausprägungen hatte („1 bis 5“, „6 bis 10“, „11 bis 50“, „51 bis 100“, „mehr als 100 Mitarbeiter*innen“ und „weiß nicht“), wurde für eine einfachere Interpretation auf vier Merkmalausprägungen („1 bis 10“, „11 bis 100“, „mehr als 100 Mitarbeiter*innen“ und „weiß nicht“) reduziert. Die ersten drei konstruierten Kategorien repräsentieren nun die Betriebsgröße von kleinen bzw. kleinsten, mittelgroßen und großen Betrieben.

Unterschiedlichen Personengruppen wurden im Laufe der Befragung unterschiedliche Fragebatterien vorgelegt. Somit sollten jene, die unselbstständig erwerbstätig waren, und Personen in Kurzarbeit angeben, wie viele Mitarbeiter*innen in ihrem derzeitigen Unternehmen tätig waren – also zum Zeitpunkt der Befragung –, und jene in der Kategorie der Selbstständigen und Präsenz-/Zivildienstler, der Arbeitslosen sowie der Nicht-Erwerbspersonen wurden nach der Mitarbeiter*innenanzahl des Unternehmens, in dem sie zuletzt vor dem 16. März 2020 tätig waren, gefragt, da sie sich schließlich nicht mehr in unselbstständiger Erwerbstätigkeit, in der Lehre oder in Bildungsteilzeit befanden. Diese beiden voneinander getrennt erfassten Variablen wurden schließlich in Hinblick auf eine einfachere Interpretierbarkeit zu einer, der Variablen „Betriebsgröße“ (Abbildung 12), zusammengefasst. In diesem Zusammenhang wurde die Annahme getroffen, dass sich die Größenordnung der Betriebe, in denen die unselbstständig Erwerbstätigen und Kurzarbeiter*innen tätig waren, vor Beginn der Krise bis zum Befragungszeitpunkt nicht grundlegend geändert hatte, da die Beschäftigten – besonders in den ersten Mo-

naten einer Krise – aufgrund der prekären Situation vermutlich nicht das Unternehmen wechseln. Interessant im Kontext dieser Untersuchung ist nun festzustellen, ob eher kleinere oder größere Betriebe von den Auswirkungen der Krise betroffen waren. Insgesamt waren nun 815 Befragte (rund 15%) in kleinen bzw. kleinsten Betrieben mit einer Anzahl von einer bzw. einem bis 10 Mitarbeiter*innen, 1.479 (etwa 28%) in mittelgroßen Betrieben und 2.918 (ca. 55%) in großen Betrieben mit mindestens 100 Mitarbeiter*innen tätig. 141 Respondent*innen (etwa 3%) gaben an, dass sie die Mitarbeiter*innenanzahl in ihrem Unternehmen nicht kannten.

Abbildung 12: Betriebsgröße



Die nominale Variable, die erfasste, ob es bei den Befragten im Unternehmen, in dem sie vor dem 16. März 2020 hauptsächlich tätig waren, einen Betriebsrat gab, wies ursprünglich vier Antwortkategorien auf: „ja“, „nein“, „weiß nicht“ und „keine Angabe“. Da die Unterscheidung der beiden letzten Ausprägungen („weiß nicht“ und „keine Angabe“) für die Beantwortung der Forschungsfrage nicht von Relevanz ist, wurden diese in einer Kategorie zusammengefasst. Dadurch entstand die nominale Variable „Betriebsrat“ mit den drei Ausprägungen „Betriebsrat vorhanden“, „Betriebsrat nicht vorhanden“ und „weiß nicht/keine Angabe“ (Abbildung 13). 2.846 Befragte (rund 53%) gaben an, dass ein Betriebsrat in ihrem Betrieb existierte. 2.128 Personen (etwa 40%) hatten keinen Betriebsrat im Unternehmen und 379 Respondent*innen (ca. 7%) wählten entweder die Kategorie „weiß nicht“ oder „keine Angabe“.

Abbildung 13: Betriebsrat



5.3 Methodisches Vorgehen

In diesem Abschnitt wird nun das methodische Vorgehen erläutert, das drei Schritte beinhaltet. In einem ersten Schritt werden deskriptive bivariate Analysen der einzelnen soziodemographischen Variablen und des Erwerbsstatus durchgeführt, indem die jeweiligen kategorialen unabhängigen Variablen mit der kategorialen abhängigen Variablen in Relation gebracht werden. Mit Hilfe von Kontingenztabelle und der Angabe der dazugehörigen Chi²-Test-Statistik, die überprüft, ob zwischen der jeweiligen unabhängigen und der abhängigen Variablen ein signifikanter Zusammenhang besteht (Backhaus et al., 2003, S. 231), werden diese möglichen Zusammenhänge grafisch dargestellt und analysiert¹⁷. In den Kontingenztabelle sind die Zeilenprozentwerte ausgewiesen, die angeben, wie die Merkmalausprägungen der abhängigen Variablen in den jeweiligen Merkmalausprägungen der unabhängigen Variablen verteilt sind. Diese Ergebnisse sollen schließlich im Vergleich mit den Ergebnisdarstellungen anderer Studien, die in Kapitel 2.4 diskutiert wurden, Aufschluss darüber geben, ob die Daten dahingehend zumindest annäherungsweise reale Gegebenheiten widerspiegeln.

Im zweiten Schritt findet die gleiche Vorgehensweise unter Analyse der betrieblichen Variablen bzw. dem individuell-arbeitsbezogenen Faktor Anwendung. Die relevanten erklärenden Variablen werden demnach mit der interessierenden Variablen anhand von Kontingenztabelle in Zusammenhang gebracht und hinsichtlich etwaiger Korrelationen analysiert. Anhand dieser Ergebnisse können bereits erste Indizien in Hinblick auf einen möglichen Einfluss der erklärenden Variablen auf den Erwerbsstatus im Datensatz festgestellt werden.

Schließlich wird in einem dritten Schritt ein multivariates Analyseverfahren angewendet, die ausgewählte Auswertungsmethode ist die multinomiale logistische Regression. Dieses Verfahren wird angewendet, um die Einflussnahme mehrerer erklärender Variablen auf die interessierende Variable zu untersuchen. Die multinomiale logistische Regression gilt als die für das Vorhaben geeignete Methode, da die abhängige Variable mehrere Merkmalausprägungen mit nominalem Skalenniveau besitzt und dies die Voraussetzung für die Anwendung dieser Methode darstellt, im Unterschied zur ordinalen logistischen Regression, für die das Skalenniveau der abhängigen Variablen ordinal sein, bzw. zur binären logistischen Regression, bei der eine dichotome Variablenausprägung vorliegen muss (Windzio, 2013).

Die Logik der drei logistischen Regressionsarten ist ähnlich, aber dennoch existieren wesentliche Unterschiede. Während bei der ordinalen logistischen Regression, so Windzio (2013), die Anordnung der kategorialen Merkmalausprägungen nach einem bestimmten

¹⁷ Diese grafischen Darstellungen und Analysen werden in Kapitel 6.1.1. abgebildet.

Schema (aufsteigend oder absteigend) gereiht ist und eine abhängige Variable, die verdeckt existiert und nahezu normalverteilt ist, angenommen wird, wodurch man weiß, dass sich die Zahl in jeder übergeordneten Kategorie aufgrund der Reihung zwangsläufig erhöhen muss, liegt im Gegensatz dazu bei der multinomialen logistischen Regression keine solche latente Variable vor, sondern es werden lediglich die Wahrscheinlichkeiten vorhergesagt, dass eine Ausprägung der abhängigen Variablen abhängig von der jeweiligen Kategorie der unabhängigen Variablen eintritt. Das Fehlen solch einer latenten Variablen kann die Interpretation in Folge erschweren. Diese Wahrscheinlichkeit wird immer in Bezug auf eine Referenzkategorie der abhängigen Variablen berechnet (ebd.).

Grundsätzlich werden die „Log Odds“ (ebd., S. 224) – die logarithmierte Form der „Odds Ratios“ (ebd., S. 226) – einer Ausprägung der abhängigen Variablen in Beziehung zur zuvor gewählten Referenzkategorie geschätzt. Diese werden ebenfalls für alle weiteren Kategorien der abhängigen Variablen auf diese Weise berechnet. Interpretiert wird allerdings die Höhe der Wahrscheinlichkeit, dass eine Ausprägung der abhängigen Variablen eintritt oder nicht eintritt im Vergleich zur Referenzkategorie und unter Berücksichtigung der Ausprägungen der einzelnen unabhängigen Variablen. Um die Interpretation zu vereinfachen, wird statt der Log Odds ihre entlogarithmierte Form der relativen Risiken (zu Englisch: „Relative Risk Ratios“ (ebd., S. 226)) ausgewiesen, welche äquivalent zu den „Odds Ratios“ (ebd., S. 226) in der etwas einfacher zu interpretierenden binären logistischen Regression zu verstehen sind (ebd.).

Vergleicht man die verschiedenen logistischen Regressionen untereinander, sind Ähnlichkeiten hinsichtlich des Grundkonzepts erkennbar, vergleicht man jedoch die logistische Regression mit der linearen Regression, gibt es eklatante Unterschiede in Bezug auf die Interpretation der Ergebnisse, weil die lineare Regression um ein Vielfaches einfacher zu interpretieren ist. Während in linearen Regressionen die Koeffizienten nämlich einfach abgelesen und mehrere Modelle niederschwellig miteinander verglichen werden können, gestaltet sich die Interpretation Henning Best und Christof Wolf (2012) zufolge im Zuge der logistischen Regression schwieriger. Aufgrund des sogenannten „Skalierungsproblems“ (Best & Wolf, 2012, S. 384) können die Koeffizienten nur hinsichtlich ihres Vorzeichens interpretiert werden, da sich bei Hinzufügen von Variablen ins Modell die Werte der Koeffizienten steigern. Dieses Problem tritt vor allem dann auf, wenn aufeinander aufbauende Modelle miteinander verglichen werden sollen. Man kann somit bei Aufnahme einer Variablen in das Modell nicht darauf schließen, ob

eine etwaige Veränderung oder ein Gleichbleiben des Koeffizienten auf das Skalierungsproblem oder auf die Beziehungen der unabhängigen Variablen untereinander zurückzuführen ist. Dadurch können mögliche Einflüsse von Störfaktoren unerkannt auftreten (ebd.).

Mit Hilfe der Berechnung der durchschnittlichen marginalen Effekte („average marginal effects AME“ (ebd., S. 382) für metrische unabhängige Variablen) bzw. – für diese Arbeit relevant – der durchschnittlichen diskreten Effekte (discrete change effects ADC für kategoriale unabhängige Variablen) kann das Skalierungsproblem, das auch für diese Arbeit relevant ist, gelöst werden. Best und Wolf (2012) erläutern, dass die durchschnittlichen marginalen – bzw. diskreten – Effekte der unabhängigen Variablen angeben, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass eine Kategorie der unabhängigen Variablen in einer Ausprägung der abhängigen Variablen auftritt. Für die Berechnung wird der durchschnittliche Wert in den einzelnen Ausprägungen der unabhängigen Variablen herangezogen. Da diese Effekte nicht von „unkorrelierter unbeobachteter Heterogenität [...] verzerrt werden“ (ebd., S. 388), ist es nun möglich, Modelle stufenweise zu konstruieren und untereinander zu interpretieren (ebd.).

Kristian Bernt Karlson, Anders Holm und Richard Breen (2012) gehen allerdings davon aus, dass durchschnittliche marginale bzw. kategoriale Effekte nur unter Vorbehalt zwischen Modellen interpretiert werden können. Unter Anwendung der von ihnen begründeten „Karlson-Holm-Breen-Methode“ (Lux, 2022) bzw. – kurz – des KHB-Verfahrens kann Abhilfe geschaffen werden – insbesondere dann, wenn auf intervenierende Effekte geprüft werden soll. Betrachtet werden dabei das vollständige und das reduzierte Modell. Das vollständige Modell beinhaltet jene Variablen, die für das Modell relevant sind. Das reduzierte Modell (ohne Kontrollvariablen) wird dabei um jene Residuen erweitert, die durch eine einfache Regression von den unabhängigen Variablen auf die jeweilige Kontrollvariable berechnet werden. Das bedeutet, die Kontrollvariablen werden als zusätzliche unabhängige Variablen gehandhabt. Indem auch die hinzugenommenen Residuen unkorreliert sind, wirken sich diese nicht auf die bereits im Modell befindlichen erklärenden Variablen aus (Best & Wolf, 2012; Karlson et al., 2012). Die aufeinander aufgebauten Modelle können in der Zusammenschau betrachtet werden, da sie „den gleichen Skalierungsparameter [...] aufweisen“ (Best & Wolf, 2012, S. 388). Karlson et al. (2012) empfehlen nun in Konsequenz eine Anwendung beider Verfahren (AME bzw. ADC und KHB), um auch intervenierende Effekte in stufenweise aufbauenden Modellen zu überprüfen.

6 Ergebnisdarstellung

Nachdem der Erhebungsvorgang und die Einschränkungen des Datensatzes erläutert, die interessierende und die relevanten erklärenden Variablen vorgestellt sowie das methodische Vorgehen in dieser Arbeit beschrieben wurden, folgen in diesem Kapitel die grafischen Darstellungen und Analysen der Ergebnisse sowohl der deskriptiven bivariaten als auch der multivariaten methodischen Auswertungen, bevor im Anschluss an dieses Kapitel die Ergebnisse diskutiert werden und ein Fazit die Arbeit abschließt.

6.1 Deskriptive bivariate Analysen

Um die prozentuelle Verteilung (Zeilenprozentwerte) der abhängigen Variablen in der jeweiligen unabhängigen Variablen dazustellen, werden die jeweiligen Kontingenztabelle inklusive der Chi²-Teststatistik abgebildet. Zunächst werden die soziodemographischen Variablen, anschließend die für diese Arbeit relevanten erklärenden Variablen – die betrieblichen Faktoren und die individuell-arbeitsbezogene Variable – mit dem Erwerbsstatus in Verbindung gebracht, bevor im darauffolgenden Abschnitt die multivariaten Analysen erfolgen.

6.1.1 Erwerbsstatus nach soziodemographischen Faktoren

Die bivariate Analyse (Abbildung 14) zeigt, dass, im Einklang mit den österreichischen Befunden (Kapitel 2.4.), kaum geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Anteils der unselbstständig Beschäftigten, der Kurzarbeiter*innen und der Arbeitslosen in den ersten Sommermonaten der Krise vorlagen. Frauen waren mit 68% nur etwas seltener in unselbstständiger Beschäftigung und mit 15% etwas häufiger arbeitslos als Männer (jeweils 2%-Punkte Unterschied zu den Männern). Frauen waren außerdem etwa gleichhäufig in Kurzarbeit wie Männer (ca. 14%). Die Chi²-Teststatistik gibt mit einer asymptotischen Signifikanz von rund 2,6% ($p > 0,05$) Aufschluss darüber, dass die Variable „Geschlecht“ mit der abhängigen Variablen „Erwerbsstatus“ nicht korreliert, das heißt, dass keine signifikanten Unterschiede festzustellen sind. Die Variablen „Geschlecht“ und „Betreuungs- und Pflegepflichten“ sind – wie später veranschaulicht wird – zwei von vier soziodemographischen und gleichzeitig die einzigen unabhängigen Variablen, die mit der abhängigen Variablen nicht korrelieren. Obwohl zwischen diesen beiden Variablen und dem Erwerbsstatus keine Korrelation vorliegt, wird in den Modellen der multinomialen logistischen Regression für sie kontrolliert werden, da sie dennoch die Effekte anderer unabhängiger Variablen auf die abhängige Variable beeinflussen könnten.

Abbildung 14: Erwerbsstatus nach Geschlecht



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildienstler, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p=0.264$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Ebenso wie bei der Geschlechtervariablen liegt mit einer asymptotischen Signifikanz von rund 0,45% ($p < 0,05$) gerade noch ein statistischer Zusammenhang zwischen der Altersvariablen und der abhängigen Variablen „Erwerbsstatus“ vor, der allerdings schwach ist. Grundsätzlich kann man dem Diagramm (Abbildung 15) entnehmen, dass die einzelnen Kategorien der abhängigen Variablen in allen Altersgruppen relativ gleich verteilt sind. Dennoch sticht die Altersgruppe der über 60-Jährigen. Obwohl die wenigsten Befragten in einem Alter von 60 bis 65 Jahren sind (siehe Kapitel 5.2.2.1), weisen sie den höchsten Anteil der nach wie vor unselbstständig Beschäftigten (rund 77%) und den geringsten Anteil der Kurzarbeiter*innen (ca. 10%) und Arbeitslosen (etwa 8%) auf. Auch 50- bis 59-Jährige waren etwas häufiger in unselbstständiger Beschäftigung (rund 71%) und seltener in Kurzarbeit (etwa 12%) als jüngere Kohorten. Altersgruppen im Alter von 18 bis 49 Jahren hatten jeweils einen Anteil von knapp unter 70% an unselbstständig Beschäftigten. Von Arbeitslosigkeit waren 18- bis 29-Jährige sowie 40- bis 49- Jährige am stärksten betroffen (jeweils ca. 15%). 18- bis 29-Jährige waren um 1%-Punkt weniger in Kurzarbeit als 40-49-Jährige (rund 14% bzw. etwa 15%). 30 bis 39-Jährige befanden sich hingegen am häufigsten in Kurzarbeit (etwa 16%). Es kann zusammengefasst werden, dass vor allem Personen über 60 Jahre seltener in Kurzarbeit geschickt und arbeitslos wurden, wohingegen junge Erwachsene und Personen mittleren Alters etwas häufiger arbeitslos und vor allem kurzarbeitend wurden. Aus Datensammlungen (AMIS, 2023) geht jedoch stärker hervor, dass insbesondere junge Erwerbstätige zu Beginn der Krise vermehrt mit Arbeitslosigkeit konfrontiert waren, was anhand dieses Datensatzes in dieser Tragweite nicht festzustellen ist. Es lassen sich aber Tendenzen erkennen.

Abbildung 15: Erwerbsstatus nach Altersgruppe

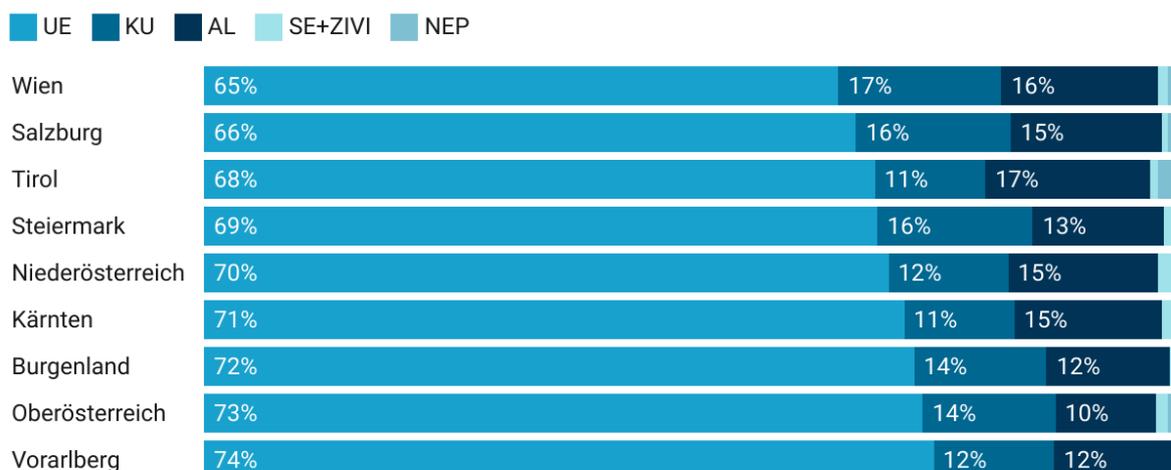


Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Hinsichtlich des Bundeslandes, in dem die Befragten wohnten, waren diese zum Zeitpunkt der Befragung verstärkt in Wien (etwa 17%), Salzburg und der Steiermark (jeweils rund 16%) zur Kurzarbeit gemeldet (Abbildung 16). Befragte in Kärnten und Tirol (jeweils rund 11%) sowie in Niederösterreich und Vorarlberg (jeweils etwa 12%) verrichteten vergleichsweise am seltensten Kurzarbeit. Zugleich war in Tirol der Anteil der Arbeitslosen (rund 17%), gefolgt von Wien (ca. 16%), Salzburg, Niederösterreich und Kärnten (jeweils etwa 15%), am höchsten. Dass Tirol zum Zeitpunkt der Erhebung einen hohen Arbeitslosigkeitsanteil aufwies, deckt sich mit den Daten des AMS im Jahr 2020 (2021b). In fünf Bundesländern waren noch über 70% unselbstständig erwerbstätig, während der prozentuale Anteil in der Steiermark, in Tirol, Salzburg und Wien knapp darunter lag. Befragte in Vorarlberg verblieben mit rund 74% am häufigsten in unselbstständiger Beschäftigung, jene in Wien am seltensten (etwa 65%). Insgesamt kann jedoch kein eindeutiges West-Ost- oder Ost-West-Gefälle, weder in Hinblick auf die Kurzarbeit noch auf die Arbeitslosigkeit, festgestellt werden. Auch der Wert der χ^2 -Test-Statistik, mit rund 0,2% ($p < 0,05$), deutet zwar auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Bundesland und dem Erwerbsstatus hin, allerdings ist dieser nicht sehr ausgeprägt. Die Ergebnisse decken sich überwiegend mit den empirischen Befunden.

Abbildung 16: Erwerbsstatus nach Bundesland



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildienstler, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Anhand der abgebildeten Darstellung des Erwerbsstatus, betrachtet nach dem höchsten Bildungsabschluss (Abbildung 17), kann man erkennen, je höher der höchste formale Bildungsabschluss war, desto größer war die Wahrscheinlichkeit, weiterhin in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis zu stehen, und je niedriger der höchste Bildungsabschluss war, desto höher war das Risiko, zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos gewesen zu sein. Etwa jede*r vierte Befragte mit höchstens Pflichtschulabschluss (ISCED 0-2) war von Arbeitslosigkeit betroffen (rund 26%), wobei nur rund 11% mit jenem Bildungsabschluss zur Kurzarbeit angemeldet waren. Am häufigsten waren jene mit mittlerem Ausbildungsniveau (ISCED 3-5) in Kurzarbeit (rund 15%). Personen mit Abschluss im tertiären Bildungssektor (ISCED 6+) verblieben am häufigsten in unselbstständiger Beschäftigung (ca. 76%) und wurden am seltensten arbeitslos (rund 10%) oder in Kurzarbeit geschickt (etwa 11%). Die Relation zwischen Bildungsstand und Erwerbsstatus ist signifikant ($p < 0,05$). Während der Bildungsstand im Jahr 2020 Einfluss auf die Entwicklung des Erwerbsstatus der Bevölkerung hatte, wurde im Zuge der AKCOVID-Panel-Studie festgestellt, dass noch im Juni 2020 kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Bildungsstand und der Inanspruchnahme von Kurzarbeit bestand (Steiber et al., 2021), was, da der Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und Bildungsstand grundsätzlich signifikant ist, im Rahmen dieser Arbeit nicht festzustellen ist. Die AMS-Daten zeigen dabei deutlich, dass jene mit maximal Pflichtschulabschluss am häufigsten arbeitslos wurden (AMS, 2021a, 2021b). Die Ergebnisse dieser Arbeit stimmen somit Großteiles mit diesen Befunden überein.

Abbildung 17: Erwerbsstatus nach Bildungsstand



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

In Abbildung 18 wird veranschaulicht, dass prozentuell etwa gleich viele Personen, die sowohl Betreuungspflichten erfüllten als auch diese Pflichten nicht hatten, weiterhin einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgingen (jeweils rund 69%), in Kurzarbeit (jeweils ca. 14%) oder arbeitslos waren (etwa 15% bzw. rund 14%), was auch mit dem Befund, dass Eltern und kinderlose Paare nicht wesentlich unterschiedlich stark von der Krise betroffen waren, verglichen werden kann (Steiber et al., 2022; Steiber & Siegert, 2021). Dennoch ist, wie bereits bei der Analyse des Einflusses des Geschlechts auf den Erwerbsstatus erwähnt, auf Basis der asymptotischen Signifikanz von rund 9,4% ($p > 0,05$) kein signifikanter Zusammenhang zwischen dieser Variablen und dem Erwerbsstatus festzustellen. Trotz alledem wird sie, wie auch die Geschlechtervariable, in die Modelle der multivariaten Analyse mitaufgenommen, um für etwaige Drittvariableneffekte zu kontrollieren.

Abbildung 18: Erwerbsstatus nach Betreuungs-/Pflegepflichten



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.939$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Der nicht signifikante Unterschied zwischen den Geschlechtern, der Befund, dass beispielsweise Tirol stärker von Arbeitslosigkeit betroffen war im Vergleich zu anderen Bundesländern oder dass jene mit maximal Pflichtschulabschluss verstärkt arbeitslos wurden, stimmt mit den in Kapitel 2.4. diskutierten Befunden überein. Dies spricht einerseits für die Qualität der Daten,

andererseits konnte mit den Beobachtungen im Datensatz nicht eindeutig bestätigt werden, dass beispielsweise insbesondere junge Erwerbstätige stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren als ältere, da 40- bis 49-Jährige ebenfalls vermehrt arbeitslos wurden. Dieses Ergebnis und dass grundsätzlich nicht alle Ausprägungen der unabhängigen Variablen genau die Ergebnisse der empirischen nationalen Forschung widerspiegeln (Beispiel: Kurzarbeit nach dem Bildungsstand), ist ein weiteres wichtiges Indiz dafür, dass die Ergebnisse nicht für die Grundgesamtheit angenommen werden und Aussagen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den relevanten betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren und dem Erwerbsstatus lediglich über die Stichprobe getroffen werden können.

6.1.2 Erwerbsstatus nach betrieblichen/individuell-arbeitsbezogenen Faktoren

Der Darstellung (Abbildung 19) kann man entnehmen, dass nahezu jede vierte Person (rund 23%), die weniger als 20 Stunden arbeitete, arbeitslos war. Befragte dieser Kategorie waren deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen mit höherer Wochenstundenanzahl (etwa 15% bei 20 bis unter 35 Stunden und ca. 13% bei mindestens 35 Stunden). Von denjenigen, die 20 bis unter 35 Stunden arbeiteten, waren immerhin noch rund 71% weiterhin unselbstständig beschäftigt. Bei Erfassten, die mehr als 35 Stunden tätig waren, war der Anteil unselbstständig Erwerbstätiger ähnlich hoch (in etwa 70%), wobei in dieser Rubrik mehr Befragte in Kurzarbeit geschickt (ca. 15%) als arbeitslos (rund 13%) wurden und bei der Kategorie „20 bis unter 35 Stunden“ Befragte eher arbeitslos als in Kurzarbeit geschickt wurden (rund 15% bzw. etwa 11%). Diese bivariate Verteilung deutet darauf hin, dass jene, die mindestens 20 Stunden arbeiteten, eher in unselbstständiger Beschäftigung verbleiben konnten und jene, die weniger als 20 Stunden tätig waren, eher der Gefahr ausgesetzt waren, arbeitslos zu werden. Bei Befragten, die mehr als 35 Arbeitsstunden leisteten, war die Wahrscheinlichkeit höher, in Kurzarbeit geschickt als arbeitslos zu werden. Zwischen den Kategorien „20 bis unter 35 Stunden“ sowie „35 Stunden und mehr“ sind kaum Unterschiede festzustellen. Befragte beider Kategorien hatten in etwa die gleiche Wahrscheinlichkeit, unselbstständig erwerbstätig zu bleiben. Jene, die 35 Stunden und mehr tätig waren, waren etwas wahrscheinlicher in Kurzarbeit und etwas weniger wahrscheinlich arbeitslos als jene, die 20 bis unter 35 Stunden arbeiteten. Gegenteiliges war für die Gruppe „20 bis unter 35 Stunden“ festzustellen. Alle relevanten erklärenden Variablen stehen mit dem Erwerbsstatus in einem signifikanten Zusammenhang ($p = 0$).

Abbildung 19: Erwerbsstatus nach tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden

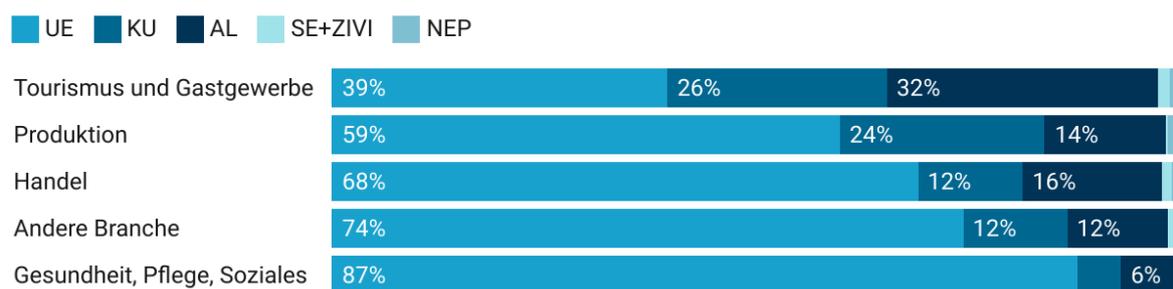


Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildienstler, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Im systemerhaltenden Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich verblieben weiterhin rund 87% der Befragten in unselbstständiger Beschäftigung, während weniger als ein Zehntel sowohl arbeitslos als auch in Kurzarbeit (rund 6% bzw. 5%) war. Demgegenüber sank die unselbstständige Beschäftigung im Tourismus und Gastgewerbe um rund drei Fünftel auf rund 39%. Während im Gesundheitssektor sowohl der Kurzarbeits- als auch der Arbeitslosigkeitsanteil besonders niedrig war, war im Tourismus und Gastgewerbe mehr als jede*r Vierte (ca. 26%) in Kurzarbeit und etwa ein Drittel (rund 32%) arbeitslos. Auch in der Produktion wurde Kurzarbeit verstärkt als Mittel eingesetzt, da nahezu ein Viertel der Befragten (etwa 24%) dazu angemeldet wurde, während rund 14% arbeitslos wurden und ca. 59% in unselbstständiger Beschäftigung verblieben. Im Handel wurden nun, ebenso wie im Tourismus und Gastgewerbe, mehr Personen arbeitslos (etwa 16%) als in Kurzarbeit geschickt (rund 12%). Abbildung 20 veranschaulicht zusammenfassend, dass die systemerhaltenden Branchen der Gesundheit, Pflege und des Sozialen signifikant ($p = 0$) am wenigsten von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren und die Teilnehmer*innen der Studie eher in unselbstständiger Beschäftigung verblieben, wohingegen in nicht-systemerhaltenden Branchen vermehrt Kurzarbeit eingesetzt wurde oder Arbeitnehmer*innen arbeitslos wurden.

Abbildung 20: Erwerbsstatus nach Branche

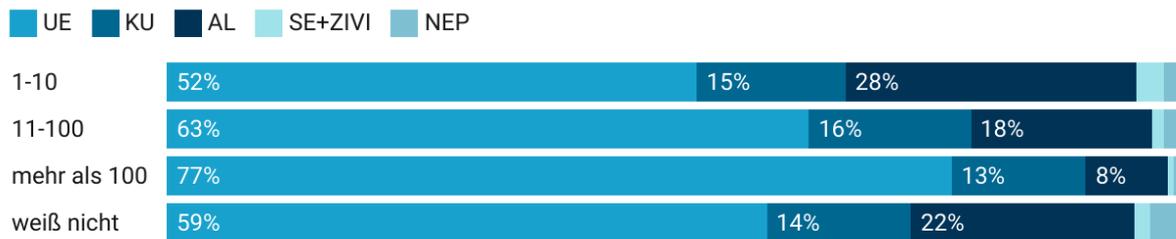


Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsens-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Abbildung 21 zeigt, dass Respondent*innen in großen Unternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter*innen) eher in Kurzarbeit geschickt (rund 13%) als arbeitslos (etwa 8%) wurden, wohingegen jene in mittelgroßen Unternehmen und vor allem in kleinen eher arbeitslos (Mittlere: rund 18%, Kleine: etwa 28%;) als zur Kurzarbeit angemeldet wurden (Mittlere: ca. 16%, Kleine: rund 15%;). Mehr als drei Viertel der Befragten (ca. 77%), die in großen Unternehmen tätig waren, blieben unselbstständig beschäftigt. Bei jenen, die in kleinen Unternehmen arbeiteten, reduzierte sich die Anzahl der unselbstständigen Beschäftigten im Vergleich zu vor der Krise um etwa die Hälfte (auf rund 52%). Von jenen, die die Unternehmensgröße nicht kannten, waren rund 59% in unselbstständiger Erwerbstätigkeit, 14% in Kurzarbeit und 22% arbeitslos. Die Abbildung zeigt deutlich, je größer das Unternehmen war, desto eher blieben die Befragten unselbstständig erwerbstätig und desto seltener waren sie in Kurzarbeit und insbesondere arbeitslos. Umgekehrt, je kleiner das Unternehmen war, desto eher wurden vormals unselbstständig Erwerbstätige verstärkt arbeitslos. Arbeitnehmer*innen in kleinen und mittelgroßen Unternehmen wurden auch häufiger in Kurzarbeit geschickt als jene in großen. Der Zusammenhang beider Variablen ist signifikant ($p = 0$).

Abbildung 21: Erwerbsstatus nach Betriebsgröße



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Wie auch schon Simon Theurl, Patrick Mokre und Julia Hofmann (2021) das Ergebnis ihrer Auswertung des für diese Arbeit verwendeten Datensatzes, den sie in Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung untersuchten, mit dem Titel „Kurzarbeit oder Kündigung? Der Betriebsrat macht den Unterschied“ (Theurl et al., 2021) in einem Blog-Beitrag der Arbeiterkammer auf den Punkt brachten, ist festzuhalten, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates im Unternehmen einen wesentlichen Faktor zur Aufdeckung sozialer Ungleichheit im Betrieb darstellt (ebd.). Anhand der signifikanten Verteilung in Abbildung 22 ($p = 0$) erkennt man, dass mehr Befragte, bei denen kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden war, zur Kurzarbeit angemeldet (rund 17%) und mit rund einem Fünftel arbeitslos wurden (ca. 20%) als in Betrieben mit Betriebsrat (Kurzarbeit: etwa 12%, Arbeitslosigkeit: ca. 8%). Gleichzeitig reduzierte sich die Anzahl unselbstständig Beschäftigter in Betrieben ohne Betriebsrat um etwa zwei Fünftel (auf rund 60%). Im Vergleich dazu verblieben mehr Personen in unselbstständiger Beschäftigung, wenn ein Betriebsrat existierte (etwa 78%). Bei den rund 7%, die entweder nicht angaben, ob ein Betriebsrat vorhanden war, oder es nicht wussten, war etwa die Hälfte weiterhin in unselbstständiger Beschäftigung (rund 49%), 13% waren in Kurzarbeit und etwa ein Drittel (ca. 33%) war arbeitslos. Somit kann festgestellt werden, wenn ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden war, war die Wahrscheinlichkeit nicht nur höher, zur Kurzarbeit angemeldet als arbeitslos zu werden, sondern vor allem war die Wahrscheinlichkeit höher, in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben als in Kurzarbeit geschickt oder arbeitslos zu werden als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Abbildung 22: Erwerbsstatus nach Betriebsrat



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildiene, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. $p < 0.05$.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Die dargestellten deskriptiven Ergebnisse geben einerseits durch die Analyse der soziodemographischen Faktoren in Verbindung mit dem Erwerbsstatus Aufschluss über die Validität des Messinstruments und somit über die Repräsentativität der Daten des Datensatzes, und andererseits geben sie durch die Betrachtung der individuell-arbeitsbezogenen bzw. betrieblichen Faktoren in Zusammenhang mit der abhängigen Variablen einen ersten Einblick hinsichtlich Aspekten sozialer Ungleichheit in Bezug auf eine etwaige Erwerbsstatusänderung zu Beginn der Krise. Eine erste Bilanz kann gezogen werden: Zwar können Analyseergebnisse zur Erwerbsstatusverteilung unter Betrachtung der soziodemographischen Variablen auf Grundlage diverser Studien und auf Basis von Registerdaten zum Teil bestätigt werden, jedoch nicht alle. Da sowohl die Merkmalausprägungen der Variablen „Erwerbsstatus“ nicht die Verteilung der Grundgesamtheit widerspiegeln und der Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und den soziodemographischen Faktoren nicht über alle Ausprägungen hinweg den entsprechenden Verteilungen in Studien und Bestandsdaten entspricht, können Aussagen nicht über die Stichprobe hinaus getroffen werden. Dennoch zeigen sich erste interessante Aspekte in Bezug auf das Verhältnis der betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren und den Erwerbsstatus, die auf wesentliche Komponenten für soziale Ungleichheit im Betrieb in der COVID-19-Krise hindeuten können.

Um die Forschungsfrage nun adäquat – allerdings lediglich für die Stichprobe – beantworten zu können, wurden zusätzlich zu den deskriptiven Analysen multivariate durchgeführt, die Aufschluss über die jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeiten für Ausprägungen unabhängiger Variablen in Ausprägungen der abhängigen Variablen geben sollen und veranschaulichen, welche Einflüsse dafür tatsächlich verantwortlich sind.

6.2 *Multivariate Analysen*

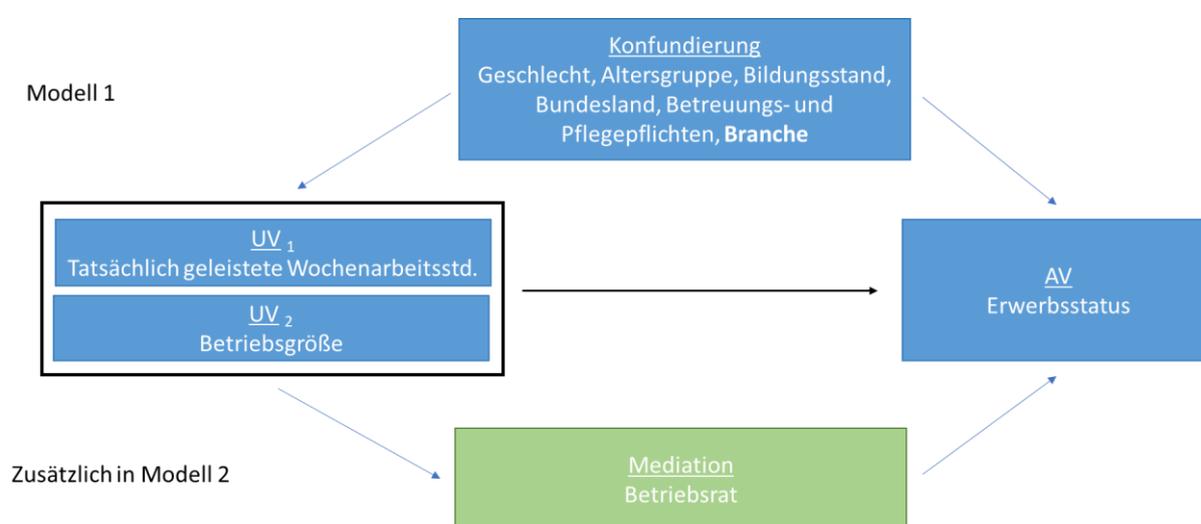
Die Auswirkungen in der COVID-19-Krise, die hinsichtlich des Erwerbsstatus der Befragten in den Sommermonaten 2020 in der Krise anhand der vorangegangenen deskriptiven bivariaten Analysen deutlich wurden, sind nun erste Indizien für soziale Ungleichheitstendenzen im Zusammenhang mit betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen Gegebenheiten zu dieser Zeit für die vorliegende Stichprobe. Durch eine multinomiale logistische Regressionsanalyse werden diese ersten deskriptiven Ergebnisse genauer untersucht. Darüber hinaus soll sie Aufschluss darüber geben, ob diese Ergebnisse, wenn man für weitere Variablen kontrolliert, ebenfalls zu beobachten sind bzw. wie sich diese Ergebnisse verändern. Zwischen den einzelnen unabhängigen Variablen liegt keine Multikollinearität (eine starke Korrelation der Variablen untereinander) vor, sodass diese in die Modelle aufgenommen werden können. Es werden im Folgenden zwei Modelle vorgestellt, die schrittweise aufeinander aufgebaut sind.

6.2.1 *Modell 1: Individuell-arbeitsbezogene/betriebliche Faktoren exkl. Betriebsrat*

Das erste Modell beinhaltet die beiden erklärenden Variablen der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden und der Betriebsgröße. Kontrolliert wird dabei für die behandelten soziodemografischen Faktoren (Geschlecht, Altersgruppe, Bildungsstand, Bundesland und Betreuungs- und Pflegepflichten), die als konfundierende Variablen im Modell Eingang finden. Eine konfundierende Variable ist ein Störfaktor, der den Zusammenhang zwischen einer unabhängigen und der abhängigen Variablen beeinflusst. Würde nicht für die konfundierende Variable kontrolliert werden, wäre der kausale Zusammenhang zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variablen verzerrt (Creswell & Creswell, 2018). Ebenso wird für die Branche – eine relevante betriebliche Variable für diese Arbeit – kontrolliert, da sie, neben den soziodemografischen Faktoren, auch eine relevante konfundierende Variable für den Zusammenhang zwischen der erklärenden Variablen „tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden“ und der interessierenden Variablen „Erwerbsstatus“ sowie der „Betriebsgröße“ und dem „Erwerbsstatus“ darstellt. Beispielsweise korrelieren die geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden und der Erwerbstatus zwar miteinander, dies kann aber – zumindest zum Teil – auf die Branche zurückgeführt werden, welche sowohl auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als auch auf den Erwerbstatus kausal wirkt. Würde die Branche nicht in das Modell miteinbezogen werden, wäre der interpretierte Zusammenhang zwischen den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem Erwerbstatus verfälscht. Außerdem ist die Branchenzugehörigkeit eine der als relevant identifizierten erklärenden Variablen, die in direkter Verbindung mit dem Erwerbstatus steht,

weshalb sie im Unterschied zu den soziodemographischen Variablen in den Modellen abgebildet und ihr Zusammenhang mit der abhängigen Variablen interpretiert wird. Modell 1 wird nun zunächst unabhängig von jeglichen weiteren Effekten interpretiert. Erst in einem zweiten Schritt – in Modell 2 – wird zusätzlich die vierte relevante betriebliche Variable des Betriebsrates mitaufgenommen, die, durch eine Mediationsanalyse mittels KHB-Verfahren von Karlsson, Holm und Breen (2012) festgestellt (Tabelle 3), intervenierende Effekte zwischen der Betriebsgröße und dem Erwerbsstatus hat. Abbildung 23 veranschaulicht den Aufbau der beiden Modelle grafisch.

Abbildung 23: Aufbau der multivariaten Modelle



Eigene Darstellung. Gezeigt wird die grafische Darstellung des Aufbaus von Modell 1 und Modell 2, die unter Anwendung einer multinomialen logistischen Regression berechnet werden. Modell 1 beinhaltet die konfundierenden Variablen Geschlecht, Altersgruppe, Bildungsstand, Bundesland, Betreuungs- und Pflegepflichten und Branche sowie die beiden erklärenden Variablen tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden und Betriebsgröße und die abhängige Variable Erwerbsstatus. In Modell 2 wird zusätzlich der Betriebsrat als intervenierende Variable hinzugefügt.

Berechnet wurden nun die durchschnittlichen diskreten Veränderungen der Ausprägungen der erklärenden Variablen in den Kategorien der interessierenden Variable – dem Erwerbsstatus – auf der Basis einer multinomialen logistischen Regression. Dieser Zusammenhang ist in Tabelle 1 abgebildet. Die beiden Ausprägungen „Selbstständige und Präsenz- und Zivildienstler“ (SE+ZIVI) sowie „Nicht-Erwerbspersonen“ (NEP) der abhängigen Variablen „Erwerbsstatus“ wurden, wie im Zuge der Interpretationen der deskriptiven Analysen, auch in dieser Interpretation nicht berücksichtigt, da diese, wie in Kapitel 5.2.1. beschrieben, zum einen zu wenige Fälle beinhalten, um wirklich sichere Aussagen treffen zu können, und zum anderen nicht Teil des

Erkenntnisinteresses sind. Zum Zweck der Vollständigkeit werden diese jedoch in allen Tabellen abgebildet.

Das Modell 1 (Tabelle 1) zeigt nun, dass hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Wahrscheinlichkeit bei Befragten, die vor der COVID-19 Krise 20 bis unter 35 Stunden tätig waren, um etwa 3 %-Punkte niedriger war, zur Kurzarbeit angemeldet zu werden, im Vergleich zur Referenzkategorie, also jenen Personen, die 35 Stunden und mehr arbeiteten. Hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben und des Risikos arbeitslos zu sein, konnte kein signifikanter Unterschied zwischen diesen beiden Kategorien festgestellt werden. Für jene, die weniger als 20 Stunden tätig waren, war die Wahrscheinlichkeit, den Vorkrisenerwerbsstatus beizubehalten, um rund 8%-Punkte und in Kurzarbeit zu sein, um etwa 4 %-Punkte niedriger als für Befragte in der Referenzkategorie. Die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein, war für diese Kategorie hingegen um rund 7%-Punkte höher als für jene, die 35 Stunden und mehr leisteten. Dies verdeutlicht die Ergebnisse der bivariaten deskriptiven Analyse, dass nur wenige Unterschiede zwischen jenen, die 35 Stunden und mehr arbeiteten, und jenen, die 20 bis unter 35 Stunden tätig waren, bestehen. Festzuhalten ist, dass jene, die weniger Wochenarbeitsstunden tätig waren (weniger als 35 Stunden), tendenziell wahrscheinlicher arbeitslos, aber weniger wahrscheinlich zur Kurzarbeit angemeldet wurden als jene mit mehr Wochenarbeitsstunden (mindestens 35 Stunden).

Die Wahrscheinlichkeit, dass Respondent*innen in mittelgroßen und großen Betrieben (11 bis 100 Mitarbeiter*innen und mehr als 100 Mitarbeiter*innen) weiterhin unselbstständig erwerbstätig waren, war signifikant höher als für jene, die in Klein- bzw. Kleinstunternehmen (bis zu 10 Mitarbeiter*innen) tätig waren: In mittelgroßen Betrieben war sie um rund 10%-Punkte und in großen Betrieben sogar um etwa 21%-Punkte höher. Außerdem zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos geworden zu sein, in mittelgroßen und großen Betrieben signifikant niedriger war als in kleinen Betrieben (rund 9%-Punkte in mittelgroßen und etwa 17%-Punkte in großen Betrieben). Somit war die Wahrscheinlichkeit in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben in großen Betrieben höher, wohingegen das Risiko arbeitslos zu werden in kleinen Betrieben höher war, was im Einklang mit der bivariaten Analyse steht. Hinsichtlich der Kurzarbeit sind keine signifikanten Ergebnisse ersichtlich.

Angestellte im Tourismus und Gastgewerbe waren um rund 25%-Punkte und jene in der Produktion um etwa 18%-Punkte signifikant mehr der Gefahr ausgesetzt, zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in unselbstständiger Beschäftigung zu sein, im Vergleich zu jenen im Handel. Gleichzeitig war für sie die Wahrscheinlichkeit um ca. 13 bzw. 14%-Punkte signifikant höher, in Kurzarbeit geschickt zu werden, als für jene der Referenzkategorie. Auch arbeitslos

zu sein war in der Tourismus- und Gastronomiebranche um rund 11%-Punkte signifikant wahrscheinlicher als für jene, die im Handel tätig waren. Ein umgekehrtes Bild zeichnete sich für jene ab, die im Gesundheits- und Sozialbereich sowie in der Pflege beschäftigt waren. Für sie war die Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Erwerbstätigkeit zu verbleiben, um rund 15%-Punkte signifikant höher als für jene im Handel. Gleichzeitig war das Risiko, in den ersten Monaten der Krise arbeitslos oder in Kurzarbeit zu sein, um rund 8%-Punkte bzw. um etwa 6%-Punkte signifikant niedriger. Die Effekte deuten ebenso wie in der deskriptiven bivariaten Analyse darauf hin, dass Studienteilnehmer*innen in systemerhaltenden Berufen eher ihr ursprüngliches Anstellungsverhältnis behielten als arbeitslos zu werden oder zur Kurzarbeit angemeldet zu werden, wohingegen jene in nicht-systemerhaltenden Branchen eher arbeitslos oder kurzarbeitend wurden.

Tabelle 1: Modell 1 - Durchschnittliche diskrete Veränderungen des Erwerbsstatus nach individuell-arbeitsbezogenen/betrieblichen Faktoren auf Basis eines multinomialen logistischen Regressionsmodells, kontrolliert für soziodemographische Faktoren und Branche

	UE	KU	AL	SE	NEP
Tatsächl. geleistete Arbeitsstunden					
(Ref.: 35 Stunden und mehr)					
20 bis unter 35 Stunden	0.00990 (0.0159)	-0.0282* (0.0123)	0.0204 (0.0124)	-0.00419 (0.00311)	0.00206 (0.00416)
Weniger als 20 Stunden	-0.0828*** (0.0221)	-0.0386* (0.0154)	0.0707*** (0.0178)	0.00583 (0.00582)	0.0448*** (0.0108)
Betriebsgröße					
(Ref.: 1 bis 10 Mitarbeitende)					
11 bis 100 Mitarbeitende	0.104*** (0.0208)	-0.000456 (0.0156)	-0.0889*** (0.0177)	-0.0159* (0.00667)	0.00102 (0.00590)
Mehr als 100 Mitarbeitende	0.212*** (0.0194)	-0.0162 (0.0148)	-0.167*** (0.0166)	-0.0222*** (0.00633)	-0.00681 (0.00532)
Weiß nicht	0.0672 (0.0424)	-0.00245 (0.0327)	-0.0581 (0.0350)	-0.0143 (0.0111)	0.00765 (0.0128)
Branche					
(Ref.: Handel)					
Tourismus und Gastgewerbe	-0.245*** (0.0252)	0.132*** (0.0210)	0.110*** (0.0198)	0.00327 (0.00503)	-0.000203 (0.00675)
Gesundheit, Pflege, Soziales	0.151*** (0.0194)	-0.0647*** (0.0135)	-0.0768*** (0.0144)	-0.00231 (0.00444)	-0.00693 (0.00595)
Produktion	-0.176*** (0.0248)	0.138*** (0.0213)	0.0368 (0.0200)	-0.00525 (0.00395)	0.00630 (0.00802)
Andere Branche	0.0171 (0.0171)	0.00388 (0.0126)	-0.0219 (0.0129)	0.00548 (0.00389)	-0.00460 (0.00500)

Quelle: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020, eigene Berechnung und Darstellung. N = 5.353. 18-65-Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. Antwortkategorien der abhängigen Variablen: UE – unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildienstler, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. Abgebildet werden durchschnittliche diskrete Veränderungen basierend auf einer multinomialen logistischen Regression. Standardfehler sind in den Klammern angegeben. Kontrolliert für Geschlecht, Altersgruppe, Bundesland, Bildungsstand, Betreuungs- und Pflegepflicht und Branche. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

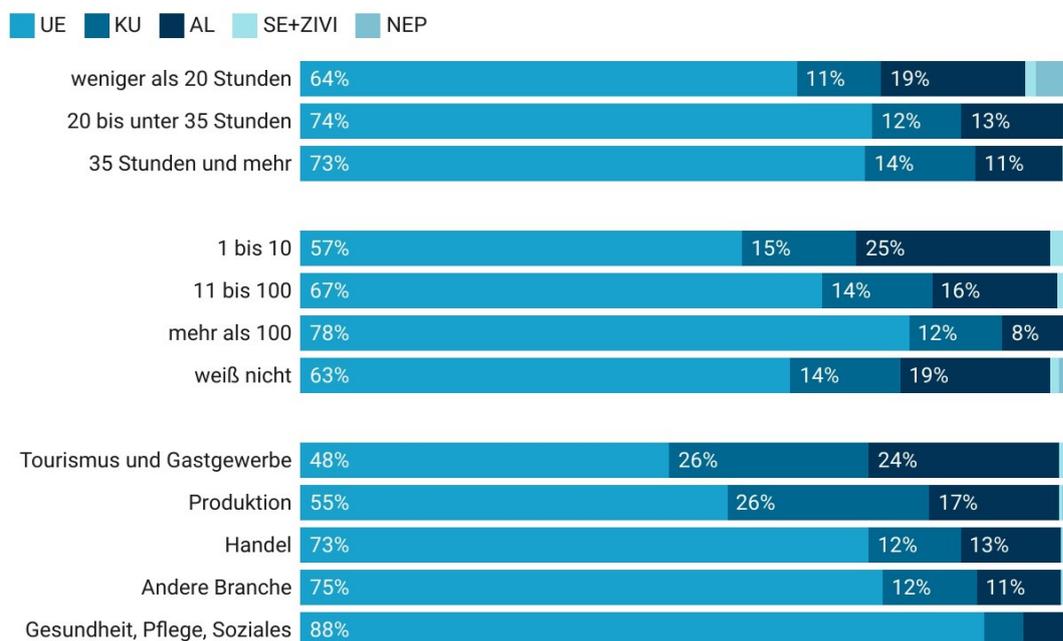
Abbildung 23 veranschaulicht die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für die in Modell 1 analysierten erklärenden Faktoren – tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden, Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit – im jeweiligen Zusammenhang mit dem Erwerbsstatus. Für die Berechnung der vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten wurden für die in Modell 1 befindlichen Kontrollvariablen jene Beobachtungen herangezogen, bei denen die Werte dieser Variablen durchschnittlich waren. Die Abbildung dient der grafischen Veranschaulichung und der damit verbundenen intuitiveren Interpretation der Ergebnisse basierend auf der multinomialen logistischen Regression von Modell 1. Es ist festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit, von Juni bis August 2020 in unselbstständiger Beschäftigung zu bleiben, für diejenigen, die in den weiteren Variablen in Modell 1 durchschnittliche Werte annahmen, über 70% lag, wenn man mindestens 20 Wochenarbeitsstunden tätig war. Auch war für jene die Wahrscheinlichkeit, in Kurzarbeit geschickt zu werden, minimal höher (20 bis unter 35 Stunden: 12%; 35 Stunden und mehr: 14%) als für jene, die weniger als 20 Stunden tätig waren (11%). Gleichzeitig waren mit etwa 19% Wahrscheinlichkeit jene, die weniger als 20 Stunden arbeiteten, eher arbeitslos als Befragte mit mehr Arbeitsstunden (20 bis unter 35 Stunden: 13%; 35 Stunden und mehr: 11%). Bei Befragten, die mindestens 35 Stunden tätig waren, war die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein mit rund 11% vergleichsweise am geringsten und die Chance, Kurzarbeit zu verrichten, mit etwa 14% vergleichsweise am höchsten und die Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben, mit rund 73% etwa genauso hoch wie bei jenen, die 20 bis 35 Stunden tätig waren. Für jene, die 20 bis unter 35 Stunden tätig waren, war die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein, mit rund 13% nur etwas höher und die Wahrscheinlichkeit, zur Kurzarbeit angemeldet zu werden, mit etwa 12% nur etwas niedriger als für jene, die 35 Stunden und mehr arbeiteten.

Während in großen Betrieben zuvor unselbstständig Beschäftigte zu einer Wahrscheinlichkeit von rund 8% arbeitslos wurden, war es in kleinen Betrieben rund ein Viertel (etwa 25%). Gleichzeitig war auch mit etwa 15% die Wahrscheinlichkeit, in Kurzarbeit zu sein, für Respondent*innen in kleinen Betrieben am höchsten (mittelgroße Betriebe: 14%; große Be-

triebe: 12%). Jene, die in großen Betrieben beschäftigt waren, waren zu rund 78% wahrscheinlicher weiterhin in unselbstständiger Beschäftigung, während dies in kleinen Betrieben auf etwa 57% zutraf (mittelgroße Betriebe: 67%). Auch jene, die ihre Betriebsgröße nicht kannten, waren zu rund 19% wahrscheinlicher arbeitslos.

Befragte, die im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich tätig waren, waren zu rund 88% wahrscheinlicher weiterhin in unselbstständiger Beschäftigung, gefolgt mit einer etwa 75%-iger Wahrscheinlichkeit von jenen, die in anderen Branchen beschäftigt waren. Auch waren jene in der Gesundheits-, Pflege- und Sozialbranche mit unter 10% Wahrscheinlichkeit am seltensten arbeitslos oder in Kurzarbeit. Dem gegenüber stehen jene im Tourismus und dem Gastgewerbe, die lediglich zu etwa 48% in unselbstständiger Beschäftigung waren und zu rund je einem Viertel arbeitslos oder in Kurzarbeit waren (arbeitslos: ca. 24%; in Kurzarbeit: etwa 26%). Auch dürften Befragte, die in der Produktion tätig waren, mit einer Wahrscheinlichkeit von etwa 26% in Kurzarbeit gewesen sein.

Abbildung 24: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten des Erwerbsstatus nach Arbeitsstunden, Betriebsgröße und Branche



Stichprobe: 18-65 Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. N=5.353. Abgebildet werden vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten auf Basis einer multinomialen logistischen Regression. Abkürzungen: UE - Unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildienst, NEP - Nicht-Erwerbspersonen.

Chart: eigene Darstellung • Source: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020. • Created with Datawrapper

Die Ergebnisse deuten nun an, je mehr Stunden die Befragten tätig waren, je größer der Betrieb war und je wahrscheinlicher sie in der Branche der Gesundheit, Pflege und dem Sozialen beschäftigt waren, desto wahrscheinlicher verblieben die Befragten in unselbstständiger Beschäftigung und desto niedriger war die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Kurzarbeit und – noch viel mehr – arbeitslos waren.

6.2.2 *Modell 2: Individuell-arbeitsbezogene/betriebliche Faktoren inkl. Mediator (Betriebsrat)*

Das erste Modell bildet nun die Basis, auf der das zweite Modell in einem weiteren Schritt durch Hinzunahme der Variablen „Betriebsrat“ aufgebaut wird (Tabelle 2). Im Gegensatz zu linearen Modellen dürfte das Modell 1 mit dem Modell 2 nicht direkt hinsichtlich etwaiger Effekte und der Stärke ihrer Veränderungen verglichen werden, da es sich hier um Modelle mit kategorialer abhängiger Variablen und somit um Modelle auf Basis einer logistischen Regression handelt (Best & Wolf, 2012)¹⁸. Eine Lösung bietet die, wie bereits in Modell 1 durchgeführte, Berechnung der durchschnittlichen diskreten Effekte unter Anbetracht derselben Anzahl an Beobachtungen für beide Modelle. Darüber hinaus wird unter Anwendung des zusätzlich durchgeführten KHB-Verfahrens ersichtlich, inwiefern sich Effekte des ersten Modells durch die im zweiten Modell hinzugenommene Variable erklären lassen können.

Zwischen Modell 1 und Modell 2 können wie folgt sehr ähnliche Tendenzen festgestellt werden, indem sich die Differenzen in Prozentpunkten der beiden Modelle nur minimal voneinander unterscheiden: Befragte, die vor der Krise 20 bis unter 35 Stunden tätig waren, hatten, ebenso wie in Modell 1, eine um rund 3%-Punkte niedrigere Wahrscheinlichkeit, in Kurzarbeit zu sein, als jene, die mindestens 35 Stunden tätig waren. Die Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben oder arbeitslos zu sein, ist zwischen diesen beiden Kategorien weiterhin nicht signifikant. Die Wahrscheinlichkeit, weiterhin unselbstständig beschäftigt oder in Kurzarbeit zu sein, war für Befragte, die weniger als 20 Arbeitsstunden leisteten, um rund 7%-Punkte bzw. etwa 4 %-Punkte niedriger als für jene, die mehr als 35 Stunden arbeiteten. Arbeitslos zu sein war um rund 6 %-Punkte wahrscheinlicher für diese Kategorie als für die Referenzkategorie. Es wird somit die Tendenz ersichtlich, dass jene, die vor der Krise mehr als 20 Stunden tätig waren, ihre unselbstständige Beschäftigung eher behalten konnten als jene, die weniger als 20 Stunden tätig und tendenziell vermehrt arbeitslos waren. Ein großer Unterschied zwischen jenen, die 35 Stunden und mehr tätig waren und jenen, die 20 bis unter

¹⁸ Die methodischen Hintergründe sind in Kapitel 5.4 behandelt.

35 Stunden arbeiteten, kann hinsichtlich der Aufrechterhaltung der unselbstständigen Erwerbstätigkeit nicht festgestellt werden. Daher kann die aufgestellte Hypothese $H_{1,1}$ für die Stichprobe nicht eindeutig bestätigt werden. Die Hypothese $H_{1,2}$ kann hingegen zum Teil bestätigt werden, indem Befragte mit einem wöchentlichen Arbeitspensum von 35 Stunden und mehr eher zur Kurzarbeit angemeldet als arbeitslos wurden im Vergleich zu jenen unter 35 Stunden Tätigkeit.

Nicht nur jene, die mehr Stunden tätig waren, sondern auch alle, die in größeren Betrieben beschäftigt waren, hatten eine um etwa 9%-Punkte in mittelgroßen Betrieben bzw. rund 17%-Punkte in größeren Betrieben signifikant höhere Chance, ihre ursprüngliche Anstellung aufrechtzuerhalten, und standen vor einer um ca. 7%-Punkte in mittleren Betrieben bzw. etwa 13%-Punkte in größeren Betrieben geringeren Gefahr, arbeitslos zu werden, als Personen, die in Klein- bzw. Kleinstbetrieben tätig waren. Bei der Kategorie „weiß nicht“ können keine signifikanten Effekte festgestellt werden. Es kann nun geschlussfolgert werden, je größer der Betrieb war, desto höher war die Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben, und desto niedriger war die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Da allerdings keine signifikanten Effekte in Bezug auf die Inanspruchnahme von Kurzarbeit festgestellt werden konnten, kann die Hypothese $H_{4,1}$ nur bedingt bestätigt werden und für die Hypothese $H_{4,2}$, dass die Wahrscheinlichkeit in größeren Betrieben zur Kurzarbeit angemeldet höher war als arbeitslos zu werden im Vergleich zu kleineren Betrieben, keine eindeutige Aussage getroffen werden.

Wie nun zuvor erwähnt, wurde im Zuge einer Mediationsanalyse das KHB-Verfahren angewendet, das ergab, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates intervenierende Auswirkungen auf die Beziehung zwischen der Betriebsgröße und dem Erwerbsstatus hatte. Diese Analyse (Tabelle 3) zeigt, dass sich die Effekte der Betriebsgröße im Modell zum Teil signifikant ändern, wenn für den Betriebsrat kontrolliert wird. Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Erwerbsstatus wurde durch den Einbezug des Betriebsrates schwächer. Konkret bedeutet das, dass die Wahrscheinlichkeit, in großen Betrieben eher in unselbstständiger Erwerbstätigkeit zu verbleiben und eher nicht arbeitslos zu werden, durch die Existenz eines Betriebsrates zumindest zum Teil erklärt werden kann. Denn in größeren Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein Betriebsrat vorhanden ist, wodurch stabilere Anstellungsverhältnisse zu erwarten sind, und somit reduzierte sich vor allem für jene die Gefahr, in den ersten Sommermonaten der Krise arbeitslos zu werden, denen dieser Vorteil zugutekam. Durch die Aufnahme des Mediators – des Betriebsrats – in das Modell gewinnt dieses an Aussagekraft und Genauigkeit.

Nun ist aber ebenfalls von Bedeutung, wie die Existenz eines Betriebsrats im Unternehmen grundsätzlich mit der Erwerbsstatusänderung in den Sommermonaten 2020 in der Stichprobe zusammenhing. Jene, bei denen ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden war, verblieben um rund 7%-Punkte signifikant wahrscheinlicher in unselbstständiger Beschäftigung als jene, bei denen kein Betriebsrat existierte. Gleichzeitig waren Befragte, die einen Betriebsrat im Unternehmen hatten, um etwa 4%-Punkte weniger wahrscheinlich in Kurzarbeit und hatten ein um etwa 5%-Punkte geringeres Risiko, arbeitslos zu sein. Die Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben, war außerdem für diejenigen, die entweder nicht wussten, ob ein Betriebsrat existierte, oder dies nicht angeben wollten, um ca. 10%-Punkte signifikant niedriger und um etwa 11%-Punkte höher, arbeitslos zu sein. Die in Hypothese H_{3.1} formulierte Annahme, dass Befragte, die einen Betriebsrat im Unternehmen hatten, eher ihre vollständige Anstellung behielten und seltener zur Kurzarbeit angemeldet wurden und vor allem arbeitslos wurden als jene ohne Betriebsrat, stimmt somit mit dem Ergebnis überein und kann bestätigt werden. Auch war es minimal wahrscheinlicher zur Kurzarbeit angemeldet als arbeitslos zu werden, wenn ein Betriebsrat im Unternehmen war. Da der Unterschied aber so gering ausfällt, kann die aufgestellte Hypothese H_{3.2} nur mit Vorsicht bestätigt werden. Interessant ist das Ergebnis in Bezug auf diejenigen, die nicht wussten oder nicht angeben wollten, ob oder dass ein Betriebsrat in ihrem Unternehmen existierte. Indem jene Befragtengruppe wahrscheinlicher arbeitslos wurde und weniger wahrscheinlich ihre unselbstständige Beschäftigung behielt im Vergleich zu jenen, die keinen Betriebsrat im Betrieb hatten, deutet dies auf einen wichtigen Anknüpfungspunkt hin, der weiterer Untersuchungen bedarf.

Im Vergleich zum Handel bestand nun im systemerhaltenden Bereich des Gesundheits-, Sozial- und Pflegesektors eine um rund 14%-Punkte signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, in unselbstständiger Erwerbstätigkeit zu verbleiben, und gleichzeitig ein um etwa 6%-Punkte niedrigeres Risiko, zur Kurzarbeit angemeldet, und eine um ca. 7%-Punkte niedrigere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein. Im Gegensatz dazu wiesen jene, die in nicht-systemerhaltenden Branchen, wie im Tourismus und in der Gastronomie, tätig waren, ein um rund 23%-Punkte signifikant höheres Risiko auf, ihre vollständige Aufrechterhaltung der unselbstständigen Beschäftigung einzubüßen und dafür mit ungefähr 13%-Punkten wahrscheinlicher kurzarbeitend und mit in etwa 9%-Punkten eher arbeitslos zu werden als jene im Handel. Auch war die Wahrscheinlichkeit, in der Produktion in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben, um etwa 19%-Punkte signifikant niedriger als für jene im Handel, was auf die Aufrechterhaltung der Öffnung von Geschäften des täglichen Bedarfs im Handel zurückzuführen sein könnte. Auch war für Befragte, die in der Produktion tätig waren, gleichzeitig das Risiko, sich in Kurzarbeit

zu befinden, um rund 14%-Punkte und arbeitslos zu sein um ca. 4%-Punkte höher als für jene in der Referenzkategorie. Folglich war die Wahrscheinlichkeit, in systemerhaltenden Branchen eher in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben und eher nicht in Kurzarbeit geschickt oder arbeitslos zu werden, höher als in nicht-systemerhaltenden Branchen, wodurch die Annahme in der formulierten Hypothese H_{2.1} für die Stichprobe korrekt ist. Die Hypothese H_{2.2}, in systemerhaltenden Branchen auch noch eher in Kurzarbeit als arbeitslos zu sein im Vergleich zu jenen in nicht-systemerhaltenden, kann nicht eindeutig bestätigt werden.

Tabelle 2: Modell 2 - Durchschnittliche diskrete Veränderungen des Erwerbsstatus nach individuell-arbeitsbezogenen/betrieblichen Faktoren auf Basis eines multinomialen logistischen Regressionsmodells, kontrolliert für soziodemographische Faktoren, Branche und Betriebsrat

	UE	KU	AL	SE + ZIVI	NEP
Tatsächl. geleistete Arbeitsstunden					
(Ref: 35 Stunden und mehr)					
20 bis unter 35 Stunden	0.0103 (0.0158)	-0.0275* (0.0123)	0.0196 (0.0123)	-0.00423 (0.00311)	0.00185 (0.00413)
Weniger als 20 Stunden	-0.0739*** (0.0220)	-0.0369* (0.0155)	0.0618*** (0.0173)	0.00557 (0.00579)	0.0434*** (0.0106)
Betriebsgröße					
(Ref: 1 bis 10 Mitarbeitende)					
11 bis 100 Mitarbeitende	0.0905*** (0.0210)	0.00535 (0.0148)	-0.0713*** (0.0165)	-0.0238* (0.0101)	-0.000868 (0.00692)
Mehr als 100 Mitarbeitende	0.165*** (0.0221)	0.00441 (0.0158)	-0.125*** (0.0174)	-0.0326** (0.0105)	-0.0113 (0.00685)
Weiß nicht	0.0663 (0.0427)	0.0169 (0.0338)	-0.0603 (0.0318)	-0.0238 (0.0137)	0.000967 (0.0123)
Branche					
(Ref.: Handel)					
Tourismus und Gastgewerbe	-0.228*** (0.0251)	0.128*** (0.0208)	0.0948*** (0.0190)	0.00428 (0.00533)	0.000448 (0.00700)
Gesundheit, Pflege, Soziales	0.139*** (0.0197)	- 0.0605*** (0.0137)	-0.0685*** (0.0148)	-0.00262 (0.00432)	-0.00716 (0.00598)
Produktion	-0.186*** (0.0245)	0.141*** (0.0212)	0.0448* (0.0200)	-0.00536 (0.00389)	0.00563 (0.00795)
Andere Branche	0.0139 (0.0169)	0.00594 (0.0125)	-0.0207 (0.0126)	0.00564 (0.00391)	-0.00473 (0.00504)
Betriebsrat					
(Ref: Nicht vorhanden)					
Vorhanden	0.0710*** (0.0155)	-0.0357** (0.0121)	-0.0504*** (0.0114)	0.00782 (0.00447)	0.00733 (0.00430)
Weiß nicht/keine Angabe	-0.100*** (0.0267)	-0.0301 (0.0193)	0.113*** (0.0228)	0.00361 (0.00530)	0.0136 (0.00745)

Quelle: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020, eigene Berechnung und Darstellung. N = 5.353. 18-64-Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in Lehre oder Bildungsteilzeit waren. Antwortkategorien der abhängigen Variablen: UE – unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildieneer, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. Abgebildet werden durchschnittliche diskrete Veränderungen basierend auf einer multinomialen logistischen Regression. Standardfehler sind in den Klammern angegeben. Kontrolliert für Geschlecht, Altersgruppe, Bundesland, Bildungsstand, Betreuungs- und Pflegepflicht, Branche und Betriebsrat. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Tabelle 3: Mediationsanalyse auf Basis des KHB-Verfahrens

		Koeffizienten
Tatsächl. geleistete Arbeitsstunden		
(Ref: 35 Stunden und mehr)		
20 bis unter 35 Stunden	Reduziertes Modell	-0.22195 (0.1171404)
	Volles Modell	-0.2208579 (0.117158)
	Differenz	-0.0010921 (0.0442674)
Weniger als 20 Stunden	Reduziertes Modell	0.1303147 (0.1602392)
	Volles Modell	0.1389486 (0.1604166)
	Differenz	0.0086339 (0.0454194)
Betriebsgröße		
(Ref: 1 bis 10 Mitarbeitende)		
11 bis 100 Mitarbeitende	Reduziertes Modell	-0.2165143 (0.1329035)
	Volles Modell	-0.1386621 (0.1340887)
	Differenz	-0.0778522 (0.049204)
Mehr als 100 Mitarbeitende	Reduziertes Modell	-0.5235318*** (0.1273148)
	Volles Modell	-0.2792065* (0.1414365)
	Differenz	-0.2443253*** (0.0786636)
Weiß nicht	Reduziertes Modell	-0.1428676 (0.2789475)
	Volles Modell	-0.0126762 (0.2845027)
	Differenz	-0.1301914 (0.0722963)
Branche		
(Ref.: Handel)		
Tourismus und Gastgewerbe	Reduziertes Modell	1.215279*** (0.1494976)

	Volles Modell	1.173311*** (0.1496752)
	Differenz	0.0419681 (0.0456739)
<hr/>		
Gesundheit, Pflege, Soziales	Reduziertes Modell	-1.018813*** (0.1991419)
	Volles Modell	-0.9415291*** (0.1999843)
	Differenz	-0.0772838 (0.0486253)
<hr/>		
Produktion	Reduziertes Modell	1.091019*** (0.1478538)
	Volles Modell	1.129935*** (0.1484325)
	Differenz	-0.0389156 (0.0454505)
<hr/>		
Andere Branche	Reduziertes Modell	0.0064995 (0.1236737)
	Volles Modell	0.0275817 (0.12381)
	Differenz	-0.0210821 (0.0445678)

Quelle: AK-Studie zu Arbeit in Zeiten von COVID-19, erhoben von Juni bis August 2020, eigene Berechnung und Darstellung, N = 5.353. 18-65-Jährige, die vor dem 16. März 2020 unselbstständig erwerbstätig, in der Lehre oder Bildungsteilzeit waren. Antwortkategorien der abhängigen Variablen: UE – unselbstständig Erwerbstätige, Lehrlinge, Personen in Bildungsteilzeit, KU - Kurzarbeitende, AL - Arbeitslose, SE+ZIVI - Selbstständige, Präsenz-/Zivildienstler, NEP - Nicht-Erwerbspersonen. Abgebildet wird eine Mediationsanalyse unter Anwendung des KHB-Verfahrens basierend auf einer multinomialen logistischen Regression. Standardfehler sind in den Klammern angegeben. Kontrolliert für Geschlecht, Altersgruppe, Bundesland, Bildungsstand, Betreuungs- und Pflegepflicht und Branche. Teils signifikante Mediation durch Betriebsrat. * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

7 Diskussion und Fazit

Die COVID-19-Krise trat zu einem Zeitpunkt auf, als die österreichische Wirtschaft einen Aufschwung erlebte – die Erwerbstätigenquote stieg und die Arbeitslosenquote war zugleich seit bereits etwa vier Jahren in einem Rückgang begriffen. Mit den stark in die Wirtschaft eingreifenden, aber zur Eindämmung der Virenausbreitung verhängten Maßnahmen seitens der Regierung Mitte März 2020 wurde dieser Aufschwung unterbrochen und ins Gegenteil verkehrt. Binnen kürzester Zeit sank die Erwerbsquote, die Arbeitslosenquote stieg rasant an und das Instrument der Kurzarbeit kam zum häufigen Einsatz, um Unternehmen vor einem Konkurs und Ar-

beitnehmer*innen vor Kündigungen zu bewahren. Die bereits zuvor bestehende soziale Ungleichheit war nun – insbesondere bei Betrachtung der Situation am Arbeitsmarkt – noch deutlicher erkennbar. Auf den damit einhergehenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen – die unselbstständig Beschäftigten – lag der Fokus dieser Arbeit. Welche betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen Faktoren und ihre Ausprägungen zu Beginn der Krise zu einer etwaigen negativen Erwerbsstatusänderung maßgeblich beitrugen und welche die Aufrechterhaltung in unselbstständiger Beschäftigung begünstigten, war das Erkenntnisinteresse.

Welche Personengruppen anhand soziodemographischer Faktoren die wirtschaftlichen bzw. arbeitsbezogenen Folgen der Maßnahmensetzungen seitens der Regierung – also der dadurch entstandenen COVID-19-Krise – am stärksten trafen, war bereits eingehend auf nationaler und internationaler Ebene erforscht worden, weshalb dieser Aspekt in vorliegender Arbeit eher nebensächlich behandelt wurde: Ein jüngeres Alter oder die Tatsache, alleinerziehend oder Eltern von mindestens drei Kindern zu sein, trugen unter anderem dazu bei, in den ersten Monaten der Krise tendenziell mehr in Kurzarbeit geschickt worden oder arbeitslos geworden zu sein (Steiber, 2021b). Dennoch wurden diese Faktoren (Alter und Betreuungs- und Pflegepflichten) und weitere (Geschlecht, Bundesland und Bildungsstand) in dieser Arbeit in Zusammenhang mit der interessierenden Variablen – dem Erwerbsstatus der Befragten nach Krisenbeginn im Jahr 2020 – erfasst und analysiert. Dies diente aber vornehmlich dem Zweck der Drittvariablenkontrolle für die angewendeten multivariaten Analysen und der Untersuchung der Qualität des für die Analyse herangezogenen Datensatzes auf Basis einer Studie der Arbeiterkammer Wien zu „Arbeit in Zeiten von COVID-19“ von Juni bis August 2020.

Dabei ergab sich folgende Erkenntnis: Erstens unterschied sich die Merkmalsverteilung des Erwerbsstatus in der Stichprobe von jener der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich zum Zeitpunkt der Befragung, indem die Arbeitslosen in der Stichprobe überrepräsentiert waren. Zweitens stimmen die Auswertungsergebnisse hinsichtlich des Zusammenhangs der soziodemographischen Faktoren mit dem Erwerbsstatus mit anderen, repräsentativen Studienergebnissen und registerbasierten Daten nur teilweise überein. Das ist vermutlich insgesamt drittens darauf zurückzuführen, dass für die Erhebung statt einer Zufallsauswahl zwei Stichprobenmodi (selbstselektive Stichprobe und Quotenstichprobe) gewählt wurden, durch die nur Personen mit gewissen Merkmalen in die Stichprobe aufgenommen und andere ausgeschlossen wurden. Dies bedingt eine Verzerrung hin zu bestimmten Personengruppen, wie zu jenen, die zum Befragungszeitpunkt vermehrt von Arbeitslosigkeit bedroht waren, was wiederum einen Erklärungsansatz für den Befund des ersten Punktes liefert. All dies deutet darauf hin, dass Ergebnisse im

Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht in Bezug auf die Grundgesamtheit (in Österreich Lebende, die vor Krisenbeginn in unselbstständiger Erwerbstätigkeit, in der Lehre oder in Bildungsteilzeit waren) interpretiert werden können. Dennoch können Aussagen über die Stichprobe getroffen und Tendenzen auf Basis dieser Arbeit abgeleitet werden, indem im Vordergrund dieser Arbeit nun nicht die bereits anderweitig untersuchten soziodemographischen Faktoren standen, die Einfluss auf eine etwaige Erwerbsstatusänderung in der COVID-19-Krise haben konnten, sondern indem der Fokus – wie bereits erwähnt – auf gerade diesem wichtigen Aspekt des individuellen bzw. gesellschaftlichen Erwerbslebens lag, der bislang in der österreichischen Forschung eher vernachlässigt wurde und somit vereinzelt Forschungslücken hinterließ: der betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Ebene.

Im Zentrum der Analyse stand nun zum einen die interessierende Variable „Erwerbsstatus“, die jene Befragte beinhaltete, die vor Krisenbeginn in Österreich (vor dem 16. März 2020) in unselbstständiger Erwerbstätigkeit, in der Lehre oder in Bildungsteilzeit – in dieser Arbeit in Anlehnung an die Theorie von Lindbeck und Snower (1984) als Insider bezeichnet – waren, und erfasste, ob diese zum Zeitpunkt der Befragung – von Juni bis August 2020 – nach wie vor unselbstständig beschäftigt bzw. in der Lehre oder in Bildungsteilzeit, in Kurzarbeit, arbeitslos, im Zivil- oder Präsenzdienst bzw. selbstständig oder nicht-erwerbstätig waren, wobei nur die Kategorien der unselbstständigen Beschäftigung (inkl. Lehre und Bildungsteilzeit), der Kurzarbeit und der Arbeitslosigkeit Teil des Erkenntnisinteresses waren. Zum anderen wurden folgende erklärende individuell-arbeitsbezogene bzw. betriebliche Variablen für das Erkenntnisinteresse und die Beantwortung der Forschungsfrage als relevant identifiziert: die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden, die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße und die Existenz eines Betriebsrats im Betrieb.

Hinsichtlich des Erkenntnisinteresses wurde das Ideal der Aufrechterhaltung der unselbstständigen Beschäftigung der weniger optimalen Kurzarbeit und der besonders nachteiligen Arbeitslosigkeit gegenübergestellt. Die Kurzarbeit und die Arbeitslosigkeit bedeuten zwar beide einen Abstieg gegenüber der ursprünglichen unselbstständigen Beschäftigung, jedoch wurde das Mittel der Kurzarbeit eingesetzt, um Angestellte vor der Arbeitslosigkeit zu bewahren und eine weitere Ausbezahlung des bisherigen Einkommens zu einem gewissen Anteil zu ermöglichen. Da die Anzahl der Insider sich in Krisenzeiten aufgrund des Erwerbsrückgangs automatisch reduziert (Blanchard & Summers, 1986), ist jede*r Mitarbeiter*in, die/der im Betrieb behalten wird, von Bedeutung, um Langzeitfolgen in Form von vermehrter und langanhaltender Arbeitslosigkeit am Arbeitsmarkt gering zu halten. Dadurch kann die Kurzarbeit als optimalere Situation gegenüber der Arbeitslosigkeit aufgefasst werden, zumal ihr Einsatz von

vorübergehender Dauer sein sollte. Die Krise wirkte sich jedoch insbesondere auf jene negativ aus, die bereits zuvor finanziell belastet waren (Steiber, 2021b). Auch bestand die Herabsetzung des Einkommens oft fort, wenn die Kurzarbeit wieder aufgehoben wurde (Vogtenhuber et al. 2024). Dadurch kann die Inanspruchnahme der Kurzarbeit, ähnlich zur Arbeitslosigkeit, als eine Benachteiligung gegenüber der zuvor unselbstständigen Beschäftigung aufgefasst werden. Folglich sind beide Szenarien – die Inanspruchnahme der Kurzarbeit und die Arbeitslosigkeit – letztlich nachteilig für Betroffene gegenüber der zuvor bestehenden unselbstständigen Erwerbstätigkeit.

Nun bestand durch die wenig umfassende, aber doch bereits zum Teil vorhandene Forschung die Vermutung darin, dass, wie im Zusammenhang mit den soziodemographischen Faktoren – nun in Hinblick auf die betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren –, jene Arbeitnehmer*innen, die bereits vor der Krise schlechter gestellt waren, zum Zeitpunkt der Befragung eher in Kurzarbeit, aber noch viel wahrscheinlicher arbeitslos waren als in unselbstständiger Beschäftigung verbleiben zu können. Diese Vermutung ließ sich durch die Auswertungsergebnisse dieser Arbeit großteils bestätigen: Das Risiko, in den Sommermonaten 2020 arbeitslos oder in Kurzarbeit gewesen zu sein, war höher, wenn die Befragten nicht Vollzeit beschäftigt (in diesem Fall insbesondere unter 20 Wochenarbeitsstunden) und in nicht-systemerhaltenden Branchen (wie dem Tourismus und dem Gastgewerbe, aber auch der Produktion) tätig waren, als wenn sie in Vollzeit (mindestens 35 Stunden) arbeiteten und in systemerhaltenden Branchen (wie dem Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich) angestellt waren und somit ihr Beschäftigungsverhältnis der Vorkrisenzeit eher aufrechterhalten konnten. Zwischen Vollzeit (35 Stunden und mehr) und Teilzeit (20 bis unter 35 Stunden) war hinsichtlich der Aufrechterhaltung der unselbstständigen Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit kein deutlicher Unterschied erkennbar. Auch konnten in Hinblick auf die Inanspruchnahme von Kurzarbeit zum Teil keine eindeutigen Ergebnisse festgestellt werden. Beispielsweise war bei Analyse der Unternehmensgröße kein signifikantes Ergebnis dahingehend erkennbar. Jedoch war die Wahrscheinlichkeit, in Kleinstbetrieben (unter 11 Mitarbeiter*innen) arbeitslos zu werden, größer als in größeren Unternehmen (mindestens 11 Mitarbeiter*innen), in denen häufiger der Verbleib in unselbstständiger Erwerbstätigkeit möglich war.

Dass nun größere Betriebe (mehr als 100 Mitarbeiter*innen) für ihre Mitarbeiter*innen eher einrichten konnten, deren ursprüngliches unselbstständiges Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, konnte vorwiegend, nicht aber ausschließlich, durch das Vorhandensein eines Betriebsrats im Unternehmen erklärt werden. Das bedeutet, nicht nur die Betriebsgröße allein war dafür ausschlaggebend, ob Angestellte zu Beginn der COVID-19-Krise ihre unselbstständige

Beschäftigung aufrechterhalten konnten oder arbeitslos wurden, sondern dies war zumindest teilweise auf die Existenz eines Betriebsrats im Unternehmen zurückzuführen. Seine Existenz trug insgesamt maßgeblich dazu bei, dass Arbeitnehmer*innen ihre unselbstständige Beschäftigung eher aufrechterhalten konnten als in Kurzarbeit geschickt oder noch vielmehr arbeitslos zu werden, auch wenn er, laut Dörre (2021), in Bezug auf seine Aufgaben gerade zu Beginn der Corona-Krise besonders gefordert war, musste er doch vermehrt schnellere Handlungsfähigkeit beweisen, damit neue Vereinbarungen zur Arbeitsstruktur rasch umgesetzt werden konnten (Dörre, 2021). Dies äußerte sich dabei vor allem als „Stresstest für die Mitbestimmung“ (Behruzi et al., 2021, S. 296), da diese oftmals, aufgrund fehlender Bereitschaft zur Zusammenarbeit seitens der Arbeitgeber*innen nicht im gewünschten Maß vorhanden war (ebd.). Bei all den Hürden, vor denen die Betriebsräte nun standen, waren sie und ihre Arbeit von großer Bedeutung, um Anstellungen der Arbeitnehmer*innen entsprechend aufrechtzuerhalten.

Während in anderen Ländern, wie beispielsweise in den USA oder Großbritannien, ein Betriebsrat, wie er in Österreich vorzufinden ist, nicht existiert (Hancké et al., 2021; Kirstein et al., 2000; Schippmann, 2008), wird zum Vorteil der in Österreich arbeitenden Menschen in vielen Betrieben Österreichs diese Form der Unterstützung den Arbeitnehmer*innen geboten. Wem nun aber der Zugang zu Arbeitsstellen bzw. Betrieben, in denen diese Vertretung der Arbeitnehmer*innen existiert, ermöglicht wird, hängt zum einen von der eigenen sozialen Situation ab (Hradil, 2016), wodurch auch soziodemographische Faktoren in Zusammenhang mit den betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren nicht gänzlich unabhängig betrachtet werden können. Insbesondere geht die Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck & Snower, 1984, 2001, 2002) davon aus, dass diejenigen, die das Privileg haben, eine entsprechende Anstellung zu erhalten, und somit durch innerbetriebliche Interessensvertretungen (hier in Form von Betriebsräten) hinsichtlich der Aufrechterhaltung ihrer Anstellung geschützt sind, denjenigen gegenüberstehen, die ungewollt arbeitslos und somit nicht Teil dieses geschützten Systems sind oder prekären Beschäftigungsverhältnissen unterliegen. Zum anderen steuern diese Interessensvertretungen nun mit der Festlegung der Löhne der Insider und der von potenziell neu ins Unternehmen Eintretenden, wer einen Zugang zum Arbeitsmarkt (bzw. spezifischer zum Betrieb) erhält und wer nicht (Lindbeck & Snower, 1984, 2002). Der wesentliche Punkt ist somit nicht nur die Unterscheidung zwischen jenen, die Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, und jenen, denen dieser Vorteil nicht zuteilwird, sondern bedeutend ist vor allem auch der Unterschied zwischen privilegierten Arbeitnehmer*innen, Insidern, die Teil des primären, internen

Arbeitsmarktes sind und dies, auch in Krisenzeiten, bleiben können, und Outsidern, denen dieses Privileg nicht zuteilwird.

Zusammenfassend kann somit die in dieser Arbeit aufgestellte Fragestellung – für die Stichprobe geltend – dahingehend beantwortet werden, dass, in Übereinstimmung mit dem Großteil bestehender Forschungsergebnisse, die soziale Ungleichheit für unselbstständig erwerbstätig Befragte in der COVID-19-Krise unter Anbetracht von betrieblichen und individuell-arbeitsbezogenen Faktoren ersichtlich wurde. Insbesondere waren es Insider, also die zuvor unselbstständig Beschäftigten, die mehr Wochenarbeitsstunden (mehr als 20 Stunden), in systemerhaltenden Branchen (im Gesundheits- und Sozialbereich), in größeren Betrieben (mehr als 100 Mitarbeiter*innen) tätig waren und bei denen ein Betriebsrat vorhanden war, die auch nach Beginn der Krise eher ihre unselbstständige Tätigkeit aufrechterhalten konnten. Outsider, also vormals unselbstständig Beschäftigte, die weniger Wochenarbeitsstunden (unter 20 Stunden), in nicht-systemerhaltenden Branchen (im Tourismus- und Gastronomiesektor) und in Klein- bzw. Kleinstbetrieben (höchstens 10 Mitarbeiter*innen) bzw. ohne Betriebsrat tätig waren, waren besonders von den Folgen der Krise mitunter in Form von Anmeldungen zur Kurzarbeit, aber noch viel mehr von Arbeitslosigkeit betroffen. Dass aber Vollzeitbeschäftigte weniger stark von der Krise betroffen waren als Teilzeitbeschäftigte, konnte nicht eindeutig festgestellt werden.

Wer also in Krisenzeiten am Arbeitsmarkt verbleibt, hängt somit nicht ausschließlich von soziodemographischen Faktoren ab, sondern könnte ebenfalls auf betriebliche bzw. individuell-arbeitsbezogene Faktoren zurückzuführen sein. Insgesamt kann vermutet werden, dass insbesondere diejenigen Respondent*innen, die bereits vor der Krise einer unselbstständigen Beschäftigung nachgingen, jedoch einen niedrigeren sozioökonomischen Status aufwiesen und sich – oftmals vermutlich auch bedingt dadurch – in eher prekären und instabilen Arbeitsverhältnissen befanden, eher zu den Verlierern der COVID-19-Krise gehören. Diese Vermutung kann sich allerdings aufgrund der Limitationen des verwendeten Datensatzes nicht für die Grundgesamtheit bestätigen lassen.

Obwohl sich der Arbeitsmarkt im Laufe der Jahre 2021 und 2022 weitgehend erholte, ließen Prognosen des WIFO Ende des Jahres 2022 befürchten, dass das Jahr 2023 – das Jahr, in dem erstmals nach Krisenbeginn alle Maßnahmen und Einschränkungen aufgehoben wurden, – von einer Stagnation des Wirtschaftswachstums geprägt sein würde. Dies sollte aber vor allem den internationalen Geschehnissen als Folge des Ukraine-Russland-Krieges, die bereits im Jahr 2022 einen starken Wirtschaftsabschwung verursachten, geschuldet sein (Ederer & Glocker,

2022) und führte Anfang des Jahres 2023 wiederum zu einem leichten Anstieg der Arbeitslosenquote (AMIS, 2023). Dies konnte sich wiederum für jene, die sozial und arbeitssituativ schlechter gestellt waren, nachteilig auswirken (Ederer & Glocker, 2022). In diesem Zusammenhang ist es wichtig, gute und stabile Arbeitsplätze zu kreieren und benachteiligende Arbeitsplätze entsprechend umzugestalten, um die soziale Gleichheit innerhalb der Arbeitnehmer*innenschaft zu fördern und auch in Krisenzeiten aufrecht zu halten. Die vorliegende Arbeit kann schlussendlich herangezogen werden, um vertiefend und vor allem repräsentativ den Einfluss betrieblicher und individuell-arbeitsbezogener Faktoren – wie insbesondere von Betriebsräten und ihrer Bedeutung für die Arbeitnehmer*innen – auf den Arbeitsmarkt mit besonderem Fokus auf Zeiten einer bevorstehenden oder bewältigten Krise zu untersuchen.

8 Literaturverzeichnis

- Abraham, M. & Hinz, T. (2008). Wozu Arbeitsmarktsoziologie? In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde* (2. Auflage, S. 11–16). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91192-2>
- Addison, J. T., Bellmann, L., Schnabel, C. & Wagner, J. (2002). German Works Councils Old and New: Incidence, Coverage and Determinants. *Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch*, 123(3), 339–358. <https://elibrary.duncker-humblot.com/article/70069/german-works-councils-old-and-new-incidence-coverage-and-determinants>
- Addison, J. T., Schnabel, C. & Wagner, J. (1997). On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany. *Industrial Relations*, 36(4), 419–445. <https://doi.org/10.1111/0019-8676.00062>
- AK. (2023a). *Aufgaben des Betriebsrates*. Arbeiterkammer. https://www.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/rechteundpflichtendesbetriebsrates/Aufgaben_des_Betriebsrates.html#:~:text=Der%20Betriebsrat%20ist%20als%20Organ,%C2%A7%2038%20Arbeitsverfassungsgesetz%20%E2%80%93%20ArbVG (Zugriffsdatum: 02.02.2023)
- AK. (2023b). *Kurzarbeit*. Arbeiterkammer. <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Kurzarbeit.html> (Zugriffsdatum: 17.01.2023)
- AK. (2023c). *Kurzarbeit*. Arbeiterkammer. <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/corona/Kurzarbeit.html> (Zugriffsdatum: 16.01.2023)
- Albacete, N., Fessler, P., Kalleitner, F., & Lindner, P. (2021). How has COVID-19 affected the financial situation of households in Austria? *Monetary Policy & the Economy*, Q4/20-Q1/21, 111–130. https://econpapers.repec.org/article/onboenbmp/y_3a2021_3ai_3aq4_2f20-q1_2f21_3ab_3a5.htm
- AMIS. (2023). *Arbeitsmarktinformationssystem des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft* [Datenbank]. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. <https://www.dnet.at/Amis/>
- AMS. (2019). *Arbeitsmarktlage 2018*. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarktforschung/berichte-und-auswertungen>
- AMS. (2020a). *Arbeitsmarktlage 2019*. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarktforschung/berichte-und-auswertungen>

- AMS. (2020b). *Kurzarbeit sichert Arbeitsplätze und Know-how* (Spezialthema zum Arbeitsmarkt Nr. 8/2020). Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen>
- AMS. (2021a). *Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen* (Spezialthema zum Arbeitsmarkt 2020). Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen>
- AMS. (2021b). *Arbeitsmarktlage 2020*. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen>
- Anderson, E. L., Turnham, P., Griffin, J. R., & Clarke, C. C. (2020). Consideration of the Aerosol Transmission for COVID-19 and Public Health. *Risk Analysis*, *40*(5), 902–907. <https://doi.org/10.1111/risa.13500>
- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A., & Sevilla, A. (2022). The gendered division of paid and domestic work under lockdown. *Fiscal Studies*, *43*(4), 325–340. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12312>
- Arellano-Cotrina, J. J., Marengo-Coronel, N., Atoche-Socola, K. J., Peña-Soto, C., & Arriola-Guillén, L. E. (2021). Effectiveness and Recommendations for the Use of Dental Masks in the Prevention of COVID-19: A Literature Review. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, *15*(5), E43–E48. <https://doi.org/10.1017/dmp.2020.255>
- Armeli, N., Hay, D., Maschke, M., Mierich, S., & Siebertz, A. (2020). *Transformation in Zeiten der Corona-Pandemie: Monitor Digitalisierung in Betriebsvereinbarungen* (Mitbestimmungsreport Nr. 63). Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/226374/1/1738085244.pdf>
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2003). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (9. Aufl.). Springer Verlag.
- Behrens, M., & Brehmer, W. (2022). *Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der COVID-Pandemie* (WSI-Report Nr. 75). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008316>
- Behruzi, D., Brinkmann, U., & Paulitz, T. (2021). Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung. *WSI-Mitteilungen*, *74*(4), 296–305. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-4-296>

- Bell, B. D., Bloom, N., & Blundell, J. (2021). *This Time is Not so Different: Income Dynamics During the COVID-19 Recession* (NBER Working Paper Series Nr. 28871). National Bureau of Economic Research (NBER). <http://www.nber.org/papers/w28871>
- Berghammer, C. (2022). Childcare and housework during the first lockdown in Austria: Traditional division or new roles? *Journal of Family Research*, 34(1), 99–133. <https://doi.org/10.20377/jfr-701>
- Best, H., & Wolf, C. (2012). Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(2), 377–395. <https://doi.org/10.1007/s11577-012-0167-4>
- Blanchard, O. J., & Summers, L. H. (1986). Hysteresis and the European Unemployment Problem. *NBER Macroeconomics Annual*, 1, 15–78. <https://doi.org/10.1086/654013>
- Blundell, R., Costa Dias, M., Joyce, R., & Xu, X. (2020). COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies*, 41(2), 291–319. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12232>
- BMSGPK. (2023). *COVID-19 (SARS-CoV-2)*. Sozialministerium. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Uebertragbare-Krankheiten/Infektionskrankheiten-A-Z/Neuartiges-Coronavirus.html> (Zugriffsdatum: 01.11.2023)
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., & Hyll, Walter. (2020). *COVID-19- Pandemie: Höchste Beschäftigungseinbußen in Österreich seit fast 70 Jahren* (WIFO Research Briefs Nr. 2/2020). Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65886&mime_type=application/pdf
- Bock-Schappelwein, J., Mahringer, H., & Rückert, E. (2011). *Kurzarbeit in Deutschland und Österreich: Endbericht* (WIFO-Studies Nr. 41278). Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/main.jart?content-id=1454619331110&publikation_id=41278&detail-view=yes
- Brautzsch, H.-U., & Will, K. H. (2010). Kurzarbeit: Wichtige Stütze des Arbeitsmarktes in der Krise, aber keine Dauerlösung. *Wirtschaft im Wandel*, 16(8), 376–383. <http://hdl.handle.net/10419/143843>
- Brixy, U., Engeln, J., Gottschalk, S., & Kohaut, S. (2021). *Sonderbefragung des IAB-ZEW-Gründungspanels: Junge Unternehmen spüren die Corona-Krise stärker* (IAB-Kurzbericht Nr. 4/2021). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-04.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Blickpunkt Arbeitsmarkt– Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Dezember und Jahr 2020*. Bundesagentur für Arbeit. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202012-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. (2023). *Ansteckung und Übertragung*. Infektionsschutz. <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/fragen-und-antworten/ansteckung-und-uebertragung/#tab-12379-c3760> (Zugriffsdatum: 15.11.2023)
- Burzan, N. (2011). *Soziale Ungleichheit: Eine Einführung in die zentralen Theorien* (4. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-93154-8>
- Butterwegge, C. (2021). Das neuartige Virus trifft auf die alten Verteilungsmechanismen: Warum die COVID-19-Pandemie zu mehr sozialer Ungleichheit führt. *Wirtschaftsdienst*, 101(1), 11–14. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2817-5>
- Cheng, Z., Mendolia, S., Paloyo, A. R., Savage, D. A., & Tani, M. (2021). Working parents, financial insecurity, and childcare: Mental health in the time of COVID-19 in the UK. *Review of Economics of the Household*, 19(1), 123–144. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09538-3>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5. Aufl.). SAGE Publications. https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Czymara, C. S., Langenkamp, A., & Cano, T. (2021). Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*, 23(sup1), 68–81. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1808692>
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1970). *International Labor Markets and Manpower Analysis*. Harvard University, Cambridge, Mass., Massachusetts Institute of Technology, Cambridge. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
- Dörr, J. O., Licht, G., & Murmann, S. (2022). Small firms and the COVID-19 insolvency gap. *Small Business Economics*, 58, 887–917. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00514-4>
- Dörre, K. (2008). Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing? *WSI-Mitteilungen*, 61(1), 3–10. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2008-1>
- Dörre, K. (2020a). Die Corona-Pandemie – eine Katastrophe mit Sprengkraft. *Berliner Journal für Soziologie*, 30(2), 165–190. <https://doi.org/10.1007/s11609-020-00416-4>

- Dörre, K. (2020b). Die Corona-Pandemie: Kein Sprungbrett in eine Postwachstumsgesellschaft. In M. Volkmer & K. Werner (Hrsg.), *Die Corona-Gesellschaft: Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft* (S. 309–322). transcript Verlag.
<https://doi.org/doi:10.14361/9783839454329-030>
- Dörre, K. (2021). Gewerkschaften in der Großen Transformation – konservierende oder transformierende Interessenpolitik? In M. Flore, U. Kröcher & C. Czycholl (Hrsg.), *Unterwegs zur neuen Mobilität* (S. 225–246). oekom verlag.
<https://doi.org/10.14512/9783962388249>
- Eder, J. (2020). *Aus Corona lernen: Die sozialen Folgen der Corona-Krise*. (Policy Brief Nr. 4/2020). Marie Jahoda – Otto Bauer Institut. https://jbi.or.at/wp-content/uploads/2020/04/Perspektiven_2020_4_soziale-Folgen-von-Corona.pdf
- Ederer, S., & Glocker, C. (2022). *Weltweiter Konjunkturabschwung erfasst Österreich. Prognose für 2022 bis 2024* (WIFO-Konjunkturprognose Nr. 4/2022). Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=70406&mime_type=application/pdf
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.
- Eggers, F. (2020). Masters of disasters? Challenges and opportunities for SMEs in times of crisis. *Journal of Business Research*, 166, 199–208.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.025>
- Eppel, R., Huemer, U., & Mahringer, H. (2020). *COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19* (COVID-19 series). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/467608>
- Fackler, D., Schnabel, C., & Stegmaier, J. (2021). *Personnel adjustments during the Covid-19 pandemic: Did co-determination make a difference?* (FAU Discussion Papers in Economics Nr. 07/2021). Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institute for Economics. <http://hdl.handle.net/10419/247432>
- Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: Eine soziologische Einführung* (1. Aufl.). facultas. <https://www.doi.org/10.36198/9783838548609>
- Folkers, A. (2018). Was ist kritisch an Kritischer Infrastruktur? Kriegswichtigkeit, Lebenswichtigkeit, Systemwichtigkeit und die Infrastrukturen der Kritik. In J. I. Engels & A.

- Nordmann (Hrsg.), *Was heißt Kritikalität? Zu einem Schlüsselbegriff der Debatte um Kritische Infrastrukturen* (S. 123–154). transcript Verlag.
<https://doi.org/10.1515/9783839442074>
- Gottschall, K. (2018). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie—Band 2: Akteure und Institutionen* (2. Aufl., S. 361–395). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
<https://www.doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4>
- Haidinger, B. (2020). *COVID-Kaleidoskop I – Wie die Krise die Ungleichheit verschärft*. Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM).
http://www.beigewum.at/wp-content/uploads/Beigewum_CoronaKalaidoskop_Teil1_final.pdf
- Hamann, S., Kropp, P., Niebuhr, A., Roth, D., & Sieglén, G. (2021). *Die regionalen Arbeitsmarkteffekte der Covid-19-Pandemie: Nicht nur eine Frage der Wirtschaftsstruktur* (IAB-Kurzbericht Nr. 14/2021). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
<https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-14.pdf>
- Hancké, B., Van Overbeke, T., & Voss, D. (2021). Crisis and Complementarities: A Comparative Political Economy of Economic Policies after COVID-19. *Perspectives on Politics*, 20(2), 474–489. <https://doi.org/10.1017/S1537592721001055>
- Hanzl, L., & Rehm, M. (2021). *Less work, more labor: School closures and work hours during the COVID-19 pandemic in Austria* (ifso working paper Nr. 12). Universität Duisburg-Essen, Institute for Socio-Economics (ifso). <http://hdl.handle.net/10419/233477>
- Hinz, T., & Abraham, M. (2008). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde* (2. Aufl., S. 17–68). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91192-2>
- Hofmann, J., & Weiss, H. (2014). Klassenlagen und Vermögensbildung. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 40(4), 559–578. <urn:nbn:at:at-akw:g-390835>
- Holst, H., Fessler, A., & Niehoff, S. (2021). Arbeiten in der Pandemie – Klassenungleichheiten und fragmentierte Corona-Erfahrungen. In C. Ludwig, H. Simon, & A. Wagner (Hrsg.), *Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? – Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus* (2. Aufl., S. 275–276). Westfälisches Dampfboot.
- Holst, H., Niehoff, S., & Fessler, A. (2020). *Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeiterleben in der Pandemie: Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle (April/Mai 2020)* (Arbeitswelt-Monitor „Arbeiten in der Corona Krise“). Universität Osnabrück. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27528.24321>

- Hözl, W. (2020). *Die österreichischen Unternehmen in der COVID-19-Pandemie—Ergebnisse der Sonderfragen des WIFO-Konjunkturtests* (WIFO Konjunkturtest Sonderausgabe 1/2020). Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).
https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65990&mime_type=application/pdf
- Hövermann, A. (2020). *Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona—Auswirkungen für Erwerbstätige: Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020* (WSI Policy Brief Nr. 44). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007724
- Hradil, S. (2016). Soziale Ungleichheit, soziale Schichtung und Mobilität. In H. Korte & B. Schäfers (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (9. Aufl., S. 247–275). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13411-2_11
- Hradil, S. (2018). Wieso wächst die Vielfalt in modernen Gesellschaften? *GWP – Gesellschaft. Wirtschaft. Politik*, 67(2), 243–252. <https://doi.org/10.3224/gwp.v67i2.09>
- Huemer, U., Kogler, M., & Mahringer, H. (2021). *Kurzarbeit als Kriseninstrument in der COVID-19-Pandemie: Kurzexpertise zum Vergleich der Modelle ausgewählter europäischer Länder*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).
https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=67020&mime_type=application/pdf
- IFES. (2020). *Strukturwandelbarometer 2020: Sonderauswertung Corona*. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (AK). https://www.betriebsraete.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Neue_Umfrage%253A_Mit_Betriebsr%25C3%25A4tInnen_besser_durch_die_Krise_.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342731745716&ssbinary=true&site=S06
- IFES. (2021). *Strukturwandelbarometer 2021*. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (AK). https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/studien/Strukturwandelbarometer_2021_1.pdf
- ILO. (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 1st Edition*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- ILO. (2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., & Zeisel, H. (1975). *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit* (28. Aufl.). Suhrkamp. (Original veröffentlicht 1933)
- Jirjahn, U. (2010). Works councils and employment growth in German establishments. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 475–500. <https://doi.org/10.1093/cje/bep012>
- Karlson, K. B., Holm, A., & Breen, R. (2012). Comparing Regression Coefficients Between Same-sample Nested Models Using Logit and Probit: A New Method. *Sociological Methodology*, 42(1), 286–313. <https://doi.org/10.1177/0081175012444861>
- Kirstein, R., Kittner, M., & Schmidtchen, D. (2000). *Kündigungsschutzrecht in den USA und in Deutschland: Ein Beitrag zur ökonomischen Rechtsvergleichung* (CSLE Discussion Paper Nr. 2000–08). Universität des Saarlandes, Center for the Study of Law and Economics (CSLE). <http://hdl.handle.net/10419/23065>
- Kittel, B., Kritzinger, S., Boomgaarden, H., Prainsack, B., Eberl, J.-M., Kalleitner, F., Lebernegg, N. S., Partheymüller, J., Plescia, C., Schiestl, D. W., & Schlogl, L. (2021). The Austrian Corona Panel Project: Monitoring individual and societal dynamics amidst the COVID-19 crisis. *European Political Science*, 20(2), 318–344. <https://doi.org/10.1057/s41304-020-00294-7>
- Kittel, B., & Resch, T. (2020). Erwerbsverläufe und psychisches Wohlbefinden während der SARS-CoV-2-Pandemie in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4), 537–557. <https://journals.akwien.at/wug/article/view/45>
- Knittler, K. (2016). *Statistische Nachrichten* (Nr. 6/2016). Statistik Austria.
- Köhler, C., & Krause, A. (2010). Kapitel VII Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen: Betriebliche Beschäftigungspolitik. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (1. Aufl., S. 387–412). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_13
- Köhler, C., & Weingärtner, S. (2017). Arbeitsmarktsegmentation. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie* (2. Aufl., S. 52–57). Nomos Verlagsgesellschaft. <https://doi.org/10.5771/9783845276021-52>
- Kohlrausch, B., & Zucco, A. (2020). *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit* (WSI Policy Brief Nr. 40). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf
- Kulic, N., Dotti Sani, G. M., Strauss, S., & Bellani, L. (2021). Economic disturbances in the COVID-19 crisis and their gendered impact on unpaid activities in Germany and Italy. *European Societies*, 23(sup1), 400–416. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1828974>

- Lau, H., Khosrawipour, V., Kocbach, P., Mikolajczyk, A., Schubert, J., Bania, J., & Khosrawipour, T. (2020). The positive impact of lockdown in Wuhan on containing the COVID-19 outbreak in China. *Journal of Travel Medicine*, 27(3), 1–7.
<https://doi.org/10.1093/jtm/taaa037>
- Lehndorff, S., & Hermann, C. (2017). Arbeitszeit. In H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie* (2. Aufl., S. 67–71). Nomos Verlagsgesellschaft. <https://doi.org/10.5771/9783845276021-67>
- Lerch, C., Jäger, A., & Horvat, D. (2022). *Resilient in der Krise—Bedeutung von Industrie 4.0 und Lean Management während der COVID-19 Pandemie* (Mitteilung aus der ISI-Erhebung Nr. 81). Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI).
<https://doi.org/10.24406/publica-341>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1984). *Involuntary unemployment as an insider-outsider dilemma* (Seminar Paper Nr. 282). Institute for International Economic Studies, University of Stockholm. <https://www.econstor.eu/handle/10419/429>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus Outsiders. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188. <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.165>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2002). *The Insider-Outsider Theory: A Survey* (IZA Discussion Paper Nr. 534). Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.325323>
- Lutz, B., & Sengenberger, W. (1974). *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten* (Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel Nr. 26). Schwartz. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101180>
- Lux, T. (2022). Online-Anhang: Die Karlson-Holm-Breen-Methode (KHB-Methode). *Soziale Welt*, 73(1), A1–A4. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2022-1-A1>
- Marketagent. (2023). *2022 – Das Jahr in Zahlen*. <https://b2b.marketagent.com/aktuelles/news/2022-das-jahr-in-zahlen/> (Zugriffsdatum: 04.04.2023)
- Marx, K. (2009). *Das Kapital: Kritik der politischen Oekonomie*. Anaconda Verlag. (Original veröffentlicht 1872)
- Michenthaler, G., Dawid, E., Schuster, C., & Kaiser, D. (2013). *Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2012—Studie auf Grundlage einer Befragung von Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertreter/innen*. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (AK). https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Betriebliche_Mitbestimmung_in_Oesterreich_-_Maerz_2015.pdf

- OECD. (2020). *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*. OECD. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/> (Zugriffsdatum: 19.02.2022)
- Ortenburger, A., Grützmaker, J., & Fehring, G. (2022). Besserer Rücklauf durch die Änderung der Incentivierung? Ergebnisse eines Experiments in einer späten Welle eines Studienanfänger*innen-Panels. In G. Brandt & S. De Vogel (Hrsg.), *Survey-Methoden in der Hochschulforschung* (1. Aufl., S. 73–90). Springer Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-658-36921-7_4
- Österreichs digitales Amt. (2022). *Arbeiterkammer*. Österreich.gv. <https://www.oesterreich.gv.at/lexicon/A/171924.html> (Zugriffsdatum: 23.02.2022)
- Petts, R. J., Carlson, D. L., & Pepin, J. R. (2021). A gendered pandemic: Childcare, home-schooling, and parents' employment during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(S2), 515–534. <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>
- Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2020a, 3. Juni). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 1: Vorgeschichte, der Weg in den Lockdown, die akute Phase und wirtschaftliche Folgen*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/> (Zugriffsdatum: 14.03.2022)
- Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2020b, 26. Juni). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 2: Von den ersten Lockerungen hinzu einer Normalisierung des öffentlichen Lebens*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog60/> (Zugriffsdatum: 15.03.2022)
- Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2020c, 14. Oktober). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich Teil 3: Vom ruhigen Sommer bis zum Beginn der zweiten Welle*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog79/> (Zugriffsdatum: 15.03.2022)
- Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2021a, 19. Februar). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 4: Erneute Lockdowns, Massentests und der Beginn der Impfkampagne*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog100/> (Zugriffsdatum: 16.03.2022)
- Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2021b, 19. Mai). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 5: Dritte Welle, regionale Lockdowns und Impffortschritt*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog112/> (Zugriffsdatum: 16.03.2022)
- Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2021c, 10. Dezember). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 6: Ein "Sommer wie damals", der Weg in die vierte*

- Welle, ein erneuter Lockdown und die Impfpflicht*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog135/> (Zugriffsdatum: 18.03.2022)
- Pusch, T., & Seifert, H. (2021). Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit. *Wirtschaftsdienst*, 101(2), 99–105. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2850-4>
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1978). Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. (1. Aufl., S. 55–66). Campus Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68300>
- RKI. (2023). *SARS-CoV-2: Virologische Basisdaten sowie Virusvarianten im Zeitraum von 2020 – 2022*. Robert Koch Institut (RKI). https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Virologische_Basisdaten.html (Zugriffsdatum: 01.11.2023)
- Schippmann, C. (2008). *Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn: Mit Literaturhinweisen zur EU 27* (edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 206). Hans-Böckler-Stiftung. <http://hdl.handle.net/10419/181688>
- Schneemann, C., Weber, E., Wolter, M. I., & Zika, G. (2020). Welche Branchen sind ökonomisch systemrelevant? *Wirtschaftsdienst*, 100(9), 687–693. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2739-7>
- Schröder, C., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., Kröger, H., Kühne, S., Liebig, S., Schupp, J., Seebauer, J., & Zinn, S. (2020). *Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich* (SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 1080). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). <http://hdl.handle.net/10419/219000>
- Sengenberger, W. (1978). Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (1. Aufl., S. 15–42). Campus Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68300>
- Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich* (Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München). Campus Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68120>
- Statistik Austria. (2023a). *Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten* [STATcube – statistisches Datenbanksystem von Statistik Austria]. Statistik Austria. <https://www.statistik.at/datenbanken/statcube-statistische-datenbank> (Zugriffsdatum: 02.03.2023)
- Statistik Austria. (2023b). *Mikrozensus-Reihe ab 1974* [STATcube – statistisches Datenbanksystem von Statistik Austria]. Statistik Austria. <https://www.statistik.at/datenbanken/statcube-statistische-datenbank> (Zugriffsdatum: 02.03.2023)

- Steiber, N. (2021a). *AKCOVID Panel Survey (SUF edition)* [Datensatz]. AUSSDA, V2. <https://doi.org/10.11587/D9AYZ7> (Zugriffsdatum: 08.04.2023)
- Steiber, N. (2021b). *Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung* (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft: Working Paper-Reihe der AK Wien Nr. 211). Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16146688/>
- Steiber, N., & Siegert, C. (2021). Die Auswirkungen der Frühphase der COVID-19 Pandemie auf die Erwerbssituation und die finanzielle Lage von Familien in Österreich. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 46(4), 429–442. <https://doi.org/10.1007/s11614-021-00466-9>
- Steiber, N., Siegert, C., & Vogtenhuber, S. (2021). *Die Erwerbssituation und subjektive finanzielle Lage privater Haushalte im Verlauf der Pandemie: Ergebnisse der AKCOVID Panel-Befragung* (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft: Working Paper-Reihe der AK Wien Nr. 222). Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16250989/>
- Steiber, N., Siegert, C., & Vogtenhuber, S. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on the employment situation and financial well-being of families with children in Austria: Evidence from the first ten months of the crisis. *Journal of Family Research*, 34(1), 193–220. <https://doi.org/10.20377/jfr-721>
- Tellier, R., Li, Y., Cowling, B. J., & Tang, J. W. (2019). Recognition of aerosol transmission of infectious agents: a commentary. *BMC Infectious Diseases*, 19(101). <https://doi.org/10.1186/s12879-019-3707-y>
- Theurl, S., Mokre, P., & Hofmann, J. (2021, 9. Juli). *Kurzarbeit oder Kündigung? Der Betriebsrat macht den Unterschied*. A&W Blog. <https://awblog.at/kurzarbeit-oder-kuendigung-betriebsrat-macht-unterschied/> (Zugriffsdatum: 15.04.2023)
- UNESCO. (2012). *International Standard Classification of Education–ISCED 2011*. UNESCO Institute for Statistics. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- Vogel, C. (2009). Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 42, 170–181. <https://doi.org/10.1007/s12651-009-0015-9>
- Vogtenhuber, S., & Steiber, N. (2021). *Registerbasierte Erwerbsverläufe in der COVID-19 Pandemie in Österreich* [Web Application, Version 1]. IHS. <https://go.ihs.ac.at/COV19AT> (Zugriffsdatum: 15.04.2023)

- Vogtenhuber, S., Steiber, N., & Mühlböck, M. (2024). The lasting earnings losses of COVID-19 short-time work. *Research in Social Stratification and Mobility*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100889>
- Walcherberger, C., Holl, F., Pollak, M., Kowarz, N., & Partheymüller, J. (2022, 30. Mai). *Chronologie zur Corona-Krise in Österreich—Teil 7: Der Delta-Lockdown, die Omikron-Welle und das „Frühlingserwachen“*. Univie. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog-150-chronologie-zur-corona-krise-in-oesterreich-teil-7-der-delta-lockdown-die-omikron-welle-und-das-fruehlingserwachen/> (Zugriffsdatum: 22.11.2023)
- Wang, C. C., Prather, K. A., Sznitman, J., Jimenez, J. L., Lakdawala, S. S., Tufekci, Z., & Marr, L. C. (2021). Airborne transmission of respiratory viruses. *Science*, 373(6558), 1–12. <https://doi.org/10.1126/science.abd9149>
- WHO. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19—11 March 2020*. WHO. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> (Zugriffsdatum: 12.02.2022)
- WHO. (2022a). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. WHO. <https://www.euro.who.int/de/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov> (Zugriffsdatum: 12.02.2022)
- WHO. (2022b). *Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*. WHO. https://www.who.int/health-topics/severe-acute-respiratory-syndrome#tab=tab_1 (Zugriffsdatum: 14.03.2022)
- Windzio, M. (2013). *Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse - Eine Einführung* (1. Aufl). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18852-2>
- WKO. (2022). *Normalarbeitszeit: Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit—Ausdehnung*. WKO. <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Normalarbeitszeit.html> (Zugriffsdatum: 22.08.2022)
- Zartler, U., Dirnberger, P., Dafert, V., Harter, S., & Schimek, D. (2021). *Corona: Arbeit und Care*. Institut für Soziologie und Arbeiterkammer Wien. https://cofam.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_cofam/Corona_Arbeit_und_Care_Endbericht.pdf
- Zusammen gegen Corona. (2022). *Coronavirus kurz erklärt*. Zusammen gegen Corona. <https://www.zusammengegencorona.de/faqs/covid-19/coronavirus-kurz-erklart/> (Zugriffen 15.04.2022)

9 Anhang

9.1 Zusammenfassung

Das gesundheitlich-gesellschaftliche Phänomen der COVID-19-Pandemie und die dadurch ausgelöste COVID-19-Krise trat zu einem Zeitpunkt auf, an dem die Kluft zwischen Armen und Vermögenden groß, gleichzeitig aber die Lage am Arbeitsmarkt seit der Weltwirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 bereits seit wenigen Jahren in Erholung begriffen war. Mit dem Herunterfahren der Wirtschaft als Eindämmungsmaßnahme des Virus trat die am Arbeitsmarkt bereits bestehende soziale Ungleichheit in Hinblick auf soziodemographische Faktoren, wie das Alter und das Eltern-Sein, noch deutlicher hervor. Während die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt durch soziodemographische Einflüsse in der Pandemie weitgehend erforscht sind, bleibt vor allem eine weitere Perspektive auf den Arbeitsmarkt eher unberücksichtigt: die betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogene Einflüsse auf den Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag zur Erforschung sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt, indem diese Faktoren in Hinblick auf den Weiterbestand von unselbstständiger Erwerbstätigkeit und der Abweichung davon – in Form von Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit – in der COVID-19-Krise untersucht werden. Konkret wird dabei der Frage nachgegangen, welche betrieblichen bzw. individuell-arbeitsbezogenen Faktoren relevant waren, ob vor der COVID-19-Krise unselbstständig Beschäftigte in den ersten Monaten der Krise eher in Kurzarbeit geschickt, arbeitslos wurden oder ihre Beschäftigung vollständig aufrechterhalten konnten. Unter Anwendung von bivariaten deskriptiven Analysen und dem Einsatz von multinomialen logistischen Regressionsanalysen werden jene Ausprägungen betrieblicher bzw. individuell-arbeitsbezogener Faktoren ermittelt, die für das Herausfallen der Befragten aus der unselbstständigen Beschäftigung in die Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit oder für das Weiterbestehen der Beschäftigung verantwortlich sein könnten. Die Untersuchung erfolgt auf Basis der im Sommer 2020 erhobenen nicht repräsentativen Daten zu „Arbeit in Zeiten von COVID-19“ der Arbeiterkammer Wien. Das Ergebnis ist, dass vor allem Befragte, die in kleinen Unternehmen, in nicht-systemerhaltenden Branchen, wie im Tourismus- und Gastgewerbe, bzw. weniger Wochenarbeitsstunden tätig waren, ein erhöhtes Risiko hatten, in Kurzarbeit geschickt aber insbesondere arbeitslos zu werden. Auch das Fehlen eines Betriebsrats trug dazu bei, eher in Kurzarbeit oder arbeitslos zu sein. Dass umgekehrt in unselbstständiger Beschäftigung zu verbleiben wahrscheinlicher war, je größer der Betrieb war, konnte zum Teil durch die Existenz eines Betriebsrates im Unternehmen erklärt werden, was die Bedeutung von Betriebsräten als essenzielle Unterstützung der Arbeitnehmer*innen unterstreicht.

9.2 *Abstract*

The health and social phenomenon of the COVID-19 pandemic, ultimately leading to the COVID-19 crisis, occurred at a time when the gap between the poor and the wealthy was already wide. At that time, however, the labor market had been gradually recovering since the global economic and financial crisis of 2008/09. Resulting from the economic shutdown, which was seen as inevitable in the attempt to contain the further spread of the virus, the previously already existing social inequalities determined by socio-demographic factors such as age or parenthood became even more apparent in the labor market. While most research has focused on analysing how socio-demographic influences have affected the labor market during the pandemic, another important perspective on the labor market remains rather unexamined: the potential influence exerted by company-related or individual work-related factors on the labor market. For this reason, the current work contributes to the research on social inequality in the labor market by examining the impact of the outlined factors on employees' keeping their dependent employment, becoming short-time workers or becoming unemployed during the COVID-19 crisis. The work seeks to answer the following central question: Which company-related or individual work-related factors can be identified as influential on employees, who were in a dependent employment before the COVID-19 crisis, and their likelihood to become short-time workers, to become unemployed or to fully maintain their employment status throughout the first months of the crisis. Bivariate descriptive methods and multinomial logistic regression analyses are used, in order to determine which characteristics of company-related or individual work-related factors can be seen as most explanatory in answering the above question. The study is based on the non-representative data on "Work in times of COVID-19" collected by the Vienna Chamber of Labor in summer 2020. Results show that respondents who worked in small companies, in non-system-sustaining sectors such as tourism and hospitality, or who overall worked fewer weekly hours had an increased risk of finding themselves in short-time work and an even higher risk of becoming unemployed. Furthermore, the lack of a works council in a given company has also been shown to contribute to respondents' risk of becoming short-time workers or unemployed. Conversely, the probability of remaining in dependent employment was higher in larger companies. It is assumed that this could partly be explained by a more likely existence of a works council in larger company, further highlighting the importance of works councils as essential support for employees.