23 ■ sozialpolitik in diskussion sozialpolitik in diskussion

Ursula Filipič, Annika Schönauer (Hg.)

EIN JAHR CORONA: AUSBLICK ZUKUNFT DER ARBEIT

April 2021
wien.arbeiterkammer.at

https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriten/zeitschriften/Sozialpolitik_in_Diskussion.html

INHALTSVERZEICHNIS

Ursula Filipič, Annika Schönauer
Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit 3

Agnes Fessler, Hajo Holst, Steffen Niehoff
Corona und die Arbeitswelt der Zukunft: von der gesellschaftlichen (Un-)Sichtbarkeit des Leidens an der Pandemie 8

Lukas Schlögl
COVID-19 als „großer Ungleichmacher": die Krise der Arbeit und ihre globalen sozialen Folgen 21

Andrea Komlosy
Ein Schub für den Überwachungskapitalismus: von der Aneignung der Arbeitskraft zur Aneignung der menschlichen Erfahrung 28

Judith Derndorfer, Johanna Hofbauer
Neue atypische Beschäftigung in Österreich: was wir wissen, was nicht und wieso Corona die Dringlichkeit einer soliden Datenbasis verdeutlicht 37

Claudia Smonik
Kompetenzen der Zukunft: Fähigkeiten und Strategien zur Bewältigung der Bedingungen einer digitalisierten Arbeitswelt 47

Franziska Foissner, Vera Glassner, Simon Theurl
Krisengewinner Patriarchat? Wie die COVID-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft 56

Christian Berger
Soziale Reproduktion in der Krise: feministisch-politökonomische Perspektiven auf Versorgungsökonomie und Strukturwandel 69

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger
COVID-19-bedingte Schulschließungen: ökonomische Herausforderungen für Kinder, Eltern, Unternehmen und Gesellschaft 77

Miriam Fahimi
Der Einsatz von Robotik in der Pflege aus Sicht der Beschäftigten 87

Autor*innen 96

Ursula Filipič, Annika Schönauer

EIN JAHR CORONA: AUSBLICK ZUKUNFT DER ARBEIT

VORWORT

Der vorliegende Band von „Sozialpolitik in Diskussion" ist Teil einer Reihe von Publikationen, die auf einem „Call for Presentations" und darauf aufbauenden Veranstaltungen im Rahmen einer Kooperation der Arbeiterkammer Wien mit dem Forschungsnetzwerk universitäre und außeruniversitäre Sozialforschung (SOZNET[1]) beruhen (vgl. Filipič/Schönauer 2018; 2020). Call und Veranstaltungen zielen darauf ab, v. a. jungen Wissenschafter*innen aus unterschiedlichen Institutionen und Disziplinen eine Möglichkeit zur Präsentation und Diskussion von Forschungsbefunden aus laufenden oder abgeschlossenen Forschungsprojekten, Dissertationen und Masterarbeiten zu geben. Darüber hinaus sollte damit Gelegenheit zur Vernetzung und zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Beteiligten bzw. zwischen Wissenschaft und Praxis geboten werden.

Die im vergangenen Jahr notwendigen Präventionsmaßnahmen zur Pandemiebekämpfung stellten die Vorbereitungen für die Veranstaltung 2020 jedoch gehörig auf den Kopf. Konnte der „Call for Presentations" zum breit angelegten Thema „Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft" Ende 2019/Anfang 2020 noch wie gehabt durchgeführt werden, sah es mit der darauf aufbauenden Veranstaltung ganz anders aus: Die Pandemie hatte Österreich erreicht, die Veranstaltung musste zuerst verschoben und schlussendlich abgesagt werden.

Rasch war aber klar, dass wir weder auf den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis noch auf die abschließende Publikation verzichten wollten. Die Entwicklungen machten darüber hinaus auch deutlich: Die eingereichten Texte zur Zukunft der Arbeit waren einerseits hochaktuell und verlangten andererseits nach einer Reflexion vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie. Wir freuen uns sehr, dass insgesamt zwölf der für die ursprüngliche Veranstaltung ausgewählten Wissenschafter*innen unserer Einladung folgten, ihre Forschungsthemen in einen Band mit dem neuen Titel „Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit" einzubringen.

Um in möglichst direkten Kontakt miteinander zu treten, entwarfen wir einen Peer-Review-Prozess. In neun einstündigen Online-Meetings wurden die Einreichungen von jeweils anderen Autor*innen des Sammelbandes sowie externen Expert*innen aus der Wissenschaft und der Arbeiterkammer Wien begutachtet und gemeinsam diskutiert. Die vorliegenden Texte sind das Ergebnis dieses intensiven Prozesses, für den wir uns bei den Autor*innen dieses Bandes und den Reviewer*innen herzlich bedanken. Letztere sind: Carina Altreiter, Oliver Gruber, Michael Heiling, Elke Larcher, Oliver Prausmüller, Kurt Schalek, Bettina Stadler und Norman Wagner.

Wir freuen uns sehr, dass mit dem vorliegenden Sammelband „Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit" wichtigen Beiträgen zum Thema „Zukunft der Arbeit" trotz veränderter Rahmenbedingungen auch heuer die Möglichkeit zu einer zeitnahen Veröffentlichung gegeben werden konnte.

1 SOZNET besteht seit 2014 und hat sich zum Ziel gesetzt, die österreichische Arbeitsforschung durch eine verstärkte Zusammenarbeit und Vernetzung nachhaltig voranzutreiben. FORBA hat in dieser Kooperation die Koordinationsrolle inne. Durch die Kooperation mit der Arbeiterkammer Wien im Rahmen des Projekts „SOZNET-AK" konnte ein wichtiger Schritt in diese Richtung gesetzt werden.

Ein Jahr nach dem Ausbruch des Coronavirus SARS-CoV-2 und der Verhängung des ersten Lockdowns in Österreich am 16. März 2020 ist offenkundig, dass das Virus und die zu dessen Eindämmung ergriffenen politischen Maßnahmen die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich stark geprägt und teils deutlich verändert haben. Kaum ein gesellschaftlicher Bereich blieb davon verschont.

Die zunehmend offenkundigen Fakten widerlegen die weit verbreitete Ansicht, das Virus treffe alle gleich. Dies zeigt auch der vorliegende Band, der thematisch einen weiten Bogen spannt: Agnes Fessler, Hajo Holst und Steffen Niehoff führen unterschiedliche Betroffenheiten von Folgen der COVID-19-Pandemie eindrücklich vor Augen und zeigen unterschiedliche Gestaltungsspielräume auf. Diese sind v. a. für untere Gesellschaftsklassen äußerst gering. Die Folgen von COVID-19 verstärken so bestehende Klassenungleichheiten und erschweren Solidarisierungsprozesse. Unterschiedliche Betroffenheiten von COVID-19 – diesmal auf globaler Ebene – stehen auch im Zentrum des Beitrags von Lukas Schlögl. Die von der Pandemie ausgelöste Krise der Erwerbsarbeit im Zuge der Schließung vieler Betriebe hatte teils gravierende Verschlechterungen der Lebensbedingungen vieler Betroffener zur Folge, v. a. in Ländern des Globalen Südens mit schwach ausgeprägter Sozialstaatlichkeit. Andrea Komlosy verortet in den Lockdowns im Gefolge von COVID-19 Katalysatoren für den Übergang in eine neue Phase des Kapitalismus. Dem kapitalistischen Zugriff unterliegt nicht länger nur die Arbeitskraft, sondern der menschliche Körper und seine Erfahrung als Ganzes. Der Verbreitung neuer atypischer Beschäftigungsformen in Österreich widmet sich der Beitrag von Judith Derndorfer und Johanna Hofbauer. Sie konstatieren: Die empirische Datenlage dazu ist äußerst mager. Gerade die COVID-19-Pandemie macht aber die erheblichen Risiken dieser Beschäftigungsformen deutlich: Sie liegen v. a. in mangelnder sozialer Sicherung und unzureichender Interessenvertretung. Der Frage nach erforderlichen künftigen Kompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt geht der Beitrag von Claudia Smonik nach. Die Autorin kommt zum Ergebnis, dass Soft Skills zunehmend an Bedeutung gewinnen, und plädiert dafür, deren Erwerb auf den unterschiedlichsten Ebenen zu fördern. Höchst ungleiche Folgewirkungen der COVID-19-Pandemie stehen auch im Zentrum des Beitrags von Franziska Foissner, Vera Glassner und Simon Theurl. Nicht nur die Zuspitzungen auf den Erwerbsarbeitsmärkten, sondern auch häufige Doppel- und Mehrfachbelastungen betreffen Frauen besonders stark. Politische Maßnahmen zur Verhinderung einer Retraditionalisierung von Geschlechterrollen sind daher unbedingt geboten. Christian Berger identifiziert aus einer feministisch-politökonomischen Perspektive den Haushalt als einen der wesentlichen Orte für die Gesellschafts- und Geschlechter-Reproduktion. Demgemäß verdichten sich die Folgen der Corona-Pandemie im Haushalt, dem Epizentrum des Kapitalismus. Julia Bock-Schappelwein und Ulrike Famira-Mühlberger thematisieren aus einer ökonomischen Perspektive die Folgewirkungen der Schulschließungen als Maßnahme zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie. Abgesehen davon, dass dies Eltern vor gravierende Herausforderungen stellte, treffen die Schulschließungen v. a. jüngere, sozial benachteiligte und lernschwache Kinder. Miriam Fahimi geht in ihrem Beitrag der Frage nach dem Einsatz von Robotik in der Pflege nach und untersucht die Einschätzungen von Pflegenden dazu. Deren Stimmen – v. a. in Hinblick auf deren Sorge vor einer Rationalisierung und Verdrängungen von Beziehungsarbeit in der Pflege – werden zu wenig gehört.

Waren unseres Erachtens in den vergangenen Dekaden öffentliche Debatten und politische Maßnahmen häufig geprägt von neoliberalen Angriffen auf den Sozialstaat (vgl. etwa Wirtschaft und Gesellschaft 2020b), so hat die multiple Krise im Gefolge der Corona-Pandemie die herausragende Bedeutung eines gut ausgebauten, leistungsfähigen Sozialstaates nachdrücklich vor Augen geführt. Dies spiegelt sich auch in den Einstellungen der in Österreich lebenden Men-

schen wider: Mehr als 60 % vertreten die Auffassung, der Sozialstaat sei im Gefolge der Corona-Krise noch bedeutender geworden, und die – im internationalen Vergleich bereits hohe – Zustimmung zu staatlicher Einkommensumverteilung hat sich noch erhöht. Dies trifft insbesondere auf Menschen zu, die ihren Status in der gesellschaftlichen Hierarchie „eher unten" verorten (vgl. Liebl/Molitor/Steiber 2021).

Dass die COVID-19-Pandemie am stärksten untere Klassen bzw. Menschen, die ihre soziale Position im gesellschaftlichen Gefüge „eher unten" ansiedeln, trifft, belegen rezente Studien (vgl. dazu u. a. Steiber 2021; Momentum Institut 2020) und führen auch einzelne Beiträge des vorliegenden Bandes eindrücklich vor Augen. Es sind gleichzeitig jene, die über vergleichsweise geringe Ressourcen zur Bewältigung dieser Verwerfungen verfügen.

Die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie haben in Österreich „zum tiefsten wirtschaftlichen Einbruch der Zweiten Republik" (Wirtschaft und Gesellschaft 2020a, 163) geführt. Auch im europäischen Vergleich ist dieser besonders tief und nicht allein auf die starke Betroffenheit des Tourismussektors zurückzuführen, sondern auch Versäumnissen beim Pandemiemanagement geschuldet (vgl. Huber/Picek 2021). Eine der gravierendsten Folgen ist der extreme Anstieg der Arbeitslosigkeit (vgl. Pixer/Dammerer 2021). Sie bedeutet für die Betroffenen nicht nur den Verlust von Einkommen und daraus resultierende Existenzsorgen, sondern auch eine deutliche Verschlechterung des psychischen Wohlbefindens, was sich längerfristig negativ auf die Gesundheit und die Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auswirken kann (vgl. Kittel/Resch 2020). Aber auch kleine Selbstständige sind massiv von Einkommensverlusten betroffen, „und ihre Chancen, Einkommen zu erzielen, sind auch langfristig merklich beeinträchtigt" (Wirtschaft und Gesellschaft 2020a, 163).

Der massive Einsatz von Kurzarbeit hat viele Menschen vor den Folgen von Arbeitslosigkeit bewahrt. Zeitweise waren bis zu 1,3 Millionen Menschen in Kurzarbeit, und auch im Februar 2021 waren immer noch 496.000 Beschäftigte zur Kurzarbeit angemeldet (vgl. AMS 2021).

Dass es in naher Zukunft eine Rückkehr zur früheren „Normalität" geben wird, ist – ungeachtet diesbezüglicher Beteuerungen von Politiker*innen, wie etwa wiederholt durch Bundeskanzler Kurz – nicht zu erwarten. Umso mehr bedarf es gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen zur Überwindung der Folgen der COVID-19-Pandemie. Wirtschaftswachstum führt nicht automatisch zu Wohlstand für alle (vgl. Arbeiterkammer Wien 2020) und ist daher als Ziel zu wenig. „Die Krise muss den Ausgangspunkt für einen sozialökologischen Umbau bilden, der Sicherung und Ausbau des Sozialstaates, gerechte Verteilung – auch der bezahlten und unbezahlten Arbeit – und ökologische Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellt, kurzum sich am Wohlstand der breiten Masse der Bevölkerung orientiert" (Wirtschaft und Gesellschaft 2020a, 164).

Der durch die COVID-19-Pandemie bedingte „deutliche Rückschlag in der nachhaltigen Entwicklung von Wohlstand und Wohlergehen" in Österreich erfordert ein Bündel von Maßnahmen zur „kurzfristigen Wiedererreichung des Wohlstandsniveaus zu Vorkrisenzeiten und zur mittelfristigen Steigerung des Wohlstands" (AK Wien 2020, 8): Höchste Priorität haben eine umfassende Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsoffensive inklusive einer höheren Existenzsicherung im Falle von Arbeitslosigkeit, öffentliche Investitionen v. a. in Klimaschutz und Alltagsleben, beispielsweise über den Ausbau von sozialen Dienstleistungen. Dringend erforderlich ist eine verteilungsgerechte Wiederherstellung der ökonomischen Stabilität, denn Verteilungskämpfe über die Folgekosten der COVID-19-Pandemie dürfen nicht zulasten jener gehen, die von der Pandemie bisher schon am stärksten betroffen sind, wie arbeitslose Menschen, Frauen, Kinder und Jugendliche, Migrant*innen sowie Haushalte mit geringen Einkommen. Zur Finanzierung dieser

Kosten bedarf es „progressive[r] Abgaben auf Vermögen und Erbschaften, Spitzeneinkommen und Dividenden mit einem Milliardenaufkommen“ (Arbeiterkammer Wien 2020, 93). Wie eine rezente Studie zeigt, ist die – berechtigte – Sorge um ein weiteres Auseinanderdriften von Arm und Reich in Österreich groß (vgl. Liedl/Molitor/Steiber 2021). Staatliche Maßnahmen der Einkommensumverteilungen finden in Österreich – auch im internationalen Vergleich – viele Befürworter*innen: Rund drei Viertel der Befragten sind etwa der Meinung, der Staat solle mehr tun, um Armut zu verhindern, und rund zwei Drittel meinen, die Vermögensverteilung in Österreich sei ungerecht und es bedürfe staatlicher Maßnahmen, um diese Ungerechtigkeit zu verringern. Zur Finanzierung der wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Pandemie werden finanzpolitische Maßnahmen zur Umverteilung deutlich stärker befürwortet als eine Reduktion von Sozialleistungen (vgl. ebenda).

Last, but not least bedarf es insgesamt einer Stärkung des Sozialstaates (vgl. AK Wien 2020). Auch die Mehrheit der in Österreich lebenden Menschen misst dem Sozialstaat eine hohe, durch die Krise noch gewachsene Bedeutung zu (vgl. Liedl/Molitor/Steiber 2021).

Wir wünschen eine anregende, spannende Lektüre.

BIBLIOGRAFIE

Arbeitsmarktservice (2021), Übersicht über den Arbeitsmarkt, Februar 2021; Arbeitsmarktdaten Österreich » aktuelle Berichte | AMS.

Arbeiterkammer Wien (Hg., 2020), AK-Wohlstandsbericht 2020. Analyse des gesellschaftlichen Fortschritts in Österreich 2016–2021 (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 204, Working Paper-Reihe der AK Wien), Wien; https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/verteilungsgerechtigkeit/AK-Wohlstandsbericht_2020.pdf.

Wirtschaft und Gesellschaft (2020a), Editorial der Redaktion: Eine wirtschaftlich vernünftige, sozial gerecht und ökologisch nachhaltige Antwort auf die Krise. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 46. Jahrgang, 2/2020, Wien, 163–173. https://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2020_46_2/2020_46_2_0163.pdf.

Wirtschaft und Gesellschaft (2020b), Editorial der Redaktion: Der österreichische Sozialstaat in der Covid-19-Krise. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 46. Jahrgang, 4/2020, Wien, 487–500. https://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2020_46_4/2020_46_4_0487.pdf.

Filipič, Ursula und Annika *Schönauer* (Hg., 2018), Zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat. Perspektiven aus der Sozialforschung (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 19); Zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat (19) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.

Filipič, Ursula und Annika *Schönauer* (Hg., 2020), Quo vadis Partizipation und Solidarität? (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 22); Quo vadis Partizipation und Solidarität? (22) – Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.

Huber, Alexander und Oliver *Picek* (2021), Abstiegskampf im letzten Drittel: Warum die österreichische Wirtschaft im europäischen Vergleich so stark eingebrochen ist (= Momentum Policy Brief 05/2021), März 2021; https://www.momentum-institut.at/system/files/2021-03/moment_policybrief_0521_20210312.pdf.

Kittel, Bernhard und Thomas *Resch* (2020), Erwerbsverläufe und psychisches Wohlbefinden während der SARS-CoV-2-Pandemie in Österreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 46. Jahrgang, 4/2020, 537–557; H4.vp (akwien.at).

Liedl, Bernd, Philipp *Molitor* und Nadia *Steiber* (2021), Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 210, Working Paper-Reihe der AK Wien); Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise (210) – Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.

Pixer, Anna und Quirin *Dammerer* (2021), Ein Corona-Jahr in 12 Grafiken, Momentum Institut; https://www.momentum-institut.at/news/ein-corona-jahr-12-grafiken?utm_campaign=Momentum%20Institut%20%7C%20Think%20Tank%20der%20Vielen&utm_medium=email&utm_source=Revue%20newsletter.

Steiber, Nadia (2021), Die COVID_19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung (= Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 211, Working Paper-Reihe der AK Wien); Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung (211) – Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags.

Agnes Fessler, Hajo Holst, Steffen Niehoff

CORONA UND DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT: VON DER GESELLSCHAFTLICHEN (UN-)SICHTBARKEIT DES LEIDENS AN DER PANDEMIE

ZUSAMMENFASSUNG

Der Beitrag beschäftigt sich anhand des in Deutschland durchgeführten Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise" mit den Arbeitserfahrungen verschiedener Erwerbsklassen in der Pandemie. Die Befunde gelten für den deutschen Fall. Allerdings spricht einiges dafür, dass trotz der Unterschiede der Wirtschaftsstruktur und im politischen Umgang mit COVID-19 in Österreich vergleichbare Ungleichheitsdynamiken zu beobachten sind.

Drei Befunde sind besonders hervorzuheben:

- COVID-19 verstärkt bestehende Klassenungleichheiten: Die subjektiven gesundheitlichen Risiken, die wirtschaftlichen Lasten und der Zugang zum mobilen Arbeiten weisen ausgeprägte vertikale und horizontale Klassenungleichheiten auf.
- In den unteren Klassen bilden die Benachteiligung gegenüber den jeweiligen oberen Klassen, verbreitete Ohnmacht, auch in Pandemiezeiten kaum Einfluss auf die eigene Arbeitssituation nehmen zu können, und gesellschaftliche Unsichtbarkeit der eigenen Erfahrungen einen gemeinsamen Erfahrungshorizont.
- Corona-Erfahrungen der unteren Klassen sind fragmentiert: Dienstleistende erleben COVID-19 häufiger als Gesundheitsgefährdung, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende als Wirtschaftskrise und die Bürokräfte als Treiber mobilen Arbeitens. Die Fragmentierung des Erlebens der Pandemie erschwert Solidarisierungsprozesse unter den unteren Klassen.

ABSTRACT

This paper deals with the work experiences of different social classes during the pandemic, based on the Work Monitor "Working in Corona Crisis" conducted in Germany. The findings apply to the German situation. However, evidence suggests that, despite differences in the countries' economic structures and the political handling of Covid-19, the results on the pandemic's class dynamics are to some degree transferable to Austria. Three findings are particularly noteworthy:

- Covid-19 reinforces existing class inequalities: subjective health risks, economic burdens, and access to mobile work show pronounced vertical and horizontal class inequalities.
- The lower classes share a common set of experiences, including the disadvantages, compared to the respective upper classes, the powerlessness to exert influence on their own work situations even in times of pandemic, and the societal invisibility of their own experiences.
- At the same time, the Corona experiences of the lower classes are fragmented. This fragmentation of the experience of the pandemic impedes the emergence of solidarity among the lower classes.

1 EINLEITUNG

Welche Auswirkungen hat COVID-19 auf die Arbeitswelt der Zukunft? Anhand der Erhebungen des in Deutschland durchgeführten Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise" geht der Beitrag der Frage nach, wie sich die Arbeitserfahrungen in Pandemiezeiten insbesondere der unteren Erwerbsklassen nichtakademischer Berufe – die ausgeprägten Ungleichheiten in den Arbeitsfolgen von COVID-19 und deren öffentliche und politische Thematisierung – auf die subjektiven Dynamiken in der Klassengesellschaft auswirken. Auch wenn in hoffentlich nicht allzu ferner Zukunft COVID-19 durch Impfstoffe, Medikamente und Therapiemöglichkeiten seinen gesellschaftlichen Schrecken verloren haben sollte: Die von der Gleichzeitigkeit von starken Belastungen, Ohnmacht, Fragmentierung und gesellschaftlicher Unsichtbarkeit geprägten Pandemieerfahrungen an den unteren Rändern der Arbeitsgesellschaft werden – so die These des Beitrags – auch nach dem Ende der Pandemie nachwirken und damit Einfluss auf die Arbeitswelt der Zukunft nehmen.

Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Beobachtung, dass es eine auffällige Diskrepanz zwischen der besonderen Betroffenheit der nichtakademischen Berufe der unteren sozialen Klassen von den arbeitsbezogenen Lasten und Risiken der Pandemie einerseits und den öffentlichen und politischen Diskussionen über den Umgang mit COVID-19 in der Arbeitswelt anderseits gibt. Obwohl sie – das zeigen die Ergebnisse eines Erwerbstätigensurveys und qualitativer Interviews – unter den abhängig Beschäftigten am stärksten von subjektiven gesundheitlichen Risiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen sind, bleiben die Erfahrungen von Menschen aus nichtakademischen Dienstleistungs- und Produktionsberufen gesellschaftlich weitgehend unsichtbar. Die mediale Berichterstattung und die politischen Debatten konzentrieren sich in Deutschland wie in Österreich stark auf das Homeoffice, das jedoch auch in der Pandemie überwiegend den akademischen Berufen der oberen Klassen vorbehalten bleibt und vor allem in den Arbeitserfahrungen von Dienstleistenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden kaum vorkommt. Auch die Klassifizierung als „systemrelevant" führt bei den Berufen der unteren Klassen bislang nicht zu einer spürbaren gesellschaftlichen Aufwertung. Die geringe öffentliche Sichtbarkeit der eigenen Sorgen und Nöte muss angesichts der starken Betroffenheit von coronabedingten Belastungen und der Ohnmacht, auch in Zeiten der Pandemie kaum Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen nehmen zu können, von Dienstleistenden und Produktionsarbeitenden als gesellschaftliche Missachtung gesehen werden, die das Potenzial in sich trägt, seit Jahren verbreitete Gefühle des gesellschaftlichen Abgehängtseins zu verstärken und auch nach dem Ende der Pandemie den sozialen Zusammenhalt zu beeinträchtigen sowie die Herausbildung von Solidarität an den unteren Rändern der Arbeitsgesellschaft zu erschweren.

Bevor diese Argumentation schrittweise entwickelt wird, noch ein Wort zur Vergleichbarkeit der arbeitsgesellschaftlichen Dynamiken der Pandemie in Deutschland und Österreich. Die hier präsentierten Befunde basieren auf quantitativer und qualitativer Empirie aus Deutschland. Trotz der Unterschiede zwischen beiden Ländern in der Wirtschaftsstruktur und dem politischen Umgang mit COVID-19 zeigen Studien über die Auswirkungen der Pandemie für Erwerbstätige in Österreich (vgl. Steiber 2021; ACPP 2020; AK OÖ 2020), dass die basalen Trends in beiden Ländern vergleichbar sind. Der Beitrag schließt mit einem Blick in die österreichische Forschung, um die Vergleichbarkeit der Pandemieerfahrungen der unteren Klassen in Österreich und Deutschland abzuschätzen.

2 DER ARBEITSWELT-MONITOR „ARBEITEN IN DER CORONA-KRISE“

Empirische Basis des Beitrags sind die Erhebungen aus der ersten Welle des deutschlandweiten Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“, einem gemeinsamen Projekt der Universität Osnabrück und der Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften in Niedersachsen und Bremen. Ziel des Vorhabens ist es, die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt aus der Perspektive der Erwerbsarbeitenden zu erfassen und deren Erfahrungen in die öffentlichen und politischen Debatten einzuspeisen. Die erste Befragung lief von Ende April bis Ende Mai 2020 – und damit in der Zeit des ersten Lockdowns in Deutschland. Im gesamten Befragungszeitraum blieben der stationäre Einzelhandel (Ausnahme: die Versorgung mit lebenswichtigen Produkten), medizinisch nicht notwendige Dienstleistungen, Gastronomie und Hotels, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen (Ausnahme: Notbetreuung für Kinder von Eltern mit „systemrelevanten“ Berufen) und größere Teile der Industrie geschlossen. Zudem galten in diesem Zeitraum auch im Privatleben weitreichende Kontakteinschränkungen.

Insgesamt beantworteten deutschlandweit 9.775 Erwerbstätige die Fragen des Online-Surveys vollständig. Der Fragebogen basiert auf zentralen Erkenntnissen der soziologischen Arbeits- und Ungleichheitsforschung und behandelt folgende Themen: Zufriedenheit mit dem Handeln der ArbeitgeberInnen, Wandel von Arbeit und Beschäftigung, Infektionsrisiken, Qualität der Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, Vereinbarkeitskonflikte und Organisation der Kinderbetreuung, Einschätzung des Handelns der Politik und individuelle Zukunftserwartungen. Zusätzlich zum Online-Survey wurden 27 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Erwerbstätigen aus unterschiedlichen sozialen Klassen geführt. Als Online-Survey basiert das Sampling des Monitors nicht auf einer Zufallsstichprobe. Für eine nicht repräsentative Online-Erhebung ist die Stichprobe jedoch mehr als zufriedenstellend. Zwar finden sich leichte Überrepräsentationen von Frauen und höheren Bildungsabschlüssen. Aufgrund der Größe des Samples lassen sich diese jedoch durch eine Gewichtung nach den ALLBUS-Daten korrigieren. Ähnliches gilt auch für die Klassenzusammensetzung nach Oesch (2006). Insbesondere aus den lohnabhängigen Klassen beteiligten sich jeweils ausreichend Erwerbstätige (soziokulturelle Professionen: 1.691; Dienstleistende: 1.545; technische Expertinnen und Experten: 1.184; Produktionsarbeitende: 738; Management: 1.679; Bürokräfte: 1.393), um die Daten nach den klassenspezifischen Verteilungen von Geschlecht, Alter und Bildung zu gewichten. Auch bei den Kleingewerbetreibenden ist die Beteiligung ausreichend (301). Einzig bei den ArbeitgeberInnen sind die Ergebnisse aufgrund geringerer Fallzahlen (144) mit Vorsicht zu interpretieren. Weiterführende Informationen zum Projekt, zum Sample und Auswertungsmethoden finden sich an anderer Stelle (vgl. Holst et al. 2020a).

3 DER KLASSENANALYTISCHE ZUGANG: ERWERBSKLASSEN NACH OESCH

Ausgangspunkt der Analysen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ ist der klassenanalytische Zugang von Daniel Oesch (2006) (siehe Abb. 1). Obwohl der sozialen Klasse schon oft die Erklärungskraft für Ungleichheiten und andere gesellschaftliche Phänomene abgesprochen wurde, hat die sozioökonomische Position in den kapitalistischen Gesellschaften des Globalen Nordens heute erheblichen Einfluss auf die Verteilung von Arbeits- und Lebenschancen (Wright 2015, Altreiter 2019). Die Besonderheit der Klassenheuristik von Oesch liegt darin, dass die klassische vertikale Achse der Ungleichheits- und Klassenforschung zwischen oberen und unteren sozioökonomischen Positionen in der Erwerbsstruktur mit der horizontalen

Differenzierung nach dominanten Arbeitslogiken kombiniert wird. Damit erweist sich das Klassenschema als besonders anschlussfähig an die soziologische Arbeitsforschung (zur Klassenperspektive des Arbeitswelt-Monitors vgl. Holst et al. 2021).

Abbildung 1: Das Klassenschema nach Daniel Oesch (8er Version)

		Abhängig Beschäftigte			Selbstständige
	Arbeitslogik	interpersonell	administrativ	technisch	unabhängig
Qualifikationsrang	Akademische und halbakademische Berufe	Soziokulturelle Professionen	Oberes und mittleres Management	Technische Expertinnen und Experten	ArbeitgeberInnen und freie Berufe
	Ausbildungsberufe und Anlerntätigkeiten	Dienstleistende	Bürokräfte	Produktionsarbeitende	Kleingewerbetreibende (< 9 Beschäftigte) und Solo-Selbstständige

Die vertikale Klassenlage eines Berufes wird durch dessen Qualifikationsanforderungen bestimmt. In den oberen Erwerbsklassen finden sich akademische und semiakademische Berufe, in den unteren Klassen berufsfachlich qualifizierte Berufe und Anlerntätigkeiten. Die horizontale Zuordnung eines Berufs erfolgt anhand der dominanten Arbeitslogik und damit dem Kern des Arbeitsprozesses: In der interpersonellen Arbeitslogik besteht der Tätigkeitskern aus direkter menschlicher Interaktion, in der administrativen Logik bestimmen bürokratische Regeln den Arbeitsprozess, in der technischen Logik spielen technische Artefakte und Maschinen eine zentrale Rolle, und die unabhängige Logik wird von der (formalen) Kontrollmacht der Selbstständigkeit geprägt.

Aus dem Zusammenspiel der vertikalen Stratifizierung zwischen oberen und unteren Klassen und der horizontalen Differenzierung entlang der Arbeitslogiken ergeben sich acht Erwerbsklassen (die oberen Klassen werden jeweils zuerst genannt):

- in der technischen Arbeitslogik die technischen Expertinnen und Experten (z. B. Maschinenbau- und ElektroingenieurInnen, Datenverarbeitungsexpertinnen und -experten und IndustriemeisterInnen) und die Produktionsarbeitenden (z. B. Fertigungs- und Montageberufe aus der Industrie, Handwerksberufe, Logistiktätigkeiten und landwirtschaftliche Arbeiter),
- in der administrativen Arbeitslogik die Klasse des oberen und mittleren Managements (z. B. BetriebswirtInnen, HR-Führungskräfte und SachbearbeiterInnen) und die Bürokräfte (z. B. Sekretariatskräfte, Bankkaufleute oder einfache Verwaltungsbeschäftigte),
- in der interpersonellen Logik die soziokulturellen Professionen (z. B. Ärztinnen und Ärzte, LehrerInnen und SozialarbeiterInnen) und die Dienstleistenden (z. B. nichtakademische Pflege- und Erziehungsberufe, VerkäuferInnen, Bedienstete des Gastgewerbes und ZustellerInnen) sowie

- in der unabhängigen Logik der Selbstständigen die ArbeitgeberInnen und die freien Berufe (z. B. UnternehmerInnen mit mehr als acht Beschäftigten, Ärztinnen und Ärzte sowie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte) sowie die Kleingewerbetreibenden (z. B. kleine Einzelhandelsgeschäfte, Gastronomie, nichtakademische Solo-Selbstständige).

In der Klassenstruktur spiegeln sich auch Asymmetrien in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der Wertschätzung von Berufen. So sind Frauen in den beiden interpersonellen Klassen deutlich überrepräsentiert, während Männer in den technischen Klassen deutlich in der Mehrheit sind. Die Niedriglohnanteile sind ebenfalls nicht gleich über die unteren Klassen verteilt: Besonders hoch ist der Anteil von Niedriglöhnen unter den nichtakademischen Berufen der Dienstleistenden, während unter den nichtakademischen Berufen der technischen Arbeitslogik, der Klasse der Produktionsarbeitenden, die Niedriglohnanteile relativ gering sind (vgl. auch Vester 2015).

4 ARBEITSFOLGEN DER PANDEMIE: VERTIKALE UND HORIZONTALE KLASSENUNGLEICHHEITEN

Welche Auswirkungen hat die Pandemie auf die Arbeitswelt? Im Folgenden werden die Ungleichheiten in den Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitswelt exemplarisch an drei zentralen Themenfeldern untersucht: den arbeitsbezogenen subjektiven Infektionsrisiken, den aus der Pandemie resultierenden wirtschaftlichen Lasten und der Verbreitung von mobilem Arbeiten. In jedem der drei Themenfelder werden zwei Items aus dem Survey herausgegriffen, um die Klassenungleichheiten aus der Perspektive der Erwerbstätigen auszuleuchten (siehe Tab. 1). Auch wenn sich in fast allen Themen des Arbeitswelt-Monitors ebenfalls Differenzen entlang klassischer Ungleichheitskategorien zeigen, insbesondere Einkommen, Geschlecht und Migrationshintergrund (vgl. ebenfalls Bünning et al. 2020; Hövermann/Kohlrausch 2020; Kohlrausch/Zucco 2020), zeigen unsere Analysen, dass die Klassenlage – so lassen sich die Befunde zuspitzen – einen erheblichen Einfluss auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbsarbeit hat (vgl. Holst et al. 2020b; 2021). Ein Großteil der Ungleichheiten entlang der klassischen Marker geht auf Asymmetrien in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zurück, die sich auch in der soziodemografischen Zusammensetzung der Klassen ausdrücken. Frauen sind beispielsweise stärker von Infektionssorgen betroffen als Männer, weil sie häufiger in interpersonellen Dienstleistungsberufen – insbesondere in der Pflege, im Handel und in der Erziehung – arbeiten, in denen Infektionsrisiken auch objektiv aufgrund des direkten Menschenkontakts erhöht sind. Hingegen sind Männer stärker von pandemiebedingten Verdiensteinbußen und beruflicher Zukunftsunsicherheit betroffen, weil sie – auch hierin zeigt sich die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung – in den Berufen der technischen Arbeitslogik überrepräsentiert sind, die in der Frühphase der Pandemie in Deutschland stark von den wirtschaftlichen Turbulenzen betroffen sind.

Tabelle 1: Auswirkungen der Pandemie nach Erwerbsklassen (Häufigkeiten in Prozent)

		Soziokulturelle Professionen	Dienstleistende	Management	Bürokräfte	Technische Expertinnen und Experten	Produktions-arbeitende	Arbeit-geberInnen	Kleingewerbe
Gesundheits-risiken	*Sorge, mich bei meiner Arbeit anzustecken*								
	Ablehnung	49	35	68	64	74	57	83	77
	Zustimmung	30	44	14	18	13	24	6	8
	Bewertung der Schutzmaßnahmen								
	Zu wenige	33	38	19	22	14	33	25	25
	Ausreichend	63	54	77	71	76	54	50	57
Wirtschaftliche Lasten	*Verringerung des Verdienstes seit Beginn der Pandemie*								
	Nein	90	84	91	87	85	72	23	42
	Ja	10	16	9	13	15	28	77	58
	Berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden								
	Ablehnung	70	71	73	67	66	52	28	32
	Zustimmung	14	17	14	19	18	29	53	56
Mobiles Arbeiten	*Vermehrt Homeoffice seit Beginn der Pandemie*								
	Nein	43	90	37	49	42	89	56	84
	Ja	57	10	63	51	58	11	44	16
	Arbeit durch Corona viel digitaler geworden								
	Ablehnung	32	80	27	39	37	78	54	67
	Zustimmung	54	10	56	45	43	13	31	18

Von den arbeitsbezogenen **gesundheitlichen Risiken der Pandemie** sind insbesondere die interpersonellen Berufe betroffen, und unter diesen die untere Klasse der nichtakademischen Dienstleistenden am stärksten: 44 % geben an, dass sie Sorgen vor einer Infektion mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz haben. Unter den soziokulturellen Professionen ist es immer noch knapp jede/r dritte Beschäftigte. Von den anderen Erwerbsklassen erreichen einzig die Produktionsarbeitenden mit einem Viertel einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten mit Infektionssorgen. Alle anderen Klassen leiden im Vergleich weniger unter Infektionssorgen – wenn auch in den administrativen und unabhängigen Arbeitslogiken jeweils die unteren Klassen stärker betroffen sind als die oberen Klassen. Ähnlich ist das Bild bei der Bewertung der Schutzmaßnahmen der Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen. Vier von zehn Dienstleistenden bewerten die Schutzmaßnahmen ihres/ihrer Arbeitgebers/Arbeitgeberin als unzureichend, ein Drittel der soziokulturellen Professionen sieht die Schutzmaßnahmen kritisch. Ebenfalls überdurchschnittlich oft melden Produktionsarbeitende einen unzureichenden Schutz am Arbeitsplatz: Ein gutes Drittel gibt dies an. Zurückzuführen sind die hohen Belastungen mit gesundheitlichen Risiken – das zeigen die qualitativen Interviews – jeweils auf den Charakter der Arbeit. Dienstleistende und soziokulturelle Professionen können sich der Interaktion mit Menschen kaum entziehen; dies gilt in ähnlicher Weise für viele Produktionsarbeitende, deren Arbeit physisch an die Präsenz in Fabriken, Werkstätten, Lagern und auf Baustellen gebunden ist. Hinzu kommt, dass viele besonders betroffene Erwerbstätige von Ohnmachtserfahrungen berichten, gegenüber Arbeit- oder AuftraggeberInnen angemessene Schutzkonzepte durchzusetzen.

Während die subjektiven Infektionsrisiken vor allem die interpersonellen Klassen betreffen, haben die **wirtschaftlichen Lasten der Pandemie** ihre Schwerpunkte in den unabhängigen und den technischen Klassen. Von den ArbeitgeberInnen und freien Berufen melden über drei Viertel Verdiensteinbußen, unter den Kleingewerbetreibenden und Solo-Selbstständigen sind es immerhin knapp 60 %. Für Letztere sind die Einbußen zudem am häufigsten existenzbedrohend: Fast zwei Drittel geben an, dass ihre wirtschaftliche Existenz bedroht ist. Unter den lohnabhängigen Klassen sind Produktionsarbeitende mit Abstand am stärksten von Verdiensteinbußen betroffen: Drei von zehn müssen materielle Einbußen hinnehmen. Die gleichen Klassen, die überdurchschnittlich von Verdiensteinbußen betroffen sind, melden auch, dass ihre berufliche Zukunft durch Corona unsicherer geworden ist: Unter beiden selbstständigen Klassen – den ArbeitgeberInnen und den Kleingewerbetreibenden – zeigt sich jeweils mehr als die Hälfte verunsichert. Auch in diesem Fall sind unter den abhängig Beschäftigten Produktionsarbeitende am stärksten betroffen. Fast jeder dritte Beschäftigte meldet hier eine berufliche Zukunftsverunsicherung. Aus den Interviews geht hervor, dass sich in der Verteilung der wirtschaftlichen Lasten häufig Machtunterschiede zeigen: Große Unternehmen wälzen aus der Pandemie resultierende wirtschaftliche Risiken in Teilen auf „freistellbare" prekär beschäftigte Gruppen und nachgeordnete Subunternehmen ab. Ein Betriebsrat in der Automobilbranche betont die coronabedingt enorm beschleunigte Transformation und Qualifizierungserfordernisse sowie finanzielle Engpässe bei Beschäftigten aufgrund von Schichtreduktion.

Mobiles Arbeiten ist zwar überwiegend ein Thema der akademischen Berufe der oberen Klassen, hat seinen Schwerpunkt jedoch in den administrativen Berufen. Unter den oberen Erwerbsklassen der akademischen Berufe der abhängig Beschäftigten liegen die Anteile derjenigen, die in der Pandemie vermehrt von zu Hause arbeiten, quer über die drei Arbeitslogiken bei knapp 60 %. Von den unteren Klassen haben nur die Bürokräfte in nennenswertem Umfang Zugang zum Homeoffice: Von ihnen gibt die Hälfte an, dass sie in der Frühphase der Pandemie mehr von zu Hause arbeiten als vorher. Kaum eine Rolle spielt das Homeoffice hingegen für Produktionsarbeitende und Dienstleistende. Nur jede/r Zehnte arbeitet vermehrt von zu Hause. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Digitalisierung von Arbeit als Folge der Pandemie. Die Digitalisierung betrifft vor allem die oberen Erwerbsklassen, während unter den Produktionsarbeitenden und Dienstleistenden nur Minderheiten einen Digitalisierungsschub erleben. In den Interviews deutet sich zudem an, dass mobiles Arbeiten für viele Erwerbstätige zwar ambivalente Konsequenzen hat, dass die oberen Erwerbsklassen jedoch größere Chancen besitzen, die im mobilen Arbeiten angelegten Möglichkeiten zur Erhöhung der Autonomie und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu nutzen. Unter den Bürokräften sind hingegen Erfahrungen der Fremdbestimmung weit verbreitet.

In der Zusammenschau von subjektiven gesundheitlichen Risiken, wirtschaftlichen Lasten und mobilem Arbeiten wird deutlich, dass die Corona-Auswirkungen auf die Arbeitswelt in Deutschland von starken vertikalen und horizontalen Klassenungleichheiten gekennzeichnet sind. Zum einen sind die unteren Klassen der nichtakademischen Berufe deutlich stärker von wirtschaftlichen Lasten und subjektiven gesundheitlichen Risiken betroffen, während zugleich die akademischen Berufe der oberen Erwerbsklassen sehr viel häufiger Zugang zum mobilen Arbeiten haben. Da die unteren Klassen aufgrund ihrer schwächeren Position im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt auch unabhängig von COVID-19 über weniger Ressourcen im Sinne von Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Mitsprachemöglichkeiten verfügen, vergrößern die vertikalen Ungleichheiten in der Corona-Betroffenheit die bestehenden materiellen Klassenungleichheiten. Zum anderen finden sich aber auch ausgeprägte horizontale Ungleichheiten. Wirt-

schaftliche Lasten, gesundheitliche Risiken und mobiles Arbeiten haben ihre Schwerpunkte in unterschiedlichen horizontalen Segmenten der Arbeitsgesellschaft, und zwar die gesundheitlichen Risiken in den interpersonellen Berufen, die wirtschaftlichen Lasten in den selbstständigen und den technischen Berufen sowie das mobile Arbeiten in den administrativen Berufen. Für die unteren Erwerbsklassen heißt dies: Gemein ist ihnen die Schlechterstellung gegenüber den jeweiligen oberen Klassen. Zugleich sind sie trotz Überlappungen tendenziell jedoch von unterschiedlichen Auswirkungen der Pandemie betroffen: Dienstleistende primär von den subjektiven gesundheitlichen Risiken, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende von den wirtschaftlichen Lasten und die Bürokräfte vom pandemiebedingten mobilen Arbeiten.

5 SUBJEKTIVE DYNAMIKEN IN DEN UNTEREN KLASSEN: FRAGMENTIERUNG, OHNMACHT UND UNSICHTBARKEIT

Die vertikalen Ungleichheiten in den Arbeitsfolgen der Pandemie und die horizontale Fragmentierung der Corona-Erfahrungen in den unteren Klassen lassen sich nicht nur anhand des Surveys und der qualitativen Interviews des Arbeitswelt-Monitors nachweisen. Vielmehr reflektieren die Erwerbstätigen die ausgeprägten Ungleichheiten, sodass den Pandemieerfahrungen der unteren Klassen das Potenzial innewohnt, die gesellschaftlichen Spaltungstendenzen zwischen oben und unten zu verstärken und neue Spaltungen insbesondere innerhalb der unteren Klassen hervorzurufen.

Die Interviews mit Kleingewerbetreibenden verdeutlichen, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen von COVID-19 eng mit den schon vor der Pandemie bestehenden Vulnerabilitäten und Abhängigkeiten zusammenhängen. Eine Kleingewerbetreibende aus der Landwirtschaft betont, dass der prekäre wirtschaftliche Status ihres Kleinbetriebs die durch die Pandemie entstehenden wirtschaftlichen Herausforderungen verstärkt:

„Es wäre sicherlich auch ohne Corona in die Richtung gegangen, nur die Geschwindigkeit ist eine viel, viel höhere mit Corona und auch das Verschwinden von bestimmten Betrieben wird durch Corona beschleunigt. […] ich falle auch durch dieses Rettungsnetz durch. […] Die Soforthilfe des Bundes nützt mir nicht viel: Laufende Kosten wie Erde und Wasser, Dünger dürfen nicht über die Soforthilfe finanziert werden. […] Ich fühle mich im Regen stehen gelassen."

Neben den strukturellen Problemen eines Kleinbetriebs innerhalb des von der Pandemie forcierten Konzentrationsprozesses in der Landwirtschaft wird in diesem Zitat auch ein gewisses Ohnmachtsgefühl sichtbar, das typisch für Kleingewerbetreibende ist. Ob Restaurant, Friseursalon oder Kunst- und Kulturschaffende: Viele Kleingewerbetreibende sehen ihre Sorgen und Nöte gesellschaftlich wie politisch nicht angemessen behandelt. Die staatlichen Corona-Hilfen richten sich vor allem an Großunternehmen, während die Probleme von Kleinbetrieben und Solo-Selbstständigen – so eine in vielen Interviews formulierte Kritik – politisch weniger interessieren.

Das Pandemieerleben vieler Produktionsarbeitender weist mehrere Parallelen zu den Erfahrungen der Kleingewerbetreibenden auf. Als Beispiel kann ein Briefsortierer aus einem Postverteilzentrum dienen, der in langen Sequenzen über Ungleichheitserfahrungen im Arbeitsalltag berichtet. Angesichts der steigenden Belastungen und der als unzureichend eingeschätzten Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers mehren sich unter seinen Kolleginnen und Kollegen die kritischen Blicke zum Verwaltungsgebäude:

„Die im Gebäude da drüben, die in der Verwaltung, […] die schieben eine ruhige Kugel und wir müssen hier malochen. Die sitzen da auf ihren Stühlen. Und können jetzt einfach ins Homeoffice gehen, einfach weggehen von ihrem Arbeitsplatz."

Die als privilegiert empfundene Arbeitssituation der Verwaltungsbeschäftigten vor Augen, wird den Produktionsarbeitenden ihre eigene Verletzbarkeit und Ohnmacht gegenüber dem Arbeitgeber bewusst. Sie müssen täglich in der Logistikhalle erscheinen und können ihrer Arbeit auch in Pandemiezeiten nicht im Homeoffice nachgehen. Und mehr noch: Auch wenn ihr Arbeitgeber über einen einflussreichen Betriebsrat verfügt, finden ihre Forderungen nach Verbesserungen des Infektionsschutzes am Arbeitsplatz kein Gehör:

„Schon seit Jahren wird darauf hingewiesen, dass die Luftzirkulation [im Verteilzentrum] verbessert werden muss. Das hat durch dieses Virus noch mal neue Nahrung erhalten. Aber da tut sich nichts […]. Wie es uns damit konkret geht, ist denen egal, ne. Den Eindruck kann man da schon gewinnen. […] gab es wahrscheinlich immer schon. Jetzt [wird] einem das wieder deutlich vor Augen geführt."

Die Geringschätzung der eigenen Sorgen und Nöte durch die Führungskräfte, die selber zumindest zeitweise ins Homeoffice wechseln können, verstärkt in Kombination mit den besonderen pandemiebedingten Belastungen schon länger bestehende Gefühle fehlender Wertschätzung und der Entfremdung vom Betrieb. Die Pandemie aktualisiert nicht nur die klassische Dichotomie zwischen oben und unten, sie verschärft auch die Spaltungen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten innerhalb der unteren Klassen. Aus der Perspektive der Produktionsarbeitenden – das ist in den Worten des Briefsortierers deutlich geworden – arbeiten in der Pandemie auch die Bürokräfte in einer völlig anderen Welt.

Auch unter den Dienstleistenden finden sich Erfahrungen steigender Belastungen, eigener Ohnmacht und der Fragmentierung des Corona-Erlebens. In den Worten einer Kita-Kinderbetreuerin tritt die eigene Ohnmacht, effektive Schutzmaßnahmen durchzusetzen, deutlich zutage:

„Es gibt diese Hygiene- und Schutzkonzepte. Aber die lassen sich natürlich im normalen Kita-Alltag nicht umsetzen. Ich kann den Kindern ja nicht sagen: Wir müssen Abstand halten. […] Wir sind Kanonenfutter. […] Niemand in der Gesellschaft redet darüber, dass wir uns anstecken könnten. […] Mein Leben steht auf dem Spiel – und die meiner Familie."

Trotz der Zuschreibung der „Systemrelevanz" fühlen sich viele Dienstleistende in der Arbeit mit und am Menschen dem Virus weitgehend schutzlos ausgeliefert. Gegenüber ArbeitgeberInnen und Gesellschaft – auch das wird in dem Zitat deutlich – scheinen die eigenen Probleme unsichtbar zu sein. Es ist diese Lage, die die Referenzfolie für den Blick auf die Arbeitssituationen anderer Klassen bildet. Dabei erscheinen nicht nur die oberen Erwerbsklassen privilegiert, die mit höheren Einkommen häufig ins Homeoffice wechseln können. In den Worten eines Betreuers aus der Kinder- und Jugendpsychiatrie:

„Es wird sich nichts ändern. Weil wenn ich mir überlege, dass für die Unterstützung der Automobilindustrie oder von anderen Industrien das Geld relativ schnell locker sitzt. Aber wenn es um einen kleinen Bonus [des Pflegepersonals] geht, dauert es Ewigkeiten und keiner kommt auf einen grünen Zweig. Das sagt mir, na ja, so wirklich interessant scheint es nicht zu sein."

Aus der von Infektionsrisiken, steigenden Belastungen und Ohnmacht gegenüber ArbeitgeberInnen und Gesellschaft geprägten Perspektive der Dienstleistenden kann selbst der Lage von IndustriearbeiterInnen, die in der Pandemie nicht selten unter Verdiensteinbußen und Zukunftsunsicherheit leiden, etwas Positives anhaften.

Der Einblick in die qualitativen Interviews verdeutlicht, dass den Erwerbstätigen die Ungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie im Arbeitsalltag präsent sind. Hinzu kommt, dass die Sorgen und Nöte der unteren Klassen, die stark von den negativen Arbeitsfolgen der Pandemie betroffen sind, gesellschaftlich unsichtbar zu sein scheinen. Der Fokus der medialen und politischen Diskussionen über die arbeitsweltlichen Auswirkungen von COVID-19 auf das Homeoffice erzeugt den Eindruck, dass der Großteil der Erwerbstätigen in der Pandemie von zu Hause arbeitet. Dies trifft aber nur auf die oberen Klassen und mit leichten Einschränkungen auch auf die Bürokräfte zu. Produktionsarbeitende und Dienstleistende können auch in der Pandemie kaum von zu Hause arbeiten; ihre Arbeitssituation in der Pandemie wird in vielen Diskussionen faktisch ausgeblendet. Ein LKW-Fahrer drückt das resultierende Gefühl der fehlenden gesellschaftlichen Wertschätzung aus:

„Wir wurden schon vorher von der Gesellschaft wie Abfall behandelt und sind jetzt noch weniger wert. Berufskraftfahrer will keiner haben, aber ohne uns kann auch niemand online beim großen Amazon bestellen."

Auch durch die in der Pandemie neu erfolgte Klassifikation zahlreicher Berufe der unteren Klassen als „systemrelevant" ändern sich das Gefühl fehlender Wertschätzung und der Eindruck gesellschaftlicher Unsichtbarkeit kaum – zu kurz und punktuell ist das Aufflackern des öffentlichen Interesses an der Arbeitssituation von Dienstleistenden, Produktionsarbeitenden und Kleingewerbetreibenden.

6 FAZIT: DIE PANDEMIE UND DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Anhand des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise" hat sich der Beitrag mit den Pandemieerfahrungen der unteren Erwerbsklassen und deren Rückwirkungen auf die subjektiven Dynamiken der Klassengesellschaft beschäftigt. Dabei hat sich gezeigt, dass die arbeitsweltlichen Auswirkungen der Pandemie in Deutschland von starken vertikalen und horizontalen Ungleichheiten charakterisiert werden. Die Klassen der nichtakademischen Berufe sind stärker von subjektiven Infektionsrisiken und wirtschaftlichen Lasten betroffen, während die akademischen Erwerbsklassen häufiger mobil von zu Hause arbeiten. Trotz der ausgeprägten vertikalen Ungleichheiten sind die unteren Klassen auf sehr unterschiedliche Art von der Pandemie betroffen. Verfügen größere Teile der oberen Erwerbsklassen mit dem mobilen Arbeiten über einen gemeinsamen Fixpunkt in den Arbeitserfahrungen während der Pandemie, sind die Corona-Erfahrungen an den unteren Rändern der Klassengesellschaft fragmentiert. Zugespitzt formuliert: Dienstleistende erleben COVID-19 häufiger als Gesundheitsgefährdung, Produktionsarbeitende und Kleingewerbetreibende als Wirtschaftskrise und Bürokräfte als Treiber mobilen Arbeitens. Den Arbeitenden – das verdeutlichen die Interviews – sind diese Differenzen im Erleben der Pandemie bewusst.

Was bedeuten diese Ergebnisse nun für die Arbeitswelt der Zukunft? Obwohl die Corona-Erfahrungen der unteren Klassen trotz divergierender Schwerpunkte erhebliche Gemeinsamkeiten aufweisen – von den Schlechterstellungen gegenüber den jeweiligen oberen Klassen über die Ohnmacht, auch in der Pandemie wenig Einfluss auf die Arbeitssituation ausüben zu können, bis zum Gefühl gesellschaftlicher Unsichtbarkeit –, lassen sich in der Pandemie bislang kaum Solidarisierungsprozesse unter den unteren Klassen beobachten. Im Gegenteil, in den Interviews sind die Spuren einer pandemiebedingten Zentrifugaldynamik in der Klassengesellschaft zu erkennen, die in der Lage ist, soziale Spaltungen hervorzubringen, die auch nach dem Ende der Pandemie kaum von alleine verschwinden werden. Indem die Pandemie insbesondere den Pro-

duktionsarbeitenden, den Dienstleistenden und den Kleingewerbetreibenden ihre Abhängigkeit, Verletzbarkeit und Ohnmacht vor Augen führt, verschärft sie die Dichotomie zwischen oben und unten. Leicht entsteht der Eindruck, dass „die da oben" aus ihrer vergleichsweise privilegierten Position in der Pandemie die Sorgen und Nöte von „uns da unten" nicht ernst nehmen. Zum anderen deuten sich in den Interviews aber auch Spaltungen innerhalb der unteren Klassen an. Zwar gehören Dienstleistende, Produktionsarbeitende und auch Kleingewerbetreibende jeweils zu den am stärksten belasteten Klassen; sie leiden an der Pandemie jedoch tendenziell auf unterschiedliche Art und Weise. Aus der Perspektive des eigenen Leidens erscheint die Arbeitssituation der anderen allzu leicht privilegiert. Freilich sind die Spaltungsdynamiken nicht unausweichlich; auch die sozialen Folgen der Pandemie sind gestaltbar. Dazu ist es aber erforderlich, den Zentrifugalkräften entgegenzuwirken und vor allem den besonders belasteten unteren Klassen nachhaltige gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und deren Leistungen in einer gesellschaftlichen Ausnahmesituation zu würdigen. Ansonsten droht die Pandemie auch nach ihrem Ende den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Möglichkeiten klassenübergreifender Solidarität zu beeinträchtigen.

7 EPILOG: KLASSENDYNAMIK DER PANDEMIE IN DER ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSWELT

Die hier präsentierten Ergebnisse beziehen sich auf die Klassenerfahrungen in der Pandemie in Deutschland. Inwiefern lassen sich die Befunde auf die österreichische Situation übertragen? Auch wenn bislang keine Analysen mit einem Klassenansatz vorliegen, zeigen sich in der österreichischen Forschung – trotz Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und im politischen Umgang mit der Pandemie – Ungleichheitsmuster, die auf vergleichbare Klassendynamiken schließen lassen. Auch in Österreich konzentrieren sich die wahrgenommenen Infektionsrisiken bei der Arbeit in den interpersonellen Dienstleistungen – vor allem Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen, Handel – mit hohen Frauenanteilen (vgl. Steiber 2021), sind (Solo-) Selbstständige und KleinunternehmerInnen (vgl. Resch 2020) sowie ArbeiterInnen am stärksten von Einkommenseinbußen betroffen (vgl. Steiber 2020; 2021) und gehören Erwerbstätige im Homeoffice den höheren Einkommensgruppen und Bildungsrängen an (vgl. Kalleitner/Schiestl 2020; Steiber 2021). Neben den Parallelen sind jedoch auch einzelne Unterschiede in den Klasseneffekten zu erwarten, die auf Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur zurückzuführen sind. In Österreich sind die Beschäftigtenanteile im Tourismus und in der Gastronomie insgesamt und innerhalb der Klasse der Dienstleistenden deutlich höher als in Deutschland, sodass die nichtakademischen Dienstleistungsberufe stärker von wirtschaftlichen Lasten betroffen sein dürften. Zwar liegen für das Pandemieerleben in Österreich aus einer Klassendynamik noch wenige Befunde vor. Trotzdem: Auch in Österreich werden „systemrelevante Berufe" zwar punktuell beklatscht, aber an den hohen Arbeitsbelastungen und der geringen Entlohnung in den nichtakademischen Gesundheits-, Erziehungs- und Handelsberufen ändert sich bislang nichts. Nicht zuletzt aufgrund ihrer besonderen Bedeutung in der Wirtschaftsstruktur des Landes genießen das Tourismus- und Gastronomiegewerbe erhebliche öffentliche Aufmerksamkeit in Österreich; diese gilt jedoch mehr den ArbeitgeberInnen denn den Dienstleistenden. Insgesamt spricht einiges dafür, dass – bei einzelnen Differenzen – die Pandemieerfahrungen der unteren Klassen in Österreich und Deutschland ähnliche Muster aufweisen.

BIBLIOGRAFIE

Altreiter, Carina (2019), Woher man kommt, wohin man geht, Frankfurt am Main.

AK OÖ (Arbeiterkammer Oberösterreich) (2020), Arbeitsklima Index 2020 – Nr. 2, 24. Juni 2020; https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2020_Juni.html (Abruf am 8. 3. 2021).

ACPP (Austrian Corona Panel Project) (2020), Panelumfrage zur Corona-Krise, Universität Wien, https://viecer.univie.ac.at/coronapanel/ (Abruf am 8. 3. 2021).

Bünning, Mareike, *Hipp*, Lena und Stefan *Munnes* (2020), Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB-Ergebnisbericht, Berlin.

Holst, Hajo, *Niehoff*, Steffen und Agnes *Fessler* (2020a), Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitsleben der Pandemie, Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle (April/Mai 2020), Universität Osnabrück.

Holst, Hajo, *Fessler*, Agnes and Steffen *Niehoff* (2020b), Covid-19, social class and work experience in Germany: inequalities in work-related health and economic risks, in: European Societies 23(1), 495–512.

Holst, Hajo, *Fessler*, Agnes und Steffen *Niehoff* (2021, im Erscheinen), Arbeiten in der Pandemie – Klassenungleichheiten und fragmentierte Corona-Erfahrungen, in: Carmen *Ludwig*, Hendrik *Simon* und Alexander *Wagner* (Hg.), Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? – Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus.

Kalleitner, Fabian und David *Schiestl* (2020), Einkommenseinbußen in der Frühphase der Corona-Krise, Blog 7, Austrian Corona Panel Data, Universität Wien, 10. April 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog07/ (Abruf am 8. 3. 2021).

Hövermann, Andreas und Bettina *Kohlrausch*, (2020), Soziale Ungleichheit und Einkommenseinbußen in der Corona-Krise – Befunde einer Erwerbstätigenbefragung, WSI Mitteilungen, 73. JG., 6/2020, 485–492.

Kohlrausch, Bettina und Aline *Zucco* (2020), Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbsarbeit und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI, Nr. 40, 05/2020, Düsseldorf.

Oesch, Daniel (2006), Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland, Basingstoke.

Resch, Thomas (2020), Veränderungen der Haushaltseinkommen in der Corona-Krise: Wer ist betroffen? Blog 8, Austrian Corona Panel Data, Universität Wien, 15. Oktober 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog80/ (Abruf am 8. 3. 2021).

Steiber, Nadia (2021), Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 211, Wien; https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16146688/files/source/AC16146688.pdf (Abruf am 8. 3. 2021).

Steiber, Nadia (2020), Covid-19, Kurzarbeit und Arbeitsbedingungen, in_progress blog, 11. November 2020; https://inprogress.ihs.ac.at/covid-19-kurzarbeit-und-arbeitsbedingungen/ (Abruf am 8. 3. 2021).

Vester, Michael (2015): Der deutsche Pfad: Schieflagen eines Erfolgsmodells. Langfristige Verschiebungen und Spannungen in der Wirtschafts- und Sozialstruktur seit 1991, in: Angela *Graf* und Christina *Möller* (Hg.), Bildung Macht Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit, Frankfurt am Main, 233–267.

Wright, Erik Olin (2015), Understanding Class, London.

Lukas Schlögl

COVID-19 ALS „GROSSER UNGLEICHMACHER“: DIE KRISE DER ARBEIT UND IHRE GLOBALEN SOZIALEN FOLGEN

ZUSAMMENFASSUNG

Die COVID-19-Pandemie löste eine Krise der Erwerbsarbeit aus. Laut Schätzungen der ILO reduzierten sich im zweiten Quartal 2020 die globalen Arbeitsstunden um 14 %; in vielen Ländern wurde die Schließung aller bis auf „systemerhaltende“ Arbeitsplätze angeordnet. Die Folge ist eine Verschlechterung des Lebensstandards für viele Betroffene besonders in Ländern des Globalen Südens mit schwach ausgeprägter Sozialstaatlichkeit. Begleitet wird diese Krise der Arbeit von einer Verschiebung im Verhältnis von Arbeit und Technologie. Die Pandemie führte zu „Hyper-Digitalisierung“ und zu neuen, technologisch verstärkten sozialen Ungleichheiten. Wesentliche Erkenntnisse dieses Beitrags sind:

- Die Möglichkeit von Telearbeit bleibt aufgrund unterschiedlicher technologischer Kapazitäten und Beschäftigungsstrukturen global sehr ungleich verteilt.
- Beschäftigte in Entwicklungsländern sind nicht nur mit einer Wirtschaftsrezession und steigender Armut, sondern längerfristig mit Herausforderungen durch die Rückholung ausgelagerter Produktion konfrontiert.
- Politisch stehen aktuell Maßnahmen der Unternehmensstützung und des Arbeitsschutzes im Zentrum; es bedürfte aber stärkerer Maßnahmen der internationalen Solidarität.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has triggered a crisis in gainful employment. According to estimates from the ILO, global working hours fell by an unprecedented 14% in the second quarter of 2020; with many countries ordering the closure of all but “essential service” businesses. As a result, standards of living have dropped for many of those affected, particularly those countries in the Global South with weak welfare states. This has led to a historic reversal of the trend in poverty reduction. Furthermore, the relationship between work and technology has shifted. The pandemic has led to “hyper-digitalization” and new technologically enhanced inequalities. Key findings of this paper are:

- Due to differences globally in technological capacities and employment structures, the number of jobs suitable for telework remains unequally distributed.
- Employees in developing countries not only face an economic downturn and rising poverty, but also long-term challenges from a potential return to outsourced production to high-income countries.
- Economic stimulation, support of businesses and job protection are the current political measures being taken, but there is also a need for stronger measures of international solidarity.

1 EINLEITUNG

Welche Auswirkungen hat die Corona-Krise global gesehen auf die Struktur der Arbeit, auf neue Beschäftigungsformen und Arbeitstechnologien? Knapp ein Jahr nach der ersten Infektionswelle im Frühjahr 2020 liegen nun eine Reihe empirischer Untersuchungen und Prognosen vor. Auch wenn viele Studien derzeit noch im Stadium von Preprints oder Working-Papers sind, lohnt eine erste Zusammenschau. Der vorliegende Beitrag richtet den Fokus auf folgende Themenbereiche: (i) die dramatische Arbeitslosigkeit im Gefolge der COVID-19-Krise und die damit verbundene neue Armutsdynamik im Globalen Süden; (ii) neue technologische Entwicklungen und das Phänomen Telearbeit; und (iii) die Entwicklung sozial- und arbeitspolitischer Steuerungsmöglichkeiten angesichts der Pandemie.

2 DIE KRISE DER ARBEIT

Neben der gesundheitlichen und psychosozialen Dimension ist die COVID-19-Pandemie vor allem eine Krise der Erwerbsarbeit. Die Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organisation (ILO) schätzt, dass im Vergleich mit dem Vorjahr im ersten Quartal 2020 rund 155 Millionen Vollzeit-Arbeitsstellen und im zweiten Quartal 2020 rund 400 Millionen Vollzeit-Arbeitsstellen verloren gingen (vgl. ILO 2020). Das entspricht 5,4 % bzw. 14 % aller zu dieser Zeit global verrichteten Arbeitsstunden. Die ILO spricht von einer beispiellosen Störung des globalen Arbeitsmarkts, die sowohl aus temporärer Stundenreduktion und Kurzarbeitsprogrammen als auch aus Kündigungen resultiere.

Beispiellos ist wohl nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Arbeitslosigkeit, denn genau genommen handelt es sich – zumindest zunächst – um ein temporäres Berufsverbot für bestimmte Branchen, nicht um Arbeitslosigkeit im herkömmlichen Sinn. Von früheren Wirtschaftskrisen kennen wir konjunkturelle Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheiten und schwacher Gesamtnachfrage. Bei traditioneller Arbeitslosigkeit finden Menschen keine Jobs – in der COVID-19-Krise dürfen Menschen gewisse Jobs nicht ausüben. Ein guter Teil der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung ist zunächst auf Betriebsschließungen mit dem Ziel der Eindämmung des Infektionsgeschehens zurückzuführen, und der „Job-Lockdown" betrifft auch Beschäftigte wirtschaftlich kerngesunder Unternehmen.

Mitte des Jahres 2020, so schätzt die ILO (2020), lebte ein knappes Drittel der weltweiten Arbeitskräfte in Ländern, in denen die Schließung aller bis auf „systemerhaltende" Arbeitsplätze angeordnet wurde. Weitere 42 % lebten in Ländern, in denen solche Einschränkungen jedenfalls ausgewählte Sektoren betrafen, und noch einmal 19 % in Ländern, in denen Schließungen von staatlicher Seite zumindest empfohlen wurden. Besonders besorgt zeigt sich die ILO über den dramatischen Rückgang der global verrichteten Arbeitsstunden in der ersten Jahreshälfte 2020 bei im informellen Sektor Beschäftigten in Entwicklungsländern, die von den Schutzmaßnahmen in besonderem Maße getroffen seien und darüber hinaus kaum Möglichkeiten der Telearbeit hätten. Die ILO gibt außerdem zu bedenken, dass die Pandemie einen Teil regulärer Arbeitslosigkeit verdecke, da Arbeitslose in manchen Ländern aufgrund von Lockdown-Maßnahmen von der aktiven Arbeitssuche abgehalten und in der Folge in der Arbeitsmarktstatistik fälschlicherweise als wirtschaftlich „inaktiv" gezählt würden.

In der zweiten Hälfte des Jahres 2020 entspannte sich die globale Arbeitsmarktsituation aufgrund der Lockerung von Schutzmaßnahmen teilweise. Dennoch findet ein Teil der Betriebe

nicht zur früheren Arbeitsnachfrage zurück. Hier dürfte also konjunkturelle Arbeitslosigkeit einsetzen, die mit geändertem Konsumverhalten, wirtschaftlicher Unsicherheit, Zurückhaltung von Investitionen und ähnlichen Faktoren zu tun hat, die aus früheren Wirtschaftskrisen bekannt sind. In Summe stellt die Form der globalen Arbeitslosigkeit im Rahmen der COVID-19-Pandemie aber sowohl in der Quantität als auch Qualität ein Novum dar, weshalb Lehren aus früheren Arbeitsmarkt-Krisen nicht einfach übertragbar sind.

3 ANSTIEG DER ARMUT

Eine direkte Auswirkung der Arbeitsmarktverwerfungen im Gefolge von COVID-19 ist eine dramatische Verschlechterung des Lebensstandards für viele Betroffene in Ländern des Globalen Südens, wo engmaschige soziale Sicherungsnetze weitgehend fehlen. Einige Schätzungen über die globale Einkommensarmut lassen hier für 2020 einen historischen Bruch mit einem langfristigen Trend der Armutsreduktion befürchten. Yonzan et al. (2020) schätzten jüngst für die Weltbank, dass COVID-19 zwischen 88 und 115 Millionen Menschen zusätzlich in extreme Armut, das heißt unter ein Realeinkommensniveau von 1,90 US-Dollar pro Tag, dränge. Dabei handelt es sich bereits um eine revidierte Zahl nach anfänglich optimistischeren Schätzungen im April 2020. Gleichwohl ist auch diese Schätzung wohl noch konservativ, denn sie basiert auf der Annahme, dass die von der Pandemie verursachten Einkommensverluste verteilungsneutral stattfinden – dass also alle Einkommensbezieherinnen und Einkommensbezieher gleichermaßen hart von der Corona-Krise getroffen werden. Wie bereits im Kontext der Arbeitslosigkeit erwähnt, sind aber zum Beispiel informell Beschäftigte in Entwicklungsländern von Schutzmaßnahmen stärker getroffen, und es ist – wie weiter unten noch ausgeführt wird – auch die Möglichkeit der Telearbeit sozial ungleich verteilt.

Es steht daher zu vermuten, dass die COVID-19-Pandemie die ökonomische Ungleichheit besonders in ärmeren Ländern erhöht und damit auch der Anstieg der extremen Armut höher als zunächst erwartet ausfallen könnte. Legt man ferner eine höhere Armutsgrenze als die frugalen 1,90 US-Dollar zugrunde, dann fiele die zusätzliche Armutsinzidenz noch um einiges höher aus. Insgesamt sprechen die Expertinnen und Experten der Weltbank von einer in der jüngeren Geschichte „beispiellosen" Situation. Andere Modelle gehen von weltweit bis zu 400 Millionen zusätzlichen Menschen in extremer Armut aus, also von bis zu doppelt so vielen, wie die Weltbank derzeit prognostiziert (vgl. Sumner/Ortiz-Juarez/Hoy 2020). Diese Autoren geben zu bedenken, dass der gesundheitliche Vorteil einer jungen Altersstruktur in Entwicklungsländern durch armutsbedingte Vorerkrankungen, unzureichende soziale Sicherungssysteme und die größere Stärke der wirtschaftlichen Kontraktion aufgewogen würde. Den Fortschritt der Armutsbekämpfung der vergangenen Jahrzehnte sehen diese Forscher angesichts der Pandemie als „fragil".

4 UNGLEICHHEIT IN ZEITEN DER HYPER-DIGITALISIERUNG

Die COVID-19-Pandemie brachte neben globalen Arbeitsmarktverwerfungen auch wesentliche Verschiebungen in Bezug auf das Verhältnis von Technologie und Arbeit. Vielerorts ist von einer Beschleunigung von Digitalisierung und Roboterisierung die Rede. Autonome Systeme von Drohnen bis Robotik kamen von der Seuchenbekämpfung bis zur industriellen Produktion verstärkt zum Einsatz. Wie der Autor dieses Textes an anderer Stelle bemerkte, sind in der Krise „Menschen verwundbar, Maschinen immun" (vgl. Schlogl 2020).

Zahlreiche Betriebe haben aufgrund der Pandemie ihre digitale Infrastruktur nachgerüstet: Aufstockung von Serverkapazitäten, Ankauf von Softwarelizenzen, Etablierung von Telearbeit und Onlinehandelsplattformen. Technologiekonzerne gingen gestärkt aus der Krise hervor und erfuhren Rekordbewertungen an der Börse – ein Indikator dafür, welche Art von Produktion und Vertrieb in der Zukunft zu erwarten ist. Amazon stellte in der Pandemie innerhalb von zehn Monaten über 400.000 Menschen zusätzlich vor allem in der Lagerabwicklung an (vgl. Weise 2020). Mehr noch als von einer bloßen „Beschleunigung", die wir im Grunde seit Beginn des Jahrtausends beobachten, sollte von einem „unterbrochenen Gleichgewicht" (punctuated equilibrium), ja einer Hyper-Digitalisierung, gesprochen werden. Damit ist gemeint, dass nicht bloß ein historischer Trend graduell verstärkt wurde, sondern, dass die Digitalisierung in der Krise schockartig Einzug hielt, neue Bereiche eroberte und einen plötzlichen – und wohl irreversiblen – qualitativen Sprung vollzog: Telearbeit, internetvermittelte Bildung, Onlinehandel, bargeldloses Zahlen u. v. m. Viele der jetzt exzessiv genutzten Technologien sind seit Langem marktreif, haben aber nun die Hürde sozialer und regulatorischer Konventionen überwunden. Die Not machte uns technologisch anpassungsfähig.

Angesichts der Krise trat interessanterweise die Furcht vor technologischer Arbeitslosigkeit vorübergehend in den Hintergrund. Prägte die Sorge um eine Verdrängung von Arbeit durch Kapital die gesellschaftliche Debatte in den letzten Jahren, so erscheinen Telekommunikation, Onlinehandel und die „virtuelle Normalität" in der Pandemie plötzlich eher als Rettungsanker menschlichen Tätigseins. Verdrängt müssen sich derzeit eher jene fühlen, die körpernahe Dienstleistungen verrichten und im direkten Kundinnen-/Kunden- oder KlientInnenkontakt stehen – Menschen, deren Tätigkeiten also gerade nicht als computerisierbar gelten. Vermutlich wird das Thema der technologischen Ersetzbarkeit von Routinearbeit sowie deren verteilungspolitische Implikationen aber nach Bewältigung der Krise zurückkehren.

Besonders augenscheinlich wird im Kontext der Pandemie die soziale Stratifizierung von Arbeitstechnologien und Arbeitsrisiken. Das reicht von der heiklen sozialen Zusammensetzung von „frontline work", also systemerhaltenden Tätigkeiten, bis zur Verteilung der Telearbeit. In Österreich deuten erste empirische Untersuchungen zu diesem Thema darauf hin, dass Beschäftigte in gut bezahlten, kognitiven Dienstleistungen besonders im „Homeoffice" anzutreffen waren, während Beschäftigte mit geringerem Einkommen und in manuellen Berufen eher in Kurzarbeit gehen mussten. Auch hier lohnt der Blick über den geografischen Tellerrand, denn Telearbeit ist ein Phänomen, das nicht nur national, sondern auch international stratifiziert ist.

Eine Studie der Weltbank schätzt, dass während in Hocheinkommensländern potenziell ein Drittel der Jobs von zu Hause aus erledigt werden kann, in Niedrigeinkommensländern sich nur jeder 26. Job für Telearbeit eignet (vgl. Sanchez et al. 2020). Das hat einerseits mit der Beschäftigungsstruktur von Entwicklungsländern – der größeren Verbreitung manueller und landwirtschaftlicher Tätigkeit und dem geringeren Kapitaleinsatz – zu tun und andererseits mit der geringeren Verfügbarkeit von Internetanschlüssen mit ausreichender Bandbreite. Die Studie sieht junge, schlecht ausgebildete ArbeiterInnen in Zeitverträgen als am stärksten den Arbeitsmarktverwerfungen durch die Pandemie ausgesetzt und gleichzeitig am wenigsten in der Lage, die Erwerbsarbeit von zu Hause zu verrichten. Hier offenbart sich ein Muster, dem zufolge die Krise ein großer „Ungleichmacher" ist: Sie vertieft gerade bei besonders verwundbaren AkteurInnen die Prekarität und stärkt resiliente AkteurInnen.

5 DER BEGINN VOM ENDE DER INTERNATIONALEN ARBEITSTEILUNG?

Eine längerfristige Herausforderung, die sich für die Beschäftigungsdynamik in Entwicklungsländern aus der Pandemie ergibt und die ebenfalls mit dem Wirken neuer Technologien zusammenhängt, ist eine mögliche Tendenz der Deglobalisierung. In einer noch vor der Krise erschienenen Monografie erörterte ich zusammen mit dem Ökonomen Andy Sumner, wie wirtschaftliche Entwicklungspfade im Globalen Süden durch die zunehmende Roboterisierung eine „Disruption" erführen (vgl. Schlogl/Sumner 2020). Wir äußerten in dem Buch Sorge über die technologische Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit im Globalen Süden, da sich besonders Mitteleinkommensländer im Rahmen einer internationalen Arbeitsteilung auf manuelle Routine- und Fertigungsarbeit im Textil-, Automobil- oder Elektronikbereich spezialisiert hätten – Tätigkeiten, die bereits mit existierender Technologie immer leichter technologisch ersetzbar seien. Wir argumentierten, dass dank technologischer Fortschritte eine „Roboter-Reservearmee" im Entstehen sei, die Beschäftigte im Globalen Süden in einen prekären Dienstleistungssektor mit niedriger Produktivität und einem Arbeitskräfteüberangebot dränge. Das exportorientierte Modell des Globalen Südens sahen wir infrage gestellt.

Die Corona-Krise und ihre technologischen Folgen verleihen diesen Sorgen weitere Dringlichkeit. Handelsprotektionismus wird angesichts von Versorgungsengpässen bei medizinischen Basisgütern wie Atemschutzmasken, Spritzenkanülen oder Wattestäbchen notwendig auf die politische Agenda kommen. Einen vorläufigen Höhepunkt erreichte das Versorgungsdrama während der Pandemie, als die USA eine für Deutschland bestimmte Lieferung von 200.000 in China produzierten Schutzmasken beim Umladen auf dem Flughafen Bangkok konfiszierte (vgl. Fröhlich/Betschka 2020). Inzwischen herrscht ein veritabler Handelskrieg rund um die Produktion und Verteilung von Impfstoffen. Globale Wertschöpfungsketten bewiesen zwar trotz strenger Hygieneregimes und eines nahezu totalen Stillstands des internationalen Flugverkehrs erstaunliche Bestandskraft. Dennoch wird sich die Politik im Nachgang der Krise Gedanken über strategische Warenreserven und letztlich ein „Reshoring" systemrelevanter Produktion machen.

Lange Zeit galt wirtschaftliche Interdependenz, das gegenseitige Aufeinander-angewiesen-Sein, vielen als Garant nicht nur für Wohlstand, sondern auch für friedliche Beziehungen zwischen Staaten. Auch wenn es sich hierbei wohl um ein romantisiertes Bild der Globalisierung handelte, wirft die Krise nun wohl auch für VerfechterInnen der Globalisierung einen stärkeren Schatten auf globale Interdependenz. Arbeitssparende Technologien werden eine Weichenstellung in Richtung strategischer Autarkie zusätzlich attraktiver machen. Eine auch nur teilweise Rückabwicklung der internationalen Arbeitsteilung würde jedoch erhebliche Anpassungsherausforderungen im Globalen Süden bedeuten. Optimistisch betrachtet ergeben sich jedoch daraus vielleicht Chancen, aus Abhängigkeitsbeziehungen, übermäßiger Exportorientierung und teils ausbeuterischen Wertschöpfungsketten auszubrechen.

6 POLITISCHE BEWÄLTIGUNG DER PANDEMIE

Im Kontext der Pandemie sieht die ILO (2020) für die Politikgestaltung vier Säulen als zentral an: (i) die Stimulation von Wirtschaft und Beschäftigung über aktive Fiskal- und expansive Geldpolitik; (ii) die Stützung von Unternehmen, Arbeitsplätzen und Einkommen über soziale Sicherung, Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen und gezielte Steuererleichterungen; (iii) Maßnahmen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen, wie Arbeitsplatzsicherheit und die Ermöglichung von Telearbeit; und (iv) den sozialpartnerschaftlichen Dialog.

Es liegt auf der Hand, dass der fiskalische Spielraum besonders im Globalen Süden angesichts eines gleichzeitigen Falls der Rohstoffpreise, Exporteinnahmen, Rücküberweisungen von MigrantInnen und ausländischer Investitionen durch die Pandemie stark beschränkt ist. Insofern fehlen im Programm der ILO Maßnahmen, die der Vertiefung globaler Ungleichheiten entgegenwirken – Aktionen der internationalen Solidarität. Im Zentrum solcher Maßnahmen müsste zunächst eine rasche globale Verteilung und solidarische Finanzierung der COVID-19-Impfstoffe stehen (vgl. Grumiller/Painter/Raza 2021). Ferner sollte es auch eine konzertierte Anstrengung geben, den Erfolg bei der Armutsbekämpfung, der eminente gesundheitliche, soziale und politische Umwegrentabilität hat, vor den destruktiven Folgen der Pandemie zu schützen.

Es fällt auf, dass das Vier-Säulen-Modell der ILO eine bestimmte Forderung interessanterweise nicht enthält, die den arbeitspolitischen Diskurs der vergangenen Jahre prägte: nämlich die Forderung nach Weiterqualifizierung. Der Ruf nach Ausbildungsmaßnahmen („Upskilling") gehörte zum Standard-Repertoire so gut wie aller politischen AkteurInnen, die sich in den vergangenen Jahren mit der Zukunft der Arbeit in einer Welt des technologischen Wandels befassten. Nachfrageorientierte Qualifizierung galt als Garant dafür, dass Beschäftigte, statt von Maschinen ersetzt zu werden, in die Lage versetzt würden, produktiv mit diesen zusammenzuarbeiten. Ist das Fehlen dieser Forderung im Pandemie-Programm der ILO bloß dem Umstand geschuldet, dass es sich hier um kurzfristig orientierte Notfallmaßnahmen handelt oder könnte es ein erstes Indiz dafür sein, dass der Upskilling-Diskurs ausgedient hat? Manches deutet für mich in letztere Richtung.

Die Pandemie verdeutlichte jedenfalls, dass (i) die Disruption des Arbeitsmarktes aufgrund von Pandemien, Katastrophen, Kriegen oder Wirtschaftskrisen wohl auch in Zukunft ein plausibleres Szenario als technologische Massenarbeitslosigkeit bleiben wird. Das viel strapazierte „Wettrennen gegen die Maschine" erscheint aus heutiger Sicht trotz des Siegeszuges der Digitalisierung in der Pandemie letztendlich weniger bedrohlich als destruktive Fundamentalereignisse, wie wir sie derzeit erleben. Bildung hilft zwar auch in Krisenzeiten – siehe Telearbeit –, aber sie erscheint nicht mehr als das universelle Allheilmittel. Die Pandemie zeigte, dass (ii) nichtakademische und manuelle Arbeiten in Bereichen wie Einzelhandel, Transport, Pflege, Kinderbetreuung usw. auch im Zeitalter intelligenter Maschinen einen unverzichtbaren, systemrelevanten Charakter behalten. Diese Tätigkeiten erfuhren eine gesellschaftliche Aufwertung, die mit dem Diskurs einer Überwindung von „Routinearbeit" schlecht harmoniert. Und die Pandemie lieferte schließlich auch (iii) den Nachweis, dass tiefgreifende staatliche Interventionen in den Arbeitsmarkt (von Kurzarbeit über Hygieneverordnungen bis zu Notverstaatlichungen) im Ernstfall weiterhin hohe politische Relevanz und Legitimität behalten. Die individualisierende Einladung „Bilde dich weiter, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen!" erscheint im Gefolge der Krise deplatziert.

Wird das Thema Weiterbildung in Zukunft seinen politischen Reiz zurückerlangen, wenn längerfristig Normalität auf dem Arbeitsmarkt wiedereingekehrt ist? Man kann es nicht ausschließen. Diskurse wie jener über „lebenslanges Lernen" wirken jedenfalls heute, nach einem Jahr Nonstop-Krisenpolitik, wie ein unwiederbringliches Schönwetterprogramm – ein Produkt der Hochkonjunktur vor der pandemischen Zeitrechnung.

BIBLIOGRAFIE

Fröhlich, Alexander und Julius *Betschka* (2020, 3. April), Berlins Innensenator spricht von „moderner Piraterie", in: Der Tagesspiegel; Retrieved from https://www.tagesspiegel.de/wissen/usa-haben-wohl-200-000-schutzmasken-abgefangen-berlins-innensenator-spricht-von-moderner-piraterie/25712976.html.

Grumiller, Jan, Jonas *Paintner* und Werner *Raza* (2021), Impfstoffnationalismus hilft niemandem! Wege zu globaler Impfgerechtigkeit. Retrieved from A&W Blog website: https://awblog.at/wege-zu-globaler-impfgerechtigkeit/.

ILO (2020), COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis, in: ILO Monitor. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf.

Sanchez, Daniel Garrote, Nicolas Gomez *Parra*, Caglar *Ozden*, Bob *Rijkers*, Mariana *Viollaz* and Hernan *Winkler* (2020), Who on Earth Can Work from Home?, in: Policy Research Working Paper (No. 9347); retrived from http://conference.iza.org/conference_files/worldbank_2020/viollaz_m8017.pdf.

Schlogl, Lukas (2020, 16. April), Corona katapultiert uns in die Zukunft der Arbeit. Sind wir dafür bereit? in: Der Standard; Retrieved from https://www.derstandard.at/story/2000116838403/corona-katapultiert-uns-in-die-zukunft-der-arbeit-sind-wir.

Schlogl, Lukas and Andy *Sumner* (2020), Disrupted Development and the Future of Inequality in the Age of Automation, in: Disrupted Development and the Future of Inequality in the Age of Automation; https://doi.org/10.1007/978-3-030-30131-6.

Sumner, Andy, Eduardo *Ortiz-Juarez* and Chris *Hoy* (2020), Precarity and the pandemic: COVID-19 and poverty incidence, intensity, and severity in developing countries, in: WIDER Working Paper (No. 2020/77). Retrieved from https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2020/834-4.

Weise, Karen (2020, November 27), Pushed by Pandemic, Amazon Goes on a Hiring Spree Without Equal, in: New York Times. Retrieved from https://www.nytimes.com/2020/11/27/technology/pushed-by-pandemic-amazon-goes-on-a-hiring-spree-without-equal.html.

Yonzan, Nishant, Christoph *Lakner*, Daniel Gerszon *Mahler*, R. Andres *Castaneda Aguilar* and Haoyu *Wu* (2020), The impact of COVID-19 on global poverty under worsening growth and inequality. Retrieved January 1, 2020, from World Bank Data Blog website: https://blogs.worldbank.org/opendata/impact-covid-19-global-poverty-under-worsening-growth-and-inequality.

Andrea Komlosy

EIN SCHUB FÜR DEN ÜBERWACHUNGSKAPITALISMUS: VON DER ANEIGNUNG DER ARBEITSKRAFT ZUR ANEIGNUNG DER MENSCHLICHEN ERFAHRUNG

ZUSAMMENFASSUNG

Die staatlich verordneten Lockdowns des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens werden als Katalysator für den Übergang aus einer strukturellen Krise des Kapitalismus in einen neuen Wachstumszyklus beschrieben. Dieser zeichnet sich durch den Aufstieg neuer Leitsektoren aus, des MANBRIC-Komplex (engl. medical, additive, nano-, bio-, robotics, IT, cognitive). Sie bringen neue Produkte hervor (z. B. künstliche Körperteile, Medikamente, Impfstoffe, Steuerungs- und Überwachungsgeräte), aber auch neue Nachfrage nach Optimierung (Gesundheit, Fitness, Ästhetik, genetische Modellierung) und personalisierter Lebensbegleitung.

- Durch die permanente Ablieferung von Daten unterliegt nicht nur die Arbeitskraft, sondern der gesamte menschliche Körper und seine Erfahrung dem Zugriff durch Aneignung, Vermarktung und Kontrolle und somit dem „Überwachungskapitalismus" (Zuboff).
- Neue Schnittstellen in der Mensch-Maschine-Beziehung und künstlicher Intelligenz bewirken den Übergang der Industriegesellschaft in ein kybernetisches Zeitalter.
- Durch Ausnahmezustand und Bedeutungszunahme öffentlicher Förderungen wird der staatlichen Autorität eine strategische Aufgabe kapitalistischer Reorganisation übertragen.

ABSTRACT

The state-imposed lockdowns of economic and social life have served as a catalyst for a transition from a structural crisis of capitalism into a new cycle of accumulation. This is characterised by the rise of new leading sectors, the MANBRIC complex - medical, additive, nano, bio, robo, info, cognitive sectors. They produce new products (e.g. artificial body parts, drugs, vaccines, control and monitoring devices), but also a demand for optimisation (health, fitness, aesthetics, genetic modelling) and personalised life support.

- Through the ubiquitous delivery of data, not only the labour force but the whole human body and its experience is subject to appropriation, marketization and control: "surveillance capitalism" (Zuboff).
- New interfaces in the relationship between humans and machines as well as artificial intelligence promote and accelerate the transition of industrial society into cybernetic capitalism.
- Triggered by the state-imposed emergency and the increase in public funding, the state authority has been given a strategic task of capitalist reorganisation.

1 EINLEITUNG

Im März 2020 wurden – nicht nur in Österreich – Kontakte, Mobilität, Wirtschaft, Arbeit, Schule, Freizeit, Kultur, Pflege- und Gesundheitssysteme zugunsten eines mit der Priorität der Lebensrettung begründeten staatlich verordneten Lockdowns heruntergefahren, der in der Folge mehrfach gelockert und wieder verschärft wurde. In einer ungeahnten Komplexitätsreduktion berichtete der öffentlich-rechtliche Rundfunk nur mehr eines: die Zahl der mit Sars-CoV-2 Infizierten und Verstorbenen. Zahlreiche MedizinerInnen haben die Unverhältnismäßigkeit der von ausgesuchten Virologinnen und Virologen sowie StatistikerInnen orchestrierten Panikmache hinterfragt, die uns Tag für Tag in beängstigenden Kurven, Bildern und PolitikerInnen-Inszenierungen von den meisten Medien frei Haus geliefert wurde – allein sie kommen kaum zu Wort. Macht man sich die Mühe, die Statistiken genauer zu betrachten, in Relation zu setzen und die kritischen Stimmen aus Medizin, Erziehungs-, Rechts- und Gesellschaftswissenschaft zu evaluieren, erscheinen der undifferenzierte, auf die Gesamtbevölkerung gerichtete Stillstand und die dadurch bewirkte Kontaktreduktion keineswegs als alternativlos.[1]

In diesem Beitrag geht es nicht um das Virus im medizinischen Sinn und auch nicht um den Umgang mit der Epidemie als politisch-soziale Frage. Vielmehr werden die langfristigen ökonomischen und sozialen Folgen erörtert, die durch die staatlich verordneten Corona-Maßnahmen ausgelöst wurden. Sowohl der Ausnahmezustand als auch der massive Einsatz staatlicher Förderungen bieten den Anlass und beschleunigen den Übergang aus der strukturellen Krise des Kapitalismus in eine neue Akkumulationsphase, verbunden mit dem Wandel der Industriegesellschaft in ein kybernetisches Zeitalter. Unabhängig davon, wie jemand die Gefährlichkeit des Virus und die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen einschätzt, machen diese Folgen den Corona-Moment zu einem einschneidenden Ereignis in der Menschheitsgeschichte.

2 KRISENZYKLUS

Für HistorikerInnen bedeutet Ausblick auch Rückblick. Die aktuelle wirtschaftliche Krise ist keineswegs ursächlich auf den Ausbruch des SARS-CoV-2-Erregers zurückzuführen. Bereits ab 2018 gingen die Produktionszahlen nach unten. Es handelt sich um eine der im Kapitalismus regelmäßig auftretenden Verwertungskrisen, die sich in längerfristige „lange Wellen" der Ökonomie einbetten. Diese nach ihrem Entdecker benannten 40–60 Jahre dauernden Kondratieff-Zyklen begleiten den Kapitalismus seit der industriellen Revolution. Sie bestehen aus einer Aufschwungphase, die sich durch dynamisches Wachstum und expandierende Märkte auszeichnet, und einer Abschwungphase, in der das Wachstum an Verwertungsgrenzen stößt und eine Rezession auslöst (vgl. Komlosy 2018). Was Josef Schumpeter (1961) als „kreative Zerstörung" bezeichnete, ist ein schmerzhafter Prozess mit zahlreichen sozialen Verwerfungen, der Unternehmen in den Konkurs, zum Verkauf bzw. zur Umstrukturierung zwingt. Für die Beschäftigten bedeutet dies Arbeitsplatzverlust und große Unsicherheit. Da die Krise auch die Standortkonkurrenz befeuert, kann sie die räumliche Verteilung der Arbeitsplätze verändern, sprich mit deren Verschiebung bzw. Verlagerung in neue Wachstumsregionen verbunden sein, während die alten stagnieren oder einen Niedergang erleben. Bisher konnten vier Kondratieff-Zyklen beobachtet werden: 1790–1842, getragen von der Textilindustrie und der Dampfmaschine;

1 Eine Vorstellung und Diskussion der virologischen Argumente und der mathematischen Szenarien des Pandemieverlaufs kann an dieser Stelle nicht erfolgen. Es sei jedoch angemerkt, dass für die Einschätzung und den Umgang mit der Pandemie Medizin, Mathematik, Psychologie, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften gleichermaßen relevant sind.

1842–1896, getragen von der Stahlindustrie und dem Eisenbahnbau; 1896–1945, getragen von der Elektro-, der Chemie- und der Nahrungsmittelindustrie; sowie 1945–1990, getragen von der Automobil- und der petrochemischen Industrie. Aktuell befinden wir uns in der Abschwungphase eines 5. Kondratieff-Zyklus, der – nach einer von den Informationstechnologien getragenen Expansionsphase der 1990er-Jahre – mit der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2007/2008 in eine Depression kippte.[2] In solch einem Moment wird nach Erneuerung des Akkumulationsmodells, also neuen Leitsektoren, Technologien, Arbeits- und Konsumregimen gesucht, die als Wachstumsmotoren eines zukünftigen Aufschwungs dienen können.

Wir konnten Derartiges nach der Weltwirtschaftskrise 1973/1974 beobachten, mit welcher der 4. Kondratieff-Zyklus von der Aufschwung- in die Abschwungphase kippte. Damit einher gingen das Ende der industriellen Massenbeschäftigung, die Globalisierung der Güterketten durch Verlagerung arbeitsintensiver Fertigung an Billiglohnstandorte im globalen Süden (und in Osteuropa) und der Niedergang alter Industrieregionen in der westlichen Welt. Die Beschäftigung verschob sich von langfristigen auf fluktuierende Anstellungen, von gesicherten auf ungesicherte Verträge, von Stamm- zu LeiharbeiterInnen – mit dem Druck auf die feste Belegschaft, Verschlechterungen und Abstriche hinzunehmen, und mit dem Druck auf die Flexibilisierten, ungünstigere Bedingungen zu akzeptieren, die zunächst als „atypische" Arbeitsverhältnisse bezeichnet wurden, bevor das Atypische im Neoliberalismus zur neuen Normalität wurde.

3 CORONA-MOMENT 1: EIN NEUER KONDRATIEFF-ZYKLUS NIMMT GESTALT AN

Vor diesem Hintergrund erhält die Panik, die im Ausnahmezustand des März 2020 durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO), diverse Gesundheitsstiftungen, Pharma-Firmen und nationale Regierungen ausgelöst wurde, eine besondere Bedeutung. Die Sorge um die eigene Gesundheit sowie den Verlust des Arbeitsplatzes verunsicherte die Menschen und machte sie gefügig, nicht nur die medizinisch-hygienischen Verhaltensregeln einzuhalten, sondern auch neue Anforderungen an die Erwerbsarbeit (sofern man eine hatte, aber auch bei der Suche danach) und an die Hausarbeit (durch die Rundumbelastung durch Heimunterricht und zu versorgende Familie) zu akzeptieren.

Die kurzfristige Ein-Jahres-Prognose könnte lauten: Wenn nach Jahresfrist Kurzarbeit und Auffanghilfen für Unternehmen und Sozialfälle auslaufen, werden wir uns auf Standortbereinigungen, die Aufgabe insbesondere von Unternehmen, die von deren EigentümerInnen geführt werden, sowie auf Fusionen und Übernahmen durch größere, kapitalkräftige Unternehmen und Unternehmensketten einstellen müssen. Das bringt massive Kündigungen mit sich. Sozialpartnerschaftliche Sozialpläne werden angesichts der bereits absehbaren Budgetdefizite immer schwerer finanzierbar. Strategien des Sichdurchbringens durch diverse Jobs, neue Selbstständigkeit und Auffangnetze der Selbstversorgung und Nachbarschaftshilfe, die für das Überleben in Entwicklungsländern gang und gäbe sind, werden auch in den (alten) Zentren der Weltwirtschaft immer mehr um sich greifen.

Das geflügelte Wort der Krise als Chance soll signalisieren, dass sich neue Wachstumsbranchen formieren, die die Erwerbslosen absorbieren. Die durchaus realistische Gefahr, dass der neue

2 Über die genaue Datierung und Abfolge der Kondratieff-Zyklen gibt es in der Forschung erhebliche Meinungsverschiedenheiten. Meine Darstellung (vgl. Komlosy 2018; Hofbauer/Komlosy 2020a; 2020b) folgt Grinin/Grinin 2016 und Grinin/Grinin/Korotayev 2017.

Aufschwung nicht in Europa und den USA stattfindet, sondern in Ost- und Südostasien, wird im Westen zum Bedrohungsbild inszeniert. Mit der Konzentration auf Qualität der Produkte und der Arbeit sowie ökologische Verträglichkeit könnten aber auch europäische Unternehmen ihren Platz behaupten – nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer zumindest partiellen Rückverlagerung ausgelagerter Arbeitsplätze in die alten Zentren.

Welche Sektoren werden wachsen, welche müssen schrumpfen oder ausscheiden? „Die Krise wird nicht nur ein kurzer Schock sein. Wir machen quasi einen Zeitsprung", verkündete Hennig Vöpel vom deutschen Wirtschaftsforschungsinstituts HWWI (Die Presse, 16. 10. 2020). BörsenanalystInnen prognostizieren, dass die Branchen des Wiederaufbauzyklus nach dem Zweiten Weltkrieg, wie Automobilindustrie, Luftfahrt, Bergbau sowie auf fossiler Energie beruhende Antriebssysteme, gegenüber neuen Sektoren wie IT, Biotechnologie und Pharmaindustrie in den Hintergrund treten werden. Die mithilfe von Robotik erzielte Produktivitätssteigerung bei Massengütern verschiebt die Arbeitsplätze in den Dienstleistungssektor, den energiesparenden Umbau von Verkehrs- und Bauinfrastruktur. Die Bauwirtschaft kann weiterhin frohlocken. An die Stelle der industriellen Massenproduktion tritt die an Bedürfnisse und Situationen angepasste, gleichwohl serielle Einzelfertigung. In alle Bereiche der Produktion bis hinein in die Dienstleistungen werden Digitalisierung, künstliche Intelligenz und Robotik einziehen und neue Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine eröffnen. „Wir sehen, dass die Digitalisierung für die Wirtschaft wie ein Impfstoff wirkt", äußerte Margarete Schramböck, österreichische Ministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW), auf einem vom US-Konzern Google in Wien veranstalteten Zukunftsgespräch im September 2020 (Die Presse, 30. 9. 2020).

Sämtliche politische Lager zerfallen vor diesem Hintergrund einerseits in die Zustimmenden, die den Aufbruch in das smarte Zeitalter der Maschinenintelligenz begrüßen, und andererseits in die Skeptischen, die als Fortschrittsfeinde und Ewiggestrige dargestellt werden, weil sie um ihre alten Sicherheiten bangen oder die mit der Digitalisierung einhergehenden Eingriffe in die persönliche Freiheit ablehnen. Dies führt uns zur Frage, wie Arbeit im digitalen Zeitalter verteilt, remuneriert und sozial abgesichert werden kann und wird.

Auf Prognosen der Zukunftsforschung ist kein Verlass, zu groß ist die Bandbreite zwischen dem Versprechen (das kann auch als Drohung verstanden werden) einer Freizeitgesellschaft auf der einen Seite und den Befürchtungen einer weiteren Polarisierung der Gesellschaft in GewinnerInnen und VerliererInnen der Transformation auf der anderen Seite. Nehmen wir also einmal an, die digitale Produktivitätssteigerung brächte tatsächlich den prognostizierten Rückgang des Arbeitskräftebedarfs (in den führenden Zentren, unausgesprochen): Man müsste sich mit Recht fragen, wie Menschen ihre Zeit sinnvoll verbringen können, woher sie ihr Einkommen beziehen und wie verschiedene Tätigkeiten auf Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Pflege, Weiterbildung und Ehrenamt aufgeteilt werden; auch das Szenario eines bedingungslosen Grundeinkommens, mit dem Personen ohne Erwerb und Vermögen abgespeist werden, ist im Gespräch. Absehbar ist, dass in der viel gepriesenen Freizeitgesellschaft nur diejenigen gut leben können, die genügend Kaufkraft und Zeitbudget dafür haben.

So müssen wir wohl eher mit einer verschärften Polarisierung einer „Regatta"-Gesellschaft rechnen, die in die „Fitten" (Schnellen) und die „Abgehängten" (Langsamen) zerfällt, wobei familiärer Hintergrund, Geschlecht, Herkunft, Ethnizität und Staatsbürgerschaft ausschlaggebend für das soziale Kapital des/der Einzelnen sind. Die Fitten positionieren sich als Workaholics in gut bezahlten, aufstiegsorientierten, qualifizierten, wenngleich oft prekären Berufen und hoffen, dass sie dabei nicht abstürzen. Auch die Abgehängten arbeiten hart, um zu überleben, und da es

keine festen Jobs gibt, kombinieren sie ungesicherte, schlecht bezahlte, unregelmäßige Beschäftigungen, oft gleich mehrere auf einmal, mit Eigenarbeit im Haushalt, um Ausgaben einzusparen. In welchen Bereichen des Arbeitsmarktes kommen sie unter? Die individualisierte Gesellschaft braucht DienerInnen aller Art: Sie bauen, sie reinigen, sie servieren, sie kochen und waschen ab, sie pflegen, sie schleppen, sie fahren, sie leisten Botendienste, stellen Waren zu – als unselbstständig Beschäftigte in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst, als (Schein-) Selbstständige, als geringfügig Beschäftigte, als Grau- und SchwarzarbeiterInnen. Die Hightech-Gesellschaft ist eine Gesellschaft der DienerInnen (De Lapuente 1996). Die (Erwerbs-)Arbeit wird ebenso wenig verschwinden wie die unbezahlte Arbeit im und ums Haus, allerdings genau zu jenen prekären, deregulierten und informalisierten Bedingungen und niedrigen Löhnen, die wir schon jetzt beobachten.

Ausbildung allein wird nicht sicherstellen, dass jemand zu den Fitten gehört. Manche haben auch keine Lust, sich (am oberen oder unteren Ende) der Ellbogengesellschaft zu bewähren und setzen lieber auf Aussteigen, kombiniert mit Praktika und Gelegenheitsjobs, wie es StudienabbrecherInnen und JungakademikerInnen vorleben. Inwieweit die Bereitschaft dazu auch ohne elterliche Zuschüsse und bei rückläufigen staatlichen Sicherheitsnetzen vorhanden sein wird? Wenn nicht, droht das Abgleiten von der selbst gewählten in die unfreiwillige Prekarität, in der viele Jugendliche und junge Erwachsene aus der Unter- und unteren Mittelschicht ohnedies leben.

Angesichts der Lockdown-bedingten Umsatzeinbrüche und der ständigen Bedrohung durch Ausfälle der Arbeitskräfte wegen Absonderung (Quarantäne) gab es im ersten Lockdown-Jahr massive staatliche Unterstützung. Langfristig ist zu erwarten, dass die staatliche Unterstützung nicht auf Rettung hin orientiert sein wird, sondern auf den sektoralen, organisatorischen und technologischen Umbau der Wirtschaft in Richtung smart = digital = Zukunft. Der neoliberale Diskurs vom schlanken Staat wurde ausgesetzt, wie immer in Krisen- und Kriegszeiten. Um dies zu unterstreichen, wird die Corona-Krise als Krieg inszeniert.

Corona-Moment 1 in Kurzform: Die Krise bietet die Gelegenheit, die im Sinne der kapitalistischen Rationalität überfällige Erneuerung der Akkumulationsbedingungen in Angriff zu nehmen. Wer nach der Weltwirtschaftskrise 2007/2008 an der Erneuerungsfähigkeit des Kapitalismus zweifelte und die Zeit für eine sozialökologische Wende in Richtung mehr soziale Gerechtigkeit für angebrochen hielt, wird eines Besseren belehrt: Es geht in eine neue Wachstumsrunde!

4 CORONA-MOMENT 2: EIN NEUES PRODUKTIONSPRINZIP ZAPFT DIE ERFAHRUNG AN

Der bevorstehende Umbau der Wirtschaftsstrukturen signalisiert mehr als nur den Anbruch eines neuen (6.) Kondratieff-Zyklus mit neuen Leitsektoren, -produkten, -technologien und Arbeitsregimen, wie ihn Ökonomen für 2025/30 prognostizieren, mit einem Durchbruch der Pharma-, Biotech- und Gesundheitsindustrie als Wachstumsbranchen (Grinin/Grinin 2016; Grinin/Grinin/Korotayev 2017). Durch die Corona-Krise erleben diese Branchen einen ungeahnt raschen Aufschwung.

Vieles spricht dafür, die aktuelle Runde in der Erneuerung des Kapitalismus in viel größere Veränderungszyklen der Menschheitsgeschichte einzubetten. Bisher durchlebte die Menschheit

zwei große Wendezeiten: Vor 10.000 Jahren setzte der Übergang von der Jäger- und SammlerInnen-Gesellschaft zur sesshaften, Ackerbau treibenden Gesellschaft ein (die so genannte neolithische Revolution). Vor 500 Jahren setzte der Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft ein, der im 18. Jahrhundert in die sogenannte industrielle Revolution mündete. Beides veränderte die Lebens- und Arbeitsweise, die Siedlungsstrukturen, die soziale Differenzierung, die Möglichkeit für Wirtschaftswachstum, Ausbeutung und politische Machtausübung. Schon seit Längerem deutet sich eine weitere menschheitsgeschichtliche Wende an, nennen wir sie mit Grinin/Grinin/Korotayev die kybernetische Revolution (vgl. 2016; 2017).

Übergänge verlaufen immer langfristig, ungleichmäßig und ungleichzeitig, das Neue entspringt aus den Widersprüchen des Bestehenden. Die Kondratieff-Zyklen, die seit der Wende des 18. zum 19. Jahrhundert beobachtet werden, dienten der Periodisierung der Konjunkturen und Krisen in der Industriegesellschaft. Denken wir in menschheitsgeschichtlichen Dimensionen, stellt sich ein neuer (6.) Kondratieff-Zyklus als Übergangsphase in das kybernetische Zeitalter dar.

Kybernetik ist eine Bezeichnung für selbststeuernde dynamische Systeme, wie wir sie in der Natur und in der Technik in vielen Bereichen vorfinden. Diesem neutralen Kybernetik-Begriff steht Kybernetik als historisches Produktionsprinzip gegenüber, in dem die Selbststeuerung zum bestimmenden Produktionsprinzip wird. Die kybernetische Steuerung entsprang militärischen Erfordernissen im Zweiten Weltkrieg. Sie nahm mit Datenverarbeitung, Informations- und Kommunikationsindustrien technologisch neue Fahrt auf und ist dabei, als allgemeines Prinzip in sämtliche Wirtschaftsbereiche einzudringen. Sie transformiert nicht nur die Arbeitsbeziehungen, sondern greift direkt auf den menschlichen Körper und die menschliche Erfahrung zu.

In den 1970er-Jahren wurde Kybernetik als Cyber-Optimismus von den ProtagonistInnen einer ökologischen Wende propagiert, die vernetztes anstelle von linearem Denken einforderten (Frederic Vester; Club of Rome). In den 1990er-Jahren inspirierten die Möglichkeiten der Vernetzung und der horizontalen Kommunikation die Gründer-Jungs der New Economy, deren Boom den 5. Kondratieff-Zyklus lostrat. Noch ehe sie es sich versahen (oder doch nicht so unbewusst naiv?), hatte sich die in Aussicht gestellte horizontale Kommunikation in eine neue Machtbeziehung verwandelt. Internet-Tech-Firmen beuten die Daten der UserInnen aus und verwandeln sie in Waren. Damit entsteht neben dem Mehrwert, der bei der Beschäftigung einer unselbstständigen Arbeitskraft angeeignet wird, ein neuer Bereich des unternehmerischen Zugriffs: der Griff nach der Erfahrung, die sich aus den digitalen Verrichtungen der UserInnen extrahieren lassen. Die klassische Analyse von Ausbeutung bedarf der Erweiterung.

Wir liefern über unsere Art zu kommunizieren, uns zu informieren und zu konsumieren (Mobiltelefonie, E-Mail, Suchanfragen, soziale Netzwerke, E-Commerce, Musik- und Filmkonsum …) ständig persönlich Daten ab. Dabei verbringen wir immer mehr bezahlte und unbezahlte Arbeitsstunden vor dem Bildschirm oder Display. Wir übernehmen Tätigkeiten, die früher SekretärInnen, KassiererInnen, Schalterbeamtinnen/-beamten, VerkäuferInnen als bezahlte Arbeitskräfte ausgeführt haben, und helfen den Unternehmen, diese einzusparen. Wir können mithilfe der Netzkommunikation mehr erledigen, als wir es uns jemals vorstellen konnten, es geht rascher, direkter, einfacher, auch wenn sich viele Fehlerquellen auftun. Wir ermüden, flachen ab, verlieren unser Selektionsvermögen und können trotzdem nicht damit aufhören. Wie Shoshana Zuboff in ihrem Buch *Der Überwachungskapitalismus* (2018) minutiös aufzeigt, wird bei jeder dieser Daten-Transaktionen die menschliche Erfahrung in Verhaltenssteuerung verwandelt. Die abgeschöpften Daten stellen die Rohstoffe der Plattformökonomie dar (vgl. Srniček 2018).

Die voranschreitende Digitalisierung bringt neue Anforderungen an die Verwaltung, Aufbereitung, Aktualisierung, Verknüpfung der Daten mit sich, die die großen Internet-Firmen zunehmend unter ihrem Dach vereinen. So entwickelt sich in diesem Bereich eine rasante Konzentration von Macht, die ihrerseits Rechts- und Sicherheitsfirmen auf den Plan ruft. Regierungen und Justiz, die die Überwachungsmacht der Konzerne in die Schranken verweisen könnten (sollten), werden von der Expansionsdynamik der Plattformökonomie überrollt oder selbst zu deren DienstnehmerInnen bzw. WegbereiterInnen. Die Macht des „Überwachungskapitalismus" verändert nicht nur unsere Art zu arbeiten, sondern auch unser Verhalten: Es verwandelt sich einerseits zur permanenten Quelle der Abschöpfung von Informationen und Gewohnheiten, die auf den Markt gebracht werden; durch deren Verarbeitung, Verknüpfung und Vermarktung wird es andererseits zum Gegenstand permanenter Einflussnahme und Formung durch gezielt auf unsere Persönlichkeitsprofile angepasste, mehr oder weniger offensichtliche Werbung, Anleitung und Produktplatzierung. Unser Verhalten wird formbar, kontrollierbar, vorhersagbar.

In Bezug auf die Verhaltenssteuerung eröffnet die Corona-Krise ein noch größeres Gelegenheitsfenster als beim sektoralen Umbau der Wirtschaft. Corona ist freilich nur der Anlass, die Gelegenheit, der Katalysator. Auch bei der Abschöpfung und Steuerung unseres Verhaltens wird eine bereits im Gang befindliche Entwicklung befördert. Es ist die Angst, die uns für den „Überwachungskapitalismus" empfänglich macht (vgl. Schubert 2016). Sie wurde in den Konjunkturen der Lockdowns 2020/2021 durch einen politischen und medialen Diskurs der Hochstilisierung des Virus zur Jahrhundertgefahr geschürt.[3] Die Angst vor dem Virus macht uns Homeoffice und digitale Kommunikation in Schule, Universität, Büro schmackhaft. Sie begünstigt Online-Shopping, Lieferdienste und bargeldloses Zahlen. Im Ausnahmezustand der Kontaktsperren bieten diese Dienste oft die einzige Möglichkeit zur Kommunikation und Teilhabe. Sobald wir uns daran gewöhnt haben, sind wir sogar bereit, die Verurteilung zum Daheimbleiben als Vorteil zu sehen – und empfangen die Boten, die die Dinge herbeibringen, und fragen nicht weiter nach, wie viele Kilometer sie täglich drehen oder wer die Hardware, die Halbleiter und die Chips herstellt, die die Bestellsysteme ermöglichen, nein, das wollen wir gar nicht wissen. Die Angst stimmt uns zudem auf Testen, Kontaktverfolgung und schließlich die Impfung als Versprechen eines Schutzes vor Ansteckung und Erkrankung ein, mit der sich abzeichnenden Gefahr einer Spaltung der Bevölkerung in diejenigen, die sich diesem Heilsversprechen hingeben, und diejenigen, die ihm nicht folgen wollen. Wolfgang Streeck spricht in diesem Zusammenhang von der „Pharmakologisierung" der Gesellschaft, die die zunehmenden sozialen und ökonomischen Disparitäten durch die Vorstellung einer alle gleichermaßen erfassenden Bedrohung durch das Virus verdrängt und überlagert (Streeck 2021). Die Angst macht uns auch darüber hinaus für die Versprechen der Gesundheitsindustrie empfänglich, unsere Körper zu beschützen, zu überwachen und zu optimieren – bis hin zu absurden Versprechungen wie der Verhinderung des Alterns oder des ewigen Lebens durch transhumane Verschmelzung mit der virtuellen Welt.

Der Gründer und Mastermind des Davoser Weltwirtschaftsforums, Klaus Schwab, wies bereits anlässlich des Treffens im Jahre 2016 darauf hin, dass das zukünftige Merkmal der kapitalistischen Verwertung nicht mehr in erster Linie die Veräußerung und Aneignung der menschlichen Arbeitskraft ausmacht, sondern den Menschen an sich: „Eines der wesentlichen Charakteristika der vierten industriellen Revolution ist, dass sie nicht mehr verändert, was wir machen und er-

3 Wir sind damit erneut an einem Punkt angekommen, wo die Argumentation auf der Einschätzung der gesundheitlichen Gefahr des Virus und der Nutzen-Schadens-Abwägung der politischen Maßnahmen aufbaut. Die Folgen der Angst auf das Individuum und die Gesellschaft können jedoch unabhängig von dieser Einschätzung erörtert werden.

arbeiten, sondern dass sie uns selbst verändert" (Klaus Schwab am 19. Januar 2016 in Davos, zit. in: Hofbauer/Komlosy 2020b, 84).

Die russischen Risiko- und Transformations-Forscher Grinin/Grinin/Korotayev (2017) fassen die neuen Branchen, die sich als Träger des 6. Kondratieff – im Übergang zum kybernetischen Zeitalter – herauskristallisieren, unter dem Akronym MANBRIC zusammen (engl. medical, additive, nano-, bio-, robotics, IT, cognitive). MANBRIC bringt nicht nur neue Produkte hervor (z. B. künstliche Körperteile, Medikamente, Impfstoffe, Steuerungs- und Überwachungsgeräte), sondern auch neue Nachfrage nach Optimierung (Gesundheit, Fitness, Schönheitsästhetik, genetische Modellierung) und personalisierter Lebensbegleitung. Der Optimierungsgedanke öffnet gleichzeitig das Einfallstor für Kontroll-, Sicherheits- und Überwachungstechnologien, die nicht nur der individuellen oder der öffentlichen Gesundheit, sondern auch der Beobachtung und Sanktionierung abweichenden Verhaltens dienen. Er lässt sich auch in die Welt der Erwerbsarbeit integrieren, damit falsche Handgriffe, schlechte Konstitution und Einstellung, zu lange Pausen, zu langsames Arbeiten u. v. a. m. erkannt und korrigiert werden können.

Es kann durchaus sein, dass diese neuen Geschäftsfelder die Krise der Erwerbsarbeit überwinden helfen, weil sich so viele neue lukrative Produkte und Absatzmärkte auftun, dass für alle Menschen mehr als genug zu tun ist. Wer die attraktiven Arbeitsplätze ergattert und wer für die schlecht bezahlte, in die Prekarität abgedrängte Grundversorgung zuständig ist, wird über die Ungleichheit beim Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt, Einkommen, Vermögen und Gewinn geregelt, der sowohl innerhalb als auch zwischen den Ländern auseinanderklafft. Setzt sich die Verschiebung der weltweiten Wachstumsdynamik von Output, demografischer Entwicklung und Vermögensverteilung in Richtung bevölkerungsstarker Schwellenländer weiter fort, deren Mittelschichten sich in der datengespeisten Konsum- und Kontrollgesellschaft einrichten, wird dies die alternden, schrumpfenden Gesellschaften des Westens nicht ungeschoren lassen (vgl. Grinin/Korotayev 2020). Drehen sich die Kräfteverhältnisse am Ende um, und der Westen wird zur „verlängerten Werkbank" der neuen pazifisch-chinesischen Zentren?

Der absehbare Verlust der globalen Führungsrolle der westlichen Industrieländer könnte aber auch positiv interpretiert werden – im Sinne einer Rückbesinnung auf regionale Kreisläufe, schonenden Ressourceneinsatz, Haltbarkeit, Reparatur und Wiederverwertung statt Neuanschaffung, mit einer Neudefinition von Arbeit, die gesicherte Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit und Ehrenamt in ein sinnvolles, sozial und geschlechtsspezifisch ausgewogenes Gleichgewicht bringt. Bei diesen Vorstellungen von einer Postwachstumsgesellschaft haben wir den Zeithorizont von einem Jahr nach Corona freilich schon längst überschritten und sollten dennoch in diese Richtung weiterdenken.

BIBLIOGRAFIE

De Lapuente, Roberto (2020), Die Drecksarbeit der Zukunft, in: Makroskop. Magazin für Wirtschaftspolitik, Frühjahr/Sommer 2002, 76–79.

Grinin, Anton and Leonid *Grinin* (2016), The Cybernetic Revolution, Moskau.

Grinin, Leonid, Anton *Grinin* and Andrey *Korotayev* (2017), The MANBRIC-Technologies in the Forthcoming Technological Revolution, in: Tessaleno *Devezas*, Jo*ão Leitão* and Askar *Sarygulov* (Eds.), Industry 4.0: Entrepreneurship and Structural Change in the New Digital Landscape, New York et al., 243–261.

Grinin, Leonid and Andrey *Korotayev* (2020), Covid-19 Pandemic, Geopolitics and Recession. Working Paper # 4, June 2020. International Center for Education and Social and Humanitarian Studies, Moscow; https://www.researchgate.net/publication/341987907_COVID-19_PANDEMIC_GEOPOLITICS_AND_RECESSION/link/5edcbc2692851c9c5e8b0d28/download (Zugriff am 3. 2. 2021).

Hofbauer, Hannes und Andrea *Komlosy* (2020a), Corona-Krise. Anschub für eine kybernetische Wende, in: Telepolis, 20. Mai 2020; https://www.heise.de/tp/features/Corona-Krise-Anschub-fuer-eine-kybernetische-Wende-4723168.html?seite=all.

Hofbauer, Hannes und Andrea *Komlosy* (2020b), Neues Akkumulationsmodell. Verhalten und Körper im Visier des Kapitals, in: Hannes *Hofbauer* und Stefan *Kraft* (Hg.), Lockdown 2020. Wie ein Virus dazu benutzt wird, die Gesellschaft zu verändern, Wien, 79–90.

Komlosy, Andrea (2015), Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive. 13.–21. Jahrhundert, Wien.

Komlosy, Andrea (2018), Krisen, lange Wellen und die Weltsystemtheorie, in: Zeitschrift für Weltgeschichte 19.2/2018, 207–242.

Schubert, Christian (2016), Was uns krank macht. Was uns heilt. Aufbruch in eine neue Medizin. Das Zusammenspiel von Körper, Geist und Seele besser verstehen, Mattighofen.

Schumpeter, Joseph (1961), Konjunkturzyklen. Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses, Göttingen (englisch: 1939).

Srniček, Nick (2018), Plattformkapitalismus, Hamburg.

Streeck, Wolfgang (2021), Welchen Wissenschaftlern folgen wir in der Pandemie?, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 11. 1. 2021, https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/corona-beitrag-der-soziologie-zur-bewaeltigung-der-krise-17138966.html (Zugriff am 24. 1. 2021).

Zuboff, Shoshana (2018), Das Zeitalter des Überwachungskapitalismus, Frankfurt am Main.

Judith Derndorfer, Johanna Hofbauer

NEUE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH: WAS WIR WISSEN, WAS NICHT UND WIESO CORONA DIE DRINGLICHKEIT EINER SOLIDEN DATENBASIS VERDEUTLICHT

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit neuer atypischer Beschäftigung in Österreich. Insbesondere geht es uns darum festzustellen, ob und in welchem Ausmaß neue Beschäftigungsformen in Befragungen erfasst werden. Wir argumentieren, dass neben neuen Beschäftigungschancen auch alte und neue Risiken auftreten, insbesondere Risiken im Bereich der sozialen Absicherung. Vor diesem Hintergrund werten wir den österreichischen Mikrozensus aus, anhand von unterschiedlichen Dimensionen zu neuen Arbeitsformen. Weiters beschäftigen wir uns mit den ungleichen Folgen der Corona-Pandemie auf neue atypisch Beschäftigte. Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- Neue atypische Beschäftigung lässt sich mit herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen nicht quantifizieren.
- Die COVID-19-Krise verdeutlicht Lücken der sozialen Absicherung von neuen atypisch Beschäftigten, insbesondere der neuen Selbstständigen.
- Auch zeigt sich während der Krise die unzureichende Vertretung ihrer Interessen.

ABSTRACT

This paper examines new atypical employment in Austria. In particular, we aim to determine if and to what extent we can capture this rather new phenomenon in labour force surveys. We argue that in addition to new employment opportunities, old and new risks emerge, in particular concerning the lack of social security. Against this background, we analyse the Austrian Microcensus based on different criteria capturing new forms of work. Furthermore, we address the unequal consequences of the corona pandemic on new atypical workers. The main findings are:

- It is not possible to quantify new atypical workers based on conventional labour force surveys.
- The corona crisis highlights the fact that social protection for new atypical workers is very limited, especially for self-employed.
- And there is a lack of representation of this labour force segment interests.

1 EINLEITUNG

Der Einsatz neuer Technologien, die räumliche Entgrenzung von Arbeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, das Aufkommen von Projektarbeitsmodellen und die steigende Bedeutung von solo- und scheinselbstständiger Beschäftigung sind ausgeprägte Zeichen des Strukturwandels von Beschäftigung. Sie tragen zur Entwicklung und Ausweitung von atypischer Beschäftigung bei – einer Form der Beschäftigung, die nicht nur im Rahmen der COVID-19-Krise, aber besonders auch unter diesen Umständen verstärkte Aufmerksamkeit verdient. Denn unter den atypisch Beschäftigten sind nicht nur gut verdienende Online-FreelancerInnen, die auch unter der Bedingung von Ausgangsbeschränkungen weiterarbeiten können. Hier finden sich auch viele Selbstständige, deren Erwerbstätigkeit stark eingeschränkt bzw. gefährdet ist. In der Krise spitzt sich die Problematik unsicherer atypischer Beschäftigung vielfach zu. Dabei zeigen sich die Probleme mangelhafter sozialer Absicherung und fehlender Interessenvertretung besonders deutlich.

Im Folgenden widmen wir uns neuen Formen atypischer Beschäftigung, die in der Literatur und Medienöffentlichkeit oft positiv hervorgehoben werden, als Beispiele für die dynamische Entwicklung der Arbeitswelt und als Symbole für eine Zukunft der Arbeit mit neuen Beschäftigungschancen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Wir haben untersucht, wie wir diese Formen von Beschäftigung empirisch genauer beschreiben können.[1] Dabei stellen wir deutliche Lücken in den verfügbaren Daten fest. Die Probleme dieser Datenlücken sind nicht nur in der Ungleichheitsforschung spürbar, sondern auch im politischen Diskurs, etwa in der Diskussion über neue Instrumente der sozialen Absicherung. Genau diese Fragen sind mit der Corona-Krise virulent geworden.

2 WAS IST DAS NEUE AN DER NEUEN ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNG?

In der Literatur sind die neuen Formen von Arbeit und Beschäftigung bereits seit einiger Zeit Thema. Bislang fehlt eine einheitliche Definition, die neue atypische Beschäftigung klar von bereits früher existierenden Formen unterscheidet. Vor allem internationale Organisationen wie die International Labour Organization (ILO), die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und Eurofound haben sich umfassend mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt und eine Vielzahl von Berichten zu diesem Thema veröffentlicht.

Unter alter atypischer Beschäftigung werden alle Abweichungen von einer herkömmlichen unbefristeten Vollzeitstelle zusammengefasst. Die ILO (2016) definiert nicht standardmäßige Beschäftigung entlang von vier Dimensionen (befristete Beschäftigung, unterschiedliche Ausprägungen von Teilzeitarbeit, multiple ArbeitgeberInnen und Scheinselbstständigkeit). Diese Beschäftigungsformen können, müssen aber nicht mit prekären Arbeitsbedingungen verbunden sein. Die Begriffseinordnung von neuen Arbeitsformen nehmen unter anderem die OECD und Eurofound vor. Als neue Arbeitsformen versteht die OECD (2019) unter anderem Plattformarbeit, Beschäftigung mit sehr kurzer Befristung (0–3 Monate), Verträge ohne geregelte Arbeitszeit oder unvorhersehbaren Arbeitsstunden (Arbeit auf Abruf oder Zero-Hours-Verträge) und Arbeit auf eigene Rechnung (vor allem Solo-Selbstständige). Weiters werden oftmals Beschäftigte mit

1 Diese Untersuchung wurde im Rahmen von zwei Projekten am Forschungsinstitut Economics of Inequality (INEQ) durchgeführt, gefördert vom Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Wirtschaftsuniversität Wien, sowie vom AMS Österreich (Bundesgeschäftsstelle): https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13262.

einer im Vergleich zu Standardbeschäftigung geringeren sozialen Absicherung dazugezählt: beispielsweise Scheinselbstständige, die im Gegensatz zu herkömmlichen Selbstständigen kaum unternehmerisches Risiko eingehen, um potenziell hohe Gewinne zu erwirtschaften.

Den bisher umfassendsten Versuch, die neuen Beschäftigungsformen europaweit systematisch zu erfassen, unternahm Eurofound (2015) mit der Studie New forms of employment. Eine klare Trennlinie zwischen alt und neu lässt sich auch nach den Erkenntnissen dieser Institution kaum ziehen, insbesondere weil gewisse Arbeitsformen in manchen Ländern bereits etabliert sind, während sie in anderen Ländern eher neue Phänomene darstellen. Folgende Ausprägungen können laut Eurofound (2015) jedenfalls zu den neuen Beschäftigungsformen gezählt werden: jegliche Abweichung von typischen Eins-zu-eins-Arbeitsverhältnissen (ein/eine ArbeitnehmerIn hat einen/eine ArbeitgeberIn), unterbrochene, unregelmäßige und unkonventionelle befristete Jobs, Vernetzung von Selbstständigen (insbesondere FreelancerInnen) und KMUs, z. B. in Coworking-Spaces und Kooperativen. Coworking-Spaces, die vorrangig von (Solo-)Selbstständigen, FreelancerInnen und EPUs benutzt werden, bieten zwar eine räumliche Infrastruktur, ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze und Kontaktmöglichkeiten zu anderen NutzerInnen. Sie bieten aber weder einen arbeitsrechtlichen Status noch die Sicherheiten einer abhängigen Beschäftigung. Zusätzlich führt Eurofound (2015) weitere Merkmale an, die auf neue Beschäftigungsformen zutreffen können, beispielsweise unkonventionelle Arbeitsplätze, d. h. ortsungebundene Tätigkeiten, die von zu Hause oder von überall verrichtet werden können, und den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

3 WIE VERBREITET IST NEUE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN ÖSTERREICH?

Um die Frage zu klären, inwiefern sich neue Beschäftigungsformen in den statistischen Erhebungen abzeichnen, werteten wir den österreichischen Mikrozensus und das dazugehörige Ad-hoc-Modul zum Thema „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung" des Jahres 2015 (vgl. Statistik Austria 2016) aus. Basierend auf den Klassifikationen, die von der ILO (2016) und Eurofound (2015) ausgearbeitet wurden, wollen wir im Rahmen unserer Auswertungen möglichst viele Dimensionen der oben aufgezählten neuen Beschäftigungsformen analysieren. Tabelle 1 zeigt, welche Dimensionen wir mithilfe des Mikrozensus näher untersucht haben, um neuere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufzuspüren. Viele relevante Ausprägungen von neuen atypischen Beschäftigungsformen, wie z. B. die sozialversicherungsrechtliche Absicherung, lassen sich mit der Arbeitskräfteerhebung nicht untersuchen. Es muss auch angemerkt werden, dass keine dieser Ausprägungen als Reinform verstanden werden kann. Wie später genauer ausgeführt wird, ist es oft schwierig, zwischen schon lang verbreiteten Beschäftigungsformen in gewissen Branchen und neuen Beschäftigungsformen zu differenzieren. Nichtsdestotrotz soll die Auswertung aufzeigen, was wir von herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen ableiten können und welche Fragen mangels Daten unbeantwortet bleiben.

Tabelle 1: Dimensionen der neuen atypischen Beschäftigung

Dimension	Standard-beschäftigung	Neue atypische Beschäftigung	Charakteristika
Beziehung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn	Eins-zu-eins-Beschäftigungs-verhältnis	Mehrfach-beschäftigungen	Eins-zu-viele-Beziehung
Ort	Typischer Arbeitsort (z. B. im Betrieb)	Arbeitsort zu Hause	Atypischer Arbeitsort
Arbeitsablauf	Ununterbrochene Arbeit	Lange, unbezahlte Pausen	Unterbrochene Arbeit
	5-Tage-Woche	6- bis 7-Tage-Woche	Entgrenzung der Arbeit
Vertrag	Unbefristeter Vertrag	Sehr kurze, befristete Verträge (0–3 Monate)	Kurzfristige Beschäftigung

Quelle: Adaptiert von ILO (2016) und Eurofound (2015)

Die Auswertung des Mikrozensus deutet darauf hin, dass neue atypische Beschäftigungsformen auch auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen: Etwa 6 % aller Beschäftigten haben mehr als einen/eine ArbeitgeberIn. Die eigenen vier Wände als Hauptarbeitsort sind vor allem bei Solo-Selbstständigen verbreitet. Rund ein Viertel der Selbstständigen ohne ArbeitnehmerInnen arbeitet ausschließlich von zu Hause. 3 % aller Beschäftigten (ohne LandwirtInnen) arbeiten sieben Tage die Woche. Hier sind vor allem Selbstständige mit ArbeitnehmerInnen (21 %) betroffen, aber auch Solo-Selbstständige arbeiten vermehrt am Wochenende (13 %). Die Entgrenzung der Arbeitszeit lässt sich auch anhand der unterbrochenen Dienste untersuchen. Hier finden wir, dass etwa 12 % aller Beschäftigten lange unbezahlte Pausen während ihres Arbeitstages aufweisen. Solo-Selbstständige sind im Schnitt am öftesten von fragmentierten Arbeitstagen betroffen (19 %).

Des Weiteren untersuchten wir die Ausprägungen von Flexibilität, Autonomie und Zeitdruck, um Aufschluss über das Ausmaß und die Formen zeitlicher Entgrenzung zu erlangen, die eine wesentliche Dimension neuer atypischer Beschäftigung bildet. Für die Beurteilung zeitlicher Flexibilisierung ist nicht nur das quantitative Ausmaß wichtig, sondern vor allem auch, welche Interessen hinter der Flexibilisierung stehen. Wenn die Flexibilisierung auf Betreiben der ArbeitgeberInnenseite vorgenommen wird, kann das Ziel eine höhere Abschöpfung der Arbeitskraft sein, d. h. eine Intensivierung von Arbeit, die zu erhöhtem Zeitdruck für Arbeitskräfte führt. Wenn die Arbeitskräfte aber selbst nach der Flexibilisierung ihrer Arbeit trachten, steht der Gewinn zeitlicher Spielräume im Vordergrund, d. h., Beschäftigte gewinnen Autonomie bei der zeitlichen Organisation ihrer Erwerbsarbeit. Die Daten deuten insgesamt darauf hin, dass Flexibilisierung ein weniger verbreitetes Phänomen ist, denn immerhin die Hälfte der Beschäftigten hat vorgegebene Arbeitszeiten. Nur ein Fünftel der Arbeitskräfte kann Anfang und Ende ihres Arbeitstags selbst festlegen. Selbstständige haben erwartungsgemäß mehr Spielraum bei der Festlegung von Arbeitszeiten (rund 70 %). Jedoch gibt es auch Selbstständige, die fix vorgegebene Arbeitszeiten haben (12 %) und/oder weder Inhalte noch Reihenfolge der Tätigkeit bestimmen können (9 %). Dies könnten eventuell Anzeichen für Scheinselbstständigkeit sein, die vor allem unter den Solo-Selbstständigen verbreitet sein könnte. Die Verteilung nach Geschlecht zeigt, dass Männer zu höheren Anteilen selbstständig sind und daher mehr Autonomie bei der

Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Auch wer von zu Hause arbeitet, hat mehr Gestaltungsspielraum. Das heißt aber nicht, dass Arbeit im Homeoffice zwangsläufig den Zeitdruck reduziert, im Gegenteil. Hier sticht wieder die Situation der Selbstständigen hervor. Der Anteil jener Beschäftigten, die angeben, unter hohem Zeitdruck zu arbeiten, ist unter Selbstständigen besonders hoch (47 % gegenüber 40 % der übrigen Beschäftigten). Beschäftigte mit langen unbezahlten Pausen stehen ebenfalls öfter unter Zeitdruck.

4 DATENLÜCKE

Die durchgeführte quantitative Analyse zeigt, dass es mit den herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen kaum möglich ist, neue atypische Beschäftigung aussagekräftig zu erfassen. Einige Anhaltspunkte finden sich im Mikrozensus, wie in den von uns analysierten Dimensionen. Oft sind die Fallzahlen aber zu gering, um ein besseres Bild der Beschäftigungssituation zu erhalten. So ist es nicht möglich, gewisse Ausprägungen von neuer atypischer Beschäftigung nach Branchen oder Berufen auszuwerten, um beispielsweise TaxifahrerInnen von Uber-FahrerInnen zu unterscheiden. Zusätzlich wäre es essenziell zu wissen, wer die neuen atypisch Beschäftigten genau sind, welche Gruppen die Chancen der neuen Beschäftigungsformen nutzen können und welche Personen eher von den Risiken betroffen sind. Jenseits der geringen Fallzahlen fehlt es in den herkömmlichen Arbeitskräfteerhebungen auch an weiteren Merkmalen, um neue von alten Beschäftigungsformen unterscheiden zu können.

4.1 Beziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen

So wird Mehrfachbeschäftigung als ein Anhaltspunkt für neue atypische Beschäftigung genannt. Im Mikrozensus werden aber Personen lediglich nach ihrer Erst- und Zweitbeschäftigung gefragt. Dies spiegelt oft nicht die Realität von neuen atypisch Beschäftigten wider, die teils mehr als zwei verschiedenen Beschäftigungen nachgehen und/oder sehr viele AuftraggeberInnen haben (etwa in Form von plattformvermittelten Microtasks). Eine Mehrfachbeschäftigung liefert zwar Angaben darüber, wie viele Menschen in Österreich mehr als einer Tätigkeit nachgehen, es fehlen aber weitere relevante Information, um hier auf neue Beschäftigungsformen schließen zu können. So werden kleine und unregelmäßige Aufträge im Mikrozensus nicht erhoben.

4.2 Arbeitszeit und Arbeitsort

Auch unbezahlte lange Pausen sind kein Alleinstellungsmerkmal von neuer atypischer Beschäftigung. Pausen und Wartezeiten von mindestens einer Stunde kennzeichnen den Arbeitsalltag von Lehrkräften ebenso wie von Personen im Handel, Hotel- oder Gastgewerbe. Bei diesen branchenspezifischen Wartezeiten handelt es sich somit nicht um ein neues Phänomen. Anders ist das bei neuer atypischer Beschäftigung, die über Plattformen vermittelt wird. Standing (2016) spricht hier von „work-for-labour", das heißt von einem Problem unbezahlter Arbeit, weil Teile des Zeitaufwands oder Pausen, die integraler Teil der Arbeitsorganisation durch Plattformen sind, nicht entlohnt werden – man denke etwa an Zeiten für die Job- bzw. Auftragssuche oder an Wartezeiten auf Angebote für Jobs (vgl. Wood et al. 2019).

Für die Abgrenzung zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung ist auch das Merkmal „Arbeitsort" unzureichend. Selbstständige Beschäftigung hat auch früher schon zu Hause stattgefunden. Um neue Formen der Selbstständigkeit zu erfassen, bräuchte man neben Angaben zum Arbeitsort weitere Indikatoren, wie beispielsweise die Art der Tätigkeit, die Form der Beauftragung oder die Höhe und Regelmäßigkeit der Bezahlung. Das Gleiche gilt für Erwerbstätige, die sechs oder sieben Tage in der Woche arbeiten. Auch hier müsste man Angaben über die Umstände der Beschäftigung, Arbeitsorganisation oder Einkommenshöhe einbeziehen, um zwischen alter und neuer atypischer Beschäftigung unterscheiden zu können.

4.3 Soziale Absicherung und Unsicherheiten von neuen atypisch Beschäftigten

Die OECD (2019) definiert neue Arbeitsformen ebenso durch die oft schlechte oder fehlende soziale Absicherung der Beschäftigten. Für eine verteilungstheoretische Analyse bräuchte man daher Daten über den Versicherungsstatus der Beschäftigten. Vor allem für Selbstständige ist dies relevant, da es in Österreich beispielsweise nicht verpflichtend ist, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Generell könnten Versicherungsdaten hier Abhilfe schaffen, jedoch ist anzunehmen, dass nicht jede Tätigkeit, die in die Kategorie neue atypische Beschäftigung fällt, auch in den offiziellen Daten erscheint, weil nicht jeder kleine Nebenverdienst auch versteuert wird. Eine Alternative dazu wäre, die Personen selbst nach ihrer sozialen Absicherung (im Falle von Alter, Krankheit oder Unfall) zu befragen. Es gilt auch zu unterscheiden, ob jemand einer regulären unselbstständigen Beschäftigung nachgeht und sich mit kleinteiligeren Jobs und Aufträgen etwas dazuverdient oder ob ein Großteil oder das gesamte Einkommen durch neue atypische Beschäftigungen lukriert wird. Es kann daher sein, dass jemand zumindest ein Mindestmaß an sozialer Absicherung durch eine unselbstständige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze erfährt. Darüber hinaus sollte die langfristige Auswirkung von neuen, oft unsicheren Arbeitsverhältnissen mit geringer Entlohnung auf das Lebenseinkommen und folglich auf die Pensionshöhe mitgedacht werden. Mayrhuber (2017) zeigt in ihrer Auswertung auf, wie sich Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktion auf Lebenseinkommen und Pensionshöhe von Frauen auswirken, und findet dabei beachtliche Einkommenseinbußen. Abgesehen von der oft fehlenden sozialen Absicherung und geringeren Versicherungsjahren sind neue Beschäftigungsformen auch mit Ungewissheiten bezüglich Arbeitsstunden, Arbeitsaufträgen und folglich Einkommen verbunden (vgl. Abraham et al. 2018). Auch diese Unsicherheit ließe sich durch gezielte Fragen abbilden.

Es zeigt sich also, dass es nicht trivial ist, oben beschriebene Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen. Dazu bedürfte es einer Erweiterung der Arbeitskräfteerhebung – etwa auch zur Frage, ob Tätigkeiten durch eine Plattform vermittelt wurden, oder zur sozialen Absicherung der Befragten. Aufgrund der Länge der bestehenden Erhebungen ist es in unmittelbarer Zukunft nicht vorgesehen, weitere Fragen zu inkludieren. Deswegen scheint es zielführender zu sein, eine gesonderte Erhebung zu bestellen, um die Chancen und Risiken von neuen atypisch Beschäftigten zu erfassen. Dass eine differenziertere Erfassung wichtig ist und es mehr belastbares Datenmaterial braucht, zeigt sich nicht zuletzt im Zusammenhang mit Policy-Fragen wie anlässlich der Corona-Krise. Im folgenden Teil widmen wir uns insbesondere den (Solo-)Selbstständigen. Diese sind häufiger als Unselbstständige den neuen atypisch Beschäftigten zuzuordnen und haben als Selbstständige eine geringere soziale Absicherung, die sich in Krisenzeiten als besonders wichtig erweist.

5 NEUE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG UND CORONA

Krisen wirken oft wie ein Brennglas und rücken gesellschaftliche Ungleichheiten, die auch schon in Vorkrisenzeiten existierten, in den Fokus. Auch die Corona-Krise verdeutlicht problematische sozioökonomische Schieflagen. Dabei fällt die wirtschaftliche und soziale Vulnerabilität unter neuen atypisch Beschäftigten auf. Mangels einer soliden Datenbasis können wir keine differenzierte Einschätzung der Situation treffen. Immerhin erlaubt unsere Untersuchung aber begründete Vermutungen darüber, wie neue atypisch Beschäftigte durch die Corona-Krise betroffen sein können.

5.1 Unterschiedliche Betroffenheit von neuen atypisch Beschäftigten in der Corona-Krise

Einer der Faktoren von Bedeutung sind die räumlichen und materiellen Arbeitsumstände. Die Corona-Ausgangsbeschränkungen wirken sich beispielsweise weniger auf Personen aus, die ortsunabhängig arbeiten können und wenig in persona Kontakt mit Kundinnen und Kunden haben, wie etwa FreelancerInnen oder CrowdworkerInnen. Abhängig vom Tätigkeitsprofil kann sich die Auftragslage für FreelancerInnen sogar verbessern, weil sich ein Teil der wirtschaftlichen Aktivität ins Internet verschoben hat. Auch bei Beschäftigten, die ortsabhängig arbeiten – darunter fallen u. a. EssenszustellerInnen, Uber-FahrerInnen und plattformvermittelte Reinigungskräfte –, muss man wieder unterscheiden. Im Bereich der Essenszustellungen bestehen auch in Zeiten von geschlossenen Restaurants Verdienstmöglichkeiten. Jedoch berichten ZustellerInnen von geringeren Einkommen, da die Corona-Regeln bedingen, Lieferungen mit möglichst geringem Kontakt abzuwickeln, was sich negativ auf das Trinkgeld auswirkt (vgl. Sulzbacher 2020). So kommt es trotz erhöhter Nachfrage zu Einkommenseinbußen für die ZustellerInnen. Auch Uber-Fahrten werden nach wie vor, wenn auch auf deutlich geringerem Niveau, nachgefragt. Zur geringeren Auslastung kommt bei Tätigkeiten im Kontakt mit Kundinnen und Kunden die Gefahr einer Ansteckung mit COVID-19 hinzu.

Als letzte Gruppe sind jene zu nennen, die ortsabhängige Arbeiten mit vermehrtem Kontakt zu Kundinnen und Kunden nachgehen. So ist anzunehmen, dass plattformvermittelte Reinigungsjobs in privaten Haushalten öfters wegfallen, um den Kontakt mit haushaltsfremden Personen (vor allem in Innenräumen) auf ein Minimum zu reduzieren. Werden ortsabhängige Tätigkeiten im Kontakt zu Kundinnen und Kunden hingegen weiterhin durchgeführt, besteht wiederum ein Infektionsrisiko.

5.2 Soziale Absicherung im Krankheitsfall

Durch die Corona-Krise rücken die Risiken der neuen atypisch Beschäftigten in den Vordergrund. Ein zentraler Punkt ist hierbei die soziale Absicherung im Krankheitsfall und bei Wegfall von Verdienstmöglichkeiten. Eine (COVID-19-)Erkrankung, die auch mehrere Wochen dauern kann, bedingt teils große finanzielle Schwierigkeiten und Einkommensverluste für neue atypisch Beschäftigte, sofern sie nicht fest angestellt sind. Positiv anzumerken ist, dass freie DienstnehmerInnen in Österreich grundsätzlich sozialversichert sind und auch Anspruch auf Krankengeld ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit haben. Dieser Anspruch beläuft sich zuerst auf 50 % und ab dem 43. Tag auf 60 % der Bemessungsgrundlage (Österreichische Gesundheitskasse o. J.). Problematisch hierbei ist vor allem die geringe Grundvergütung (wie beispielsweise im Bereich

der Essenszustellung), die ein sehr geringes Krankengeld bedeutet. Selbstständig Erwerbstätige haben nur im Falle einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen Anspruch auf Unterstützungsleistungen. Es gibt die Möglichkeit, freiwillig eine Zusatzversicherung abzuschließen, um schon ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld zu bekommen (Wirtschaftskammer Österreich 2020a). Der Mindestbeitrag der Zusatzversicherung ist aber erheblich, er beläuft sich auf monatlich € 30,77 (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen o. J. a). Es ist daher anzunehmen, dass nur ein sehr geringer Anteil der neuen atypisch Beschäftigten diese Zusatzversicherung abschließt. Erschwerend kommt durch Corona hinzu, dass Quarantänemaßnahmen, sofern nicht von zu Hause aus gearbeitet werden kann, zu einem Verdienstausfall führen.

5.3 Soziale Absicherung bei Einkommensentgang bzw. Arbeitslosigkeit

Abgesehen von den krankheitsbedingten Folgen verdeutlicht die Krise auch die geringe soziale Absicherung im Fall von fehlenden Aufträgen oder Arbeitslosigkeit. Da neue atypische Beschäftigung vor allem (Solo-)Selbstständige betrifft, greifen wohlfahrtsstaatliche Absicherungsmechanismen wie Kurzarbeit und Arbeitslosengeld nicht. Für Selbstständige besteht derzeit keine Pflicht, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen. Zwar gibt es die Möglichkeit, sich freiwillig bei der Arbeitslosenversicherung zu versichern, dies wird jedoch kaum in Anspruch genommen. Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung können Selbstständige nur innerhalb der ersten sechs Monate nach Aufnahme ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Andernfalls besteht erst nach acht Jahren wieder die Option, in die freiwillige Arbeitslosenversicherung einzutreten. Gleichzeitig kann man erst acht Jahre nach Beginn der Beitragsleistung wieder aus der Arbeitslosenversicherung austreten. Wird dies nicht gemacht, ist man weitere acht Jahre gegen Arbeitslosigkeit versichert (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen o. J. b). Als Sicherheitsnetz für Selbstständige in der Krise wurde von der Bundesregierung ein Härtefall-Fonds ins Leben gerufen. In der ersten Phase der Corona-Maßnahmen waren aber Selbstständige mit Einkünften aus einer unselbstständigen Tätigkeit nicht eingebunden. Damit hat man einen wichtigen Teil der selbstständig Erwerbstätigen in Österreich von jenen Maßnahmen ausgeschlossen. Erst nach einer Phase der Nachschärfung wurde auch jener Gruppe ein Anspruch auf Unterstützungsleistungen gewährt.

5.4 Mangelnde Interessenvertretung und langfristige Auswirkung auf Frauen

Abseits von der fehlenden bzw. ungleichen Absicherung von Erwerbstätigen offenbart die Krise auch weitere Problemlagen und soziale Folgen. Erstens besteht eine Lücke bei der Interessenvertretung von (Solo-)Selbstständigen, WerkvertragsnehmerInnen, freien DienstnehmerInnen und KleinstunternehmerInnen. 60 % der UnternehmerInnen sind Ein-Personen-Unternehmen (EPUs), sie sind somit auch die größte Gruppe in der Wirtschaftskammer (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2020b). Jedoch fühlen sich diese nicht unbedingt von der Wirtschaftskammer vertreten. Infolge der Corona-Krise gründete Sonja Lauterbach auf Facebook eine Gruppe mit dem Namen „EPU Österreich", um den Anliegen der EPUs Gehör in der Politik zu verschaffen. Diese Gruppe mit rund 9.000 Mitgliedern (Stand 25. 11. 2020) hat einen Bedarf an gemeinsamer Interessenpolitik. Andere atypisch Beschäftigte, wie WerkvertragsnehmerInnen und freie DienstnehmerInnen, können sich mit rechtlichen Fragen an die Flexpower-Beratung des Österreichischen Gewerkschaftsbunds und an die Arbeiterkammer Wien wenden. Auch der Widerstand gegen Gründungen von Betriebsräten bei plattformorganisierten Unternehmen zeigt die

Schwierigkeit von gewerkschaftlicher Organisierung von neuen atypisch Beschäftigten auf. Zweitens haben die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Krise auch nachgelagerte Effekte auf Frauen. Durch die Schulschließungen (bzw. den Unterrichtsentfall an Schulen) verlagern sich die Betreuungspflichten in den privaten Haushalt, wo insbesondere Mütter den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen. Aus Studien in Deutschland wissen wir, dass Frauen aufgrund der Corona-Krise häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020). Es ist daher anzunehmen, dass auch in Österreich eher Frauen ihre Arbeitsstunden zurückfahren. Frauen mit Betreuungspflichten könnten aufgrund des erhöhten Betreuungsaufwands Freelance-Aufträge zurückstellen oder verlieren. Diese Tendenz zur Limitierung weiblicher Erwerbstätigkeit kann sich langfristig negativ auf die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern auswirken (siehe auch Foissner et al. in diesem Band).

6 FAZIT

Neue Formen von Arbeit und Beschäftigung bieten Chancen für Beschäftigungswachstum und Beschäftigungsqualität, etwa erweiterte Handlungsspielräume und zeitliche Flexibilität. Zugleich sind mit diesen neuen Jobs auch Herausforderungen verbunden, die vielfach mit den vier typischen Problemen atypischer Beschäftigung verbunden sind: mit mangelnder Beschäftigungsstabilität, unzureichender Entlohnung, mangelnder Planbarkeit von Arbeitszeiten und damit mangelnder Planbarkeit der gesamten Lebensführung. Aus der Literatur und unserer eigenen statistischen Auswertung wissen wir, dass neue atypische Beschäftigung ein Phänomen mit unterschiedlichen Ausprägungen ist. Entsprechend verschiedenartig gestalten sich die Probleme, die wiederum von Menschen mit unterschiedlichen Ausgangssituationen und Ressourcen bewältigt werden müssen. Auch wissen wir, dass die derzeitigen quantitativen Erhebungen dieses Phänomen unzureichend erfassen und dass sie die Problemgruppen nicht genau genug identifizieren. Um diese Beschäftigungsgruppen in Krisen – wie der Corona-Krise – zielführend unterstützen zu können, braucht es aber ein fundiertes Wissen darüber, welche Beschäftigungsgruppe wie stark betroffen ist. Was allerdings jetzt die Corona-Krise bereits verdeutlicht hat, ist die fehlende bzw. unzureichende soziale Absicherung für neue atypisch Beschäftigte. In Zeiten von zunehmender Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig, diese Beschäftigtengruppe stärker in wohlfahrtstaatliche Absicherungsmechanismen mit einzubeziehen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung effektiver sozialrechtlicher und -politischer Regelungen bzw. Maßnahmen ist aber eine detaillierte Erfassung der Situation neuer atypischer Beschäftigung, das heißt eine entsprechend solide Datenbasis. Diese könnte durch spezifische Erhebungen geschaffen werden.

BIBLIOGRAFIE

Abraham, Katharine, John C. *Haltiwanger*, Kristin *Sandusky* and James R. *Spletzer* (2018), Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues, in: NBER Working Paper No. 24950, Cambridge, Ma: National Bureau of Economic Research.

Eurofound (2015), New forms of employment, Luxembourg.

ILO (2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, Genf.

Kohlrausch, Bettina und Aline *Zucco* (2020), Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, in: WSI Policy Brief Nr. 40.

Mayrhuber, Christine (2017), Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen, Wien: WIFO.

OECD (2019), The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019, Paris.

Österreichische Gesundheitskasse (o. J.), Wie hoch ist mein Krankengeld?; https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.837692&portal=oegkwportal (Abruf am 27. 7. 2020).

Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (o. J. a), Krankengeld; https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816735&portal=svsportal (Abruf am 27. 11. 2020).

Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (o. J. b), Arbeitslosenversicherung für Gewerbetreibende und Neue Selbständige; https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816653 (Abruf am 27. 7. 2020).

Standing, Guy (2016), The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay, London.

Statistik Austria (2016), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung – Ad-hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung", Wien.

Sulzbacher, Markus (2020), Mjam-Zusteller organisieren sich für bessere Arbeitsbedingungen, DerStandard.at, 20. Juli 2020; https://www.derstandard.at/story/2000118855366/mjam-zustellerorganisieren-sichfuer-bessere-arbeitsbedingungen (Abruf am 27. 11. 2020).

Wirtschaftskammer Österreich (2020a), Unterstützungsleistung für Selbständige: Anspruchsvoraussetzung – Dauer – Höhe – Antragstellung; https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/unterstuetzungsleistung-fuer-selbstaendige.html (Abruf am 27. 11. 2020).

Wirtschaftskammer Österreich (2020b), Factsheet EPU 2020; https://www.wko.at/service/netzwerke/epu-factsheet-2020.pdf (Abruf am 27. 7. 2020).

Wood, Alex J., Mark *Graham*, Vili *Lehdonvirta* and Isis *Hjorth* (2019), Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy, in: Sociology, Vol. 53(5), 931-950; https://doi.org/10.1177/0038038519828906.

Claudia Smonik

KOMPETENZEN DER ZUKUNFT: FÄHIGKEITEN UND STRATEGIEN ZUR BEWÄLTIGUNG DER BEDINGUNGEN EINER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT

ZUSAMMENFASSUNG

Durch die treibenden Kräfte der Digitalisierung befindet sich unsere Arbeitswelt in einem kontinuierlichen Wandel. Eine stetige Neuausrichtung und Anpassung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen ist notwendig, um den Anforderungen der Zukunft begegnen zu können. Im vorliegenden Beitrag wird darauf eingegangen, welche Kompetenzen in Zukunft besonders gefragt sein werden und wie diese gefördert werden können.

- Hard Skills wie IT- und Medienkompetenz bleiben auch in Zukunft zentrale Anforderungen und müssen in Bildungssystemen gezielt forciert werden.
- Besondere Bedeutung haben Soft Skills wie soziale Kompetenz, kritisches Denken, Agilität und Resilienz – diese können ebenfalls erlernt werden.
- Kompetenzen der Zukunft sollen auf Ebene der Politik, der Organisationen sowie der Individuen gefördert werden.

ABSTRACT

Due to the driving forces of digitalization, our working world is in constant change. A constant adaption and realignment of personal and professional skills is required in order to be able to meet the requirements of the future. This paper looks at which skills will be crucial in the future and how they can be promoted.

- Hard skills such as analytical thinking, IT and media competence will remain central requirements in the future and must be high on the agenda of the education system.
- The development of soft skills like social intelligence, critical thinking, agility and resilience must be promoted as these will be significant assets in the future.
- Skills of the future workplace should be encouraged by policy makers and organisations in cooperation with all stakeholders but can also be promoted on an individual level.

1 EINLEITUNG

Im Zentrum der Debatten um Veränderungen in der Arbeitswelt steht seit vielen Jahren das Schlagwort Digitalisierung. Oft wird auch von der Arbeitswelt 4.0 gesprochen. Was ist damit konkret gemeint?

Seit Beginn der industriellen Revolution Ende des 18. Jahrhunderts wurden Arbeitsprozesse durch den Einsatz von Technologie stetig verändert. Waren es zuerst Dampfmaschinen, so wurden in weiterer Folge auch durch Elektrizität und später durch den Einsatz von Computern jeweils neue Bedingungen in der Erwerbsarbeit geschaffen. Das Internet und digitale Medien stellen nun die vierte technologische Revolution dar, die unter dem Begriff Digitalisierung einen breiten öffentlichen Diskurs ausgelöst hat.

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien haben dazu beigetragen, dass Arbeit zunehmend aus dem örtlichen Betrieb und fixen Zeiten herausgelöst wird (Entgrenzung von Arbeit). Viele Aufgaben können nunmehr jederzeit auch von zu Hause aus oder an anderen Orten erledigt werden (vgl. Kratzer/Sauer 2003). Seit Beginn des Frühjahrs 2020 wurde dieser Trend noch verstärkt: Das Arbeiten im Homeoffice wurde als Maßnahme zur Eindämmung der Pandemie eingesetzt und wurde vermehrt zur gängigen Arbeitsweise.

Zudem haben neue technologische Speichermöglichkeiten und die dadurch geschaffenen enormen Datenmengen seit den 1990er-Jahren zu einer immer besseren Entwicklung der künstlichen Intelligenz geführt. Routinetätigkeiten, sich wiederholende, gleichbleibende Arbeitsschritte, werden bereits von Maschinen und Programmen übernommen, aber auch komplexe Aufgaben wie Analyse oder Design können aufgrund von Deep Learning von künstlichen Intelligenzen durchgeführt werden (vgl. Daugherty/Wilson 2018, 84 ff.).

Diese Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in der Arbeitswelt gebraucht und nachgefragt werden. Das ist grundsätzlich nicht neu, hatten doch alle technologischen Revolutionen eine Neuordnung von Arbeitsabläufen und damit eine Verschiebung oder Veränderung der erforderlichen Fertigkeiten zur Folge. In den 1970er-Jahren wurde der Verlust von handwerklichen Fähigkeiten aufgrund von Fließbandarbeit und Maschinenbedienung unter dem Schlagwort „Deskilling" thematisiert (vgl. Braverman 1974). Seit den 1990er-Jahren wird in der Debatte von einem „Re- oder Upskilling" gesprochen, und man geht nun davon aus, dass der Einsatz von Technologie eine Aufwertung von Tätigkeiten zur Folge hat bzw. neue Kompetenzen erfordert (vgl. Thompson 1989, 108 ff.). Tatsächlich werden in vielen Bereichen monotone Routinetätigkeiten – sogenannte 3-D-Jobs (dull, dirty & dangerous) – automatisiert, und damit einhergehend wird menschliche Arbeit tendenziell aufgewertet. Für Beschäftigte wird das Steuern und Überwachen von Maschinen und digitalen Prozessen in Zukunft in den Fokus rücken, was wiederum das Verständnis des gesamten Arbeitsprozesses erfordert, um Probleme begreifen und Lösungen finden zu können (vgl. Daugherty/Wilson 2018, 16 f.). Gleichzeitig ist vor allem bei plattformbasierter digitaler Arbeit häufig eine Fragmentierung der Aufgaben feststellbar, zudem ermöglichen digitale Technologien eine verstärkte Kontrolle der Arbeitenden (vgl. Wood et al. 2019). Die Bewertung neuer Arbeitsweisen ist daher nach wie vor von Ambivalenzen geprägt.

Welche Kompetenzen werden nun in Zukunft besonders gefragt sein? Zum vorliegenden Beitrag wurden Erkenntnisse und Prognosen verschiedener Forschungsberichte und Fachliteratur zum Thema evaluiert und Kompetenzanforderungen analysiert. Die unterschiedlichen Zugänge

werden im Beitrag zusammengeführt, und es soll ein Überblick über die zentralen Punkte geschaffen werden.

2 „BOTTLENECKS" DIGITALER SYSTEME

Welche konkreten beruflichen Tätigkeiten sich bei technologischen Innovationen herausbilden, ist nicht genau vorhersehbar. Fest steht, dass mit dieser technologischen Revolution Veränderungen in viel rasanterem Tempo voranschreiten, als dies zuvor der Fall war. Man muss davon ausgehen, dass die Kompetenzen, die in der Ausbildung erworben wurden, nicht für die gesamte Erwerbsbiografie ausreichen. Um den Herausforderungen dieser digitalisierten Arbeitswelt zu begegnen, muss man sich die Anforderungen genauer ansehen. Dazu gilt es zunächst, die „Bottlenecks" digitaler Systeme zu finden: In welchen Bereichen ist der Mensch der Maschine noch überlegen?

Hier spielt implizites Wissen („tacit knowledge") eine große Rolle. Damit werden Wissensbestände bezeichnet, die so verinnerlicht sind, dass man sie nicht verbalisieren kann (vgl. Polanyi 1966, 4).

Eine ähnliche Ressource stellt das Konzept der praktischen Intelligenz dar. Dabei handelt es sich um eine Kombination von Expertise und Erfahrung. Expertise wiederum setzt sich aus Hausverstand, Spezialwissen und Fertigkeiten zusammen (vgl. Cianciolo et al. 2006, 616).

Auch bei Ideenbildung (Kreativität und Innovation) ist der Mensch der Maschine noch einen Schritt voraus. Innovation setzt eine menschliche Auseinandersetzung mit einem Objekt voraus, Kreativität entsteht zumeist in Zusammenarbeit mit anderen Menschen. Dennoch gibt es bereits rasante Fortschritte in der Entwicklung von künstlicher Intelligenz bei kreativen Prozessen (vgl. Brynjolfsson/McAfee 2014, 35–38).

Die wichtigsten Bereiche, die dem Menschen vorbehalten sind, sind emotionale, soziale und kulturelle Intelligenz. Diese Fähigkeiten werden wohl auch weiterhin nicht von digitalen Systemen erlernt werden und stellen daher besonders wertvolle Ressourcen in der Arbeitswelt der Zukunft dar (vgl. Weng 2015, 420–421).

3 WAS SIND KOMPETENZEN?

Womit haben wir es zu tun, wenn wir von Kompetenzen sprechen? Die Europäische Kommission, die eine Agenda für die Kompetenzen der Zukunft herausgegeben hat, beschreibt Kompetenz als etwas, das eine Person weiß, versteht und kann (vgl. European Commission 2016, 2). Konkreter definiert ist Kompetenz eine Qualifikation, die eine effektive Nutzung von Können und Wissen in einem bestimmten Kontext ermöglicht (vgl. Westera 2001, 79). Kompetenz kann als die Verflechtung dreier Teile betrachtet werden: des faktischen Wissens, der praktischen Fähigkeiten und der Denkweise (vgl. ebd., 86).

Viele Institutionen und HR-Beratungsfirmen haben sich mit dem Thema der Kompetenzen der Zukunft auseinandergesetzt, es findet sich daher ein breites Spektrum an Studien und Empfehlungen in diesem Bereich. Um die Vielfalt der Kompetenzen von Arbeitskräften zu kategorisieren, wird häufig zwischen sogenannten Hard Skills und Soft Skills unterschieden. In der zuvor genannten Dreiteilung von Kompetenzen decken Hard Skills das faktische Wissen und die prak-

tischen Fähigkeiten ab, Soft Skills dagegen die Denkweise. Oft wird dabei zur Veranschaulichung ein Eisbergmodell verwendet, das Hard Skills als sichtbare Fähigkeiten und Soft Skills als darunterliegende verdeckte Eigenschaften darstellt (vgl. Seitz/Seitz 2018, 371).

Hard Skills sind erlernbare, bewertbare Fähigkeiten, die meist durch formale Bildung angeeignet werden. Sie sind einfach zu definieren und werden zumeist in Schul- bzw. Universitätsabschlüssen ausgedrückt. Soft Skills hingegen sind schwieriger zu fassen. Damit werden persönliche Eigenschaften und Denkweisen beschrieben, die für das Gelingen von beruflichen Anforderungen zentral sind. Soft Skills sind in nahezu allen Berufen gefragt. Speziell in Managementberufen hält man sie sogar für bedeutsamer als Hard Skills (vgl. Goleman 2006, 31). Oft wird fälschlicherweise angenommen, dass Soft Skills in der Persönlichkeit verankert und damit unveränderbar sind. Soft Skills können jedoch auch erlernt werden. Es gibt allerdings dafür keine formalen Bildungsabschlüsse – häufig wird ihre Förderung im Rahmen von Seminaren nonformaler Bildungsinstitute angeboten.

Zu beachten ist, dass die Trennung zwischen Hard und Soft Skills nicht immer eindeutig ist. Kritisches sowie analytisches Denken beispielsweise erfordern jeweils Anteile beider Kategorien. Auch die praktische Intelligenz ist eine Hybridform, die sowohl Hard Skills als auch Soft Skills vereint.

4 WELCHE KOMPETENZEN WERDEN VON ARBEITGEBERiNNEN GESUCHT?

Seit einigen Jahren veröffentlicht die Karriereplattform LinkedIn jährlich die von ArbeitgeberInnen am häufigsten nachgefragten Kompetenzen. Auch hier wird die Unterscheidung zwischen Hard Skills und Soft Skills getroffen. Für das Jahr 2020 beinhaltete die Liste folgende Hard Skills: Blockchain, Cloud-Computing, analytisches Denken, künstliche Intelligenz sowie UX(User-Experience)-Design. Bei den Soft Skills werden Kreativität, Überzeugungskraft, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und emotionale Intelligenz als die am häufigsten gesuchten Kompetenzen angeführt (vgl. LinkedIn 2020).

Es zeigt sich, dass die auf LinkedIn besonders häufig nachgefragten Hard Skills fast ausschließlich im Angestelltenbereich zu finden sind und einen höheren Bildungsgrad erfordern. Die Anforderungen zukünftiger Jobs und auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind daher ungleich verteilt (vgl. Nedelkoska/Quintini 2018, 25 f.).

Die Ergebnisse der Studien und Berichte zu Kompetenzen der Zukunft lassen allerdings einen starken Schwerpunkt auf Soft Skills erkennen, die auf das gesamte Beschäftigungsspektrum verteilt als notwendig erachtet werden (vgl. Störmer et al. 2014; Hays 2017; World Economic Forum 2018).

Im Folgenden werden häufig genannte Kompetenzen der Zukunft zusammengeführt und erläutert. Bei der Strukturierung wird auf die oben vorgestellten analytischen Kategorien der Hard Skills und Soft Skills zurückgegriffen.

5 KOMPETENZEN DER ZUKUNFT

5.1 Hard Skills

Medienkompetenz

Bereits jetzt ist es erforderlich, Medienformate nutzen und Inhalte produzieren und beurteilen zu können, dies wird auch in Zukunft bedeutend bleiben.

Digitale Grundkompetenz

Der Gebrauch und das Verstehen digitaler Technologien ist Teil des Arbeitsalltags in fast allen Bereichen. Das Erreichen gewünschter Ergebnisse durch die Anwendung von Technologien und die Vertrautheit mit deren Umgang wird auch als „digital fluency" bezeichnet (vgl. Briggs/Makice 2012) – eine Metakompetenz, die aufgrund der alltäglichen Omnipräsenz von Technologien in vielen Jobs bereits vorausgesetzt wird. Aber auch das Entwickeln von Technologien und die Kommunikation darüber fallen in diese Kategorie.

Analytische Kompetenz

Da wir mit einem Datenüberfluss konfrontiert sind, braucht es die Kompetenz, mit Informationen und Daten umgehen zu können. Dazu zählen das Filtern, Reduzieren und Hinterfragen von Inhalten ebenso wie das Wissen um Sicherheit und Datenschutz.

5.2 Soft Skills

Problemlösungskompetenz

Diese Kompetenz erfordert kritisches Denken, die Eigenschaft, Bedürfnisse identifizieren sowie Entscheidungen treffen zu können.

Emotionale/soziale/kulturelle Kompetenz

Emotionale und soziale Kompetenz wird oft synonym verwendet. Ein anderer Zugang schlüsselt emotionale Kompetenz in persönliche und soziale Kompetenzen auf (vgl. Goleman 2006, 24 ff.). Persönliche Kompetenzen sind solche, die bestimmen, wie wir uns selbst steuern. Dazu zählen Selbstwahrnehmung (Wissen um die eigenen Präferenzen, Ressourcen und Intuitionen), Selbstregulierung (Kontrolle und Bewusstsein der eigenen inneren Zustände und Impulse) und Motivation (emotionale Tendenzen, welche eine Zielerreichung bestimmen) – wesentliche Faktoren für weitgehend selbstbestimmte Arbeit, wie beispielsweise im Homeoffice. Soziale Kompetenzen auf der anderen Seite zeigen den Umgang mit sozialen Beziehungen auf. Hier ist Empathie ein wesentlicher Faktor, das Erkennen von Sichtweisen und Gefühlen anderer sowie die Kompetenz, in angemessener Weise darauf reagieren zu können. Das Schlagwort Teamfähigkeit ist hier zu nennen. Um effektiv in Teams arbeiten zu können, sind soziale Kompetenzen wie Konfliktmanagement und Anpassungsfähigkeit notwendig (vgl. Goleman 2006, 216 ff.). Kulturelle Kompetenz als Sonderform sozialer Kompetenz bezieht sich auf die effektive Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe. Dazu gehört auch das Reflektieren des eigenen kulturellen Hintergrunds. Kulturelle Kompetenz vereint vier verschiedene Dimensionen: das Bewusstsein und Verständnis von Kultur, das Wissen über Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Kulturen, die Motivation für multikulturelle Interaktionen sowie das Verhalten in multikulturellen Situationen (Fähigkeit zur Anpassung) (vgl. Ang et al. 2015, 433).

Agilität

Eine zentrale Kompetenz der Zukunft ist die sogenannte Agilität, die Offenheit, Veränderungsbereitschaft und Lernfähigkeit beinhaltet. Agilität wird häufig als Metakompetenz dargestellt, da sie für die Aneignung neuer Kompetenzen ausschlaggebend ist.

Resilienz

Der Begriff Resilienz bezeichnet eine positive Grundeinstellung gegenüber Herausforderungen sowie die Fähigkeit, mit Rückschlägen umgehen zu können. Das Austesten von neuen Herangehensweisen und damit die Akzeptanz von Fehlern sind Grundvoraussetzungen für Innovation.

6 STRATEGIEN FÜR DIE FÖRDERUNG VON KOMPETENZEN

Die oben vorgestellten Kompetenzen der Zukunft können und sollen auf allen sozialen Ebenen gefördert werden. In manchen Forschungsberichten werden Best-Practice-Modelle angeführt, die eine Vorbereitung der ArbeitnehmerInnen auf zukünftige Entwicklungen bieten (vgl. Störmer et al. 2014; World Economic Forum 2018; European Commission 2020).

6.1 Makroebene

Die Förderung digitaler Kompetenzen befindet sich seit Langem auf der Agenda politischer Institutionen. Es wäre allerdings wichtig, dass Bildungssysteme alle drei Elemente von Kompetenz, wie in Kapitel 5 beschrieben, abdecken. Neben Hard Skills (Wissen und Fertigkeiten) müssen auch Soft Skills (Denkweisen) einbezogen werden.

Das Entwickeln von Soft Skills ist zentral für die Zukunft der Beschäftigten, da Hard Skills nicht flexibel genug sind, um mit ihnen adäquat auf Veränderungen reagieren zu können. Wird das Augenmerk auf Soft Skills wie Agilität und Resilienz gelegt, schafft man Basiskompetenzen für die Bewerkstelligung der sich ständig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt. Besonders die Frühförderung ist für die Entwicklungs- und Lernfähigkeit zentral. Kindern muss vermittelt werden, dass sie Neues und Unbekanntes ausprobieren können und keine Angst vor Fehlern haben müssen. Da man nicht davon ausgehen kann, dass die benötigten Hard Skills, die mit der formalen Bildung erworben werden, bis zum Ende des Erwerbslebens unverändert bleiben, muss ein Fokus auf lebenslanges Lernen gelegt werden. Hier müssen entsprechend ausreichende Angebote und ein niederschwelliger Zugang sichergestellt werden. Im Besonderen sollen Anreize für bildungsbenachteiligte Bevölkerungsgruppen, niedrig qualifizierte Personen beziehungsweise ältere ArbeitnehmerInnen geschaffen werden.

6.2 Mesoebene

Da Betriebe vom Wissen und Können ihrer MitarbeiterInnen profitieren, ist es zielführend, auch auf Ebene der Organisationen die Entwicklung von Kompetenzen voranzutreiben.

Da am Arbeitsplatz MitarbeiterInnen mit unterschiedlicher Ausbildung, Können und Wissen zusammenwirken, muss ihre Weiterbildung eine Flexibilität in den Inhalten und der Art der Vermittlung aufweisen. In der Literatur werden dazu Methoden wie beispielsweise kompetenzbasiertes Lernen oder innerbetriebliche Ausbildung genannt (vgl. Brown/Kurzweil 2017).

Die Europäische Kommission empfiehlt sechs Schritte zum Up- und Reskilling in Unternehmen (vgl. European Commission 2020). Vorerst sollen die im Betrieb benötigten Kompetenzen bestimmt und evaluiert werden. Im folgenden Schritt werden Beziehungen innerhalb der Organisation gestärkt. Dies soll durch die Förderung von Teamwork sowie interne Trainings geschehen, damit das vorhandene Erfahrungswissen weitergegeben wird. Die nächsten beiden Schritte bestehen darin, Lerngelegenheiten zu identifizieren, und zwar einerseits bei GeschäftspartnerInnen und in Kooperation mit anderen Organisationen und andererseits im alltäglichen Geschäft. Der fünfte Schritt sieht vor, die Entwicklung von Kompetenzen zu begleiten und zu prüfen sowie mittels eines Bonussystems zu honorieren. Schließlich soll das Up- und Reskilling durch Sozialpartner, öffentliche Stellen und Trainingsanbieter unterstützt werden (vgl. European Commission 2020).

Es ist anzumerken, dass diese sechs Schritte sowohl Hard Skills als auch Soft Skills beinhalten müssen. Oft wird in Betrieben der Schwerpunkt auf Hard Skills gelegt, da diese einfacher überprüfbar sind. Jedoch können auch Soft Skills in der Organisation gefördert werden, indem MitarbeiterInnen zum Lernen motiviert werden und von ihren Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen Feedback und Unterstützung bekommen. Das Umfeld muss Veränderung und Kreativität unterstützen, um eine positive Stimmung und Grundvoraussetzung für neue Ideen und Innovationen zu bieten. Es müssen für Beschäftigte die Voraussetzungen gegeben sein, neue Aufgaben ohne Angst vor Fehlern annehmen zu können (vgl. Goleman 2006, 251 ff.). Die Kooperation mit ArbeitnehmerInnen und ihren Vertretungen ist zentral für das Gelingen von Up- und Reskilling-Programmen – sie müssen daher von Beginn an eingebunden werden.

Mit der zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsprozessen sollen Betriebe überdies dafür Sorge tragen, dass ungestört und konzentriert gearbeitet werden kann und für MitarbeiterInnen ausreichend Gelegenheiten zu Erholung geschaffen werden. Das bedeutet beispielsweise, Informationsflüsse zu optimieren und zu reduzieren oder technologiefreie Arbeitsphasen sowie direkte Kommunikation zu fördern (vgl. Colbert et al. 2016, 735 f.).

6.3 Mikroebene

Da auf Meso- und Makroebene nur langsam auf Veränderungen reagiert werden kann, wird Beschäftigten oft geraten, individuelle Strategien zur Anpassung an die veränderten Bedingungen des Arbeitslebens zu entwickeln, um den Wandel selbst mitgestalten zu können. So können beispielsweise die eigenen Hard Skills hinsichtlich ihrer Aktualität und Vereinbarkeit mit den auf dem Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen geprüft werden, und es kann gegebenenfalls eine entsprechende Weiterbildung gewählt werden. Im Beruf sind Beschäftigte oft sehr auf die im Unternehmen verwendeten Technologien und Prozesse spezialisiert. Ein neuer Input oder eine Vertiefung in bestimmten Bereichen ist förderlich für den Erhalt der Lernfähigkeit, aber auch für das Selbstbewusstsein (vgl. Störmer et al. 2014). Voraussetzung dafür ist allerdings das Vorhandensein sozialer und wirtschaftlicher Ressourcen. Weiterbildung im Beruf soll prinzipiell von höheren sozialen Ebenen (Makro- und Mesoebene) gefördert und unterstützt werden und darf nicht allein auf die ArbeitnehmerInnen abgewälzt werden. Eine entscheidende Rolle in der Ausverhandlung von Kompetenzvermittlung kommt daher ArbeitnehmerInnenvertretungen zu.

Zur Entwicklung der eigenen Soft Skills können allerdings auch kleine, alltägliche Ritualen beitragen (vgl. Seitz/Seitz 2018, 374–379). Eine gezielte Selbstreflexion ist zunächst hilfreich: Was sind eigene Stärken und Ziele? Was verursacht Stress? Was verhindert Fortschritte? Wie kann der Arbeitstag produktiver gestaltet werden? Für eine effektive Selbstorganisation, die vor allem im

Homeoffice gefragt ist, ist die Vermeidung von Impulshandlungen und Unterbrechungen ausschlaggebend. Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit können durch eine bewusste Perspektivenübernahme des Gegenübers gestärkt werden. Die eigene Arbeitsweise darf nicht als allgemeingültig verstanden werden, und Kolleginnen und Kollegen muss der Raum für das Vorbringen andere Sichtweisen gegeben werden. Kritisches Denken kann gestärkt werden, indem bei Entscheidungen bewusst auf langsames und reflektiertes Denken gesetzt wird. Zur Förderung von Agilität können kleine Herausforderungen wie das Entwickeln neuer Gewohnheiten beitragen. Der Fokus soll dabei auf klare, umsetzbare Schritte gelegt werden. Das Erreichen kleiner Ziele schafft Motivation und eine positive Einstellung zu Veränderung und Weiterentwicklung. Damit ist auch die Basis für Resilienz gegeben: Wenn neue Herausforderungen nicht als Hindernis, sondern als Chance gesehen werden, kann mit Rückschlägen positiver umgegangen werden (vgl. Seitz/Seitz 2018, 374–379).

7 FAZIT

Die Bedingungen einer digitalisierten Arbeitswelt erfordern neue Kompetenzen der Arbeitskräfte. Da digitale Prozesse in nie dagewesenem Tempo voranschreiten, sind konkrete zukünftige Anforderungen und die dafür benötigten Fähigkeiten nicht genau vorhersagbar.

Die VerfasserInnen zahlreicher Studien und Prognosen zu Kompetenzen der Zukunft gehen allerdings davon aus, dass analytische und digitale Kompetenzen, die den sogenannten Hard Skills zugerechnet werden, sowie emotionale, soziale und kulturelle Kompetenzen, kritisches Denken, Agilität und Resilienz, die in den Bereich der Soft Skills fallen, für den beruflichen Alltag zentral sein werden. Besondere Bedeutung wird dabei den Soft Skills zugemessen, da diese als ausschlaggebend für die Bewältigung der Herausforderungen einer zukünftigen Arbeitswelt gelten.

Die Förderung dieser Kompetenzen soll daher auf die Agenda von Politik und Organisationen gesetzt werden. Die Zusammenarbeit mit Betriebsräten und ArbeitnehmerInnen ist notwendig, um die Arbeitskräfte bei den Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu unterstützen.

BIBLIOGRAFIE

Ang, Soon, Thomas *Rockstuhl* and Mei Ling *Tan* (2015), Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence, in: Group & Organization Management 31, 100–123.

Braverman, Harry (1974), Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century, New York.

Briggs, Christian and Kevin *Makice* (2012), Digital fluency: Building success in the digital age, Bloomington.

Brown, Jessie and Martin *Kurzweil* (2017), The Complex Universe of Alternative Postsecondary Credentials and Pathways, Cambridge.

Brynjolfsson, Erik und Andrew *McAfee* (2014), The Second Machine Age, Kulmbach.

Cianciolo, Anna T., Cynthia *Matthew*, Robert J. *Sternberg* and Richard K. *Wagner* (2006), Tacit Knowledge, Practical Intelligence, and Expertise, in: K. Anders *Ericsson*, Neil *Charness*, Paul J. *Feltovich* and Robert R. *Hoffman* (Hg.), The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance (Cambridge Handbooks in Psychology), Cambridge, 613–632.

Colbert, Amy, Nick *Yee* and Gerard *George* (2016), The Digital Workforce and the Workplace of the Future, in: *Academy of Management Journal* 59 (3), 731–39.

Daugherty, Paul R. und H. James *Wilson* (2018), Human + Machine: Künstliche Intelligenz und die Zukunft der Arbeit, München.

European Commission (2016), New Skills Agenda for Europe; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381 (Abruf am 30. 10. 2020).

European Commission (2020), Up- and Reskilling in Mikro and small Enterprises; https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8310&furtherPubs=yes (Abruf am 22. 10. 2020).

Goleman, Daniel (2006), Working with emotional intelligence, New York.

Hays (2017), HR -Report 2017: Schwerpunkt Kompetenzen für eine digitale Welt; https://www.hays.de/documents/10192/118775/Hays-Studie-HR-Report-2017.pdf/3df94932-63ca-4706-830b-583c107c098e (Abruf am 30. 10. 2020).

Kratzer, Nick und Dieter *Sauer* (2003), Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde, in: Karin *Gottschall* (Hg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München et al, 87–124.

LinkedIn (2020), Die wichtigsten Kompetenzen, die Unternehmen 2020 brauchen; https://de.linkedin.com/pulse/die-wichtigsten-kompetenzen-unternehmen-2020-brauchen-cornelia-wedler (Abruf am 22. 10. 2020).

Nedelkoska, Ljubica and Glenda *Quintini* (2018), Automation, skills use and training, in: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, Paris.

Polanyi, Michael (1966), The Tacit Dimension, New York.

Seitz, Jelka und Jürgen *Seitz* (2018), Digitale Kompetenzen: New Work – New Human? In: Harald R. *Fortmann* und Barbara *Kolocek* (Hg.), Arbeitswelt der Zukunft: Trends – Arbeitsraum – Menschen – Kompetenzen, Wiesbaden, 355–382.

Thompson, Paul (1989), The Nature of Work. An Introduction to Debates on the Labour Process, Second Edition, Basingstoke et al: Macmillan.

Störmer, Eckhard, Cornelius *Patscha*, Jessica *Prendergast*, Cornelia *Daheim* and Martin *Rhisiart* (2014), The Future of Work. Jobs and Skills in 2030. Key Findings Report; https://www.researchgate.net/publication/278672574_The_Future_of_Work_Jobs_and_Skills_in_2030_Key_Findings_Report (Abruf am 30. 10. 2020).

Weng, Wenting (2015), Eight skills in future work, in: Education, 135:4, 419–422.

Westera, Wim (2001), Competences in education: a confusion of tongues. In: Journal of Curriculum Studies, 33, 75–88.

Wood, Alex J., Mark *Graham,* Vili *Lehdonvirta* und Isis *Hjorth (2019*), Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy, in: Work, Employment and Society, 33:1, 56–75.

World Economic Forum (2018), The future of jobs report 2018, Centre for the new economy and society; https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018 (Abruf am 22. 10. 2020).

Franziska Foissner, Vera Glassner, Simon Theurl

KRISENGEWINNER PATRIARCHAT? WIE DIE COVID-ARBEITSMARKTKRISE FRAUEN TRIFFT

ZUSAMMENFASSUNG

Strategien zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie haben Beschäftigte, darunter insbesondere Frauen und prekär Beschäftigte, in höchst ungleichem Ausmaß getroffen. Dieser Beitrag konstatiert eine Zuspitzung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse infolge der Corona-Krise. Die Rezeption der Forschungsliteratur zu dem Thema dient der Kontextualisierung empirischer Befunde, die mittels Online-Umfrage der Arbeiterkammer Wien im Sommer 2020 erhoben wurden. Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- Von der Polarisierung der Erwerbsbevölkerung waren Frauen besonders betroffen.
- Die Doppel- und Mehrfachbelastungen prekärer Frauenarbeit hat sich verstärkt.
- Einer Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen muss mit gezielten politischen Maßnahmen entgegengewirkt werden.

ABSTRACT

Strategies used to address the COVID-19-pandemic have had a direct impact on the Austrian labour market. The crisis has affected workers unevenly, whereby women and precariously employed people have been most affected. This paper identifies a worsening of precarious working and living conditions as a result of the Corona-crisis. A review of relevant literature on the topic aims to contextualize empirical findings derived from an online-survey on working conditions, commissioned by the Austrian Chamber of Labour, in summer 2020. The main results are:

- Women have been particularly affected by the polarisation of the labour market.
- The double burden of precarious female labour has increased.
- Targeted political measures are required to counteract a re-traditionalisation of gender roles.

1 EINLEITUNG

Das Jahr 2020 war von der globalen COVID-19-Pandemie bestimmt. Auch in Österreich wurden umfassende gesundheitspolitische Maßnahmen ergriffen, die mit 16. März 2020 in Kraft traten (vgl. Pollak et al. 2020a). Diese umfassten u. a. das Schließen von Geschäften abseits der Grundversorgung und eine weitreichende Einschränkung sozialer Kontakte. Ab Mitte April 2020 kam es in Österreich zu einer schrittweisen Lockerung dieser Maßnahmen, was sich unter anderem positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung auswirkte (ebd. 2020b). Als im Herbst 2020 die Infektionszahlen schließlich wieder anstiegen (ebd. 2020c), wurden erneut Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens ergriffen. Aufgrund der unterschiedlichen Einbettung in globale Wertschöpfungsketten, der räumlich und branchenspezifisch ungleichzeitigen Krisenbearbeitung sowie der Ausnahme systemrelevanter wirtschaftlicher Tätigkeiten von den behördlichen Schließungsmaßnahmen wirkte die Krise unterschiedlich auf wirtschaftliche Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse. Während für einige wenige eine Verlagerung des Arbeitsorts ins „Homeoffice" die größte Umstellung bedeutete, standen und stehen viele vor einer gravierenden Reduktion der Arbeitsstunden, einer Doppelbelastung durch Erwerbs- und Reproduktionsarbeit oder vor anderen Belastungen, wie hohem Infektionsrisiko am Arbeitsplatz oder hohen emotionalen Anforderungen, beispielsweise im Gesundheitsbereich. In Krisen werden vorhandene gesellschaftliche Strukturen besonders wirkmächtig und anhand der Vertiefung von Ungleichheiten besonders deutlich sichtbar. So zeigen bereits erste Untersuchungen, dass die Corona-Krise als Ungleichheitsmotor wirkt.

Der folgende Beitrag nimmt vorwiegend Bezug auf Studien, die bis zum Sommer 2020 zur Verfügung standen, sowie auf eine empirische Momentaufnahme von Juli und August 2020 in Österreich. Dabei werden Arbeitsbedingungen von Frauen, deren Entwicklung auf eine Zuspitzung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse infolge der Corona-Krise hindeutet, näher in den Blick genommen.[1] Ein Überblick über die ungleichen Geschlechterverhältnisse und die Prekarisierung frauendominierter Arbeit vor der Pandemie soll die Basis für die gesellschaftliche Kontextualisierung der empirischen Ergebnisse bieten. Darauf folgt eine Rezeption der Forschungsliteratur zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen von Frauen. Eine im Sommer 2020 durchgeführte Online-Umfrage der Arbeiterkammer Wien erhob die Entwicklung von Ungleichheiten in Bezug auf Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse deuten auf eine verstärkte Ungleichheit bezüglich der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen. Abschließend folgt ein kurzer Ausblick auf mögliche Handlungsoptionen, um der Verschärfung von Geschlechterungleichheiten entgegenzuwirken.

2 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE ARBEITSTEILUNG UND UNGLEICHHEIT AUF DEM ARBEITSMARKT

Die ungleichen Bedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich auf vielfältige Weise. Frauen haben einen geringeren Lohn als Männer (vgl. z. B. Hehenberger/Muckenhuber 2020) und sind auch bezüglich der Arbeits- und Lebensverhältnisse benachteiligt. Denn Frauen haben seit jeher einen schlechteren Zugang zu sozialstaatlich regulierter Lohnarbeit, die Existenz und Status sichert (Aulenbacher 2009, 65). Insbesondere in konservativ-korporatistischen Wohl-

1 Uns ist bewusst, dass viele marginalisierte Gruppen, wie auch Migranten und Migrantinnen oder Menschen im globalen Süden anders – und vielfach stärker – von der Corona-Krise betroffen sind. Dieser Beitrag fokussiert in diesem Bewusstsein jedoch auf Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt als eine marginalisierte Gruppe.

fahrtsstaaten, in denen Sorgearbeit von Familien (und nicht staatlichen Institutionen) getragen wird, realisieren viele Frauen ihre Möglichkeit, am Arbeitsmarkt zu partizipieren, in Form von Teilzeitbeschäftigung, die es ihnen ermöglicht, familiäre Verpflichtungen neben der Erwerbsarbeit zu erfüllen.[2] Das traditionelle Ernährer-Hausfrauen-Modell wurde durch das Haupternährer-Zuverdienerinnen-Modell ersetzt (vgl. z. B. Berghammer/Verwiebe 2015). Frauen sind deutlich überrepräsentiert in prekärer, nicht existenzsichernder und sozial nicht abgesicherter Beschäftigung, darunter vor allem im Niedriglohnsektor (vgl. Mokre 2019, 206–208), geringfügigen Anstellungsverhältnissen und der befristeten Beschäftigung (vgl. Nickel 2009, 213). Prekarität soll hier als Ergebnis einer Form der Regulierung, die auf Unterordnung und ungleichen Machtverhältnissen basiert, verstanden werden. Faktoren, die Ausdruck der Verschiebung des Machtverhältnisses zwischen Arbeit und Kapital in Zeiten des „Post-Fordismus" sind, wie sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrade, Finanzialisierung, ökonomische Globalisierung und Digitalisierung, haben die Arbeitsbedingungen eines wachsenden Anteils der Beschäftigten verschlechtert und den Zugang zu abgesicherter, gut bezahlter Beschäftigung erschwert (vgl. Kalleberg 2009). Angesichts viel tiefer verwurzelter und länger bestehender Ungleichheitsverhältnisse, die auf Klasse, Geschlecht (vgl. z. B. Butler 2015) oder Ethnie basieren (und die in ökonomischen und theoretischen Konzepten von Prekarität oft ausgeblendet bleiben), versuchen wir, zumindest die Kategorie „Geschlecht" in den Blick zu nehmen. Die marktwirtschaftliche Restrukturierung der Fürsorge und die Neoliberalisierung des Sozialstaats – noch stärker in Deutschland als in Österreich – sowie die große Nachfrage nach Sorgearbeit haben die häufig prekären Arbeitsbedingungen im feminisierten und zugleich abgewerteten Sektor der Daseinsfürsorge verschärft, in dem neben Frauen auch viele Migrant*innen unter sehr belastenden Arbeitsbedingungen die Reproduktion der Gesellschaft sicherstellen (Neuhauser et al. 2019, 8; Rümmele 2007). Auch in den – vor allem in der Corona-Krise viel gelobten – „systemerhaltenden" Berufen ist weibliche Prekarität weit verbreitet. Unter Reinigungskräften, Altenpfleger*innen und Behindertenbetreuer*innen, bei Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen im Einzelhandel und in der medizinischen Assistenz sind mehr als 10 % geringfügig oder befristet beschäftigt oder in Leiharbeit, unter den Reinigungskräften sind es sogar 26 %. Alle diese Tätigkeiten werden überwiegend von Frauen ausgeführt, während in den männlich dominierten „systemerhaltenden" Branchen, wie Transport und öffentliche Sicherheit, der Anteil an Vollzeitbeschäftigten deutlich höher ist (vgl. Schönherr/Zandonella 2020, 3, 5 f.). Zusätzlich verdienen die Beschäftigten in den fünf „systemrelevanten" Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil am höchsten ist, weniger als den Durchschnittslohn in Österreich (ebd., 8).

Eine Analyse, die ungleiche Arbeitsverhältnisse zwischen Männern und Frauen auf Erwerbsarbeit reduziert, verschleiert den strukturellen Zusammenhang von Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit, denn das Normalarbeitsverhältnis stützt sich unmittelbar auf die Dominanz einer geschlechtlichen Arbeitsteilung, die Frauen in die Sphäre des Haushalts verweist und somit die flexible und marginale Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt befördert (vgl. Wimbauer/Motakef 2020a, 46; Manske 2008, 140; Aulenbacher 2009, 65; Nickel 2009, 214, siehe auch Berger in diesem Band).[3] Insbesondere die vor allem von Frauen geleistete Sorgearbeit wird gesellschaftlich weitgehend unsichtbar gemacht (vgl. Wimbauer/Motakef 2020a, 46; Federici 2012). „[Die] systemerhaltende Sorgearbeit [findet] vor allem im vermeintlich privaten Bereich statt […]: der Ehe, dem Haushalt, der Familie. Dort gilt Arbeit eben nicht als Arbeit, sondern ist als

2 Die Teilzeitquote von Frauen liegt in Österreich bei rund 47 % (2019) und ist die zweithöchste in der EU (Eurostat 2020).

3 Die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit und marginale Teilnahme am Arbeitsmarkt spiegelt sich auch im Gender-Pension-Gap wider, wonach 2018 Frauen durchschnittlich 39,4 % weniger Pension bekamen als Männer (Vergleich der mittleren Bruttopension) (Hehenberger/Muckenhuber 2020, 5).

solche unsichtbar" (Maier/Fahimi 2020). Die unbezahlte Sorgearbeit stellt das reibungslose Funktionieren der kapitalistischen Produktions- und Gesellschaftsordnung sicher. Die Unsichtbarkeit der unbezahlten Sorgearbeit im Haushalt wirkt sich auf die gesellschaftliche Anerkennung und monetäre Vergütung von professionalisierter Sorgearbeit aus. Trotz gestiegener Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem in den letzten 20 Jahren hat sich die unbezahlte Reproduktionsarbeit aufgrund bestehender Geschlechternormen kaum zwischen den Geschlechtern umverteilt (vgl. Nickel 2009, 216). Diese verstärkte Doppelbelastung für Frauen durch Erwerbs- und Reproduktionsarbeit ist zentral für die ungleichen Verhältnisse zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Diese gesellschaftstheoretische Darstellung der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung bietet für die Interpretation der Ergebnisse der Umfrage und der Entwicklung der Ungleichheiten in den Arbeits- und Lebensverhältnissen von Frauen einen wichtigen Bezugsrahmen. Ausgangspunkt unserer Interpretation der empirischen Befunde ist die Annahme, dass in Krisen Verhältnisse von Macht und Ausbeutung sichtbarer werden und sich bestehende Ungleichheiten verstärken.

3 ZUSPITZUNG UNGLEICHER VERHÄLTNISSE: EMPIRISCHE BEFUNDE IN ÖSTERREICH UND EUROPA

Teilzeit- und atypisch Beschäftigte sind in Krisenzeiten häufig ein günstiger Flexibilitätspuffer (vgl. Schönherr/Zandonella 2020, 6). Ebenso haben vergangene Krisen gezeigt, dass regulär Beschäftigte deutlich besser geschützt sind als geringfügig oder befristet Beschäftigte oder Leiharbeiter*innen (vgl. Bohrn-Mena 2020; Wölfl 2020). In der Corona-Krise können geringfügig Beschäftigte in Österreich beispielsweise keine Kurzarbeit in Anspruch nehmen. Mit der Überrepräsentanz von Frauen in geringfügiger Beschäftigung und im Niedriglohnsektor hat sich in der gegenwärtigen Krise die Situation von prekär beschäftigten Frauen verschlechtert – einerseits finanziell aufgrund des Jobverlustes, andererseits durch eine hohe Arbeitsbelastung in vielen „systemrelevanten" Berufen, in denen prekäre Beschäftigung besonders häufig ist. Mit Schulschließungen und dem Wegfallen anderer externer Betreuungseinrichtungen fielen auch zusätzlich Betreuungspflichten an, die überwiegend von Frauen übernommen wurden (Berghammer 2020). Auch jüngste Analysen aus Deutschland legen nahe, dass sich Unterschiede zwischen prekär Beschäftigten und Beschäftigten im sogenannten Normalarbeitsverhältnis weiter vergrößert haben. Das zeigt sich etwa in hoher Arbeitslosigkeit vor allem bei vulnerablen Gruppen, wie geringfügig Beschäftigten und Leiharbeiter*innen, sowie in einer Arbeitsverdichtung bei den prekär Beschäftigten in „systemrelevanten" Berufen (vgl. Wimbauer/Motakef 2020b). Durch die Pandemie gelangen die Virulenz der Krise der sozialen Fürsorge (z. B. Fachkräftemangel in der Pflege) und ihre Folgen mit aller Deutlichkeit in den Blick (vgl. Wölfl 2020).

Bezüglich der Arbeitszeit deuten aktuelle quantitative Untersuchungen in Österreich darauf hin, dass im Zuge des ersten Lockdowns ein Drittel der unselbstständig Beschäftigten von einer Arbeitszeitreduktion betroffen war, darunter überdurchschnittlich häufig Beschäftigte in den Branchen Tourismus und Gastronomie (Steiber 2021). Unselbstständig beschäftigte Frauen haben ihre Arbeitsstunden im Durchschnitt stärker reduziert als Männer (ebd. 2021). Der durchschnittliche Arbeitsdruck (Zeit- und Erfolgsdruck) hat nicht generell zugenommen, es kam jedoch zu einer Polarisierung: Rund 20 % der Befragten registrierten eine Erhöhung des Arbeitsdrucks, während rund 16 % eine Verringerung angaben (ebd. 2021). Eine Belastung für Beschäf-

tigte kann auch ein erhöhtes Infektionsrisiko am Arbeitsplatz darstellen. In Österreich zeigt sich bis jetzt eine größere Belastung durch ein höher eingeschätztes Infektionsrisiko in frauendominierten Branchen, wie Erziehung und Unterreicht, Gesundheit und Soziales sowie dem Handel (ebd. 2021). In der EU geben deutlich mehr Frauen als Männer an, am Arbeitsplatz einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt zu sein (jeweils 46 % und 41 %, siehe Eurofound 2020b, 42). Den höchsten emotionalen Belastungen sind Beschäftigte im Gesundheitssektor ausgesetzt (vgl. Eurofound 2020b, 38). In der EU sind 85 % dieser „frontline health workers" Frauen (vgl. Eurofound 2020a).

Während der Schließung von Schulen, Kindergärten und anderen sozialen Einrichtungen wurden Betreuungspflichten in den meisten Ländern von Frauen übernommen (siehe auch Bock-Schappelwein/Famira-Mühlberger in diesem Band). Während des ersten Lockdowns leisteten den meisten Studien zufolge Frauen signifikant mehr Arbeit in der Kinderbetreuung (vgl. Del Boca et al. 2020, 78 f.; Eurofound 2020b, 23 f.; Zoch et al. 2020, 11 f.; Hans-Böckler-Stiftung 2020; Hipp/Bünning 2020). Studien aus Großbritannien, Italien und Deutschland weisen ebenfalls darauf hin, dass aufgrund des Anstiegs der Betreuungspflichten eine sinkende Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zu beobachten war (vgl. Del Boca et al. 2020, 74 f.; Andrew et al. 2020, 111; Zoch et al. 2020; Kohlrausch/Zucco 2020, 8 f.; Hipp/Bünning 2020, 8 f.). In den österreichischen Umfragen zeigt sich, dass auch in der Corona-Krise Mütter einen Großteil der Haushaltsarbeit, der Kinderbetreuung und des Heimunterrichts übernahmen (vgl. Berghammer 2020; Berghammer/Beham-Rabanser 2020; Mader et al. 2020). Die Gesamtarbeitszeit (Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit) war während des ersten Lockdowns für Paare mit Kindern signifikant höher als für kinderlose Paare (vgl. Berghammer/Beham-Rabanser 2020). Alleinerziehende und Paare mit Kindern gaben auch häufiger als Kinderlose an, sich während der Ausgangsbeschränkungen im Homeoffice schwerer konzentrieren zu können, Tätigkeiten weniger gut als im Büro zu erledigen und Familie und Beruf schlechter vereinbaren zu können (vgl. Mader et al. 2020). Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist die spezifische Situation des ersten Lockdowns mit einer stärkeren Verbreitung von Homeoffice und einem starken Zurückfahren der Wirtschaft zu berücksichtigen. Empirische Ergebnisse aus ähnlichen Befragungen zum Lockdown im November 2020 und Jänner 2021 sind zum Verständnis der längerfristigen Auswirkungen und der Dynamiken der Krise unverzichtbar.

4 EMPIRISCHE BEFUNDE: ARBEITSVERDICHTUNG UND MEHRFACHBELASTUNGEN TREFFEN FRAUEN BESONDERS

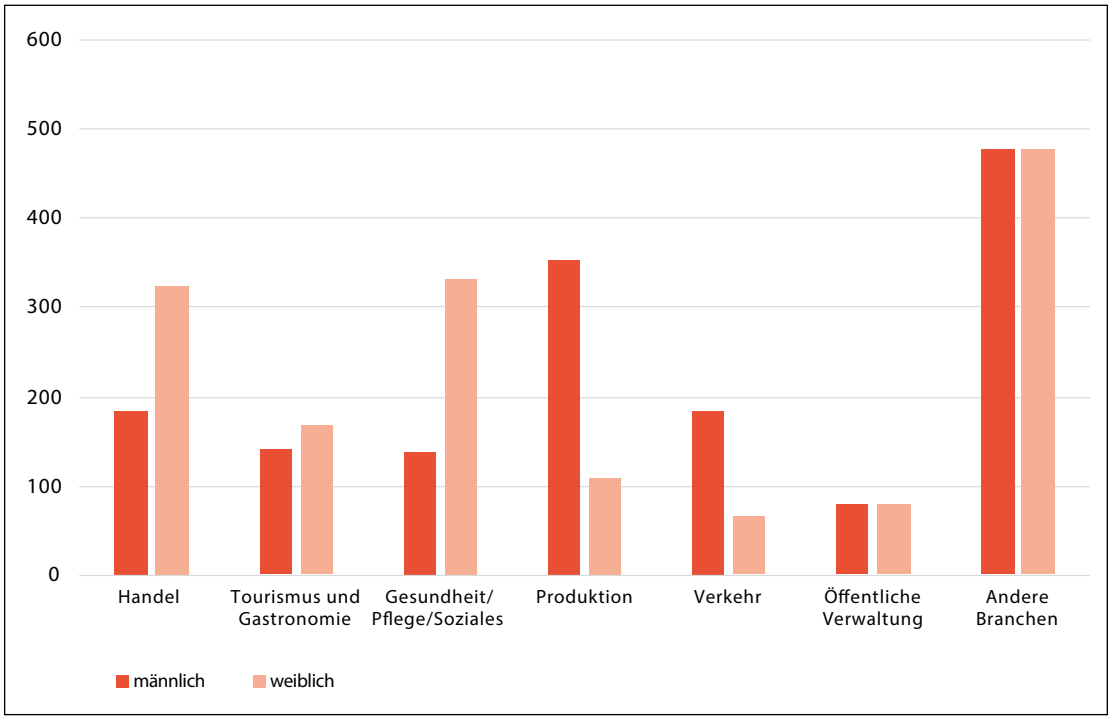
Zur weiteren Pluralisierung der Perspektiven in der empirischen Analyse der Krisenfolgen trägt eine von der AK im Sommer 2020 in Auftrag gegebene Onlinebefragung bei. Der Fragebogen wurde über die Social-Media-Kanälen der Arbeiterkammer beworben und von 3.952 Personen zwischen Juli und August beantwortet. Es handelt sich dabei um keine repräsentative Stichprobe für Österreich (Online-Umfragen können außerdem einen Bias durch die Selbstselektion aufweisen). Ziel der Erhebung war die Untersuchung der Auswirkungen des ersten Lockdowns zwischen 16. März und 14. April 2020 (vgl. Pollak et al. 2020a) auf Arbeitsverhältnisse in Österreich. Das dafür erzeugte Sample besteht aus Personen, die vor dem Lockdown im März 2020 in Beschäftigung waren. Von den Befragten hatten 842 Personen ihren Job verloren, und 667 Personen befanden sich in Kurzarbeit. 63 % der Befragten sind Frauen (siehe Tabelle 1). Für die folgende Analyse der Arbeitsbedingungen wurden die 3.110 Personen betrachtet, die sich im Juli

und August in Beschäftigung befanden, und entlang der Kategorie „Geschlecht" gewichtet.[4] Im folgenden Abschnitt werden Befunde der Befragung hinsichtlich wesentlicher Ungleichheitsdimensionen präsentiert.

4.1 Arbeits-, Einkommens- und Lebenssituation der befragten Frauen

Frauen sind besonders häufig in den von der Krise betroffenen Bereichen tätig (siehe Abbildung 1). Einerseits sind sie mehrheitlich in Berufen vertreten, die sich in der Corona-Krise als gesellschaftlich besonders wichtig erwiesen haben. Als „Systemerhalterinnen" im Handel, im Gesundheits- und Pflegesektor sowie in der sozialen Arbeit haben sie während der Krise wesentlich dazu beigetragen, das Land am Laufen zu halten. Neben dem höheren Risiko, sich mit dem Virus anzustecken, waren sie dabei einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Andererseits sind die befragten Frauen häufig in Branchen beschäftigt, in denen es in besonderem Ausmaß zu Kündigungen kam und deren Entwicklung längerfristig von Unsicherheit geprägt ist, wie beispielsweise im Tourismus.

Abbildung 1: Verteilung der befragten Personen nach Branchen



Die wichtigste institutionelle Absicherung während der Krise war die Kurzarbeit, gefolgt von Arbeitslosenversicherungsleistungen. Bei der Kurzarbeit sind Frauen im Vergleich zu Männern leicht unterrepräsentiert (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend 2020). Im Sample ist der Anteil von Frauen in Kurzarbeit im Vergleich zu Männern niedriger als in der Gesamtbevölkerung (siehe Tabelle 1). Das kann mit der Branchenzugehörigkeit der Befragten erklärt werden; Beschäftigte (vor allem Frauen) der Branchen Handel und Tourismus sind im Sample überrepräsentiert. In diesen Branchen ist Kurzarbeit weniger weit verbreitet als in anderen Sektoren, wie z. B. der Warenproduktion (ebd., 12–13).

4 63 % der Befragten gaben bei der Frage nach Geschlecht „weiblich" an. Da der Fokus der Analyse auf Unterschieden entlang dieser Kategorie liegt, wurde entsprechend gewichtet.

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind im Sample mehr als 5-mal so viele Frauen wie Männer. Teilzeitbeschäftigung geht für viele Frauen mit gravierenden Einschnitten in Pensionen und Arbeitslosengeld einher (siehe Abschnitt 2). Gut doppelt so viele befragte erwerbstätige Frauen befinden sich im Vergleich zu Männern in Haushalten mit einem verfügbaren Haushaltseinkommen (inklusive Sozialtransfers) von unter 1.500 Euro. Dieser Befund deutet auf die materielle Abhängigkeit der Befragten von deren Lohnarbeit und die damit verbundene geringe Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitgeber*innen hin.

Tabelle 1: Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht

	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügig angestellt	Kurzarbeit	Homeoffice	Arbeitslos
Männlich	1.101	84	1	353	570	432
Weiblich	743	454	20	322	585	415

4.2 Arbeitszeitpolitik und Verdichtung der Arbeit

Unternehmensstrategien in Reaktion auf die Auswirkungen der Corona-Krise haben zur Polarisierung der Erwerbsbevölkerung beigetragen. Frauen waren davon in besonderer Weise betroffen (vgl. Theurl/Glassner 2020). Die kapitalseitige Krisenbearbeitung – gemeint sind die auf Unternehmensebene getroffenen Entscheidungen von entscheidungsmächtigen Akteur*innen – lässt sich mit einem weitgefassten Begriff der Arbeitszeitpolitik beschreiben. Arbeitgeber*innen entscheiden darüber, in welchem Zeitumfang Arbeitskräfte nachgefragt werden. Aus diesem Blickwinkel reicht das Spektrum der Krisenbearbeitung von Kündigungen über unbezahlte und subventionierte[5] Arbeitszeitverkürzung bis hin zu einer Erhöhung der Arbeitszeit. Während ein Teil der Unternehmen auf Kurzarbeit setzte, wurden viele Arbeitskräfte während der Krise gekündigt. Während des Befragungszeitraumes lag die durchschnittliche Arbeitslosigkeit um rund 100.000 Personen (mehrheitlich Frauen) höher als im Jahr zuvor (vgl. Spielmann 2020). Ebenso weist der hohe Anteil an Kündigungen im gesamten Umfragesample auf diese Krisenbewältigungsstrategie hin. Dieser Überhang bei der Arbeitslosigkeit von Frauen spiegelt sich allerdings im Sample der AK-Online-Umfrage nicht wider.

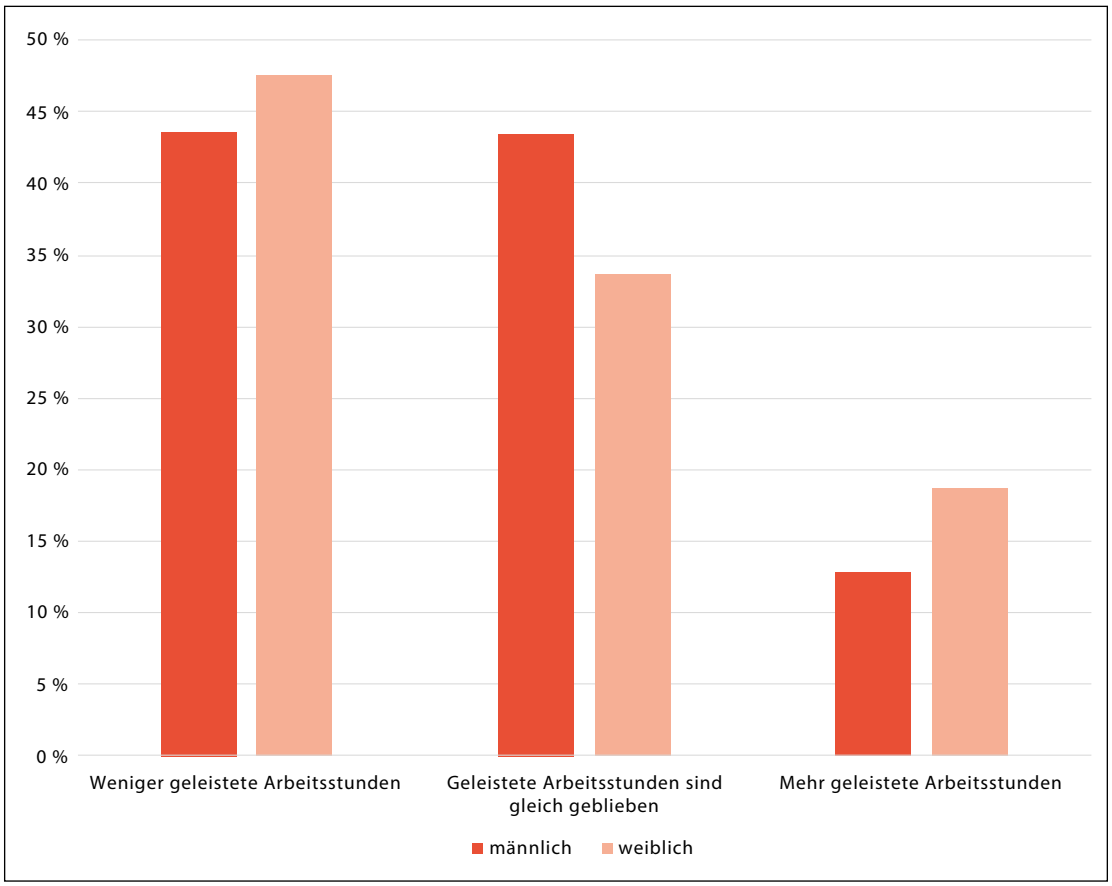
Der Vergleich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit vor den Maßnahmen im März 2020 mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zum Befragungszeitpunkt zeigt eine weitere Achse der Polarisierung (siehe Abbildung 2). Insgesamt antworteten 61,4 %, dass sich ihre Arbeitszeit zwischen März und Juni veränderte. Bei 15,8 % nahmen die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu. Bei 38,6 % der Beschäftigten blieb die Arbeitszeit unverändert. Eine Erklärung dafür sind unterschiedliche Krisenbewältigungsstrategien wie Kurzarbeit und Homeoffice.

Atypischen – und oft prekären – Beschäftigungsverhältnissen kommt häufig eine „Pufferfunktion" zu, um Nachfrageschwankungen auszugleichen. So waren beispielsweise Leiharbeiter*innen zu Beginn der gegenwärtigen Krise überproportional von Beendigungen ihres Arbeitsverhältnisses betroffen. Auch zeigt sich eine höhere Variabilität des Beschäftigungsausmaßes von Frauen im Vergleich zu Männern. Sowohl höhere als auch niedrigere Arbeitszeiten traten bei Frauen häufiger auf. In beiden Fällen gaben Frauen signifikant häufiger als Männer eine Veränderung der Erwerbsarbeitszeit an. Zu erwarten ist auch eine Differenzierung unter den befragten Frauen nach sozioökonomischem Hintergrund, Bildungsabschluss und Alter. Auf-

5 Gemeint ist Kurzarbeit.

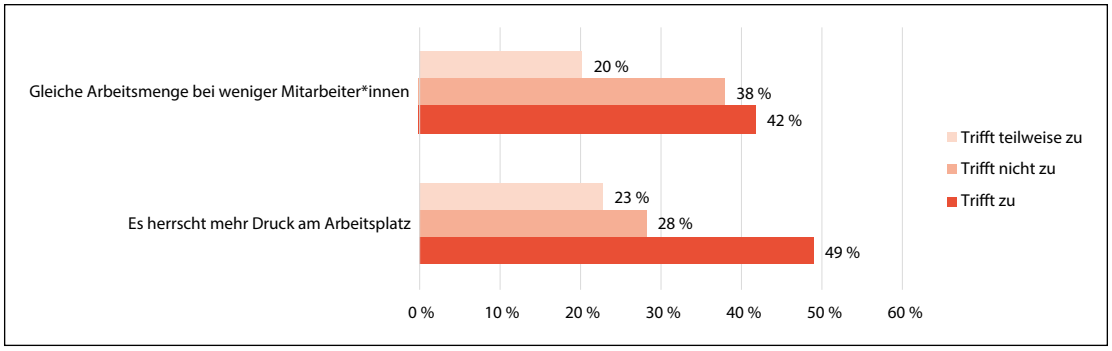
grund der Größe der Subsamples war es auf Basis dieser Umfrage nicht möglich, diesbezüglich empirische Evidenz zu liefern.

Abbildung 2: Veränderung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nach Geschlecht (Erwerbsarbeit, vor März 2020 zu Juli/August 2020)



Auffallend ist, dass sich der Arbeitsdruck bei allen, die zum Zeitpunkt der Umfrage nach wie vor beschäftigt waren, erhöht hat. 42 % gaben an, dass dieselbe Arbeit mit weniger Mitarbeiter*innen bewältigt wird. Gleichzeitig sagten 49 %, dass der Druck am Arbeitsplatz gestiegen ist. Eine Verdichtung der Arbeitsleistung zulasten der Arbeitnehmer*innen ist hier klar erkennbar.

Abbildung 3: Veränderung der Arbeitsbelastung (vor März 2020 zu Juli/August 2020)

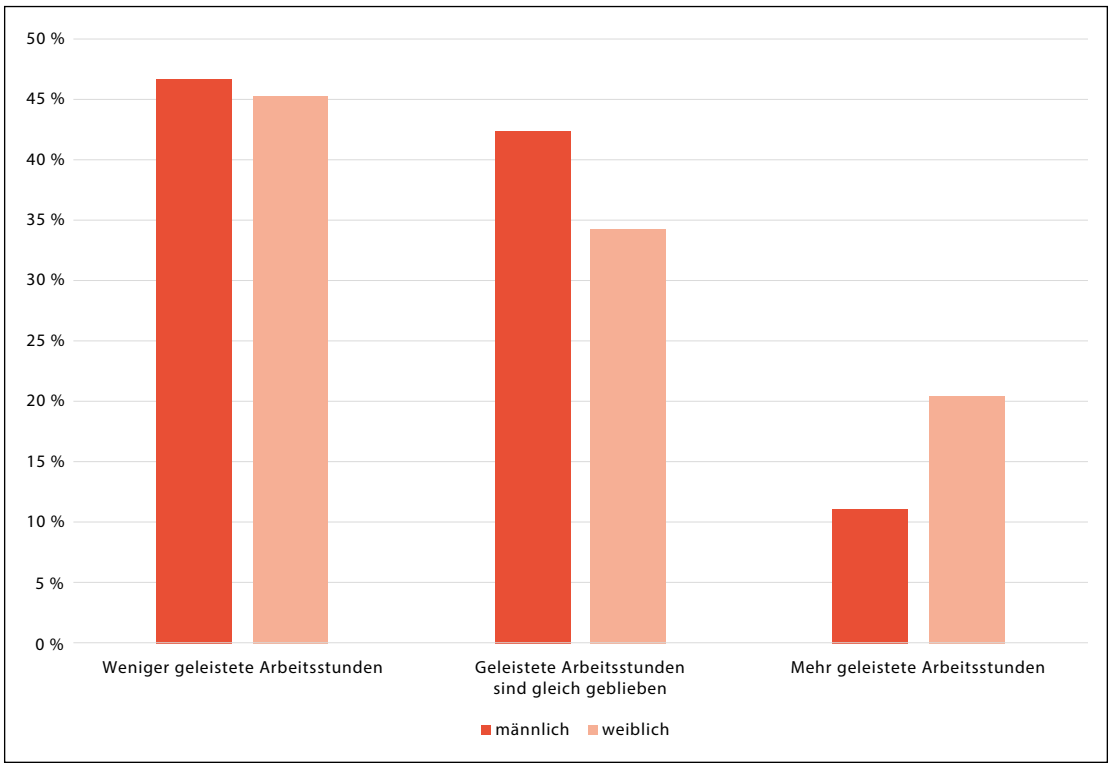


4.3 Doppel- und Mehrfachbelastungen

Insgesamt gab rund ein Drittel der erwerbstätigen Befragten an, Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen im selben oder einem anderen Haushalt zu haben. Der überwiegende Teil der Befragten gibt Betreuungsverpflichtungen für Kinder im Alter unter 18 Jahren im selben Haushalt an. Was die Verteilung von Betreuungsverpflichtungen betrifft, geben Frauen signifikant häufiger Betreuungsverpflichtungen für Kinder im selben Haushalt an, während Männer signifikant häufiger Betreuungsverpflichtungen für Kinder in einem anderen Haushalt angeben. Die Kategorie „Betreuungsverpflichtungen von Kindern im selben Haushalt" inkludiert den weitaus höheren Anteil an alleinerziehenden Frauen im Vergleich zu alleinerziehenden Männern.

In der Auswertung und Darstellung der Befunde werden einerseits alle Befragten mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen im selben Haushalt zu einer Kategorie zusammengefasst und andererseits alle Befragten mit Betreuungspflichten in einem anderen Haushalt und „sonstigen Betreuungsverpflichtungen" zu einer weiteren. Der überwiegende Teil der Befragten mit Betreuungspflichten im selben Haushalt gibt an, die Arbeitszeit reduziert zu haben, darunter signifikant mehr Frauen. Auffallend ist der Anteil von Frauen, die sowohl unbezahlte Care-Arbeit leisten als auch die Arbeitszeit erhöhen. Das verdeutlicht die Doppel- und Mehrfachbelastungen prekärer Frauenarbeit, die im Erhebungszeitraum besonders deutlich war; Frauen mit Kindern – und häufig mit geringem Einkommen – standen vor einem Dilemma: Einerseits bestand die Notwendigkeit, aus finanziellen Gründen die Erwerbsarbeit weiter auszuführen oder das Arbeitsstundenausmaß sogar zu erhöhen. Andererseits war für einen Teil der erwerbstätigen Mütter die Übernahme von Mehrarbeit während der schulischen Sommerferien und der damit verbundenen Fürsorge- und Betreuungspflichten für die Kinder nicht möglich.

Abbildung 4: Personen mit Kindern oder pflegebedürftigen Personen im selben Haushalt



5 AUSBLICK: DIE ARBEIT DER ZUKUNFT (GESCHLECHTER)GERECHT GESTALTEN

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie machen bestehende strukturelle Ungleichheiten sichtbar und haben diese verstärkt. Internationale und in Österreich durchgeführte Studien stützen den Befund einer Zuspitzung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse. Frauen sind in besonderer Weise davon betroffen. Frauen sind häufig in sogenannten „systemrelevanten" Berufen vertreten, die von der Krise unterschiedlich – aber in besonderem Ausmaß – betroffen sind, wie z. B. Handel, Pflege, Gesundheit und Sozialberufe. Der Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse ist in diesen Branchen hoch, und unfreiwillige Teilzeitarbeit, niedrige Einkommen und geringe institutionelle Absicherung sind weit verbreitet. Das Zusammenwirken geschlechtsspezifischer Rollen und Zuschreibungen, die vor allem Frauen die unbezahlte Reproduktionsarbeit zuweisen, sowie geringer materieller und institutioneller Absicherung stehen in direktem Zusammenhang mit der krisenbedingten Verstärkung von Ungleichheiten.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung machen deutlich, dass den ungleichheitsverstärkenden Krisenwirkungen – dazu zählt auch eine Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen – nur mit gezielten politischen Maßnahmen entgegengewirkt werden kann. Die Pandemie hatte (und hat) für Frauen auf dem Arbeitsmarkt besonders ungleiche Auswirkungen: Sie waren sowohl von wachsender Arbeitslosigkeit als auch von zunehmenden Arbeitsbelastungen besonders betroffen. Die Ausgestaltung sozialstaatlicher Sicherungssysteme und Einrichtungen, wie zum Beispiel Kinderbetreuungsstätten, sowie Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen sind für die Bekämpfung der Ungleichheit zentral. Auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in „systemrelevanten" Berufen ist gerade jetzt von größter Bedeutung (vgl. Pirklbauer 2020). Die Umsetzung des Mindestlohns von 1.700 Euro in Kollektivverträgen ist dabei ein wichtiger Schritt. Der Ausbau flächendeckender, leistbarer und hochqualitativer Kinderbetreuungseinrichtungen sowie kürzere und planbare Arbeitszeiten mit dem Ziel einer 35-Stunden-Woche können wesentlich dazu beitragen, bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter aufzuteilen. Langfristig trägt eine allgemeine Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich zur gerechteren Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen Beschäftigten und Beschäftigungslosen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Freizeit/Familie bei.

Die Bewältigung der aktuellen Krise ging mit großen öffentlichen Ausgaben einher. Das stellt einen temporären Bruch mit der „klassischen" Politik der in der aktuellen Regierungskoalition dominanten rechtskonservativen ÖVP dar, deren austeritätsorientierte Fiskal- und Sozialpolitik in der Vergangenheit durch Steuererleichterungen für Wohlhabende und Kürzungen von Sozialleistungen geprägt war. Um eine weitere Polarisierung und Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen abzuwenden, sind politische Maßnahmen zur (institutionellen) Absicherung prekär Beschäftigter, insbesondere Frauen und Migrant*innen, erforderlich. Es ist zu erwarten, dass ein weiterhin angespannter Arbeitsmarkt die Kräfteverhältnisse weiter zuungunsten vulnerabler Beschäftigtengruppen verschieben wird.

BIBLIOGRAFIE

Andrew, Alison, Sarah *Cattan*, Monica *Costa Dias*, Christine *Farquharson*, Lucy *Kraftman*, Sonya *Krutikova*, Angus *Phimister* and Almudena *Sevilla* (2020), The gendered division of paid and domestic work under lockdown, in: Covid Economics 39, 109–138.

Aulenbacher, Brigitte (2009), Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Gesellschaftsforschung, in: Robert *Castel* und Klaus *Dörre* (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, 65–80, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Berghammer, Caroline (2020), Work-Family-Konflikt in der Corona-Krise, Austrian Corona Panel Project, 29. April 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog25/ (Abruf am 2. 11. 2020).

Berghammer, Caroline und Martina *Beham-Rabanser* (2020), Wo bleibt die Zeit? Bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in der Corona-Krise, Austrian Corona Panel Project, 15. Juni 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog57/ (Abruf am 2. 11. 2020).

Berghammer, Caroline und Roland *Verwiebe* (2015), Die Verbreitung des Doppelernährer- und Doppelbetreuermodells in fünf Ländern Europas', in: WSI Mitteilungen, 68 (2), 116–124.

Bohrn-Mena, Veronika (2020), Wie atypisch Beschäftigte durch die Krise kommen, Kompetenz, 5. Juni 2020; https://kompetenz-online.at/2020/06/05/wie-atypisch-beschaeftigte-durch-die-krise-kommen/ (Abruf am 23. 11. 2020).

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (2020), Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage 2963/AB vom 28.09.2020 zu 2968/J (XXVII. GP); https://www.parlament.gv.at/ (Abruf am 20. 11. 2020).

Butler, Judith (2015), Foreward, in: Isabell *Leorey* (Ed.), State of insecurity: Government of the precarious, vii-xi, London: Verso.

Del Boca, Daniela, Noemi *Oggero*, Paola *Profeta* and Maria Cristina *Rossi* (2020), Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19, in: Covid Economics 28, 70–90.

Eurofound (2020a), At your service: Working conditions of interactive service workers, in: European Working Conditions Survey 2015 Series, Luxembourg: Publications Office of the European Union; https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/at-your-service-working-conditions-of-interactive-service-workers (Abruf am 23. 11. 2020).

Eurofound (2020b), Living, working and COVID-19, in: COVID-19 Series, Luxembourg: Publications Office of the European Union; https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2020/living-working-and-covid-19 (Abruf am 23. 11. 2020).

Eurostat (2020), Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (Labour Force Survey); https://ec.europa.eu/eurostat/data/database (Abruf am 20. 11. 2020).

Federici, Silvia (2012), Aufstand aus der Küche: Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution, Münster: edition assemblage.

Hans-Böckler-Stiftung (2020), Corona-Krise: 26 Prozent der Erwerbstätigen haben bereits Einkommenseinbußen erlitten, soziale Ungleichheit verschärft sich, WSI Pressemitteilung, 10. Juli 2020; https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-krise-26-prozent-der-erwerbstatigen-haben-bereits-einkommenseinbussen-erlitten.htm (Abruf am 2. 11. 2020).

Hehenberger, Anna und Mattias *Muckenhuber* (2020), Gender Pay Gap: Frauen verlieren überall, Policy Brief 22/2020, Wien: Momentum Institut; https://www.momentum-institut.at/system/files/2020-10/pb_22.2020_2010_gender_gaps_0.pdf (Abruf am 26. 11. 2020).

Hipp, Lena and Mareike *Bünning* (2020), Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany, in: European Societies, 1–16.

Kalleberg, Arne, L. (2009), Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition, in: American Sociological Review, 74(1), 1–22.

Kohlrausch, Bettina und Aline *Zucco* (2020), Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt - Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, in: WSI Policy Brief Nr. 40, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8906 (Abruf am 23. 11. 2020).

Mader, Katharina, Judith *Derndorfer*, Franziska *Disslbacher*, Vanessa *Lechinger* und Eva *Six* (2020), Genderspezifische Effekte von COVID-19; https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifscheeffektevoncovid-19 (Abruf am 2. 11. 2020).

Neuhauser, Johanna, Johanna *Sittel* und Nico *Weinmann* (2019), Einleitung, in: Johanna *Neuhauser*, Johanna *Sittel* und Nico *Weinmann* (Hg.), Arbeit und Geschlecht im Wandel, 7–18, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Nickel, Hildegard Maria (2009), Die „Prekarier" – eine soziologische Kategorie? Anmerkungen aus einer geschlechtersoziologischen Perspektive, in: Robert *Castel* und Klaus *Dörre* (Hg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, 209–218, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Maier, Carina und Miriam *Fahimi* (2020), Sie nennen es Liebe, wir nennen es systemerhaltende Arbeit. Blog Arbeit&Wirtschaft, 19. Mai 2020; https://awblog.at/sie-nennen-es-liebe-wir-nennen-es-systemerhaltende-arbeit/ (Abruf am 24. 11. 2020).

Manske, Alexandra (2008), Das Ende der Eindeutigkeiten?: Die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft aus genderpolitischer Perspektive, in: Alexandra *Manske* und Brigitte *Geißel* (Hg.), Kritische Vernunft für demokratische Transformationen: Festschrift für Christine Kulke, 135–158, Opladen; Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich; https://www.jstor.org/stable/j.ctvbkjzqf.10?seq=1#metadata_info_tab_contents (Abruf am 23. 11. 2020).

Mokre, Patrick (2019), Ausnahmezustand Geringverdienst? Ursachen der Beschäftigungsverhältnisse unter der Steuergrenze, in: Wirtschaft und Gesellschaft 45(2), 203–227; http://wug.akwien.at/20192.htm (Abruf am 23. 11. 2020).

Pirklbauer, Sybille (2020), Gerechtigkeit für die wahren Leistungsträger*innen, A&W Blog, 29. Mai 2020; https://awblog.at/gerechtigkeit-fuer-die-wahren-leistungstraegerinnen/ (Abruf am 24. 11. 2020).

Pollak, Markus, Nikolaus *Kowarz* und Julia *Partheymüller* (2020a), Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 1: Vorgeschichte, der Weg in den Lockdown, die akute Phase und wirtschaftliche Folgen, Austrian Corona Panel Project, 3. Juni 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/ (Abruf am 23. 11. 2020).

Pollak, Markus, Nikolaus *Kowarz* und Julia *Partheymüller* (2020b), Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 2: Von den ersten Lockerungen hinzu einer Normalisierung des öffentlichen Lebens, Austrian Corona Panel Project, 26. Juni 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog60/ (Abruf am 25. 2. 2021).

Rümmele, Martin (2007), Die Privatisierung von Gesundheitseinrichtungen und ihre Folgen, in: Kurswechsel 2/2007, 36–45.

Schönherr, Daniel und Martina *Zandonella* (2020), Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich – Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien; https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitsmarkt/AK_Studie_Arbeitsbedingungen_in_systemrelevanten_Berufen.pdf (Abruf am 23. 11. 2020).

Spielmann, Viktoria (2020), Geschlechtsspezifische Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt. A&W Blog, 16. Juli 2020; https://awblog.at/geschlechtsspezifische-auswirkungen-covid-19-auf-arbeitsmarkt/ (Abruf am 24. 11. 2020).

Steiber, Nadja (2021), Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Theurl, Simon und Vera *Glassner* (2020), Arbeitslosigkeit und steigende Arbeitsbelastung: wie die COVID-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft, A&W Blog, 20. Oktober 2020; https://awblog.at/wie-die-covid-arbeitsmarktkrise-frauen-trifft/ (Abruf am 24. 11. 2020).

Wimbauer, Christine und Mona *Motakef* (2020a), Prekäre Arbeit, prekäre Liebe: Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse, Frankfurt am Main: Campus Verlag; https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/67962 (Abruf am 23. 11. 2020).

Wimbauer, Christine und Mona *Motakef* (2020b), Wie durch ein Brennglas – Prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse vor und während der COVID-19-Pandemie, Genderblog HU Berlin, 9. April 2020; https://genderblog.hu-berlin.de/brennglas-covid-19/ (Abruf am 23. 11. 2010).

Wölfl, Lisa (2020), Gefahr nach der Corona-Krise: Sparpakete treffen Frauen, Hilfspakete helfen Männern, Interview mit Birgit *Sauer*, 3. April 2020; https://www.moment.at/story/gefahr-nach-der-corona-krise-sparpakete-treffen-frauen-hilfspakete-helfen-maennern (Abruf am 23. 11. 2020).

Zoch, Gundula, Ann-Christin *Bächmann* and Basha *Vicari* (2020), Care-arrangements and parental well-being during the COVID-19 pandemic in Germany, in: LIfBi Working Paper No. 91, Bamberg: Leibniz Institute for Educational Trajectories; https://www.lifbi.de/Portals/13/LIfBi%20Working%20Papers/WP_XCI.pdf?ver=F_ScLAqoGOy02uP_aDb7yw%3d%3d (Abruf am 23. 11. 2020).

Christian Berger

SOZIALE REPRODUKTION IN DER KRISE: FEMINISTISCH-POLITÖKONOMISCHE PERSPEKTIVEN AUF VERSORGUNGS-ÖKONOMIE UND STRUKTURWANDEL

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Beitrag basiert auf einer Masterarbeit zu den sozioökonomischen und geschlechtlichen Fundamenten des Privathaushalts. Er befasst sich aus theoretischer, integrativer sowie feministisch-politökonomischer Perspektive mit den historischen und materiellen Grundlagen der Spaltung von Produktion und Reproduktion respektive Öffentlichkeit und Privatheit in ihrer Vergeschlechtlichung. Es werden die Wirkungen von Krisen kapitalistischer Gesellschaftsformationen und Strukturwandel auf Bedingungen sozialer Reproduktion und Geschlechterverhältnisse nachvollzogen.

- Der private Haushalt ist als ökonomische Basisinstitution einer der wesentlichen Orte, an denen Gesellschafts- und Geschlechter-Reproduktion stattfinden.
- Die Verhältnisse innerhalb eines Haushalts sind konstitutiv für die gesellschaftliche Bewertung und Teilung von Arbeit, das Erwerbsverhalten, den sozioökonomischen Status und die grundlegende Versorgung von Menschen.
- Die gesamte Geschlechter-, Arbeits- und Wirtschaftswelt beginnt und endet im privaten Haushalt – dem „epicentre of capitalism" (Huws 2019, 21).

ABSTRACT

This paper is based on a master's thesis on the socio-economic and gendered foundations of the private household. It addresses the historical and material foundations of the split between production and reproduction, looking at it from a theoretical, integrative, feminist-political economic perspective, in both public and private spheres. It also addresses the effects of the crises of capitalist social formations, structural change and digitalization on the conditions of social reproduction and gender relations.

- As a basic economic institution, the private household is one of the most significant places where social and gender reproduction take place.
- The relationships within a household are the basis for the social valuation and division of labour, employment behaviour, socioeconomic status as well asthe supply of basic goods and services.
- The entire gender, work, and economic world begins and ends in the private household – the epicentre of capitalism" (Huws 2019, 21).

1 EINLEITUNG

Seit der industriellen Revolution werden wirtschaftliche Produktion und soziale Reproduktion nicht nur räumlich getrennt, sondern auch in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung und Geschlechtsspezifik polarisiert. Erstere erfolgt zur materiellen Existenzsicherung und auf Basis vertraglicher (Arbeits-)Verpflichtung, wird finanziell vergütet und mit Männern und Männlichkeit assoziiert, Letztere basiert auf Sorge um andere und familiäre Pflichten, wird mit Liebe und Dankbarkeit entlohnt und mit Frauen und Weiblichkeit in eins gesetzt (vgl. Michalitsch 2000). Der häuslichen Sphäre wird keine gesellschaftliche, politische oder ökonomische Bedeutung beigemessen, obgleich sie die Bedingungen für die sichtbare, werthafte und vergütete Arbeit und die öffentliche Ordnung schafft. Diese Sphärentrennung institutionalisiert und modernisiert Unterordnung und Überordnung aufgrund des Geschlechts. Sie grenzt Reproduktion und Produktion, Weiblichkeit und Männlichkeit ab und hierarchisiert sie in konstitutiver Weise.

Die Idealisierung der privaten Sphäre – verwoben mit Weiblichkeit im Allgemeinen – und Häuslichkeit – verwoben mit Mütterlichkeit im Speziellen – formierte sich im Kapitalismus des 19. Jahrhunderts. In dieser Zeit wurde auch die Arbeits- und Lebensweise „Hausfrau" vor dem Hintergrund viktorianischer Ideale als Norm westlicher Gesellschaften herausgebildet. Nancy Fraser charakterisiert diese historische Konstellation, in der sich industrielle Entwicklung und Ausbeutung in den wirtschaftlichen und politischen Zentren des globalen Nordens und koloniale Entwicklung und Ausbeutung des globalen Südens unter Zurückhaltung der Staaten entfaltete, als „Regime des liberalen Wettbewerbskapitalismus" (Fraser 2017a, 109). Dieses Regime führte zu sozialen Verwerfungen in den frühen Industriegebieten – vor allem in Großbritannien –, in denen arme und proletarische Frauen und Kinder als billige Arbeitskräfte benötigt wurden (vgl. Fraser 2017a, 110 ff.). Nicht nur die moralischen Bedenken hinsichtlich einer Erosion der Familienverhältnisse und Sitten, sondern auch die politische Befürchtung, dass mit den sozial-reproduktiven Kapazitäten die Grundlagen der herrschenden Wirtschaftsweise wegfallen würden, haben zunächst in Großbritannien und dann auch in Kontinentaleuropa zur Einführung von Protektionsgesetzen zur Begrenzung von Frauen- und Kinderarbeit unter Betonung von komplementären und zugleich hierarchisierten Sphären und Geschlechterrollen geführt (vgl. Woloch 2015). Der dadurch bedingte Prozess der *„Hausfrauisierung"* (Werlhof/Mies/Bennholdt-Thomsen 1983, 10, Hervorhebung im Original) – die Umdeutung von Haus- und Sorgearbeit als Nichtlohnarbeit – schuf die allgemeine Basis für kapitalistische Kapitalakkumulation: „Das Charakteristikum dieser Arbeit: sie wird *angeeignet, nicht gekauft*" (ebd.). Konkret bedeutete dies für Frauen und alle, die hausfrauenähnliche Tätigkeiten ausüben, rechtliche Schlechterstellung, Arbeitsdruck bei gleichzeitiger ökonomischer Abhängigkeit und Unterwerfung unter den wieder eingesetzten antiken „pater familias", den modernen männlichen Haushaltsvorstand. Damit wurde Haus- und Sorgearbeit nicht nur ab-, sondern ökonomisch entwertet und das binär-hierarchische Geschlechtermodell der Moderne in den Denk- und Sozialstrukturen (vgl. Hausen 1976) verankert.

2 REGULIERUNG UND RATIONALISIERUNG

Der Haushalt und die Hausarbeit machten seit Anfang des 20. Jahrhunderts einen weiteren qualitativen Wandel, eine Technisierungs- und Professionalisierungswelle, durch – Hausarbeit(en) wurde(n) rationalisiert (vgl. Rapin 1988; Schmidt-Waldherr 1988). Arbeit im Haushalt wird mit Geräten vereinfacht, durch Ratgeber, Kompetenzanforderungen und eigene Schultypen syste-

matisiert und folglich als Berufung und Beruf selbst verstanden (vgl. Wirthensohn 1990, 87). Auf diese Haushaltsverfassung setzt das Regime des „staatlich[e] regulierte[n] Kapitalismus des 20. Jahrhunderts" (Fraser 2017a, 109) auf. In diesem Regime differenziert sich nicht nur Gesellschaft in Schichten aus, sondern auch Berufsbilder sowie Industrie- und Dienstleistungsbranchen spalten sich entlang von Geschlechtergrenzen. Die aufkommende serielle Produktion und (Massen-)Konsumorientierung ermöglichten es, Klassenkonflikte durch sozialstaatliche und betriebliche Sozialleistungen einzugehen. Die Verantwortung für soziale Reproduktion wurde derart – in unterschiedlichen Ausprägungen – von öffentlichen Institutionen wahrgenommen. Nach der Weltwirtschaftskrise der 1930er-Jahre und dem Zweiten Weltkrieg wurde „die Staatsmacht [verpflichtet], sich zugunsten der Reproduktion zu engagieren" (Fraser 2017b, 91), auch um in bio- und sozialpolitischer Absicht gesundes, qualifiziertes Arbeitskräftepotenzial für den Wiederaufbau und Wirtschaftsaufschwung zu kultivieren.

Gleichzeitig wurde das Modell des Alleinverdieners (*male breadwinner model*), in dem der Mann einer Vollzeit-Erwerbsarbeit nachgeht und für den sogenannten Familienlohn aufkommt, etabliert, kulturell idealisiert und rechtlich normiert (vgl. Fraser 2017b, 94). Die arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche wurden eng mit der Dauer von Erwerbsarbeit und der Höhe von Erwerbseinkommen verbunden und orientieren sich am Maßstab des männlichen Normalarbeitsverhältnisses, einem „institutionelle[n] Arrangement, mit dem abhängige Beschäftigung, existenzsicherndes Einkommen, Sozialversicherungsschutz sowie die Geltung überindividueller, kollektivvertraglicher und rechtlicher Regelungen zur strukturbildenden Norm der Regulierung von Lohnarbeit" wurden (Kratzer/Sauer 2003, 581). Unbezahlte versorgungsökonomische Arbeitsleistungen wurden gesellschaftlich ausgeblendet und blieben arbeits- und sozialrechtlich unter- bzw. unreguliert (vgl. Wersig 2012). Durch die punktuelle Honorierung familiärer Versorgungsarbeit, etwa durch die pensionsrechtliche Anrechnung von Kindererziehungszeiten, wurde staatlicherseits zwar auf die Arbeitsleistungen von Frauen reagiert, jedoch wurden Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten damit auch festgeschrieben. Androzentrische Familien- und Arbeitsvorstellungen und -welten wurden dadurch institutionell gefördert, Heteronormativität und Geschlechterhierarchien naturalisiert und privatisiert und damit aus dem Bereich des politisch Verhandelbaren verdrängt (vgl. Fraser 2017b, 94).

Doch weder das Modell des männlichen Alleinverdieners noch der Maßstab des männlichen Normalarbeitsverhältnisses waren für Familien gänzlich realisierbar. In den 1970er-Jahren sanken die Profitraten, marktradikale Vorstellungen lagen im Trend. Spätestens seit den 1980er-Jahren erodierten beide Normvorstellungen durch Maßnahmen zur Arbeitsmarktderegulierung und die Prekarisierung von Lebensrealitäten.

3 NEOLIBERALES PARADIGMA: VERMARKTLICHUNG DES HAUSHALTS

Schon in den 1970er-Jahren begannen Unternehmen und Staaten – oft verschuldungsbedingt –, sich aus sozialen Sicherungssystemen und -versprechen zurückzuziehen, die Frauenerwerbstätigkeit stieg, und Sorgearbeit wurde externalisiert – auf Familienmitglieder und Personen aus dem sozialen Nahbereich verlagert. In diesem Zeitraum hat auch der Ökonom Gary Becker den privaten Haushalt als Handlungsfeld für ökonomische Rationalisierung und Nutzenmaximierung – für Kosten-Nutzen-Kalkulationen – entdeckt. Ressourcenknappheit und rationale Wahlentscheidungen wären auch in familiären und persönlichen Lebensbereichen relevant: „The economic approach is clearly not restricted to material goods and wants, *nor even to the market*

sector" (Becker 1976, 6, eigene Hervorhebung). Mit der Etablierung der Betriebswirtschaftslehre „zog auch die Zweckrationalität in den Haushalt ein" (Schlager 2000, 102).

Seit den 1990er-Jahren wird der Haushalt in Wissenschaft und Politik konsequenterweise als Unternehmen konzipiert. Es ist vom „Unternehmen Haushalt" (Haubner 1999), unternehmerischer Haushaltsführung (*housekeeping*) und auch von „Haushaltsmanagement" und „Haushaltsmanagerinnen" die Rede. Das ist Ausdruck von neoliberaler Transformation auf der Ebene des Sozial-Reproduktiven. Die Tugenden der marktwirtschaftlichen Gesellschaftsordnung – Effizienz und Selbstverantwortung – werden veralltäglicht (vgl. Becker/Becker 1998). Schließlich hat mit dem Neoliberalismus – dem dominanten Deutungs-, Ordnungs- und Entwicklungsentwurf, der auf Selbstregulation beruht und Ökonomie, Staat und Gesellschaft sowie Subjekte restrukturierte – ein „neuer" unternehmerisch funktionierender und konkurrenzorientierter Mensch Einzug in den Privathaushalt, die Familie und das Privatleben gehalten (vgl. Michalitsch 2006, 120).

Diese Entwicklung muss auch im Lichte neoliberaler Wirtschaftspolitik, die als Niederlassungs- und Dienstleistungsverkehrsfreiheiten in den europäischen Verträgen verankert wurde, gesehen werden. Diese sind mit beschäftigungspolitischen Bemühungen verbunden, den Dienstleistungssektor um „haushaltsnahe Dienstleistungen" zu erweitern, um neue Unternehmensformen und Arbeitsplätze zu schaffen (vgl. Schlager 2000, 102). Gemeint sind sogenannte Home-Service- und Vermittlungsagenturen, die migrantische Arbeitskräfte als Au-pairs oder in prekären, primär geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder Formen neuer Selbstständigkeit aus EU-Drittstaaten vermitteln (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2018). Diese kommodifizierte, also marktlich organisierte Haus- und Sorgearbeit entlaste den Staat und seine Sozialsysteme durch Individualisierung von sozialer Verwaltung und Verantwortung. Diese Tendenz zeigt sich auch an Diskursen rund um staatliche Transferleistungen, private Altersvorsorge und Pflegezusatzversicherung. Damit zieht sich das Politische aus dem Bereich des Privaten zurück, was das Geschlechterverhältnis im Besonderen berührt, „da Postulate von Chancengleichheit und Eigenverantwortung gesellschaftliche Geschlechterdifferenzen verdecken und Geschlechterdisparitäten verstärkt als individualisierte Problemstellungen interpretiert werden" (Michalitsch 2006, 126).

4 TECHNOLOGISCHE TRANSFORMATION SOZIALER REPRODUKTION

Dem Privathaushalt wird im Rahmen der oben nachvollzogenen Entwicklung wieder Arbeitgeberfunktion zuteil; die Grenzen zwischen Familie, Haushalt und Gewerbebetrieb werden zunehmend fließend (vgl. Miegel 1987, 40). Neoliberalisierungsprozesse und Migrationsprozesse beschleunigen diese Entwicklung heute zusehends; Haushalte im Globalen Norden positionieren sich auf dem „Weltmarkt" als Arbeitgeber für Migrantinnen (vgl. Haidinger/Knittler 2016, 138). Dieses dritte Regime bezeichnet Fraser (2017a, 109) als „finanzialisierten Kapitalismus der Gegenwart"; wirtschaftsstrukturell ist es durch die Verlagerung von Industrieproduktion in Schwellenländer und Niedriglohngebiete geprägt, in ihm wurden Frauen gezielt in den prekarisierten Arbeitsmarkt eingegliedert, und der (Wohlfahrts-)Staat wurde als Wirtschaftsstandort redefiniert, an dem Sicherheit nicht mehr sozial, sondern im Dienste von Kapitalverwertung, technologischer Entwicklung und als polizeilich-militärische Herausforderung begriffen wird. Die Kehrseite dieser Entwicklung ist, dass öffentliche Angebote und Einrichtungen im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen, in der Kinderbetreuung, der Pflege und Altersversorgung gekürzt, eingestellt und/oder vermarktlicht werden und sich die Krise der sozialen Reproduktion zuspitzt.

Da diese versorgungsökonomischen Leistungen allerdings auch unter Bedingungen des gegenwärtigen Kapitalismus gesellschaftlich notwendig sind, erhöht sich der Druck auf Frauen, Reproduktionsarbeit entweder unbezahlt zu erbringen oder – wenn es sich eine Haushaltsgemeinschaft nicht leisten kann, auf das Einkommen der Frau ganz oder teilweise zu verzichten – auf Migrantinnen abzuwälzen. Ein transnationaler, zunehmend durch den Einsatz von (auch digitalen) Technologien organisierter Haushalt entsteht (vgl. Bittmann/Rice/Wajcman 2004), wenn Hausarbeit vor allem in gut verdienenden Doppelverdiener_innenhaushalten, in denen aufgrund von hohem Arbeitsdruck Zeitarmut herrscht, in einem Kontext transnationaler Ungleichheit an ausländische Arbeitskräfte ausgelagert wird, die in ihrem Herkunftskontext als *(single) female breadwinners* innerfamiliär und auch sozial aufsteigen, gleichzeitig eine Dequalifizierung in Kauf nehmen und im Destinationskontext meist prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen vorfinden (vgl. Haidinger 2013). Das Arbeitsverhältnis von Haushalts-Arbeitsmigrantinnen ist als hochgradig personalisiert und von Klassenhierarchien bestimmt zu charakterisieren. Es entstehen „Sorgeketten" (*care chains*), die die mit ihnen entstehenden „Sorgelücken" (*care gaps*) nicht nur nicht zu schließen vermögen, sondern diese – neokolonial – in die Sozialstrukturen des Globalen Südens, in die „zurückgelassenen" Familien, insbesondere Kinder, Männer und Ältere, verlagern. Damit geraten die Geschlechter-Arrangements und globalen „sozialreproduktiven Kapazitäten der jeweiligen Gesellschaften noch weiter unter Druck" (Fraser 2017b, 97).

Soziale Reproduktion wird also „auf duale Weise organisiert – warenförmig für diejenigen, die es sich leisten können, und privat für alle anderen. Das Ganze wird hochglanzpoliert durch das noch modernere Ideal des ‚Doppelverdienerhaushalts'" (Fraser 2017a, 110), dessen Führung durch externe Arbeitsleistungen, die auf dem Weltmarkt zugekauft werden, ermöglicht wird und in dem Optimierungstechnologien Eingang finden (vgl. Gregg/Andrijasevic 2019), der Haushalt wird zum „Smart-Home-System". Die Digitalisierung transformiert und prekarisiert nicht nur den Charakter von Erwerbsarbeitsarrangements und kommodifiziert immer mehr Lebensbereiche wie Freizeitkultur und soziale Beziehungen (vgl. Huws 2014), sie bereitet auch informelle, unbezahlte Arbeitsfelder für die kapitalistische Akkumulationswirtschaft auf (vgl. Huws 2019, 20). Im Lichte dieser Analyse der globalen Kommodifikation und digitalen Transformation von (Sorge-)Arbeit muss bedacht werden, dass gerade der Care-Sektor – gemessen am Volumen der bezahlten und unbezahlten Arbeitsstunden – der größte Wirtschaftssektor überhaupt ist (vgl. Knittler 2018, 94 ff.). So werden im Sektor Akkumulationswirtschaft 29 Prozent und im Sektor der öffentlichen Verwaltung 3 Prozent an Arbeitsstunden geleistet, im gesamten Care-Sektor (Hausarbeit, personenbezogene Dienstleistungen, Gesundheit und Erziehung, Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege) hingegen 67 Prozent (vgl. Knittler 2018, 95). Es werden aktuell schon neue digitale Anwendungen im Care-Sektor eingesetzt, etwa Apps zur Dokumentation von durchgeführten Pflegeleistungen und Team- bzw. Einsatzkoordination. Effizienzsteigerungen oder gar zusätzliche Produktivitätsgewinne sind im Care-Sektor aufgrund der Arbeitsintensität und Unmittelbarkeit der Leistungen weitaus geringer als im Produktions- und Dienstleistungsbereich. Das heißt auch, dass die reproduktive „arbeitsintensive" Arbeit, ob in „eigenen" oder „fremden" Haushalten bzw. in Care-Einrichtungen, in Relation zu anderen Arbeitsformen und produktiven, technologisierungs- und rationalisierungsaffinen Berufen und Branchen immer kostenintensiver wird und aufgrund der demografischen Entwicklung gesellschaftlich immer mehr Gewicht bekommt (vgl. Madörin 2018, 193 ff.).

5 CARE-KRISE UND POLITIK DES WANDELS

Die Auseinandersetzung mit in Veränderung begriffenen Machtbeziehungen und Herrschaftsverhältnissen privater Haushalte und sozialen Widersprüchen des Sozial-Reproduktiven im Kontext des Strukturwandels gehört ganz nach oben auf die Agenda der Wirtschafts- und Sozialpolitik, sowohl in der wissenschaftlichen Beschäftigung wie auch in der Policy- und Maßnahmengestaltung. Sie ist von gesamtgesellschaftlichem Interesse, denn es lässt sich eine Tendenz beobachten, die Systemkrisen begünstigt. Die *private* Bedürfnisbefriedigung und Risikobewältigung stehen im Zentrum wirtschaftspolitischer Diskurse und Maßnahmen. Die *öffentliche* Organisation von materieller und kultureller Versorgung und sozialer Vorsorge wird nach und nach reduziert; Institutionen wie Kranken- und Pensionsversicherungen, Bibliotheken oder Theater, deren Ordnungslogiken auf Solidarität basieren und die Bedürfnisse und deren Befriedigung als kollektive Verantwortung und Aufgaben anerkennen, verlieren die ihnen eigentümliche Bedeutung. Bedürfnisbefriedigung ist „privatisiert", organisiert über anonyme Märkte und digitale Plattformen, lokalisiert in Einfamilienhäusern und Wohnungen.

All das übt Druck auf soziale Beziehungen und (globale) Care-Arrangements aus. Fraser sieht „gesellschaftliche Reproduktion insgesamt in Bedrängnis" und Sorgearbeit als „vernachlässigten" Aspekt einer „allgemeinen Krise" (Fraser 2017a, 105). Angesichts ökonomischer und ökologischer Krisenerscheinungen gerate die Care-Krise aus dem Blick öffentlicher Debatten (vgl. Maier/Fahimi 2020), wiewohl „keine der anderen Dimensionen sich angemessen begreifen lässt, wenn man von dieser abstrahiert" (Fraser 2017a, 105). Aktuell zeigt sich dies – intersektional-hierarchisiert – an der Destabilisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen, Entgrenzung und grassierender Zeitarmut.

Diese Entwicklung zeigt nicht zuletzt, dass die Krise der Care-Institutionen in einem weiteren politökonomischen Systemzusammenhang steht. Sie steht zwar im Zusammenhang mit dem gegenwärtigen Zustand des digitalen, finanzialisierten Regimes und verweist gleichsam auch auf allgemeine gesellschaftliche Widersprüche und Krisenhaftigkeit. Die Corona-Krise zeigt, welche Art von Arbeit „essenziell", überlebensnotwendig, unter- oder gar unbezahlt ist. Der Wegfall institutioneller Vorkehrungen – vor allem Schulen und öffentlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten – bedeutet eine Privatisierung und Verdichtung von Sorgearbeit, erhöht Mehrfachbelastungen und gesellschaftlichen Druck. Die Corona-Krise wirkt vielfach ungleichheitsverstärkend (vgl. Foissner/Glassner/Theurl in diesem Band). Die „sozialreproduktive Krisentendenz" (Fraser 2017a, 106) ist der kapitalistisch organisierten Gesellschaft unabhängig von Einzelkrisen und Konjunkturschwankungen, wie gezeigt wurde, jedoch systemisch inhärent. Strukturwandel wäre ohne konstante Aneignung und strukturelle Abwertung weiblicher Arbeitskraft undenkbar, denn die sich wandelnde kapitalistisch organisierte Gesellschaft beruht auf geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung und patriarchaler Herrschaft. Die Integration dieser feministischen Erkenntnisse in eine Politik des Wandels von Arbeits- und Wirtschaftsverhältnissen und damit gesellschaftlicher Beziehungen entlang von „Sorge um andere und das Lebendige als leitendes Prinzip" (Michalitsch 2020, 182) ist somit eine Zentralherausforderung an Zukunftsfähigkeit.

BIBLIOGRAFIE

Aulenbacher, Brigitte, Michael *Leiblfinger* und Veronika *Prieler* (2018), Ein neuer Sorgemarkt im Wohlfahrtsstaat: 24-Stunden-Betreuung in Österreich und Dienstleistungsangebote von Wiener Vermittlungsagenturen, in: Ursula *Filipič* und Annika *Schönauer* (Hrsg.), Zur Zukunft

von Arbeit und Wohlfahrtsstaat: Perspektiven aus der Sozialforschung (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 19), Wien, 47–53.

Becker, Garry S. (1976), The Economic Approach to Human Behavior, Chicago/London.

Becker, Garry S. und Guity *Nashat Becker* (1998), Die Ökonomik des Alltags. Von Baseball über Gleichstellung zur Einwanderung: Was unser Leben wirklich bestimmt, Tübingen.

Bittman, Michael, James Mahmud *Rice* and Judy *Wajcman* (2004), Appliances and their impact: the ownership of domestic technology and time spent on household work, in: British Journal of Sociology, 55 (3), 401–423; https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-4446.2004.00026.x (Abruf am 10. 3. 2021).

Fraser, Nancy (2017a), Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil I), 4/2017, 105–114.

Fraser, Nancy (2017b), Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit im neoliberalen Kapitalismus, in: Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil II), 5/2017, 91–100.

Gregg, Melissa and Rutvica *Andrijasevic* (2019), Virtually Absent: The Gendered Histories and Economies of Digital Labour, in: Feminist Review, 123, 1–7; https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0141778919878929 (Abruf am 8. 3. 2021).

Haidinger, Bettina (2013), Hausfrau für zwei Länder sein: Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts, Münster.

Haidinger, Bettina und Käthe *Knittler* (2016), Feministische Ökonomie: Eine Einführung, Wien.

Haubner, Ursula (1999), Unternehmen Haushalt, in: Hansjörg *Seckauer* und Josef *Weidenholzer* (Hrsg.), Jobcreation im Dienstleistungssektor – Haushaltsnahe Dienstleistungen in der beschäftigungspolitischen Diskussion (= Gesellschafts- und Sozialpolitische Texte, Band 12), Linz, 23–24.

Hausen, Karin (1976), Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere": Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Werner *Conze* (Hrsg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas: Neue Forschungen (= Industrielle Welt, Band 21), Stuttgart, 367–393.

Huws, Ursula (2014), Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age, New York.

Huws, Ursula (2019), The Hassle of Housework: Digitalisation and the Commodification of Domestic Labour, in: Feminist Review, 123, 8–23; https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/%200141778919879725 (Abruf am 8. 3. 2021).

Knittler, Käthe (2018), Auseinanderdriftende Produktivtäten und der Care-Sektor, in: BEIGEWUM (Hrsg.), Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel, Hamburg, 87–101.

Kratzer, Nick und Dieter *Sauer* (2003), Andere Umstände – neue Verhältnisse. Ein Orientierungsversuch für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen, 10/2003, 578–584.

Madörin, Mascha (2018), Die Care-Arbeit geht uns nicht aus – wer bezahlt dafür?, in: BEIGEWUM (Hrsg.), Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel, Hamburg, 190–202.

Maier, Carina und Miriam *Fahimi* (2020), Sie nennen es Liebe, wir nennen es systemerhaltende Arbeit. A&W Blog, 19. Mai 2020; https://awblog.at/sie-nennen-es-liebe-wir-nennen-es-systemerhaltende-arbeit/ (Abruf am 9. 3. 2021).

Michalitsch, Gabriele (2000), Der Frauen Liebesdienst? Geschlechtergrenzen der ökonomischen Disziplin, in: Gabriele *Michalitsch* und Erna *Nairz-Wirth* (Hrsg.), FrauenArbeitsLos (= Frauen, Forschung und Wirtschaft, Band 10), Frankfurt am Main/New York/Bern, 11–37.

Michalitsch, Gabriele (2006), Privatisiert – Geschlechterimplikationen neoliberaler Transformation, in: Meike *Lemke*, Cornelia *Ruhe*, Marion *Woelki* und Béatrice *Ziegler* (Hrsg.), Genus Oeconomicum: Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse, Konstanz, 119–129.

Michalitsch, Gabriele (2020), Quote oder Revolution?, in: Magdalena *Baran-Szołtys* und Christian *Berger* (Hrsg.), Über Forderungen: Wie feministischer Aktivismus geling, Wien, 176–182.

Miegel, Meinhard (1987), Der private Haushalt in der Politik, in: Hildegard *Rapin* (Hrsg.), Der private Haushalt zwischen Individualinteresse und sozialer Ordnung (Reihe „Stiftung Der Private Haushalt", Band 1), Frankfurt am Main/New York, 29–41.

Rapin, Hildegard (Hrsg., 1988), Frauenforschung und Hausarbeit (= Reihe „Stiftung Der Private Haushalt", Band 4), Frankfurt am Main/New York.

Schlager, Christa (2000), Unternehmen Haushalt: Aschenbrödels neue Kleider, in: Kurswechsel, 2/2000, 100–107.

Schmidt-Waldherr, Hiltraud (1988) Rationalisierung der Hausarbeit in den zwanziger Jahren in: Gerda *Tornieporth* (Hrsg.), Arbeitsplatz Haushalt: Zur Theorie und Ökologie der Hausarbeit, Berlin, 32–54.

Werlhof, Claudia von, Maria *Mies* und Veronika *Bennholdt-Thomsen* (1983), Einleitung, in: Claudia von *Werlhof*, Maria *Mies* und Veronika *Bennholdt-Thomsen* (Hrsg.), Frauen, die letzte Kolonie (= Die Zukunft der Arbeit, Band 4), Reinbek bei Hamburg, 3–11.

Wersig, Maria (2012), Der unsichtbare Mehrwert: Unbezahlte Arbeit und ihr Lohn, in: Lena *Foljanty* und Ulrike *Lembke* (Hrsg.), Feministische Rechtswissenschaft: Ein Studienbuch, Baden-Baden, 173–196.

Wirthensohn, Beate (1990), Trautes Heim – Glück allein: Über das Verschwinden der Dienstmädchen im Zeitalter der Hausfrau, in: Monika *Bernold*, Andrea *Ellmeier*, Ela *Hornung*, Johanna *Gehmacher*, Gertraud *Ratzenböck* und Beate *Wirthensohn* (Hrsg.), Familie: Arbeitsplatz oder Ort des Glücks? Historische Einschnitte ins Private, Wien, 81–104.

Woloch, Nancy (2015), A Class by Herself: Protective Laws for Women Workers, 1890s–1990s, Princeton, New Jersey.

Julia Bock-Schappelwein, Ulrike Famira-Mühlberger

COVID-19-BEDINGTE SCHULSCHLIESSUNGEN: ÖKONOMISCHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR KINDER, ELTERN, UNTERNEHMEN UND GESELLSCHAFT

ZUSAMMENFASSUNG

Mitte März 2020 stellten die Schulschließungen als „Social Distancing"-Maßnahme zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie Lehrkräfte, Kinder und Eltern innerhalb weniger Tage vor die Herausforderung, ungeachtet verfügbarer technischer und baulicher Infrastruktur sowie pädagogischer Unterstützungsleistungen den Bildungsalltag mit Präsenzlernen in den Haushalt mit Distance-Learning zu verlegen. Aufbauend auf empirischen Befunden diskutiert dieser Beitrag die mit den Schulschließungen verbundenen kurzfristigen und längerfristigen Folgen auf die Lernchancen bzw. Lernergebnisse junger Menschen und widmet sich darüber hinaus den Folgen für Eltern, die Gesellschaft sowie für Unternehmen. Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- Schulschließungen können zu häufigeren Klassenwiederholungen, niedrigeren Bildungsabschlüssen oder geringeren Kompetenzzuwächsen führen.
- Schulschließungen treffen jüngere, sozial benachteiligte und lernschwache Kinder sowie Kinder mit Schwierigkeiten in der Selbstorganisation stärker.
- Schulschließungen bedeuten für Eltern von jüngeren Kindern mehr Betreuungsaufwand, der mit der Anzahl an jüngeren Kindern im Haushalt noch zunimmt.

ABSTRACT

In mid-March 2020, school closures were made as part of "social distancing" measures in order to contain the COVID-19 pandemic. Teachers, children and parents were abruptly face with a shift from in-person school-learning to distance-learning at home – regardless of the available technical and structural infrastructure and/or pedagogical support services.

Based on empirical findings, this paper discusses the short-term and longer-term consequences of school closures on young people's learning opportunities and outcomes and it also looks at the consequences for parents, society and businesses. The main findings are:

- School closures can lead to more frequent grade repetitions, lower educational attainment, less skill gains.
- School closures more severely affects younger children, socially disadvantaged children, children with learning difficulties and children who struggle with self-organisation.
- For the parents of younger children, school closures have meant an increase in childcare work at home. The higher the number of young children in the home, the more work there is for the parents.

1 EINLEITUNG[1]

In Österreich verursachte der erste COVID-19-bedingte Lockdown Mitte März 2020 innerhalb weniger Tage nicht nur den höchsten Rückgang der unselbstständigen Beschäftigung seit fast 70 Jahren und einen Anstieg der Arbeitslosigkeit auf ein Rekordniveau, dem durch die massive Inanspruchnahme der COVID-19-Kurzarbeit entgegengewirkt wurde, sondern auch erstmalig in der Zweiten Republik den Umstand, dass innerhalb weniger Stunden und Tage beschlossen wurde, als „Social Distancing"-Maßnahme zur Eindämmung der Pandemie den regulären Unterricht (bzw. Betreuung im Kindergarten) an Schulen flächendeckend auszusetzen und auf Distance-Learning bzw. auf Notbetreuung für Kinder mit Eltern in systemrelevanten Bereichen umzustellen (zur systemrelevanten Beschäftigung in Österreich siehe auch Bock-Schappelwein/Mayrhuber 2020).

Die Schulschließungen im Frühjahr 2020 stellten Lehrkräfte, Kinder und Eltern damit recht unvermittelt innerhalb weniger Tage vor die Herausforderung, ungeachtet verfügbarer technischer und baulicher Infrastruktur sowie pädagogischer Unterstützungsleistungen den Bildungsalltag mit Präsenzlernen in den Haushalt mit Distance-Learning zu verlegen. Die MaturantInnen sowie alle Abschlussklassen im Bereich der Berufsbildung (Lehre) blieben bis 3. Mai im Distance-Learning und kehrten am 4. Mai an die Schulen zurück. Der Etappenplan (vgl. BMBWF 2020a) sah vor, dass zur Monatsmitte am 18. Mai die Volksschulen, die AHS-Unterstufe, die Mittelschulen und Sonderschulen sowie alle Jahrgänge/Klassen mit verkürztem Unterrichtsjahr an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (mit Schichtbetrieb) und am 3. Juni alle weiteren Jahrgänge/Klassen an Polytechnischen Schulen und Berufsschulen sowie die AHS-Oberstufe, berufsbildende mittlere und höhere Schulen und die Übergangsstufen folgten.

Ab Anfang November 2020 wurde der Schulbetrieb (vgl. BMBWF 2020b) erneut stufenweise auf Distance-Learning umgestellt, zuerst die obere Sekundarstufe, und zur Monatsmitte folgten die Volksschulen, Mittelschulen, die AHS-Unterstufe und die Polytechnischen Schulen.[2] Diese Distance-Learning-Phase galt bis 6. Dezember.[3] Anders als im ersten Lockdown waren die Schulen vielfach technisch und organisatorisch vorbereiteter; es wurde ein Notbetrieb (vgl. BMBWF 2020c) mit pädagogischer Betreuung und Unterweisung eingerichtet.

In Summe wurden bis Jahresende 2020 in den Sonderschulen 38 Schultage im Distance-Learning-Format abgewickelt, in den Maturaklassen 51 Schultage, in den Volksschulen, Mittelschulen und der AHS-Unterstufe 53 Schultage, in den Polytechnischen Schulen 63 Schultage und in der übrigen oberen Sekundarstufe (ohne Polytechnische Schulen und Maturaklassen) potenziell 83 Schultage.

Nachfolgend werden, aufbauend auf internationalen Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Vergangenheit zu Schulschließungen, aktuelle Befunde zu den ökonomischen Auswirkungen von Schulschließungen infolge von COVID-19 gesichtet. Konkret werden die damit verbundenen kurzfristigen und längerfristigen negativen ökonomischen Folgen auf die Lernergebnisse junger Menschen aufgezeigt und darüber hinaus die ökonomischen Folgen für Eltern und die Gesellschaft sowie für Unternehmen, die beispielsweise Dienstleistungen für die Bildungseinrichtungen erbringen, diskutiert. Abschließend werden Schlussfolgerungen formuliert.

---

1 Dieser Beitrag stellt einen Auszug aus Bock-Schappelwein/Famira-Mühlberger 2020 dar.
2 Die Sonderschulen verblieben im November/Dezember im Präsenzunterricht.
3 Im Jänner 2021 wurde der Schulbetrieb neuerlich auf Distance-Learning umgestellt; mit Start des zweiten Schulhalbjahres gab es ab der unteren Sekundarstufe Schichtbetrieb, in der Volksschule Präsenzunterricht. Laut Eckpunkten (vgl. BMBWF 2021) ist die Teilnahme eines Schulkindes am Unterricht an ein negatives COVID-Selbsttestergebnis gebunden.

2 INTERNATIONALE BEFUNDE

Wößmann (2020) verweist mit Blick auf die langfristigen Folgen von Schulschließungen auf die Erfahrungen aus Belgien, Kanada und Argentinien. Im wallonischen Teil Belgiens kam es 1990 zu mehrmonatigen Streiks, sodass nahezu alle Schulen über mehrere Monate immer wieder sowie sechs Wochen durchgehend geschlossen waren. Im Vergleich zu den SchülerInnen im flämischen Teil Belgiens kam es in der Folge bei wallonischen SchülerInnen zu häufigeren Klassenwiederholungen und langfristig zu niedrigeren Bildungsabschlüssen mit negativen Effekten auf den persönlichen Arbeitsmarktverlauf und gesellschaftlichen Wohlfahrtsverlusten.[4] In Kanada hatten die streikbedingten Schulschließungen zur Folge, dass die Kompetenzzuwächse geringer ausfielen. In Argentinien waren bei betroffenen Kindern im Primarbereich später Gehaltseinbußen, höhere Arbeitslosigkeit und die Beschäftigung in Berufen mit geringeren Kompetenzanforderungen zu finden. Wills (2014) findet für Südafrika, dass sich LehrerInnenstreiks auf der Primarebene am negativsten für bereits marginalisierte Kinder auswirken. Psacharopoulos et al. (2020) geben einen Überblick über die aktuell durch COVID-19 zu erwartenden Kosten durch die Schulschließungen in Norwegen, Großbritannien und den USA, die sich einerseits auf die Lebenseinkommen beziehen, aber auch die geringere Produktivität der Eltern berücksichtigen, die ihre Kinder beim Distanzlernen unterstützen müssen. Diese internationalen Befunde zeigen, dass zukünftige persönliche Erträge aus der Bildung als Folge von Schulschließungen geringer ausfallen oder Ausbildungsabschlüsse nicht erreicht werden können.

3 EFFEKTE VON SCHULSCHLIESSUNGEN AUF KINDER

Abgesehen von den langfristigen Folgen treffen Schulschließungen Kinder ungleich. Insbesondere jüngere Kinder, aus sozial benachteiligten Haushalten[5] stammende sowie lernschwache Kinder bzw. (sowohl jüngere als auch ältere) Kinder mit Schwierigkeiten in der Selbstorganisation sind stärker betroffen (vgl. Fuchs-Schündeln et al. 2020; Steiner et al. 2020; Wößmann 2020).[6] Jüngere Kinder treffen Schulschließungen deshalb stärker, weil Lernfähigkeiten vorwiegend im frühkindlichen Alter geprägt werden, weshalb bildungspolitische Maßnahmen im frühkindlichen Alter am effektivsten sind (vgl. Heckman 2006; Werner 2020) und – umgekehrt – Schulschließungen die stärksten negativen Effekte haben. Die ökonomische Literatur zu Humankapitalbildung zeigt, dass ein höheres Humankapital in einer Periode zu höherem Humankapital in der nächsten Periode führt, d. h., Humankapitalinvestitionen zahlen sich umso mehr aus, je höher das Humankapital ist (vgl. Cunha/Heckman 2007; Caucutt/Lochner 2020). Qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung fördert nicht nur die soziale und kognitive Entwicklung, sondern auch die Sprachentwicklung sowie die nachfolgende Bildungsintegration und die spätere Arbeitsmarktintegration. Bock-Schappelwein/Huemer (2017) verweisen darauf, dass Investitionen in die Frühphase der Bildungskarriere (Kindergarten, Volksschule) vor allem zur Prävention von Kompetenzschwäche dazu beitragen können, jene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu schulen, die für die weitere Schul- und Berufsbildung maßgeblich sind, und helfen, den Anteil von Jugendlichen mit Lese-, Schreib- oder Rechenschwäche zu verringern. Nicht nur das Ausbleiben solcher Investitionen bzw. Präventionsmaßnahmen, sondern auch das Aussetzen von Schul-

4 In Österreich deuten Ergebnisse der Sonderbefragung der Arbeiterkammer zu den Auswirkungen der Corona-Krise (Corona-Modul der AK-Schulkostenstudie, Oktober 2020) auf Lernschwierigkeiten von Kindern aus Haushalten mit wenig Bildungsunterstützung während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 hin (vgl. A&W-Blog-Artikel Schnell/Larcher 2020).

5 Definiert als Haushalte mit einer unterdurchschnittlichen materiellen und immateriellen Ressourcenausstattung.

6 Siehe dazu auch Kinder brauchen Schule (OECD Berlin Centre 2020).

unterricht bzw. die Verlagerung in den Haushalt erhöhen dagegen tendenziell die Zahl jener Jugendlichen, die nicht sinnerfassend lesen oder die einfachsten mathematischen Fragestellungen in lebensnahen Situationen nicht lösen können.

Anger et al. (2020) zufolge sind mit den Schulschließungen auch Herausforderungen für ältere Kinder bzw. Jugendliche verbunden, insbesondere in Abschlussklassen, wo Versäumnisse im Lernstoff nicht mehr zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden können und sodann die Möglichkeit von Problemen bei nachfolgenden Prüfungen besteht, die wiederum die weiteren Chancen in der Ausbildung bzw. auf dem Arbeitsmarkt mit beeinflussen können. Ähnliches ist auch für die Lehrausbildung und Probleme bei der Lehrabschlussprüfung nicht auszuschließen.

Eine rezente Erhebung unter Lehrkräften in Österreich zeigt, dass 12 % der SchülerInnen in Primarstufe und Sekundarstufe I sowie 10 % in Sekundarstufe II während der Schulschließung kaum oder gar nicht erreichbar waren. Bei benachteiligten SchülerInnen waren es 40 %, 37 % bzw. 32 %. 38 % der Lehrkräfte sind besorgt, dass sich das Kompetenzniveau durch Homeschooling allgemein verschlechtert hat, bei benachteiligten SchülerInnen sogar 76 %. Zudem schätzen 61 % der Lehrkräfte, dass Eltern überfordert sind (86 % der Eltern benachteiligter Kinder). 33 % der Lehrkräfte sehen ihre Schulkinder mit dem Homeschooling überfordert, und gut ein Viertel befürchtet, dass der Jahresstoff nicht schaffbar sein wird. 38 % erwarten eine Verschlechterung des Kompetenzniveaus der Schulkinder (vgl. Steiner et al. 2020). Das deutet auf allgemeine Kompetenzverluste hin und vor allem auf eine weitere Polarisierung im Kompetenzerwerb mit einer Zunahme der Anzahl an Kindern und Jugendlichen, die keine ausreichenden Basiskompetenzen aufbauen. Schulschließungen erhöhen die soziale und gesellschaftliche Ungleichheit und die digitale Ausgrenzung deutlich, da benachteiligte Schulkinder weniger Unterstützungsleistungen im Haushalt erfahren und schwierigere Bedingungen im Homeschooling vorfinden (z. B. fehlende technische Ausstattung, unruhiger Arbeitsplatz, keine unmittelbare Betreuung, Sprachschwierigkeiten). Gerade zu Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 stellten sowohl unzureichende technische Ausstattung als auch die konkreten Unterstützungserfordernisse im Haushalt Herausforderungen im Distance-Learning dar, wohingegen im zweiten Lockdown, nachdem technische Herausforderungen sowohl in den Schulen als auch in den Haushalten vielerorts verbessert worden waren, unzureichende Hilfestellungen beim Lernen zu Hause nach wie vor bestanden und auch externe Hilfe bzw. soziale Beziehungen (z. B. befreundete Personen) nicht in Anspruch genommen werden konnten. Weiterhin herausfordernd blieben auch in dieser Phase Sprachbarrieren im Haushalt.

Auch der UNESCO (2020) zufolge verstärken Schulschließungen bestehende Ungleichheiten und sind mit hohen ökonomischen und sozialen Kosten verbunden, wobei bereits vor der Krise benachteiligte Personengruppen ungleich stärker betroffen waren, da sie beispielsweise weniger Lernmöglichkeiten neben der Schule haben, ihre Eltern sie seltener beim Homeschooling unterstützen können, Betreuungsmöglichkeiten aufgrund der Berufstätigkeit fehlen oder soziale Isolation droht. Hanushek/Wößmann (2020) weisen darauf hin, dass durch die Schulschließungen nicht nur weniger neues Wissen vermittelt wird, sondern auch bereits erworbene Skills wieder verloren gehen, die die Grundlage für weiteren Wissenserwerb darstellen würden. Demgegenüber können die durch COVID-19 verursachten Schulschließungen auch positive Effekte bewirken, wie beispielsweise höhere Selbstorganisation.

In einem Lebenszyklusmodell zeigen Fuchs-Schündeln et al. (2020) die langfristigen Wohlfahrtsverluste von Kindern, die durch die Schulschließungen in der COVID-19-Krise verursacht wur-

den. Unter der Annahme von Schulschließungen im Ausmaß von einem halben Jahr zeigen sich drei Hauptergebnisse:

- Schulschließungen führen zu erheblichen Wohlfahrtsverlusten der Kinder, mit einer Reduktion des Konsumäquivalents[7] von durchschnittlich –0,65 % – trotz einer erhöhten Humankapitalinvestition der Eltern. Somit haben diese vorübergehenden Maßnahmen erhebliche dauerhafte Auswirkungen auf das Wohlergehen der Kinder. Die betroffenen Kinder werden langfristig eine Reduktion des Wohlstands erfahren, gemessen an ihrem Lebenskonsum.
- Schulschließungen spielen für die Wohlfahrt der betroffenen Kinder eine wichtigere Rolle als der negative Schock für das elterliche Einkommen: Rechnet man den negativen Schock durch das elterliche Einkommen hinzu, so steigt die Reduktion des Konsumäquivalents auf –0,75 %.
- Es zeigt sich eine beträchtliche Heterogenität bei den Wohlfahrtseffekten nach Haushaltshintergrund: Kinder von wohlhabenden Eltern haben geringere Wohlfahrtsverluste als Kinder von weniger wohlhabenden Eltern.

Zusätzlich zu den unmittelbaren Lerneinbußen sind damit auch längerfristige Konsequenzen verbunden. Menschen mit unzureichenden Basiskompetenzen und Grundqualifikationen haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, ein höheres Risiko, frühzeitig aus dem Erwerbsprozess auszuscheiden, haben wesentlich geringere Einkommen als höher qualifizierte Arbeitskräfte und verursachen (Re-)Qualifizierungskosten (siehe dazu z. B. Horvath/Mahringer 2014; Lentner/Bacher 2014). Eine besondere Problemgruppe stellen Jugendliche aus benachteiligten Haushalten dar, was z. B. anhand der Entwicklung der Arbeitslosenquote der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss gut ablesbar ist, sowie auch anhand der WIFO-Prognosen zu Bedarf und Angebot an Arbeitskräften (vgl. Fink et al. 2019). Für Unternehmen stellt ein Mangel an entsprechend qualifizierten Arbeitskräften ein wesentliches Innovationshemmnis dar (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2012; Kügler et al. 2020). Hanushek/W*öß*mann (2020) liefern Hinweise zum Ausmaß der finanziellen Einbußen. Die beiden Autoren zeigen, dass das spätere Erwerbseinkommen der von Schulschließungen im Frühjahr 2020 betroffenen SchülerInnen in der OECD um rund 3 % geringer ausfallen wird (unter der Annahme, dass der Unterrichtsausfall ein Drittel eines Schuljahres ausmacht)[8]. Stärkere negative Auswirkungen werden für benachteiligte SchülerInnen erwartet, da deren Eltern die Effekte von Schulschließungen und die Verlagerung von Bildungsvermittlung in den Haushalt nur unzureichend abfedern können. Rezenter berechnete das deutsche Ifo zu Jahresbeginn 2021, dass bei Schulschließungen in Deutschland, die bis Ende Februar 2021 andauern, mit einem Verlust beim Lebenseinkommen der Schulkinder von 4,5 % zu rechnen ist.[9]

Kocher/Steiner (2020) errechnen für Österreich, dass die Schulschließungen einen durchschnittlichen jährlichen Erwerbseinkommensverlust aller betroffenen SchülerInnen von 100 bis 200 Euro pro Monat eines Schul-Lockdowns bewirken, woraus sich ein Verlust von zumindest über zwei Mrd. Euro (0,5 % des BIP) pro Schul-Lockdown-Monat ergibt. Die aus den Betreuungsverpflichtungen geringere Produktivität verursacht einen Produktivitätsverlust in Höhe von gut einer Mrd. Euro (0,25 % des BIP) pro Schul-Lockdown-Monat.

7 Das Konsumäquivalent ist ein Maß für wirtschaftliche Wohlfahrtsänderungen, die mit Preisänderungen einhergehen.
8 Dahinter steht die Annahme, dass ein zusätzliches Schuljahr das Lebenseinkommen um durchschnittlich 7,5–10 % erhöht (vgl. Hanushek/Wößmann 2020).
9 Siehe Artikel „Der Schulausfall in der Pandemie könnte 3,3 Billionen Euro kosten" (Handelsblatt 2021).

4 EFFEKTE VON SCHULSCHLIESSUNGEN AUF ELTERN

Die Auswirkungen der Schulschließungen gestalten sich für Eltern ungleich. Diese variieren u. a. in Abhängigkeit von ihrer beruflichen Ausrichtung (z. B. Beschäftigung in systemrelevanten Wirtschaftsbereichen, Homeoffice), dem Arbeitslosigkeitsrisiko oder der Beschäftigungs- bzw. Betreuungssituation im Haushalt (zur Situation von Eltern während des ersten Lockdowns siehe beispielsweise Schönherr 2020). Fuchs/Schündeln/Kuhn/Tertilt (2020) berechnen anhand von EU-LFS- und EU-SILC-Daten, dass die negativen Effekte auf das Arbeitsangebot von Eltern durch Schul- und Kindergartenschließungen massiv sind. Sie schätzen für Deutschland, dass die Zahl der betroffenen Beschäftigten fast doppelt so hoch ist wie die Zahl der Arbeitslosen. Für Österreich zeigt sich, dass rund 31 % der Beschäftigten Kinder unter 15 Jahren in ihrem Haushalt haben, wobei rund 25 % der Beschäftigten keine potenzielle Betreuungsperson im Haushalt lebend haben (= erwachsene Person im Haushalt ohne Beschäftigung). 12,5 % der Beschäftigten in Österreich haben eine Versorgungsverpflichtung gegenüber Kindern im Fall von Schul- oder Kindergartenschließungen. 9 % aller geleisteten Arbeitsstunden in Österreich werden von diesen Personen mit Versorgungsverpflichtung gegenüber Kindern geleistet.

Daneben legen Befunde von Wirtschaftsuniversität Wien und Universität Wien nahe, dass in der Anfangsphase der COVID-19-Krise die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen weiter zulasten der Frauen zugenommen hat bzw. Mütter mehr Zeit für das Homeschooling aufwendeten als Väter (vgl. Mader et al. 2020; Berghammer 2020). Ungleich schwieriger gestaltet sich die Unterstützung oftmals aus Zeitbeschränkung in Alleinerziehendenhaushalten. Gleichfalls mehr Zeitressourcen werden für Kinder, die Volksschulen besuchen, benötigt, bzw. sobald mehr Kinder im Haushalt leben (vgl. Berghammer 2020). Zusätzlich haben Schulschließungen negative Effekte auf die Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen. Aus Umfragedaten lässt sich ableiten, dass es zu einem größeren Teil Frauen sind, die ihr Arbeitsangebot aufgrund von Schulschließungen einschränken (siehe beispielsweise Berghammer/Beham-Rabanser 2020). Dies führt zu einer Vergrößerung der Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen, da Arbeitsmarkterfahrung eine wesentliche Komponente zur Erklärung von Lohnungleichheiten ist (vgl. Böheim/Fink/Zulehner 2020).

Abgesehen von den Arbeitsangebots- und Lohneffekten bedeuten Schulschließungen für Eltern, dass sie potenziell Betreuungsleistungen insbesondere für jüngere Kinder zu übernehmen haben, unabhängig davon, ob sie im Haushalt überhaupt verfügbar sind (z. B. aufgrund von Beschäftigung in systemrelevanten Bereichen), sie im Homeoffice tätig sind oder ihre Qualifikation oder Sprachkenntnisse dies zulassen. Zugleich wird eine für Distance-Learning adäquate technische Ausstattung im Haushalt benötigt sowie Wohnverhältnisse, die eine passende Lernumgebung gewährleisten.

Allerdings zeigen Untersuchungen zu den Bildungsergebnissen wie beispielsweise die Bildungsstandardergebnisse in Mathematik aus dem Jahr 2019, dass die Bildungsherkunft, d. h. die formale Qualifikation der Eltern, zu merklichen Leistungsunterschieden beiträgt. Beispielsweise haben 22 % der Kinder, deren Eltern maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, große Schwierigkeiten, Mathematikaufgaben zu lösen; bei Kindern, deren Eltern zumindest eine Matura abgeschlossen haben, sind dies höchstens 6 % (vgl. BIFIE 2019). Kurzfristige ökonomische Effekte durch die Beeinträchtigung der Erwerbstätigkeit berufstätiger Eltern infolge von Distance-Learning bzw. Homeschooling können zu BIP-Verlusten führen, wenn dadurch unwiederbringliche Umsatzverluste entstehen (z. B. durch eine Nicht-Beteiligung an Ausschreibungen, Nicht-Erbringung von (persönlichen) Dienstleistungen) oder die Produktivität einge-

schränkt wird (vgl. UNSESCO 2020). Auf Haushaltsebene können kurzfristige bzw. längerfristige Kosten entstehen, einerseits wenn die technische Ausstattung des Haushalts an die Erfordernisse des Distance-Learning angepasst wird, andererseits wenn die Wohnumgebung den Lernerfordernissen angepasst wird (z. B. Schaffung von adäquaten Lernräumen im Haushalt).

5 EFFEKTE VON SCHULSCHLIESSUNGEN AUF UNTERNEHMEN UND GESELLSCHAFT

Abgesehen von den Auswirkungen auf Kinder und Eltern wirkt sich die Schließung der Schulen unmittelbar negativ auf die Zulieferbetriebe aus (z. B. Gastronomie, Bäckereien, Fahrtendienste), insbesondere in einer angespannten Situation, wenn auch noch Schulen als Abnehmerinnen wegfallen. Langfristige ökonomische Effekte einer Schulschließung entstehen auch durch einen weiter steigenden Anteil von SchülerInnen mit unzureichenden Basiskompetenzen. Bereits gegenwärtig (2018) zählen laut PISA 24 % der Jugendlichen in Österreich zur Lese-Risikogruppe (vgl. Suchan/Höller/Wallner-Paschon 2019). Da aber ein hoher Bildungsstand der Bevölkerung eine wichtige Voraussetzung für wirtschaftliche Erfolge und für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes darstellt und auch die Basis für Kreativität und die Nutzung von technischen, sozialen und organisatorischen Innovationen bildet (vgl. Bock-Schappelwein/Falk 2009), erhöht sich mit unzureichenden Basisqualifikationen das Risiko von Fachkräftemangel und ausbleibenden Innovationen in Österreich (vgl. Janger/Strauss-Kollin 2020). Außerdem kann sich ein unzureichender individueller Bildungshintergrund negativ auf den Bildungsstand der nächsten Generation auswirken (vgl. Prettner/Lamei 2018). Für Unternehmen ist die Verbesserung des Bildungssystems das drittdringlichste Erfordernis zur Absicherung des Standorts Österreich (vgl. Kügler et al. 2020). Hanushek/Wößmann (2020) errechneten, dass die mit den Schulschließungen im OECD-Raum vom Frühjahr 2020 einhergehenden Lernverluste bewirken, dass sich das BIP für den Rest des Jahrhunderts um 1,5 % reduzieren wird, weil es künftig weniger qualifizierte Arbeitskräfte geben wird. Dieses Ausmaß steht aber unter der Annahme, dass die Bildungssysteme rasch wieder auf dem Niveau vor den Schulschließungen arbeiten. Falls dies nicht gelingt, wird der gesellschaftliche Verlust noch höher sein.

6 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Aus ökonomischer Sicht ziehen Schulschließungen hohe individuelle und gesellschaftliche Kosten nach sich. Diese können im weiteren Leben direkt über Arbeitsmarktchancen bzw. Einkommenseinbußen wirken oder auch indirekt wie beispielsweise über steigende Gesundheitskosten (wegen fehlender Bewegung, psychischer Belastungen etc.) oder über die Vererbung unzureichender Bildungschancen an die nächste Generation. Besonders betroffen dürften jüngere Kinder in der Eingangsphase der formalen Schulausbildung sein, die umfassende Unterstützung beim Lernen benötigen, wobei Kinder aus sozial benachteiligten Familien, Kinder, die Schwierigkeiten mit Selbstorganisation haben, sowie Kinder, in deren Haushalten Sprachbarrieren vorhanden sind, aufgrund unzureichender Unterstützungsleistungen aus dem Haushalt ungleich stärker betroffen sein dürften. Im Blickpunkt sollten aber auch ältere Kinder und Jugendliche stehen, die sich an den Übergängen im Schulsystem befinden (von der Volksschule in die untere Sekundarstufe, von der unteren Sekundarstufe in die obere Sekundarstufe, von der Polytechnischen Schule in die Lehrausbildung, von der oberen Sekundarstufe in weiterführende Ausbildung bzw. in den Arbeitsmarkt) und wo versäumte Lerninhalte die weiteren Bildungs-

und Arbeitsmarktchancen beeinflussen können. Konkrete Handlungsansätze sollten einerseits darauf abzielen, den Schulunterricht in den Schulen, insbesondere in den Volksschulen, aufrechtzuerhalten, flankiert von umfassenden Test- und Hygienemaßnahmen, d. h. die Systemrelevanz von Schule anzuerkennen (vgl. Schubarth 2020). Andererseits verdeutlicht die gegenwärtige Krisensituation, in welchen oftmals prekären Wohnverhältnissen Kinder bislang gelernt haben, weshalb zusätzliche Lernorte mit entsprechender technischer Infrastrukturausstattung in öffentlichen Räumen (z. B. Sozialeinrichtungen, Bibliotheken etc.) für benachteiligte Kinder zu schaffen sind, insbesondere in Situationen, in denen Lernen über digitale Technologien abgewickelt wird, zu denen diese Kinder keinen Zugang haben, um dem Risiko digitaler und sozialer Ausgrenzung zu begegnen.

BIBLIOGRAFIE

Anger, Silke, Sarah *Bernhard*, Hans *Dietrich*, Adrian *Lerche*, Alexander *Patzina*, Malte *Sandner* und Carina *Toussaint* (2020), Schulschließungen wegen Corona: Regelmäßiger Kontakt zur Schule kann die schulischen Aktivitäten der Jugendlichen erhöhen, IAB-Forum, Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt", 23. April 2020,; https://www.iab-forum.de/schulschliessungen-wegen-corona-regelmassiger-kontakt-zur-schule-kann-die-schulischen-aktivitaten-der-jugendlichen-erhohen/ (Abruf am 3. 3. 2021).

Berghammer, Caroline (2020), Wie gut gelingt Homeschooling in der Corona-Krise?, Austrian Corona Panel Project, Corona Blog, Blog 47, 28. Mai 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog47/ (Abruf am 3. 3. 2021).

Berghammer, Caroline und Martin *Beham-Rabanser* (2020), Wo bleibt die Zeit? Bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in der Corona-Krise, Austrian Corona Panel Project, Corona Blog, Blog 57, 15. Juni 2020; https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog57/ (Abruf am 3. 3. 2021).

BIFIE (Hg., 2019), Standardüberprüfung Mathematik 2018, 4. Schulstufe, Bundesergebnisbericht, Salzburg.

BMBWF (2020a), Etappenplan zur Aktivierung des Schulbetriebs; https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/corona/corona_info/corona_etappenplan.html (Abruf am 3. 3. 2021).

BMBWF (2020b), Schulbetrieb ab 17. November 2020; https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:96d90ce4-5860-4f91-8efe-46790740565d/schulbetrieb_20201117_20201204_final.pdf (Abruf am 3. 3. 2021).

BMBWF (2020c), Schulbetrieb ab 7. Dezember 2020; https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/corona/schulbetrieb_20201207.html (Abruf am 3. 3. 2021).

BMBWF (2021), Eckpunkte zum Schulbetrieb nach den Semesterferien; https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/beratung/corona/schulbetrieb20210118.html (Abruf am 3. 3. 2021).

Bock-Schappelwein, Julia und Martin *Falk* (2009), Die Bedeutung von Bildung im Spannungsfeld zwischen Staat, Markt und Gesellschaft (= Kurzstudie des WIFO im Auftrag des BMUKK).

Bock-Schappelwein, Julia und Ulrike *Famira-Mühlberger* (2020), Ökonomische Folgen von Schulschließungen, in: WIFO Research Briefs 18/2020, Wien.

Bock-Schappelwein, Julia und Ulrike *Huemer* (2017), Österreich 2025 – Die Rolle ausreichender Basiskompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt, in: WIFO-Monatsberichte 90(2), 131–140.

Bock-Schappelwein, Julia, Jürgen *Janger* und Andreas *Reinstaller* (2012), Bildung 2025 – Die Rolle von Bildung in der österreichischen Wirtschaft (= Studie des WIFO im Auftrag des BMUKK).

Bock-Schappelwein, Julia und Christine *Mayrhuber* (2020), Ökonomische Auswirkungen von Covid-19 auf die Beschäftigungs- und Einkommenslage von Frauen, in: Stadt Wien, Frauengesundheit und Corona, Sammelband des Wiener Programms für Frauengesundheit Schriftenreihe Frauen*Gesundheit* Wien Nr. 1, Wien, 183–188.

Böheim, René, Marian *Fink* and Christine *Zulehner* (2020), About time: The narrowing gender wage gap in Austria, Empirica; https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4 (Abruf am 3. 3. 2021).

Caucutt, Elizabeth M. and Lance *Lochner* (2020), Early and late human capital investments, borrowing constraints, and the family, in: Journal of Political Economy 128(3), 1065–1147.

Cunha, Flavio and James *Heckman* (2007), The technology of skill formation, in: American Economic Review 97(2), 31–47.

Cygan-Rehm, Kamila (2018), Is additional schooling worthless? Revising the zero returns to compulsory schooling in Germany, in: CESifo Working Paper 7191, CESifo: München.

Fink, Marian, Thomas *Horvath*, Peter *Huber*, Ulrike *Huemer*, Christoph *Lorenz*, Helmut *Mahringer*, Philipp *Piribauer* und Mark *Sommer* (2019), Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025, WIFO.

Fuchs-Schündeln, Nicola, Dirk *Krueger*, Alexander *Ludwig* und Irina *Popova* (2020), The Long-term distributional and welfare effects of COVID-19 school closures, in: CEPR Discussion Paper Series, DP 15227.

Fuchs-Schündeln, Nicola, Moritz *Kuhn* und Michèle *Tertilt* (2020), The short-tun macro implications of school and child-care closure, in: CEPR Discussion Paper Series, DP 14882; https://www.wiwi.uni-frankfurt.de/profs/fuchs/staff/fuchs/paper/CEPR-DP14882.pdf (Abruf am 3. 3. 2021).

Hanushek, Eric A. and Ludger *Wößmann* (2020), The Economic Impacts of Learning Losses, OECD.

Handelsblatt (2021), Der Schulausfall in der Pandemie könnte 3,3 Billionen Euro kosten; https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/bildung-und-einkommen-der-schulausfall-in-der-pandemie-koennte-3-3-billionen-euro-kosten/26786872.html (Abruf am 3. 3. 2021).

Heckman, James J. (2006), Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children, in: SCIENCE, Vol. 312, 30 June 2006, 1900–1902; http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman_Science_v312_2006.pdf (Abruf am 3. 3. 2021).

Horvath, Thomas und Helmut *Mahringer* (2014), Kompetenz oder Ausbildung — was bestimmt Erwerbschancen und Einkommen?, in: Statistik Austria (Hg.), Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen — Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12, Wien, 298–309.

Janger, Jürgen und Anna *Strauss-Kollin* (2020), Die Leistungsfähigkeit der österreichischen Innovationssystems, (=WIFO-Studie); https://www.wifo.ac.at/publikationen/publikationssuche?detail-view=yes&publikation_id=66555 (Abruf am 3. 3. 2021).

Kocher, Martin und Mario *Steiner* (2020), Kosten von Schulschließungen zur Pandemiebekämpfung. In: IHS Policy Brief 20, Wien.

Kügler, Agnes, Klaus *Friesenbichler*, Werner *Hölzl* und Andreas *Reinstaller* (2020), Herausforderungen und Bestimmungsfaktoren der Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Industrieunternehmen. Ergebnisse der WIFO-Industriebefragung 2019, in: WIFO-Monatsberichte 93(3), 207–215.

Lentner, Marlene und Johann *Bacher* (2014), Jugendliche und junge Erwachsene mit geringen Kompetenzen, in: Statistik Austria (Hg.), Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12, Wien, 280–295.

Mader, Katharina, Judith *Derndorfer*, Franziska *Disslbacher*, Vanessa *Lechinger* und Eva *Six* (2020), Genderspezifische Effekte von COVID-19, Blog-Beitrag; https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifscheeffektevoncovid-19 (Abruf am 3. 3. 2021).

OECD Berlin Centre (2020), Kinder brauchen Schule! Über die sozialen und wirtschaftlichen Kosten von Schulschließungen; OECD Berlin Centre Blog, 23. Oktober 2020; https://blog.oecd-berlin.de/kinder-brauchen-schule (Abruf am 3.3.2021).

Prettner, Catherine und Nadja *Lamei* (2018), Vererbung von Teilhabechancen, in: Statistics Briefs – August 2018, Wien.

Psacharopoulus, George, Victoria *Collis*, Harry Anthony *Patrinos* and Emiliana *Vegas* (2020), Lost Wages. The COVID-19 Cost of School Closures, in: Policy Research Working Paper 9246, World Bank Group. Education Global Practice.

Schnell, Philipp und Elke *Larcher* (2020), Bildungsgerechtigkeit locked-down; A&W Blog, 6. November 2020; https://awblog.at/bildungsgerechtigkeit-locked-down/ (Abruf am 3. 3. 2021).

Schönherr, Daniel (2020), Zur Situation von Eltern während der Coronapandemie, Wien: SORA.

Schubarth, Wilfried (2020), Schule als sozialen Ort (wieder)entdecken, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe „Schule", 70. Jahrgang, 51/2020, 28–33.

Steiner, Mario, Maria *Köpping*, Andrea *Leitner* und Gabriele *Pessl* (2020), COVID19 und Home-Schooling. Folgt aus der Gesundheits- nun auch eine Bildungskrise?; https://www.ihs.ac.at/fileadmin/public/2016_Files/Photos/Veranstaltungen/2020/Leben_mit_Corona/Praesentationen/S5_Steiner.pdf (Abruf am 3. 3. 2021).

Suchań, Birgit, Iris *Höller* und Christina *Wallner-Paschon* (Hg.,2020), PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich, Graz.

UNESCO (2020), School closures caused by Coronavirus (Covid-19); https://en.unesco.org/covid19/educationresponse (Abruf am 3. 3. 2021).

Werner, Katharina (2020), Was kostet es, nicht in Bildung zu investieren?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe „Schule", 70. Jahrgang, 51/2020, 9–14.

Wills, Gabrielle (2014), The Effects of Teacher Strike Activity on Student Learning in South African Primary Schools, in: Working Paper 402, Economic Research South Africa

Wößmann, Ludger (2020), Folgekosten ausbleibenden Lernens: Was wir über die Corona-bedingten Schulschließungen aus der Forschung lernen können, in: ifo Schnelldienst 73, Nr. 06, 38–44.

Miriam Fahimi

DER EINSATZ VON ROBOTIK IN DER PFLEGE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN

ZUSAMMENFASSUNG

Die gesellschaftliche Relevanz von Pflege- und Betreuungsarbeit und ihre gleichzeitige Prekarität haben durch die andauernde SARS-CoV-2-Pandemie erhöhte Aufmerksamkeit erfahren. Während Beschäftigte in der Pflege auf der einen Seite als Heldinnen und Helden der Pandemie gefeiert werden, werden auf der anderen Seite der chronische Personalmangel und Überbelastungen ersichtlich. Der Einsatz von Pflegerobotik soll der Pflegekrise entgegenwirken und zu weitgehenden Arbeitsverbesserungen führen. Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag anhand von qualitativen Interviews, wie Beschäftigte in der Langzeitpflege den zukünftigen Einsatz von Robotik bewerten.

- Beschäftigte imaginieren einen breiten Einsatz von Robotik als zentrales Szenario für die Zukunft der Pflege, stehen diesem jedoch selbst kritisch gegenüber.
- Sie können sich eine Übernahme bestimmter Service- und Transporttätigkeiten durch Robotik vorstellen, sorgen sich aber vor einer Rationalisierung und Verdrängung von Beziehungsarbeit.
- Die Ergebnisse zeigen, dass Robotik weder Garant für eine gute Pflege ist noch die Auslöser der Pflegekrise bearbeiten kann. Diese sind in der strukturellen Abwertung von Care-Arbeit angelegt.

ABSTRACT

Care work has received increased attention due to the ongoing SARS-CoV-2 pandemic. While care workers were celebrated as heroes of the pandemic, chronic staff shortages and the situation of overworked staff became more apparent. The use of care robots is supposed to counteract the care crisis and lead to far-reaching improvements in the work situation of staff. Based on qualitative interviews, this article examines how employees working in long-term care evaluate the future use of robotics.

- Employees imagine the widespread use of robotics as a central scenario for the future of care but remain skeptical of its consequences.
- Additionally, while employees can imagine that certain service and transport activities could be taken over by robotics, there is concern about the rationalization and suppression of the emotional/empathic side of care work.
- The results clearly show that robotics cannot guarantee good care work. Nor can it solve the underlying causes of the care crisis, which are inherent in the structural devaluation of care work.

1 EINLEITUNG

Beschäftigte in Pflege- und Betreuungsberufen werden als Heldinnen und Helden der SARS-CoV-2-Pandemie bezeichnet. Die überwiegend weiblichen Beschäftigten verrichteten auch während der Pandemie weiterhin Pflegearbeit, die weder zeitlich aufschiebbar noch örtlich flexibel ist. Damit setzten sie sich nicht nur einer erhöhten Ansteckungsgefahr aus, sondern mussten auch ihr Privatleben weitestgehend einschränken, um Risikogruppen und Pflegebedürftige vor einer Ansteckung mit dem neuartigen Virus zu schützen. Den systemrelevanten Beschäftigten wurde daher von Balkonen aus applaudiert, und Regierungsmitglieder sprachen öffentlich ihren Dank aus (vgl. Maier/Fahimi 2020).

Applaus und öffentliche Anerkennung stehen in starkem Kontrast zu den prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Pflege. Worte allein reichen nicht aus, wenn es darum geht, die Situation erschöpfter MitarbeiterInnen und überforderter Pflegeleitungen nachhaltig zu verbessern. Ein Lösungsansatz, der unter anderem auch im Regierungsprogramm 2020–2024 der österreichischen Bundesregierung aufgegriffen wird, setzt auf das Potenzial der Digitalisierung, um Personalengpässe auszugleichen und MitarbeiterInnen zu entlasten. Dazu gehört der Einsatz unterschiedlicher digitaler Technologien, wie beispielsweise digitaler Informations- und Verwaltungssysteme, vernetzter Monitoring- und Assistenzsysteme sowie Robotik (vgl. Daum 2017; Heilmann 2020). Letztere übernehmen bereits jetzt und durch die SARS-CoV-2-Pandemie verstärkt Aufgaben im medizinisch-technischen Bereich, wie die Desinfektion von Räumlichkeiten, das Sortieren von Blutproben und das Ableisten von Hol- und Bringdiensten (vgl. Siebel 2020). Erst kürzlich stellte die Europäische Kommission 12 Mio. Euro zum Ankauf von 200 Robotern zur Verfügung, die zur Desinfektion von Räumlichkeiten eingesetzt werden sollen.

Während der Markt für Pflegerobotik boomt und als Lösung der Pflegekrise präsentiert wird, wird selten danach gefragt, wie sich die Beschäftigten eine Zukunft der Pflege vorstellen. Der vorliegende Beitrag wirft ein Schlaglicht auf diese Zukunftsvorstellungen. Dabei wurden acht Beschäftigte in Langzeitpflegeeinrichtungen im Raum Wien danach gefragt, wie der zunehmende Einsatz von Robotik aus ihrer Perspektive zu bewerten sei.

2 FÜRSORGE IN DER KRISE

Die Frage, ob und wie Robotik sinnvoll in der Unterstützung von Menschen mit Pflegebedarf eingesetzt werden kann, setzt zunächst eine Auseinandersetzung mit der Frage voraus, was eine gute Pflege ausmacht. Handelt es sich bei einer guten Pflege vor allem um praktische Handgriffe und Abläufe oder sind dabei noch andere Aspekte entscheidend (vgl. Kitson et al. 2013)? Viele Beschäftigte verfolgen ein Pflegeverständnis, nach welchem der unsichtbare Anteil der Pflegearbeit, wie Beziehungsarbeit, Kommunikation und Vertrauen, eine wesentliche Rolle spielen (vgl. Schalek 2018). An dieses Selbstverständnis anschließend wird Pflegearbeit in Geschlechtertheorien als gesellschaftlich notwendige soziale Praxis „der assistierenden und fürsorglichen Aufeinander-Bezogenheit von Akteur_innen“ (Bose/Treusch 2013, 254) definiert, die dem Bereich der Care-Arbeit zuzuordnen ist. Care-Arbeit wird von Feminist*innen auch als analytische Kategorie verwendet, um aufzuzeigen, dass dieser Arbeitsbereich historisch Frauen* zugewiesen und gleichsam strukturell abgewertet wurde (vgl. Ludwig 2011; Becker-Schmidt 2014). Auch heute noch wird Pflegearbeit mit ca. 85 % überwiegend von Frauen* ausgeführt und insbesondere der fürsorgende Anteil der Pflegearbeit als vermeintlich niedrig qualifizierte Arbeit gesellschaftlich kaum anerkannt und honoriert (vgl. Wochner 2019, 29 f.).

Aufgrund der persistierenden Pflegekrise gerät Fürsorge und Beziehungsarbeit noch weiter unter Druck. Der Begriff „Pflegekrise" bezeichnet den Umstand, dass die Nachfrage nach Leistungen in der Langzeitpflege aufgrund steigender Lebenserwartung, pluralisierter Lebensentwürfe und der Normalisierung weiblicher Beteiligung am Arbeitsmarkt steigt, während gleichzeitig zu wenig Pflegepersonal vorhanden ist (vgl. Famira-Mühlberger/Firgo 2018). Aktuelle Studien zeigen, dass in der Pflege immer weniger Zeit für Beziehungsarbeit bleibt (vgl. Staflinger 2016) und die Zeitressourcen für Beziehungsarbeit systematisch zu knapp bemessen sind (vgl. Glaser/Seubert 2018). Gleichzeitig steigen die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten bei andauernder niedriger Entlohnung (vgl. Mairhuber 2019, 4, 14). Die Folge ist, dass immer weniger Menschen in den Gesundheits- und Pflegeberufen arbeiten können bzw. wollen oder nach kurzer Dauer aus dem Pflegeberuf aussteigen (vgl. Bechter 2010; Krenn/Papouschek 2006, 11) und die Pflegekrise damit weiter verschärft wird.

3 MIT ROBOTIK GEGEN DIE PFLEGEKRISE?

Der Einsatz intelligenter und vernetzter Robotik-Technologie soll der Pflegekrise durch die Unterstützung des Personals sowie die Übernahme und Vereinfachung bestimmter Tätigkeiten entgegenwirken. Service- bzw. Transportrobotik, pflegenahe Robotik und therapeutische Robotik zählen dabei zu den wesentlichen Bereichen solcher Robotik-Technologien (vgl. Daum 2017, 27).

Service- und Transportrobotik soll den logistischen Organisationsaufwand von Pflegekräften und ärztlichem Personal erleichtern sowie pflegebedürftige Personen in alltäglichen Arbeiten und Dienstleistungstätigkeiten unterstützen (vgl. ebd.; Hielscher 2014, 33). Pflegekräfte können damit zum Beispiel Lebensmittel, Medikamente und Wäsche anfordern oder Abfälle entsorgen (vgl. Daum 2017, 23).

Pflegenahe Robotik ist insbesondere auf die physische Erleichterung der Pflegearbeit ausgerichtet. Der Einsatz pflegenaher Robotik ermöglicht den Transport bzw. das ergonomische Reichen von Pflegeutensilien sowie das Heben, Tragen und die Mobilisation von Menschen mit Pflegebedarf (vgl. Hielscher 2014, 32). In ausgewählten Pflegeeinrichtungen im Raum Wien kamen bereits die zwei Prototypen HOBBIT und HENRY zum Einsatz (vgl. Springer Medizin 2016). Per Sprachsteuerung kann den Robotern beispielsweise aufgetragen werden, pflegebedürftige Personen an Termine zu erinnern, ihnen das Essen zu bringen oder einen Notruf abzusetzen.

Therapeutische Robotik ist darauf ausgerichtet, eine zwischenmenschliche Beziehung und Nähe zur pflegebedürftigen Person aufzubauen, die eine gefühlsregulierende Wirkung entfalten kann (vgl. Daum 2017, 27). Im österreichischen Pflegesektor wird aktuell der Roboter PARO in der therapeutischen Begleitung von demenzerkrankten Personen eingesetzt. PARO, der in seiner äußeren Form einer jungen Robbe nachempfunden ist, beantwortet menschliche Interaktionen wie Streicheln oder gutes Zureden mit positiven Reaktionen durch Geräusche und Bewegungen (vgl. Baisch et al. 2018, 16).

Grundsätzlich ist zu konstatieren, dass Robotik-Technologie im österreichischen Pflegesektor derzeit nur punktuell eingesetzt wird und vor allem Prototypen im Einsatz sind. Die Übernahme von Mensch-zu-Mensch-Interaktionen und komplexen Handlungsabläufen durch Robotik ist derzeit noch nicht absehbar.

Feministische Perspektiven stehen dem Einsatz von Technologie zur Bearbeitung der Pflegekrise kritisch gegenüber. Robotik und andere Technologien wirken aus feministischer Perspektive vielmehr krisenkonsolidierend als krisenbearbeitend (vgl. Aulenbacher 2013, 119). Sorge und Beziehungsarbeit technologisch auszurichten verändert damit noch nicht die zugrunde liegenden Auslöser der Pflegekrise (vgl. Berger in diesem Band). Feminist*innen zeigen in dem Zusammenhang auf, dass Pflegearbeit nach anderen Logiken der Arbeitsproduktivität funktioniert als produktive Arbeit beispielsweise im Industriebereich (vgl. Saave-Harnack 2019, 373). Technikinduzierte Effizienz- und Produktivitätssteigerungen basieren in produktiven Sektoren auf der Zergliederung und Beschleunigung von Arbeitsschritten. Angewandt auf Pflegearbeit würde eine Zergliederung und Beschleunigung von Pflegearbeit allerdings dem Selbstverständnis einer guten Pflege entgegenstehen (vgl. Madörin 2017, 36). Auch die Ergebnisse dieser Studie weisen unter anderem darauf hin, dass die Beschäftigten eine Rationalisierung und Verdrängung von Beziehungsarbeit befürchten, die durch den Einsatz von Robotik verstärkt werden könnte.

4 FORSCHUNGSDESIGN

Insgesamt wurden acht leitfadengestützte episodische Interviews nach Flick (2011) mit ausgewählten Beschäftigten in der Langzeitpflege im Raum Wien geführt. Alle der befragten Beschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Bereichen und Einrichtungen der Langzeitpflege und haben unterschiedliche berufliche Positionen inne. Insgesamt wurde versucht, ein möglichst diverses Sample abzubilden.

Person A ist Pflegedienstleitung in einem Pflegewohnhaus der Stadt Wien, in welchem bereits Robotik eingesetzt wurde bzw. wird. Person B ist stellvertretende Stationsleitung in einem Pflegewohnhaus der Stadt Wien und ebenfalls EDV-Beauftragter. Person C ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin, die eine Leitungsfunktion in einem Pilotprojekt zu vernetzten Monitoring- und Assistenzsystemen innehat. Person D ist Pflegeassistentin in einem Pflegewohnhaus der Stadt Wien und arbeitet unter anderem mit der therapeutischen Robotik PARO. Person E ist Pflegedienstleitung in einem Pflegewohnhaus der Stadt Wien und hat ebenfalls bereits mit Robotik gearbeitet. Person F ist Stationsleitung in einem Pflegewohnhaus, in dem bisher noch keine Robotik eingesetzt wurde. Person G ist Pflegedienstleitung in einem privaten Pflegewohnhaus und hat Pilotprojekte zu Robotik betreut. Person H ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und übt eine Leitungsfunktion in einem Non-Profit-Unternehmen aus.

Der vorliegende Beitrag legt mit den nun folgenden Ergebnissen ausschnittsweise die Perspektiven der in der Langzeitpflege und -betreuung Beschäftigten dar, die in öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten um die Bearbeitung der Pflegekrise bisher kaum zu hören waren. Fest steht, dass gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Pflege zukünftig nur dann erreicht werden können, wenn auch die Perspektiven der Beschäftigten einbezogen werden.

5 PFLEGEROBOTIK AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN

Die im Rahmen der Forschung interviewten Pflegekräfte schätzen einen vermehrten Einsatz von Pflegerobotik als ein realistisches Zukunftsszenario ein. Nach Meinung der interviewten Pflegekräfte wird die Pflegekrise sogar eher über den Einsatz von Robotik und anderen digitalen

Technologien gelöst als über eine Aufwertung von Pflegearbeit und eine Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. *„Ich glaube, irgendwann wird das [Einsatz von Robotik] sein, vielleicht in 50 Jahren. Das wird auch notwendig werden, in dem Beruf ist das Personal ja jetzt schon bald Mangelware. Da werden sich viele Dinge verschieben in die Richtung"* (Person E).

Die interviewten Pflegekräfte äußern wenig Zutrauen, dass die Zukunft der Pflegearbeit in ihrem Sinne ausgehandelt wird, und nehmen sich daher auch selbst kaum als aktive AkteurInnen in diesem Aushandlungsprozess wahr. Während der zukünftige Einsatz von Robotik auf der einen Seite als unumgänglich empfunden wird, stehen die Pflegekräfte diesem auf der anderen Seite grundsätzlich skeptisch bis ablehnend gegenüber. Die negative Einschätzung von Pflegerobotik hängt insbesondere mit der Befürchtung zusammen, der Einsatz von Robotik könne die Personalsituation weiter verschärfen, indem Robotik das menschliche Personal ersetzen würde. *„Und wenn es so weit kommt, dass der Roboter jetzt wirklich den Menschen ersetzen muss, dann wird das traurig sein"* (Person E).

Ihre Sorgen beziehen die interviewten Personen weniger auf arbeitspolitische oder -rechtliche Problematiken solch technikoptimistischer Personalentscheidungen, sondern sie befürchten vielmehr den Verlust von Fürsorge und Beziehungsarbeit. *„Ich sag halt, in der Pflege muss das Zwischenmenschliche, das Soziale, das muss alles bleiben, und ich kann mir auch nicht vorstellen, dass das wegdenkbar wäre"* (Person D).

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die interviewten Pflegekräfte wenig Vertrauen in das Pflegesystem haben, bereits unter Druck stehende Beziehungsarbeit, Kommunikation und Vertrauen zukünftig sicherzustellen. *„Dass das nicht dahin geht, wo meine Sorge ist, dass es keine Gespräche mehr gibt. Dass dieser persönliche Kontakt, diese Zuwendung, dass die nicht verloren geht. Da sehe ich eine große Gefahr mit dem Roboter"* (Person F). Untersuchungen bestätigen, dass technikgebundene Handlungsabläufe die Aufmerksamkeit des Pflegepersonals von Menschen auf Technologie verschieben und das Verhältnis zwischen Menschen mit Pflegebedarf und Pflegepersonal verändern können (vgl. Friesacher 2010, 300).

Die interviewten Pflegekräfte betonen immer wieder, dass Robotik nur dann in den Pflegeprozess einbezogen werden soll, wenn dieser vorrangig die Funktion eines Hilfsmittels zukommt. *„Meins war immer so: es nicht als Ersatz für irgendwas zu verwenden, sondern, dass ich meine Kompetenz gemeinsam mit dem PARO, oder was auch immer das dann ist, mit dem Roboter, dass wir gemeinsam zum Patienten gehen"* (Person A).

Offen stehen die interviewten Pflegekräfte insbesondere einer Übernahme solcher Tätigkeiten gegenüber, die keiner direkten Interaktion mit Menschen mit Pflegebedarf bedürfen und welche daher nicht als Beziehungsarbeit empfunden werden. Als Beispiel für solche Aufgaben nennen die interviewten Personen erstens Servicetätigkeiten: *„Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Roboter die Menschen ersetzen. Wenn wir uns schon einen Roboter vorstellen, dann als Serviertätigkeiten. [Das heißt,] Essen servieren, abservieren, abwischen. Solche Sachen, die nicht unbedingt ein Mensch machen muss"* (Person E).

Zweitens werden auch Transporttätigkeiten genannt, die Menschen mit Pflegebedarf in ihrer Mobilität unterstützen könnten: *„Traurig wäre es natürlich schon, wenn wir jetzt Waschstraßen entwickeln, was ich mir nicht vorstellen kann. Aber sagen wir, ich kann mir ein Gerät anschaffen, das jemanden transportiert von A nach B, dann ja"* (Person D).

Auch dem Einsatz von Robotik zur Verringerung physischer Belastungen wird positiv begegnet. Pflegekräfte arbeiten unter starken physischen Belastungen, die unter anderem auf das

Stemmen schwerer Lasten (z. B. Stützen und Heben pflegebedürftiger Personen) zurückzuführen sind, und sind dementsprechend einem deutlich erhöhten Risiko für die Entstehung von muskuloskelettalen Krankheiten ausgesetzt (vgl. Leichsenring/Schulmann/Gasior 2015, 11). Rückenbeschwerden sind eine der zentralen Ursachen für die hohe Anzahl an krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Pflege (vgl. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege 2017, 17). Pflegenahe Robotik kann daher einen Beitrag zur Verringerung dieser Belastungen leisten, indem pflegebedürftige Personen durch Assistenzsysteme wie Mobilisationshilfen bzw. höhenverstellbare Betten, Lagerungshilfen und Hebehilfen rückenschonend bewegt werden können (vgl. Deutscher Ethikrat 2020, 16 f.). *„Wenn ich das als Hilfsmittel einsetze, sage ich, ja, wieso sollte mir die Sara 2000 [Aufricht- und Aufstehhilfe] jetzt nicht helfen, den aus dem Bett zu kriegen, wenn es ihm angenehm ist und meinem Rücken auch"* (Person D).

Bis Robotik flächendeckend in Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden kann, wird es aus gegenwärtiger Sicht noch dauern, wie folgende Anekdote zu einem Pilotprojekt exemplarisch aufzeigt: *„Und dann war geplant, wenn man sagt: ‚Bring mich zu Seminarraum 2', und dann fährt der Roboter halt los, und man kann dem sozusagen folgen. Aber er war so langsam, und dann wäre man eben 12 Minuten zu Seminarraum 2 gegangen. Deswegen wurde diese Funktion nicht so häufig genutzt"* (Person G). Dass sich der Einsatz von menschenähnlicher Robotik trotzdem für die interviewten Pflegekräfte als realistisches Szenario herausgestellt hat, weist auf die Dominanz von technologischen Fortschritts- und Dringlichkeitsmotiven zur Bearbeitung der Pflegekrise hin. Hier wäre es zentral, dass Dringlichkeits-, Optimierungs- und Fortschrittsmotive zur Bearbeitung der Pflegekrise nicht dazu genutzt werden, die Zustimmung der Beschäftigten zu einer Rationalisierung von Beziehungsarbeit zu erreichen.

6 FAZIT: WAS ES FÜR EINE GUTE PFLEGE (NOCH) BRAUCHT

Dieser Beitrag ging der Frage nach, wie Beschäftigte den Einsatz von Pflegerobotik bewerten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten Zukunftsszenarien mit der Vorstellung von Pflegerobotik als Unterstützung, aber auch als Ersatz menschlichen Personals verknüpfen. Die interviewten Beschäftigten können sich vorstellen, dass Service- und Transportaufgaben sowie physisch anstrengende Tätigkeiten zukünftig an Robotik ausgelagert werden. Ablehnend befürchten die befragten Beschäftigten eine technologische Ausrichtung bzw. Verdrängung von Beziehungsarbeit, Emotionalität und menschlicher Zuwendung.

Pflegerobotik kann den Arbeitsalltag aus Sicht der Beschäftigten also erleichtern, dabei muss allerdings die Beziehungsarbeit in der Pflege sichergestellt werden – ein Bedürfnis, das nicht zuletzt auch Menschen mit Pflegebedarf und ihre Angehörigen teilen. Denn es ist fraglich, ob den Beschäftigten durch den Einsatz von Robotik automatisch mehr Zeit für diese unsichtbaren Arbeiten eingeräumt wird.

Für eine gute Pflege sollten deswegen zunächst die Ziele klar und in Abstimmung mit den Beschäftigten definiert werden, statt die Entwicklung (technologischer) Mittel in den Vordergrund zu stellen (vgl. Fahimi 2020). Der Einsatz von Technologie kann dann eines von unterschiedlichen Mitteln sein, um gesetzte Ziele zu erreichen. So kann anschließend an Forderungen nach einer 35-Stunden-Woche ein Ziel sein, Arbeitszeit zu verkürzen bzw. anders zu bemessen. Hier können digitale Technologien, wie beispielsweise Software zur Risikobewertung von Arbeitszeitmodellen die Beschäftigten in der Aushandlung adäquater Kompensationszeiten unterstützen (vgl. Gärtner et al. 2019, 23 f.).

Der Aushandlungsprozess um die Zukunft der Pflege muss ebenfalls einen Umgang damit finden, dass Logiken des produktiven Sektors, wie Effizienz, Beschleunigung und Zergliederung von Arbeitsschritten, zunehmend auch auf Pflegearbeit angewandt werden. Diesen Tendenzen könnte beispielsweise durch die Verankerung von Beziehungsarbeit in der bedarfsgerechten Personalbemessung von Pflegeeinrichtungen oder in den Leistungsdefinitionen entgegengewirkt werden (vgl. Vassbø et al. 2019).

Beziehungsarbeit muss darüber hinaus aber auch grundsätzlich anders bewertet werden. Zum Beziehungsaufbau und -erhalt reicht eben nicht eine „Pflege mit Herz" – eine Aussage, die oftmals mit der Diskriminierung von Frauen* einhergeht, denen diese Kompetenzen qua Geschlecht zugeschrieben werden. Vielmehr geht eine von den PflegeempfängerInnen akzeptierte Form von Pflegearbeit mit dem Erlernen verschiedener fachlicher Kompetenzen und Methoden einher. Inhaltlich müssten daher ebenso die Aus- und Weiterbildungen adaptiert und Beziehungsarbeit als fachliche Qualifikation mehr Stellenwert eingeräumt werden. Auch im Sinne der Durchlässigkeit gilt es, Aus- und Weiterbildungen weiter zu reformieren (vgl. Schalek/Fahimi 2020). Des Weiteren muss Pflegearbeit von Bund und Ländern ausfinanziert werden, um den Bedarf an Pflegeleistungen zu decken und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen (vgl. Rosoli 2019, 46 f.).

Die zugrunde liegenden Auslöser der Pflegekrise können schließlich nur dann nachhaltig bearbeitet werden, wenn Pflegearbeit und andere Care-Arbeiten einen anderen Stellenwert in der Gesellschaft einnehmen. Care-Arbeit muss hier endlich als gesellschaftlich notwendige Arbeit sichtbar gemacht und nicht nur im Sinne der Beschäftigten, sondern im Sinne einer fürsorglichen und geschlechtergerechten Gesellschaft entsprechend strukturell aufgewertet werden.

BIBLIOGRAFIE

Aulenbacher, Brigitte (2013), Ökonomie und Sorgearbeit. Herrschaftslogiken, Arbeitsteilungen und Grenzziehungen im Gegenwartskapitalismus, in: Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster, 105–126.

Aulenbacher, Brigitte (2018), Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive, in: Fritz *Böhle*, Günter C. *Voß* und Günther *Wachtler* (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, 435–69.

Baisch, Stefanie, Thorsten *Kolling*, Saskia *Rühl*, Barbara *Klein*, Johannes *Pantel*, Oswald *Frank* und, Monika *Knopf* (2018), Emotionale Roboter im Pflegekontext, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 51(1), 16–24.

Bechter, Anneliese (2010), Die Pflege als Ausdruck eines patriarchalen Paradigmas in der Geschlechter-Ordnung, in: Erna *Appelt*, Maria *Heidegger*, Max *Preglau* und Maria A. *Wolf* (Hrsg.), Who Cares? Betreuung und Pflege in Österreich. Eine geschlechterkritische Perspektive, Innsbruck, 17–24.

Becker-Schmidt, Regina (2014), Abstraktionsprozesse in der kapitalistischen Ökonomie – Ausblendungen in der Selbstrepräsentation von Männlichkeit. Theoretische Dunkelfelder in der Kritik herrschender Care-Ökonomie, in: Brigitte *Aulenbacher*, Birgit *Riegraf* und Hildegard *Theobald* (Hrsg.), Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Baden-Baden, 89–105.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (2017), Pflege 4.0 – Einsatz moderner Technologien aus Sicht professionell Pflegender, Hamburg, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtssorge.

Bose, Käthe von und Pat *Treusch* (2013), Von „helfenden Händen" in Robotik und Krankenhaus. Zur Bedeutung einzelner Handgriffe in aktuellen Aushandlungen um Pflege, in: Feministische Studien 31(2), 253–266.

Daum, Mario (2017), Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland. Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung, Hamburg, DAA-Stiftung Bildung und Beruf.

Deutscher Ethikrat (2020), Robotik für gute Pflege, Berlin, Deutscher Ethikrat.

Fahimi, Miriam (2020), Drei Schritte zu einer guten Pflege 4.0, A&W Blog, 27. 2. 2020, https://awblog.at/drei-schritte-zu-einer-guten-pflege-4-0/ (Abruf am 4. 3. 2021).

Famira-Mühlberger, Ulrike und Matthias *Firgo* (2018), Aktuelle und künftige Versorgungsfunktion der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Österreich. Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Flick, Uwe (2011), Triangulation: eine Einführung, Wiesbaden.

Friesacher, Heiner (2010), Pflege und Technik – eine kritische Analyse, in: Pflege & Gesellschaft, 15(4), 293–313.

Gärtner, Johannes, Anna *Arlinghaus*, Peter *Baumgartner*, Karin *Boonstra-Hörwein*, Werner *Marschitz* und Ruth *Siglär* (2019), Ansätze für eine „Neue Normalarbeitszeit". Ein Diskussionsbeitrag, in: Ursula Filipič (Hg.), Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?! (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 21), Wien, 18–27.

Glaser, Jürgen und Christian *Seubert* (2018), *Arbeitswissenschaftliche Analyse* und *Bewertung pflegerischer Humandienstleistungstätigkeiten* in der *stationären Langzeitpflege* als *Basis* für eine *leistungsgerechte Personalbemessung* im Auftrag der Bundesarbeitskammer, Universität Innsbruck.

Heilmann, Tom (2020), Aufwertung der Krankenpflege: Welchen Beitrag kann die Digitalisierung leisten? Universität Duisburg-Essen.

Hielscher, Volker (2014), Technikeinsatz und Arbeit in der Altenpflege. Ergebnisse einer internationalen Literaturrecherche, (= iso-Report, Berichte aus Forschung und Praxis 1), Saarbrücken, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft.

Kitson, Alison, Tiffany *Conroy*, Kerry *Kuluski*, Louise *Locock* and Renee *Lyons* (2013), Reclaiming and redefining the Fundamentals of Care: Nursing's response to meeting patients' basic human needs, University of Adelaide.

Krenn, Manfred und Ulrike *Papouschek* (2006), „...ja, was willst du viel mitbestimmen?" — Partizipationschancen im entgrenzten Arbeitsfeld mobile Pflege, in: Östereichische Zeitschrift für Soziologie, 31(2), 6–28.

Leichsenring, Kai, Katharine *Schulmann* und Katrin *Gasior* (2015), Bedingungen, Ziele und Perspektiven der Qualitätsverbesserung in der Langzeitpflege, Wien, Arbeiterkammer.

Ludwig, Gundula (2011), Geschlecht regieren. Zum Verhältnis von Staat, Subjekt und heteronormativer Hegemonie, Frankfurt am Main.

Madörin, Mascha (2017), Digitalisierung und Roboterisierung im Gesundheitsbereich. Warum die Carekrise politisch, nicht technisch gelöst werden muss. Mascha Madörin im Gespräch, 37 Denknetz. https://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2018/01/Madoerin_Digitalisierung_und_Roboterisierung_im_Gesundheitsbereich.pdf (Abruf am 4. 3. 2021).

Maier, Carina, und Miriam *Fahimi* (2020), Sie nennen es Liebe, wir nennen es systemerhaltende Arbeit, A&W Blog, https://awblog.at/sie-nennen-es-liebe-wir-nennen-es-systemerhaltende-arbeit/ (Abruf am 3. 3. 2021).

Mairhuber, Ingrid (2019), Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung: hohe Belastungen, geringe Entlohnung, große Herausforderungen, in: Ursula Filipič (Hg.), Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?!, (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 21), Wien, 4–17.

Rosoli, Silvia (2019), Politische Herausforderungen und Handlungsfelder der Pflegepolitik, in: Ursula Filipič (Hg.), Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?!, (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 21), Wien, 44–49.

Saave-Harnack, Anna (2019), Die Care-Abgabe. Ein Instrument Vorsorgenden Wirtschaftens? in: David J. *Petersen*, Daniel *Willers*, Esther M. *Schmitt*, Robert *Birnbaum*, Jan H.E. *Meyerhoff*, Sebastian *Gießler*, und Benjamin *Roth* (Hrsg.), Perspektiven einer pluralen Ökonomik, Wiesbaden, 367–394.

Schalek, Kurt (2018), Die „unsichtbare" Qualität der Langzeitpflege, A&W Blog, 17. Oktober 2018, https://awblog.at/langzeitpflege/ (Abruf am 3. 3. 2021).

Schalek, Kurt und Miriam *Fahimi* (2020), Endbericht zur Umfrage „Neue Wege in die Pflege", Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/gesundheitundpflege/Wege_in_die_Pflege_2020.pdf (Abruf am 4. 3. 2021).

Siebel, Thomas (2020), Gute Zeiten für Serviceroboter, springerprofessional.de. https://www.springerprofessional.de/roboter/corona-krise/gute-zeiten-fuer-serviceroboter/17917744 (Abruf am 15. 2. 2021).

Springer Medizin (2016), Der kleine Hobbit. Roboter in der Pflege, Heilberufe 68(1), 37–37.

Staflinger, Heidemarie (2016), Der oberösterreichische Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand. Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf, Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz.

Vassbø, Tove K., Marit *Kirkevold*, David *Edvardsson*, Karin *Sjögren*, Qarin *Lood* and Ådel *Bergland* (2019), The meaning of working in a person-centred way in nursing homes: a phenomenological-hermeneutical study, in: BMC Nursing, 18(1), 18–45.

Wochner, Romana (2019), Gesundheitsberufe sind weiblich. Warum gute Arbeitsbedingungen bessere Lebensbedingungen für Frauen schaffen, in: Ursula Filipič (Hg.), Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?!, (= Sozialpolitik in Diskussion, Band 21), Wien, 28–31.

AUTOR*INNEN

Christian *Berger* ist Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien und Lektor am Department Sozioökonomie der WU Wien sowie im Programm Europäische Wirtschaft und Unternehmensführung an der FH des BFI Wien.

Julia *Bock-Schappelwein* ist Ökonomin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Sie befasst sich mit arbeitsmarkt-, bildungs- und migrationsspezifischen Themen. Aktuell arbeitet sie zu genderspezifischen Fragen sowie zu Digitalisierung und Arbeit.

Judith *Derndorfer* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin (prae-doc) am Institut für Verteilungsfragen (INEQ) an der WU Wien. Sie befasst sich in ihrer Forschung u. a. mit der Auswirkung von Digitalisierung auf „neue" atypische Beschäftigungsformen.

Miriam *Fahimi*, MA BSc, promoviert als Marie Skłodowska-Curie Fellow im EU-Projekt NoBIAS – Artificial Intelligence without Bias und arbeitet als Universitätsassistentin am Digital Age Research Center (D!ARC) der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

Ulrike *Famira-Mühlberger* ist Ökonomin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung und seit 2019 stellvertretende Leiterin. Sie befasst sich mit den Themen Arbeitsmarkt, Soziales und Langzeitpflege.

Agnes *Fessler* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück. Sie forscht u. a. zu Arbeit und Organisationen im Wandel, sozialer Ungleichheit und Nachhaltigkeitstransformationen.

Franziska *Foissner* ist Ökonomin und war von Oktober bis Dezember 2020 Forschungsassistentin in der Arbeiterkammer Wien.

Vera *Glassner* ist Soziologin in der Abteilung Frauen – Familie der Arbeiterkammer Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt und vergleichende Arbeitsbeziehungen.

Johanna *Hofbauer*, ao. Univ.-Prof., ist Soziologin am Department für Sozioökonomie der WU Wien. Aktueller Schwerpunkt ihrer Forschung ist die Strukturentwicklung von Arbeit im Zuge der Digitalisierung.

Hajo *Holst* ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Osnabrück. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören der Wandel von Arbeit, soziale Ungleichheit, die Digitalisierung der Arbeitswelt und Transitionen zur nachhaltigen Ökonomie.

Andrea *Komlosy*, ao. Univ.-Prof., forscht und lehrt am Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte der Universität Wien. Sie beschäftigt sich u. a. mit dem historischen Wandel von Arbeitsverständnis und Arbeitsverhältnissen im Kontext des kapitalistischen Weltsystems.

Steffen *Niehoff* ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Wirtschaftssoziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Osnabrück. Seine Forschungsschwerpunkte sind die Organisation von Arbeit, soziale Ungleichheit und Methoden quantitativer Sozialforschung.

Lukas *Schlögl* ist Universitätsassistent im Bereich Vergleichende Politikfeldanalyse am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf Themen der Technologie-, Industrie- und Arbeitspolitik.

Claudia *Smonik* ist Soziologin und befasst sich mit Technologie und Digitalisierung in Arbeit und Organisationen.

Simon *Theurl* ist kritischer Ökonom, arbeitet als Referent in der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien und ist Vorstandsmitglied des BEIGEWUM (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen).

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz zu folgenden Bedingungen:
CC BY-SA 4.0


Namensnennung


Weitergabe unter gleichen Bedingungen

http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de
Für darüber hinausgehende Nutzungen ist eine ausdrückliche Zustimmung des Herausgebers erforderlich.

Impressum:
Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22.
Redaktion: Ursula Filipič, AK Wien, Abteilung Sozialpolitik.
© 2021 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Grafik/Layout: Walter Schauer, Verlag des ÖGB GmbH
Lektorat: Florian Praxmarer
Printed in Austria
ISBN 978-3-99046-539-4
ISSN 2706-624X

AK WIEN

sozialleistungen.at
SOZIALSTAAT IM ÜBERBLICK

SIE HABEN FRAGEN ZUM SOZIALSTAAT UND ZU SEINEN LEISTUNGEN?

Besuchen Sie jetzt sozialleistungen.at!

- » Gebündeltes Wissen zu Sozialleistungen
- » Rechtliche Infos auf dem aktuellen Stand
- » Von Expertinnen/Experten der AK für die Praxis verfasst
- » Qualifizierte und verlässliche Inhalte
- » Links zu Beratungsinformationen der AK
- » … kostenlos und immer für SIE da!

www.sozialleistungen.at

Bisher erschienen

1 Ulrich Schönbauer, Ältere im Betrieb (Februar 2006)

2 Ursula Filipič (Hg.), Neoliberalismus und Globalisierung (September 2006)

3 Ursula Filipič (Hg.), Arbeitsmarktpolitik in Europa (März 2007)

4 Kai Biehl und Norbert Templ (Hg.), Europa altert – na und? (August 2007)

5 Helmut Ivansits und Ursula Filipič (Hg.), Privatisierung von Gesundheit – Blick über die Grenzen (November 2007)

6 Ursula Filipič (Hg.), Soziale Gerechtigkeit versus Eigenverantwortung (Dezember 2007)

7 Josef Wallner (Hg.), Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik: Ein internationaler Vergleich (Jänner 2008)

8 Erik Türk (Hg.), Invalidität: Aktuelle Debatten – Lösungsvorschläge (August 2008)

9 Gerhard Stemberger (Hg.), Psychotherapie zwischen gesellschaftlicher Anpassung und Emanzipation (April 2009)

10 Alexander Schneider, Zu alt für Weiterbildung? (August 2009)

11 Elisabeth Beer und Ursula Filipič (Hg.), Sozialstaaten unter Druck: Wohlfahrtsstaatliche Veränderungen in Mittelosteuropa – Rückwirkungen auf Österreich? (August 2010)

12 Thomas Riesenecker-Caba und Alfons Bauernfeind, Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung: Datenschutz in der Arbeitswelt (August 2011)

13 Ursula Filipič und Elisabeth Beer (Hg.), Sozialer Aderlass in Europa: Arbeit und soziale Sicherung unter Druck (März 2013)

14 Martina Chlestil (Hg.), Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz: Rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen (September 2013)

15 Sonja Ertl und Ursula Filipič (Hg.), Die Qualität der Arbeit auf dem Prüfstand: Der Einfluss der Arbeitsmarktlage auf die Arbeitsqualität (Dezember 2013)

16 Adi Buxbaum (Hg.), Perspektiven für sozialen Fortschritt: Sozialinvestitionen haben eine Mehrfachdividende (August 2014)

17 Josef Wöss (Hg.), Alterssicherung: Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand (Mai 2015)

18 Nadja Bergmann und Claudia Sorger (Hg.), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik (Juni 2016)

19 Ursula Filipič und Annika Schönauer (Hg.), Zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat: Perspektiven aus der Sozialforschung (Februar 2018)

20 Nikolai Soukup (Hg.), Neoliberale Union oder soziales Europa? Ansätze und Hindernisse für eine soziale Neuausrichtung der EU (Januar 2019)

21 Ursula Filipič (Hg.), Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?! (September 2019)

22 Ursula Filipič, Annika Schönauer (Hg.), Quo vadis Partizipation und Solidarität? (Juni 2020)

ISBN 978-3-99046-539-4 ISSN 2706-624X

Kostenloser Download der Publikation unter:
https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriten/zeitschriften/Sozialpolitik_in_Diskussion.html

AK WIEN

wien.arbeiterkammer.at