



MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Eine außer Acht gelassene Generation?

—

Die Auswirkungen der COVID19-Arbeitsmarktkrise auf die Erwerbsverläufe und die
Arbeitsqualität bei jungen Erwachsenen

verfasst von / submitted by

Janina Pozniak von Krzywkowicz

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

Wien, 2022 / Vienna, 2022

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

UA 066 905

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

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Nadia Steiber

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
1.1 Soziologische Relevanz	4
1.2 Forschungsinteresse	5
2. Theorien zu Erwerbsarbeit und Qualität der Arbeit in einer Krise	8
2.1 Erwerbsunsicherheit junger Menschen in einer Krise	9
2.2 Konzepte und Theorien zur Arbeitsqualität	11
2.3 Auswirkungen einer Krise auf die Arbeitsqualität	20
3. Krise am Arbeitsmarkt	23
Exkurs: Pandemieverlauf	23
3.1 Veränderung der Erwerbssituation	24
3.2 Veränderung der Arbeitsqualität.....	29
3.2.1 Verschlechterung der Arbeitsqualität	30
3.2.2 Verbesserung der Arbeitsqualität	33
3.2.3 Polarisierende Entwicklung der Arbeitsqualität	35
4. Daten und Methoden.....	37
4.1 Daten.....	37
4.2 Stichprobe	40
4.3 Abhängige und unabhängige Variablen	42
4.4 Methodisches Vorgehen.....	51
5. Auswertung und Ergebnisdarstellung.....	54
5.1 Deskriptive Ergebnisse.....	55
5.1.1 Erwerbssituationen	55
5.1.2 Arbeitsqualität.....	62
5.2 Regressionsanalyse	65
5.3 Chi ² Test.....	81
6. Schlussfolgerungen und Diskussion	85
6.1 Veränderung der Erwerbssituation.....	85
6.2 Veränderung der Arbeitsqualität.....	87
6.3 Beantwortung der Forschungsfrage	91
7. Fazit.....	94
Literaturverzeichnis	95
Tabellenverzeichnis.....	103
Abbildungsverzeichnis.....	104
Anhang A: Stata Code der Auswertung	105
Anhang B: Abstract (DE/EN).....	114

1. Einleitung

Die globale Ausbreitung von SARS-CoV-2 im Jahr 2019 hatte weitreichende Auswirkungen auf die (Welt-)Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, mit umfassenden Herausforderungen in nahezu allen Lebensbereichen. Zur Eindämmung der Pandemie ordnete die österreichische Regierung verschiedene Schutzmaßnahmen an: Bildungseinrichtungen von Kindergärten bis hin zu Universitäten wurden zeitweise geschlossen, ebenso Betriebe, die als nicht systemrelevant galten. Hinzu kamen nächtliche Ausgangssperren, Kontaktreduzierungen und teils restriktive Quarantäneregelungen für Infizierte mit dem Ziel, die Infektionsrate zu senken. Diese Maßnahmen wirkten sich umfassend auf den österreichischen Arbeitsmarkt aus.

In Krisenzeiten steigt der Ökonomisierungsdruck für Unternehmen, der zwar Re- und Umstrukturierungsprozesse vorantreibt, sich jedoch negativ auf die Beschäftigungssituation und die Arbeitsbedingungen auswirken kann: Arbeitslosenzahlen steigen, Einkommen verringern sich oder fallen ganz weg. Solche Krisensituationen führen zu Veränderungen der Arbeitsbedingungen und können Arbeitsbeziehungen und Arbeitsqualität belasten. Besonders deutlich wird dies in Arbeitsverhältnissen, in denen bereits psychischer Druck durch Überstunden und Arbeitsverdichtung vorhanden ist, der durch die Krise weiter verstärkt wird (Brinkmann, Pickshaus, und Satzer 2011).

Die Finanzmarkt- und Bankenkrise von 2008/2009 ist ein Beispiel für eine internationale, fast weltweite Krise, und wird häufig zum Vergleich in Analysen zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt herangezogen. In der Finanzkrise wurden negative Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsqualität und Gesundheit schon zu Beginn befürchtet. Kieselbach schrieb 2009 hierzu: „In der momentanen Wirtschaftskrise könnten die potenziellen Auswirkungen von Restrukturierung auf die Gesundheit sogar Ausmaße einer Pandemie annehmen“ (Kieselbach 2009, S. 18). Zehn Jahre später hatten wir nun tatsächlich mit einer globalen Pandemie zu kämpfen, die uns vor wirtschaftliche und finanzpolitische Herausforderungen stellte. Wie die Finanzkrise 2008/2009 wirkte sich auch die Corona-Krise negativ auf den Arbeitsmarkt aus, jedoch in einem bisher nie da gewesenen Ausmaß.

In dieser Masterarbeit betrachte ich die Veränderungen des Arbeitsmarktes durch die COVID-19-Pandemie unter zwei Gesichtspunkten:

1. Wie hat sich die Erwerbssituation seit Beginn der Corona-Pandemie in Österreich verändert?
2. Wie hat sich die Qualität der Arbeit seit Beginn der Corona-Pandemie in Österreich verändert?

1.1 Soziologische Relevanz

Diese Arbeit berücksichtigt insbesondere die Situation junger Erwachsener, da sie sich im Jahr 2020 – dem ersten Jahr der Pandemie – in einer Lebensphase befanden, die von Unsicherheiten und Entscheidungen für ihre Zukunft geprägt war (Andresen u. a. 2020, S. 7). Für junge Menschen ist die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt eine zentrale Herausforderung, bei der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen für ein Beschäftigungsverhältnis zusammenfinden müssen (Dietrich und Abraham 2018). Der individuelle Bildungserfolg und -verlauf hat einen großen Einfluss auf die zukünftige Entwicklung des Erwerbsverlaufes am Arbeitsmarkt (Dietrich 2018; Falk u. a. 2000). Das persönliche Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, hängt zum einen von soziodemografischen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungsstatus ab, zum anderen aber auch von makroökonomischen Rahmenbedingungen (Dietrich 2013a).

Ein Beispiel für makroökonomische Veränderungen sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt. Gerade junge Menschen sind in Krisen eher von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit betroffen, da sie sich am Anfang ihrer Berufslaufbahn sowie oftmals in unsicheren Arbeitsverhältnissen befinden (vgl. O'Higgins 1997). Verlieren sie ihren Job oder finden nach der Ausbildung keine Stelle, hat das weitreichende Folgen. Und wenn Jugendliche nach dem Schulabschluss keine weitere Ausbildung vorweisen können, haben sie besonders große Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und ihre Erwerbskarriere erweist sich als besonders instabil (BibEr 2021). Der Bildungsweg und der Eintritt in den Arbeitsmarkt sind substantiell für die Gestaltungsmöglichkeiten einer Erwerbskarriere und haben großen Einfluss auf den sozialen Status (Dietrich 2018).

Des Weiteren ist die Erwerbstätigkeit ein zentraler Bestandteil für die Erfüllung sozialer und psychischer Bedürfnisse. Geht der Arbeitsplatz verloren, kann diesen Bedürfnissen nicht mehr zufriedenstellend nachgekommen werden, was sich negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirkt (Bartley 1994; Schels 2007). Von Arbeitslosigkeit Betroffene sind signifikant unzufriedener mit ihrer Wohnsituation, ihrem Job und ihrer Gesundheit. Aber nicht nur die Arbeitslosigkeit an sich kann sich negativ auswirken. Allein die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren, führt zu erheblichen Belastungen. Schon die Gefahr eines Arbeits- und Ausbildungsplatzverlustes wirkt sich negativ auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus (Berth, Förster, und Brähler 2005). Im Vergleich zu Arbeitslosen und Berufstätigen ohne Arbeitsplatzsorgen zeigen Arbeitnehmer*innen mit Sorge um ihren Arbeitsplatz „[...] die stärkste Arbeitsüberlastung, soziale Überlastung und Überforderung, den höchsten Erfolgsdruck und Mangel an sozialer Anerkennung sowie die ausgeprägtesten sozialen Spannungen und chronischen Stress“ (Albani u. a. 2008, S.18). Eine sichere Erwerbstätigkeit wirkt sich demnach positiv auf die Lebenszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden aus.

Sie sichert zudem das Einkommen. Eine prekäre finanzielle Situation zusätzlich zum Jobverlust belastet die Psyche in besonderem Maße (Schels 2007).

Ein sicherer Arbeitsplatz ist also von großer Bedeutung. Denn die Arbeit kann einen großen Teil der Lebenszeit, die soziale Integration und das individuelle Selbstwertgefühl beeinflussen und ist somit eine grundlegende Dimension der Lebensqualität (Anker u. a. 2002). Da die Arbeit demnach einen großen Teil des Lebens einnimmt, ist es von besonderer Relevanz, dass diese auch einen gewissen Standard an Arbeitsqualität aufweist. Neben der Sicherheit der Erwerbstätigkeit sind noch weitere Faktoren ausschlaggebend, die eine qualitativ hochwertige Arbeit ausmachen. Unter der Qualität der Arbeit kann die Einschätzung aller auf die Arbeitnehmer*innen einwirkenden Arbeitsanforderungen und -bedingungen verstanden werden. Dies kann von der Vielseitigkeit der Aufgaben über das Verhältnis mit den Kolleg*innen, den Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zur Anerkennung für die geleistete Arbeit reichen (Fuchs 2012). Die Untersuchung der Arbeitsqualität ist somit soziologisch relevant, weil sich eine hohe Arbeitsqualität nicht nur positiv auf die einzelnen Arbeitnehmer*innen, sondern auch auf den Unternehmenserfolg und das Wohlergehen der Gesellschaft auswirkt (Kalleberg und Vaisey 2005). Aus diesem Grund werden in dieser Arbeit die Auswirkungen der Pandemie auf die Erwerbsarbeit und die Qualität der Arbeit untersucht.

1.2 Forschungsinteresse

Das Forschungsinteresse dieser Arbeit gliedert sich in zwei Bereiche: Zum einen wird die Veränderung der Erwerbssituation zu Beginn der Corona-Pandemie analysiert. Zum anderen wird die Veränderung der Arbeitsqualität seit Beginn der Corona-Pandemie untersucht.

Bei der Betrachtung des österreichischen Arbeitsmarktes während der Corona-Krise lassen sich drei große Auswirkungen erkennen: (1) steigende Arbeitslosenzahlen, (2) zahlreiche Anmeldungen zur Kurzarbeit und (3) vermehrte Nutzung von Homeoffice.

Die rezessive Wirtschaftslage in einer Krise führt zu Auftragsrückgängen, folglich kommt es bei den Unternehmen zu Einstellungsstopps und Entlassungen (Tamesberger und Bacher 2020). Wie im Rest der Welt hatten auch in Österreich zahlreiche Branchen mit sinkender Nachfrage aufgrund der COVID-19-Pandemie zu kämpfen und die Arbeitslosenzahlen sind gestiegen (Steiber 2021b). Gerade junge Erwachsene, die am Beginn ihrer Karriere stehen, haben im Vergleich zu Erwerbstätigen im Haupterwerbssalter, die schon umfassende Berufserfahrung haben, ein höheres Risiko, krisenbedingt arbeitslos zu werden (vgl. O'Higgins 1997). Besonders Lehrlinge waren von den Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt betroffen. In Österreich hat die Lehrlingsausbildung eine große Bedeutung, von einem Altersjahrgang (15-Jährige) beginnen 40% der jungen Menschen eine Lehre nach dem Ende ihrer Pflichtschulzeit. Aufgrund der Corona-Pandemie kam es zu einem krisenbedingten

geringeren Arbeitskräftebedarf bei den angebotenen Lehrstellen, zugleich ist beim Arbeitsmarktservice (AMS) die Zahl der Lehrstellensuchenden im Jahr 2020 gestiegen. Im April 2020 war die Anzahl der Personen die eine Lehrstelle suchten fast zweimal höher als die Zahl der freien Lehrstellen (Huemer 2020). Es waren somit besonders Lehrlinge von der Corona-Krise betroffen. Aufgrund der Altersbeschränkung des in der Arbeit verwendeten AKCOVID-Datensatzes von Personen ab 20 Jahren können Lehrlinge nicht in den Auswertungen berücksichtigt werden. Dennoch ist es wichtig die Lehrlinge zu erwähnen, da sie ein Teil des Gesamtbildes bei der Betrachtung junger Erwachsener am Arbeitsmarkt sind.

Um die krisenbedingte Arbeitslosigkeit zu begrenzen, hatten Unternehmen in Österreich die Möglichkeit, Kurzarbeit für ihre Beschäftigten zu beantragen. Schon in der Finanzkrise 2008/2009 konnten mit wirtschaftspolitischer Unterstützungsleistung und Kurzarbeitergeld langfristige negative Effekte auf die Beschäftigung und den privaten Konsum abgefedert werden. Diese Maßnahmen wurden auch in der Corona-Krise eingesetzt (Grabka und Goebel 2020; Steiber 2021b). Unternehmen mit vorübergehend geringerer Nachfrage können im Rahmen der Kurzarbeit die Arbeitsstunden ihrer Mitarbeiter*innen reduzieren, die Mitarbeiter*innen erhalten aber weiterhin einen Großteil ihres Einkommens. Dies trägt dazu bei, Arbeitsplätze während einer Rezession zu erhalten, da die Abhängigkeit von Einstellungen und Entlassungen in Bezug auf Aufträge und zu erledigende Aufgaben verringert wird. Die Arbeitnehmer*innen arbeiten nur so viel, wie sie wirklich benötigt werden; der ursprüngliche Arbeitsvertrag zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeiter*innen bleibt jedoch während des Zeitraums der Kurzarbeit gültig. Der Zeitpunkt, wann die Maßnahme der Kurzarbeit eingesetzt wird, spielt dabei eine entscheidende Rolle. Während einer Krise kann Kurzarbeit dazu beitragen, Jobs zu sichern. Wird dieses Modell hingegen bei einem Aufschwung angewendet, kann dies das Wirtschaftswachstum verlangsamen (Hijzen und Martin 2013). In wirtschaftlichen Aufschwungsphasen sind die Effekte also geringer und können sogar negative Auswirkungen haben (Gehrke und Hochmuth 2021).

Zur Eindämmung der Pandemie kam es zu verschiedenen Maßnahmen, es wurden zum Beispiel Kontaktbeschränkungen verhängt oder bei Berufen, bei denen es möglich war, der Arbeitsplatz ins Homeoffice verlagert. Aufgrund der stetigen Flexibilisierung und Digitalisierung sind immer mehr Voraussetzungen für das Arbeiten im Homeoffice gegeben. Somit lag die Entscheidung nahe, dass Arbeitnehmer*innen, die ihren Job auch von zu Hause aus erledigen können, über einen längeren Zeitraum den Büros fernblieben.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Krise noch auf weitere Bereiche des Arbeitslebens ausgewirkt hat. Diese Veränderungen können anhand der Arbeitsqualität untersucht werden. Hierzu werden die Konzepte von Clark (1998), Green (2006) und Dahl, Nesheim, und Olsen (2009) herangezogen und gegenübergestellt. Dies geschieht auf Basis ihrer theoretischen

Vorüberlegungen nach denen folgende Indikatoren definiert wurden: *Arbeitslohn, Arbeitsstunden, Arbeitsdruck, Betriebliche Mitbestimmung, Autonomie, Kontrolle, Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Beziehungen*. Diese werden zur Untersuchung der Veränderung der Arbeitsqualität seit Beginn der Corona-Pandemie herangezogen. Es kann von drei möglichen Szenarien ausgegangen werden, wie sich eine Wirtschaftskrise auf die Arbeitsqualität auswirkt: (1) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu einem erheblichen Rückgang der Arbeitsqualität führen. (2) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation führen, die eine Verbesserung der Arbeitsqualität zur Folge haben. (3) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu einer Polarisierung zwischen den Erfahrungen verschiedener Bereiche der Erwerbsbevölkerung beitragen (vgl. Gallie 2013a). Diese Szenarien werden in dieser Arbeit mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt in Bezug gesetzt.

Auf Basis der vorherigen Überlegungen wird in dieser Masterarbeit folgende zentrale Forschungsfrage untersucht: *Welche Auswirkungen hatte die Corona-Pandemie auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Qualität der Arbeit bei jungen Erwachsenen im Alter von 20-29 Jahren im Vergleich zu älteren Personen in Österreich?*

Zur Definition des Alters in der Forschungsfrage: Bei der Arbeitslosenstatistik liegt das Jugendalter bei 15 bis 24 Jahren (vgl. Statistik Austria 2021). Es gestaltet sich aber als schwierig, eine einheitliche Definition des Jugendalters festzulegen. Was als Jugend verstanden wird, ist von Land zu Land unterschiedlich und hängt mit kulturellen, institutionellen und politischen Faktoren zusammen (O'Higgins 1997). Auch in der wissenschaftlichen Literatur und Forschung sind unterschiedliche Definitionen des Jugendalters zu finden. In den 1980er Jahren beschrieb Böhnisch (1993) umfassend das junge Erwachsenenalter als eine eigenständige Lebensphase im Alter von 18 bis 27 Jahren (Böhnisch 1993). Laut der aktuellen Definition der United Nations liegt das Jugendalter bei 15 bis 24 Jahren (Bundeskanzleramt Österreich o. J.). Diese gerade vorgestellten Eckpunkte des Jugendalters scheinen jedoch zu verschwimmen, denn diese Lebensphase strukturiert sich immer weiter neu und reicht weit bis ins dritte Lebensjahrzehnt hinein (Bundesjugendkuratorium (BJK) 2020). Somit ist es aus soziologischer Sicht schwierig, eine genaue Definition des Jugendalters festzulegen. Aufgrund von längeren Bildungswegen und späterem Berufseinstieg kommt es mittlerweile zu einer Verlängerung der Jugendphase. Der Eintritt ins Berufsleben findet immer häufiger erst im Alter von über 25 Jahren statt und liegt damit außerhalb des statistisch definierten Jugendalters von 15 bis 24 Jahren. Die Lebenslauf- und Jugendforschung geht von einem immer komplexer werdenden Verlauf der jungen Erwachsenenphase aus. Es kommt zunehmend zu einer Unschärfe in der Biografie, da es zu einer verstärkten Ungleichzeitigkeit im Bildungs- und Erwerbsverlauf kommt (Bois-Reymond 2007, Dietrich 2018). Im Rahmen dieser Arbeit wird bei

der methodischen Auswertung die Gruppe der jungen Erwachsenen auf ein Alter von 20 bis 29 Jahren festgelegt. Der Forschungsstand und die theoretischen Vorüberlegungen beinhalten aber auch Daten und Theorien mit jüngeren Altersgruppen.

Der Aufbau dieser Arbeit gestaltet sich folgendermaßen: Im 2. Kapitel werden theoretische Vorüberlegungen dargestellt. Im ersten Schritt werden die Auswirkungen von Erwerbsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf junge Menschen diskutiert und wie eine Krise am Arbeitsmarkt die Erwerbssituation von jungen Erwachsenen beeinflusst. Im zweiten Schritt werden theoretische Konzepte zur Arbeitsqualität vorgestellt und auf Basis ausgewählter Theorien acht Indikatoren zur Untersuchung der Qualität der Arbeit definiert. Im dritten Schritt werden die drei möglichen Auswirkungen einer Krise auf die Arbeitsqualität vorgestellt. Im 3. Kapitel wird zunächst in einem Exkurs der Pandemie-Verlauf dargestellt. Anschließend werden anhand der drei möglichen Szenarien, wie sich eine Krise auf die Arbeitsqualität auswirken kann, der Forschungsstand präsentiert und auf Basis dessen Hypothesen formuliert. Im 4. Kapitel wird die AKCOVID-Studie (Steiber 2021a) vorgestellt sowie die Datensätze des AMS und Eurostat, das methodische Vorgehen besprochen und die Variablen und das Sample dargestellt. Im 5. Kapitel stelle ich die Ergebnisse der Datenanalyse vor. Diese gliedert sich in zwei Abschnitte: Im ersten Abschnitt wird die Veränderung der Erwerbsarbeit zu Beginn der Corona-Pandemie dargestellt und analysiert. Im zweiten Abschnitt wird die Veränderung der Qualität der Arbeit seit Beginn der Corona-Pandemie untersucht. Zunächst werden deskriptive Ergebnisse präsentiert und anschließend Regressionsanalysen zur Untersuchung der Arbeitsqualität, sowie Chi²-Tests durchgeführt. Im 6. Kapitel werden die Hypothesen geprüft und darauf aufbauend wird die Forschungsfrage beantwortet, indem die Ergebnisse mit den theoretischen Vorüberlegungen in Zusammenhang gebracht werden. Das 7. Kapitel bildet das Fazit.

2. Theorien zu Erwerbsarbeit und Qualität der Arbeit in einer Krise

Um einen Rahmen zu schaffen, auf Basis dessen die Forschungsfrage untersucht werden kann, werden im Folgenden theoretische Überlegungen und Konzepte vorgestellt. Zunächst wird auf die Erwerbsarbeit in einer Krise eingegangen, wie sich Arbeitslosigkeit und Erwerbsunsicherheit auf junge Menschen auswirken können und warum gerade junge Erwachsene in einer Krise besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im weiteren Verlauf werden verschiedene Konzepte und theoretische Vorüberlegungen zur Arbeitsqualität vorgestellt und miteinander verglichen. Darauf aufbauend werden Indikatoren definiert, anhand derer die Qualität der Arbeit untersucht werden kann. Abschließend werden noch drei Szenarien vorgestellt, wie sich eine Krise auf die Arbeitsqualität auswirken kann.

2.1 Erwerbsunsicherheit junger Menschen in einer Krise

Auch in nicht wirtschaftlichen Krisensituationen ist der Einstieg in die Erwerbsarbeit für viele junge Menschen von Unsicherheiten geprägt. Es gibt mehrere Faktoren, die den Berufsstart und weiteren Karriereweg von jungen Menschen negativ beeinflussen und zu einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit führen. Viele junge Menschen befinden sich beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt in kurzen Phasen der Erwerbslosigkeit oder in Einstiegsjobs mit wenig Sicherheit. Diese Jobs sind oft befristet oder es handelt sich um geringfügige Beschäftigungen. Kommt es bereits am Anfang der Berufslaufbahn zu einer längeren Arbeitslosigkeit, haben jungen Erwachsene schlechtere Arbeitsmarktchancen, da potenzielle Arbeitgeber*innen die Phase der Arbeitslosigkeit teils negativ bewerten (Falk u. a. 2000).

Außerdem hat der individuelle Erfolg und Verlauf der Ausbildung einen entscheidenden Einfluss darauf, wie sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt gestaltet. Die Abschlüsse der beruflichen Bildung von der Lehre bis zur Hochschule sind hier von großer Bedeutung, denn junge Menschen sind in der Regel an ihre Ausbildungsentscheidungen gebunden und können weniger gute Leistungen kaum mehr kompensieren. Die erste Platzierung am Arbeitsmarkt ist somit sehr wichtig, da sie die zukünftigen Aufstiegs- und Einkommenschancen beeinflusst (Dietrich 2018; Falk u. a. 2000). Der Bildungsverlauf und der Arbeitsmarkteintritt haben also einen wichtigen Einfluss auf den sozialen Status und sind grundlegend dafür, wie sich die weitere Erwerbskarriere gestaltet (Dietrich 2018).

Des Weiteren erfüllt die Erwerbstätigkeit zentrale soziale Bedürfnisse und das hat auch Folgen für die Psyche. Kommt es zu einem Jobverlust, kann diesen Bedürfnissen nicht mehr adäquat nachgekommen werden und das hat negative Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden (Bartley 1994, Schels 2007). Menschen, die arbeitslos waren oder sind, sind signifikant unzufriedener mit ihrer Wohnsituation, ihrem Job und ihrer Gesundheit (Berth, Förster, und Brähler 2005). Wenn junge Menschen also bereits zu Beginn ihrer Berufslaufbahn von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind oder waren, hat dies weitreichende Folgen auf das Individuum, die Gesellschaft insgesamt und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Denn das junge Erwachsenenalter gilt als ein besonders sensibler Lebensabschnitt und ist durch Sozialisierung und Identitätsbildung gekennzeichnet. Zeiten der Arbeitslosigkeit in der Jugend können sich auch im späteren Leben noch negativ auf die Zufriedenheit auswirken (Tamesberger und Bacher 2020). Joblosigkeit kann sich bei jungen Erwachsenen zu einem Risiko für die soziale Teilhabe in der Gesellschaft entwickeln.

Soziale Teilhabe „lässt sich an den Chancen oder Handlungsspielräumen messen, eine individuell gewünschte und gesellschaftlich übliche Lebensweise zu realisieren. Gefährdet („prekär“) wird Teilhabe dann, wenn sich die äußeren wie verinnerlichten sozialen Anforderungen an die eigene Lebensweise und die tatsächlichen Möglichkeiten zu ihrer Realisierung auseinanderentwickeln. Diese Gefährdung schlägt in Ausgrenzung um, wenn Personen oder Gruppen dauerhaft, biographisch unumkehrbar von gesellschaftlich

üblichen Teilhabeformen ausgeschlossen sind, die sie individuell anstreben“ (Bartelheimer 2004, S. 53).

Es wird somit deutlich, dass eine unsichere Erwerbstätigkeit für junge Menschen weitreichende Folgen hat. Wenn es dann auch noch zu einer wirtschaftlichen Krise kommt, sind die Arbeitsplätze von jungen Menschen besonders in Gefahr. Dazu gibt es folgende mögliche Erklärungen: Aus theoretischer Perspektive findet bei der Erstplatzierung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt ein Matching-Prozess statt. Hier geht es darum, dass Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen für ein Beschäftigungsverhältnis zusammenfinden müssen. Die (Aus-)Bildung ist dabei von großer Bedeutung, da sie die Qualität der Arbeitsmarktplatzierung beeinflusst. Dies liegt am sogenannten Humankapital: Je besser die Arbeitnehmer*innen geschult sind, desto produktiver arbeiten sie. Und dies ist auch ein Grund, warum Berufstätige, die schon länger am Arbeitsmarkt tätig sind, einen Vorteil gegenüber Berufseinsteiger*innen haben. Erfahrene Bewerber*innen und langjährige Mitarbeiter*innen kennen sich mit ihrem Aufgabenbereich gut aus und beherrschen die Prozessabläufe im Unternehmen. Dadurch können sie produktiver und qualitativ besser arbeiten als Berufseinsteiger*innen, die alles erst neu erlernen müssen (Dietrich und Abraham 2018). Kommt es in der Wirtschaft nun zu konjunkturellen Veränderungen oder ökonomischen Schocks, haben die Qualifikationen der langjährigen Mitarbeiter*innen ebenfalls einen großen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt. Es ist empirisch umfassend belegt, dass bei nachlassender Konjunktur die Jugendarbeitslosigkeit als Erstes steigt und im Vergleich zur gesamten Arbeitslosenquote auch höher ausfällt (Bell und Blanchflower 2011). Jugendarbeitslosigkeit und allgemeine wirtschaftliche Entwicklungen korrelieren also stark miteinander-(K. Clark und Summers 1978; Bell und Blanchflower 2011; Dietrich 2013b).

Nach O'Higgins (1997) bestimmen folgende Faktoren die Jugendarbeitslosigkeit: Gesamtnachfrage, Löhne für Jugendliche und die Größe der jugendlichen Erwerbsbevölkerung. Die Gesamtnachfrage wirkt sich auf die Jugendarbeitslosigkeit in gleicher Weise aus wie auf die Gesamtarbeitslosenquote. Ein Rückgang der Gesamtnachfrage führt zu einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften im Allgemeinen, den Jungen wie den Älteren. Es stellt sich aber die Frage, warum sich Schwankungen in der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage überproportional auf junge Menschen auswirken. Auf der Angebotsseite kann man argumentieren, dass junge Menschen eher freiwillig ihren Job aufgeben als ältere Arbeitnehmer*innen, da sie zunächst einige Stellen und Arbeitgeber*innen ausprobieren, um sich dann für eine bestimmte Richtung zu entscheiden (O'Higgins 1997).

Die Nachfrageseite ist ebenfalls von Bedeutung. Wenn es zu einer rezessiven Wirtschaftslage kommt, stellen Unternehmen aufgrund von Auftragsrückgängen weniger neue Mitarbeiter*innen ein (Tamesberger und Bacher 2020). Dieser Einstellungsstopp wirkt sich folglich negativ auf die Arbeitssuchenden aus, die wiederum zu einem Großteil aus jungen

Menschen bestehen (O'Higgins 1997). Neben einem Einstellungsstopp kommt es oftmals auch zu Entlassungen (Tamesberger und Bacher 2020). Dann werden meist als Erstes die Neueinstellungen gekündigt, was vor allem junge Erwachsene betrifft, die erst frisch am Arbeitsmarkt sind und noch nicht so lange im Unternehmen (Dietrich 2013; Kleinert und Jacob 2012, Bock-Schappelwein, Huemer, und Hyll 2021). Zudem entstehen Unternehmen bei der Entlassung jüngerer Arbeitskräfte geringere Opportunitätskosten als bei älteren, weil der Betrieb nicht mehr in deren Ausbildung investieren muss (O'Higgins 1997) – das Humankapital der älteren Arbeitskräfte ist somit wertvoller.

Die Kündigungen während einer Krise laufen nach dem Prinzip der umgekehrten Seniorität ab. Gründe hierfür sind: Angestellte, die noch nicht so lange im Unternehmen sind, haben einen geringeren Kündigungsschutz. Außerdem werden bei den Sozialplänen die Interessen der jungen Erwachsenen hintangestellt. „Sozialpläne sollen Entlassungen und andere Nachteile betrieblicher Entscheidungen sozial abfedern und dafür sorgen, individuelle Härten möglichst gering zu halten. Wegen der Schwierigkeiten, diese Härten im Einzelfall zu belegen, werden dann pauschalisierende Kriterien wie Alter und Betriebszugehörigkeit herangezogen. Jugendliche und junge Erwachsene sind somit eine Puffergröße zum Ausgleich betrieblicher Risiken“ (Möller 2015, S. 203). Neben der kurzen Betriebszugehörigkeit und dem geringen Kündigungsschutz gilt auch die Art der Branche als ein Faktor, warum die Jugendarbeitslosigkeit bei einer Krise besonders steigt. Denn junge Menschen sind häufig in sehr krisengefährdeten saisonabhängigen Branchen, wie zum Beispiel Gastronomie oder Tourismus, beschäftigt (Bock-Schappelwein, Huemer, und Hyll 2021). Auf Basis dieser theoretischen Überlegungen ist davon auszugehen, dass im Fall einer Krise junge Erwachsene aufgrund von unsicheren Einstiegsjobs, ihres Alters und der kurzen Arbeitsmarktzugehörigkeit gegenüber älteren Erwerbstätigen benachteiligt sind.

2.2 Konzepte und Theorien zur Arbeitsqualität

Neben den Veränderungen der Erwerbsverläufe wird in dieser Masterarbeit auch die Veränderung der Arbeitsqualität seit Beginn der Corona-Krise untersucht. Erwerbsarbeit ist für viele Menschen die Haupteinkommensquelle und liegt im Zentrum gesellschaftlicher Teilhabe. Im Hinblick auf die Gesamtzeit, die soziale Integration und das individuelle Selbstwertgefühl macht sie einen Großteil des Lebens aus. Faire Arbeit ist somit eine grundlegende Dimension der Lebensqualität (Anker u. a. 2002). Es gibt mehrere Faktoren, die die Qualität eines Arbeitsplatzes bestimmen. Dies wären zum Beispiel ein sicheres Beschäftigungsverhältnis und gute Gehaltsaussichten (vgl. Schäfer, Schmidt, und Stettes 2013). Die Qualität der Arbeit hat nicht nur Auswirkungen auf den Einzelnen, sie steht auch in engem Zusammenhang mit

vielen Aspekten des Lebens, dem Funktionieren eines Unternehmens und dem Wohlergehen der Gesellschaft (Kalleberg und Vaisey 2005).

Aus der umfangreichen Literatur in Soziologie, Psychologie und Wirtschaft geht hervor, dass die Qualität der Arbeit umfassende Auswirkungen auf das soziale, psychische und wirtschaftliche Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen hat (Kalleberg und Vaisey 2005, Warr 1999, Green 2006, Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Die Arbeitsqualität kann als eine Dimension verstanden werden, die aus arbeits- und beschäftigungsbezogenen Indikatoren besteht, die das psychische und körperliche Wohlbefinden sowie die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer*innen beeinflussen können (Holman 2013, S. 476; Green 2006, S.9). Diese Definition bezieht sich auf Arbeitnehmer*innen und ihr Wohlbefinden und nicht auf die Vorstellungen des*der Arbeitgebers*in oder der Kund*innen – diese können Arbeitnehmer*innen ebenfalls direkt oder indirekt beeinflussen (Green 2006, S.9). Dass eine Arbeit fair und qualitativ hochwertig sein soll, liegt also nahe. Es gestaltet sich aber dennoch schwierig, einheitliche Attribute festzulegen, an denen qualitative Arbeit gemessen werden kann (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Im Folgenden werden verschiedene Konzepte vorgestellt, die sich mit der Qualität der Arbeit auseinandersetzen sowie auf Basis ausgewählter Literatur acht Indikatoren zur Qualität der Arbeit definieren.

Schäfer, Schmidt und Stettens (2013) setzen sich mit verschiedenen Ansätzen zur Arbeitsqualität auseinander und hinterfragen, ob diese Konzepte imstande sind, die Qualität der Arbeit ganzheitlich zu erfassen. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass einige Studien erhebliche Schwächen aufweisen (vgl. Anker u. a. 2002; Fuchs 2009; Eurofound 2012).

Es lassen sich zwei Arten von Konzepten unterscheiden, die sich mit der Qualität der Arbeit beschäftigen.

Auf der einen Seite gibt es makroökonomische und makropolitische Ansätze. Diese stellen den Zustand und die Entwicklung der Arbeit in einem internationalen Kontext dar (z.B. Decent Work Agenda und Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)). Diese Ansätze sind politisch motiviert und aus ihnen sollen entwicklungs-, wirtschafts- oder arbeitsmarktpolitische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Diese Konzepte sind zwar gut dafür geeignet, den Zustand und die Entwicklung der Arbeitswelt im internationalen Kontext zu beschreiben. Schäfer, Schmidt und Stettens (2013) kritisieren aber, dass keine der beiden Ansätze den Kriterienkatalog und die darauf basierenden Dimensionen der Arbeitsqualität konsistent ableiten. „Ohne eine konsistente Ableitung des exogenen Bewertungsmaßstabs bleibt die Auswahl von Kriterien und Indikatoren zwangsläufig beliebig“ (Schäfer, Schmidt, und Stettes 2013, S. 12). Eine aussagekräftige Ableitung ist aber sehr wesentlich, damit sich die Ergebnisse der Konzepte sinnvoll einordnen und vergleichen lassen.

Auf der anderen Seite gibt es Konzepte zur Arbeitsqualität, die sich auf die nationale Ebene beziehen und auf die Perspektive von Beschäftigten eingehen (z.B. European Working Conditions Survey (EWCS), International Social Survey Programm (ISSP), Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)-Befragung und Gute-Arbeit-Index). Diese Konzepte basieren auf der Operationalisierung sozialpsychologischer und soziologischer Ansätze, die im Rahmen empirischer Studien zur Anwendung kamen. Aber auch bei diesen Konzepten gibt es laut Schäfer, Schmidt, und Stettes 2013 methodische und konzeptionelle Schwierigkeiten. Denn die Konzepte gehen davon aus, dass alle Arbeitnehmer*innen die gleichen Ansprüche an ihre Arbeit stellen und dass die Ansprüche und Präferenzen über einen längeren Zeitraum konstant bleiben (Hammermann und Stettes 2013).

Bei der Wahl des passenden Konzepts beziehungsweise geeigneter Indikatoren zur Untersuchung der Arbeitsqualität gibt es somit einiges zu beachten. In erster Linie sollten die Indikatoren die Bereiche umfassen, die sich in der survey-basierten Forschung als potenzielle Faktoren für die Qualität der Arbeit aus Sicht der Arbeitnehmer*innen etabliert haben (vgl. Clark, 1998; 2005; Dahl et al., 2009; Green, 2006). Außerdem sollte berücksichtigt werden, dass die Einschätzung einer qualitativ guten Arbeit sehr objektiv und individuell sein kann.

In den Sozialwissenschaften gibt es keine allgemeingültige Herangehensweise zur Messung der Arbeitsqualität. Aus diesem Grund gibt es in Wirtschaftswissenschaften, Soziologie und Psychologie unterschiedliche Ansätze (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009, S.8) beziehungsweise verschiedene Interessenschwerpunkte, nach denen man die Qualität der Arbeit betrachten und bewerten kann.

Wirtschaftswissenschaftler*innen konzentrieren sich in der Regel auf Aspekte der Entlohnung wie Gehälter oder Zusatzleistungen (z.B. Krankenversicherungen oder Rentenleistungen (Kalleberg und Vaisey 2005). Das Gehalt gilt hier als der wichtigste Indikator eines Arbeitsplatzes (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009).

Soziolog*innen untersuchen in der Regel das berufliche Ansehen innerhalb eines Systems sowie das Ausmaß der Kontrolle, die die Arbeitnehmer*innen bei ihrer Beschäftigung haben (Kalleberg und Vaisey 2005). Die Fähigkeiten der Arbeitnehmer*innen sind ebenfalls sehr wichtig, da sie für das Ausmaß der Autonomie (Einfluss und Ermessensspielraum bei den täglichen Aufgaben) und für die Selbstbestimmtheit bei Arbeitsabläufen entscheidend sind. Das Gehalt spielt hier ebenfalls eine Rolle, ist aber nur ein Aspekt von mehreren bei der Einschätzung von Arbeitsqualität (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009).

Psycholog*innen untersuchen vorwiegend die nicht-wirtschaftlichen Aspekte von Arbeit und legen ihren Fokus auf die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmoral und die Arbeitseinstellung der Arbeitnehmer*innen und welche Aspekte die Zufriedenheit und die Motivation beeinflussen (Herzberg, Mausner, und Snyderman 1993; Deci, Olafsen, und Ryan 2017). Hierbei wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation unterschieden sowie die drei

psychologischen Grundbedürfnisse Kompetenz, Autonomie und Verbundenheit, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz steigern. Außerdem geht es um das Vertrauen und die guten sozialen Beziehungen zwischen Kolleg*innen und Vorgesetzten, da soziale Kontexte, wie zum Beispiel Arbeitsgruppen, die Motivation, das Wohlbefinden und die Leistung beeinflussen (vgl. Deci, Olafsen, und Ryan 2017). In der Arbeitspsychologie wird somit der Schwerpunkt hauptsächlich auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen gelegt.

Es gibt somit unterschiedliche Perspektiven auf die Arbeitsqualität: Zum einen Charakteristika von Jobs, die als „gut“ definiert werden – wie zum Beispiel Arbeitslohn und Autonomie. Zum anderen gibt es Charakteristika, die sich auf die Arbeitszufriedenheit und -motivation auswirken, wie die Arbeitsmoral. In dieser Arbeit geht es in erster Linie um die Perspektive zur Untersuchung von Charakteristika, die einen Job objektiv als gut definieren und nicht um die individuellen und persönlichen Einstellungen der Arbeitnehmer*innen zu bestimmten Jobcharakteristika, die sich auf ihr Wohlbefinden auswirken.

Um einen umfassenden Überblick über die Arbeitsqualität zu erhalten, ist ein interdisziplinäres Verständnis des Konzepts der Arbeitsplatzqualität erforderlich, das Merkmale aus Wirtschaftswissenschaft, Soziologie und Psychologie vereint (Green 2006, 170).

Im Folgenden möchte ich auf die theoretischen Konzepte zur Qualität der Arbeit von Clark (1998), Green (2006) und Dahl, Nesheim, und Olsen (2009) eingehen und die von ihnen festgelegten Indikatoren zur Arbeitsqualität gegenüberstellen. Die einzelnen Indikatoren der jeweiligen Autoren werden in Tabelle 1 aufgezeigt und in der linken Spalte mit Überbegriffen zusammengefasst. Diese Überbegriffe werden anschließend beschrieben und als Indikatoren der Arbeitsqualität festgelegt.

Clark (1998) entwickelte ausgehend vom Datensatz des Internationalen Sozialerhebungsprogramms (ISSP) zur Arbeitsqualität von 1989 und auf Grundlage der in der Management- und Arbeitspsychologie verwendeten Standardkategorien zur Arbeitsqualität (vgl. Warr 1999) folgende sechs Indikatoren zur Qualität der Arbeit: *Bezahlung, Arbeitszeit, Zukunftsperspektive, Härte oder Schwierigkeit der Arbeit, Arbeitsinhalt (Interesse, Prestige und Unabhängigkeit) sowie Zwischenmenschliche Beziehungen* (siehe Abbildung 1, Spalte 2). Green (2006) kombiniert in seinen Ausführungen Ansätze und Theorien aus der psychologischen, soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur und entwickelte folgende fünf Indikatoren zur Qualität der Arbeit: *Fähigkeiten, Anstrengung, persönliche Entscheidungsfreiheit, Lohn und Risiko* (siehe Abb.1, Spalte 3).

Dahl, Nesheim, und Olsen (2009) zeigen, dass verschiedene wissenschaftliche Bereiche die Qualität der Arbeit auf unterschiedliche Weise konzeptualisiert haben, es aber dennoch Übereinstimmungen bei den Indikatoren gibt. Obwohl es an zusammenhängenden Messgrößen oder Indikatoren mangelt, empfehlen sie einen mehrdimensionalen Ansatz, der

sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Indikatoren umfasst. Dahl, Nesheim, und Olsen legen folgende sechs Dimensionen zur Arbeitsqualität fest: *Arbeitsplatzsicherheit, Entlohnung und Zusatzleistungen, intrinsische Belohnungen, Arbeitsintensität, Fähigkeiten* sowie *Autonomie und Kontrolle* (siehe Abb.1, Spalte 4).

Abbildung 1 Indikatoren zur Arbeitsqualität (eigene Darstellung)

Überbegriff	Clark (1998, 2005)	Green (2006)	Dahl, Nesheim, und Olsen (2009)	Dimensionen der Jobpräferenzen <i>(nach Gallie, Felstead und Green 2012)</i>
Arbeitslohn	Bezahlung	Entlohnung	Entlohnung und Zusatzleistungen	extrinsisch
			intrinsische Belohnungen	
Arbeitsstunden	Arbeitszeit			Work-Life Balance
Arbeitsdruck		Arbeitsaufwand	Arbeitsintensität	Work-Life Balance
Fähigkeiten	<i>Härte oder Schwierigkeit der Arbeit</i>	Fähigkeiten	Fähigkeiten	intrinsisch
Autonomie, Betriebliche Mitbestimmung und Kontrolle	Arbeitsinhalt: Interesse, Prestige und Unabhängigkeit.	Persönliche Entscheidungsfreiheit	Autonomie und Kontrolle	intrinsisch
Arbeitsplatzsicherheit	Zukunftsperspektiven	Sicherheit	Arbeitsplatzsicherheit	extrinsisch
Soziale Beziehungen	Zwischenmenschliche Beziehungen			Sozial

In Abbildung 1 ist zu erkennen, dass sich ein Großteil der von Clark (1998, 2005), Green (2006) und Dahl, Nesheim, und Olsen (2009) genannten Indikatoren überschneiden. Alle Autoren

erwähnten, dass ihre genannten Indikatoren nicht erschöpfend sind, aber als Anhaltspunkte dienen, um die Werte zusammenzufassen, die für Arbeitnehmer*innen als wichtig empfunden werden. Es lassen sich folgende Indikatoren definieren:

Arbeitslohn

Das Arbeitsentgelt ist ein wichtiger Indikator der Arbeitsplatzqualität und für die meisten Arbeitnehmer*innen die Haupteinkommensquelle (Green 2006, S. 17). Außerdem hängt das Einkommen in der Regel positiv mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zusammen (A. E. Clark 1998). Eine Lohnerhöhung steigert aber nicht proportional die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen (Green 2006). Ein ausreichender Lohn ist nicht nur wichtig, um die Grundbedürfnisse zu decken, sondern auch um Ersparnisse aufzubauen oder sich abzusichern, etwa durch Versicherungen. Die Bezahlung gilt als die zentrale Dimension bei der wirtschaftlichen Betrachtung von Arbeitsqualität und wird gewöhnlich auch bei soziologischen Untersuchungen verwendet (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Das Gehalt ist in der Regel nur ein Teil der finanziellen Entlohnung. Um ein vollständiges Bild der Entlohnung der Arbeitnehmer*innen zu erhalten, müssten auch Nicht-Geldleistungen oder Zusatzleistungen berücksichtigt werden (A. E. Clark 1998).

Arbeitsstunden

Auch die Arbeitsstunden sind ein Indikator der Arbeitsqualität. Bei der Analyse müssen die tatsächlichen Arbeitszeiten im Verhältnis zu den von den Arbeitnehmer*innen gewünschten beziehungsweise vertraglich festgelegten Arbeitszeiten betrachtet werden. Bei einer Unterbeschäftigung kommt es zu einer unfreiwilligen Teilzeitarbeit und bei Überstunden handelt es sich um ein zu großes Aufgabenvolumen. Ein weiterer Aspekt, der unter die allgemeine Rubrik "Arbeitszeit" fällt, aber häufig nicht abgefragt wird, ist die Zeit, die für den Weg zur Arbeit benötigt wird (A. E. Clark 1998). Unter Arbeitszeit kann man die Erwerbsarbeit, aber auch die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit verstehen (Flecker 2017). Bei der Untersuchung der Arbeitszeit ist es wichtig, die Rahmenbedingungen der Work-Life -Balance zu berücksichtigen, also inwieweit sich Lohnarbeit und Privatleben vereinbaren lassen. Denn mit einer höheren Gesamtarbeitszeit der Lohnarbeit eines Haushaltes, steigt auch der Zeitdruck bei der Haushaltsarbeit (Green 2006, S. 47). Dies kann zu erhöhtem Arbeits- und Zeitdruck führen, was Gesundheitsrisiken zur Folge haben kann (Green 2006, S. 44). Es ist wichtig zu beachten, dass eine Erhöhung oder Verringerung der Arbeitsstunden per se nicht als Verschlechterung oder Verbesserung der Arbeitsqualität gewertet werden kann, da noch weitere Faktoren eine wichtige Rolle spielen und eine Veränderung der Arbeitsstunden im Gesamtbild eines Haushaltes und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet werden sollte.

Arbeitsdruck

Bei den Ökonomen wird der Arbeitsaufwand als ein zentrales Element der Arbeitsplatzqualität angesehen, weil er ein Faktor in der Standardnutzenfunktion darstellt. Außerdem gibt es psychologische Erkenntnisse, die einen Zusammenhang zwischen hohem Arbeitsaufwand und Stress herstellen (Green 2006, S. 17). Bei einem erhöhten Arbeitsausmaß steigt der Zeit- und Erfolgsdruck und es kommt zu Arbeitsbelastungen (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Dies kann zu Stress führen, was sich wiederum negativ auf das psychische Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen auswirkt (vgl. Siegrist 1996; 2016).

Arbeitsplatzsicherheit

Die Arbeitsplatzsicherheit ist neben der Bezahlung für viele Menschen die wichtigste wirtschaftliche Lebensgrundlage. Geringe Risiken und Sicherheit des Arbeitsplatzes sind somit wichtige Indikatoren der Arbeitsplatzqualität (Green 2006, S.17), da die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, negative Folgen auf das psychische Wohlbefinden haben kann (Albani u. a. 2008). Doch Arbeitsplatzsicherheit beinhaltet mehr als Beschäftigung. Es geht ebenfalls um die Zukunft und Karriereperspektive des aktuellen Jobs und um mögliche Alternativen (Clark 1998; Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Unter Arbeitsplatzsicherheit kann aber nicht nur die Sicherheit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes verstanden werden, sondern auch das geringe Risiko, sich an dem Arbeitsplatz zu verletzen (Green 2006). Im Rahmen dieser Arbeit ist es wichtig zu betonen, dass die Arbeitsplatzsicherheit auch im Kontext der Pandemie interpretiert werden kann. Denn unter Sicherheit am Arbeitsplatz kann auch das Risiko der Ansteckung des Corona-Virus am Arbeitsplatz verstanden werden (vgl. Steiber 2021b, S. 7).

Fähigkeiten

Besteht die Möglichkeit, die eigenen Fähig- und Fertigkeiten einzusetzen und wird man seiner Qualifikation entsprechend beschäftigt, so ist dies ebenfalls ein Indikator für Arbeitsqualität. Wer an der Konzeption und Ausführung von Aufgaben beteiligt ist, erhält auch die Chance zur Selbstverwirklichung. Es gibt verschiedene Wege, die Arbeitsfähigkeiten und Qualifikationen zu messen: die Art der Ausbildung und des Abschlusses, Ergebnisse in bestimmten Leistungstests, Selbsteinschätzung und Arbeitgeber*innen-Empfehlungen (Green 2006). Kommt es zu einer Unter- oder Überqualifizierung, kann dies zu Problemen führen. Zum Beispiel bei Tätigkeiten, die bestimmte Fähigkeiten voraussetzen, über die der eingesetzte Arbeitnehmer jedoch nicht verfügt (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Bei Clark (1998) ist der Indikator die *Schwierigkeit oder "Härte" eines Arbeitsplatzes*. Das ist für einen außenstehenden Beobachter aber nur sehr schwer objektiv zu messen. Hier benötigt man die subjektive Einschätzung der Arbeitnehmer*innen, welche Aufgaben von ihnen als (zu) herausfordernd angesehen werden. Da dieser Indikator schwer objektiv zu messen ist und

keine geeignete Variable im AKCOVID-Datensatz vorhanden ist, wird er bei den methodischen Auswertungen nicht weiter berücksichtigt.

Autonomie und Kontrolle

In vielen soziologischen Perspektiven über den Wandel der Arbeit ist die Autonomie eine zentrale Dimension bei der Beurteilung der Arbeitsqualität. Sie ist ausschlaggebend für die Möglichkeit der Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung. Die Autonomie der Arbeitnehmer*innen erfasst, wie Aufgaben organisiert sind und inwieweit Arbeitnehmer*innen über ihre Prioritäten, ihre Arbeitszeit und das Ausmaß selbst entscheiden können (Fana u. a. 2020). Sie können also nach ihrem eigenen Ermessen handeln (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Unter Arbeitsplatzkontrolle oder Autonomie wird demnach der Entscheidungsspielraum verstanden, den Beschäftigte bei der Einteilung und Kontrolle ihrer Arbeitsaufgaben haben (Warr 1999). Der Grad der Autonomie hängt hier von der Beschaffenheit der Arbeit ab (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Auch bei den Psychologen ist die Autonomie einer der Schlüsselaspekte für die Arbeitsqualität (A. E. Clark 1998). Es wurde empirisch bestätigt, dass eine hohe Autonomie der Arbeitnehmer*innen in ihren Aufgabenbereichen eine positive Auswirkung auf die Arbeitsmotivation und das Wohlbefinden im Beruf hat (vgl. Karasek 1979; Gallie und Zhou 2013). Unter Kontrolle kann zum einen die eigene Kontrolle der Arbeitnehmer*innen über ihre Aufgaben verstanden werden, aber auch die Kontrolle durch Arbeitgeber*innen und festgelegte Regeln, die das Handeln der Arbeitnehmer*innen beeinflussen (Dahl, Nesheim, und Olsen 2009).

Betriebliche Mitbestimmung

Ein weiterer Indikator, der ein Teil der Arbeitsqualität sein kann, ist die Betriebliche Mitbestimmung. Bei Green fällt dieser Punkt unter die persönliche Entscheidungsfreiheit; diese kann zum einen bedeuten, inwieweit man seine eigenen Aufgaben planen und einteilen kann, zum anderen aber auch, inwieweit man bei Entscheidungen am Arbeitsplatz beteiligt ist (Green 2006). Ersteres fällt unter den Aspekt der Autonomie. Zweiteres ist die betriebliche Mitbestimmung, bei der es darum geht, dass die Wünsche und Anregungen der Mitarbeiter*innen an das Management weitergeleitet und berücksichtigt werden. Dies kann eine produktivitätssteigernde Wirkung haben (Schnabel 2020). Oftmals werden die Wünsche der Belegschaft von einem sogenannten Betriebsrat gesammelt, anonymisiert und gebündelt an das Management weitergeleitet. Durch die kollektive Mitsprache kann die Arbeitssituation optimiert und verbessert werden. Dies ist nicht nur für die Arbeitnehmer*innen von Vorteil, sondern auch für das Unternehmen, da es das Risiko der Personalfuktuation verringert (Jirjahn und Smith 2018).

Soziale Beziehungen

Bei Clark (1998) sind gute Beziehungen am Arbeitsplatz, sowohl zu den Kolleg*innen als auch zum Management, ein wichtiger Indikator für die Qualität der Arbeit. Folgende Punkte hängen mit dem jobspezifischen Wohlbefinden zusammen: Eine unterstützende Aufsicht, die Rücksichtnahme der Führungskraft und ein unterstützendes Management sowie die Gelegenheit zu zwischenmenschlichen Kontakten wie etwa gute Beziehungen zu Kolleg*innen und soziale Unterstützung (Warr 1999, S. 397). Die soziale Unterstützung ist die zentrale Dimension sozialer Beziehungen. „Ohne soziale Kontakte, ohne eine Einbettung in soziale Netzwerke kann keine soziale Unterstützung stattfinden“ (Vonneilich 2020, S. 35). Sozialer Kontakt ist somit wichtig, da er das soziale Kapital steigert, was nur durch Interaktion mit anderen entstehen kann. Außerdem wird durch den sozialen Kontakt die Möglichkeit auf soziale Unterstützung gefördert, da diese eher von engen und starken sozialen Beziehungen ausgeht (Vonneilich 2020, S. 39). Es ist also wichtig, dass man die sozialen Beziehungen zu seinen Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen pflegt. Hierfür ist es notwendig, mit ihnen im regelmäßigen Austausch zu stehen. Während der Corona-Pandemie wurde vermehrt Abstand gehalten und/oder im Homeoffice gearbeitet (vgl. Steiber 2021b; Rump, Brandt, und Eilers 2022), was eine Verringerung der sozialen Kontakte zur Folge hatte. Eine Einschränkung der regelmäßigen Austauschmöglichkeiten kann somit zu einer Verschlechterung der Qualität der Arbeitsbeziehungen führen. Zwar gab es im Homeoffice die Möglichkeit von Online-Meetings über Video-Calls, aber diese stellen einen eingeschränkten Kommunikationskanal dar, da dort wichtige Bestandteile der Kommunikation wie Gestik und Körpersprache aufgrund des begrenzten Bildausschnitts und Zeitverzögerungen verloren gehen können (Rump, Brandt, und Eilers 2022). Aus diesem Grund kann man davon ausgehen, dass eine Verringerung der sozialen Kontakte beziehungsweise der Austausch rein über Onlinemedien zu einer Verschlechterung der sozialen Beziehungen führen kann.

Bei der Untersuchung der Arbeitsqualität kann man zwischen vier Dimensionen von Jobattributpräferenzen unterscheiden: die extrinsische, die intrinsische, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sowie die soziale Dimension. Diese Dimensionen beschreiben verschiedene Charakteristika, die für eine Person bei ihrem Beruf von Bedeutung sein können (Gallie, Felstead, und Green 2012).

Bei der *extrinsischen* Dimension handelt es sich um Bezahlung, Beförderung, Zusatzleistungen und Jobsicherheit. Bezieht man dies auf die festgelegten Indikatoren aus Abbildung 1, sind das der Arbeitslohn und die Arbeitsplatzsicherheit. Bei der *intrinsischen* Dimension geht es um abwechslungsreiche Arbeit, die man gerne macht, die Möglichkeit, seine eigenen Fähigkeiten einzusetzen und Eigeninitiative zu zeigen. Dies entspricht den Indikatoren der Fähigkeiten, der Betrieblichen Mitbestimmung, der Autonomie und der

Kontrolle. Bei der dritten Dimension handelt es sich um die *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*. Darunter fallen angenehme Arbeitszeiten und deren freie Einteilung sowie eine geringe Arbeitsbelastung. Nach den festgelegten Überbegriffen sind das die Indikatoren Arbeitsstunden und Arbeitsdruck. Die letzte Dimension ist die *Soziale*. Hierunter versteht man die gute Beziehung zu Vorgesetzten und Kolleg*innen sowie ein angenehmes Arbeitsklima; dafür ist der Indikator Soziale Beziehungen passend (vgl. Gallie, Felstead, und Green 2012). Diese jobspezifischen Präferenzen können aber von Person zu Person sehr unterschiedlich ausfallen. Es ist schwierig, allgemeingültige Aussagen über die Qualität der Arbeit zu treffen, da sich die Menschen in ihren Erwartungen und Bedürfnissen in Bezug auf ihre Arbeit unterscheiden und hier unterschiedliche Präferenzen und Vorstellungen haben (Kalleberg und Vaisey 2005, S. 432). In dieser Arbeit möchte ich untersuchen, wie sich die oben vorgestellten Indikatoren der Arbeitsqualität nach Clark (1998), Green (2006) und Dahl, Nesheim, und Olsen (2009) in der Corona-Krise verändert haben. Da ich hier keinen einheitlichen Index bilden will, der die Qualität der Arbeit widerspiegelt und auch keinen internationalen Vergleich anstrebe, sehe ich die gewählten Indikatoren als geeignet an, um auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen die Veränderung der Qualität der Arbeit mit dem Datensatz der AKCOVID-Studie (Steiber 2021a) zu untersuchen.

2.3 Auswirkungen einer Krise auf die Arbeitsqualität

Es gibt bemerkenswert wenige Theorien oder Studien, die sich mit den Auswirkungen des Konjunkturzyklus, geschweige denn größerer Wirtschaftskrisen auf die Qualität der Arbeit befassen. Die meisten Theorien und Forschungen, die sich mit der Arbeitsqualität beschäftigen, gehen von einem langfristigen Trend des Wirtschaftswachstums aus (Siebern-Thomas 2005; Gallie 2013b). Neue Technologien und expandierende Märkte würden zu immer höheren Beschäftigungsquoten führen. Da aufgrund neuer Technologien die Produktivität der Arbeiter*innen gesteigert werden kann, kann es zu einem Wirtschaftswachstum kommen und das Pro-Kopf Einkommen steigen (Schettkat 2002).

Duncan Gallie (2013b) beschrieb im Kontext der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 drei verschiedene Möglichkeiten, wie sich eine Wirtschaftskrise auf die Arbeitsqualität auswirken kann:

- (1) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu einem erheblichen Rückgang der Arbeitsqualität führen.
- (2) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation führen, die eine Verbesserung der Arbeitsqualität zur Folge haben.
- (3) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu einer Polarisierung zwischen den Erfahrungen verschiedener Sektoren der Erwerbsbevölkerung beitragen (vgl. Gallie 2013b).

Im Folgenden werden die drei möglichen Szenarien besprochen:

1) Die (Wirtschafts-)Krise kann zu einem erheblichen Rückgang der Arbeitsqualität führen.

Ein Argument dafür ist, dass aufgrund der hohen Nachfrage nach Arbeitsplätzen und der angespannten Marktlage die ArbeitnehmerInnen sich aufgrund ihrer Angst des Arbeitsplatzverlustes weniger gegen das Management stellen, um sich für bessere Qualität der Arbeit durchzusetzen. Die steigenden Arbeitslosenzahlen stellen eine Art „Reservearmee von Arbeitskräften“ dar, die die Arbeitsbedingungen der Angestellten beeinflussen könnte, da diejenigen, die nicht mit ihrem Arbeitsumfeld zufrieden sind, leicht ersetzt werden könnten (Gallie 2013b; Leschke, Watt, und Finn 2012).

Ein weiteres Argument ist, dass bei einer (Wirtschafts-) Krise die größte Herausforderung für die Regierungen darin besteht, die Beschäftigungsquote zu stabilisieren und die Arbeitslosenzahlen zu senken. Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit gelten als die effektivsten Mittel zur Bewältigung einer Krise. Um dies zu erreichen, sind Arbeitsqualität und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten von großer Bedeutung. Während einer Krise verlagert sich aber die Aufmerksamkeit von der Arbeitsqualität hin zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse. Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt stehen dabei meist an erster Stelle. Somit treten die anderen Aspekte der Arbeitsqualität in den Hintergrund und es besteht das Risiko, dass sie sich verschlechtern (EMCO 2010).

Neben der Arbeitslosigkeit und ihren Auswirkungen gibt es noch weitere Faktoren in einer Krise, die die Arbeitsqualität verschlechtern können. Die angespannte Marktlage während einer Krise kann dazu führen, dass Arbeitgeber*innen ihre Arbeitnehmer*innen stärker kontrollieren und die Anforderungen und somit auch den Druck erhöhen (Gallie 2013b). Dadurch verringern sich wiederum Autonomie und Kontrolle der Arbeitnehmer*innen über ihren Job. Zu viel Arbeitsplatzkontrolle und zu wenig Entscheidungsspielraum kann zu psychischen Belastungen führen und folglich zu einer geringeren Arbeitsqualität (vgl. Karasek 1979).

2) Die (Wirtschafts-) Krise kann zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation führen, die eine Verbesserung der Arbeitsqualität zur Folge haben

Bei dem Argument, dass eine (Wirtschafts-)Krise die Qualität der Arbeit auch verbessern kann, kann man sich auf die Theorie des Kapitalismus als „Prozess der Schöpferischen Zerstörung“ nach Schumpeter (1942) stützen. Große Krisen wie Kriege oder große Wirtschaftskrisen wirken quasi als "Beschleuniger" dieses Prozesses. Der Kapitalismus revolutioniert dann durch die Zerstörung alter Strukturen neue Produktionsmethoden, Märkte und

Organisationsformen (Schumpeter und Stiglitz 2010). Laut Green (2006) ist eine wesentliche Annahme der Forschung zur Veränderung der Arbeitsqualität, dass Verbesserungen in der Technologie die Arbeitsqualität der Mitarbeiter*innen steigern kann.

In schwierigen Phasen sind vor allem ein Umdenken und Innovationen gefragt. Das könnte entscheidende Auswirkungen auf die Struktur von Arbeitsorganisationen und damit auch auf die Qualität der Arbeit haben. Eine Annahme wäre, dass sich unter verschlechterten Bedingungen, wie unsicheren Wirtschaftsmärkten, verändernde Technologien schneller entwickeln, die Kommunikation, Teamarbeit und interne Flexibilität unterstützen. Dies könnte für viele Organisationen von Vorteil sein und somit auch die Qualität der Arbeit steigern (Gallie 2013b). Ein Beispiel wäre hier die vermehrte Nutzung des Homeoffices beziehungsweise der Telearbeit während der Corona-Pandemie (vgl. Kellner u. a. 2020; Steiber 2021b; Hofmann, Piele, und Piele 2020). Telearbeit lässt sich zum einen unter dem postfordistischen und zum anderen unter dem neofordistischen Gesichtspunkt betrachten. Beim postfordistischen Standpunkt erwarten die Manager*innen von der Telearbeit eine höhere Produktivität und niedrigere Bürokosten. Die Arbeitnehmer*innen bekommen somit mehr Autonomie über ihre Arbeit. Die Telearbeiter*innen sind von ihren Vorgesetzten physisch weit entfernt, eine direkte Beobachtung ist somit nicht möglich. Dies führt zu einem Kontrollverfahren, das auf Vertrauen und Selbstkontrolle beruht. Beim neofordistischen Standpunkt kommt es zu einer ganz neuen Art von Kontrolle durch (neue) digitale Möglichkeiten wie Telefonanrufe oder virtuelle Treffen, was eine ganz neue Art der Autonomie darstellt (Dimitrova 2003). Es lässt sich festhalten, dass durch die Krise Innovationen in der Arbeitswelt entstehen oder schon bereits bekannte Lösungen (wie zum Beispiel virtuelle Treffen) verwendet werden und sich das wiederum auf eine ganz neue Art und Weise auf die Qualität der Arbeit auswirkt.

3) Die (Wirtschafts-) Krise kann zu einer Polarisierung zwischen den Erfahrungen verschiedener Sektoren der Erwerbsbevölkerung beitragen

Eine dritte Annahme ist, dass die Krise den langfristigen Prozess der Arbeitsmarktpolarisierung beschleunigen könnte.

Zum einen kann es zu einer Polarisierung zwischen hoch- und niedrigqualifizierten Arbeiter*innen kommen. Auf dem Arbeitsmarkt sind immer mehr hoch- und niedrigqualifizierten Arbeitskräfte vertreten, der Anteil der Arbeitskräfte, die mittelqualifiziert sind, geht immer mehr zurück (Kalleberg 2011). Es gibt unterschiedliche Ansätze, um dieses Phänomen der Polarisierung zu erklären, häufig werden die neuen Technologien genannt, die klar definierte und routinierte Aufgaben automatisiert ersetzen können (Autor 2011). Somit kommt es auch zu einer zunehmenden Differenz der Qualität der Arbeit bei hoch- und niedrigqualifizierten Tätigkeiten (Kalleberg 2011). Auch hier spielt die Technologie eine

zentrale Rolle. Bei den hochqualifizierten Arbeitnehmer*innen erhöht sie den Wert ihrer Arbeit, bei niedrigeren, die die Technik nicht beherrschen, verringert sie ihn.

Zum anderen kann es zu einer Polarisierung bei der Ungleichheit der Arbeitsbedingungen kommen, wie zum Beispiel reguläre und nicht reguläre Verträge, wie Zeit- oder Teilzeitverträge, die eine geringere Arbeitsplatzsicherheit aufweisen. In Zeiten des Wohlstands könnte davon ausgegangen werden, dass ein erheblicher Anteil der Leiharbeiter*innen in einen Vertrag zur dauerhaften Beschäftigung übergehen, während sie in Krisenzeiten als Erste entlassen werden (Gallie 2013b).

Es lassen sich also verschiedene Entwicklungen der Arbeitsqualität in einer Krise festmachen. Diese sollen nun im nächsten Kapitel mit der Corona-Pandemie in Zusammenhang gebracht werden.

3. Krise am Arbeitsmarkt

Krisen können umfassende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Wie bereits in der Einleitung beschrieben, hat die Corona-Krise den Arbeitsmarkt in drei Bereichen grundlegend beeinflusst: Anteil der Arbeitslosen und Kurzarbeitenden sowie die vermehrte Nutzung von Homeoffice. Diese Auswirkungen schwankten über das Jahr 2020 hinweg und wurden von den verschiedenen Lockdownphasen beeinflusst. Der Verlauf und die Maßnahmen der einzelnen Lockdownphasen in Österreich werden im folgenden Exkurs kurz dargestellt:

Exkurs: Pandemieverlauf

In Österreich fing die Pandemie Ende Februar 2020 mit den ersten Corona-Fällen im Land an. Die Regierung beschloss Mitte März 2020 drastische Maßnahmen, um das Corona-Virus einzudämmen. Dieser erste Lockdown hielt bis Mitte April 2020 an. Geschäfte, die nicht zum täglichen Bedarf zählten, wurden geschlossen und ein Kontaktverbot wurde ausgesprochen. Ab Mitte April kam es zu sinkenden Infektionszahlen und erste Lockerungen traten in Kraft, dennoch blieben einige Maßnahmen, wie zum Beispiel das Tragen von Masken, bestehen. Die Lage stabilisierte sich und die Wirtschaft kam wieder in Schwung (Pollak, Kowarz, und Partheymüller 2020a). Im Sommer 2020 kam es hin und wieder zu regionalen Clustern durch Urlaubsrückkehrer*innen. Im Herbst stiegen die Infektionszahlen wieder deutlich an und es kam zu einer zweiten Welle (Pollak, Kowarz, und Partheymüller 2020b). Es wurde der nächste Lockdown eingeführt, der vom November 2020 bis Februar 2021 andauerte. Anfang 2021 startete die Regierung mit der Impfkampagne (Pollak, Kowarz, und Partheymüller 2021a). Nach Ende des zweiten Lockdowns kam es zu einer dritten Infektionswelle im März 2021. Wien, Niederösterreich und das Burgenland setzten ab dem 1. April einen erneuten harten Lockdown durch, der mehrere Wochen anhielt (Pollak, Kowarz, und Partheymüller 2021a).

Von Mai bis Juli 2021 kam es zu sinkenden Infektionszahlen und zu Lockerungen. Doch im Spätsommer und Herbst 2021 breitete sich die Delta-Variante weiter aus und die Infektionszahlen nahmen Rekordwerte an. Ende November 2021 kam es wieder zu einem Lockdown, zunächst für alle, dann nur für Nicht-Geimpfte (Pollak, Kowarz, und Partheymüller 2021b) (siehe Abb. 2).

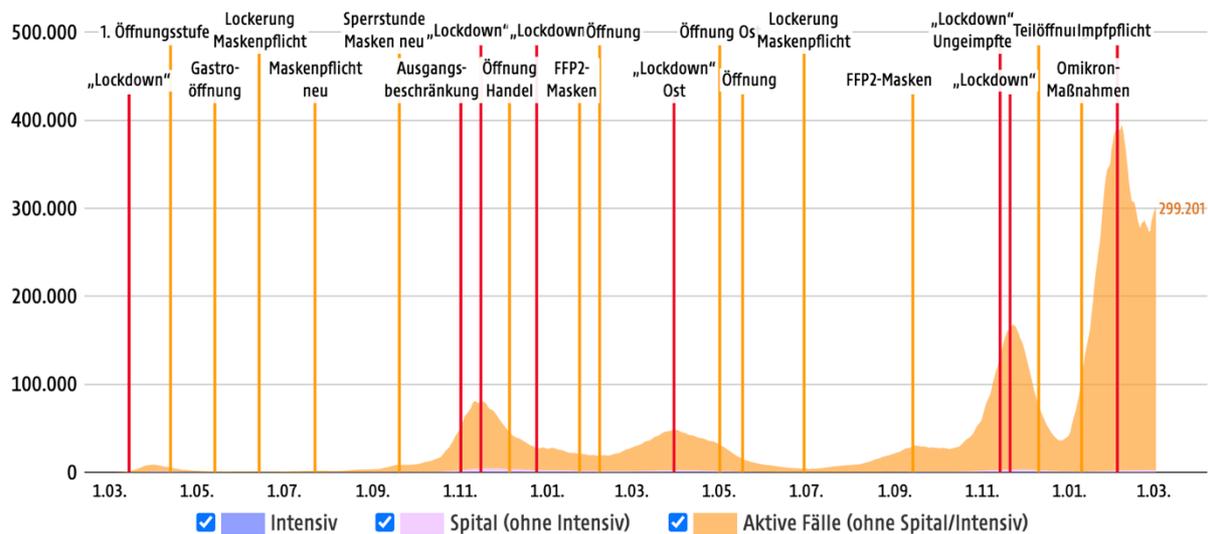


Abbildung 2: Verlauf der Corona-Pandemie vom 1. März 2020 bis 1. März 2022 in Österreich (ORF 2022).

Neben den Lockdown-Maßnahmen wurden weitere Maßnahmen ergriffen, um die Corona-Pandemie einzuschränken, wie beispielsweise die verstärkte Nutzung von Homeoffice zur Vermeidung einer Ansteckung durch Kolleg*innen. Hinzu kam ein Anstieg der Arbeitslosigkeit, der jedoch mithilfe von Kurzarbeit eingedämmt werden konnte. Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit sowie weitere Veränderungen und Unsicherheiten einer Krise können sich umfassend auf die Arbeitsqualität auswirken. Zunächst wird im Folgenden die Veränderung der Erwerbssituation beschrieben und anschließend auf die Veränderung der Arbeitsqualität eingegangen.

3.1 Veränderung der Erwerbssituation

Arbeitslosigkeit

Aufgrund der rezessiven Wirtschaftslage in einer (Wirtschafts-) Krise kommt es bei den Unternehmen zu Auftragsrückgängen, die zu Einstellungsstopps und Entlassungen führen (Tamesberger und Bacher 2020). Folglich steigen die Arbeitslosenzahlen (Vogtenhuber und Steiber 2021).

Wie bereits im 2. Kapitel beschrieben, sind gerade junge Menschen in Krisen einem höheren Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden. Die Jugendarbeitslosenquoten sind meistens höher als Arbeitslosenquoten älterer Altersklassen. Bei den EU-27 Ländern lag die Arbeitslosenquote 2008 bei 7,2% und stieg 2009 während der Finanzkrise 2008/2009 um 1,9

Prozentpunkte auf 9,1% an. Die Jugendarbeitslosenquote lag 2008 bei 16% und stieg um 4,4 Prozentpunkte auf 20,4% an. Auch in Österreich waren die Jugendlichen während der Finanzkrise überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Jahr 2009 stieg die Jugendarbeitslosenquote um 2,2 Prozentpunkte auf 10,7% (8,5% im Vorjahr). Die Gesamt-Arbeitslosenquote lag 2008 bei 4,1% und stieg 2009 um 1,2 Prozentpunkte auf 5,3%. Vergleicht man die Jugendarbeitslosenquote der letzten zwölf Jahre vor der Corona-Pandemie (2007 bis 2019) mit der Gesamt-Arbeitslosenquote der 15- bis 74-Jährigen in Österreich, so ist zu erkennen, dass die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen immer deutlich über den allgemeinen Arbeitslosenzahlen liegt (siehe Abb. 3) (Eurostat 2021).

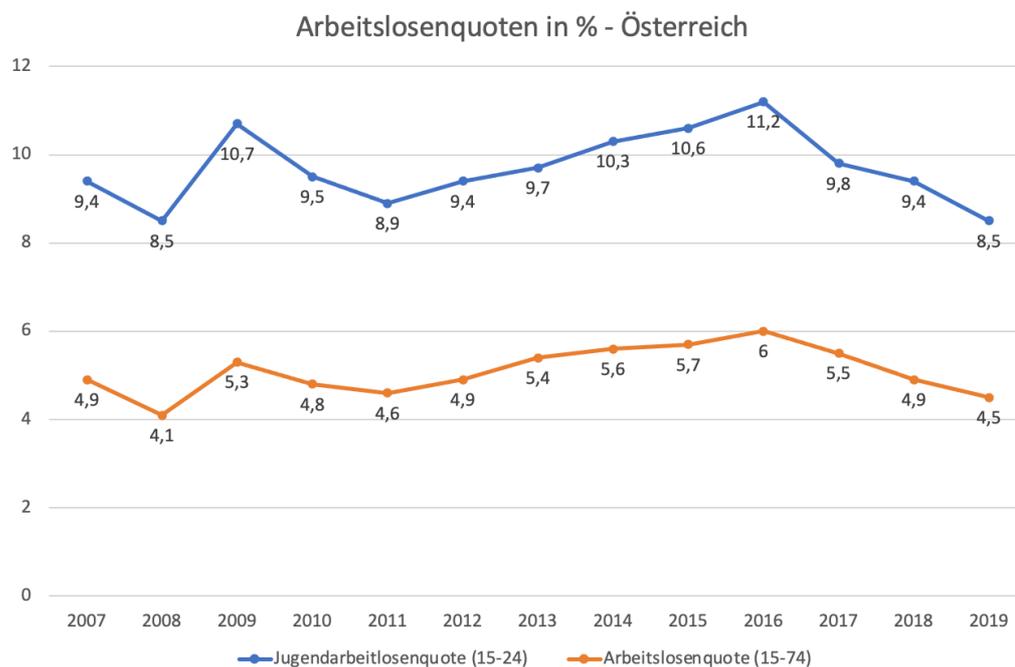


Abbildung 3 Vergleich der Jugendarbeitslosenquote mit der Gesamt-Arbeitslosenquote in Österreich 2007-2019
 Daten: (Eurostat 2021), eigene Darstellung

Eine mögliche Begründung für die Arbeitsplatzunsicherheit junger Menschen ist die Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Im Jahr 2019 waren Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren in Österreich folgendermaßen beschäftigt: 14,2% übten eine geringfügige Beschäftigung aus, 14,6% hatten ein befristetes Anstellungsverhältnis, 13,6% arbeiteten weniger als 12 Stunden in der Woche und 3,9% waren Leiharbeiter*innen. Vergleicht man dies mit den höheren Altersgruppen, ist zu erkennen, dass sich dort prozentual weniger Menschen in solchen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden (Tamesberger und Bacher 2021) (siehe Abb. 4). Im Jahr 2019 befanden sich also eher jüngere Menschen im Vergleich zu älteren Beschäftigten in unsichereren Arbeitsverhältnissen. Dies kann eine mögliche Erklärung sein, warum gerade sie von Arbeitslosigkeit als Folge der Pandemie betroffen waren.

Prekaritätsindikator	15–24 J.	25–49 J.	50–64 J.
Anteil von geringfügig Beschäftigten (a)	14,2 %	6,2 %	8,4 %
Anteil von Befristungen (b)	14,6 %	5,5 %	2,5 %
Anteil von Beschäftigungen von weniger als 12 Stunden (b)	13,6 %	3,5 %	4,0 %
Anteil von Leiharbeiter*innen (b)	3,9 %	2,3 %	1,2 %

Quelle: Datenbank BALI, MZ2019, eigene Berechnungen

Anmerkungen:

(a) Datenbank BALI, Jahresdurchschnittswerte, Basis = unselbständig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

(b) Mikrozensus 2019, Basis = erwerbstätige Personen ohne Lehrlinge.

Abbildung 4 Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Vergleich zu Personen im Haupterwerbsalter nach Prekaritätsindikatoren im Jahr 2019 (Tamesberger und Bacher 2021)

Neben der Art der Beschäftigung hängt es auch von der Branche ab, in der man tätig ist, inwieweit eine Krise zu Arbeitslosigkeit führt. In der Finanzkrise 2008/2009 war besonders die Sachgüterproduktion in Österreich von einem Beschäftigungsrückgang betroffen. Die Corona-Krise hingegen hatte Auswirkungen auf fast alle Wirtschaftsbereiche in Österreich, aber gerade der Dienstleistungssektor, insbesondere das Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie sonstige Dienstleistungsberufe und das Bauwesen waren besonders betroffen (Bock-Schappelwein, Huemer, und Hyll 2021).

Wenn man die Branchenverteilung der jungen Erwerbstätigen (15-bis 24-Jährige) mit der Branchenverteilung der älteren 25- bis 64-Jährigen im Jahr 2019 vergleicht, so ist bei dem Bereich Dienstleistungsberufe und Verkauf zu erkennen, dass 27,5% der jungen Erwerbstätigen und nur 16,8% der älteren Erwerbstätigen 2019 dort beschäftigt waren. Ebenso bei dem Bereich Handwerks- und verwandte Berufe waren 19,8% der Jungen und 12,4% der Älteren dort tätig (siehe Tabelle 1) (Eurostat 2022a). Die jungen Erwachsenen waren somit 2019 vermehrt in Branchen beschäftigt, die im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Krise Arbeitskräfteverluste erlitten.

Tabelle 1 Altersgruppenvergleich bei der Verteilung der Berufe in Österreich, * Anzahl in Tausend (Daten: Eurostat 2022a, eigene Berechnung der Quote und Darstellung)

	Internationale Standardklassifikation der Berufe 2008 (ISCO-08)	15-24 Jahre (2019)		25-64 Jahre (2019)	
		Anzahl*	Quote	Anzahl*	Quote
OC1	Führungskräfte	2,2	0,48 %	171,5	5,13 %
OC2	Akademische Berufe	44,6	9,77 %	686,9	20,56 %
OC3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	83,1	18,21 %	577,3	17,28 %
OC4	Bürofachkräfte und verwandte Berufe	60,3	13,21 %	352,2	10,54 %
OC5	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	125,5	27,50 %	562,5	16,84 %
OC6	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	6,5	1,42 %	27,8	0,83 %
OC7	Handwerks- und verwandte Berufe	90,5	19,83 %	415,4	12,43 %
OC8	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	17,0	3,73 %	215,9	6,46 %
OC9	Hilfsarbeiter	24,9	5,46 %	322,4	9,65 %
OC0	Angehörige der regulären Streitkräfte	1,7	0,37 %	8,7	0,26 %
Total	Insgesamt	456,3	100,00 %	3340,6	100,00 %

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass, wie im 2. Kapitel beschrieben, insbesondere junge Erwachsene in Krisenzeiten ein erhöhtes Risiko haben, arbeitslos zu werden. Der Forschungsstand zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 zeigt ein ähnliches Bild. Auch beim Vergleich der allgemeinen Arbeitslosenzahlen mit der Jugendarbeitslosigkeit von 2007 bis 2019 liegt die Jugendarbeitslosigkeit höher als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Zudem waren junge Erwachsene 2019 eher in Wirtschaftsbereichen beschäftigt, die während der Corona-Krise besonders von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Auf Basis dieser Überlegungen soll folgende Hypothese überprüft werden:

H1: Während der Corona-Pandemie wurden eher junge Erwerbstätige arbeitslos als ältere Erwerbstätige

Kurzarbeit

Um der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, gab es für Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit zu beschäftigen (vgl. Bock-Schappelwein, Mahringer, und Rückert 2011; Vaughan-Whitehead 2011). Krisenbedingte Auftragsrückgänge bedeuten auch eine Reduktion des Arbeitsausmaßes. Diese Auswirkungen können aber von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausfallen. Die Verkürzung der Arbeitszeit und somit die Anmeldung zur Kurzarbeit ist eine staatlich geförderte Maßnahme gegen ansteigende Arbeitslosenzahlen.

Viele OECD-Länder setzten Kurzarbeit in großen Rezessionen der Finanzkrise 2008/2009 ein, um Entlassungen zu verhindern. In der Finanzkrise hatte Kurzarbeit einen erheblichen Einfluss auf den Erhalt von Arbeitsplätzen (Hijzen und Martin 2013). Es ist aber wichtig zu beachten, dass Kurzarbeit stark zeitabhängig ist und nicht linear über den Konjunkturzyklus eingesetzt werden kann. In tiefen Wirtschaftskrisen kann eine Kurzarbeit-Politik bis zu 0,87 Arbeitsplätze pro Kurzzeit-Arbeitnehmer*in sichern (Gehrke und Hochmuth 2021). Eine Konjunkturabschwächung durch die Krise wurde durch Kurzarbeit als Gegenmaßnahme zu Kündigungen bekämpft. 90% der Anpassungen in Europa erfolgten in Form von Arbeitszeitverkürzungen. Die Maßnahmen wurden bei den einzelnen Ländern unterschiedlich durchgeführt. Demzufolge kam es auch zu unterschiedlichen Auswirkungen auf die Beschäftigten. Neben der Kurzarbeit hat auch die Teilzeitbeschäftigung in der Finanzkrise zugenommen. Insgesamt trugen jedoch Leiharbeiter*innen die Hauptlast der Beschäftigungsanpassungen, denn sie hatten oftmals keine Alternativen, wie etwa die Möglichkeit zur Kurzarbeit. Von diesen Regelungen und Subventionen der Arbeitsplatzsicherung in den meisten europäischen Ländern konnten hauptsächlich Festangestellte profitieren (Vaughan-Whitehead 2011). Auch während der Corona-Pandemie wurde die Maßnahme der Kurzarbeit in Österreich angewendet. Die Höhe der Kurzarbeit-Zuschüsse hing dabei von der Höhe des Bruttolohns im letzten Monat ab¹ (Tamesberger und Theurl 2021).

Anfangs ging man in Österreich davon aus, dass durch diese Methode die negativen Auswirkungen auf die Privathaushalte auf ein Minimum begrenzt werden könne, sofern diese Maßnahmen von kurzer Dauer sind (Grabka und Goebel 2020; Liedl, Molitor, und Steiber 2021). Mit der Kurzarbeiterregelung wurde versucht, die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitnehmer*innen abzumildern. Erste Auswertungen der AKCOVID-Studie (Steiber 2021a) zeigen jedoch, dass ein großer Teil der Familien in Österreich aufgrund der ökonomischen

¹ Bei weniger als 1.700€ Brutto bekam man 90% des Nettolohns, bei 1.700€ bis 2.685€ bekam man 85% und bei einem Bruttolohn von 2.685€ bis 5.370€ bekam man 80% des Nettolohns. Wenn das Gehalt höher war, bekam man keine Zuschüsse. Auszubildende bekamen 100% ihres Nettolohns. Der Staat übernahm hier die Kosten der nicht geleisteten Stunden und das Unternehmen die der geleisteten Stunden. Außerdem bekamen Angestellte im Gastgewerbe, sowie im Kosmetik-, Friseur- und Massagegewerbe für die Zeit der Schließungen im Lockdown zusätzlich 100 Euro netto pro Monat als Bonus. Des weiteren waren die Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit vor einer Kündigung geschützt (Tamesberger und Theurl 2021).

Einbußen der Pandemie und der Veränderung der Erwerbssituation der Eltern mit einer Verringerung des Haushaltseinkommens zu kämpfen hatten. Hiervon waren besonders Familien betroffen, die sich schon vor der Pandemie in einer kritischen finanziellen Lage befanden (Steiber und Siegert 2021). Die Kurzarbeit fiel somit bei den Bevölkerungsschichten unterschiedlich aus. Am ehesten half sie den mittleren Einkommensgruppen. Menschen, die schon im Februar 2020 mit wenig Einkommen zurechtkommen mussten, hatten aufgrund der Corona-Pandemie noch größere finanzielle Schwierigkeiten. Erwerbstätige in den höheren Einkommensschichten konnten am ehesten im Homeoffice arbeiten, waren weniger von Kurzarbeit betroffen und hatten somit zum Großteil keine Einkommenseinbußen. Beim Urlaubsabbau, sowie beim Zeitausgleich und bei Kündigungen waren dagegen alle Einkommensgruppen ähnlich betroffen (Kalleitner und Schiestl 2020).

Bei der Betrachtung der Branchen waren besonders die Warenproduktion, Bau, Handel und Beherbergung und Gastronomie von Kurzarbeit betroffen (AMS 2020). 20% der Befragten des Austrian Corona Panels, bei denen sich nach Ausbruch der Corona-Krise die berufliche Situation änderte, waren in Kurzarbeit beschäftigt. Besonders betroffen waren Arbeitnehmer*innen im Baugewerbe (47,8%) und im Handel (47,7%) sowie Beschäftigte in der Produktion (29,9%) und in wirtschaftlichen Dienstleistungen (28,1%) (Schiestl 2020). Bis März 2021 gingen die meisten Zahlungen an den Produktionssektor (20,32% aller Kurzarbeitergelder) und Groß- und Einzelhandel (20,16%) sowie das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe (19,59%). Es ist aber auch zu erkennen, dass die Kurzarbeit von verschiedenen Sektoren zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Anspruch genommen wurde (Tamesberger und Theurl 2021). Auch hier waren die jungen Erwerbstätigen (15- bis 24-Jährige) im Jahr 2019 vermehrt in Branchen beschäftigt, die von Kurzarbeit betroffen waren, 27,5% in Dienstleistungsberufen und Verkauf und 19,8% im Bereich Handwerks- und verwandte Berufe (siehe Tabelle 1).

Aufgrund der theoretischen Vorüberlegungen, dass junge Erwachsene in unsichereren Beschäftigungsverhältnissen tätig sind und 2019 eher in Branchen beschäftigt waren, die von Kurzarbeit betroffen waren, soll die Hypothese überprüft werden:

H2: Während der Corona-Pandemie wurden eher junge Erwerbstätige in Kurzarbeit geschickt als ältere Erwerbstätige

3.2 Veränderung der Arbeitsqualität

Wie im zweiten Kapitel bereits beschrieben, kann sich eine Wirtschaftskrise auf verschiedenste Arten auf die Arbeitsqualität auswirken. Zunächst werden die negativen Auswirkungen einer Wirtschaftskrise auf die Arbeitsqualität diskutiert, vor allem unter dem

Gesichtspunkt des Homeoffices und der Kurzarbeit. Anschließend wird auf mögliche positive Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitsqualität eingegangen und abschließend die Polarisierung der Erfahrungen thematisiert.

3.2.1 Verschlechterung der Arbeitsqualität

Wie im Theoriekapitel bereits vorgestellt, kann sich eine Wirtschaftskrise negativ auf die Arbeitsqualität auswirken und zu einem erheblichen Rückgang der Arbeitsqualität führen (vgl. Gallie 2013b). In der Finanzkrise von 2008/2009 kam es zu erheblichen negativen Effekten auf die Arbeitsqualität (vgl. EMCO 2010; Gallie 2013a; Leschke, Watt, und Finn 2012; Vaughan-Whitehead 2011; Gallie 2013b). Bei der Europäischen Sozialerhebung wurden zur Untersuchung der Arbeitsqualität in Europa während der Wirtschaftskrise 2008/2009 die Indikatoren Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzkontrolle, Arbeitsintensität, Arbeitsplatzsicherheit und Konflikte zwischen Arbeit und Familie analysiert. Allgemein hatte bei den europäischen Staaten die Finanzkrise eine höhere Arbeitsintensität und eine größere Arbeitsplatzunsicherheit zur Folge. Außerdem kam es zu einer Verringerung der Qualität der Ausbildung von Arbeitnehmer*innen (Gallie 2013a).

Bei der allgemeinen Betrachtung des Job Quality Index (JQI)² in Zeiten der Finanzkrise 2008/2009 ist zu erkennen, dass sich in Ländern mit einem schwächeren Anstieg der Arbeitslosenquote auch die gemessene Arbeitsqualität weniger stark verschlechtert hat. Dieser Effekt war aber relativ schwach. Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Indikatoren zur Arbeitsqualität³ konnten die einzelnen Tendenzen besser wiedergegeben werden und ein Zusammenhang zwischen der Wirtschaftskrise und der Arbeitsqualität festgestellt werden. Der Effekt fiel bei den einzelnen Indikatoren unterschiedlich stark aus. Die unterschiedlichen Auswirkungszeiträume der einzelnen Effekte stellen hier eine mögliche Erklärung für die unterschiedlich starke Auswirkung dar. Folgende Veränderungen wurden festgestellt: Es kam zu einer Verringerung des Arbeitslohns, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und befristeten Arbeitsverträge stieg, zudem gab eine erhöhte Zahl von Arbeitnehmer*innen an, unfreiwillig in dieser Art der Beschäftigung zu sein. Darüber hinaus hat die Sorge des Arbeitsplatzverlustes deutlich zugenommen (Leschke, Watt, und Finn 2012). Eine negative Lohnentwicklung fand bereits vor der Finanzkrise statt und war mit einer der Verursacher der angespannten Lage. Die Kaufkraft der Einkommen wurde so stark eingeschränkt, dass immer mehr Menschen Kredite aufnahmen und teilweise nicht in der Lage waren, diese zu bedienen, was ebenfalls

² Der JQI-Index basiert auf Daten des European Labour Force Survey (LFS) und dem European Working Conditions Survey (EWCS). Es handelt sich hierbei um Datenquellen mit nicht probabilistische Stichprobenverfahren. Aus diesem Grund geben die Ergebnisse kein genaues Bild der europäischen Bevölkerung wieder.

³ Die sechs Indikatoren sind: Löhne, Nicht-Standard-Beschäftigungsformen (invertiert), Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit, Zugang zu Fortbildung und beruflicher Entwicklung sowie kollektive Interessenvertretung (Leschke, Watt, und Finn 2012).

ein Grund für das Platzen der Finanzblase war. Die Konjunkturkrise verschärfte die Lohnungleichheiten noch weiter. Die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt begründeten sich somit nicht allein durch die Finanzkrise, sie wurden dadurch noch verstärkt (Vaughan-Whitehead 2011). Betroffen waren insbesondere junge Menschen, Ungelernte und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Und vor allem die Menschen, die generell am Rande des Kernarbeitsmarktes stehen. Es ist wichtig zu beachten, dass sich Risikogruppen während einer Krise ändern können und die langfristigen Auswirkungen im Auge behalten werden sollten (Vaughan-Whitehead 2011).

Bei der Wirtschaftskrise der Corona-Pandemie kam es zu steigenden Arbeitslosenzahlen, Kurzarbeit und zu Kontaktbeschränkungen, weswegen bei Berufen, die die Möglichkeiten boten, das Arbeiten nach Hause verlagert wurde. Diese Entwicklungen wirkten sich ebenfalls auf die Arbeitsqualität aus. Die Kurzarbeit beeinflusste vor allem den Arbeitsqualitätsindikator der Arbeitsstunden. Wie bereits im zweiten Kapitel beim Indikator Arbeitsstunden erwähnt, kann man eine Erhöhung oder Verringerung der Arbeitsstunden nicht automatisch als eine Verbesserung oder Verschlechterung der Arbeitsqualität interpretieren, da diese Veränderungen immer im Kontext der Work-Life-Balance und der Vorstellung des*der Arbeitnehmer*in betrachtet werden sollten. Einige Studien beschäftigten sich damit, wie sich unfreiwillige Teilzeit und befristete Verträge auf die Arbeitsqualität auswirken. Die Qualität der Arbeit und die Arbeitszufriedenheit sind bei unbefristeten Verträgen am höchsten, während Leiharbeiter*innen mit befristeten Verträgen am unzufriedensten sind (Wagenaar u. a. 2012). Eine finnische Studie untersuchte die Auswirkungen unfreiwilliger Teilzeitarbeit und befristeter Verträge auf die Qualität der Arbeit und kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass es bedeutende Unterschiede in der Arbeitsqualität gab. Unfreiwillig befristet Beschäftigte und unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte wiesen hier eine schlechtere Arbeitsplatzqualität auf als Personen in festen unbefristeten Arbeitsverhältnissen (Kauhanen und Nätti 2015).

Laut der AKCOVID-Studie verringerten rund 36% der Kurzarbeiter*innen in Österreich ihre Arbeitsstunden auf 20%, während 25% die Arbeitsstunden auf 80% reduzierten. 10% der Männer und 4% der Frauen gaben an, dass sie in der Kurzarbeit interessantere und qualifiziertere Aufgaben ausführten. Auf der anderen Seite kam es für 11% der Männer und 18% der Frauen zu weniger interessanten und qualifizierten Aufgaben. Daraus kann geschlossen werden, dass es in der Kurzarbeit, gerade für Frauen, zu einer Dequalifizierung der beruflichen Tätigkeit kommen kann. Was wiederum auf eine Verschlechterung der Arbeitsqualität hindeutet. Außerdem gaben Personen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit an, dass sie am Arbeitsplatz unfair behandelt werden, wenn sie sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden (Steiber 2020). Zudem waren Personen in Kurzarbeit in Österreich am stärksten von Lohneinbußen betroffen sowie junge Erwerbstätige und Beschäftigte in den Bereichen Tourismus und Gastronomie (Steiber 2021b).

Neben der Kurzarbeit kam es während der Corona-Pandemie auch zu einer vermehrten Homeoffice-Nutzung. Dies ist ein neues und bisher nie da gewesenes Phänomen einer Wirtschaftskrise. Aus diesem Grund gibt es noch sehr wenige Forschungsbeiträge, wie sich die Arbeitsqualität im Homeoffice während einer Wirtschaftskrise gestaltet.

Eine Voraussetzung für die Arbeit von zu Hause aus ist die Nutzung von Computer und Internet. Wie das Homeoffice die Arbeitsqualität beeinflusst, kann unterschiedliche Auswirkungen haben. So kann das Stressniveau bei der beruflichen Internetnutzung und dem ortsunabhängigen Arbeiten signifikant höher ($p < 0,05$) sein, da es häufiger zur Arbeit während der Freizeit kommt, was eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben zur Folge hat (Kirchner 2015). Es kommt hier aber ganz auf die Häufigkeit und Art der Telearbeit an, nicht jeder hat mehr Stress im Homeoffice. Auf Basis der Daten der sechsten Erhebung des European Working Conditions Survey (EWCS)⁴ kamen Rodríguez-Modroño und López-Igual zu dem Ergebnis, dass Personen, die nur gelegentlich telearbeiten, der Gruppe mit der höchsten Arbeitsqualität angehören. Mobile Telearbeiter*innen weisen hingegen die schlechteste Arbeitsqualität und Work-Life-Balance aus. Personen, die von zu Hause aus arbeiten (Teleheimarbeiter*innen), was insbesondere weibliche Beschäftigte betrifft, weisen zwar eine bessere Arbeitsqualität auf als mobile Telearbeiter*innen, im Gegenzug haben sie aber häufig weniger Einkommen, schlechtere Karrieremöglichkeiten und geringere Qualifikationen. Die unterschiedlichen Arten der Telearbeit weisen somit auch Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsqualität auf (Rodríguez-Modroño und López-Igual 2021). Es kommt also ganz auf die Art der Beschäftigung und die Arbeitsumgebung an. Es besteht aber die Gefahr, dass bereits bekannte soziale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung beziehungsweise die Möglichkeit der Homeoffice-Nutzung reproduziert werden können (vgl. Reimann und Tisch 2021). Während der Corona-Krise kam es in Österreich zu einer vermehrten Nutzung des Homeoffices. Im Jahr 2019 arbeiteten 9,9% der Erwerbstätigen gewöhnlich von zu Hause aus, im Jahr 2020 verdoppelte sich der Anteil fast auf 18,1%. Im Jahr 2021 ging dieser Wert leicht zurück auf 15,1% (Eurostat 2022b). Im Jahr 2020 arbeiteten 39% aller unselbstständig Beschäftigten zumindest zeitweise im Homeoffice, das sind 1,5 Millionen Österreicher*innen (Bachmayer und Klotz 2021).

Auf Basis der Theorie und des Forschungsstandes lässt sich somit festhalten, dass die drei umfassenden Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt während der Corona-Pandemie – Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und Homeoffice - zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität führen können. Eine Verringerung der Verhandlungsmacht seitens der Arbeitnehmer*innen, Arbeitsplatzunsicherheiten, Lohn- und unfreiwillige

⁴ Wie in Kapitel 2.2 beschrieben, weisen die EWCS-Studien von Eurofound methodische und konzeptionelle Schwächen auf, aus diesem Grund können diese Studienergebnisse nicht als allgemeingültige Aussagen interpretiert werden.

Arbeitsstundenkürzungen, erhöhter Druck und Kontrolle durch Arbeitgeber*innen, Verlust sozialer Kontakte und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben im Homeoffice waren eine Folge dieser Krise. Folglich soll folgende Hypothese untersucht werden:

H3: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität

H3a: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es bei Personen im Homeoffice zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität

H3b: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es bei Personen in Kurzarbeit zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität

Neben der Verschlechterung der Arbeitsqualität, kann es aber auch zu anderen Entwicklungen während einer Krise auf dem Arbeitsmarkt kommen. Auf diese zwei weiteren denkbaren Auswirkungen wird im Folgenden eingegangen.

3.2.2 Verbesserung der Arbeitsqualität

Eine (Wirtschafts-) Krise kann aber auch zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation führen, die eine Verbesserung der Arbeitsqualität zur Folge haben (vgl. Gallie 2013b).

In der Finanzkrise 2008/2009 waren neben den zahlreichen Einbußen auch Verbesserungen bei der Arbeitsqualität zu erkennen. So wurden überlange Arbeitszeiten vermehrt abgebaut, auch hatten sich Arbeitsintensität und die Arbeitsautonomie verbessert. Dies zeigt sich zum Beispiel im Baugewerbe, in dem die Arbeitsplätze übermäßig stark abgebaut wurden, die von einer geringen Autonomie geprägt sind (Leschke, Watt, und Finn 2012). Beim Arbeitsplatzabbau kann es also auch zu einer überproportionalen Vernichtung von Beschäftigungen mit schlechter Qualität kommen, infolgedessen verbessert sich jedoch der Job Quality Index eines Landes (Leschke, Watt, und Finn 2012).

In schwierigen Phasen sind vor allem ein Umdenken und Innovationen gefragt. Das könnte entscheidende Auswirkungen auf die Struktur von Arbeitsorganisationen und damit auch auf die Qualität der Arbeit haben. Eine Annahme wäre, dass sich unter verschlechterten Bedingungen, wie unsicheren Wirtschaftsmärkten, verändernde Technologien schneller entwickeln, die Kommunikation, Teamarbeit und interne Flexibilität unterstützen. Dies könnte für viele Organisationen von Vorteil sein und somit auch die Qualität der Arbeit steigern (Gallie 2013b). Denn eine der wesentlichen Annahmen der Forschung zur Arbeitsqualität ist, dass die Verbesserung der Technologie positive Auswirkungen auf die Arbeitsqualität haben kann (vgl. Green 2006).

In Bezug auf die Corona-Pandemie lässt sich hier die vermehrte Nutzung des Homeoffices beziehungsweise der Telearbeit anführen (vgl. Kellner u. a. 2020; Steiber 2021b; Hofmann,

Piele, und Piele 2020). Oben wurden die möglichen negativen Aspekte des Homeoffices auf die Arbeitsqualität behandelt. Im Kontext der positiven Veränderungen der Arbeitsqualität aufgrund einer Krise lassen sich hier die Vorteile einer Homeofficenutzung darstellen.

Bei der Arbeitsorganisation gibt es zwei signifikante Zusammenhänge. Wenn die Arbeitnehmer*innen häufiger via Internet arbeiten, fällt die Autonomie, also inwieweit sie ihre Arbeit selbst einteilen können, höher aus⁵. Außerdem kommt es mit fortschreitender Digitalisierung zu immer flexibleren Arbeitsmodellen, die ebenfalls die Arbeitsqualität beeinflussen (Kirchner 2015). Die Telearbeit entwickelte sich somit zu einem wichtigen Bestandteil der Arbeitswelt. In der wirtschaftlichen und soziologischen Literatur gibt es zwei Hauptauffassungen zu den Effekten der Telearbeit. Zum einen, wie sie sich auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsplatzqualität auswirkt. Zum anderen, inwieweit diese Art der Arbeit die hierarchische und bürokratische Kontrolle, die Autonomie der Arbeitnehmer*innen und die Qualität der Teamarbeit beeinflusst (Fana u. a. 2020). Die Teleheimarbeit führt zu einer höheren Autonomie bei der Arbeitszeiteinteilung, was zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen kann; wenn auch nicht ohne Konflikte, in besonderer Hinsicht bei Frauen und Familien mit Kindern. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Telearbeiter*innen bei der Betrachtung der Arbeitsqualität mehr Entscheidungsfreiheit über ihre Arbeit haben, bessere Karriereaussichten und ein höheres Einkommen (Rodríguez-Modroño und López-Igual 2021).

Es lässt sich festhalten, dass die Corona-Pandemie Innovationen in der Arbeitswelt entstehen ließ oder bereits bekannte Lösungen wie etwa virtuelle Treffen und das Homeoffice in einem ganz neuen Ausmaß verwendet wurden. Eine qualitative Studie bei der jeweils 25 Arbeitnehmer*innen der Länder Spanien, Italien und Frankreich befragt wurden, kam zu dem Ergebnis, dass die Autonomie der Arbeit im Homeoffice zu Beginn der Corona-Pandemie als positiv empfunden wurde, vor allem mittelmäßig qualifizierte Arbeitnehmer*innen gewannen an Autonomie. Bei hoch- und geringqualifizierten Arbeitnehmer*innen blieb die Autonomie dagegen unverändert. In der Anfangsphase gewannen Arbeitnehmer*innen häufig an Entscheidungsbefugnis über ihre täglichen Arbeitsabläufe und über die Festlegung von Prioritäten. Die direkte Kontrolle durch den*die Arbeitgeber*in oder die Unternehmensleitung wurde meist mit persönlicher Kommunikation über digitale Plattformen und Telefonanrufe geführt. Doch mit der Zeit und der Stabilisierung der Zusammenarbeit gewannen die Arbeitgeber*innen wieder mehr Kontrolle über die Entscheidungsfindungen, Fristen und Ziele im Homeoffice. Die Überwachung war nun mehr standardisiert als qualitativ (Fana u. a. 2020). Ein weiterer Vorteil vom Homeoffice ist, dass bei der Arbeit von zu Hause aus die Anfahrtszeit zum Büro wegfällt. Laut Clark (1998) sollte bei der Analyse der Arbeitszeit auch die An- und Abfahrt mit in Betracht gezogen werden, die beim Homeoffice nun entfällt.

⁵ Diese Daten basieren auf den European Working Conditions Survey (EWCS).

Auch in der Kurzarbeit kommt es zu einer neu gewonnenen Zeit, die in einem nächsten Schritt gut dafür genutzt werden könnte, sich weiterzubilden und die beruflichen Fähigkeiten zu verbessern (Ehlers 2011). Ein lebenslanges Lernen der Mitarbeiter*innen sichert zudem die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und gilt als ein nachhaltiger Ausweg aus Wirtschaftskrisen. Förderung und Verbesserung der Qualifikationen steigert auch die Produktivität und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen (EMCO 2010). So kann es während einer Krise auch zu positiven Entwicklungen kommen, wie Innovationen und Ausweitung des Digitalen Arbeitens im Homeoffice, was eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Folge haben kann sowie zusätzliche Zeit, anderen Dingen nachzugehen oder seine Qualifikationen zu verbessern.

3.2.3 Polarisierende Entwicklung der Arbeitsqualität

Neben der Verschlechterung und der Verbesserung der Arbeitsqualität kann es auch zu einer Polarisierung in verschiedenen Bevölkerungsgruppen hinsichtlich der unterschiedlichen Auswirkungen kommen (vgl. Gallie 2013b). Eine Krise könnte somit den langfristigen Prozess der Arbeitsmarktpolarisierung beschleunigen. Diese Polarisierung kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden.

Eine Ebene sind die politischen Maßnahmen eines Landes: Eine Folge der Finanzkrise 2008/2009 war die wachsende Ungleichheit am Arbeitsmarkt. Diese Auswirkungen waren aber von Land zu Land unterschiedlich. Hier kommt es ganz auf die Regelungen und Gesetze des Staates an, wie er mit der Krise am Arbeitsmarkt umgeht und welche Unterstützungsleistungen er welcher Bevölkerungsgruppe zusagt. Um eine Polarisierung innerhalb der Landesbevölkerung zu vermeiden, sollte darauf geachtet werden, dass der Wiederaufbau der Realwirtschaft mit der Sicherung der Arbeitsplätze einhergeht. Besonderes Augenmerk sollte auf die gerechte Verteilung von Unterstützungsleistungen und Einsparungen gelegt werden, insbesondere unter Berücksichtigung der finanziell schwächeren Erwerbsbevölkerung (vgl. Vaughan-Whitehead 2011).

Neben der Polarisierung bei den Unterstützungsleistungen kommt es auch zwischen hoch- und niedrigqualifizierten Arbeitnehmer*innen zu einer Polarisierung (vgl. Kalleberg 2011). Neue Technologien werden häufig als Begründung der Polarisierung genannt (vgl. Autor 2011; Gallie 2013b). Während der Corona-Pandemie waren vermehrt Akademiker*innen im Homeoffice, die ihre Arbeit ebenso gut am Laptop von zu Hause aus erledigen können. Niedrigqualifizierte Jobs hatten diese Möglichkeit wesentlich seltener (Steiber 2021b).

Auch bei ungleichen Arbeitsbedingungen kann es zu Polarisierung kommen, so zum Beispiel durch reguläre und nicht reguläre Arbeitsverhältnisse, wie Zeit- oder Teilzeitverträge, die eine geringere Arbeitsplatzsicherheit aufweisen. In wirtschaftlichen Boom-Zeiten kann man davon

ausgehen, dass ein erheblicher Anteil der Leiharbeiter*innen in eine dauerhafte Beschäftigung wechseln, während sie in konjunkturschwachen Zeiten als Erste entlassen werden (Gallie 2013b).

Auch zwischen den unterschiedlichen Branchen und den geleisteten Arbeitsstunden gab es deutliche Unterschiede. Im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktkrisen kam es während der Corona-Pandemie zu einer hohen Arbeitszeitreduktion. Rund 29% der unselbstständig Beschäftigten in Österreich gaben eine Verringerung ihrer Arbeitszeit an (Steiber 2021b). Unter bestimmten Umständen konnte die Arbeitszeit bei den Personen in Kurzarbeit sogar gegen null gehen (Windisch und Ennser-Jedenastik 2020). In manchen Branchen kam es aber auch zu einer Erhöhung der Arbeitszeit, so stieg sie bei 13% der befragten Personen an (Steiber 2021b). Dies war bei den sogenannten systemrelevanten Berufen wie etwa dem Gesundheitssystem der Fall, bei ihnen kam es zum Teil zu enormen Arbeitszeitsteigerungen. Diese teilweise extremen Unterschiede in einzelnen Branchen führten zu einer Polarisierung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Auswirkungen einer Krise auf die Arbeitsqualität in verschiedene Richtungen entwickeln können.

Einerseits können Krisen überwiegend zu einem Rückgang der Arbeitsqualität führen. Aufgrund der rezessiven Wirtschaftslage kommt es zu Auftragsrückgängen bei den Unternehmen, die folglich auch die Beschäftigten treffen. Aufgrund der angespannten Marktlage kann es zu mehr Kontrolle seitens der Arbeitgeber*innen kommen, was sich negativ auf die Arbeitsqualität auswirken kann. Außerdem kann es in einer Krise zu Arbeits-, Stunden- und Lohnkürzungen kommen, die auch zu Arbeitsplatzunsicherheiten führen. Speziell im Fall der Corona-Pandemie und den Eindämmungsmaßnahmen, wie das Homeoffice, kann es zusätzlich zu einem Verlust der sozialen Kontakte zu Kolleg*innen und Vorgesetzten und zum Beispiel zu Einschränkungen bei den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kommen.

Andererseits können Krisen auch innovative Prozesse beschleunigen. Ein Beispiel hierfür ist die Telearbeit im Homeoffice. Hier kann es zu einer Steigerung der Autonomie und Verringerung der Kontrolle kommen, da die Mitarbeiter*innen im Homeoffice eher ihre Aufgaben selbst einteilen und strukturieren können und es zu weniger direkter Kontrolle durch die Vorgesetzten kommt (vgl. Dimitrova 2003; Fana u. a. 2020). Diese positiven und negativen Effekte können sich aber in den einzelnen Bevölkerungsschichten ganz unterschiedlich gestalten. Es kommt hier ganz auf die Regelungen und Unterstützungslogiken des Staates an sowie weitere Umstände, etwa zum Beispiel in welcher Branche man tätig ist, welchen Bildungsabschluss man hat und ob man in Kurzarbeit oder im Homeoffice beschäftigt ist. Wie sich die Erwerbsverläufe und die Arbeitsqualität seit dem Beginn der Corona-Pandemie bei der österreichischen Bevölkerung verändert hat, wird nun im folgenden Kapitel untersucht.

4. Daten und Methoden

In diesem Teil der Arbeit wird mit den Daten des AMS, Eurostat und der AKCOVID-Studie der Forschungsfrage nachgegangen, inwieweit sich aufgrund der Corona-Pandemie die Erwerbstätigkeit und die Arbeitsqualität bei jungen Erwachsenen im Vergleich zu älteren Erwachsenen in Österreich verändert hat. Zunächst werden die verwendeten Datensätze beschrieben. Anschließend wird das Analysesample und dessen Verteilung dargestellt. Im weiteren Schritt werden die unabhängigen Variablen, die Kontrollvariablen und die intervenierenden Variablen operationalisiert und das methodische Vorgehen erläutert.

4.1 Daten

Die Analyse basiert auf zwei Bereichen: Einerseits wird untersucht, wie sich die Erwerbssituation aufgrund der Corona Pandemie verändert hat und andererseits, wie sich durch die Corona-Pandemie die Arbeitsqualität verändert hat. Zur Untersuchung der Erwerbssituationen im Jahr 2020 werden die aktuellen Daten vom Arbeitsmarktservice und Eurostat herangezogen. Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist ein staatliches Dienstleistungsunternehmen in Österreich, das Arbeitskräfte vermittelt. Es veröffentlicht laufend aktuelle Daten zum österreichischen Arbeitsmarkt. In dieser Arbeit werden die Zahlen von 2019 und 2020 miteinander verglichen, um die ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie in Österreich zu untersuchen. Außerdem wird die Arbeitslosenquote mit der Jugendarbeitslosenquote verglichen, um der Frage nachzugehen, ob eher die jungen Erwerbstätigen von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Die Definition der Arbeitslosigkeit nach nationaler Definition beziehungsweise laut dem AMS lautet:

„Arbeitslose lt. nationaler Definition (bzw. lt. AMS) sind arbeitsfähige und arbeitswillige und für den Arbeitsmarkt verfügbare Personen, die zum Zwecke der Arbeitsvermittlung beim AMS registriert sind (unabhängig davon, ob Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht oder nicht), die nicht in Beschäftigung (oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze) oder Ausbildung (Schulung) stehen. Ein Leistungsbezug des AMS ist keine Voraussetzung dafür, um als arbeitslos registriert zu sein. Lehrstellensuchende und an AMS-Kursen Teilnehmende werden nicht zu den Arbeitslosen gezählt, sondern gesondert erfasst. Personen, deren Arbeitslosengeldbezug gesperrt wurde oder die sich im Krankenstand (ab dem dritten Tag) befinden, werden ebenfalls nicht als Arbeitslose gezählt“ (Knittler 2017, S. 181).

Das AMS unterscheidet zwischen folgenden Kennzahlen: Es gibt arbeitslos vorgemerkte Personen, das sind die Personen, die zu einem bestimmten Stichtag (jeweils letzter Werktag eines Monats) von den regionalen AMS-Geschäftsstellen als Bestand ausgewiesen werden.

Der Jahresdurchschnittsbestand ist das arithmetische Mittel aus den zwölf Monatsbeständen des Gesamtjahres (AMS 2021a, S. 22). Neben diesem Bestandskonzept gibt es noch das Betroffenheitskonzept, das einer personenbezogenen Zählung zugrunde liegt. Hier werden alle Personen miteinbezogen, die zumindest einen Tag beim AMS arbeitslos vorgemerkt waren. Die Betroffenheitsquote errechnet sich aus dem Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen am Arbeitskräftepotenzial, basierend auf dem Betroffenheitskonzept (AMS 2021a, S. 22).

Die dritte Kennzahl ist die nationale Arbeitslosenquote.

„Die nationale Arbeitslosenquote (Registerarbeitslosenquote) berechnet sich als Anteil der beim AMS arbeitslos vorgemerkten Personen am unselbstständigen Arbeitskräftepotenzial (arbeitslos vorgemerkte Personen und unselbstständig Beschäftigte)“ (AMS 2021a, S. 30).

„Dabei handelt es sich um eine Vollerhebung jener Personen, die für die Zwecke der Arbeitsvermittlung und/oder eines Leistungsbezugs beim AMS gemeldet sind. Für die Messung der Zahl der Arbeitslosen ist der Status einer Person beim AMS ausschlaggebend. Dieser Status gibt an, ob eine Person z.B. arbeitslos oder nur arbeitsuchend (da etwa zurzeit noch beschäftigt) ist, ob sie an einer Schulungsmaßnahme teilnimmt oder eine Lehrstelle sucht etc. Schulungsteilnehmende und Lehrstellensuchende zählen nicht zu den Arbeitslosen und werden in eigenen Statistiken ausgewiesen“ (Knittler 2017, S. 181).

Zum internationalen Vergleich werden die internationale Gesamt-Arbeitslosenquote und die Jugendarbeitslosenquote nach ILO-Definition herangezogen.

„Als Arbeitslose gelten nach den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die nicht erwerbstätig sind, innerhalb von zwei Wochen nach der Referenzwoche eine Arbeit aufnehmen können und während der Referenzwoche und den drei Wochen davor aktiv nach Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Jobzusage haben und diesen Job in maximal drei Monaten antreten. Die Arbeitslosenquote nach internationaler Definition ist der Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose), jeweils im Alter von 15 bis 74 Jahren“ (Statistik Austria 2021).

Hierbei werden die Daten der Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Europäischen Union von Eurostat verwendet. Bei der AKE handelt es sich um eine große Haushaltsstichprobenerhebung, die vierteljährliche Ergebnisse über die Erwerbsbeteiligung von Personen ab 15 Jahren sowie über jene, die nicht der Erwerbsbevölkerung angehören, veröffentlicht. Berücksichtigt wurden Personen ab 15 Jahren, die sich in privaten Haushalten befinden. Menschen, die Wehr- oder Zivildienst absolvieren, werden in der Erhebung nicht berücksichtigt, ebenso wie Personen in Gemeinschaftshaushalten (Krankenhäuser, Seniorenheime etc.). Die nationalen statistischen Ämter in ganz Europa führen die Erhebungen durch und sind für die Auswahl der Proband*innen, die Vorbereitung der

Fragebögen, die Ausführung der Befragung der Haushalte und die Übergabe der Resultate an Eurostat verantwortlich (Eurostat, o. J.). Der Entwicklungsverlauf der Erwerbssituationen seit Beginn der Corona-Pandemie wird mit den AKCOVID-Daten (Steiber 2021a) dargestellt und analysiert. Um die Veränderungen der Qualität der Arbeit zu untersuchen, werden ebenfalls die Daten von der Erhebung der AKCOVID-Studie herangezogen. Inhalt dieser Panelstudie sind die Auswirkungen der Belastungen durch die Corona-Pandemie auf die in Österreich lebende Bevölkerung. Schwerpunkt der Studie ist die Betrachtung coronabedingter Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit und deren Auswirkung auf die finanzielle Situation erwerbstätiger Personen und ihrer Familien sowie die Folgen für das soziale und mentale Wohlbefinden. Ziel dieser Untersuchung ist es darzustellen, wie sich die Konsequenzen der Corona-Pandemie auf verschiedene Bevölkerungsgruppen auswirkte. Bei der AKCOVID-Studie handelt es sich um eine repräsentative Befragung von 2.000 in Österreich lebende Personen im Alter von 20-64 Jahren. Die Alterseingrenzung wurde gewählt, da der Studienfokus auf Erwerbstätigen und Familien mit Kindern liegt. Die Datenerhebung erfolgte während der ersten Coronawelle und fand vom 18. Juni bis 2. Juli 2020 statt. Der erste Lockdown von Mitte März bis Mitte April war zum Befragungszeitpunkt bereits vorüber. Die Befragten wurden zu ihrer aktuellen Situation befragt und sollten einschätzen, wie sich diese im Vergleich zu ihrer Lage vor der Pandemie verändert hat. Die Folgebefragung fand dann im Jänner 2021 statt. Hier nahmen noch 70% der Befragten der Stichprobe von Juni 2020 an der Befragung teil. Bei der zweiten Welle wurde eine verkürzte Version des Fragebogens verwendet, der nicht mehr alle in dieser Arbeit festgelegten Variablen zur Arbeitsqualität enthält. Aus diesem Grund wird bei der folgenden Analyse ausschließlich der Datensatz der ersten Welle genauer untersucht. Die Befragung wurde in einem Multi-Mode-Design durchgeführt. Sie bestand aus 80% computerunterstützten Online-Interviews und zu 20% aus computerunterstützten Telefoninterviews. Die Methode der Telefoninterviews wurde zusätzlich gewählt, um auch Bevölkerungsgruppen einzubeziehen, die über keinen Internetzugang oder Laptop/PC verfügen. Dies erhöht die Repräsentativität der Stichprobe im Vergleich zu einer reinen Online-Befragung (Steiber 2021b).

In den Untersuchungen dieser Arbeit werden ausschließlich die Daten der ersten Befragungswelle im Juni 2020 der AKCOVID-Studie verwendet. Die Kennzahlen des AMS und Eurostat beziehen sich ebenfalls auf das Jahr 2020 beziehungsweise auf die Entwicklung von 2019 zu 2020. Es soll hier der Fokus auf die ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt gelegt werden und analysiert werden zu welchen ersten Veränderungen es gekommen ist. Wie auch im dritten Kapitel beschrieben, ist im Gesamtverlauf der Pandemie zu erkennen, dass sich die erste Corona-Welle am gravierendsten auf den Arbeitsmarkt auswirkte. Aus diesem Grund steht die erste Welle beziehungsweise das erste „Corona-Jahr“ im Zentrum dieser Untersuchungen.

4.2 Stichprobe

Die Auswahl der Stichprobe für die Online-Befragung der AKCOVID-Studie basiert auf einem Online-Access-Panel, das einen Querschnitt der in Österreich lebenden Online-Nutzer*innen ab 14 Jahren darstellt. Die Proband*innen wurden studienunabhängig ausgewählt und bekamen einen persönlichen Online-Link, somit konnte keiner mehrfach an der Studie teilnehmen. Die Telefonstichprobe erfolgte durch die Ziehung von Zufallsnummern (RLD-Verfahren). Bei der Gesamtstichprobe konnte nur eine Person pro Haushalt teilnehmen. Folgende Merkmale wurden bei der geschichteten Stichprobenauswahl im Verhältnis zur Grundgesamtheit berücksichtigt: Geschlecht, Alter, Bildung, Bundesland, Größe des Haushalts und dort lebende Kinder. Mithilfe dieser Auswahlfaktoren wird versucht, die österreichische Bevölkerung abzubilden, was zu einer repräsentativen Stichprobe führt. Es wurde ein Poststratifikationsgewicht auf Basis der Dimensionen gerechnet, um Stichprobenfehler auszugleichen. Den Befragten wurde vollständige Anonymität gewährleistet (Steiber 2021b).

Bei der Analysestichprobe in dieser Arbeit handelt es sich um unselbstständig Beschäftigte in und in Österreich lebende Personen im Alter von 20-49 Jahren. Es wurden Personen einbezogen, die im Februar 2020 in folgenden Anstellungsverhältnissen waren: Vollzeit, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte. Die Stichprobe wurden in zwei Altersgruppen unterteilt: junge Erwachsene (20-29 Jahre) und Erwachsene im Haupterwerbsalter (30-49 Jahre). Die Gesamtanzahl liegt bei 817 Fällen, mit 188 (22%) Fällen von jungen Erwachsenen und 644 Fällen (78%) von älteren Erwachsenen. In der Kategorie der jungen Erwachsenen sind 89 Männer (49,4%) und 91 (50,6%) Frauen vertreten. Bei den älteren Erwachsenen sind es 361 Männer (56,7%) und 276 Frauen (43,3%). Beim Bildungsabschluss haben 4,7% maximal einen Pflichtschulabschluss, 47,4% einen Lehrabschluss, 13,1% einen Abschluss der berufsbildenden mittleren Schule (BMS), 5% einen Abschluss der allgemeinbildenden höheren Schule (AHS), 11,5% einen Abschluss der berufsbildenden höheren Schule (BHS), 4,8% einen Diplom-Abschluss und 13,6% einen Uni/FH Abschluss. Von den Personen im Sample waren 15,9% in der Branche Handel, 13,8% im Gesundheits- und Sozialwesen, 12,9% in Herstellung von Waren, 8,7% in der Öffentlichen Verwaltung und 6,7% im Bau tätig. Zum Befragungszeitpunkt der hier untersuchten ersten Welle befanden sich 16,8% in Kurzarbeit, 16,5% waren im Laufe der Corona-Pandemie in Kurzarbeit, aber jetzt nicht mehr, und 66,7% waren bis zum Befragungszeitpunkt nicht in Kurzarbeit. 27,7% der Befragten waren regelmäßig im Homeoffice und 72,3% selten oder nie (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2 Beschreibung des Samples AKCOVID Datensatz, ungewichtet

	Altersgruppen					
	Gesamt		Junge (20-29)	Erwachsene	Erwachsene (30-49)	
	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in %
Altersgruppen						
Junge Erwachsene (20-29)	180	22,0	-	-	-	-
Erwachsene (30-49)	637	78,0	-	-	-	-
GESAMT	817	100				
Geschlecht						
männlich	450	55,1	89	49,4	361	56,7
weiblich	367	44,9	91	50,6	276	43,3
Bildungsabschluss						
Pflichtschule	38	4,7	9	5,0	29	4,6
Lehre	387	47,4	67	37,2	320	50,2
BMS	107	13,1	19	10,6	88	13,8
AHS	41	5,0	14	7,8	27	4,2
BHS	94	11,5	33	18,3	61	9,6
Diplom	39	4,8	11	6,1	28	4,4
Uni/FH	111	13,6	27	15,0	84	13,2
Bundesland						
Vorarlberg	40	4,9	10	5,6	30	4,7
Tirol	78	9,6	14	7,8	64	10,1
Salzburg	46	5,6	13	7,2	33	5,2
Oberösterreich	148	18,1	30	16,7	118	18,5
Kärnten	49	6,0	9	5,0	40	6,3
Steiermark	126	15,4	23	12,8	103	16,2
Burgenland	24	2,9	6	3,3	18	2,8
Niederösterreich	149	18,2	32	17,8	117	18,4
Wien	157	19,2	43	23,9	114	17,9
Branche						
Handel	130	15,9	35	19,4	95	14,9
Gesundheits- und Sozialwesen	113	13,8	26	14,4	87	13,7
Herstellung von Waren	105	12,9	22	12,2	83	13,0
Öffentliche Verwaltung	71	8,7	11	6,1	60	9,4
Bau	55	6,7	14	7,8	41	6,4
Information und Kommunikation	46	5,6	10	5,6	36	5,7
Transport / Verkehr / Lagerei	45	5,5	7	3,9	38	6,0
Kurzarbeit						
Ja, derzeit	137	16,8	33,0	18,3	104	16,3
Ja, aber jetzt nicht mehr	135	16,5	41,0	22,8	94	14,8
Nein	545	66,7	106,0	58,9	439	68,9
Homeoffice						
Regelmäßig	226	27,7	51,0	28,3	175	27,5
Selten oder nie	591	72,3	129,0	71,7	462	72,5

4.3 Abhängige und unabhängige Variablen

Im Folgenden werden die abhängigen und unabhängigen Variablen operationalisiert und vorgestellt.

Abhängige Variablen

Wie im 3. Kapitel beschrieben, basieren die ausgewählten Indikatoren zur Arbeitsqualität, *Arbeitslohn, Arbeitsstunden, Arbeitsdruck, Betriebliche Mitbestimmung, Autonomie und Kontrolle, Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Beziehungen*, auf dem Vergleich der Überlegungen von Clark (1998), Green (2006) und Dahl, Nesheim, und Olsen (2009). Diese Indikatoren stellen die abhängigen Variablen in dieser Analyse dar. Da das Forschungsinteresse bei der Veränderung der Arbeitsqualität durch die Corona-Pandemie liegt, eignen sich die folgenden Fragen aus dem Fragebogen.

28. Wie hat sich Ihre berufliche Situation seit Beginn der Corona-Krise geändert? Bitte überlegen Sie sich zu jedem der folgenden Aspekte, ob diese sich verringert haben, gleich geblieben sind, oder sich erhöht haben: (stark verringert, leicht verringert, gleich geblieben, leicht erhöht, stark erhöht; (weiß nicht))

- Die Anzahl der Stunden, die ich pro Woche arbeite
- Der Zeit- oder Erfolgsdruck in der Arbeit
- Wie viel ich von zu Hause aus arbeite
- Die gesellschaftliche Anerkennung für meine Tätigkeit
- Wie sehr ich Entscheidungen, die wichtig für meine Arbeit sind, beeinflussen kann.

29. Und welche Veränderungen gab es noch seit Beginn der Corona-Krise? Bitte geben Sie wieder an, ob sich die folgenden Aspekte verringert haben, gleich geblieben sind, oder sich erhöht haben: (stark verringert, leicht verringert, gleich geblieben, leicht erhöht, stark erhöht; (weiß nicht))

- Die Sicherheit meines Arbeitsplatzes
- Wie viel ich verdiene
- Wie sehr ich meine Arbeit selbst planen/einteilen kann
- Wie stark meine Arbeit überwacht wird
- Der persönliche Kontakt zu Menschen (Kollegen(innen), Vorgesetzte, Kunden(innen), Klient(innen), Patienten(innen), Lehrlinge, Schüler/Studierende, usw.)

In diesen Unterkategorien der zwei Fragen-Komplexe lassen sich die einzelnen Indikatoren beziehungsweise Variablen zur Untersuchung der Arbeitsqualität finden.

Arbeitslohn:

Der Indikator zur Veränderung des Arbeitslohns ist einer der zentralen Indikatoren zur Untersuchung der Arbeitsqualität und lässt sich mit folgender Variablen untersuchen. Er befindet sich bei Frage 29 bei der Aussage „Wie viel ich verdiene“ und hat folgende Ausprägungen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3 Arbeitslohn: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Arbeitslohn	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	73	8,94	8.94
leicht verringert	146	17,87	26.81
gleich geblieben	568	69,52	96.33
leicht erhöht	21	2,57	98.90
stark erhöht	9	1,10	100.00
Total	817	100,00	

Arbeitsstunden:

Die Arbeitsstunden werden hier in dieser Arbeit als Indikator der Arbeitsqualität verwendet. Es muss aber berücksichtigt werden, dass man diesen nicht so leicht interpretieren kann, da man die Arbeitsstunden immer im Kontext mit der gewünschten Arbeitszeit des*der Arbeitnehmer*in betrachten müsste. Diese Daten liegen aber in diesem Datensatz nicht vor. Man kann mit dieser Untersuchung die allgemeine Veränderung der Arbeitsstunden pro Woche (*Verringerung, keine Veränderung oder Erhöhung*) seit Beginn der Corona-Pandemie untersuchen, es lassen sich aber keine direkten Schlüsse ziehen, ob es sich hier um eine positive oder negative Entwicklung der Arbeitsqualität handelt. Der Indikator zu den Arbeitsstunden ist bei Frage 28 unter folgender Aussage zu finden „Die Anzahl der Stunden, die ich pro Woche arbeite“ und hat folgende Ausprägungen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4 Arbeitsstunden: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Arbeitsstunden	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	94	11,51	11.51
leicht verringert	145	17,75	29.25
gleich geblieben	480	58,75	88.00
leicht erhöht	68	8,32	96.33
stark erhöht	30	3,67	100.00
Total	817	100,00	

Arbeitsdruck:

Der Arbeitsdruck ist ein weiterer Indikator der Arbeitsqualität, der empirisch untersucht werden soll. Wenn der Arbeitsaufwand steigt, steigt auch der Zeit- und Erfolgsdruck. Er ist aus dem Grund von großem Interesse, da ein hoher Zeit- und Erfolgsdruck zu erhöhtem Stress führen kann und sich negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirken kann. Aus diesem Grund kann man davon ausgehen, dass eine leichte bis starke Erhöhung des Arbeitsdrucks eine Verringerung der Arbeitsqualität zur Folge hat. Die hierfür zu untersuchende Variable ist bei Frage 28 zu finden und ist die Aussage „Der Zeit- oder Erfolgsdruck in der Arbeit“ und hat folgende Ausprägungen (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5 Arbeitsdruck: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Arbeitsdruck	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	33	4,04	4.04
leicht verringert	94	11,51	15.54
gleich geblieben	532	65,12	80.66
leicht erhöht	107	13,10	93.76
stark erhöht	51	6,24	100.00
Total	817	100,00	

Autonomie:

Bei der Autonomie geht es um die Entscheidungsfreiheit, inwieweit man seine eigenen Aufgaben selbst organisieren und einteilen kann, die Arbeitnehmer*innen also nach ihrem eigenen Ermessensspielraum handeln können. Dieser Indikator kann sich positiv auf die Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung auswirken. Bei einer Erhöhung der Arbeitsautonomie kann man somit von einer positiven Entwicklung der Arbeitsqualität ausgehen. Bei dem Indikator der Autonomie handelt es sich um die Variable „Wie sehr kann ich meine Arbeit selbst planen/einteilen“ und ist bei Frage 29 zu finden (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6 Autonomie: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Autonomie	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	25	3,06	3.06
leicht verringert	72	8,81	11.87
gleich geblieben	650	79,56	91.43
leicht erhöht	59	7,22	98.65
stark erhöht	11	1,35	100.00
Total	817	100,00	

Betriebliche Mitbestimmung:

Die Betriebliche Mitbestimmung ist ein Teil der Ausprägung Entscheidungsfreiheit. Hierbei geht es nicht nur um die Autonomie, inwieweit man seine eigenen Aufgaben einteilen und planen kann, sondern auch, inwieweit man die Arbeitsabläufe und seine betriebliche Umgebung mitgestalten kann, also inwieweit die eigenen Wünsche und Anregungen berücksichtigt und umgesetzt werden. Eine Erhöhung der betrieblichen Mitbestimmung kann als eine positive Entwicklung der Arbeitsqualität interpretiert werden. Dieser Indikator ist bei Frage 28 bei den Variablen zu finden „Wie sehr kann ich Entscheidungen, die wichtig für meine Arbeit sind, beeinflussen“ und hat folgende Ausprägungen (siehe Tabelle 7):

Tabelle 7 Betriebliche Mitbestimmung: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Betriebliche Mitbestimmung	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	30	3,67	3.67
leicht verringert	66	8,08	11.75
gleich geblieben	653	79,93	91.68
leicht erhöht	51	6,24	97.92
stark erhöht	17	2,08	100.00
Total	817	100,00	

Kontrolle:

Ein weiterer Indikator ist die Kontrolle. Hierbei kann zum einen die Kontrolle über seine eigenen Aufgaben verstanden werden, dieser Aspekt wird aber bereits mit dem Indikator der Autonomie abgedeckt. Ein zusätzlicher Aspekt ist die Kontrolle durch den*die Arbeitgeber*in über die Aufgaben und das Handeln des*der Arbeitnehmer*in. Dieser Aspekt lässt sich mit der Variablen „Wie stark wird meine Arbeit überwacht“ untersuchen (siehe Tabelle 8). Eine starke Überwachung des*der Arbeitgeber*in kann als negativ empfunden werden und spricht somit bei einer Erhöhung der Kontrolle für eine negative Entwicklung der Arbeitsqualität.

Tabelle 8 Kontrolle: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Kontrolle	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	21	2,57	2.57
leicht verringert	76	9,30	11.87
gleich geblieben	615	75,28	87.15
leicht erhöht	79	9,67	96.82
stark erhöht	26	3,18	100.00
Total	817	100,00	

Arbeitsplatzsicherheit:

Die Arbeitsplatzsicherheit ist ein zentraler Indikator der Arbeitsqualität. Diese kann unter zwei Gesichtspunkten betrachtet werden. Zum einen kann sie als die generelle Sicherheit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes interpretiert werden, zum anderen kann sie aber auch als gesundheitliche Sicherheit am Arbeitsplatz, also das Risiko, sich zu verletzen, oder - im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie - die Gefahr vor einer Ansteckung, verstanden werden. Dieser Indikator lässt sich mit der Variablen „Die Sicherheit meines Arbeitsplatzes“ bei Frage 29 untersuchen (siehe Tabelle 29). Eine Steigerung der Arbeitsplatzsicherheit kann in beiden Fällen als eine positive Entwicklung der Arbeitsqualität interpretiert werden.

Tabelle 9 Arbeitsplatzsicherheit: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Arbeitsplatzsicherheit	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	51	6,24	6.24
leicht verringert	112	13,71	19.95
gleich geblieben	502	61,44	81.40
leicht erhöht	82	10,04	91.43
stark erhöht	70	8,57	100.00
Total	817	100,00	

Soziale Beziehungen:

Der achte Indikator sind die Sozialen Beziehungen. Gute Beziehungen am Arbeitsplatz zu Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen haben einen positiven Einfluss auf das Arbeitsklima. Je mehr man seine sozialen Beziehungen pflegt, desto eher steigt die Möglichkeit auf soziale Unterstützung. Aus diesem Grund ist es wichtig, in regelmäßigem Kontakt mit seinem Arbeitsumfeld zu stehen. Zur Untersuchung dieses Indikators eignet sich die Variable „Der persönliche Kontakt zu Menschen (Kollegen(innen), Vorgesetzte, Kunden(innen), Klient(innen), Patienten(innen), Lehrlinge, Schüler/Studierende, usw.)“ von Frage 29 (siehe Tabelle 10). Die Veränderung der sozialen Beziehungen muss ganz im Kontext interpretiert werden. In einer Pandemie schützt die Verringerung der sozialen Kontakte vor einer Ansteckung, was als positive Entwicklung interpretiert werden kann. Auf der anderen Seite kann aber auch die Verringerung des persönlichen Kontakts zu Menschen die Qualität der Beziehung zu den Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen verschlechtern, was als eine negative Veränderung interpretiert werden kann.

Tabelle 10 Soziale Beziehungen: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)

Soziale Beziehungen	Freq.	Percent	Cum.
stark verringert	155	18,97	18.97
leicht verringert	221	27,05	46.02
gleich geblieben	402	49,20	95.23
leicht erhöht	26	3,18	98.41
stark erhöht	13	1,59	100.00
Total	817	100,00	

Unabhängige Variablen

Die Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen bildet die zentrale Strukturkategorie in der folgenden Auswertung.

Alter: Das Alter der befragten Personen wurde als Merkmal bei der Rekrutierung der Teilnehmenden erfasst. In der Gesamtstichprobe handelt es sich um Personen im Alter von 20-64 Jahren. Für die Analyse wurden nur Menschen im Haupterwerbsalter von 20-49 Jahren miteinbezogen. Es wurden zwei Altersgruppen erstellt: „Junge Erwachsene“ im Alter von 20-29 Jahren und „Erwachsene im Haupterwerbsalter“ 30-49 Jahre. Die Altersgruppe von 50-64 Jahren wurde ausgeschlossen. Für die lineare Regression wurde aus der Variablen eine Dummy-Variable gebildet. Die Altersgruppe 30-49 Jahre bildet hier die Referenzkategorie.

Tabelle 11 Alter in Gruppen

Alter in Gruppen	Freq.	Percent	Cum.
Junge Erwachsene (20-29)	180	22,03	22.03
Erwachsene (30-49)	637	77,97	100.00
Total	817	100,00	

Kontrollvariablen

Bei multivariaten Verfahren werden sogenannte Dritt- oder Kontrollvariablen miteinbezogen, um den Einfluss der unabhängigen Variablen unter Kontrolle weiterer unabhängiger Variablen zu betrachten (Kopp und Lois 2014). Die Kontrollvariablen sind hier Geschlecht, Bundesland und Bildungsabschluss.

Geschlecht: Wie das Alter wurde auch das Geschlecht als Merkmal für die Rekrutierung erhoben. Es gibt zwei Ausprägungen „männlich“ und „weiblich“. Für die Regressionsanalyse

wurde im späteren Schritt für das Geschlecht eine Dummy-Variable erstellt, wobei die Ausprägung „männlich“ die Referenzkategorie darstellt.

Tabelle 12 Geschlecht

Geschlecht	Freq.	Percent	Cum.
männlich	450	55,08	55.08
weiblich	367	44,92	100.00
Total	817	100.00	

Bildungsabschluss: Mit der Frage „Was ist der höchste Bildungsgrad, den Sie erreicht haben?“ wurde der Bildungsabschluss erfragt. Die Antwortmöglichkeiten waren:

- *kein Abschluss*
- *Pflichtschulabschluss (9. Schulstufe)*
- *Lehrabschluss (Lehrabschlussprüfung)*
- *Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule (min. 2-jährige, Handelsschule, Fachschule)*
- *AHS-Matura (Gymnasium, inkl. Sonderform oder Studienberechtigungsprüfung)*
- *Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege oder im medizinisch-technischen Fachdienst*
- *BHS-Matura (HAK, HTL, HLW, BAKIP, inkl. Sonderformen und Berufsreifepfung)*
- *Kolleg-Diplom, Meister-Prüfung (Werkmeister, Bauhandwerker),*
- *Abschluss eines Universitätslehrgangs*
- *Diplom an pädagogischer Akademie, medizinischer Akademie, Sozialakademie*
- *Bachelor/Bakkalaureat an einer Universität, Fachhochschule oder pädagogischen Hochschule*
- *Diplomstudienabschluss/Master/MBA/Doktorat an einer Universität oder Fachhochschule*
- *andere (notieren)*

Die Variable wurde in folgende Gruppen umkodiert: maximal Pflichtschule, Lehre, BMS, AHS, BHS, Diplom, Uni/FH. Die Antwortkategorie *andere (notieren)* wurde ausgeschlossen. Die Antwortkategorien *Kein Abschluss*⁶ und *Pflichtschulabschluss (9. Schulstufe)* wurde als maximal Pflichtschule; *Lehrabschluss (Lehrabschlussprüfung)* wurde zu Lehre; *Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule (min. 2-jährige, Handelsschule, Fachschule)* zu BMS, *AHS-Matura (Gymnasium, inkl. Sonderform oder Studienberechtigungsprüfung)* zu AHS; *BHS-Matura (HAK, HTL, HLW, BAKIP, inkl. Sonderformen und Berufsreifepfung)* zu BHS; *Diplom in Gesundheits- und Krankenpflege oder im medizinisch-technischen Fachdienst, Kolleg-Diplom, Meister-Prüfung (Werkmeister, Bauhandwerker), Diplom an pädagogischer Akademie, medizinischer Akademie, Sozialakademie* zu Diplom; und *Bachelor/Bakkalaureat an einer Universität, Fachhochschule oder pädagogischen Hochschule, Diplomstudienabschluss/ Master /MBA/ Doktorat an einer Universität oder Fachhochschule* zu Uni/FH umkodiert.

⁶ Im Analysesample von 817 Personen hat keine Person „kein Abschluss“ angegeben. Es haben somit alle Personen mindestens einen Pflichtschulabschluss.

Tabelle 13 Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	Freq.	Percent	Cum.
Pflichtschule	38	4,65	4.65
Lehre	387	47,37	52.02
BMS	107	13,10	65.12
AHS	41	5,02	70.13
BHS	94	11,51	81.64
Diplom	39	4,77	86.41
Uni/FH	111	13,59	100.00
Total	817	100,00	

Bundesland

Das Bundesland ist ebenfalls eine Kontrollvariable und hat folgende Ausprägungen (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14 Bundesland

In welchem Bundesland wohnen Sie?	Freq.	Percent	Cum.
Vorarlberg	40	4,90	4.90
Tirol	78	9,55	14.44
Salzburg	46	5,63	20.07
Oberösterreich	148	18,12	38.19
Kärnten	49	6,00	44.19
Steiermark	126	15,42	59.61
Burgenland	24	2,94	62.55
Niederösterreich	149	18,24	80.78
Wien	157	19,22	100.00
Total	817	100,00	

Intervenierende Variablen

Da Kurzarbeit und Homeoffice, neben der Arbeitslosigkeit, die größten Veränderungen am Arbeitsmarkt waren, werden sie hier ebenfalls bei der Analyse zur Untersuchung der Veränderung der Arbeitsqualität als unabhängige Variablen miteinbezogen. Wie im dritten Kapitel beschrieben, war die Zugehörigkeit zur Branche auch ein ausschlaggebender Punkt, inwieweit sich die Veränderungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitssituation ausgewirkt haben. Aus diesem Grund wird die Branche hier als intervenierende Variable miteinbezogen.

Branche/ Wirtschaftszweig: Im Fragebogen wurde die Branche, in der die Studienteilnehmer*innen arbeiten, folgendermaßen abgefragt: „Und in welcher Branche haben

Sie gearbeitet?“ Die Antwortmöglichkeiten sind in Tabelle 15 zu entnehmen. Auch für die Branche wurden Dummy-Variablen für die Regressionsanalyse erstellt, die Branche „Handel“ bildet hier die Referenzkategorie. In der Regressionsanalyse werden alle Branchen miteinbezogen, aber nur die Branchen bei der Interpretation berücksichtigt, die mindestens 50 Beobachtungen haben. Somit kann von den 19 Branchen über 5 Branchen eine inhaltliche Aussage getroffen werden.

Tabelle 15 Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig/Branche	Freq.	Percent	Cum.
Handel	130	15,91	15.91
Gesundheits- und Sozialwesen	113	13,83	29.74
Herstellung von Waren	105	12,85	42.59
Öffentliche Verwaltung	71	8,69	51.29
Bau	55	6,73	58.02
Information und Kommunikation	46	5,63	63.65
Transport / Verkehr / Lagerei	45	5,51	69.16
Sonstige	45	5,51	74.66
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	39	4,77	79.44
Erziehung & Unterricht	29	3,55	82.99
Verkehr	25	3,06	86.05
freiberufliche / technische Dienstleistungen	24	2,94	88.98
Gastronomie	20	2,45	91.43
Forschung / Wissenschaft	16	1,96	93.39
Energie / Wasserversorgung	16	1,96	95.35
Tourismus / Beherbergung	13	1,59	96.94
Immobilien	10	1,22	98.16
Kunst / Erholung / Unterhaltung	9	1,10	99.27
Land- / Forstwirtschaft	6	0,73	100.00
Total	817	100,00	

Homeoffice: Ob die Befragten von zu Hause aus arbeiten wurde durch die Frage „Wie oft arbeiten Sie derzeit von zu Hause aus?“ abgefragt. Es gab die Antwortmöglichkeiten *täglich*, *mehrmals pro Woche*, *mehrmals pro Monat*, *seltener* und *nie*. Diese Variable wurde in eine binäre Variable umkodiert, damit sie auch als eine Dummy-Variable bei der Regressionsanalyse verwendet werden kann. Hierzu wurden die Ausprägungen *täglich*, *mehrmals pro Woche*, *mehrmals pro Monat* zu *Ja* und die Ausprägungen *seltener* und *nie* zu *Nein* umkodiert. Homeoffice = Nein, bildet hier die Referenzkategorie.

Tabelle 16 Homeoffice

RECODE of f19 (Wie oft arbeiten Sie derzeit von zu Hause aus?)	Freq.	Percent	Cum.
Regelmäßig	226	27,66	27.66
Selten oder nie	591	72,34	100.00
Total	817	100,00	

Kurzarbeit: Die Variable der Kurzarbeit wurde mit folgender Frage erstellt „Sind Sie derzeit oder waren Sie in den letzten Monaten in Corona-Kurzarbeit?“ Es gab drei Antwortkategorien: *Ja, derzeit; Ja, aber jetzt nicht mehr; und Nein*. Aus der Variable Kurzarbeit wurde ebenfalls für die lineare Regression eine Dummy-Variable erstellt. Die Ausprägung Kurzarbeit = Nein, bildet hier die Referenzkategorie.

Tabelle 17 Variable Kurzarbeit

Kurzarbeit	Freq.	Percent	Cum.
Ja, derzeit	137	16,77	16.77
Ja, aber jetzt nicht mehr	135	16,52	33.29
Nein	545	66,71	100.00
Total	817	100,00	

4.4 Methodisches Vorgehen

Der Fokus liegt hier auf der ersten Welle des Datensatzes der AKCOVID-Studie, weil es gerade in den ersten Monaten der Corona-Pandemie zu umfassenden und überraschenden Veränderungen gekommen ist, wie stark und schnellsteigende Arbeitslosen- und Kurzarbeiterzahlen.

Im Vergleich zu kleineren, selbst erhobenen Datensätzen ist eine Sekundäranalyse eines bestehenden empirischen Datensatzes von Vorteil. Diese besitzt (meist) die notwendigen statistischen und wissenschaftlichen Voraussetzungen, wie zum Beispiel hohe Fallzahlen und geschichtete Stichprobenauswahl, was einer repräsentativen Stichprobe entspricht (vgl. Kopp und Lois 2014). Der AKCOVID-Datensatz erfüllt diese genannten Voraussetzungen und somit ist eine Bezugnahme der Analyseergebnisse auf die österreichische Gesamtbevölkerung möglich.

Deskriptive Statistik

Zunächst wurden bei den beiden Altersgruppen die einzelnen Verteilungen innerhalb der Indikatoren der Arbeitsqualität mit gewichteten Daten dargestellt. Anschließend wurde eine Korrelationsanalyse durchgeführt und untersucht, wo es signifikante Zusammenhänge zwischen den Variablen gibt. Im nächsten Schritt wurden mit linearen Regressionen die

Arbeitsindikatoren mit den jeweiligen unabhängigen Variablen und den Kontrollvariablen beziehungsweise intervenierenden Variablen untersucht.

Lineare Regression

Die lineare Regression ist ein statistisches Analyseverfahren, das Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen überprüfen kann und zusätzlich vermittelte und unterdrückte Einflüsse erkennt. Ziel ist es hier, die Ausprägungen einer metrisch gemessenen Variablen auf die Differenzen bestimmter anderer Variablen zurückzuführen.

Es gibt verschiedene Regressionsmodelle. Bei der einfachen linearen Regression gibt es nur eine erklärende metrische und eine unabhängige Variable. Bei der multiplen Regression werden mehrere unabhängige Variablen in das Modell einbezogen, mit der eine Regressionsebene vorhergesagt wird. Somit lässt sich der Effekt verschiedener unabhängiger X-Variablen gleichzeitig kontrollieren (Kopp, Lois 2014).

Grundsätzlich gilt, die abhängige Y-Variable sollte bei der linearen Regressionsanalyse metrisch skaliert sein und mindestens ein Intervallskalenniveau aufweisen (Kopp und Lois 2014, S.13). Unter bestimmten Berücksichtigungen können aber auch ordinal skalierte Variablen in die Analyse miteinbezogen werden. Regressionsanalysen können somit auch mit likert-skalierten, kategorialen Variablen durchgeführt werden. Diese werden dann als metrisch skalierte Variablen definiert. Es müssen aber folgende Voraussetzungen beachtet werden: a) Die Variable hat mindestens fünf Ausprägungen (je mehr, umso besser), b) die Kategorien der Variable haben ein ordinales Messniveau, c) die Abstände zwischen den Ausprägungen können als gleich groß interpretiert werden, d) und die Ausprägungen können als Wertintervalle von kontinuierlichen latenten Variablen verstanden werden (Urban und Mayerl 2018, S. 301). Die abhängigen Variablen zur Arbeitsqualität haben fünf Ausprägungen (*stark verringert, leicht verringert, gleich geblieben, leicht erhöht, stark erhöht*), aus diesem Grund sind sie als Y-Variable für eine multivariate Regressionsanalyse geeignet.

Als erklärende X-Variablen kann je nach Forschungskontext zwischen unabhängigen und Kontrollvariablen unterschieden werden. Beim multivariaten Regressionsmodell wird der Einfluss von mehreren unabhängigen Variablen ermittelt. Somit kann man theoriegerechtere Modelle aufstellen und diese empirisch überprüfen (Urban und Mayerl 2018). Die zwei Altersgruppen (20-29 Jahre und 30-49 Jahre) bilden hier die zentrale unabhängige Variable. Die Variablen Geschlecht, Bundesland und Bildungsabschluss sind Kontrollvariablen zur Stichprobensammensetzung. Sie werden ins Modell aufgenommen, um Störungen der Effekte zu neutralisieren, sind aber für die inhaltliche Interpretation nicht von Bedeutung (Urban und Mayerl 2018, S. 245). Bei den Variablen Branche, Homeoffice und Kurzarbeit handelt es sich um intervenierende Variablen, diese werden bei der Interpretation

berücksichtigt, da sie wie zuvor beschrieben auf Vorüberlegungen des Forschungsstandes beruhen.

Bei der Regressionsanalyse können metrische, quasi metrische und binäre Variablen miteinbezogen werden. Es besteht auch die Möglichkeit, ordinale und nominale Variablen miteinzubeziehen, diese müssen dann aber in sogenannte Dummy-Variablen überführt werden (Urban und Mayerl 2018, S. 15). Diese Einflussgrößen, die nicht metrisch zu messen sind, also sogenannte qualitative Variablen, können als Dummy-Variablen bei multivariaten Regressionsmodellen integriert werden. Ihre Ausprägungen werden mit den Werten „0/1“ kodiert. Diese Variablen geben an, ob eine bestimmte Eigenschaft vorliegt oder nicht. Der Wert 1 sagt aus, dass diese Eigenschaft vorliegt, bei 0 liegt sie nicht vor. Bei dichotomen Variablen wie dem Geschlecht wird entweder „Mann“ oder „Frau“ der Wert 1 zugeordnet und im Vergleich zu 0 untersucht. Bei qualitativen Daten, wie der mit mehreren Ausprägungen, müssen verschiedene Dummy-Variablen gebildet werden. Hierbei wird eine Referenzkategorie festgelegt (Kopp und Lois 2014; Urban und Mayerl 2018). Die Anzahl der Dummy-Variablen ist dann immer um eins geringer als die Anzahl der Kategorien, da immer eine Ausgangsvariable festgelegt wird mit der alle weiteren Ausprägungen verglichen werden. In den folgenden Auswertungen werden Dummy-Variablen für die Altersgruppen, das Bundesland, das Geschlecht, die Branche, den Bildungsabschluss, Homeoffice und Kurzarbeit gebildet. Es wurden hier folgende Referenz-Kategorien bestimmt. Bei der Altersgruppe stellen die *30-49-Jährigen* die Referenzkategorie zu den *20-29-Jährigen* dar. Beim Geschlecht ist *männlich* die Referenzkategorie, bei der Branche *Herstellung von Waren*, beim Bildungsabschluss die *Pflichtschule* und beim Homeoffice ist *Homeoffice = Nein* und bei Kurzarbeit auch *Kurzarbeit = Nein*, die Referenzkategorie. Um bei der Regressionsanalyse immer über die gleiche Grundgesamtheit zu verfügen, werden alle Personen ausgeschlossen, die mindestens einen fehlenden Wert bei den betrachteten Variablen enthalten. Somit verringert sich das Sample für die Regressionsanalyse von 2000 auf 817 erwerbstätige Personen.

Vor der Regressionsanalyse muss die Multikollinearität der unabhängigen Variablen geprüft werden. Denn X-Variablen mit hoher Multikollinearität können zu großen Problemen bei der Koeffizientenschätzung führen, da sich die unabhängigen Variablen untereinander zu sehr beeinflussen würden. Wenn der Wert des VIF bei kleiner als 4 liegt, ist von keiner problematischen Multikollinearität auszugehen (Urban und Mayerl 2018).

Im ersten Schritt der Regressionsanalyse wird eine bivariate Regression durchgeführt. Hier wird untersucht, ob die abhängige Variable, einer der acht Indikatoren der Arbeitsqualität, mit der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen im Zusammenhang steht. Im zweiten Schritt wird die multivariate Regression in Form einer sequenziellen Regressionsanalyse durchgeführt. Hier werden nicht alle unabhängigen Variablen gleichzeitig verwendet, sondern

zur zentralen unabhängigen Variable nach und nach die intervenierenden Variablen hinzugefügt. „Der große Vorteil der sequenziellen Regressionsanalyse besteht darin, dass dabei die Abhängigkeit der Schätzung einzelner Variableneffekte von anderen, ebenfalls im Regressionsmodell geschätzten Variableneffekten kontrolliert werden kann“ (Urban und Mayerl 2018, S. 350). Im ersten Modell wird der Effekt der unabhängigen Variablen der Altersgruppe und der Kontrollvariablen Geschlecht, Bildungsabschluss und Bundesland auf die abhängige Variable des jeweiligen Indikators zur Arbeitsqualität untersucht. Im zweiten Modell wird zusätzlich noch die intervenierende Variable Branchenzugehörigkeit hinzugezogen. Im dritten Modell kommt das Homeoffice hinzu und im vierten Modell die Kurzarbeit. Dieses Vorgehen wird für alle acht Indikatoren Arbeitslohn, Arbeitsstunden, Arbeitsdruck, Betriebliche Mitbestimmung, Autonomie, Kontrolle, Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Beziehungen durchgeführt.

Auswertung eines Regressionsmodells

Zunächst werden die Gütekriterien des Gesamtmodells, wie etwa der F-Test oder der R^2 -Koeffizient analysiert. Um zu überprüfen, ob ein Regressionsmodell aussagekräftig ist, muss die statistische Signifikanz überprüft werden. Hierzu schaut man sich den Wert des F-Tests an, ob dieser unter $<0,05$ liegt. Bei der Darstellung der Regressionsanalyse werden die signifikanten Koeffizienten nach der Höhe des berechneten p-Werts in niedrig bis höchstsignifikant eingeteilt und mit Sternchen markiert: $p < 0,05$ ist * und $p < 0,01$ ist **. Nur bei Variablen, deren Koeffizienten im Modell signifikant sind, können Einflüsse in der Grundgesamtheit angenommen werden. Durch den Einbezug weiterer Variablen erhöht sich meistens die Güte des Modells, dies kann am Determinationskoeffizient R^2 abgelesen werden. Das R^2 gibt an, wie gut das geschätzte Modell zu den erhobenen Daten passt (Kopp und Lois 2014). Es wird hier die modellgebundene Varianz bezüglich der beobachteten Gesamtvarianz relativiert. Je höher der Wert des R^2 , desto besser der Effekt des Modells (Urban und Mayerl 2018). Alle Analysen wurden mit der Statistiksoftware Stata durchgeführt, der Code befindet sich in Anhang A.

5. Auswertung und Ergebnisdarstellung

Da es bei Eurostat und dem AMS umfassende Daten zur Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit der österreichischen Bevölkerung gibt, werden diese Zahlen zur Untersuchung der Erwerbssituation verwendet. Zur Darstellung der Veränderung des Erwerbverlaufs während der Corona-Pandemie und für die weiteren Analysen zu Kurzarbeit, Homeoffice und Arbeitsqualität findet eine quantitative Sekundäranalyse mit den Daten der AKCOVID-Studie statt. Im ersten Schritt werden deskriptive Ergebnisse präsentiert. Im zweiten Schritt wird eine

multivariate Regressionsanalyse durchgeführt, welche Schritt für Schritt die einzelnen Indikatoren zu Arbeitsqualität unter Berücksichtigung von Altersgruppe sowie Geschlecht, Bildungsabschluss, Bundesland, Branche, Kurzarbeit und Homeoffice darstellt.

5.1 Deskriptive Ergebnisse

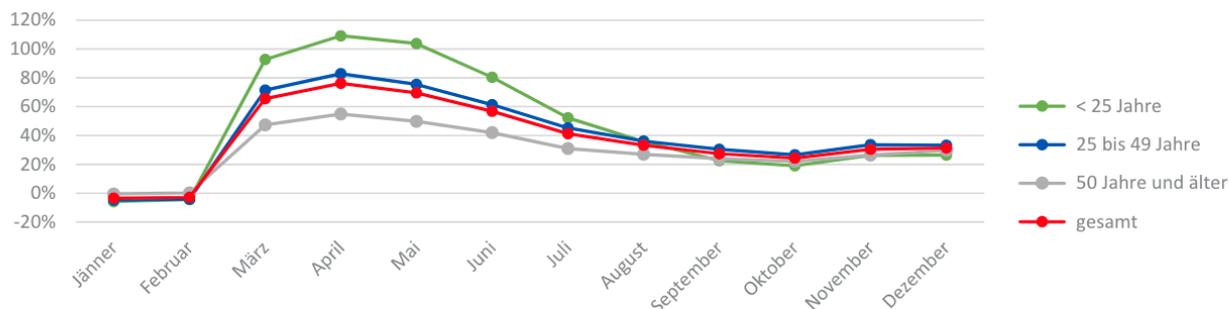
In diesem Unterkapitel werden die deskriptiven Ergebnisse vorgestellt. Im ersten Teil werden die Daten des AMS und Eurostat zur Veränderung der Erwerbssituation dargestellt und in weiterer Folge werden die ersten Entwicklungen der Erwerbsverläufe seit Beginn der Corona-Pandemie mit den AKCOVID-Daten analysiert. Anschließend werden die Verteilungen des Analysesamples bei den Ausprägungen Kurzarbeit und Homeoffice beschrieben. Im zweiten Teil wird die Verteilung der Altersgruppen bei den einzelnen Indikatoren zur Arbeitsqualität erläutert.

5.1.1 Erwerbssituationen

Seit Ende der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 ist die Anzahl der Erwerbstätigen Jahr für Jahr gestiegen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen kam es nun erstmals wieder zu einem Rückgang der Beschäftigten. Zur Untersuchung der Veränderungen werden die Zahlen von 2019 und 2020 der vorgemerkten Arbeitslosen, die Betroffenheitsquote und die nationale sowie internationale Arbeitslosenquote miteinander verglichen, um ein möglichst umfassendes Bild über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt zu geben.

Im Jahr 2020 waren insgesamt 1.002.505 in Österreich lebende Personen mindestens einen Tag beim AMS arbeitslos vorgemerkt, das sind 11,5% mehr als im Vorjahr 2019. Im prozentualen Vergleich des Jahresverlaufs vorgemerkter Arbeitsloser zum Vorjahr ist zu erkennen, dass der Anstieg der vorgemerkten Arbeitslosen in den Monaten März, April, Mai 2020 am stärksten war. In der Grafik ist zu sehen, dass die Gruppe der unter 25-Jährigen im Zeitraum März bis Juli prozentuell am stärksten von vorgemerkter Arbeitslosigkeit betroffen war. Bei dieser Gruppe ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen fast doppelt so hoch (siehe Abb. 5) (AMS 2021a).

Grafik: Veränderung der Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen Jänner bis Dezember 2020 nach Altersgruppen im Vergleich zum Vorjahr in %



Quelle: AMS

Abbildung 5 Vorgemerkte Arbeitslose in Österreich nach Altersgruppen (AMS 2021a)

Im Jahr 2020 lag die vorgemerkte Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen unter 25 Jahren im Durchschnitt mit 43.453 um 44% über dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt gab es einen Anstieg um 36% auf 409.639 Arbeitslose. Bei jungen Frauen stieg die Arbeitslosigkeit um rund +46,6% (auf 18.615) an und bei jungen Männern um +41,4% (auf 24.837). Bei den 25-49-Jährigen stieg sie um +38,3% bei den Frauen und 39,4% bei den Männern. Am geringsten war der Anstieg bei den 50-Jährigen und älter, hier ging es bei den Frauen um +26,4% und bei den Männern um +31,8% nach oben (siehe Abb. 6) (AMS 2021a).

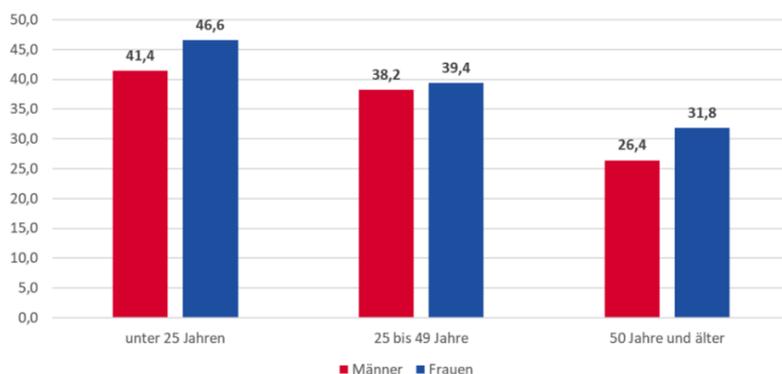


Abbildung 6: Vorgemerkte Arbeitslose nach Geschlecht und drei Altersgruppen: Relative Veränderung Jahresdurchschnitt 2020 zu 2019 (in %) (AMS 2021a)

Unternehmen aller Branchen – bis auf das Gesundheits- und Sozialwesen – beschäftigten weniger junge Menschen. Im Jahresdurchschnitt 2020 kam es zum größten relativen Rückgang an der Beschäftigung von Jugendlichen in der Tourismusbranche mit -21%, sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen -13,3% und Warenproduktion -5,7% (AMS 2021b). In Bezug auf die Betroffenheitsquote waren im Jahr 2020 24,3% des Arbeitskräftepotenzials in Österreich nach nationaler Definition arbeitslos gemeldet (AMS 2021a, S. 20). Im Altersgruppenvergleich war das Arbeitskräftepotenzial der Altersgruppe der 20-24-Jährigen

am stärksten betroffen. Im Jahr 2020 waren 39,5% dieser Altersgruppe mindestens einen Tag lang arbeitslos. Mit zunehmendem Alter nimmt die Betroffenheitsquote ab und steigt erst wieder ab 55 Jahren an. In der Altersgruppe der 60-64-Jährigen waren knapp 30% des Arbeitskräftepotenzials einen Tag lang arbeitslos (AMS 2021a, S. 22).

Die Arbeitslosenquote nach nationaler Definition ist im Jahr 2020 von 7,4% auf 9,9% gestiegen. Die Jugendarbeitslosenquote stieg im Jahr 2020 um 2,9 Prozentpunkte auf 9,3% (AMS 2021b).

Nach internationaler ILO-Definition lag die Gesamt-Arbeitslosenquote der 15-74-Jährigen im Jahr 2020 bei 5,4%, was einer Steigerung von 0,5 Prozentpunkten entspricht (4,9% im Vorjahr 2019). Bei der Jugendarbeitslosenquote kam es zu einer Steigerung von 2 Prozentpunkten auf eine Quote von 10,5%. Im Jahr 2021 stieg die Jugendarbeitslosenquote um 0,5 Prozentpunkte auf 11% und die gesamte Arbeitslosenquote stieg um 0,8 Prozentpunkte auf 6,2% (siehe Abb. 7) (Eurostat 2021). In fast allen Altersgruppen ist die Erwerbsquote im Vergleich zu 2019 gesunken. Am sichtbarsten wird dies aber bei der Altersgruppe der 20-24-Jährigen, und zwar um -2,5 Prozentpunkte (Statistik Austria 2021).

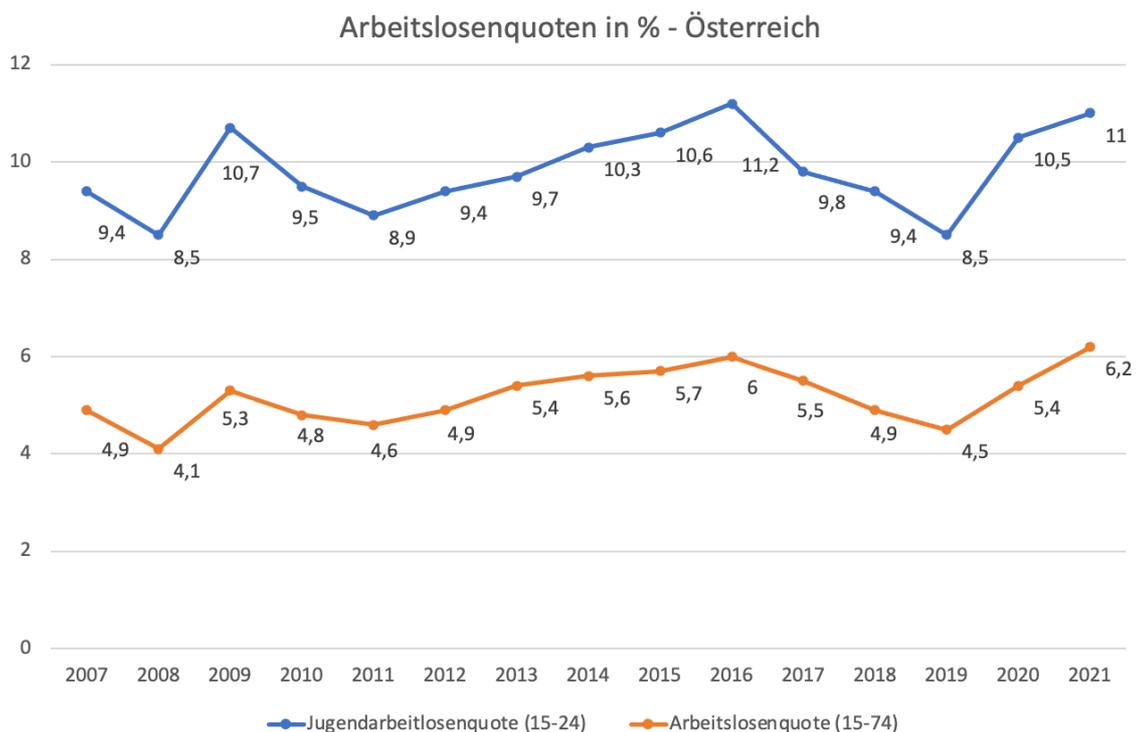


Abbildung 7 Vergleich der Jugendarbeitslosenquote mit der Gesamt-Arbeitslosenquote in Österreich 2009-2021
Daten: Eurostat 2022a, eigene Darstellung

Im internationalen EU-27-Vergleich liegt die Gesamt-Arbeitslosenquote von Österreich im Jahr 2020 auf dem zwölften Platz und damit im oberen Mittelfeld. Tschechien (2,6%), Polen (3,2%) und Deutschland (3,8%) verzeichneten die geringsten Arbeitslosenquoten. In der EU-27 waren im Jahr 2020 insgesamt 14,9 Millionen Menschen arbeitslos, darunter 2,9 Millionen jünger als

25 Jahre. Zwischen 2013 und 2019 sank die Arbeitslosenquote der EU-27 stetig und erreichte 2019 mit 6,7% den geringsten Wert der vergangenen 20 Jahre. Im Zuge der Corona-Pandemie stieg die EU-27-Arbeitslosenquote im Jahr 2020 nur leicht auf 7,1% an (bpb 2021). Die Jugendarbeitslosenquote in Österreich ist im EU-27-Vergleich die viertbeste Quote (nach Deutschland, Tschechien und den Niederlanden). Der EU-27-Wert der Jugendarbeitslosenquote stieg von 15,1% auf 16,8% (WKO Statistik 2022).

Ab März 2020 war es für die Betriebe in Österreich möglich, ihre Mitarbeiter*innen zur Kurzarbeit anzumelden. Die Lockdown-Phasen (siehe Exkurs) wirkten sich auf die Beschäftigungen in Kurzarbeit aus. So gab es im ersten Lockdown im April 2020 einen neuen Höchststand von knapp über 1 Million gemeldeten Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit. Selbst während der Finanzkrise 2008/2009 kam es nicht zu so einer hohen Zahl von kurzarbeitenden Menschen. Im Oktober 2020 ging die Kurzarbeit auf 100.000 gemeldete Personen zurück, was den geringsten Wert im Jahr 2020 darstellt (AMS 2021a).

Besonders junge Erwerbstätige in Österreich hatten während der Corona-Krise nicht nur mit Arbeitslosigkeit, sondern auch mit Kurzarbeit zu kämpfen. Im Jahr 2020 waren 15% der erwerbstätigen Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren in Kurzarbeit. Das sind 184.000 von 1,25 Mio. Jugendlichen in Österreich. Der durchschnittliche Anteil der in Kurzarbeit Beschäftigten lag 2020 bei 13% (AMS 2021b). Vor allem Lehrlinge waren hier stark betroffen. 41,8% von ihnen wurden im April 2020 in Kurzarbeit geschickt (Vogtenhuber und Steiber 2021). Dennoch werden Lehrlinge bei den folgenden Betrachtungen des AKCOVID-Analysesamples nicht weiter miteinbezogen, da sich der Fokus dieser Arbeit auf Personen bezieht, die vor dem Beginn der Corona-Krise in einem Beschäftigungsverhältnis waren und nicht in einer Ausbildung.

Im Zeitraum von Februar 2020 bis Juni 2021 haben sich die Erwerbsverläufe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 15 bis 24 Jahren sichtbar verändert. In Abbildung 8 sind die Erwerbsverläufe der im Februar 2020 unselbstständig beschäftigten Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren zu erkennen. Es handelt sich hierbei um Personen, die im Februar 2020 mindestens 15 Tage unselbstständig beschäftigt waren, inklusive von Personen, die auf geringfügiger Basis angestellt waren. Lehrlinge wurden hier ausgeschlossen, da diese aufgrund der Altersbeschränkung der AKCOVID-Studie ab 20 Jahren auch bei den Auswertungen des AKCOVID-Datensatzes nicht berücksichtigt werden. Die Prozentwerte bei den jeweiligen Arbeitsgruppen ergeben sich aus den Beschäftigten mit mindestens 15 Tagen unbefristeter Beschäftigung im Februar 2020, ausgeschlossen Lehrlinge aber inklusive geringfügig Beschäftigter. Diese entsprechen 100% dem Anteil derjenigen, die im Zeitverlauf zu bestimmten Monaten in Kurzarbeit oder arbeitslos gemeldet waren.

Es ist zu erkennen, dass sich die erste Lockdown-Phase (16. März bis Anfang Mai 2020) im Vergleich zu den anderen Lockdown-Phasen am gravierendsten auf das Beschäftigungsverhältnis ausgewirkt hat. Von den 263.700 im Februar 2020 noch Beschäftigten kamen 29,8% in Kurzarbeit und 9% wurden arbeitslos. Über den Sommer stabilisierte sich die Lage und der Anteil, der in Kurzarbeit Beschäftigten sank im Juni 2020 auf 15,7% und im Oktober 2020 auf 3,4%. Während des zweiten (November 2020) und dritten Lockdowns (Dezember 2020 bis Februar 2021) erfolgte wieder ein leichter Anstieg der Kurzarbeit auf 11,1% und der Arbeitslosenzahlen auf 8,2%. Nach den Lockerungen ab Mai 2021 sanken die Arbeitslosenzahlen auf 5,3% und die der Kurzarbeitenden auf 3,0%, was die niedrigsten Werte seit Beginn der Pandemie darstellt (siehe Abb. 8.).

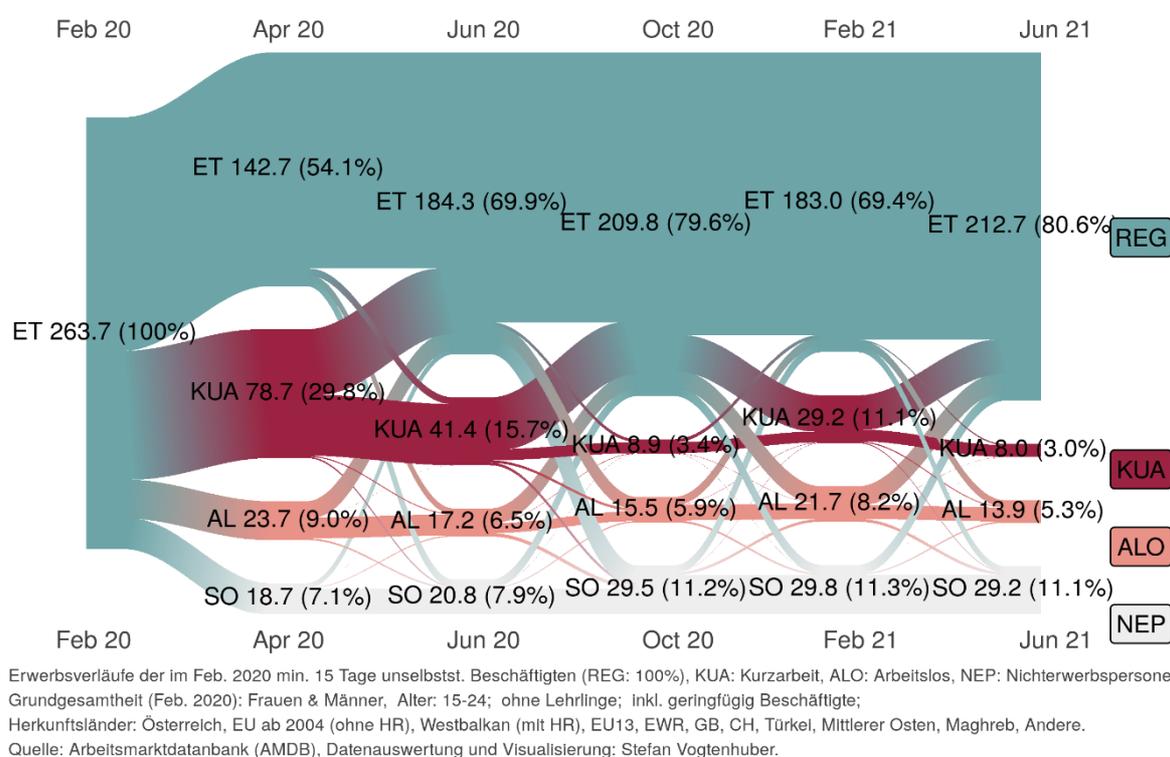


Abbildung 8: Registerbasierte Erwerbsverläufe in der COVID-19 Pandemie in Österreich – Jugendliche und junge Erwachsene 15- 24 Jahre (Vogtenhuber und Steiber 2021)

Vergleicht man die Werte der Altersgruppe der 15-24-Jährigen mit den höheren Altersgruppen zu den Zeitpunkten April 2020, Juni 2020 und Februar 2021, lässt sich Folgendes erkennen (siehe Tabelle 18). Im Vergleich der Altersgruppen-Werte von April 2020 ist zu sehen, dass die 15-24-Jährigen gegenüber den Älteren am ehesten von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen waren. An zweiter Stelle folgen die 25-34-Jährigen, von denen 27,7% in Kurzarbeit kamen und 6,2% arbeitslos wurden, die zuvor im Februar noch unbefristet beschäftigt waren. Die Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren waren am wenigsten betroffen, von ihnen kamen 22% in Kurzarbeit und 3,9% wurden arbeitslos. Im weiteren Jahresverlauf ist zu erkennen, dass auch im Juni 2020 und Februar 2021 die Altersgruppe der 15-24-Jährigen am

stärksten von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen war. Mit zunehmendem Alter sinken diese Prozentzahlen wieder (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18 Altersgruppenvergleich der registrierbasierten Erwerbsverläufe in der COVID-19 Pandemie in Österreich im April 2020, Juni 2020 und Februar 2021 (Vogtenhuber und Steiber 2021) – eigene Darstellung

April 2020	Altersgruppen				
Status der Erwerbsarbeit	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Kurzarbeit	29,8%	27,7%	27,7%	28,0%	22,0%
Arbeitslosigkeit	9,0%	6,2%	5,2%	4,6%	3,9%

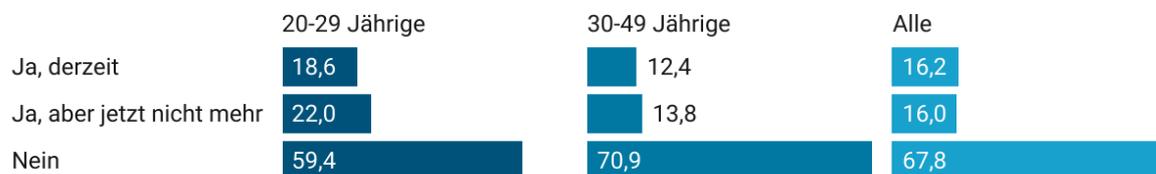
Juni 2020	Altersgruppen				
Status der Erwerbsarbeit	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Kurzarbeit	17,7%	16,1%	16,2%	15,3%	13,1%
Arbeitslosigkeit	6,5%	4,6%	3,8%	3,3%	3,0%

Februar 2021	Altersgruppen				
Status der Erwerbsarbeit	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Kurzarbeit	11,1%	9,5%	9,6%	9,6%	7,6%
Arbeitslosigkeit	8,2%	5,9%	5,1%	4,5%	4,2%

Betrachtet man die Kurzarbeit bei den 20-49-Jährigen des in der Arbeit verwendeten Analysesamples des AKCOVID Datensatzes, so ist zu erkennen, dass sich 18,6% der jungen Erwachsenen (20-29 Jahre) zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, 22% waren in Kurzarbeit, sind es aber jetzt nicht mehr und rund 59% waren nicht in Kurzarbeit. Im Vergleich zu den älteren Erwerbstätigen (30-49 Jahre) waren 12,4% zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit, 13,8% waren aufgrund der Corona-Pandemie in Kurzarbeit, sind es aber zum Befragungszeitpunkt nicht mehr und rund 71% waren nicht in Kurzarbeit. Vergleicht man die Prozentzahlen der beiden Altersgruppen zu Kurzarbeit *Nein*, waren mit über zehn Prozentpunkten weniger Ältere als Jüngere zeitweise oder immer noch von Kurzarbeit betroffen (siehe Abb. 9).

Kurzarbeit nach Altersgruppen

Daten in Prozent %



Sample: in Österreich lebende unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20-49, N = 817, gewichtet
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 9 Kurzarbeit nach Altersgruppen, (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)

Bei der Betrachtung der Kurzarbeit nach Branche ist zu erkennen, dass die *Öffentliche Verwaltung* am wenigsten von Kurzarbeit betroffen war. Das liegt daran, dass Kurzarbeit im Öffentlichen Sektor keine Option war. 0% von ihnen waren somit zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit und nur 1,5% waren zwar in Kurzarbeit, jedoch nicht mehr zum Zeitpunkt der Befragung. Die 1,5% sind darauf zurückzuführen, dass diese Personen zuvor im Privatsektor beschäftigt waren.

Am meisten war die Branche *Herstellung von Waren* betroffen, mit 28,2% derzeit in Kurzarbeit und 15,5% mit *ja, aber jetzt nicht mehr*. Gefolgt von der Branche *Bau* mit 24,8% mit derzeit in Kurzarbeit und 18,7% mit *ja, aber jetzt nicht mehr* und vom *Handel* mit 17,7% aktuell in Kurzarbeit und 31,8% mit *ja, aber jetzt nicht mehr*. Bei der Branche *Gesundheits- und Sozialwesen* waren 6,6% zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit und 12,9% waren in Kurzarbeit, jedoch zum Befragungszeitpunkt nicht mehr (siehe Abbildung 10).

Kurzarbeit nach Branche

Daten in Prozent %



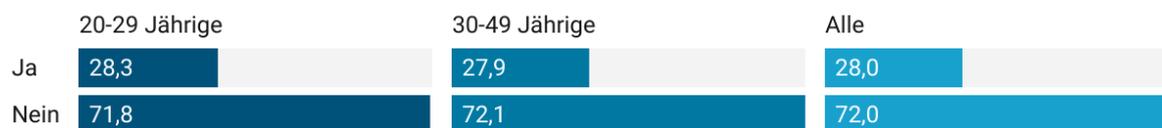
Sample: in Österreich lebende unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20-49, N = 817, gewichtet, Befragungszeitpunkt Juni 2020
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 10 Kurzarbeit nach Branche, (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)

Beim Homeoffice fällt die Verteilung in den Altersgruppen sehr ähnlich aus. Es befanden sich 28,3% der jungen Erwachsenen und 27,9% der älteren Erwachsenen im Homeoffice (siehe Abbildung 11).

Homeoffice nach Altersgruppen

Daten in Prozent %



Sample: in Österreich lebende unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20-49, N = 817, gewichtet
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 11 Homeoffice nach Altersgruppen (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)

Auch bei der Verteilung Homeoffice nach Branche lassen sich nur geringe Unterschiede erkennen. 17,4% der Personen im *Handel*, 18,1% der Personen in *Gesundheits- und Sozialwesen*, 22,2% der Personen bei *Herstellung von Waren*, 18,9% der Personen in *Öffentlicher Verwaltung* und 16,7% der Personen bei der Branche *Bau* waren in Kurzarbeit (siehe Abbildung 12).

Homeoffice nach Branche

Daten in Prozent %



Sample: in Österreich lebende unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20-49, N = 817, gewichtet
Erstellt mit Datawrapper

Abbildung 12 Homeoffice nach Branche (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)

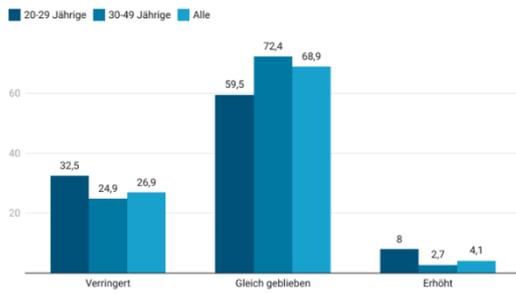
5.1.2 Arbeitsqualität

Betrachtet man die acht Indikatoren zur Arbeitsqualität und die Verteilung der Altersgruppen, so zeigt sich Folgendes: Beim Indikator Arbeitslohn kam es bei 26,9% der Befragten zu einer Verringerung des Arbeitslohns, bei 68,9% kam es zu keiner Veränderung und bei 4,1% sogar zu einer Erhöhung im Laufe der Corona-Pandemie. Beim Altersgruppenvergleich kam es eher bei den Jüngeren mit 32,5% als bei den Älteren (24,9%) zu einer Verringerung des

Arbeitslohns seit Beginn der Pandemie. Jüngere verzeichneten jedoch auch häufiger eine Erhöhung als Ältere, während der Lohn bei den Älteren eher unverändert blieb.

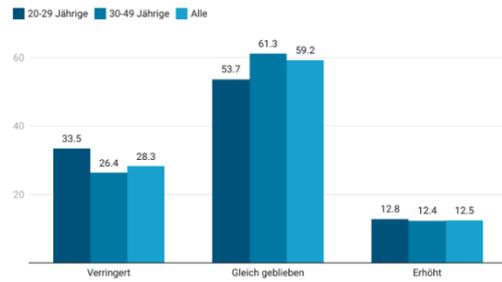
Bei den Arbeitsstunden kam es für 28,3% der Erwerbstätigen zu einer Verringerung und bei 12,5% zu einer Erhöhung der Arbeitsstunden. Es lässt sich also eine Entwicklung in beide Richtungen erkennen, wobei die Verringerung der Stunden hier stärker ausfällt. Im Altersgruppenvergleich waren hier auch wieder eher die Jüngeren (33,5%) als die Älteren (26,4%) von einer Verringerung der Arbeitsstunden betroffen. Dies steht im Zusammenhang mit der Kurzarbeit, da mehr Jüngere als Ältere von der Arbeitsstundenreduzierung aufgrund von Kurzarbeit betroffen waren. Beim Arbeitsdruck kam es bei 15,5% zu einer Verringerung und bei 18,5% zu einer Erhöhung. Es lassen sich also ähnlich große Tendenzen in beide Richtungen erkennen, wobei die Steigerung des Arbeitsdrucks hier etwas stärker ausfällt. Bei der Betrieblichen Mitbestimmung kam es nicht so sehr zu einer Veränderung seit Beginn der Corona-Pandemie. Hier kam es nur für 11,2% zu einer Verringerung und 9,3% zu einer Erhöhung der Möglichkeit auf Mitsprache bei betrieblichen Entscheidungen. Auch bei der Kontrolle und Autonomie kam es nicht zu großen Veränderungen. Bei der Kontrolle, wie stark die Arbeit überwacht wird, kam es bei 11,8% zu einer Erhöhung und bei 12,4% zu einer Verringerung seit Beginn der Corona-Pandemie. Bei der Autonomie, also inwieweit die Erwerbstätigen ihre Arbeit selbst einteilen und planen können, kam es bei 11,2% zu einer Verringerung und bei 8,5% zu einer Erhöhung. Bei allen drei Indikatoren lassen sich ähnlich starke Entwicklungen in beide Richtungen erkennen. Man kann hier somit nicht von einer eindeutigen Verringerung oder Erhöhung sprechen, sondern eher von einer Polarisierung. Der Unterschied zwischen den Altersgruppen fällt hier bei den drei Indikatoren sehr minimal aus. Bei der Arbeitsplatzsicherheit lassen sich deutlichere Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennen, hier kam es vor allem bei den 20- 29-Jährigen zu einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit (28%) im Gegensatz zu den älteren Erwerbstätigen mit nur 17,5%. Insgesamt kam es bei 17,5% der Gesamt-Erwerbstätigen zu einer Erhöhung und bei 20,3% zu einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit. Die allgemeine Entwicklung hat hier Tendenz in beide Richtungen. Bei den Sozialen Beziehungen lassen sich am deutlichsten Veränderungen erkennen. Hier kam es bei 46,4% der Erwerbstätigen (20-49-Jährige) zu einer Verringerung der sozialen Kontakte zu Kolleg*innen, Vorgesetzten und Kund*innen seit Beginn der Corona-Pandemie. Bei 49% kam es zu keiner Veränderung und bei 4,7% zu einer Erhöhung. Es lässt sich also eine klare Tendenz zur Verringerung der sozialen Beziehungen erkennen (siehe Abbildung 13).

Arbeitslohn



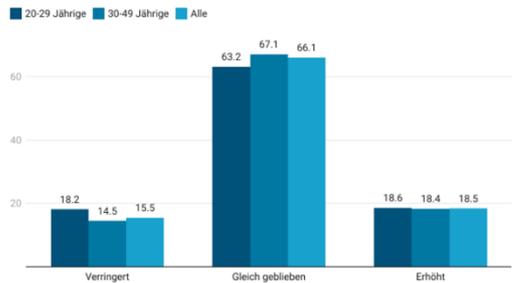
Erstellt mit Datawrapper

Arbeitsstunden



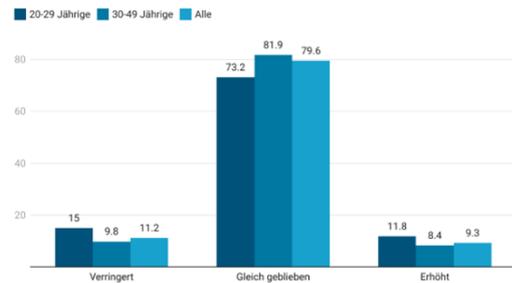
Created with Datawrapper

Arbeitsdruck



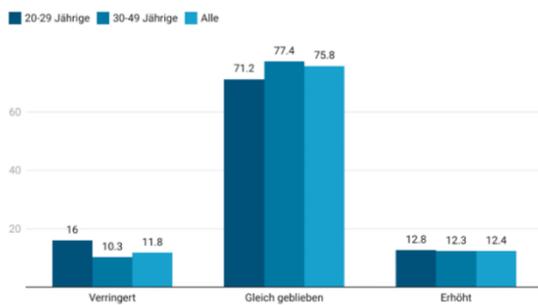
Created with Datawrapper

Betriebliche Mitbestimmung



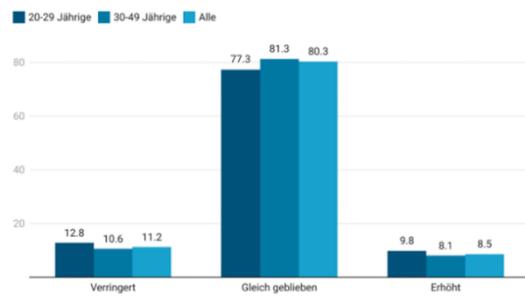
Created with Datawrapper

Kontrolle



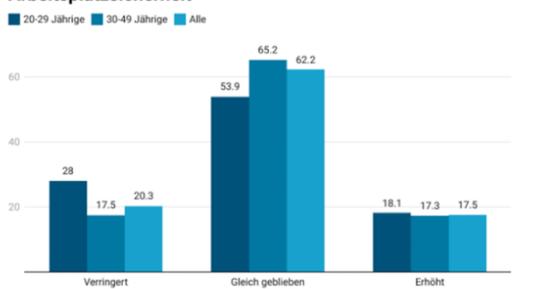
Created with Datawrapper

Autonomie



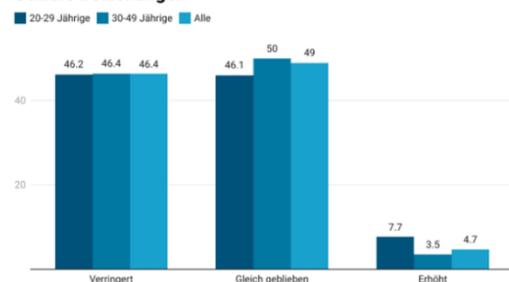
Created with Datawrapper

Arbeitsplatzsicherheit



Created with Datawrapper

Soziale Beziehungen



Created with Datawrapper

Abbildung 13 Indikatoren der Arbeitsqualität und Altersgruppen Sample: in Österreich lebende unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20-49, N = 817, gewichtet (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)

5.2 Regressionsanalyse

Im Folgenden werden zu den acht Indikatoren der Arbeitsqualität Regressionsanalysen durchgeführt.

Tabelle 19 Regression Arbeitslohn

Arbeitslohn	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,04 (0,06)	-0,01 (0,06)	-0,01 (0,06)	0,04 (0,05)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	-0,13 (0,12)	-0,12 (0,12)	-0,12 (0,12)	-0,01 (0,10)
BMS	-0,04 (0,13)	-0,07 (0,13)	-0,06 (0,13)	-0,02 (0,11)
AHS	0,06 (0,16)	0,02 (0,16)	0,03 (0,16)	0,06 (0,13)
BHS	-0,01 (0,14)	-0,04 (0,14)	-0,01 (0,14)	0,04 (0,12)
Diplom	0,12 (0,16)	0,05 (0,16)	0,07 (0,16)	0,23 (0,14)
Uni/FH	-0,09 (0,13)	-0,10 (0,14)	-0,06 (0,14)	-0,07 (0,12)
Geschlecht (ref. Männlich)				
Weiblich	0,25** (0,05)	0,23** (0,05)	0,23** (0,05)	0,19** (0,04)
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		0,22* (0,09)	0,22* (0,09)	0,02 (0,08)
Herstellung von Waren		-0,07 (0,09)	-0,06 (0,09)	-0,04 (0,08)
Öffentliche Verwaltung		0,28** (0,10)	0,28** (0,10)	-0,05 (0,09)
Bau		-0,14 (0,11)	-0,15 (0,11)	-0,13 (0,10)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)				
Regelmäßig			-0,14* (0,06)	-0,08 (0,05)
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit Kurzarbeit				-1,04** (0,06)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,45**

				(0,06)
Constant	-0,41*	-0,47**	-0,45**	-0,06
	(0,16)	(0,17)	(0,17)	(0,14)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,05	0,10	0,11	0,36

Lineare Regression, abhängige Variable: Arbeitslohn, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 *stark verringert*; -1 *verringert*; 0 *gleichgeblieben*; 1 *erhöht*; 2 *stark erhöht* weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** p<0,01, * p<0,05.

Arbeitslohn

Bei dieser Regressionsanalyse werden die Veränderungen des Arbeitslohns seit Beginn der Corona-Krise untersucht. Es handelt sich hierbei um eine fünfstufige Antwortskala von stark verringert (-2), leicht verringert (-1), gleich geblieben (0), leicht erhöht (+1) und stark erhöht (+2).

Die Regressionsmodelle zur Veränderung des Arbeitslohns (Tabelle 19) zeigen deutlich die allgemeine Verringerung des Arbeitslohns seit Beginn der Pandemie. Die Modelle 1 bis 3 weisen mit Koeffizienten zwischen -0,4 und -0,5 auf einen leicht verringerten Arbeitslohn der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten) hin. Andere Gruppen erlebten geringere, aber vielfach auch stärkere Einbußen beim Arbeitslohn (insbesondere Frauen), wie im Folgenden beschrieben wird.

Im ersten Modell ist die zentrale unabhängige Variable der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen enthalten sowie die Kontrollvariablen Geschlecht, Bildungsabschluss und Bundesland. Es wird die Altersgruppe der 20-29-Jährigen mit der Referenzgruppe der 30-49-Jährigen verglichen. Es ist hier kein statistisch signifikanter Einfluss der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen auf die Veränderung des Arbeitslohns zu erkennen, dies ist bei Modell 2, 3 und 4 ebenfalls der Fall. Aber die Kontrollvariable Geschlecht *weiblich* zeigt im ersten Modell im Vergleich zur Referenzkategorie *männlich* einen stark signifikanten (p<0,01) positiven Zusammenhang. Der Arbeitslohn verringerte sich in der Pandemie (Konstante -0.41), allerdings war diese Verringerung für Frauen signifikant geringer als für Männer. Bei gleichen Rahmenbedingungen in den Kontrollvariablen Alter und Bildung, aber auch in den weiteren Modellen, die Branche, Homeoffice und Kurzarbeit einbeziehen, zeigt sich für Männer ein größerer Einkommensverlust als für Frauen.

Im zweiten Modell wurde die intervenierende Variable Branche zusätzlich hinzugezogen.⁷

Die Kontrollvariable Geschlecht *weiblich* zeigt hier im Vergleich zur Referenzkategorie *männlich* weiterhin einen stark signifikanten (p<0,01) positiven Zusammenhang (+0,23). Es

⁷ Es wurde auf alle 19 Branchen kontrolliert, aber bei der inhaltlichen Interpretation und der Darstellung in den Regressionen werden nur die Branchen berücksichtigt, die über 50 Beobachtungen haben.

zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Entwicklung des Arbeitslohns nach Branche. Im Vergleich zur Beschäftigung im *Handel* kommt es bei der Branche *Gesundheits- und Sozialwesen* zu einem signifikanten ($p < 0,05$) (+0,22), und bei der Branche *Öffentliche Verwaltung* zu einem stark signifikanten ($p < 0,01$) positiven Zusammenhang (+0,28). Beschäftigte beider Branchen erlebten einen geringeren Verlust im Einkommen als Personen, die im Handel beschäftigt waren.

Im dritten Modell wurde Homeoffice als zusätzliche Kontrollvariable aufgenommen. Das Arbeiten im Homeoffice steht signifikant ($p < 0,50$) in negativem Zusammenhang (-0,14) mit dem Arbeitslohn. Es kam somit für Personen im Homeoffice im Vergleich zu Personen, die nicht im Homeoffice waren, zu einer Verringerung des Arbeitslohns seit Beginn der Corona-Pandemie. Die Variable Geschlecht *weiblich* und die Branchen *Gesundheits- und Sozialwesen und Öffentliche Verwaltung* zeigen in diesem Modell weiterhin einen (stark) signifikanten Zusammenhang auf.

Im vierten Modell wurde zusätzlich noch die intervenierende Variable Kurzarbeit miteinbezogen. Die Kontrollvariable Geschlecht *weiblich* steht weiterhin in einem stark signifikanten ($p < 0,01$) positiven Zusammenhang mit dem Arbeitslohn. Bei der Variable Kurzarbeit *ja, derzeit* und *ja, aber jetzt nicht mehr* besteht ein stark signifikanter ($p < 0,01$) negativer Zusammenhang mit dem Arbeitslohn. Bei Personen, die zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit waren, kam es zu einer starken Verringerung des Arbeitslohns. Der Koeffizient von -1,04 zeigt, dass Kurzarbeit stärker in Zusammenhang mit einer negativen Veränderung des Arbeitslohns steht als alle anderen untersuchten Variablen. Bei Personen, die zeitweise aufgrund der Corona-Pandemie in Kurzarbeit waren, kam es zu einer etwas geringeren, aber immer noch deutlichen Verringerung des Arbeitslohns (-0,45). Bei den Branchen besteht im Gegensatz zu den weiteren Modellen kein signifikanter Zusammenhang. Kurzarbeit wirkt demnach als mediiierende Variable zwischen Branchenzugehörigkeit und Veränderung des Arbeitslohns. Die Unterschiede nach Branche in den Modellen 2 und 3 sind aus dem geringeren Anteil an Personen in Kurzarbeit in diesen Branchen während der Lockdownphasen zu erklären (siehe Tabelle 19).

Tabelle 20 Regression Arbeitsstunden

Arbeitsstunden	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,13 (0,08)	-0,13 (0,08)	-0,13 (0,08)	-0,07 (0,07)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	-0,29 (0,15)	-0,31* (0,15)	-0,31* (0,15)	-0,19 (0,13)

BMS	-0,27 (0,17)	-0,32 (0,17)	-0,32 (0,17)	-0,27 (0,15)
AHS	-0,17 (0,20)	-0,23 (0,20)	-0,22 (0,20)	-0,19 (0,18)
BHS	-0,12 (0,17)	-0,14 (0,17)	-0,12 (0,17)	-0,07 (0,15)
Diplom	-0,24 (0,21)	-0,31 (0,21)	-0,30 (0,21)	-0,11 (0,18)
Uni/FH	-0,10 (0,17)	-0,14 (0,17)	-0,10 (0,17)	-0,11 (0,15)
Geschlecht (ref. Männlich)	0,09 (0,06)	0,04 (0,07)	0,04 (0,07)	0,00 (0,06)
Weiblich				
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		-0,01 (0,12)	-0,01 (0,12)	-0,24* (0,11)
Herstellung von Waren		-0,30* (0,12)	-0,30* (0,12)	-0,27* (0,11)
Öffentliche Verwaltung		0,13 (0,13)	0,13 (0,13)	-0,23 (0,12)
Bau		-0,31* (0,14)	-0,31* (0,14)	-0,29* (0,13)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)			-0,11 (0,08)	-0,04 (0,07)
Regelmäßig				
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit				-1,19** (0,08)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,50** (0,08)
Constant	-0,10 (0,20)	0,06 (0,21)	0,07 (0,21)	0,51** (0,19)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,03	0,08	0,09	0,30

Lineare Regression, abhängige Variable: Arbeitsstunden, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 stark verringert; -1 verringert; 0 gleichgeblieben; 1 erhöht; 2 stark erhöht weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** p<0,01, * p<0,05.

Arbeitsstunden

Bei dieser Regressionsanalyse werden die Veränderungen der Arbeitsstunden seit Beginn der Corona-Krise untersucht (Tabelle 20). Wie in der Regressionsanalyse zuvor zum Arbeitslohn hat die abhängige Variable in dieser Regression ebenfalls eine fünfstufige Antwortskala von stark verringert (-2), leicht verringert (-1), gleich geblieben (0), leicht erhöht (+1) und stark

erhöht (+2). Ebenfalls gibt es auch hier die gleiche unabhängige Variable *Altersgruppen* sowie die gleichen Kontrollvariablen *Bildungsabschluss*, *Geschlecht*, *Bundesland* und die intervenierenden Variablen *Branche*, *Homeoffice* und *Kurzarbeit*. Diese werden schrittweise von Modell eins bis Modell vier hinzugezogen.

Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird der Aufbau dieser und der folgenden Regressionsanalysen nicht wiederholt detailliert beschrieben, sondern nur die relevanten Ergebnisse hervorgehoben.

Bei den Modellen eins bis drei liegt die Konstante nahe null, was eine geringe Veränderung der Arbeitsstunden seit Beginn der Pandemie für die Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten) entspricht. Im vierten Modell ist eine deutliche und signifikante Erhöhung der Arbeitsstunden mit einer Konstante von +0,51 der Referenzgruppe zu erkennen.

Bei der Betrachtung des ersten Modells ist kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung des Arbeitslohns seit Beginn der Corona-Pandemie und der unabhängigen Variablen sowie der Kontrollvariablen zu erkennen. Die Zugehörigkeit zur Altersgruppe der *20-29-Jährigen* zeigt im Vergleich zu Älteren in keinem der vier Modelle statistisch signifikante Zusammenhänge auf.

In den Modellen zwei und drei kam es bei Personen mit *Lehrabschluss* im Vergleich zu Personen mit *Pflichtschulabschluss* zu einem signifikant ($p < 0,05$) negativen Zusammenhang (-0,31) und somit zu einer Verringerung der Arbeitsstunden. Bei Personen der Branche *Herstellung von Waren* im Vergleich zu Personen im *Handel* kam es zu einem signifikanten ($p < 0,05$) negativen Zusammenhang (-0,31) und somit ebenfalls zu einer stärkeren Verringerung der Arbeitsstunden. Auch Personen im *Bau* hatten im Vergleich zu Personen im *Handel* mit einem signifikanten ($p < 0,05$) negativen Zusammenhang eine stärkere Verringerung der Arbeitsstunden (-0,31).

Im vierten Modell wurde die Variable *Kurzarbeit* hinzugezogen. Für Personen, die zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit waren, besteht ein stark signifikanter ($p < 0,01$) negativer Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeitsstunden (-1,19). Diese hatten eine deutliche Verringerung der Arbeitsstunden seit Beginn der Corona-Pandemie im Vergleich zu Personen, die noch nie in Kurzarbeit waren. Diese Entwicklung war zu erwarten, da es sich bei der Maßnahme der Kurzarbeit um die Kürzung der ursprünglich vertraglich festgelegten Arbeitsstunden handelt. Im Gegensatz zum Regressionsmodell des Arbeitslohns wirkt hier die Kurzarbeit nicht medierend auf den Zusammenhang zwischen Branche und der abhängigen Variable. Im vierten Modell kam es auch unter Einbeziehung der Kurzarbeit im Vergleich zur Referenzkategorie *Handel* bei den Branchen *Herstellung von Waren* (-0,27), *Bau* (-0,29) und zusätzlich der Branche *Gesundheits- und Sozialwesen* (-0,24) zu einem signifikant ($p < 0,05$)

negativen Zusammenhang. Was innerhalb dieser Kategorie im Vergleich zur Branche *Handel* einer Verringerung der Arbeitsstunden in den genannten Branchen entspricht (siehe Tabelle 20).

Tabelle 21 Regression Arbeitsdruck

Arbeitsdruck	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,04 (0,07)	-0,05 (0,07)	-0,05 (0,07)	-0,04 (0,07)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	0,07 (0,14)	0,05 (0,14)	0,05 (0,14)	0,07 (0,14)
BMS	-0,02 (0,15)	-0,04 (0,15)	-0,03 (0,15)	-0,02 (0,15)
AHS	-0,19 (0,18)	-0,22 (0,18)	-0,21 (0,18)	-0,19 (0,18)
BHS	-0,05 (0,16)	-0,06 (0,16)	-0,03 (0,16)	-0,02 (0,16)
Diplom	-0,09 (0,19)	-0,18 (0,19)	-0,17 (0,19)	-0,15 (0,19)
Uni/FH	0,11 (0,15)	0,08 (0,16)	0,13 (0,16)	0,13 (0,16)
Geschlecht (ref. Männlich)				
weiblich	0,01 (0,06)	-0,03 (0,06)	-0,04 (0,06)	-0,04 (0,06)
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		-0,00 (0,11)	-0,01 (0,11)	-0,05 (0,11)
Herstellung von Waren		-0,23* (0,11)	-0,22* (0,11)	-0,25* (0,11)
Öffentliche Verwaltung		-0,15 (0,12)	-0,14 (0,12)	-0,21 (0,12)
Bau		-0,44** (0,13)	-0,45** (0,13)	-0,46** (0,13)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)				
Regelmäßig			-0,15* (0,07)	-0,15* (0,07)
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit				-0,06 (0,08)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,15 (0,08)

Constant	-0,02 (0,18)	0,15 (0,19)	0,17 (0,19)	0,22 (0,19)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,02	0,07	0,08	0,08

Lineare Regression, abhängige Variable: Arbeitsdruck, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 stark verringert; -1 verringert; 0 gleichgeblieben; 1 erhöht; 2 stark erhöht weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Arbeitsdruck

Bei der Regressionsanalyse zur Veränderung des Arbeitsdrucks seit Beginn der Corona-Krise lassen sich folgende Schlüsse ziehen (Tabelle 21): Bei den Modellen eins bis vier liegt die Konstante zwischen -0,02 und +0,22. Im ersten Modell ist der Wert bei nahe null, was eine geringe Veränderung des Arbeitsdrucks seit Beginn der Corona-Pandemie für die Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss) entspricht. Im vierten Modell kann man von einer Erhöhung des Arbeitsdrucks bei der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten) sprechen. Im ersten Modell ist kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung des Arbeitsdrucks seit Beginn der Corona-Pandemie und der unabhängigen Variable sowie den Kontrollvariablen zu erkennen. Die Altersgruppe der 20-29-Jährigen zeigt im Vergleich zu der älteren Altersgruppe in keinem der vier Modelle statistisch signifikante Zusammenhänge mit dem Arbeitsdruck auf.

In den Modellen zwei bis vier ist ein signifikant ($p < 0,05$) negativer Zusammenhang (-0,23; -0,22; -0,25) bei Personen der Branche *Herstellung von Waren* im Vergleich zu Personen im *Handel* zu erkennen. Sie hatten somit im Vergleich zu der Referenzgruppe einen geringeren Arbeitsdruck. Auch bei Personen in der Branche *Bau* kam es zu einem geringeren Arbeitsdruck im Vergleich zu Personen, die im *Handel* tätig waren. Hier zeigt sich ein stark signifikanter ($p < 0,01$) ebenfalls negativer Zusammenhang (-0,44; -0,45; -0,46).

Im dritten und vierten Modell wurde die Variable Homeoffice hinzugezogen. Hier ist ein signifikant ($p < 0,05$) negativer Zusammenhang bei Personen zu erkennen, die *regelmäßig* im Homeoffice waren im Vergleich zu Personen, die *selten oder nie* im Homeoffice arbeiteten (-0,15). Es lässt also darauf schließen, dass bei Personen, die regelmäßig im Homeoffice waren, sich der Zeit- und Erfolgsdruck seit Beginn der Corona-Pandemie verringert hat (siehe Tabelle 21).

Tabelle 22 Regression Betriebliche Mitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,04 (0,05)	-0,05 (0,05)	-0,05 (0,05)	-0,04 (0,05)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	-0,27* (0,10)	-0,26* (0,11)	-0,26* (0,11)	-0,24* (0,11)
BMS	-0,12 (0,12)	-0,12 (0,12)	-0,12 (0,12)	-0,11 (0,12)
AHS	-0,19 (0,14)	-0,18 (0,14)	-0,17 (0,14)	-0,17 (0,14)
BHS	-0,19 (0,12)	-0,17 (0,12)	-0,16 (0,12)	-0,15 (0,12)
Diplom	-0,18 (0,14)	-0,16 (0,14)	-0,15 (0,14)	-0,13 (0,14)
Uni/FH	-0,18 (0,12)	-0,17 (0,12)	-0,15 (0,12)	-0,15 (0,12)
Geschlecht (ref. Männlich)				
weiblich	-0,01 (0,04)	-0,00 (0,05)	-0,00 (0,05)	-0,01 (0,05)
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		0,00 (0,08)	-0,00 (0,08)	-0,03 (0,08)
Herstellung von Waren		0,09 (0,08)	0,09 (0,08)	0,10 (0,08)
Öffentliche Verwaltung		0,01 (0,09)	0,01 (0,09)	-0,03 (0,09)
Bau		0,13 (0,10)	0,13 (0,10)	0,13 (0,10)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)				
Regelmäßig			-0,07 (0,05)	-0,06 (0,05)
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit				-0,17** (0,06)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,05 (0,06)
Constant	0,15 (0,14)	0,12 (0,15)	0,13 (0,15)	0,19 (0,15)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,02	0,04	0,04	0,05

Lineare Regression, abhängige Variable: Betriebliche Mitbestimmung, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 *stark verringert*; -1 *verringert*; 0 *gleichgeblieben*; 1 *erhöht*; 2 *stark erhöht* weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** p<0,01, * p<0,05.

Betriebliche Mitbestimmung

Bei dieser Regressionsanalyse wird die Veränderung der betrieblichen Mitbestimmung seit Beginn der Corona-Krise untersucht (Tabelle 22). Die Koeffizienten in den Modellen eins bis vier liegen zwischen 0,12 und 0,19 und bedeuten somit eine leichte Erhöhung der betrieblichen Mitbestimmung seit Beginn der Corona-Pandemie für die Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten).

In der Gruppe der Personen mit *Lehrabschluss* kam es ebenfalls zu einer Veränderung. In allen vier Modellen besteht ein signifikant (p<0,05) negativer Zusammenhang zwischen dem *Lehrschulabschluss* und der Veränderung der betrieblichen Mitbestimmung (-0,27; -0,26; -0,26; -0,24). Seit Beginn der Corona-Pandemie kam es also für Personen mit *Lehrschulabschluss* im Vergleich zu Personen mit *Pflichtschulabschluss* zu einer Verringerung der Möglichkeit, wie sehr sie Entscheidungen, die wichtig für die Arbeit sind, selbst beeinflussen können. Dieser Zusammenhang ist im ersten Modell mit den Kontrollvariablen Geschlecht und Bildung, aber auch in den weiteren Modellen, die Branche, Homeoffice und Kurzarbeit einbeziehen, zu erkennen.

Beim Vergleich der Altersgruppe der 20-29-Jährigen mit den 30-49-Jährigen ist kein statistisch signifikanter Einfluss der Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe auf die Veränderung der betrieblichen Mitbestimmung zu erkennen. Dies ist in allen vier Modellen der Fall.

Im vierten Modell zeigt sich ein stark signifikanter (p<0,01) negativer Zusammenhang bei Personen, die sich *derzeit* in Kurzarbeit befinden im Vergleich zu Personen, die *nicht* in Kurzarbeit waren. Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, hatten somit eine Verringerung der betrieblichen Mitbestimmung seit Beginn der Corona-Pandemie gegenüber Personen, die nicht in Kurzarbeit waren (siehe Tabelle 22).

Tabelle 23 Regression Autonomie

Autonomie VARIABLES	(1) Model 1	(2) Model 2	(3) Model 3	(4) Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,00 (0,05)	0,00 (0,05)	0,00 (0,05)	0,01 (0,05)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	-0,11 (0,10)	-0,14 (0,10)	-0,14 (0,10)	-0,12 (0,10)

BMS	-0,05 (0,11)	-0,09 (0,11)	-0,09 (0,11)	-0,09 (0,11)
AHS	-0,06 (0,13)	-0,08 (0,13)	-0,09 (0,13)	-0,08 (0,13)
BHS	0,00 (0,11)	-0,04 (0,11)	-0,06 (0,11)	-0,05 (0,11)
Diplom	-0,02 (0,13)	-0,01 (0,13)	-0,02 (0,13)	-0,00 (0,13)
Uni/FH	-0,08 (0,11)	-0,09 (0,11)	-0,12 (0,11)	-0,12 (0,11)
Geschlecht (ref. Männlich)	0,05 (0,04)	0,06 (0,04)	0,06 (0,04)	0,05 (0,04)
weiblich				
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		-0,10 (0,08)	-0,09 (0,08)	-0,13 (0,08)
Herstellung von Waren		-0,03 (0,08)	-0,03 (0,08)	-0,04 (0,08)
Öffentliche Verwaltung		-0,02 (0,09)	-0,02 (0,09)	-0,07 (0,09)
Bau		-0,12 (0,09)	-0,12 (0,09)	-0,13 (0,09)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)			0,10*	0,11*
Regelmäßig			(0,05)	(0,05)
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit				-0,13*
				(0,06)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,09 (0,06)
Constant	-0,07 (0,13)	-0,00 (0,14)	-0,01 (0,14)	0,05 (0,14)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,03	0,07	0,08	0,09

Lineare Regression, abhängige Variable: Autonomie, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 *stark verringert*; -1 *verringert*; 0 *gleichgeblieben*; 1 *erhöht*; 2 *stark erhöht* weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** p<0,01, * p<0,05.

Autonomie

Bei der Regressionsanalyse zur Veränderung der Autonomie seit Beginn der Corona-Krise lassen sich folgende Schlüsse ziehen (Tabelle 23): Die Konstante liegt bei den vier Modellen zwischen -0,07 und 0,05 und ist somit nahezu bei null. Es lässt sich somit keine deutliche Veränderung in die eine oder andere Richtung bei der Autonomie seit Beginn der Corona-

Pandemie bei der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten) erkennen. Bei den Altersgruppen sind im Vergleich der 20-29-Jährigen zu den 30-49-Jährigen in keinem der vier Modelle statistisch signifikante Zusammenhänge zu erkennen.

Bei der Betrachtung einzelner Gruppen zeigen sich signifikante Zusammenhänge bei der intervenierenden Variable Homeoffice im Modell drei und vier. Hier besteht ein signifikant ($p < 0,05$) positiver Zusammenhang. Personen, die seit Beginn der Corona-Pandemie *regelmäßig* im Homeoffice sind, haben somit im Vergleich zu Personen, die *selten* oder *nie* im Homeoffice sind, eine leichte Steigerung wie sehr sie ihre Arbeit selbst einteilen können (+0,10; +0,11). Es kann somit davon ausgegangen werden, dass Personen im Homeoffice mehr Freiheiten über ihre Aufgabenbereiche haben.

Bei der Variable Kurzarbeit ist im vierten Modell ein statistisch signifikant ($p < 0,05$) negativer Zusammenhang zu erkennen (-0,13). Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, haben im Vergleich zu Personen, die nicht in Kurzarbeit waren, eine leichte Verringerung bei der Möglichkeit, ihre Arbeit selbst einteilen und planen zu können (siehe Tabelle 23). Was aber auch damit zu erklären ist, dass Personen in Kurzarbeit weniger Stunden in der Woche arbeiten und dies womöglich zu einer Begrenzung der Entscheidungsfreiheit über die eigenen Aufgaben geführt hat.

Tabelle 24 Regression Kontrolle

Kontrolle	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,04 (0,06)	-0,04 (0,06)	-0,04 (0,06)	-0,04 (0,06)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	0,01 (0,11)	0,01 (0,11)	0,01 (0,11)	0,01 (0,11)
BMS	-0,01 (0,12)	-0,03 (0,13)	-0,03 (0,13)	-0,02 (0,13)
AHS	0,01 (0,15)	-0,01 (0,15)	-0,01 (0,15)	-0,00 (0,15)
BHS	0,00 (0,13)	-0,01 (0,13)	0,00 (0,13)	0,00 (0,13)
Diplom	0,04 (0,15)	-0,01 (0,15)	-0,01 (0,15)	-0,01 (0,15)
Uni/FH	-0,02 (0,12)	-0,06 (0,13)	-0,04 (0,13)	-0,04 (0,13)

Geschlecht (ref. Männlich)	0,01	0,03	0,03	0,03
weiblich	(0,05)	(0,05)	(0,05)	(0,05)
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		0,11	0,10	0,10
		(0,09)	(0,09)	(0,09)
Herstellung von Waren		0,14	0,15	0,13
		(0,09)	(0,09)	(0,09)
Öffentliche Verwaltung		-0,02	-0,02	-0,02
		(0,10)	(0,10)	(0,10)
Bau		-0,08	-0,08	-0,09
		(0,11)	(0,11)	(0,11)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)			-0,06	-0,06
Regelmäßig			(0,06)	(0,06)
Kurzarbeit (ref. Nein)			,	
Ja, derzeit				0,03
				(0,07)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,04
				(0,07)
Constant	0,07	0,02	0,02	0,02
	(0,15)	(0,16)	(0,16)	(0,16)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,02	0,04	0,04	0,04

Lineare Regression, abhängige Variable: Kontrolle, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 *stark verringert*; -1 *verringert*; 0 *gleichgeblieben*; 1 *erhöht*; 2 *stark erhöht* weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** p<0,01, * p<0,05.

Kontrolle

Bei dieser Regressionsanalyse werden die Veränderungen der Kontrolle seit Beginn der Corona-Krise untersucht (Tabelle 24). Die Konstante liegt im ersten Modell bei +0,07 und in den Modellen zwei bis vier bei +0,02 und damit noch näher an null. Von einer Veränderung bei der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten) kann daher kaum gesprochen werden (siehe Tabelle 24). Bei dem Indikator wie stark die Arbeit überwacht wird, lässt sich somit keine Veränderung seit Beginn der Corona-Pandemie erkennen.

Tabelle 25 Regression Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplatzsicherheit VARIABLES	(1) Model 1	(2) Model 2	(3) Model 3	(4) Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	-0,10 (0,08)	-0,09 (0,08)	-0,09 (0,08)	-0,07 (0,08)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	0,10 (0,15)	0,12 (0,15)	0,12 (0,15)	0,16 (0,15)
BMS	0,12 (0,17)	0,12 (0,17)	0,13 (0,17)	0,15 (0,17)
AHS	0,21 (0,21)	0,24 (0,20)	0,25 (0,20)	0,27 (0,20)
BHS	0,02 (0,17)	0,05 (0,18)	0,09 (0,18)	0,11 (0,17)
Diplom	-0,11 (0,21)	-0,15 (0,21)	-0,13 (0,21)	-0,08 (0,21)
Uni/FH	-0,13 (0,17)	-0,03 (0,17)	0,03 (0,18)	0,03 (0,17)
Geschlecht (ref. Männlich)				
weiblich	0,19** (0,06)	0,12 (0,07)	0,12 (0,07)	0,11 (0,07)
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		0,08 (0,12)	0,07 (0,12)	-0,01 (0,12)
Herstellung von Waren		-0,41** (0,12)	-0,40** (0,12)	-0,42** (0,12)
Öffentliche Verwaltung		-0,12 (0,13)	-0,12 (0,13)	-0,24 (0,14)
Bau		-0,37* (0,15)	-0,38** (0,14)	-0,39** (0,14)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)				
Regelmäßig			-0,21** (0,08)	-0,19* (0,08)
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit				-0,31** (0,09)
Ja, aber jetzt nicht mehr				-0,23* (0,09)
Constant	-0,07 (0,21)	0,10 (0,22)	0,12 (0,21)	0,26 (0,22)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,03	0,09	0,09	0,11

Lineare Regression, abhängige Variable: Arbeitsplatzsicherheit, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 *stark verringert*; -1 *verringert*; 0 *gleichgeblieben*; 1 *erhöht*; 2 *stark erhöht* weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Arbeitsplatzsicherheit

Bei dieser Regressionsanalyse wird die Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit seit Beginn der Corona-Krise untersucht (Tabelle 25). Bei der Auswertung des Regressionsmodells ist zu beachten, dass unter Arbeitsplatzsicherheit zum einen die Sicherheit vor einer Ansteckung als auch die Sicherheit vor dem Arbeitsplatzverlust verstanden werden kann. In beiden Fällen bedeutet eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit eine positive Entwicklung.

Das Regressionsmodell zur Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit zeigt eine eindeutige Veränderung seit Beginn der Pandemie. Die Konstante zeigt hier von Modell eins bis vier eine deutliche Steigerung auf. Im ersten Modell liegt die Konstante bei -0,07, was nahe null liegt und auf keine eindeutige Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss) hindeutet. In den Modellen zwei und drei liegt die Konstante bei +0,10 und +0,12, was auf eine leichte Steigerung der Arbeitsplatzsicherheit der Referenzgruppe hindeutet. Im vierten Modell liegt die Konstante bei +0,26, was eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren mit Pflichtschulabschluss, die im Handel tätig sind und weder Homeoffice noch Kurzarbeit in Anspruch nehmen konnten) zeigt. Andere Gruppen erlebten teils eine Erhöhung (insbesondere Frauen), aber vielfach auch stärkere Verringerungen bei der Arbeitsplatzsicherheit, wie im Folgenden beschrieben wird.

Im ersten Modell wird die Altersgruppe der 20-29-Jährigen mit der Referenzgruppe der 30-49-Jährigen verglichen. Hier ist kein statistisch signifikanter Einfluss der Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe auf die Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit zu erkennen. Bei Modell zwei, drei und vier ist dies ebenfalls nicht der Fall. Aber die Kontrollvariable Geschlecht *weiblich* zeigt im ersten Modell im Vergleich zur Referenzkategorie *männlich* einen stark signifikanten ($p < 0,01$) positiven Zusammenhang (+0,19). Die Arbeitsplatzsicherheit verringerte sich seit Beginn der Corona-Pandemie (Konstante -0,07), allerdings war diese Veränderung im ersten Modell für Frauen signifikant höher als für Männer.

Im zweiten Modell wurde die Kontrollvariable Branche hinzugezogen. Bei der Branche *Herstellung von Waren* kam es zu einem stark signifikant ($p < 0,01$) negativen Zusammenhang (-0,41) und bei der Branche *Bau* ebenfalls zu einem signifikant ($p < 0,05$) negativen Zusammenhang (-0,37). Somit kam es für Personen in diesen Branchen im Vergleich zu Personen im *Handel* zu einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit. Dieser signifikante ($p < 0,05$) negative Zusammenhang der Branchen *Herstellung von Waren* und *Bau* bleibt auch in den Modellen drei und vier bestehen. Es ist aber zu erkennen, dass das Geschlecht ab Modell zwei, in dem die Branche hinzukam, keinen signifikanten Einfluss mehr hat. Die

Branche scheint hier als Mediator im Zusammenhang zwischen Geschlecht und Arbeitsplatzsicherheit zu wirken.

Im dritten Modell kommt die Variable Homeoffice hinzu. Hier kommt es zu einem stark signifikant ($p < 0,01$) negativen Zusammenhang (-0,21). Bei Personen, die *regelmäßig* im Homeoffice sind, kommt es im Vergleich zu Personen, die bis zum Befragungszeitpunkt *selten* oder *nie* im Homeoffice waren, zu einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit.

Im vierten Modell wurde die Variable der Kurzarbeit hinzugezogen. Hier kommt es bei Personen in Kurzarbeit zu einem stark signifikant ($p < 0,01$) negativen Zusammenhang. Bei Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, kam es eher zu einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit als bei Personen, die nicht in Kurzarbeit waren (-0,31). Personen, die nur *zeitweise* in Kurzarbeit waren, haben ebenfalls eine Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit (-0,23), jedoch nicht ganz so stark wie diejenigen, die sich während des Befragungszeitpunkts noch in Kurzarbeit befanden (siehe Tabelle 25).

Tabelle 26 Regression soziale Beziehungen

Soz. Beziehungen	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Altersgruppe (ref. 30-49)				
20-29-Jährige	0,08 (0,07)	0,06 (0,07)	0,05 (0,07)	0,05 (0,07)
Bildungsabschluss (ref. Pflichtschule)				
Lehre	-0,03 (0,15)	-0,01 (0,15)	-0,00 (0,14)	0,01 (0,14)
BMS	-0,10 (0,17)	-0,06 (0,17)	-0,04 (0,16)	-0,04 (0,16)
AHS	-0,04 (0,20)	0,04 (0,20)	0,07 (0,19)	0,07 (0,19)
BHS	-0,22 (0,17)	-0,13 (0,17)	-0,04 (0,16)	-0,03 (0,16)
Diplom	-0,20 (0,20)	-0,23 (0,20)	-0,17 (0,20)	-0,13 (0,20)
Uni/FH	-0,46** (0,16)	-0,44** (0,17)	-0,27 (0,16)	-0,27 (0,16)
Geschlecht (ref. Männlich)				
weiblich	0,08 (0,06)	0,01 (0,07)	0,01 (0,06)	-0,00 (0,06)
Branche (ref. Handel)				
Gesundheits- und Sozialwesen		-0,04 (0,12)	-0,06 (0,11)	-0,08 (0,11)
Herstellung von Waren		-0,16 (0,12)	-0,15 (0,11)	-0,11 (0,11)

Öffentliche Verwaltung		-0,20	-0,20	-0,23
		(0,13)	(0,13)	(0,13)
Bau		-0,08	-0,09	-0,07
		(0,14)	(0,14)	(0,14)
Homeoffice (ref. Selten o. Nie)			-0,54**	-0,52**
Regelmäßig			(0,07)	(0,07)
Kurzarbeit (ref. Nein)				
Ja, derzeit				-0,28**
				(0,08)
Ja, aber jetzt nicht mehr				0,02
				(0,09)
Constant	-0,21	-0,09	-0,03	0,03
	(0,20)	(0,21)	(0,20)	(0,20)
Observations	817	817	817	817
R-squared	0,05	0,09	0,15	0,16

Lineare Regression, abhängige Variable: soz. Beziehungen, Antwortskala der abhängigen Variablen: -2 stark verringert; -1 verringert; 0 gleichgeblieben; 1 erhöht; 2 stark erhöht weitere Kontrollvariablen: Bundesland und weitere Branchen mit geringen Fallzahlen. Standardfehler in Klammern. ** p<0,01, * p<0,05.

Soziale Beziehungen

In der letzten Regressionsanalyse wird der Indikator der Sozialen Beziehung betrachtet (Tabelle 26). Wie auch in den Regressionsanalysen zuvor, besteht in allen vier Modellen dieser Regressionsanalyse kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Altersgruppe der 20-29-Jährigen und den sozialen Beziehungen gegenüber den 30-49-Jährigen.

Die Konstante liegt in den Modellen eins bis vier zwischen -0,21 und 0,03. Im ersten Modell kommt es bei der Referenzgruppe (Männer im Alter von 30-49 Jahren und mit Pflichtschulabschluss) zu einer deutlichen Verringerung der sozialen Beziehungen. In den Modellen zwei, drei und vier entwickelt sich die Konstante gegen null, so dass man bei der Referenzgruppe in Modell vier (Männer im Alter von 30-49 Jahren, mit Pflichtschulabschluss, in der Branche Handel tätig, keine Möglichkeit auf Homeoffice und nicht in Kurzarbeit) keine Veränderung der sozialen Beziehungen seit Beginn der Corona-Pandemie erkennen kann.

Bei manchen Gruppen kam es zu einer Verringerung der sozialen Beziehungen. Im Modell eins und zwei ist ein stark signifikanter (p<0,01) negativer Zusammenhang bei Personen mit *Uni/FH* Abschluss zu erkennen (-0,46; -0,44). Personen mit *Uni/FH* Abschluss hatten somit im Vergleich zu Personen mit *Pflichtschulabschluss* eine stärkere Verringerung der sozialen Kontakte.

Im Modell drei wird die Kontrollvariable Homeoffice hinzugezogen. Hier zeigt sich ein stark signifikant (p<0,01) negativer Zusammenhang bei Personen, die *regelmäßig* im Homeoffice sind. Diese haben somit eine stärkere Verringerung der sozialen Kontakte als Personen die

selten oder nie im Homeoffice waren (-0,54). Dieser Zusammenhang besteht auch in Modell vier (-0,52). Diese Entwicklung war zu erwarten, da gerade das Homeoffice eine Maßnahme war, um die sozialen Kontakte zu verringern und vor einer Ansteckung durch Kolleg*innen und Kund*innen zu schützen. In Modell drei und vier ist zu erkennen, dass der signifikante Zusammenhang des *Uni/FH* Abschlusses nicht mehr besteht. Dies lässt sich damit erklären, dass Personen mit einem höheren Bildungsabschluss eher die Möglichkeit auf Homeoffice hatten.

Im vierten Modell wurde die Variable Kurzarbeit miteinbezogen. Hier ist ebenfalls ein stark signifikant ($p < 0,01$) negativer Zusammenhang zu erkennen. Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, hatten somit eine stärkere Verringerung der sozialen Kontakte als Personen, die nicht in Kurzarbeit waren (-0,28). Diese Entwicklung war ebenfalls zu erwarten, denn wer weniger Stunden arbeitet hat auch weniger Kontakt zu Kolleg*innen und Kund*innen als vor dem Beginn der Corona-Pandemie (siehe Tabelle 26).

5.3 Chi² Test

Es lassen sich in allen acht Regressionsanalysen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen und der Veränderung bei den einzelnen Indikatoren zur Arbeitsqualität erkennen. Dies kann daran liegen, dass die lineare Regressionsanalyse nur durchschnittliche Veränderungen aufzeigt und somit polarisierende Entwicklungen nicht abgebildet werden können. Bei den deskriptiven Analysen zu den einzelnen Indikatoren der Arbeitsqualität sind Veränderungen in beide Richtungen zu erkennen, die auf polarisierende Ausprägungen hindeuten. Aus diesem Grund werden im Folgenden Kreuztabellen erstellt und mit dem Chi²-Test die Zusammenhänge zwischen der abhängigen und unabhängigen Variable kontrolliert. Also zwischen den jeweiligen Indikatoren zur Arbeitsqualität und den zwei Altersgruppen (20-29-Jährige und 30-49-Jährige). Wenn $p < 0,05$ ist, besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der abhängigen und der unabhängigen Variable (vgl. Janssen und Laatz 2017).

Tabelle 27: Chi² Test Arbeitslohn

Alter in Gruppen	Arbeitslohn					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20–	17	40	109	10	4	180
Erwachsene (30–49)	56	106	459	11	5	637
Total	73	146	568	21	9	817

Pearson chi2(4) = **15,8196** Pr = **0,003**

Beim Arbeitslohn ist ein statistisch signifikanter Zusammenhang zu erkennen, da p mit 0,003 unter $p < 0,05$ liegt.⁸ Somit besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung des Arbeitslohns und der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen (siehe Tabelle 27). Es kann also davon ausgegangen werden, dass das Alter einen signifikanten Einfluss auf die Veränderung des Arbeitslohns während der Corona-Pandemie hat.

Tabelle 28: χ^2 Test Arbeitsstunden

Alter in Gruppen	RECODE of f28_1 (Arbeitsstunden)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49)	27	35	95	17	6	180
	67	110	385	51	24	637
Total	94	145	480	68	30	817

Pearson $\chi^2(4) = 4,6478$ Pr = 0,325

Bei dem χ^2 -Test zu dem Zusammenhang von Arbeitsstunden mit der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen ist kein statistisch signifikanter Zusammenhang zu erkennen, da p mit 0,325 über $p < 0,05$ liegt. Somit hat das Alter keinen signifikanten Einfluss auf die Veränderung der Arbeitsstunden (siehe Tabelle 28).

Tabelle 29: χ^2 Test Arbeitsdruck

Alter in Gruppen	RECODE of f28_2 (Arbeitsdruck)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49)	8	26	112	24	10	180
	25	68	420	83	41	637
Total	33	94	532	107	51	817

Pearson $\chi^2(4) = 2,3083$ Pr = 0,679

Bei der Betrachtung zur Veränderung des Arbeitsdrucks ist ebenfalls kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Altersgruppe zu erkennen, da p mit 0,679 über $p < 0,05$ liegt. Somit hat auch hier das Alter keinen Einfluss auf die Veränderungen des Arbeitsdrucks seit Beginn der Corona-Pandemie (siehe Tabelle 29).

⁸ Pr steht in der Stata Ausgabe für p

Tabelle 30: Chi² Test Betriebliche Mitbestimmung

Alter in Gruppen	RECODE of f28_5 (Betriebliche Mitbestimmung)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49))	9	19	133	15	4	180
	21	47	520	36	13	637
Total	30	66	653	51	17	817

Pearson chi2(4) = 5,5547 Pr = 0,235

Auch bei der Betrieblichen Mitbestimmung ist kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Altersgruppe zu erkennen, da p mit 0,235 über $p < 0,05$ liegt. Somit besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung der Betrieblichen Mitbestimmung und der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen (siehe Tabelle 30).

Tabelle 31: Chi² Test Autonomie

Alter in Gruppen	RECODE of f29_3 (Autonomie)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49))	5	19	137	16	3	180
	20	53	513	43	8	637
Total	25	72	650	59	11	817

Pearson chi2(4) = 2,2655 Pr = 0,687

Bei dem Chi²-Test zur Veränderung der Autonomie liegt das p bei 0,687 und ist somit über $p < 0,05$. Es besteht somit kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung der Autonomie und der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen (siehe Tabelle 31).

Tabelle 32: Chi² Test Kontrolle

Alter in Gruppen	RECODE of f29_4 (Kontrolle)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49))	4	25	127	20	4	180
	17	51	488	59	22	637
Total	21	76	615	79	26	817

Pearson chi2(4) = 7,1779 Pr = 0,127

Bei der Untersuchung der Veränderung der Kontrolle liegt das p mit 0,687 über $p < 0,05$ und somit besteht auch hier kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Altersgruppe. Die Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe hat also keinen Einfluss auf die Veränderung der Kontrolle seit Beginn der Corona-Pandemie (siehe Tabelle 32).

Tabelle 33: χ^2 Test Arbeitsplatzsicherheit

Alter in Gruppen	RECODE of f29_1 (Arbeitsplatzsicherheit)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49)	13	37	94	21	15	180
	38	75	408	61	55	637
Total	51	112	502	82	70	817

Pearson $\chi^2(4) = 12,0713$ Pr = 0,017

Bei der Betrachtung der Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit ist das p bei 0,017 und somit kleiner als $p < 0,05$. Es besteht also ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen und der Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit (siehe Tabelle 33).

Tabelle 34: χ^2 Test soziale Beziehungen

Alter in Gruppen	RECODE of f29_5 (Soziale Beziehungen)					Total
	stark ver	leicht ve	gleich ge	leicht er	stark erh	
Junge Erwachsene (20- Erwachsene (30-49)	31	54	82	8	5	180
	124	167	320	18	8	637
Total	155	221	402	26	13	817

Pearson $\chi^2(4) = 4,9382$ Pr = 0,294

Bei den Sozialen Beziehungen ist wieder kein statistisch signifikanter Zusammenhang zu erkennen, da p mit 0,294 über $p < 0,05$ liegt. Somit besteht kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung der Sozialen Beziehungen und der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen (siehe Tabelle 34).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass laut den χ^2 -Tests zu den einzelnen Indikatoren zur Arbeitsqualität nur beim Arbeitslohn und der Arbeitsplatzsicherheit die Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen einen signifikanten Einfluss auf die jeweiligen Veränderungen seit Beginn der Corona-Pandemie hat.

6. Schlussfolgerungen und Diskussion

In dieser Masterarbeit wurde folgender Forschungsfrage nachgegangen: *Welche Auswirkungen hatte die Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und die Qualität der Arbeit bei jungen Erwachsenen im Alter von 20-29 Jahren im Vergleich zu älteren Personen in Österreich?* Hierzu wurden auf Basis theoretischer Vorüberlegungen und dem Forschungsstand drei Hypothesen aufgestellt, die hier untersucht werden sollen.

6.1 Veränderung der Erwerbssituation

Der erste Teil des Forschungsinteresses konzentrierte sich auf die Veränderungen der Erwerbssituation während der Corona-Pandemie. Aufgrund der Corona-Krise kam es zu drei großen Entwicklungen am Arbeitsmarkt: zu steigenden Arbeitslosenzahlen, mehr Beschäftigungen in Kurzarbeit und der vermehrten Nutzung von Homeoffice. Diese Veränderungen wurden mit besonderem Blick auf jüngere Erwerbstätige (20-29 Jahre) im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen (30-49 Jahre) untersucht. Hierzu wurde die Hypothese H1 aufgestellt: *Während der Corona-Pandemie wurden eher junge Erwerbstätige arbeitslos als ältere Erwerbstätige.*

Für die Untersuchung wurden zum einen Zahlen des AMS nach der nationalen Definition von Arbeitslosigkeit und zum anderen Zahlen von Eurostat nach der internationalen Definition von Arbeitslosigkeit herangezogen. Laut dem AMS stieg die gesamte Arbeitslosenquote nach nationaler Definition in Österreich im ersten Corona-Jahr 2020 auf 9,9%, was einer Steigerung von 2,5 Prozentpunkten gegenüber 7,4% im Jahr 2019 entspricht. Die Jugendarbeitslosenquote stieg im gleichen Zeitraum um 2,9 Prozentpunkte von 6,4% auf 9,3% (AMS 2021b). Im Vergleich der Prozentpunkte stieg die Jugendarbeitslosigkeit etwas stärker an, wobei anzumerken ist, dass der Unterschied hier sehr gering ist. Bei der Gesamt-Arbeitslosenquote nach ILO-Definition gab es eine Steigerung ausgehend von 4,9% im Jahr 2019 auf 5,4% im Jahr 2020, das entspricht einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten. Bei der Jugendarbeitslosenquote stieg der Wert von 8,5% auf 10,5% an, das entspricht einer Steigerung von 2 Prozentpunkten (Eurostat 2021). Hier ist der Unterschied im Anstieg etwas deutlicher und man kann davon ausgehen, dass die Jugendarbeitslosenquoten im ersten Corona-Jahr etwas stärker gestiegen sind als die Gesamt-Arbeitslosenquoten. Betrachtet man den Verlauf der letzten zwölf Jahre, ist zu erkennen, dass auch schon vor der Corona-Pandemie die Jugendarbeitslosenquote immer über der Gesamt-Arbeitslosenquote lag. Die Jugendarbeitslosigkeit war also schon vor der Corona-Pandemie höher, aber verglichen mit den Prozentpunkten des Anstiegs von 2019 zu 2020 ist sie etwas stärker gestiegen als die Gesamt-Arbeitslosenquote. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass schon vor der Corona-

Pandemie junge Erwerbstätige häufiger als ältere Erwerbstätige von Arbeitslosigkeit betroffen waren und sie höhere Arbeitslosenquoten aufwiesen, die Steigerung im ersten Corona-Jahr jedoch bei der Jugendarbeitslosenquote (in der nationalen und internationalen Definition) stärker ausfiel. Es kann somit angenommen werden, dass eher junge Erwerbstätige während der Corona-Pandemie arbeitslos wurden als ältere Erwerbstätige. Die Hypothese H1 kann somit angenommen werden.

Um der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, hatten Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit zu beschäftigen. Hierzu wurde folgende Hypothese überprüft: *H2: Während der Corona-Pandemie wurden eher junge Erwerbstätige in Kurzarbeit geschickt als ältere Erwerbstätige.*

Im Jahr 2020 lag der durchschnittliche Anteil der in Österreich in Kurzarbeit beschäftigten Personen bei 13%. Bei den Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 24 Jahren waren 15% in Kurzarbeit (AMS 2021b). Bei der Betrachtung des Jahresverlaufs ist zu erkennen, dass sich die einzelnen Lockdownphasen unterschiedlich auf die Erwerbsverläufe auswirkten. Im April 2020 kamen von den 15-24-Jährigen, die im Februar 2020 noch normal beschäftigt waren, 29,8% in Kurzarbeit (und 9% von ihnen wurden arbeitslos). Im Vergleich zu den höheren Altersgruppen hatten sie die meisten Kurzarbeitsanmeldungen. Bei den älteren Altersgruppen ist zu erkennen, dass bei den 25-34-Jährigen 27,7%, bei den 35-44-Jährigen ebenfalls 27,7%, bei den 45-54-Jährigen 28% und bei den 55-64-Jährigen 22% in Kurzarbeit kamen. Bei der Betrachtung der weiteren Erhebungszeiträume ist zu erkennen, dass sich gerade in der ersten Welle im April 2020 bei den meisten Personen der Erwerbsverlauf geändert hat. Im weiteren Pandemieverlauf lagen die Kurzarbeits- und Arbeitslosenzahlen bei den 15-24-Jährigen ebenfalls immer über den Zahlen der weiteren Altersgruppen. Mit zunehmendem Alter wurde die Prozentzahl der Beschäftigten in Kurzarbeit in den jeweiligen Altersgruppen somit kleiner (vgl. Vogtenhuber und Steiber 2021). Es ist aber zu betonen, dass im Vergleich der Prozentzahlen der verschiedenen Altersgruppen nur sehr minimale Unterschiede und nur sehr leichte Tendenzen zu erkennen sind. Bei der Betrachtung des AKCOVID-Datensatzes waren knapp 40% der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis 29 Jahren und circa 29% der 30-49-Jährigen zeitweise von Kurzarbeit betroffen. Das macht einen Unterschied von 11 Prozentpunkten aus. Im Branchen-Vergleich waren besonders Personen im *Handel* mit 49,6%, *Herstellung von Waren* mit 44,3% und der *Bau* mit 43,5% zu Beginn der Corona-Pandemie in Kurzarbeit⁹. Es kann somit die Hypothese H2 bestätigt werden, dass eher junge als ältere Erwerbstätige seit Beginn der Corona-Pandemie in Kurzarbeit gekommen sind.

⁹ Hier wurden die Prozentwerte von Personen, die zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit waren und Personen, die seit Beginn der Corona-Pandemie in Kurzarbeit waren, aber jetzt nicht mehr, zusammengefasst.

Da die Maßnahme der Kurzarbeit eine Alternative zur Arbeitslosigkeit darstellt, kann sie als eine positive Maßnahme gesehen werden, zumal in Österreich die Betroffenen zu einem Bruchteil der Arbeitszeit fast ihr vollständiges Gehalt bekommen haben.

6.2 Veränderung der Arbeitsqualität

Im zweiten Schritt wurde der Frage nachgegangen, wie sich die Arbeitsqualität im Laufe der Corona-Pandemie verändert hat. Hierzu wurden auf Basis theoretischer Vorüberlegungen zur Untersuchung der Arbeitsqualität acht Indikatoren gebildet: *Arbeitslohn, Arbeitsstunden, Arbeitsdruck, Betriebliche Mitbestimmung, Autonomie, Kontrolle, Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Beziehungen* (vgl. Clark 1998; Green 2006; Dahl, Nesheim, und Olsen 2009). Aufgrund der Veränderungen am Arbeitsmarkt wurde davon ausgegangen, dass sich die Arbeitsqualität während der Corona-Krise negativ verändert hat und es sollte folgende Hypothese überprüft werden:

H3: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität.

H3a: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es bei Personen im Homeoffice zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität.

H3b: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es bei Personen in Kurzarbeit zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität.

Bei der deskriptiven Betrachtung der Indikatoren zur Arbeitsqualität ist zu erkennen, dass es grundsätzlich beim Altersgruppen-Vergleich zu sehr ähnlichen Entwicklungen gekommen ist. Dennoch lassen sich bei den Jüngeren tendenziell stärkere Schwankungen in beide Richtungen erkennen. So kam es eher bei den jungen Erwachsenen zu einer Verringerung des Arbeitslohns, der Arbeitsstunden, des Arbeitsdrucks, der Betrieblichen Mitbestimmung, der Kontrolle, der Autonomie und der Arbeitsplatzsicherheit. Wobei der Unterschied zwischen den Altersgruppen bei der Verringerung des Arbeitslohns (32,5% junge, 24,9% ältere), den Arbeitsstunden (33,5% junge, 26,4% ältere) und der Arbeitsplatzsicherheit (28% junge, 17,5% ältere) am größten war. Von allen acht Indikatoren waren bei dem Indikator der Sozialen Beziehungen die größten Veränderungen seit Beginn der Corona-Pandemie zu erkennen. Hier gaben 46,4% der Befragten eine Verringerung des sozialen Kontakts zu Kolleg*innen, Kund*innen und Vorgesetzten an. Diese Entwicklung fällt bei beiden Altersgruppen nahezu gleich aus.

Bei der multivariaten Regressionsanalyse der acht Indikatoren lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen: Bei keinem der acht Regressionsmodelle bestand ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen und der Veränderung des jeweiligen Indikators zur Arbeitsqualität. Aus diesem

Grund wurden anschließend Chi²-Tests zu den einzelnen Indikatoren durchgeführt. Diese zeigten einen statistisch signifikanten ($p < 0,05$) Zusammenhang zwischen der Altersgruppe und dem Arbeitslohn sowie zwischen der Altersgruppe und der Arbeitsplatzsicherheit. Bei den deskriptiven Analysen ist zu erkennen, dass die Jüngeren im Vergleich zu den Älteren eine stärkere Verringerung des Arbeitslohns und der Arbeitsplatzsicherheit hatten. Somit kann man davon ausgehen, dass eher jüngere Erwerbstätige als ältere Erwerbstätige von einer Verringerung des Arbeitslohns und von einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit seit dem Beginn der Corona-Pandemie betroffen waren.

Bei der Betrachtung der Regressionsmodelle zu den jeweiligen Indikatoren zur Arbeitsqualität lassen sich bei den intervenierenden Variablen Branche, Homeoffice und Kurzarbeit signifikante Einflüsse erkennen. So kam es zu einer allgemeinen Verringerung des Arbeitslohns seit Beginn der Corona-Pandemie. Diese fiel allerdings für Frauen signifikant geringer aus als für Männer. Personen im *Gesundheits- und Sozialwesen* und *Öffentliche Verwaltung* hatten im Vergleich zu Personen im *Handel* einen geringeren Verlust des Einkommens. Außerdem kam es für Personen im Homeoffice, im Vergleich zu Personen, die nicht im Homeoffice waren, zu einer Verringerung des Arbeitslohns. Dies war auch bei Personen, die zum Befragungszeitpunkt und zeitweise davor in Kurzarbeit waren, im Vergleich zu Personen, die nicht in Kurzarbeit waren, der Fall. Bei den Arbeitsstunden kam es besonders bei den Personen in den Branchen *Herstellung von Waren* und *Bau* im Vergleich zur Branche *Handel* zu einer Verringerung. Dies kann aber damit begründet werden, dass Personen dieser Branchen auch vermehrt in Kurzarbeit geschickt wurden. Die Personen in den Branchen *Herstellung von Waren* und *Bau* hatten im Vergleich zu Personen im *Handel* einen geringeren Arbeitsdruck seit dem Beginn der Corona-Pandemie, wie auch eine Verringerung der betrieblichen Mitbestimmung. Bezüglich der Autonomie, also inwieweit die Arbeit selbst eingeteilt werden kann, kam es für Personen im Homeoffice zu einer Erhöhung im Vergleich zu Personen, die nicht im Homeoffice waren. Während es bei jenen in Kurzarbeit, im Vergleich zu denjenigen, die nicht in Kurzarbeit waren, zu einer Verringerung der Autonomie kam. Bei der Arbeitsplatzsicherheit kam es für Personen in den Branchen *Herstellung von Waren* und *Bau* zu einer Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit im Vergleich zu Personen im *Handel*. Dies war ebenfalls bei Personen im Homeoffice im Vergleich zu Personen, die nicht im Homeoffice waren und bei Personen in Kurzarbeit im Vergleich zu Personen, die nicht in Kurzarbeit waren, der Fall. Auch bei den sozialen Beziehungen kam es bei Personen im Homeoffice und in Kurzarbeit zu einer Verringerung im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie. Diese Entwicklung war aber zu erwarten, da gerade das Homeoffice dafür gedacht war, um zum Schutz der Mitarbeiter*innen die sozialen Kontakte zu beschränken (siehe Tabelle 35).

Tabelle 35 Veränderungen der Indikatoren zur Arbeitsqualität seit Beginn der Corona-Pandemie (Daten: AKCOVID, eigene Berechnung und eigene Darstellung)¹⁰

Indikatoren	Negative Entwicklung	Positive Entwicklung
Arbeitslohn	<p>Verringerung des Arbeitslohns bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Männer • Homeoffice • Kurzarbeit <p>Geringere Verringerung des Arbeitslohns</p> <ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Verwaltung • Gesundheit- und Sozialwesen <p>als Personen in der Branche Handel</p>	
Arbeitsstunden	<p>Verringerung der Arbeitsstunden bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrabschluss • Branchen Herstellung von Waren und Bau • Kurzarbeit 	
Arbeitsdruck		<p>Verringerung des Arbeitsdrucks bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herstellung von Waren • Bau • Homeoffice
Betriebliche Mitbestimmung	<p>Verringerung wie sehr Entscheidungen für die Arbeit selbst beeinflusst werden können bei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrabschluss • Kurzarbeit 	<p>Erhöhung wie sehr Entscheidungen für die Arbeit selbst beeinflusst werden können</p> <p>/</p>
Autonomie	<p>Verringerung wie sehr die Arbeit selbst eingeteilt/geplant werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeit 	<p>Erhöhung wie sehr die Arbeit selbst eingeteilt/geplant werden kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homeoffice
Kontrolle	<p>Erhöhung wie stark die Arbeit überwacht wird:</p> <p>/</p>	<p>Verringerung wie stark die Arbeit überwacht wird:</p> <p>/</p>
Arbeitsplatzsicherheit	<p>Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herstellung von Waren • Bau • Homeoffice • Kurzarbeit 	<p>Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit:</p> <p>/</p>
Soziale Beziehungen	<p>Verringerung des persönlichen Kontakts zu Menschen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uni/FH-Abschluss • Homeoffice • Kurzarbeit 	<p>Erhöhung des persönlichen Kontakts zu Menschen</p> <p>/</p>

¹⁰ Die Inhaltlichen Aussagen beziehen sich immer auf die jeweilige Referenzkategorie. Detaillierte Ausführung in Kapitel 5.2

Bei der Auswertung wurde sich bewusst dagegen entschieden, einen einheitlichen Index zu bilden, der die Arbeitsqualität als Ganzes beschreibt, da, wie man auch in Tabelle 35 erkennen kann, es hier ganz auf die Veränderung der unterschiedlichen Indikatoren ankommt und diese sich in verschiedene Richtungen entwickeln können. Ein einheitlicher Index würde das Bild der Veränderung der Arbeitsqualität undurchsichtig machen. Bei der Auswertung der einzelnen Indikatoren und der Interpretation, ob es sich hierbei um eine Verschlechterung oder Verbesserung der Arbeitsqualität handelt, zeigt sich, dass es sowohl positive als auch negative Entwicklungen bei den Indikatoren seit Beginn der Corona-Pandemie gegeben hat (vgl. Tabelle 35). Dennoch kann die Entwicklung in die eine oder andere Richtung per se nicht als gut oder schlecht interpretiert werden. Vor allem bei der Variable Arbeitsstunden ist es schwierig, eine interpretierende Aussage zu treffen, da die Veränderung der Arbeitszeit immer im Kontext der gewünschten Arbeitsstunden des Befragten betrachtet werden müsste.

Bei der allgemeinen Betrachtung der Arbeitsqualität lassen sich somit unterschiedliche Tendenzen, in die eine oder andere Richtung erkennen. Ob und in welche Richtung sich die Arbeitsqualität verändert hat, kommt ganz auf die Ausgangsfaktoren an: in welcher Branche man am Beginn der Corona-Pandemie tätig war, ob man zu Beginn in Kurzarbeit gekommen ist und/oder im Homeoffice gearbeitet hat.

Es wird aber deutlich, dass gerade das Homeoffice und die Kurzarbeit signifikante Auswirkungen auf die Veränderungen der einzelnen Indikatoren zur Arbeitsqualität hatten. Zusammengefasst hatten Personen im Homeoffice eine Verringerung des Arbeitslohns, der Arbeitsplatzsicherheit und der sozialen Beziehungen. Aber auch als positive Entwicklung eine Verringerung des Arbeitsdrucks und die Erhöhung der Autonomie. Während Personen in Kurzarbeit nur mit negativen Veränderungen der Arbeitsqualität konfrontiert waren: Bei ihnen kam es zu einer Verringerung des Arbeitslohns und der Arbeitsstunden, sie hatten weniger betriebliche Mitbestimmung, eine Verringerung der Arbeitsplatzsicherheit und eine Verringerung der sozialen Beziehungen.

Aus diesem Grund kann die Hypothese *H3a Aufgrund der Corona-Pandemie kam es bei Personen im Homeoffice zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität* nur bedingt angenommen werden. Da es sowohl positive als auch negative Entwicklungen der Arbeitsqualität gab.

Die Hypothese *H3b: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es bei Personen in Kurzarbeit zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität* kann angenommen werden. Personen in Kurzarbeit hatten eine Verschlechterung der Arbeitsqualität seit dem Beginn der Corona-Krise.

Die übergreifende Hypothese *H3: Aufgrund der Corona-Pandemie kam es zu einer Verschlechterung der Arbeitsqualität* kann somit auch nur bedingt angenommen werden. Vielmehr kann von einer Polarisierung zwischen den Erfahrungen verschiedener Sektoren der Erwerbsbevölkerung gesprochen werden. Da es bei der Veränderung der Arbeitsqualität ganz

darauf ankam, in welcher Branche man beschäftigt war und ob man in Kurzarbeit oder im Homeoffice tätig war. Das Alter hatte bei den Regressionsanalysen keinen signifikanten Einfluss. Was mögliche Gründe hierfür sein können, wird im folgenden Unterkapitel zur Beantwortung der Forschungsfrage erläutert.

6.3 Beantwortung der Forschungsfrage

Zielsetzung der Masterarbeit war es, folgende Forschungsfrage zu untersuchen: *Welche Auswirkungen hatte die Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und die Qualität der Arbeit bei jungen Erwachsenen im Alter von 20-29 Jahren im Vergleich zu älteren Personen in Österreich?*

Es konnte festgestellt werden, dass bereits in der Anfangszeit der Corona-Pandemie umfassenden Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe der Erwerbstätigen in Österreich zu erkennen waren. Es kam zu steigenden Arbeitslosenzahlen und Kurzarbeiter-Anmeldungen in einem bisher nie da gewesenen Ausmaß. Außerdem beeinflussten die einzelnen Lockdown-Maßnahmen die Veränderungen der Erwerbsverläufe. Im ersten Lockdown Mitte März 2020 bis Mitte April 2020 kam es zum größten Anstieg an Arbeitslosenzahlen und Kurzarbeit. Diese Entwicklung schwächte über den Sommer wieder etwas ab, nahm jedoch im Januar/Februar 2021 erneut zu. Es lässt sich feststellen, dass eher junge Erwachsene während der Corona-Pandemie von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren.

Die Analyse zur Veränderung der Arbeitsqualität war der zweite Teil des Forschungsinteresses dieser Masterarbeit. Es wurde die Hypothese aufgestellt, dass sich die Arbeitsqualität aufgrund der Corona-Pandemie verschlechtert hat. Diese konnte aber nur zum Teil bestätigt werden.

Bei der Veränderung der Arbeitsqualität kam es bei keinem der acht Indikatoren zu einem signifikanten Einfluss des Alters auf die Arbeitsqualität. Was könnten mögliche Gründe hierfür sein? Bei der Betrachtung der Regressionsmodelle ist zu erkennen, dass diese hauptsächlich signifikante Einflüsse bei den intervenierenden Variablen Branche, Homeoffice und Kurzarbeit aufweisen. Diese Einflüsse der Branche verändern sich zum Teil, wenn die Variablen Homeoffice und Kurzarbeit hinzugezogen werden. Das deutet darauf hin, dass das Arbeiten in Kurzarbeit und/oder im Homeoffice einen eher stärkeren Einfluss auf die Veränderung der Arbeitsqualität hat. Aus dem Forschungsstand zur Untersuchung der Veränderungen des Arbeitsmarktes geht hervor, dass diese beiden Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt zu den prägendsten während der Corona-Pandemie gehörten. Da sich mit Homeoffice und Kurzarbeit das Arbeitsverhältnis änderte, änderte sich somit folglich auch die Qualität der Arbeit aufgrund dieser Umstellungen. Die Zugehörigkeit zu einer Branche ist ein Faktor, der schon im Februar 2020 bestand und ausschlaggebend dafür war, ob die Erwerbstätigen in Kurzarbeit gehen

mussten oder die Möglichkeit auf Homeoffice hatten, da die einzelnen Branchen unterschiedlich von den Maßnahmen der Corona-Pandemie getroffen wurden. Es kam zum Beispiel zu Bau-Stopps, zur Schließungen bestimmter Geschäfte, die nicht zum täglichen Bedarf gehörten und zu Einschränkungen im Dienstleistungsbereich. Personen im Gesundheits- und Sozialwesen hatten hingegen aufgrund der Corona-Pandemie mehr zu tun. Die Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppe spielte hier keine ausschlaggebende Rolle, denn die Schließung von Geschäften und Baustellen betraf nicht nur Einzelpersonen, sondern ganze Betriebe und Belegschaften.

So wurden die Entscheidungen über Kündigungen oder Kurzarbeit-Anmeldungen nicht ausschließlich von den einzelnen Entscheidungsträgern eines Unternehmens getroffen, sondern die Regierung veranlasste flächendeckende Maßnahmen, die dann ganze Bereiche betrafen. Der Grund für Entlassungen lag also nicht primär an der geringeren Berufserfahrung der jungen Erwachsenen, die noch nicht so produktiv im Unternehmen arbeiten können wie ältere Beschäftigte. Eine mögliche Erklärung dafür, dass bei der Corona-Pandemie mehr junge Erwerbstätige als ältere Erwerbstätige von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen waren, kann an der Branchenzugehörigkeit liegen. Im Jahr 2019 waren junge Erwachsene vermehrt in Branchen wie Dienstleistungsberufe und Verkauf oder Handwerks- und verwandte Berufe beschäftigt (vgl. Eurostat 2022a). Dies könnte eine mögliche Erklärung dafür sein, dass eher jüngere als ältere Erwerbstätige betroffen waren. Man kann also nicht davon ausgehen, dass hier vorwiegend junge Erwachsene von ihren Arbeitgeber*innen und der Regierung aufgrund ihres Alters benachteiligt wurden. Außerdem wurde mit Kurzarbeit und weiteren Hilfsmaßnahmen versucht, die betroffenen Branchen zu unterstützen.

Bei den Regressionsmodellen zur Arbeitsqualität wurde deutlich, dass gerade das Homeoffice und die Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeitsqualität steht. So gab es bei Personen, die von zu Hause aus arbeiteten, positive und negative Entwicklungen bei der Arbeitsqualität. Im Vergleich zu Personen, die nicht im Homeoffice waren, kam es bei dieser Gruppe eher zu einer Verringerung des Arbeitslohns, der Arbeitsplatzsicherheit und der sozialen Beziehungen, aber auch zu einer Verringerung des Arbeitsdrucks und einer Erhöhung der Autonomie. Bei Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden, kam es zu einer Verringerung des Arbeitslohns, der Arbeitsstunden, der betrieblichen Mitbestimmung, der Arbeitsplatzsicherheit und zu einer Verringerung der sozialen Beziehungen, im Vergleich zu Personen, die nicht in Kurzarbeit waren. Es wird somit deutlich, dass die beiden von der Corona-Pandemie verursachten Effekte Kurzarbeit und Homeoffice auch eine Veränderung der Arbeitsqualität bewirkten.

Die Veränderung der Arbeitsqualität lässt sich somit auf Umstände wie Branchenzugehörigkeit, Kurzarbeit und Homeoffice zurückführen. Bei der allgemeinen Betrachtung der Veränderung der Arbeitsqualität während der Corona-Pandemie wird deutlich,

dass vor allem das dritte Szenario (3) *Die (Wirtschafts-)Krise kann zu einer Polarisierung zwischen den Erfahrungen verschiedener Sektoren der Erwerbsbevölkerung beitragen*, eingetreten ist. Von einer eindeutigen allgemeinen Verschlechterung oder Verbesserung der Arbeitsqualität durch die Corona-Pandemie kann daher nicht gesprochen werden. Wie bereits oben erwähnt, kommt es ganz auf weitere Umstände an: etwa ob man die neu gewonnene Autonomie im Homeoffice schätzt, den Kontakt zu den Kolleg*innen vermisst oder in Kurzarbeit zwar eine Verschlechterung der Arbeitsqualität zu verzeichnen hat, aber seine Freizeit zum fast vollständigen Gehalt nutzen kann.

Es gibt aber auch methodische Gründe, warum es bei den Regressionsmodellen zu keinem statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Altersgruppe und dem jeweiligen Indikator der Arbeitsqualität gekommen ist. Wie bereits erwähnt, konnte man bei der deskriptiven Betrachtung der Arbeitsqualitäts-Indikatoren Entwicklungen sowohl in die positive als auch in die negative Richtung erkennen. Somit wäre eine multinominale logistische Regressionsanalyse besser geeignet, da die lineare Regressionsanalyse nur Durchschnitte abbildet und deswegen für polarisierende Veränderungen nur bedingt geeignet ist. Bei den Chi²-Tests hat sich jedoch ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Veränderung des Arbeitslohns und der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen sowie der Veränderung der Arbeitsplatzsicherheit und der Zugehörigkeit zu einer der beiden Altersgruppen ergeben. Das Alter hatte demnach einen Einfluss auf die Veränderungen des Arbeitslohns und der Arbeitsplatzsicherheit. Es waren also eher jüngere Erwerbstätige als ältere Erwerbstätige von einer Verringerung des Arbeitslohns und der Arbeitsplatzsicherheit seit dem Beginn der Corona-Pandemie betroffen. Dies könnte im weiteren Schritt mit einer multinomiale logistische Regressionsanalyse genauer untersucht werden. Außerdem bilden die in dieser Masterarbeit festgelegten Indikatoren nur einen Teilausschnitt der Arbeitsqualität ab. Es gibt noch zahlreiche weitere Aspekte, die bei einer weiterführenden Untersuchung der Veränderung der Arbeitsqualität von österreichischen Erwerbstätigen seit Beginn der Corona-Pandemie hinzugezogen werden könnten, wie zum Beispiel die tatsächliche Entwicklung des Einkommens, die Familien- und Betreuungssituation sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden.

7. Fazit

Zielsetzung der Masterarbeit war es, herauszuarbeiten, wie sich die Corona-Pandemie auf den österreichischen Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Es konnten hier umfassende Auswirkungen festgestellt werden, zum einen auf die Veränderung der Erwerbsverläufe zu Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, von denen besonders junge Erwachsene betroffen waren, zum anderen die Veränderung der Arbeitsqualität. Das Alter spielte hier eine untergeordnete Rolle, denn gerade die weiteren Faktoren wie Branchenzugehörigkeit, Kurzarbeit und Homeoffice wirkten sich signifikant auf die Arbeitsqualität aus. Dennoch ist es wichtig, die Arbeitslosigkeit und weitere negative Veränderungen der Arbeitsqualität aufgrund der Corona-Pandemie bei jungen Erwerbstätigen ernst zu nehmen, da das junge Erwachsenenalter ein sehr sensibler Lebensabschnitt ist und sich Phasen der Arbeitslosigkeit oder schlechter Arbeitsqualität negativ auf die Zufriedenheit auswirken können. Außerdem wurden bei den Analysen dieser Masterarbeit die Lehrlinge nicht mit einbezogen. Wie aber in der Einleitung beschrieben, waren sie besonders von den Auswirkungen der Corona-Pandemie am Arbeitsmarkt betroffen und sind ein wesentlicher Bestandteil des Gesamtbildes von jungen Erwachsenen am österreichischen Arbeitsmarkt.

Betrachtet man die Arbeitsqualität im Allgemeinen, so zeigt sich, dass sie sich seit Beginn der Pandemie in einigen Bereichen verbessert, in vielen Bereichen aber auch verschlechtert hat. Gerade bei Personen in Kurzarbeit kam es zu einer Verringerung der Arbeitsqualität. Personen im Homeoffice erlebten zum Teil Verbesserungen als auch Verschlechterungen. Und bei den einzelnen Branchen kam es zu ganz unterschiedlichen Entwicklungen in beide Richtungen. Man kann hier somit von einer Polarisierung der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Qualität der Arbeit sprechen. Die Arbeitsqualität ist ein sehr komplexes Konstrukt, das viele verschiedene Facetten hat. Es ist nahezu unmöglich, eine einheitliche Definition für die Arbeitsqualität festzulegen, da sie aus sehr vielen unterschiedlichen Bereichen besteht und diese Bereiche auch von jedem Individuum unterschiedlich stark gewichtet werden. Manche finden es vielleicht nicht schlimm, durch die Arbeit im Homeoffice weniger persönlichen Kontakt mit Kolleg*innen und Kund*innen zu haben und können Privat- und Berufsleben auch zu Hause gut voneinander trennen. Trotz ihres facettenreichen Auftretens und der Tatsache, dass sie manchmal schwer zu fassen scheint, ist die Arbeitsqualität ein enorm wichtiger Aspekt der Arbeitswelt. Denn es gibt uns die Möglichkeit, neben den allgemeinen Zahlen zu Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit die Entwicklungen des Arbeitsmarktes auf einer ganz anderen Ebene darzustellen.

Literaturverzeichnis

- Albani, Cornelia, Gerd Blaser, Michael Geyer, Hendrik Berth, Elmar Brähler, Gabriele Schmutzer, Norbert Grulke, und Harald Bailer. 2008. „Psychische Gesundheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust“. In *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland*, S. 16-83. Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP).
- AMS. 2020. „AMS | Arbeitsmarktprofile 2020 Österreich“. 2020. http://www.arbeitsmarktprofile.at/teil_05a.html.
- AMS. 2021a. „Arbeitsmarktlage 2020“. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- AMS. 2021b. „Die Covid-19-Krise und ihre Folgen für junge Menschen“. Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Wien.
- Andresen, Sabine, Lea Heyer, Anna Lips, Tanja Rusack, Wolfgang Schröer, Severine Thomas, und Johanna Wilmes. 2020. „Die Corona-Pandemie hat mir wertvolle Zeit genommen – Jugendalltag 2020“. <https://doi.org/10.18442/163>.
- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran, und Joseph Ritter. 2002. „Measuring Decent Work with Statistical Indicators“. 2. Statistical Development and Analysis Group. International Labour Office.
- Autor, David. 2011. „The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market“: *Income Inequality* 23 (2): 9.
- Bachmayer, Wolfgang, und Johannes Klotz. 2021. „Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft“. Wien: Bundesministerium für Arbeit.
- Bartelheimer, Peter. 2004. „Teilhabe, Gefühldung und Ausgrenzung als Leitbegriffe der Sozialberichterstattung“. *SOFI-Mitteilungen*, Nr. 32.
- Bartley, Mel. 1994. „Unemployment and Ill Health: Understanding the Relationship.“ *Journal of Epidemiology & Community Health* 48 (4): 333–37. <https://doi.org/10.1136/jech.48.4.333>.
- Bell, David, und David Blanchflower. 2011. „Youth unemployment in Europe and the United States“. In *Nordic Economic Policy Review. Labour market Consequences of the economic crisis*, S. 11-37. 1. Kopenhagen: nordon.
- Berth, Hendrik, Peter Förster, und Elmar Brähler. 2005. „Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit: Ergebnisse einer Studie bei jungen Erwachsenen in den neuen Bundesländern“. *Sozial- und Präventivmedizin SPM* 50 (6): 361–69. <https://doi.org/10.1007/s00038-005-3166-7>.
- BibEr. 2021. „Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMA und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2017/18“. Wien: Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr).
- Bock-Schappelwein, Julia, Ulrike Huemer, und Walter Hyll. 2021. „Beschäftigung 2020: Bilanz nach einem Jahr COVID-19-Pandemie“. 1. Wifo Research Briefs. Wien:

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

- Bock-Schappelwein, Julia, Helmut Mahringer, und Eva Rückert. 2011. „Kurzarbeit in Deutschland und Österreich“. Wien: WIFO Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Böhnisch, Lothar. 1993. *Sozialpädagogik des Kindes- und Jugendalters: eine Einführung*. 2. Aufl. Weinheim München: Juventa-Verl.
- bpb. 2021. „Arbeitslosigkeit 2020“. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/europa/70606/arbeitslosigkeit-2020/>.
- Brinkmann, Ulrich, Klaus Pickshaus, und Rolf Satzer. 2011. „Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten. Wer gute Arbeit will, muss gerade in der Krise mehr Demokratie wagen“. In *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*, herausgegeben von Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Karina Becker, und Stephan Hinrichs, 89–104. Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845271231-89>.
- Bundesjugendkuratorium (BJK). 2020. „Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums Junge Erwachsene – soziale Teilhabe ermöglichen!“
- Bundeskanzleramt Österreich. o. J. „UN-Jugendprogramme- Bundeskanzleramt Österreich“. Zugegriffen 11. März 2022. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/jugend/internationale-jugendpolitik/un-jugendprogramme.html>.
- Clark, Andrew E. 1998. „Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries“. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers 34. Bd. 34. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers. Paris. <https://doi.org/10.1787/670570634774>.
- Clark, Kim, und Lawrence Summers. 1978. „The Dynamics of Youth Unemployment“. 274. NBER Working Paper Series. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Dahl, Sverre-Åge, Torstein Nesheim, und Karen Modesta Olsen. 2009a. „Quality of Work: Concept and Measurement“. *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489881>.
- Deci, Edward L., Anja H. Olafsen, und Richard M. Ryan. 2017. „Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science“. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4 (1): 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.
- Dietrich, Hans. 2013a. „Qualitative und quantitative Dimensionen von Jugendarbeitslosigkeit in Europa“. *Wirtschaftsdienst* 93 (8): 572–74. <https://doi.org/10.1007/s10273-013-1567-4>.
- Dietrich, Hans. 2013b. „Youth unemployment in the period 2001–2010 and the European crisis – looking at the empirical evidence“. *Transfer: European Review of Labour and Research* 19 (3): 305–24. <https://doi.org/10.1177/1024258913495147>.
- Dietrich, Hans. 2018. „Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit Jugendlicher“. In *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie*, herausgegeben von Andreas Lange, Herwig Reiter, Sabina Schutter, und Christine Steiner, 205–40. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Wiesbaden.

- Dietrich, Hans, und Martin Abraham. 2018. „Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt“. In *Arbeitsmarktsoziologie*, herausgegeben von Martin Abraham und Thomas Hinz, 3. Auflage, 77–116. Wiesbaden: Springer.
- Dimitrova, Dimitrina. 2003. „Controlling Teleworkers: Supervision and Flexibility Revisited“. *New Technology, Work and Employment* 18 (3): 181–95. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00120>.
- Du Bois-Reymond, Manuela. 2007. *Europas neue Lerner. Ein bildungskritischer Essay*. Opladen/ Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Ehlers, Ulf-Daniel. 2011. *Qualität im E-Learning aus Lernalternativen*. 2., Überarb. und Aktual. Aufl. Medienbildung und Gesellschaft 15. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- EMCO. 2010. „Ad Hoc Group report on the 2010 thematic review“. Issue 6.
- Eurofound. 2012. *Trends in job quality in Europe*. Luxemburg.
- Eurostat. 2021. „Arbeitslosenquote nach Alter“. DOI: 10.2907/LFS1983-2020V.1. EU - Labour Force Survey. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc170/settings_1/table?lang=de.
- Eurostat. 2021. 2022a. „Beschäftigung nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf und Beruf (1 000)“. 10.2907/LFS1983-2020V.1. EU - Labour Force Survey. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAIS__custom_3070755/default/table?lang=de.
- Eurostat. 2021. 2022b. „Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten, als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht, Alter und Stellung im Beruf (%)“. 10.2907/LFS1983-2020V.1. EU - Labour Force Survey.
- Eurostat. o. J. „Information on data details relevant for research project proposals“. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.
- Falk, Susanne, Reinhold Sackmann, Olaf Struck, Ansgar Weymann, Michael Windzio, und Matthias Wiggins. 2000. „Gemeinsame Startbedingungen in Ost- und West? Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf“. 65. Sfb 186 - Arbeitspapier. Bremen.
- Fana, Marta, Santo Milasi, Joanna Napierala, Enrique Fernández-Macías, und Ignacio González Vázquez. 2020. „Telework, Work Organisation and Job Quality during the COVID-19 Crisis: A Qualitative Study“. Working Paper 2020/11. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. <https://www.econstor.eu/handle/10419/231343>.
- Flecker, Jörg. 2017. *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung*. utb Soziologie 4860. Wien: facultas.
- Fuchs, Tatjana. 2009. „Der DGB-Index Gute Arbeit“. In *Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, herausgegeben von Bernhard Badura, Helmut Schröder, Joachim Klose,

- und Katrin Macco, 175–95. Fehlzeiten-Report 2009. Springer Berlin Heidelberg.
- Fuchs, Tatjana. 2012. „Qualität der Arbeit“. In *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*, herausgegeben von Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung, Peter Bartelheimer, Sabine Fromm, und Jürgen Kädtler, 417–47. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94197-4_14.
- Gallie, Duncan. 2013a. „Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: Topline Results from Rounds 2 & 5“. 3. ESS Topline Results.
- Gallie, Duncan. 2013b. „Economic Crisis, the Quality of Work, and Social Integration: Issues and Context“. In *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration*, herausgegeben von Duncan Gallie, 1–29. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199664719.003.0001>.
- Gallie, Duncan, Alan Felstead, und Francis Green. 2012. „Job Preferences and the Intrinsic Quality of Work: The Changing Attitudes of British Employees 1992–2006“. *Work, Employment and Society* 26 (5): 806–21. <https://doi.org/10.1177/0950017012451633>.
- Gallie, Duncan, und Ying Zhou. 2013. „Job Control, Work Intensity, and Work Stress“. In *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration*, herausgegeben von Duncan Gallie, 115–41. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199664719.003.0005>.
- Gehrke, Britta, und Brigitte Hochmuth. 2021. „Counteracting Unemployment in Crises: Non-Linear Effects of Short-Time Work Policy“. *The Scandinavian Journal of Economics* 123 (1): 144–83. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12395>.
- Grabka, Markus M, und Jan Goebel. 2020. „Realeinkommen steigen, Quote der Niedrig-einkommen sinkt in einzelnen Altersgruppen“. *DIW Wochenbericht*, Nr. 18: 315–24.
- Green, Francis. 2006. *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. 2. print., and 1. paperback print. Princeton: Princeton University Press.
- Hammermann, Andrea, und Oliver Stettes. 2013. „Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich“. 40. IWTrends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). <https://doi.org/10.2373/1864-810X.13-02-05>.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, und Barbara Bloch Snyderman. 1993. *The Motivation to Work*. New Brunswick, N.J., U.S.A: Transaction Publishers.
- Hijzen, Alexander, und Sebastien Martin. 2013. „The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross- Country Analysis“. *IZA Journal of Labor Policy* 2 (5): 31.
- Hofmann, Josephine, Alexander Piele, und Christian Piele. 2020. „Arbeiten in der Corona-Pandemie - auf dem Weg zum New Normal“. Herausgegeben von Wilhelm Bauer, Oliver Riedel, und Stefan Rief. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. <http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-593445.html>.
- Holman, David. 2013. „Job Types and Job Quality in Europe“. *Human Relations* 66 (4): 475–502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>.

- Huemer, Ulrike. 2020. „Lehrstellensuchende“. WIFO-Projektnummer: 6520. Analysen zur sozialen Lage in Österreich Bestandsaufnahme und Ausblick in der COVID-19-Pandemie. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Janssen, Jürgen, und Wilfried Laatz. 2017. *Statistische Datenanalyse mit SPSS*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53477-9>.
- Jirjahn, Uwe, und Stephen C. Smith. 2018. „Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils“. *Annals of Public and Cooperative Economics* 89 (1): 201–33. <https://doi.org/10.1111/apce.12191>.
- Kalleberg, Arne L. 2011. *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. American Sociological Association's Rose series in sociology. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, Arne L., und Stephen Vaisey. 2005. „Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinists in North America“. *British Journal of Industrial Relations* 43 (3): 431–54. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00363.x>.
- Kalleitner, Fabian, und David Schiestl. 2020. „Einkommenseinbußen in der Frühphase der Corona-Krise“. Universität Wien. 10. April 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog07/>.
- Karasek, Robert A. 1979. „Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign“. *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Kauhanen, Merja, und Jouko Nätti. 2015. „Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work“. *Social Indicators Research* 120 (3): 783–99. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0617-7>.
- Kellner, Barbara, Christian Korunka, Bettina Kubicek, und Juliana Wolfsberger. 2020. „Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert Flexible Working Studie 2020“. Deloitte.
- Kieselbach, Thomas. 2009. *Gesundheit und Restrukturierung. Innovative Ansätze und Politikempfehlungen*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kirchner, Stefan. 2015. „Konturen der digitalen Arbeitswelt: Eine Untersuchung der Einflussfaktoren beruflicher Computer- und Internetnutzung und der Zusammenhänge zu Arbeitsqualität“. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4): 763–91. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0344-3>.
- Kleinert, Corinna, und Marita Jacob. 2012. „Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung“. In *Soziologische Bildungsforschung*, herausgegeben von Rolf Becker und Heike Solga, 52:211–33. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00120-9_9.
- Knittler, Käthe. 2017. „Die Definition macht die Zahl. Arbeitslosigkeit nach nationaler und internationaler Definition im Vergleich“. 3. Statistische Nachrichten.
- Kopp, Johannes, und Daniel Lois. 2014. *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02300-3>.

- Leschke, Janine, Andrew Watt, und Mairead Finn. 2012. „Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI)“. Brüssel: European trade union institut.
- Liedl, Bernd, Philipp Molitor, und Nadia Steiber. 2021. *Einstellungen zum Sozialstaat in der COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise*. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16146573/files/source/AC16146573.pdf>.
- Möller, Joachim. 2015. „Reaktionen der EU auf die Jugendarbeitslosigkeit“. In *Ein soziales Europa ist möglich*, herausgegeben von Ulrich von Alemann, Eva G. Heidbreder, Hartwig Hummel, Domenica Dreyer, und Anne Götde, 201–16. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04952-2_12.
- O’Higgins, Niall. 1997. „The Challenge of Youth Unemployment“. *International Social Security Review* 50 (4): 63–93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.1997.tb01084.x>.
- ORF. 2022. „Lage in Österreich: Coronavirus in Österreich: Täglich aktuelle Daten, Zahlen, Karten und Grafiken“. 2022. <https://orf.at/corona/daten/>.
- Pollak, Markus, Nikolaus Kowarz, und Julia Partheymüller. 2020a. „Blog 60 – Chronologie zur Corona-Krise in Österreich – Teil 2: Von den ersten Lockerungen hinzu einer Normalisierung des öffentlichen Lebens“. Universität Wien. 26. Juni 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog60/>.
- Pollak, Markus, Nikolaus Kowarz, und Julia Partheymüller. 2020b. „Blog 79 - Chronologie zur Corona-Krise in Österreich Teil 3: Vom ruhigen Sommer bis zum Beginn der zweiten Welle“. Universität Wien. 14. Oktober 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog79/>.
- Pollak, Markus, Nikolaus Kowarz, und Julia Partheymüller. 2021a. „Blog 100 - Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 4: Erneute Lockdowns, Massentests und der Beginn der Impfkampagne“. Universität Wien. 19. Februar 2021. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog100/>.
- Pollak, Markus, Nikolaus Kowarz, und Julia Partheymüller. 2021b. „Blog 135 - Chronologie zur Corona-Krise in Österreich - Teil 6: Ein „Sommer wie damals“, der Weg in die vierte Welle, ein erneuter Lockdown und die Impfpflicht“. Universität Wien. 10. Dezember 2021. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog135/>.
- Reimann, Mareike, und Anita Tisch. 2021. „Editorial: Job Quality in Digitalized Work Environments“. *Soziale Welt* 72 (4): 373–83. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2021-4-373>.
- Rodríguez-Modroño, Paula, und Purificación López-Igual. 2021. „Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers“. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (6): 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>.
- Rump, Jutta, Marc Brandt, und Silke Eilers. 2022. „Zoom-Fatigue – Eine Untersuchungsreihe zu den Konsequenzen der steigenden Nutzung virtueller Meetings“. In *Arbeiten in der neuen Normalität*, herausgegeben von Jutta Rump und Silke Eilers, 189–204. IBE-Reihe. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64393-8_12.
- Schäfer, Holger, Jörg Schmidt, und Oliver Stettes. 2013. *Qualität der Arbeit*. IW-Positionen, Nr. 61. Köln: Inst. der Dt. Wirtschaft Köln Medien.

- Schels, Brigitte. 2007. „Jugendarbeitslosigkeit und psychisches Wohlbefinden“. *IAB Forschungsbericht: Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 13: 52.
- Schettkat, Ronald. 2002. „Bildung und Wirtschaftswachstum“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4 (35): 616–27.
- Schiestl, David. 2020. „Blog 3: Wirtschaftliche und psychische Auswirkungen der Corona-Krise“. Universität Wien. 5. April 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog03/>.
- Schnabel, Claus. 2020. „Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland: Verbreitung, Auswirkungen und Implikationen“. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 21 (4): 361–78. <https://doi.org/10.1515/pwp-2020-0048>.
- Schumpeter, Joseph A, und Stiglitz. 2010. *Capitalism, Socialism and Democracy*. London; New York: Routledge. <http://www.dawsonera.com/depp/reader/protected/external/AbstractView/S9780203857090>.
- Siebern-Thomas, Frank. 2005. „Zum Stellenwert der ‚Qualität der Arbeit‘ in der europäischen Beschäftigungspolitik“. *WSI-Mitteilungen*, Nr. 4: 200–206.
- Siegrist, Johannes. 1996. „Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions“, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1).
- Siegrist, Johannes. 2016. „Effort-Reward Imbalance Model“. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, 81–86. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00009-1>.
- Statistik Austria. 2021. „Arbeitsmarkt im Corona-Jahr 2020: 1,3% weniger Erwerbstätige, 19,0% mehr Arbeitslose“. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/125561.html.
- Steiber, Nadia. 2020. „Covid-19, Kurzarbeit und Arbeitsbedingungen“. *in_progress* (blog). 2020. <https://inprogress.ihs.ac.at/covid-19-kurzarbeit-und-arbeitsbedingungen/>.
- Steiber, Nadia. 2021a. „AKCOVID Panel Survey (SUF edition)“. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/D9AYZ7>.
- Steiber, Nadia. 2021b. „Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung“. *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 211. Working Paper-Reihe der AK Wien. Wien: Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Steiber, Nadia, und Christina Siegert. 2021. „Die Auswirkungen der Frühphase der COVID-19 Pandemie auf die Erwerbssituation und die finanzielle Lage von Familien in Österreich“. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 46 (4): 429–42. <https://doi.org/10.1007/s11614-021-00466-9>.
- Tamesberger, Dennis, und Johann Bacher. 2020. „COVID-19 Crisis: How to Avoid a ‘Lost Generation’“. *Intereconomics* 55 (4): 232–38. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0908-y>.

- Tamesberger, Dennis, und Johann Bacher. 2020. 2021. „Jugendarbeitslosigkeit und Jugendbeschäftigung in der Corona-Krise 2020“. *WISO Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*, Nr. 1.21: 30.
- Tamesberger, Dennis, und Simon Theurl. 2021. „Design and Take Up of Austria’s Coronavirus Short Time Work Model“. No. 127. ICAE Working Paper Series. Institute for Comprehensive Analysis of the Economy.
- Urban, Dieter, und Jochen Mayerl. 2018. *Angewandte Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Praxis*. Studienskripten zur Soziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01915-0>.
- Vaughan-Whitehead, Daniel. 2011. „Introduction: Has the Crisis Exacerbated Work Inequalities?“ In *Work Inequalities in the Crisis*, von Daniel Vaughan-Whitehead, 1–37. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857937513.00008>.
- Vogtenhuber, Stefan, und Nadia Steiber. 2021. „Registerbasierte Erwerbsverläufe in der COVID-19 Pandemie in Österreich“. 2021. <https://lima-shiny.ihs.ac.at/testde/>.
- Vonneilich, Nico. 2020. „Soziale Beziehungen, soziales Kapital und soziale Netzwerke – eine begriffliche Einordnung“. In *Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten: Eine neue Perspektive für die Forschung*, herausgegeben von Andreas Klärner, Markus Gamper, Sylvia Keim - Klärner, Irene Moor, Holger von der Lippe, und Nico Vonneilich, 33–48. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21659-7>.
- Wagenaar, Alfred F., Toon W. Taris, Irene L. D. Houtman, Seth van den Bossche, Peter Smulders, und Michiel A. J. Kompier. 2012. „Labour Contracts in the European Union, 2000–2005: Differences among Demographic Groups and Implications for the Quality of Working Life and Work Satisfaction“. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 21 (2): 169–94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.548121>.
- Warr, Peter. 1999. „Well-Being and the Workplace“. In *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology*, herausgegeben von Daniel Kahneman, Ed Diener, und Norbert Schwarz, 392–412. New York: Russell Sage Foundation.
- Windisch, Franziska, und Laurenz Ennser-Jedenastik. 2020. „Kürzer arbeiten auch nach der Krise?“ Universität Wien. 4. August 2020. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog71/>.
- WKO Statistik. 2022. „Jugendarbeitslosenquote“. <http://wko.at/statistik/extranet/bench/jarb.pdf>.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Altersgruppenvergleich bei der Verteilung der Berufe in Österreich, * Anzahl in Tausend (Daten: Eurostat 2022a, eigene Berechnung der Quote und Darstellung)	27
Tabelle 2 Beschreibung des Samples AKCOVID Datensatz, ungewichtet	41
Tabelle 3 Arbeitslohn: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)	43
Tabelle 4 Arbeitsstunden: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020).....	43
Tabelle 5 Arbeitsdruck: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)	44
Tabelle 6 Autonomie: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)	44
Tabelle 7 Betriebliche Mitbestimmung: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020).....	45
Tabelle 8 Kontrolle: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)	45
Tabelle 9 Arbeitsplatzsicherheit: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)	46
Tabelle 10 Soziale Beziehungen: Veränderung seit Beginn der Corona Pandemie (Vergleich Februar mit Juni 2020)	47
Tabelle 11 Alter in Gruppen	47
Tabelle 12 Geschlecht	48
Tabelle 13 Bildungsabschluss.....	49
Tabelle 14 Bundesland	49
Tabelle 15 Wirtschaftszweig	50
Tabelle 16 Homeoffice	51
Tabelle 17 Variable Kurzarbeit.....	51
Tabelle 18 Altersgruppenvergleich der registrierbasierten Erwerbsverläufe in der COVID-19 Pandemie in Österreich im April 2020, Juni 2020 und Februar 2021 (Vogtenhuber und Steiber 2021) – eigene Darstellung	60
Tabelle 19 Regression Arbeitslohn	65
Tabelle 20 Regression Arbeitsstunden	67
Tabelle 21 Regression Arbeitsdruck	70
Tabelle 22 Regression Betriebliche Mitbestimmung	72
Tabelle 23 Regression Autonomie	73
Tabelle 24 Regression Kontrolle	75

Tabelle 25 Regression Arbeitsplatzsicherheit	77
Tabelle 26 Regression soziale Beziehungen	79
Tabelle 27: Chi ² Test Arbeitslohn	81
Tabelle 28: Chi ² Test Arbeitsstunden	82
Tabelle 29: Chi ² Arbeitsdruck	82
Tabelle 30: Chi ² Betriebliche Mitbestimmung	83
Tabelle 31: Chi ² Test Autonomie	83
Tabelle 32: Chi ² Test Kontrolle	83
Tabelle 33: Chi ² Test Arbeitsplatzsicherheit	84
Tabelle 34: Chi ² Test soziale Beziehungen	84
Tabelle 35 Veränderungen der Indikatoren zur Arbeitsqualität seit Beginn der Corona-Pandemie (Daten: AKCOVID, eigene Berechnung und eigene Darstellung)	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Indikatoren zur Arbeitsqualität (eigene Darstellung)	15
<i>Abbildung 2: Verlauf der Corona-Pandemie vom 1. März 2020 bis 1. März 2022 in Österreich (ORF 2022).</i>	24
Abbildung 3 Vergleich der Jugendarbeitslosenquote mit der Gesamt-Arbeitslosenquote in Österreich 2007-2019 Daten: (Eurostat 2021), eigene Darstellung	25
Abbildung 4 Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Vergleich zu Personen im Haupterwerbsalter nach Prekaritätsindikatoren im Jahr 2019 (Tamesberger und Bacher 2021)	26
Abbildung 5 Vorgemerkte Arbeitslose in Österreich nach Altersgruppen (AMS 2021a)	56
Abbildung 6: Vorgemerkte Arbeitslose nach Geschlecht und drei Altersgruppen: Relative Veränderung Jahresdurchschnitt 2020 zu 2019 (in %) (AMS 2021a)	56
Abbildung 7 Vergleich der Jugendarbeitslosenquote mit der Gesamt-Arbeitslosenquote in Österreich 2009-2021 Daten: Eurostat 2022a, eigene Darstellung	57
Abbildung 8: Registerbasierte Erwerbsverläufe in der COVID-19 Pandemie in Österreich – Jugendliche und junge Erwachsene 15- 24 Jahre (Vogtenhuber und Steiber 2021)	59
Abbildung 9 Kurzarbeit nach Altersgruppen, (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper) ...	61
Abbildung 10 Kurzarbeit nach Branche, (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)	61
Abbildung 11 Homeoffice nach Altersgruppen (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)	62
Abbildung 12 Homeoffice nach Branche (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)	62
Abbildung 13 Indikatoren der Arbeitsqualität und Altersgruppen Sample: in Österreich lebende unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 20-49, N = 817, gewichtet (AKCOVID Daten, erstellt mit Datawrapper)	64

Anhang A: Stata Code der Auswertung

* Auswertung Masterarbeit *

* Datensatz: AKCOVID W1_Daten

* Stata/SE 17.0

** Altersvariable

* Deskriptive Statistik Original

sum sta, detail

* Gruppen erstellen, 2 Gruppen, über 49-Jährige werden ausgeschlossen

recode sta (20/29=1) (30/49=2) (else=.), gen(Alter_Gruppe)

label variable Alter_Gruppe "Alter in Gruppen"

label define sta_lab 1 "Junge Erwachsene (20-29)" 2 "Erwachsene (30-49)"

label values Alter_Gruppe sta_lab

tab Alter_Gruppe

keep if Alter_Gruppe ==1 | Alter_Gruppe ==2

* Erwerbstätige die vor der Corona-Pandemie in Vollzeit, Teilzeit und Geringfügig angestellt waren

tab f3a

tab f3

codebook f3a

recode f3 (3 4 5 =1) (2 6/14= .), gen(Erwerbstaetig)

tab Erwerbstaetig

tab Erwerbstaetig f3, m

keep if Erwerbstaetig == 1

tab f3

*** Kontrollvariablen

* Geschlecht

label variable stb "Geschlecht"

tab stb

tab stb Alter_Gruppe, column

* Bundesland

tab stc

tab stb Alter_Gruppe, column

* Bildung

tab f88

codebook f88

recode f88 (1 2 = 0) (3 = 1) (4 = 2) (5 = 3) (7 = 4) (6 8 9 10=5) (11 12 = 6) (else=.),

gen(Bildung)

tab Bildung

label variable Bildung "Bildungsabschluss"

label define f88_lab 0 "Plichtschule" 1 "Lehre" 2 "BMS" 3 "AHS" 4 "BHS" 5 "Diplom" 6 "Uni/FH"

label values Bildung f88_lab

tab f88 Bildung, m

tab Bildung

tab Bildung Alter_Gruppe, column

***Erklärende Variablen

**Branche / Wirtschaftszweig

label variable f11 "Wirtschaftszweig/Branche"

table f11

**replace f11 = . if f11 == -2 ** Reihenfolge nach Werten des Analysesamples

recode f11 (3 = 1) (14 = 2) (1 = 3) (15 = 4) (2 = 5) (11 = 6) (17 = 7) (19 = 8) (6 = 9)
(13 = 10) (12 = 11) (8 = 12) (5 = 13) (9 = 14) (16 = 15) (4 = 16) (7 = 17)
(10 = 18) (18 = 19) (else=.), gen(Branche)

tab Branche

label define f11_lab 1 "Handel" 2 "Gesundheits- und Sozialwesen" 3 "Herstellung von
Waren" 4 "Öffentliche Verwaltung" 5 "Bau" 6 "Information und Kommunikation" 7 "Transport /
Verkehr / Lagerei" 8 "Sonstige" 9 "Finanz- und Versicherungsdienstleistung" 10 "Erziehung &
Unterricht" 11 "Verkehr" 12 "freiberufliche / technische Dienstleistungen " 13 "Gastronomie"
14 "Forschung / Wissenschaft" 15 "Energie / Wasserversorgung" 16 "Tourismus /
Beherbergung" 17 "Immobilien" 18 "Kunst / Erholung / Unterhaltung" 19 "Land- /
Forstwirtschaft"

label values Branche f11_lab

tab f11

tab Branche

*Home Office

tab f19

recode f19 (1 2 3 = 1) (4 5 = 2) (else=.), gen(Homeoffice)

label define f19_lab 1 "Regelmäßig" 2 "Selten oder nie"

label values Homeoffice f19_lab

tab Homeoffice

tab Homeoffice f19, m

*Kurzarbeit

tab f36

label variable f36 "Kurzarbeit"

tab f36

** Indikatoren zur Arbeitsqualität

*Arbeitslohn

tab f29_2

recode f29_2 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Arbeitslohn)

label variable Arbeitslohn "Arbeitslohn"

tab Arbeitslohn

tab Arbeitslohn f29_2, m

*Arbeitsstunden

tab f28_1

label variable f28_1 "Arbeitsstunden"

recode f28_1 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Arbeitsstunden)

tab Arbeitsstunden

tab Arbeitsstunden f28_1, m

*Arbeitsdruck

tab f28_2

label variable f28_2 "Arbeitsdruck"

```
recode f28_2 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Arbeitsdruck)
tab Arbeitsdruck
tab Arbeitsdruck f28_2, m
```

```
*Betriebliche Mitbestimmung
tab f28_5
label variable f28_5 "Betriebliche Mitbestimmung"
recode f28_5 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.),
gen(Betriebliche_Mitbestimmung)
tab Betriebliche_Mitbestimmung
tab Betriebliche_Mitbestimmung f28_5, m
```

```
*Autonomie
tab f29_3
label variable f29_3 "Autonomie"
recode f29_3 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Autonomie)
tab Autonomie
tab Autonomie f29_3, m
```

```
*Kontrolle
tab f29_4
label variable f29_4 "Kontrolle"
recode f29_4 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Kontrolle)
tab Kontrolle
tab Kontrolle f29_4, m
```

```
*Arbeitsplatzsicherheit
tab f29_1
label variable f29_1 "Arbeitsplatzsicherheit"
recode f29_1 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Arbeitsplatzsicherheit)
tab Arbeitsplatzsicherheit
tab Arbeitsplatzsicherheit f29_1, m
```

```
*Soziale Beziehungen
tab f29_5
label variable f29_5 "Soziale Beziehungen"
recode f29_5 (1 = -2) (2 = -1) (3 = 0) (4 = 1) (5 = 2) (else=.), gen(Soziale_Beziehungen)
tab Soziale_Beziehungen
tab Soziale_Beziehungen f29_5, m
```

```
**Analysesample: Schritt 1 Missing Werte in allen Variablen identifizieren
```

```
egen fehlend = rowmiss(Arbeitslohn Arbeitsstunden Arbeitsdruck
Betriebliche_Mitbestimmung Autonomie Kontrolle Arbeitsplatzsicherheit
Soziale_Beziehungen Branche stb Alter_Gruppe Bildung Homeoffice f36 Erwerbstaetig stc)
//Zählen der Anzahl der Missingwerte in der Liste der Variablen
tab fehlend
```

```
asdoc tab stc if fehlend==0
```

```
**Definition des Analysesamples, das nur für jene Personen den Wert 1 annimmt, wenn bei
dieser Person keine der Variablen in der Klammer Missingwerte annimmt
gen analysesample=0
replace analysesample=1 if fehlend==0
tab analysesample //das Analysesample umfasst 817 Personen
```

```
*univariat auf Analysesample bezogen
tab1 Arbeitslohn Arbeitsstunden Arbeitsdruck Betriebliche_Mitbestimmung Autonomie
Kontrolle Arbeitsplatzsicherheit Soziale_Beziehungen Branche stb Alter_Gruppe Bildung
Homeoffice f36 Erwerbstaetig if analysesample==1
```

```
** Werte für Sample Tabelle
```

```
preserve
keep if fehlend==0
asdoc tab Alter_Gruppe
asdoc tab stb Alter_Gruppe, column
asdoc tab Branche Alter_Gruppe, column
asdoc tab Homeoffice Alter_Gruppe, column
asdoc tab f36 Alter_Gruppe, column
asdoc tab Bildung Alter_Gruppe, column
asdoc tab stc Alter_Gruppe, column
restore
```

```
** Kontrolle der Branchen-Bezeichnungen mit Analysesample
```

```
tab Branche if fehlend==0
tab f11 if fehlend==0
```

```
*****
```

```
*Schritt 1: Bivariate Analyse
```

```
*****
```

```
*Verteilung der zwei Altersgruppen bei den Indikatoren zur Arbeitsqualität
```

```
// 1. Daten gewichten
// 2. Durchschnitte berechnen
// 3. nur 3 und nicht 5 Ausprägungen in der Grafik. Also Verringert, Gleich, Erhöht
```

```
* Gewichte
```

```
//Neubenennung der relevanten GewichtsvARIABLEN für Teilauswertungen, damit ich bei der
Regressionsanalyse die Variablen ohne Gewichtung nehmen kann
```

```
tab Alter_Gruppe [aweight= weight1]
```

```
** Nur 3 Ausprägungen der Indikatoren zur Arbeitsqualität für Deskriptive Statistik
```

```
recode Arbeitslohn (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.), gen(Arbeitslohn3)
tab Arbeitslohn3
```

```
recode Arbeitsstunden (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.), gen(Arbeitsstunden3)
tab Arbeitsstunden3
```

```
recode Arbeitsdruck (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.), gen(Arbeitsdruck3)
tab Arbeitsdruck3
```

```
recode Betriebliche_Mitbestimmung (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.),
gen(Betriebliche_Mitbestimmung3)
tab Betriebliche_Mitbestimmung3
```

```
recode Autonomie (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.), gen(Autonomie3)
tab Autonomie3
```

```
recode Kontrolle (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.), gen(Kontrolle3)
tab Kontrolle3
```

```
recode Arbeitsplatzsicherheit (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.),
gen(Arbeitsplatzsicherheit3)
tab Arbeitsplatzsicherheit3
```

```
recode Soziale_Beziehungen (-1 -2 = -1) (0 = 0) (1 2 = 1) (else=.),
gen(soziale_Beziehungen3)
tab soziale_Beziehungen3
```

****Verteilung der 3 Ausprägungen innerhalb der Gruppen**

```
preserve
keep if analysesample==1
asdoc tab Arbeitslohn3 Alter_Gruppe[aweight= weight1], column
asdoc tab Arbeitsstunden3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab Arbeitsdruck3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab Betriebliche_Mitbestimmung3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab Autonomie3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab Kontrolle3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab Arbeitsplatzsicherheit3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab soziale_Beziehungen3 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
restore
```

**** Durchschnitte Vergleichen**

```
preserve
keep if analysesample==1
by Alter_Gruppe, sort: summarize Arbeitslohn3
by Alter_Gruppe, sort: summarize Arbeitsstunden3
by Alter_Gruppe, sort: summarize Arbeitsdruck3
by Alter_Gruppe, sort: summarize Betriebliche_Mitbestimmung3
by Alter_Gruppe, sort: summarize Autonomie3
by Alter_Gruppe, sort: summarize Kontrolle3
by Alter_Gruppe, sort: summarize Arbeitsplatzsicherheit3
by Alter_Gruppe, sort: summarize soziale_Beziehungen3
restore
```

```
preserve
keep if analysesample==1
histogram Arbeitslohn3, by(Alter_Gruppe)
histogram Arbeitsstunden3, by(Alter_Gruppe)
histogram Arbeitsdruck3, by(Alter_Gruppe)
histogram Betriebliche_Mitbestimmung3, by(Alter_Gruppe)
histogram Autonomie3, by(Alter_Gruppe)
histogram Kontrolle3, by(Alter_Gruppe)
histogram Arbeitsplatzsicherheit3, by(Alter_Gruppe)
histogram soziale_Beziehungen3, by(Alter_Gruppe)
restore
```

****Deskriptive Analyse Homeoffice und KUA**

****Kurzarbeit**

```
preserve
keep if analysesample==1
asdoc tab f36 Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab f36 Branche [aweight= weight1], column
restore
```

****Homeoffice**

```
preserve
keep if analysesample==1
asdoc tab Homeoffice Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
asdoc tab Homeoffice Branche [aweight= weight1], column
asdoc tab Homeoffice f36 [aweight= weight1], column
restore
```

****Branche**

```
preserve
keep if analysesample==1
tab Branche Alter_Gruppe [aweight= weight1], column
restore
```

**** Signifikanzen Überprüfen**

```
pwcorr Arbeitslohn Arbeitsstunden Arbeitsdruck Betriebliche_Mitbestimmung Autonomie
Kontrolle Arbeitsplatzsicherheit Soziale_Beziehungen stb Alter_Gruppe Bildung Homeoffice
f36, sig
asdoc pwcorr Arbeitslohn Arbeitsstunden Arbeitsdruck Betriebliche_Mitbestimmung
Autonomie Kontrolle Arbeitsplatzsicherheit Soziale_Beziehungen stb Alter_Gruppe Bildung
Homeoffice f36, sig
```

***Annahmen prüfen**

***Test auf Multikollinearität**

```
reg Alter_Gruppe Branche stb Bildung
vif
reg Alter_Gruppe Branche stb Bildung Homeoffice f36
vif
```

//Erklärung: berechnet Varianzinflationsfaktoren des Modells. Diese sind kleiner als 5. Somit ist von keiner problematischen Multikollinearität auszugehen.

***Test auf Homoskedastizität**

```
reg Alter_Gruppe Branche stb Bildung Homeoffice f36
*erster Schritt einen residual-versus-fitted plot, hier sollte man kein Muster erkennen, das
darauf schließen lässt, dass die Varianz der Residen nicht konstant ist
rvfplot, jitter(8) yline(0)
*Formaler Test auf Heterskedastizität: Breusch-Pagan Test
estat hettest
```

*wenn dieser Test ein sig. Ergebnis gibt (Prob > ch2 <0,05), dann ist die Annahme verletzt -> Ist hier der Fall

*Sollte das der Fall sein -> Problem: Standardfehler sind falsch geschätzt, Coef sind korrekt geschätzt

```
reg Alter_Gruppe Branche stb Bildung Homeoffice f36, robust
```

*Tests auf Normalverteilung der Residuen

```
reg Alter_Gruppe Branche stb Bildung Homeoffice f36
```

```
predict vorhersage
```

```
predict fehler, residual
```

```
kdensity fehler, normal //Verteilung der Fehler im Vergleich zur Normalverteilung
```

```
pnorm fehler //Grafische Überprüfung der Normalität der Residuen in der Mitte
```

```
qnorm fehler //Grafische Überprüfung der Normalität der Residuen an den Rändern
```

*Formaler Test

```
swilk fehler
```

***Schritt 2: Hypothesentestung (Multivariate Analyse)

```
2aster //specifies ** for 1% and * for 5%
```

```
set dp comma
```

*Arbeitslohn

```
reg Arbeitslohn ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitslohn ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitslohn ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if  
analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitslohn ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice ib3.f36 if  
analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster
```

*Arbeitsstunden

```
reg Arbeitsstunden ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitsstunden ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitsstunden ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if  
analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitsstunden ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice ib3.f36 if  
analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster
```

*Arbeitsdruck

```
reg Arbeitsdruck ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
```

```
reg Arbeitsdruck ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if analysesample==1
```

```
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
```

```

reg Arbeitsdruck ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
reg Arbeitsdruck ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice ib3.f36 if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster

```

*Betriebliche_Mitbestimmung

```

reg Betriebliche_Mitbestimmung ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
reg Betriebliche_Mitbestimmung ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
reg Betriebliche_Mitbestimmung ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche
ib2.Homeoffice if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
reg Betriebliche_Mitbestimmung ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche
ib2.Homeoffice ib3.f36 if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster

```

*Autonomie

```

reg Autonomie ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
reg Autonomie ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
reg Autonomie ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
reg Autonomie ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice ib3.f36 if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster

```

*Kontrolle

```

reg Kontrolle ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
reg Kontrolle ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
reg Kontrolle ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
reg Kontrolle ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice ib3.f36 if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster

```

*Arbeitsplatzsicherheit

```

reg Arbeitsplatzsicherheit ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
reg Arbeitsplatzsicherheit ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
reg Arbeitsplatzsicherheit ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster

```

```
reg Arbeitsplatzsicherheit ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice
ib3.f36 if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster
```

*Soziale Beziehungen

```
reg Soziale_Beziehungen ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) replace ctitle(Model 1) drop (i.stc) 2aster
reg Soziale_Beziehungen ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 2) drop (i.stc) 2aster
reg Soziale_Beziehungen ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice if
analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 3) drop (i.stc) 2aster
reg Soziale_Beziehungen ib2.Alter_Gruppe i.stc i.Bildung i.stb i.Branche ib2.Homeoffice
ib3.f36 if analysesample==1
outreg2 using myreg.xls, dec (2) append ctitle(Model 4) drop (i.stc) 2aster
```

//Chi^2 Test

```
preserve
keep if fehlend==0
tab Alter_Gruppe Arbeitslohn, chi2
tab Alter_Gruppe Arbeitsstunden, chi2
tab Alter_Gruppe Arbeitsdruck, chi2
tab Alter_Gruppe Betriebliche_Mitbestimmung, chi2
tab Alter_Gruppe Autonomie, chi2
tab Alter_Gruppe Kontrolle, chi2
tab Alter_Gruppe Arbeitsplatzsicherheit, chi2
tab Alter_Gruppe Soziale_Beziehungen, chi2
restore
```

Anhang B: Abstract (DE/EN)

Abstract Deutsch

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den österreichischen Arbeitsmarkt im Jahr 2020. Zur Eindämmung des Virus veranlasste die Regierung diverse Schutzmaßnahmen wie Lockdowns und Kontaktbeschränkungen, die folglich auch zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führten. Aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und einer erst kurzen Teilhabe am Arbeitsmarkt stellt eine wirtschaftliche Krise gerade für junge Erwachsene ein Risiko dar.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, herauszuarbeiten, wie sich die Anfänge der Corona-Pandemie auf die Erwerbsverläufe und die Arbeitsqualität ausgewirkt haben. Hierbei sollen besonders junge Erwerbstätige im Vergleich mit älteren Erwerbstätigen untersucht werden.

Dazu wird folgende Forschungsfrage gestellt: *Welche Auswirkungen hatte die Corona-Pandemie auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und die Qualität der Arbeit bei jungen Erwachsenen im Alter von 20-29 Jahren im Vergleich zu älteren Personen in Österreich?*

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden zunächst die möglichen Auswirkungen einer Krise auf den Arbeitsmarkt diskutiert, vor allem in Bezug auf junge Erwachsene. Auf Basis theoretischer Vorüberlegungen nach Clark (1998), Green (2006) und Dahl, Nesheim, und Olsen (2009) werden anschließend folgende Faktoren zur Analyse der Arbeitsqualität festgelegt: Arbeitslohn, Arbeitsstunden, Arbeitsdruck, Betriebliche Mitbestimmung, Autonomie, Kontrolle, Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Beziehungen.

Zu den drei prekärsten Veränderungen durch die Corona-Krise am österreichischen Arbeitsmarkt zählen (1) steigende Arbeitslosenzahlen, (2) zahlreiche Anmeldungen zur Kurzarbeit und (3) vermehrte Nutzung von Homeoffice.

Die Erwerbssituationen in Österreich im Jahr 2020 werden mit Daten vom Arbeitsmarktservice (AMS) und Eurostat aufgezeigt. Anschließend werden mit den Daten der AKCOVID-Studie die Erwerbsverläufe dargestellt und die Veränderung der Arbeitsqualität analysiert. Zunächst werden mit deskriptiven Analysen die Verteilung der Altersgruppen bei den einzelnen Indikatoren dargestellt und im Anschluss die Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen und mehreren abhängigen Variablen mittels multipler linearer Regressionen untersucht.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass eher junge Erwerbstätige (20-29 Jahre) als ältere Erwerbstätige (30-49 Jahre) von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren. Bei der Betrachtung zur Arbeitsqualität zeigen sich Entwicklungen in beide Richtungen. Hier waren besonders junge Erwerbstätige im Vergleich zu älteren Erwerbstätigen von einer Verringerung des Arbeitslohns und der Arbeitsplatzsicherheit seit dem Beginn der Corona-Pandemie betroffen. Bei den Auswertungen der Regressionsmodelle wird deutlich, dass es gerade bei Personen im Homeoffice und in Kurzarbeit zu Veränderungen der Arbeitsqualität kam.

Abstract English

This master thesis focuses on the first effects of the Corona-pandemic on the Austrian labor market in 2020. To contain the virus, the government initiated various protective measures such as lockdowns and contact restrictions that caused changes in the labor market. Due to insecure employment and only a short participation in the labor market, the economic crisis posed a risk especially for young adults.

The aim of this paper is to identify how the onset of the Corona pandemic affected employment and job quality. The main focus is on the comparison between young and older workers.

Therefore, the following research question is posed: *What impact did the Corona pandemic have on the extent of employment and the quality of work among young adults aged 20-29 compared to older individuals in Austria?*

To answer the research question, I first discuss the possible effects of a crisis on the labor market focusing on young adults. Based on preliminary theoretical considerations according to Clark (1998), Green (2006), and Dahl, Nesheim, and Olsen (2009), the following factors are then defined to analyze job quality: Wage, Hours, Work Pressure, Workplace Participation, Autonomy, Control, Job Security, and Social Relations.

The three most precarious changes caused by the Corona crisis in the Austrian labor market include (1) rising unemployment rates, (2) numerous applications for short-time work, and (3) increased use of home office.

The employment situation in Austria in 2020 is based on data from the Public Employment Service (AMS) and Eurostat. Using data from the AKCOVID study, employment histories are presented and changes in the quality of work are analyzed. First, descriptive analyses are used to show the distribution of age groups for the individual indicators, and then the correlations between the independent variables and several dependent variables are examined using multiple linear regressions.

The analysis of the data indicates that young workers (20-29 years) rather than older workers (30-49 years) were affected by unemployment and short-time work. The analysis of the quality of work reveals trends in both directions. Here, young workers were more affected by a reduction in wages and job security since the onset of the Corona pandemic compared to older workers. The analysis of the regression models validates that changes in the quality of work were particularly pronounced among home office workers and those on short-time work.