

Von der Krise zur Transformation – was bedeuten COVID-19 und die Teuerungskrise für die Arbeitswelt der Zukunft und den österreichischen Arbeitsmarkt?

Beitrag zu TRACK #7:

ARBEIT TRANSFORMIEREN? VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT

Michael Gogola & Robin Perner

1. Einleitung

In den vergangenen Jahren sind verschiedentliche Veränderungsprozesse verstärkt ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Insbesondere die COVID-19-Pandemie und die Teuerungskrise, mit der die Gesellschaft nun im Zusammenhang mit kriegerischen Auseinandersetzungen zwischen Russland und der Ukraine konfrontiert ist, haben sich zuletzt als Treiber gesellschaftlicher Transformationsprozesse erwiesen.

Diesen Krisen gemein ist nicht zuletzt, dass sie wesentlich zu dramatischen Umbrüchen in der Arbeitswelt und zu sich verschärfenden ökonomischen Ungleichheiten beigetragen haben. Es lässt sich nachweisen, dass die gesellschaftlichen Gegensätze zwischen besser- und schlechterverdienenden Arbeitnehmer:innen, zwischen solchen mit höherem und solchen mit niedrigerem Bildungsabschluss oder zwischen Männern und Frauen zugenommen haben (Stantcheva, 2022). Insbesondere die COVID-19-Krise brachte einen mit der gestiegenen Verbreitung von Homeoffice im Zusammenhang stehenden Digitalisierungsschub und die Einführung neuer Arbeitsabläufe, was neben Chancen auf größere Souveränität der Beschäftigten auch eine Reihe neuer Risiken mit sich bringt, darunter jene der verstärkten Überwachung durch den/die ArbeitgeberIn sowie dem Verschwimmen der Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben. Infolge von COVID-19 und Teuerungskrise sind auch gravierende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten. So wird zuletzt verstärkt über einen Mangel an Arbeitskräften berichtet.

Die in diesem Beitrag aufgezeigten Herausforderungen können auch Anlass zu einer gerechteren Gestaltung der Gesellschaft und insbesondere der Arbeitswelt bieten. Krisenhafte Entwicklungen bieten die Chance auf fortschrittliche Veränderungen, die bislang als kaum erreichbar angesehen wurden. Voraussetzung dafür ist jedoch eine aktive Gestaltung des politischen Wandels.

2. Von COVID-19 zur Teuerung

2.1. Ungleiche Auswirkungen der Krise

Im Zuge der COVID-19-Pandemie waren rasch unterschiedliche Betroffenheiten festzustellen. Insbesondere kam deutlich zum Vorschein, dass ArbeitnehmerInnen, die gemeinhin – aufgrund ihres niedrigen Bildungsgrades oder niedrigen Nettoeinkommens – als sozial schwächer gestellt angesehen werden, weitaus häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen waren als ArbeitnehmerInnen mit Matura oder Universitätsabschluss (Pichler, Schmidt-Dengler & Zulehner, 2020). Auch anhand einer Untersuchung von Eurostat (2020) zeigt sich, dass Personen in den unteren drei Einkommensdezilen besonders gefährdet waren, ihren Arbeitsplatz zu verlieren – aufgrund der im Rahmen von Kurzarbeit reduzierten Arbeitszeit hatte diese Gruppe auch höhere relative Einkommensverluste zu verzeichnen, was noch im zweiten Jahr der Pandemie messbar war (Momentum, 2021).

Besonders der Bildungsgrad spielte während der Pandemie eine wesentliche Rolle im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeit bzw. der Möglichkeit von Homeoffice. Die Arbeitserbringung von zu Hause aus war und ist vor allem bei Menschen mit hohem Bildungsabschluss und höheren Einkommen sowie bei Beschäftigten im Bereich Wissensdienstleistungen verbreitet (Schlögl et al., 2022). Dem gegenüber waren ArbeitnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss mehr als doppelt so häufig von Kurzarbeit betroffen wie Beschäftigte mit Universitätsabschluss (Pichler et al., 2020).

Zwar wurden zum Ausgleich der sich so weiter verschärfenden gesellschaftlichen Ungleichheiten weitgehende Entlastungsmaßnahmen durch den Staat ergriffen, wobei – anders als in anderen europäischen Staaten – die Stabilisierung von Einkommen und somit die Verringerung ökonomischer Ungleichheiten in Österreich nur mäßig gelang (Almeida, Barrios, Christl, Poli, Tumino & van der Wielen, 2020).

Neben ökonomisch schlechter gestellten ArbeitnehmerInnen waren von der Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Krise insbesondere Frauen betroffen. So betrug der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Frauen im Jahr 2020 37,8%, bei Männern hingegen 34,4% (AMS, 2020). Zugleich lässt sich feststellen, dass jene Beschäftigtengruppen, die während der Pandemie in besonderem Maße belastet waren und – zumindest zu Beginn der Lockdown-Phasen – als systemrelevant gewürdigt wurden, weiblich dominiert und häufig in prekären Arbeitssituationen befindlich in dem Sinne waren, dass sie niedrige Löhne erhalten, vielfach in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig hoher Arbeitsbelastung ausgesetzt sind (SORA, 2020).

Obwohl die verfolgten und vielfach als unzureichend kritisierten gesundheitspolitischen Strategien zur Bewältigung der Pandemie mit drastischen wirtschaftlichen Einschränkungen verbunden waren, besserte sich bereits im Jahr 2021 die konjunkturelle Lage deutlich, die Arbeitslosigkeit ging während des Jahres stark zurück und die Wirtschaftsleistung übertraf bereits 2021 das vor der Krise herrschende Niveau (OeNB, 2022a).

2.2. Vom Wirtschaftlichen Aufschwung zur Teuerungskrise

Durch diesen breiten wirtschaftlichen Aufholprozess sind globale Lieferketten-Probleme aufgetaucht, die alle voran durch die synchrone weltweite Nachfrage nach Rohstoffen und Vorprodukten entstanden sind. Bereits zum Jahreswechsel 2021 sind deshalb für europäische Verhältnisse unüblich hohe Inflationsraten gemessen worden. Während diese Entwicklung noch von vielen BeobachterInnen als rein temporäres Phänomen und Begleiterscheinung der Pandemie bis zur Beruhigung der Lieferketten eingeschätzt wurde, hat der Beginn des Kriegs in der Ukraine Ende Februar eine nachhaltige Verteuerung fossiler Energieträger verursacht. Da die Preissteigerung hauptsächlich Energie aber nun vermehrt auch Nahrungsmittel und Wohnen betrifft sind Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen besonders betroffen (Statistik Austria, 2017). Die Inflationsrate lag im August 2022 bei 9,3% und eine markante Abschwächung der Dynamik ist vorerst nicht in Sicht (Statistik Austria, 2022).

2.3. Der Sozialstaat als stabilisierender Faktor

Zur Abfederung von solchen wirtschaftlichen und sozialen Krisen hat sich ein starker und handlungsfähiger Sozialstaat als unerlässlich dargestellt.

Das hat auch die Entwicklung in den beiden Pandemiejahren 2020/2021 bewiesen. Die rasch ausgestaltete Kurzarbeit war wohl eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass der wirtschaftliche Aufschwung so schnell nach Ende der Lockdowns beginnen konnte. Ebenso haben Untersetzungen für Unternehmen grundsätzlich dazu beigetragen Arbeitsplätze zu sichern, auch wenn diese wenig treffsicher und intransparent vergeben wurden. In Summe wurden 46,6 Milliarden € an Covid-Maßnahmen geleistet (BMF, 2022).

In der Energiekrise war die Regierung vorerst deutlich zurückhaltender was direkte Unterstützungen für Haushalte betraf. Evident wurde dabei auch die eingeschränkte Handlungsfähigkeit der öffentlichen Hand, wenn es um direkte Leistungen an Privatpersonen ging. Neben der Senkung der Energieabgaben und diversen Einmalzahlungen für TransferleistungsbezieherInnen bleibt vor allem der Energiegutschein aufgrund der schlechten Ausgestaltung im kollektiven Gedächtnis. Weitere und im Ausmaß deutlich umfangreichere Maßnahmen wurden im Juni beschlossen und entfalten nun ihre Wirkung (ORF, 2022). Weiters wurde ein begrenzter Preisdeckel für den Stromverbrauch der privaten Haushalte für Dezember angekündigt. Weitere Maßnahmen für Heizkosten und zur Deckung der Preissteigerung bei alltäglichen Gütern müssen hier noch folgen.

Offen bleibt jedoch die Verteilung der Kosten der Krisen. Während viele Haushalte unter den Kosten leiden, gibt es auch Gewinner in der Krise, allen voran Mineralölkonzerne und Unternehmen im Energie-Sektor. Deshalb ist es unerlässlich die Gewinner an der Bewältigung der Krisen zu beteiligen. Eine Übergewinnsteuer auf zufällige, kriegsbedingte Gewinne kann einen fairen Beitrag zur Finanzierung weiterer Maßnahmen leisten (ÖGB, 2022). Darüber hinaus müssen auch endlich vermögensbezogene Steuern einen Beitrag zur Bewältigung der multiplen Schocks leisten, denn Krisen sind auch immer eine Verteilungsfrage (GPA, 2022).

3. Änderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation

3.1. Homeoffice und Digitalisierungsschub

Für sehr viele ArbeitnehmerInnen führte die COVID-19-Pandemie zu einer deutlich spürbaren, teilweise gravierenden Änderung der betrieblichen Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe. So nahm die Digitalisierung der Arbeitsabläufe und – insbesondere im Angestelltenbereich – die Verbreitung von Homeoffice deutlich zu (BMA 2021). Vor diesem Hintergrund entschloss sich die Gesetzgebung auf der Grundlage einer Sozialpartnereinigung zur Schaffung neuer gesetzlicher Regelungen¹ für die Arbeit im Homeoffice. So wurde nun erstmals eine Legaldefinition von „Homeoffice“ verankert, steuerliche Aspekte geregelt und insbesondere die Pflicht für ArbeitgeberInnen normiert, die für die regelmäßige Arbeit in der Wohnung der ArbeitnehmerInnen benötigten digitalen Arbeitsmittel bereit zu stellen oder bei Zurverfügungstellung der Arbeitsmittel durch die Beschäftigten jedenfalls Kostenersatz in angemessener Höhe zu leisten. (Mathy & Trost, 2021, S. 255 ff.; Gogola, 2021).

Wenngleich die Möglichkeit der Arbeit in der eigenen Wohnung von vielen ArbeitnehmerInnen offenkundig geschätzt wird, stellen sich die Bedingungen unter denen im Homeoffice gearbeitet wird, in vielen Fällen nach wie vor als ungenügend dar. So werden den Beschäftigten vielfach – entgegen den gesetzlichen Verpflichtungen – nicht die nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt bzw bei Zurverfügungstellung der Arbeitsmittel durch die ArbeitnehmerInnen kein Kostenersatz geleistet (IFES 2022). Es kann wohl davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice wohl auch in Zukunft in erhöhtem Maße bestehen bleiben wird.

3.2. Schutz der Persönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis

Mit der gestiegenen Verbreitung technischer Infrastruktur in den Betrieben gehen neben positiven Effekten wie Flexibilität und der Möglichkeit der Effizienzsteigerung bei Arbeitsabläufen jedoch auch Risiken und Herausforderungen für die Beschäftigten einher. Mittels der vielfältigen eingesetzten Systeme aus den Bereichen Enterprise-Ressource-Planning (wie etwa dem bekannten System SAP), Kommunikation und Kollaboration (Videokonferenzsysteme wie Teams oder Skype; Instantmessagingdienst Slack) oder Leistungsbewertungssystemen können ArbeitnehmerInnen auf digitalem Weg bei der Arbeitserbringung kontrolliert und überwacht werden (Christl 2021), was die Gefahr der Beeinträchtigung der Privatsphäre der Beschäftigten mit sich bringt und Fragen hinsichtlich der gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechte der Belegschaft aufwirft.

So will § 96 Abs 1 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) die Persönlichkeitsrechte von ArbeitnehmerInnen schützen und sieht vor, dass bei der „Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren“ die Zustimmung des Betriebsrates – in Form einer zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung – eingeholt werden muss.

¹ § 2h AVRAG; § 27 Abs 1 Z 27 ArbVG; § 2 Abs 4 DHG; § 175 Abs 1a, 1b ASVG; §§ 16 Abs 1 Z 7a, 124b Z 374 EStG.

Andernfalls ist die Einführung der Kontrollmaßnahme oder des technischen Kontrollsystems rechtsunwirksam. (Chlestil 2017, S. 119 ff; Reissner 2018) In Betrieben ohne Betriebsrat muss die Zustimmung jedes und jeder einzelnen ArbeitnehmerIn, der/die von der Kontrollmaßnahme oder dem Kontrollsystem betroffen ist, eingeholt werden.

Daneben legt § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG fest, dass auch bei der *„Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen“* eine Zustimmung des Betriebsrates erforderlich ist. Eine automationsunterstützte Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten liegt etwa dann vor, wenn mittels Personalverwaltungssoftwares ArbeitnehmerInnen Daten (z.B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Personalakt) in größerem Umfang mit einander verknüpft und ausgewertet werden können. Ebenfalls zustimmungspflichtig ist gem. § 96a Abs 1 Z 2 ArbVG *„die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind“*. Die Zustimmung des Betriebsrates kann in Fällen des § 96a Abs 1 ArbVG durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden (§ 96a Abs 2 ArbVG).

Sind nicht aufgrund der eingesetzten technischen Systeme ohnehin verpflichtend Betriebsvereinbarungen unter den Tatbeständen der §§ 96, 96a ArbVG abzuschließen, können die Tatbestände des § 97 ArbVG ebenfalls Ansatzpunkte für die betriebliche Mitbestimmung bilden. In diesem Zusammenhang sind insbesondere § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG (Rahmenbedingungen der Arbeit im Homeoffice) sowie § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung) hervorzuheben. Letztere Bestimmung ermöglicht etwa die Gestaltung von arbeitsorganisatorischen Abläufen, Arbeitsplätzen und Betriebsmittel. Unter Umständen kann im Zusammenhang mit der Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation vom Betriebsrat auch eine Betriebsvereinbarung unter Bezugnahme auf § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG (Ordnungsvorschriften) erzwungen werden, nämlich stets dann, wenn bestimmte betriebliche Abläufe oder (Verhaltens-)Richtlinien vom/von der Arbeitgeber:in vorgegeben werden.

Neben dem Arbeitsverfassungsrecht spielen auch datenschutzrechtliche Aspekte eine zentrale Rolle beim Schutz der Persönlichkeitsrechte von ArbeitnehmerInnen. Nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen kommt von einer Datenverarbeitung betroffenen ArbeitnehmerInnen eine Reihe individueller Rechte zu – dazu zählt insbesondere das Recht auf Auskunft, weiters jenes auf Berichtigung und jenes auf Löschung personenbezogener Daten (Art 15 ff DSGVO). Gerade im Hinblick auf den Schutz von Grundrechten und der Durchsetzung von ArbeitnehmerInneninteressen kommt dem Datenschutzrecht somit eine nicht zu unterschätzende Rolle zu.

3.3. Die Gefahr der zeitlichen Entgrenzung

Neben der Gefahr einer verstärkten Beeinträchtigung der Privatsphäre der Beschäftigten steigt auch das Risiko von Entgrenzung, insbesondere in zeitlicher Hinsicht: So lässt sich feststellen,

dass bei der Arbeit außerhalb des Betriebes häufig länger gearbeitet wird. Je mehr Zeit im Homeoffice verbracht wird, desto höher ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche. (Predotova, K. & Vargas Llave O. 2021). Diese Effekte wirken sich wohl bei einer Kombination der Arbeit außerhalb des Betriebes mit dem insbesondere im Angestelltenbereich verbreiteten Arbeitszeitmodell der Gleitzeit (§ 4b AZG) besonders deutlich aus. Für ArbeitgeberInnen bringt die Gleitzeit den Vorteil des Wegfalls von Überstundenzuschlägen mit sich, die Beschäftigten hingegen können dabei die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit – bis zu einem gewissen Grad – selbst steuern, was zu einem höheren Maß an Souveränität und Selbstbestimmtheit führen kann, jedoch das Risiko überlanger Tages- und Wochenarbeitszeiten besonders erhöht. Gerade aus gesundheitspolitischer Sicht sind dauerhaft erhöhte Arbeitszeiten als bedenklich einzuschätzen.

Wesentlich erscheint daher, dass auch beim Modell der Gleitzeit eine effektive Begrenzung der Arbeitszeit stattfindet und dem diesem Arbeitszeitmodell innewohnenden Aspekt der Souveränität der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung tatsächlich Rechnung getragen wird. Eine häufige Schwierigkeit besteht in diesem Zusammenhang in der typischerweise in Gleitzeitvereinbarungen vorgesehenen Notwendigkeit, den Abbau von Zeitguthaben mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbaren zu müssen sowie in der Verankerung von – mitunter umfangreichen – Kernzeitenregelungen in den Gleitzeitvereinbarungen, die ArbeitnehmerInnen in der freien Gestaltung ihrer Arbeitszeit deutlich einschränken. Schon aus diesem Grund erscheint es geboten, den Umfang von Kernzeiten auf das betrieblich unbedingt erforderliche Maß zu beschränken. (Döller & Gogola, 2021, S. 179) Wertvoll erscheinen diesbezüglich die Überlegungen von Jöst (2018; 2021), der das zeitliche Selbstbestimmungsrecht des/der ArbeitnehmerIn in den Vordergrund rückt und davon ausgehend Mindestanforderungen an Gleitzeitvereinbarungen aufstellt. So dürfe bei einem Gleitzeitrahmen von 10 Stunden täglich die Kernzeit nicht mehr als 75% der Normalarbeitszeit betragen (10:8 Stunden), bei einem 12-stündigen Gleitzeitmodell dürfe die Kernzeit nicht mehr als 50% der Normalarbeitszeit betragen (12:8 Stunden). Es sollte darüber nachgedacht werden, eine derartige Beschränkung von Kernzeitregelungen auch gesetzlich – etwa durch Aufnahme in die Mindestinhalte der Gleitzeitvereinbarung – zu verankern. Um den Beschäftigten darüber hinaus ein größeres Maß an Selbstbestimmtheit zu ermöglichen, sollten einseitige Antrittsrechte im Hinblick auf den Verbrauch von angewachsenen Gleitzeitguthaben in den Gleitzeitvereinbarungen festgelegt werden. (Döller & Gogola, 2021, S. 179 f)

4. Arbeitskräftemangel im Arbeitsmarkt der Zukunft?

4.1. Schnelle Erholung nach Ende der Covid-Lockdowns

Durch die Covid-Krise und deren einschneidende Wirkung auf die Gesellschaft lagen auch nachhaltigen strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt in der Luft. International wurde etwa von den Begriffen „Great Resignation“ (Brockes, 2022; Goldberg, 2022) und „Covid Clarity“ (IIEA, 2021) gesprochen, welche eine neue Einordnung und Priorisierung der Arbeit im Lebens-Entwurf unterstellten. Demnach soll die Covid-Krise, sowie die damit einhergehende Reduktion von Arbeitszeit, dazu beigetragen haben eine größere Work-Life-Balance zu suchen. Obwohl dieses kulturelle Phänomen zwar medial Anklang fand, zeigte es

sich laut dem AMS-Vorstand Kopf bislang nicht in den Auflösungsgründen der Dienstverhältnisse wieder (Kopf, 2022). Ganz im Gegensatz zu einer Resignation war die den Lockdowns nachfolgende Erholung der Beschäftigung mit dem Wiederaufleben des globalen Wirtschaftstreibens sogar nahezu beispiellos. Bereits im Frühjahr 2021 begann die Arbeitslosenquote rapide zu sinken und lag zu Beginn des Jahres 2022 sogar deutlich unter dem Vorkrisenniveau.

Datum	Arbeitslosenquote nach nationaler Definition
März 2019	7,3 %
März 2020 – Höchststand der COVID-Arbeitslosigkeit	12,3 %
März 2021	9,3 %
März 2022	6,3 %

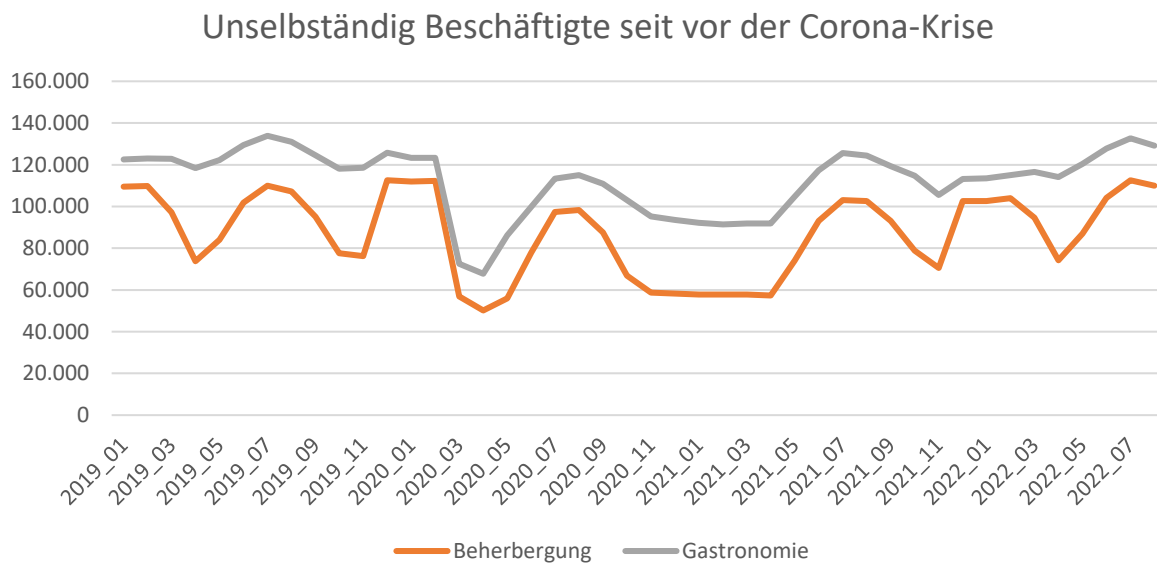
(OeNB, 2022).

Durch die bislang anhaltend gute Konjunkturlage und die große Nachfrage nach ArbeitnehmerInnen rasch ein Fachkräftemangel und in weiterer Folge ein allgemeiner Arbeitskräftemangel in Österreich beobachtet. Besonders stark betroffen sollen davon die Gastronomie und Freizeitwirtschaft sein, zeigt eine Umfrage vom Mai 2022 (Kurier, 2022). Jedoch breitete sich das Phänomen eines breiten Mangels an Arbeitskräften über viele Branchen hinweg aus, wie zahlreichen Medienberichten entnommen werden kann (Kurier, 2022a; Der Standard, 2022; Die Presse, 2022).

4.2. Hausgemachter Mangel oder reale Knappheiten?

Im Juni 2022 wurde mit rund 141.000 offenen Stellen ein historisches Höchstmaß beim AMS vermerkt, welches bisher nur leicht nachließ (OeNB, 2022). Zuletzt sank die Arbeitslosenquote nach österreichischer Definition im Sommer 2022 auf unter 6%, ein Wert, der das letzte Mal im Jahr 2012 erreicht wurde. Diese beiden Datenpunkte legen echte Knappheiten am Arbeitsmarkt nahe. Betrachtet man jedoch die Beschäftigungsverhältnisse einzelner Branchen zeigt sich ein differenzierteres Bild.

In der Beherbergung und der Gastronomie etwa wurden bereits vor einigen Monaten die Beschäftigungsniveaus der Vorkrisenzeit wieder erreicht und sogar überschritten (BMA, 2022).



Quelle: AMIS Datenbank

Diese beiden Branchen, die in der öffentlichen Wahrnehmung am schnellsten und oft auch am lautesten einen Mangel an Arbeitskräften beklagen, finden sich unter jenen mit den niedrigsten Entlohnungen und den schlechtesten Arbeitsbedingungen. So liegt das Median-Gehalt im Gastgewerbe und der Beherbergung ein Drittel unter dem Median-Einkommen in der Gesamtwirtschaft. Damit fallen die Hälfte der Beschäftigten in den Niedriglohnbereich (Statistik Austria, 2018). Darüber hinaus stehen Arbeitszeitverstöße, hoher Arbeitsdruck und Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation an der Tagesordnung, wie auch die Beratungsstatistik der Arbeiterkammer Wien zeigt. Im Jahr 2021 sind 10 % der Rechtsberatungsfälle der AK im Gastgewerbe angefallen, obwohl nur 4,3 % der AK-Mitglieder in diesem Bereich tätig sind. Das Spektrum der arbeitsrechtlichen Verstöße geht von unbezahlten Überstunden über falsche Lohnabrechnungen bis hin zu unterlassenen Anmeldungen bei der Sozialversicherung (AK, 2022).

Im Einzelhandel ergibt sich ein ähnliches Bild: Sowohl eine absolute Höchstzahl an Beschäftigten, das deutlich über dem Vorkrisenniveau liegt, als auch an offenen Stellen werden registriert (AMIS, 2022). Jedoch führen auch hier niedrige Löhne, enormer Arbeitsdruck und Aggressionen gegenüber den Beschäftigten zu unattraktiven Arbeitsbedingungen (Statistik Austria, 2018; IFES, 2022a). So kann also zumindest in manchen Branchen durch schlechte Arbeitsbedingungen und mangender Sorgfaltspflicht von einem hausgemachten Arbeitskräftemangel gesprochen werden. Ein fehlendes Angebot an Arbeitskräften wird jedoch quer durch die Wirtschaftsbereiche beklagt. Etwa sagen einer Umfrage nach 20 % der Betriebe in der Industrie und 30 % der Dienstleistungsbetriebe, dass sie durch unbesetzte Arbeitsplätze in ihrer Wirtschaftstätigkeit eingeschränkt sind (Danzer, 2022).

4.3. Wohin sind also die Arbeitskräfte verschwunden?

Die Arbeitsmarktstatistik zeigt im zweiten Quartal 2022 einen anhaltenden deutlichen Anstieg der Beschäftigung quer über alle Gruppen hinweg. Insgesamt konnte ein Zuwachs der unselbstständig Erwerbstätigen im Vergleich zum zweiten Quartal 2021 von 4 % auf 3,9 Millionen verzeichnet werden. Einen besonders starken Anteil an diesem Wachstum hatten dabei Erwerbstätige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft² (+15,7 %), was der oft gehörten Erzählungen rund um ausbleibende ausländische Arbeitskräfte widerspricht. Erfreulich ist, dass diese Entwicklung auch deutlich bei älteren ArbeitnehmerInnen (+1,2 %-Punkte Beschäftigte bei den 55-64-Jährigen) und Langzeitarbeitslosen (-0,9 %-Punkte bei der Langzeitarbeitslosenquote) durchschlägt (Statistik Austria 2022a). Ein kompletter Rückzug aus dem Arbeitsmarkt ist also tatsächlich nicht zu erkennen.

Eine deutliche Veränderung in der Struktur des Arbeitsmarkts zeigt sich jedoch bei den Teilzeitquoten, die zwar keine komplette Resignation aber zumindest eine neue Priorisierung der Arbeit nahelegen. Sowohl bei Frauen (51,3 % / + 1,7%-Punkte) als auch bei Männern (12,6 % / + 0,8 % - Punkte) konnte ein Anstieg der Teilzeitquoten im Vergleich zum Vorjahresquartal gemessen werden. Männer haben durch die stärkere Teilzeit und weniger geleistete Überstunden ihre tatsächlich geleisteten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden um 0,5 Stunden auf 34,2 Stunden pro Woche reduziert. Jene der Frauen blieb nahezu konstant bei 26,4 Stunden pro Woche (Statistik Austria 2022a). Diese Entwicklung wirft in Kombination mit der bestehenden großen Nachfrage am Arbeitsmarkt erstmals die Frage auf, ob ein latenter Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung nun erstmals in Umsetzung gelangt. Das zeigt auch die Quote der arbeitszeitbezogenen Unterbeschäftigung, also jener Anteil an MitarbeiterInnen die gerne mehr Arbeitsstunden leisten möchten. Diese ist bei Frauen und Männern eicht im Sinken begriffen. Die Erlebnisse von niedriger Arbeitszeit in der Corona-Pandemie könnten dazu beigetragen haben, einer Neuausrichtung der Arbeitszeit realisierbar erscheinen zu lassen. Gleichzeitig besteht bei einem knappen Arbeitskräftemarkt auch die Chance der Umsetzung dieser Wünsche, da die Verhandlungsmacht nun erstmals wieder stärker auf der ArbeitnehmerInnen-Seite liegt. Diese Verkürzung der Arbeitszeit, die voraussichtlich in den meisten Fällen noch nicht bei vollem Lohnausgleich stattfindet, ist vor allem in Anbetracht der diversen Krisen und den damit verbundenen Unsicherheiten um die zukünftige Arbeitsplatzsicherheit und auch der Teuerungskrise beachtlich. Ob der Anstieg der Frauen in Teilzeit nur auf freiwilliger Basis stattfindet, ist wie immer zu hinterfragen. Solange rund 15% der Betreuungseinrichtungen nur bis 14:00 Uhr geöffnet sind und im Jahr durchschnittlich 20,5 Schließtage haben, wird die Verantwortung der Care-Arbeit weiter auf den Schultern der Frauen liegen und zu Lasten ihrer Erwerbstätigkeit gehen (Statistik Austria, 2021).

Die gute Entwicklung der Beschäftigung hat trotz der steigenden Teilzeitquote zu einem absoluten Anstieg des Arbeitsvolumens auf 483 Mio. geleistete Arbeitsstunden³ (+8,3 %) geführt (Statistik Austria 2022a). Der Fortbestand dieser Dynamik ist jedoch fraglich, wenn

² Inkl. selbstständig Erwerbstätige

³ Nur unselbstständig Beschäftigte

man einerseits eine drohende Rezession aufgrund der Energiekrise und auf der anderen Seite einen deutlichen demographischen Abschwung am Horizont bereits erkennen kann.

4.4. Arbeitskräftemangel reframe: Zeit für Fokus auf die Beschäftigten!

Es wird deutlich, dass die Arbeitsmarktentwicklung aktuell eine äußerst positive ist und die Anzahl der Arbeitssuchenden tatsächlich gering ist. Gleichzeitig ist aber auch evident, dass viele Branchen noch immer Arbeitsplätze zu denselben Bedingungen anbieten, als sie noch BewerberInnen en masse dafür gewinnen konnten. Dabei wird deutlich, dass ein Umdenken bezüglich der Rolle von Arbeit, deren Qualität und dem Wunsch nach größerer Freizeit stattfindet. Besonders junge ArbeitnehmerInnen legen größeren Wert auf Flexibilität was Arbeitszeit und Arbeitsort angeht. Verbunden mit einer deutlich höheren Bereitschaft der Millennials im Vergleich zur Baby-Boomer-Generation für Verbesserungen Arbeitsplatz den zu wechseln, kommt weiterer Druck für höhere Arbeitsplatzqualität auf (EY, 2021) .

Genau deshalb ist es notwendig weg von der Logik des Mangels und hin zu einer Betrachtung der Vollbeschäftigung zu kommen, die positive Anreize zur Attraktivierung von Beschäftigung seitens der Unternehmen fordert. Bereits jetzt nutzen einige ArbeitnehmerInnen die gewonnene Verhandlungsmacht, um kürze Wochenarbeitsstunden zu verhandeln. Dass bessere Arbeitsbedingungen, allen voran kürzere Arbeitszeit und höhere Entlohnung aber auch Wertschätzung und Sinnhaftigkeit, zu einem größeren MitarbeiterInnen-Andrang und motivierteren Beschäftigten führt, liegt auf der Hand. Das alles sind Maßnahmen die Unternehmen bereits jetzt aktiv in der individuellen Arbeitskräfte suche berücksichtigen können. Denn der Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung wird bestehen bleiben. Um langfristig das Arbeitskräftepotenzial zu heben, ist neben der Aufwertung der Jobs auch ein deutlicher Ausbau der Kinderbetreuungs- & Bildungseinrichtungen notwendig.

5. Ausblick

Insgesamt sind beträchtliche Auswirkungen von COVID-19- und Teuerungskrise auf Gesellschaft, Arbeitsorganisation und Arbeitsmarkt zu konstatieren. Besonders wesentlich erscheint daher, die im Beitrag skizzierten Herausforderungen der verstärkt auftretenden Ungleichheit infolge krisenhafter Entwicklungen, verstärkter Überwachung und Entgrenzung im Arbeitskontext und der komplexen Situation auf dem Arbeitsmarkt zu meistern.

So zeigt sich, dass sich sozialstaatliche Strukturen gerade in der Bewältigung von wirtschaftlichen und sozialen Krisen bewähren. Dennoch erscheint es notwendig, die Handlungsfähigkeit des Staates zu erhalten und weiter auszubauen. Hinsichtlich der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt erscheint es notwendig, in besonderem Maße auf den Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten zu achten und ein weiteres Verschwimmen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu verhindern. Schon während der ersten Wellen der COVID-19-Pandemie arbeiteten viele Menschen – bedingt durch Maßnahmen wie die Kurzarbeit – deutlich kürzer als gewohnt. Auch weiterhin wünschen sich jedoch viele Arbeitnehmer:innen kürzere Arbeitszeiten und eine Mehrheit unter jenen Beschäftigten, die während der Pandemie kürzer gearbeitet hatten, will ihre Arbeitszeit nicht mehr auf das

vorherige Ausmaß anheben (Windisch & Ennser-Jedenastik, 2020). Diese Entwicklung zeigt sich nun auch generell auf dem Arbeitsmarkt in einem solchen Sinne, dass viele Beschäftigte offenbar bereit sind, sogar in Zeiten einer Rekordteuerung Einkommenseinbußen hinzunehmen, um kürzere Arbeitszeiten zu erreichen. Die Sinnhaftigkeit einer generellen gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung wird damit in besonderem Maße offensichtlich.

Gerade unter dem Eindruck weiterer unmittelbar bevorstehender Veränderungsprozesse wie dem Umbau der Wirtschaftsweise durch die Ökologisierung, einem zu erwartenden wirtschaftlichen Abschwung und einer möglichen weiteren Eskalation der kriegerischen Situation in der Ukraine erscheint es dringend geboten, die zur Bewältigung der mannigfaltigen Herausforderungen nötigen Maßnahmen nun in Angriff zu nehmen.

Dr. Michael Gogola ist Jurist und arbeitet in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Arbeitszeit, Digitalisierung und Datenschutz sowie mit Rechtsfragen der modernen Arbeitswelt; michael.gogola@gpa.at.

Robin Perner, MSc. ist Ökonom in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA. Neben ökonomischen Fragestellungen beschäftigt er sich mit Steuerrecht und Steuerpolitik, sowie der betrieblichen Altersvorsorge; robin.perner@gpa.at.

Literaturverzeichnis

- Almeida, V., Barrios, S., Christl, M., Poli, S. D., Tumino, A. & v. d. Wielen., W. (2020). Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown (JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 06/2020). Verfügbar unter: <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-09/jrc121598.pdf> [20.09.2022].
- AMS (2020). Spezialthema 2020-12. Jahresrückblick 2020. Verfügbar unter: https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/bericht-e-auswertungen/001_uebersicht_jahr2020.pdf [20.09.2022]
- Arbeiterkammer Wien (2022). Beschäftigte im Gastgewerbe 7.7. 2022. <https://www.arbeiterkammer.at/arbeitsbedingungen-gastgewerbe> [20.09.2022]
- Bundesministerium für Arbeit (BMA) (2022). AMIS Datenbank. https://www.dnet.at/amis/Datenbank/DB_Be.aspx [22.09.2022]
- Bundesministerium für Arbeit (BMA) (2021). Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Verfügbar unter: <https://www.bma.gv.at/dam/jcr:bc612283-14a0-42a0-8f58-e932ebffcec2/Homeoffice-Studie%20zur%20Verbreitung,%20Gestaltung,%20Meinungsbild%20und%20Zukunft%20von%20Homeoffice.pdf> [28.04.2022].

- Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2022). Corona-Hilfsmaßnahmen: Infos, Entlastungen und Vereinfachungen. Verfügbar unter: <https://www.bmf.gv.at/public/informationen/corona-hilfsmassnahmen.html> [22.09.2022].
- Brockes, E. (2022). What's driving the Great Resignation? Hope – with a side order of self-doubt. The Guardian, 11.03.2022. Verfügbar unter: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/mar/11/great-resignation-hope-pandemic-life-change-job> [20.09.2022].
- Chlestil, M. (2017). Mitwirkung des Betriebsrates bei der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten. In S. Haslinger, A. Krisch & T. Riesenecker-Caba (Hrsg.), Beschäftigtendatenschutz. Handbuch für die betriebliche Praxis (S. 112–129). Wien: ÖGB-Verlag.
- Christl, W. (2021). Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management? Wien: Cracked Labs.
- Danzer, A. (2022) Viele Firmen können wegen Personalmangels nicht mehr normal wirtschaften. DerStandard. 14.09.2022. <https://www.derstandard.at/story/2000139100180/viele-firmen-koennen-wegen-personalmangels-nicht-mehr-normal-wirtschaften?ref=article> [20.09.2022].
- Der Standard (2022). Personal gesucht! Wieso Österreich die Arbeitskräfte ausgehen. Juli 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000137080707/personal-gesucht-wieso-oesterreich-die-arbeitskraefte-ausgehen> [20.09.2022].
- Die Presse (2022). Mitreden: Was tun gegen den Fachkräftemangel in Österreich? 30.05.2022. Verfügbar unter: <https://www.diepresse.com/6140860/mitreden-was-tun-gegen-den-fachkraeftemangel-in-oesterreich> [20.09.2022].
- Döllner, F. & Gogola, M. (2021). Allzeit bereit – Aktuelle Regelungsprobleme und rechtspolitische Ansatzpunkte für ein modernes Arbeitszeitrecht. In M. Müller & C. Reiff, Arbeitszeit: Rahmenbedingungen – Ambivalenzen – Perspektiven (S. 161–187). Wien: ÖGB-Verlag.
- Predotova, K. & Vargas Llave O. (2021). Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Verfügbar unter: [https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled#:~:text=and%20sustainable%20work-,Workers%20want%20to%20telework%20but%20long%20working%20hours%2C%20isolation,inadequate%20equipment%20must%20be%20tackled&text=The%20COVID%2D19%20pandemic%20prompted,teleworking\)%20in%20many%20European%20countries](https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled#:~:text=and%20sustainable%20work-,Workers%20want%20to%20telework%20but%20long%20working%20hours%2C%20isolation,inadequate%20equipment%20must%20be%20tackled&text=The%20COVID%2D19%20pandemic%20prompted,teleworking)%20in%20many%20European%20countries) [28.08.2022].
- Ernst & Young. „Work Reimagined“. Juni 2021. <https://www.icmif.org/wp-content/uploads/2021/06/ICMIF-EY-Work-Reimagined-Presentation-June-2021.pdf> [20.09.2022]

- Eurostat (2020). Covid-19 labour effects across the income distribution. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=COVID-19_labour_effects_across_the_income_distribution&stable=0 [20.09.2022]
- Gogola, M. (2021). Die neue Rechtslage zur Arbeit im Homeoffice. DRdA-InfAS, 2021/4, 341–344.
- GPA (2022). Rekord-Teuerung macht Millionärssteuer unerlässlich. Verfügbar unter: <https://www.gpa.at/themen/steuern-und-wirtschaft/die-teuerung-ist-eine-verteilungsfrage> [20.08.2022].
- Goldberg, E. (2022). You Quit. I Quit. We All Quit. And It's Not a Coincidence. – Why the decision to leave a job can become contagious. The New York Times, 21.01.2022. Verfügbar unter: <https://www.nytimes.com/2022/01/21/business/quitting-contagious.html> [20.09.2022].
- IFES (2022). *Strukturwandelbarometer 2022*. Verfügbar unter: https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/studien/Strukturwandelbarometer_2022.pdf [20.09.2022].
- IFES (2022a). Studie im Auftrag der GPA. *Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz*. <https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/themen/gesellschaft-und-soziales/20019113%20GPA%20Aktionswoche%202022%20Gewalt%20PK%20UNTERLAGE%20v1.01.pdf>
- IIEA (2021). *Guy Ryder – The Future of Work: Fostering a Human-Centred Recovery from COVID-19*. Verfügbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=hXMWiTdVF6U> [20.09.2022].
- Jöst, A. (2018). Die „neue“ Gleitzeit. *ecolex 2018*, 796–801.
- Jöst, A. (2021). Gestaltungsfragen. In M. Gruber-Risak, A. Jöst & E. Patka (Hrsg.), *Praxishandbuch Gleitzeit* (S. 91–115). Wien: Facultas.
- Kopf, J. (2022). *Warum ich „The Great Resignation“ vor allem für eine gute Schlagzeile halte*. Verfügbar unter: <https://www.johanneskopf.at/2022/01/26/no-great-resignation/> [20.09.2022].
- Kurier (2022). *WKÖ: Fachkräftemangel wird bereits zu Arbeitskräftemangel*. 28.05. 2022. <https://kurier.at/wirtschaft/wkoe-fachkraeftemangel-wird-bereits-zu-arbeitskraeftemangel/402023628> [14.09.2022]
- Kurier (2022a). *Industrie und Dienstleister klagen: Fachkräftemangel immer größer*. 12.06.2022. <https://kurier.at/wirtschaft/industrie-und-dienstleister-klagen-fachkraeftemangel-immer-groesser/402039504> [20.09.2022]
- Mathy, T. & Trost, B. (2021). Aufwendungen und Auslagen im Homeoffice. Allgemeine Grundsätze und gesetzliche Neuerungen. In E. Felten & B. Trost (Hrsg.), *Homeoffice* (S. 247–279). Wien: Manz.
- Momentum Institut (2021). *Arbeitslosigkeit in Corona-Krise: Extreme Unterschiede nach Einkommen*. Verfügbar unter: <https://www.momentum-institut.at/news/arbeitslosigkeit-corona-krise-extreme-unterschiede-nach-einkommen#> [20.09.2022].
- ÖGB (2022). *Übergewinne besteuern? So geht's!*

https:

//www.oegb.at/themen/soziale-gerechtigkeit/steuern-und-konjunktur/oegb_ak_modell_uebergewinne#:~:text=Besteuert%20werden%20sollen%20Energieunternehmen%20im,mit%2090%20Prozent%20besteuert%20werden.

OeNB (2022). *Arbeitsmarktkennziffern*. Verfügbar unter:

<https://www.oenb.at/isaweb/report.do;jsessionid=FD6A1A63881CB8CF15EB4F79BA555B36?report=7.17> [20.09.2022].

OeNB (2022a). *Wöchentlicher BIP-Indikator der OeNB* (Zugriff 04.04.2022). Verfügbar unter: <https://www.oenb.at/Publikationen/corona/bip-indikator-der-oenb.html> [20.09.2022].

ORF (2022). Antiteuerungspaket- Welche Maßnahme wie viel bringt *orf.at*, 15.06.2022. Verfügbar unter: <https://orf.at/stories/3271273/> [25.08.2022].

Pichler, P., Schmidt-Dengler, Ph. & Zulehner, Ch. (2020). Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher*innen seit der Corona-Krise. *Corona-Blog der Universität Wien*, 09. Verfügbar unter: <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog09/> [20.09.2022].

Predotova, K. & Vargas Llave O. (2021). *Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled*. Verfügbar unter: [https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled#:~:text=and%20sustainable%20work-,Workers%20want%20to%20telework%20but%20long%20working%20hours%2C%20isolation,inadequate%20equipment%20must%20be%20tackled&text=The%20COVID%2D19%20pandemic%20prompted,teleworking\)%20in%20many%20European%20countries](https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled#:~:text=and%20sustainable%20work-,Workers%20want%20to%20telework%20but%20long%20working%20hours%2C%20isolation,inadequate%20equipment%20must%20be%20tackled&text=The%20COVID%2D19%20pandemic%20prompted,teleworking)%20in%20many%20European%20countries) [20.09.2022].

Reissner, G. (2018). § 96 ArbVG, Rz 6. In M. Neumayr & G. Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³.

Schlögl, L., Kalleitner, F. & Bobcien, L. (2022). Kurzarbeit oder Home Office? Wer in der Pandemie wie arbeitete. *Corona-Blog der Universität Wien*, 145. Verfügbar unter: <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog-145-kurzarbeit-oder-home-office-wer-in-der-pandemie-wie-arbeitete/> [20.09.2022].

SORA (2020). *Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. Verfügbar unter: <https://www.sora.at/nc/news-presse/news/news-einzelansicht/news/systemrelevante-jobs-meist-weiblich-1009.html> [20.09.2022].

Stantcheva, S. (2022). *Inequalities in the Times of a Pandemic* (National Bureau of Economic Research Working Paper No. 29657). Verfügbar unter: <https://www.nber.org/papers/w29657> [28.04.2022].

- Statistik Austria (2022). *Inflation im August 2022 leicht auf 9,3 % gesunken*
<https://statistik.at/fileadmin/announcement/2022/09/20220916VPIAugust2022.pdf>
[18.09.2022].
- Statistik Austria (2022a). *Arbeitsmarktstatistik 2. Quartal 2022.*
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/SB_5-9_Arbeitsmarkt_Q2-2022.pdf
[18.09.2022].
- Statistik Austria (2021). *Kindertagesheimstatistik.*
https://www.statistik.gv.at/fileadmin/publications/kindertagesheimstatistik_202021_barr.pdf [23.09.2022].
- Statistik Austria (2018). *Verdienststrukturerhebung.*
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Verdienststrukturerhebung_2018__Struktur_und_Verteilung_der_Verdienste_in_OEsterreich.pdf [20.09.2022].
- Statistik Austria (2017). *Verbrauchsausgaben. Hauptergebnisse der Konsumerhebung 2014/15.* Verfügbar unter:
https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=111697 [28.04.2022].
- Windisch, F. & Ennser-Jedenastik, L. (2020). *Kürzer arbeiten auch nach der Krise? Corona-Blog der Universität Wien*, 71. Verfügbar unter: <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog71/> [20.09.2022].