

Der Arbeitsmarkt während der Pandemie: Ängste um die berufliche Zukunft

Bernd Liedl^{1,2}, Sophia Wyatt¹ und Nina-Sophie Fritsch^{1,3}

¹ WU Wien

² Universität Wien

³ Universität Potsdam

Kontakt: Bernd.Liedl@wu.ac.at

Abstract (dt.):

Durch die Covid-19-Pandemie waren wir nicht nur mit neuen gesundheitlichen Risiken konfrontiert und in unseren persönlichen Freiheiten eingeschränkt, sondern wir wurden auch durch die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen gestellt. Durch die Schließung ganzer Branchen stieg das Ausmaß von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit an; durch die Kontaktbeschränkungen haben sich neue Formen des digitalen Arbeitens etabliert. Obwohl das Instrument der Kurzarbeit und das digitale Arbeiten von zu Hause nur vorübergehende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bleiben sollten, hat sich insbesondere die Nutzung von Homeoffice bei vielen Beschäftigten in Österreich verfestigt. Diese Veränderungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsorganisation stellen wir ins Zentrum des vorliegenden Beitrags und untersuchen, welche Auswirkungen auf das subjektive Empfinden der Menschen und ihrer individuellen Risikoeinschätzung zu beobachten sind. Unsere Analysen auf Basis der Values-in-Crisis-Daten für die Jahre 2020-2022 bringen zwei zentrale Befunde hervor: (1) Durch die wirtschaftlich schlechteren Arbeitsmarktbedingungen während der Covid-19-Pandemie nehmen auch die individuellen Sorgen um den Arbeitsplatz zu. (2) Wir liefern mit unseren Analysen erste Hinweise dafür, dass mit längerer Verweildauer im Homeoffice auch die Angst vor einem möglichen Jobverlust steigt.

Schlüsselwörter: Arbeitsmarkt, Homeoffice, Sorge um den Arbeitsplatz, Covid-19-Pandemie

Abstract (eng.):

During the Covid-19 pandemic, we were not only confronted with new health risks and restrictions in our personal freedoms, but we also had to deal with challenges due to the changed economic conditions on the Austrian labor market. The shutdown of entire industries increased the extent of unemployment and short-time work; contact restrictions have established new forms of digital working. Although the instrument of short-time work and digital working from home should remain temporary labor market policy measures, working from home has become attractive among many employees in Austria. Against this background, we examine the influence of changing labor market effects on people's subjective perceptions and their individual risk assessments. Based on the Values in Crisis data for the years 2020-2022 we observe two key findings: (1) Due to the economic worsening labor market conditions during the Covid-19 pandemic, individual job concerns intensify. (2) We provide preliminary evidence indicating that individual anxiety about potential job loss becomes increasingly relevant with prolonged periods of continuously working from home

Keywords: Labor market, home office, workplace anxiety, Covid-19 pandemic.

1 Einleitung

Die Covid-19-Pandemie hatte und hat enorme gesundheitliche, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf Millionen Menschen weltweit. Dabei waren wir alle nicht nur von gesundheitlichen Risiken betroffen (Kontoangelos et al., 2020) und in unserer persönlichen Freiheit eingeschränkt (z.B. Social Distancing und Lockdowns) (Tisdell, 2020). Auch die Risiken am Arbeitsmarkt nahmen während der Pandemie (zum Teil stark) zu, weil viele Erwerbstätige gekündigt wurden, ihre Arbeitszeit reduzierten oder unbezahlten Urlaub nehmen mussten (Hofer et al., 2020; Steiber, 2021). Dabei stellten uns zum einen neue arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Kurzarbeit vor neue Herausforderungen, zum anderen erzeugte die Schließung von gesamten Branchen (zum Beispiel Gastronomie, Hotellerie, Tourismus, Freizeit und Unterhaltung) mehr Unsicherheiten (Czypionka et al., 2020). Insgesamt ist in Österreich der Anteil der Arbeitslosen während der Pandemie gestiegen; im ersten Jahr der Pandemie waren im Jahresdurchschnitt rund 111 000 Frauen und 132 000 Männer arbeitslos (Statistics Austria, 2020b, 2021, eigene Berechnungen). Im April und Mai 2020 waren rund 1,3 Millionen Personen zur Kurzarbeit gemeldet; zu Beginn des Jahres 2021 waren es rund 500 000 Personen (AMS, 2023).

Neben dem Anstieg von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit veränderte die Pandemie durch den breiten Zuwachs von unterschiedlichen Formen der digitalen Heimarbeit aber auch die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit verrichten. Während Remote Work¹ in Österreich vor der Covid-19-Pandemie eher die Ausnahme war und bislang als Instrument für wenige ausgewählte Personengruppen eingesetzt wurde (Bock-Schappelwein, 2020)², hat sich das durch die Pandemie grundlegend verändert: Remote Work (dabei insbesondere Homeoffice) wurde flächendeckend eingesetzt, um gesundheitliche Risiken für die Bevölkerung zu minimieren, und ist damit zur „neuen Normalität“ vieler Beschäftigtengruppen geworden (Bonacini et al., 2021). In Österreich arbeiteten im ersten Quartal der Pandemie durchschnittlich rund 1,5 Millionen erwerbstätige Frauen und Männer überwie-

-
- 1 Remote Work bezeichnet jede Form von Arbeit im Rahmen einer Organisation, die nicht an Orten dieser Organisation stattfindet; dabei ist sowohl Arbeiten von zu Hause aus möglich (Homeoffice, Teleheimarbeit), als auch an anderen Orten (mobile Arbeit) (Sanz de Miguel et al., 2021).
 - 2 Im Jahr 2019 waren zum Beispiel nur rund 22% der Erwerbstätigen in Österreich im Homeoffice, d. h. verrichteten ihre Tätigkeit zumindest teilweise nicht vom Büro aus (Statistics Austria, 2020a, eigene Berechnungen).

gend von zu Hause aus, wobei dies insbesondere für hochqualifizierte Personen, Führungskräfte oder Akademiker*innen gilt (Statistics Austria, 2020b, 2021, eigene Berechnungen).

Die Covid-19-Maßnahmenpolitik hat weitreichende Folgen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Durch wiederholte Schließungen blieben Aufträge aus, Teile der industriellen Produktion kamen zum Erliegen, viele Geschäfte im Einzelhandel mussten vorübergehend geschlossen bleiben, die Umsatzzahlen brachen ein. Diese drastischen Verschiebungen in einem kurzen Zeitraum veränderten nicht nur die objektiven Lebensumstände der Personen, sondern beeinflussten auch ihre Einschätzung des subjektiven Wohlbefindens (Kittel & Resch, 2021). Arbeitsplatzverlust und Einkommensunterbrechungen können als sozioökonomische Stressoren mit einer erhöhten psychischen Belastung, einem Zuwachs an Sorgen oder sogar mit Angst und Depression in Verbindung stehen (Ettman et al., 2021; Fancourt et al., 2021). Dabei zeigen Bünnig et al. (2020) für Deutschland, dass die Sorge um den Job während der Pandemie weit verbreitet war – unabhängig davon, ob Personen tatsächlich ihren Arbeitsplatz während der Pandemie verloren oder nicht. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Fessler et al. (2021), die ebenfalls für Deutschland feststellen, dass die subjektive Bewertung der beruflichen Zukunft während der Pandemie deutlich negativer wurde. Diese Sorgen wiegen tatsächlich oft schwer, weil Arbeitnehmer*innen mit dem Arbeitsplatz nicht nur ihr Einkommen, sondern auch ein wichtiges Element ihrer täglichen Identitäts- und Sinnstiftung verlieren (Hipp, 2020). In der Folge ergaben sich also zusätzliche Verunsicherungen in einer ohnedies von Unsicherheit geprägten Zeit während der Pandemie.

Vor diesem Hintergrund präsentieren wir in dem vorliegenden Beitrag zum einen eine Beschreibung der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt. Zum anderen beschäftigen wir uns mit der individuellen Risikowahrnehmung während der Pandemie (Liedl et al 2023; Soiné et al., 2021; Zinn, 2006), indem wir die individuelle Sorge von Personen in Österreich um ihren Arbeitsplatz analysieren. Die empirischen Analysen des Beitrags basieren hauptsächlich auf den Daten der Values-in-Crisis-Studie (Aschauer et al., 2020), einer Panelbefragung im Rahmen des World Value Surveys mit drei Erhebungen zwischen 2020 und 2022; ergänzend verwenden wir Daten des österreichischen Mikrozensus.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 beschreiben wir den österreichischen Arbeitsmarkt. Dabei skizzieren wir zum einen die Entwicklungen seit dem Jahr 2010, um die durch die Pandemie bedingten

Veränderungen zu kontextualisieren. Zum anderen beschreiben wir die Entwicklungen am Arbeitsmarkt während der Pandemie, in dem wir sowohl eine Querschnitt- als auch eine Längsschnittperspektive einnehmen. Danach konzentrieren wir uns in Kapitel 3 auf die Beschreibung theoretischer Konzepte, die sich mit dem Zusammenhang von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die subjektive Bewertung von Sorgen und Risiken beschäftigen. In Kapitel 4 beschreiben wir die Datengrundlage der Values-in-Crisis-Studie, die verwendete Analysestrategie und die zentralen Variablen. Als abhängige Variable verwenden wir die individuelle Sorge um den Arbeitsplatz und zeigen in Kapitel 5 mit Hilfe von ordinalen Regressionsmodellen, welche Personengruppen sich besonders große Sorgen machten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Dabei zeigen unsere Befunde, dass Personen mit Homeoffice-Erfahrung zu einer besonderen Risikogruppe gehören. In Kapitel 6 schließen wir mit einem Fazit und Ausblick ab.

2 Der Wandel des österreichischen Arbeitsmarktes: Bestandsaufnahme und Trends

Der Arbeitsmarkt ist eine zentrale Institution der Vergesellschaftung (Mikl-Horke, 2007, S.211). In diesem Prozess trägt die Organisation der Arbeit einerseits entscheidend zur sozialen Strukturbildung von Gesellschaften bei und strukturiert andererseits die individuelle Wohlfahrt (auch in der Nacherwerbsphase) und den Aufbau von sozialen Kontakten sowie Netzwerken (Fritsch & Liedl, 2023; Fritsch, 2018). Dabei regelt die Erwerbsarbeit den Grad der sozialen Integration, legt den Grundstein für Entscheidungen und Handlungen in anderen Lebensbereichen und bildet eine Grundlage für die Entstehung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen (Hinz & Abraham, 2005). In Österreich war der Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten vor der Pandemie einem strukturellen Wandel unterworfen, der in der sozialwissenschaftlichen Literatur unter dem Stichwort der Arbeitsmarktflexibilisierung diskutiert wird (Fritsch & Verwiebe, 2018; Giesecke, 2006; Teitzer et al., 2014; Verwiebe et al., 2019; Vobruba, 2006). Mit Ende des 20. Jahrhunderts wurden durch den Konkurrenzdruck in globalisierten Märkten und durch veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen (v.a. Anstieg der Arbeitslosenquote) die Rufe nach einer Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen lauter (Teitzer et al., 2014; Verwiebe & Fritsch, 2011). Diese Entwicklungen führten besonders in den letzten Jahrzehnten zu einer umfassenden Restrukturierung der Beschäftigungsverhält-

nisse und Entlohnungssysteme (Barbieri, 2009; Fritsch & Verwiebe, 2018). Im Ergebnis gewinnen atypische Beschäftigungsformen (z.B. Teilzeitarbeit, freie Dienstverträge, befristete Beschäftigungsverhältnisse) an Bedeutung, die Ungleichheit und Polarisierung innerhalb der Lohnverteilung nimmt zu (DiPrete, 2005; Verwiebe & Fritsch, 2011) und traditionelle Arbeitsbeziehungen werden abgebaut.

Diese Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt beschreiben wir über den Zeitraum der letzten zehn Jahre vor der Pandemie anhand von einigen Schlüsselindikatoren, die wir in Tabelle 1 zusammenfassen. Zunächst beobachten wir, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Österreich weiter zunimmt und für beide Gruppen im internationalen Vergleich sehr hoch ist (Verwiebe et al., 2013, 2014). Insgesamt ist diese bei Männern höher als bei Frauen, wobei die Erwerbsquote der Frauen in den letzten zehn Jahren stärker steigt (+ 3,3 Prozentpunkte im letzten Jahrzehnt). Im Jahr 2021 sind mehr als sieben von zehn Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis. Demgegenüber hat sich die Erwerbsbeteiligung der Männer in Österreich im selbem Zeitraum weniger dynamisch entwickelt. Sie liegt im Jahr 2021 bei 81,9 % (+ 1 Prozentpunkt im letzten Jahrzehnt). Der Anteil der Arbeitssuchenden steigt zwar leicht an (sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern knapp + 2 Prozentpunkte), ist jedoch mit Blick auf andere Länder noch immer relativ gering (EUROSTAT, 2023) und nach dem Anstieg während der Covid-19-Pandemie wieder im Sinken begriffen.³

Ein weiteres Strukturmerkmal des österreichischen Arbeitsmarktes ist die relativ stark ausgeprägte Geschlechterspezifität im Allgemeinen und im Umfang der durchschnittlichen Arbeitszeit im Besonderen (Fritsch, 2014; Fritsch et al., 2022; Geisberger & Glaser, 2017). Während Männer im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind Frauen durchschnittlich etwa 32 Wochenstunden beschäftigt. Bei beiden Geschlechtern ging die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im letzten Jahrzehnt zurück. Dieser Rückgang ist bei weiblichen Beschäftigten vor allem mit dem rasanten Anstieg an Teilzeitbeschäftigung zu erklären. Inzwischen arbeitet rund die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Österreich in einem Teilzeitjob (2010: 44,9 %; 2021: 51,5 %). Im selben Zeitraum steigt der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer von 8,6 % auf 12,1 %. Ein weiterer Indikator, mit dem die Flexibilisierung des österreichi-

3 Im zweiten Quartal 2022 sind rund 4,1 % der Frauen und 4,5 % der Männer arbeitslos (Statistics Austria, 2022, eigene Berechnungen).

schen Arbeitsmarktes abgebildet werden kann, ist der Anteil an befristeten Verträgen, welcher im Untersuchungszeitraum auf einem relativ konstanten Niveau verbleibt (Verwiebe et al., 2013). Aktuell haben rund 9,0 % der Arbeitnehmer*innen einen befristeten Vertrag. Schließlich zeigt Tabelle 1 auch, wie ungleich die Entlohnung von Frauen und Männern in Österreich ausfällt, wobei Österreich im Ranking gleicher Entlohnung in Europa seit Jahren weit im hinteren Bereich rangiert (Fritsch, 2018; Fritsch et al., 2019). Obwohl der Gender Pay Gap im letzten Jahrzehnt leicht zurückgeht, verdienen Frauen in Österreich immer noch rund 20 % weniger pro Bruttostunde im Vergleich zu Männern (Geisberger & Glaser, 2017; vgl. Statistik Austria, 2020).

Tabelle 1: Charakteristika des österreichischen Arbeitsmarktes (Angaben in %, 2010-2021)

	Erwerbsquote		Arbeitslosenquote		Durchschn. Arbeitszeit		Teilzeitquote		Befristung		GPG	Kurzarbeit Mikrozensus		Kurzarbeit AMS	Homeoffice		Min. die Hälfte der Tage im Homeoffice	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Männer	-	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2010	69,3	80,9	4,3	4,6	33,1	42,5	44,9	8,6	9,4	10,6	24,0	0,4	0,6	-	20,0	23,6	11,4	10,1
2015	70,9	80,1	5,4	6,2	32,2	41,2	48,6	10,7	9,5	9,7	21,8	0,4	0,8	-	20,8	24,1	11,3	9,9
2016	71,7	80,7	5,6	6,6	32,1	41,1	49,0	11,4	9,5	9,5	20,8	0,5	0,8	-	20,9	23,9	11,1	9,6
2017	71,8	81,0	5,1	6,0	32,1	40,9	49,1	11,7	9,6	9,8	20,7	0,4	0,5	-	20,8	23,1	10,9	8,8
2018	72,0	81,6	4,7	5,1	32,2	41,0	49,2	11,1	9,8	9,3	20,4	0,3	0,5	-	20,6	23,4	11,0	9,8
2019	72,3	81,8	4,4	4,7	32,1	40,9	49,8	10,7	9,2	9,0	19,9	0,4	0,5	-	21,2	23,6	11,2	9,6
2020	72,1	81,0	5,3	5,6	32,2	40,7	49,8	11,1	8,4	8,7	18,9	7,0	6,9	11,6	29,0	30,1	19,1	17,9
2021	72,6	81,9	6,2	6,4	31,7	40,0	51,5	12,1	8,7	9,0	-	-	-	5,3	28,6	28,7	16,9	15,4

Anmerkungen: Quellen: Mikrozensus (2010-2021), Statistik Austria; eigene Berechnungen gewichtete Analysen; Erwerbsquote: Anteil der 15-64jährigen beschäftigten Personen (beschäftigt oder arbeitssuchend) in % aller Personen derselben Altersgruppe; Arbeitslosenquote: Anteil der 15-64jährigen Arbeitslosen in % aller beschäftigten Personen derselben Altersgruppe nach ILO-Konzept; durchschnittliche Arbeitszeit: durchschnittliche wöchentliche normale Arbeitszeit der Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren; Teilzeitquote: Anteil der Beschäftigung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren die angaben, weniger als 36 Stunden pro Woche zu arbeiten; Befristung: Arbeitnehmer*innen mit befristetem Arbeitsvertrag in % der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren; Gender Pay Gap: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen); GPG (Gender Pay Gap) lt. Statistik Austria (<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>); Kurzarbeit Mikrozensus: Anteil der Beschäftigung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die angaben, wegen Kurzarbeit weniger Stunden in der Referenzwoche gearbeitet zu haben; ab dem Jahr 2021 wurde Kurzarbeit nicht mehr erhoben; Kurzarbeit AMS: Anteil der Personen in Kurzarbeit auf Basis der Register des AMS; Homeoffice: Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die angaben, zum Teil im Home-Office gearbeitet zu haben; Min. die Hälfte der Tage im Homeoffice: Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die angaben, mindestens die Hälfte der Arbeitstage im Homeoffice gearbeitet zu haben.

Aus Tabelle 1 geht ebenfalls hervor, dass Kurzarbeit im Grunde erst mit der Covid-19-Pandemie eine relevante Form der Arbeitszeitverkürzung geworden ist. Zwar wurde während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 Kurzarbeit bereits als Instrument zur Krisenbewältigung herangezogen, allerdings waren damals insgesamt wesentlich weniger Personen von Kurzarbeit betroffen (AMS, 2021). Zwischen 2010 und 2019 waren durchgehend weniger als 1 % der beschäftigungsaktiven Personen in Österreich in Kurzarbeit; in diesen Jahren wurde Kurzarbeit nur sehr beschränkt von Unternehmen bei schwacher Auftragslage genutzt (Huemer et al., 2021). Während der Pandemie wurde Kurzarbeit jedoch über viele Branchen hinweg eingesetzt, im Jahresdurchschnitt 2020 arbeiteten ca. 7 % der erwerbsfähigen Männer und Frauen in Kurzarbeit⁴. Dies ist auf die Maßnahmenpolitik der Bundesregierung zurückzuführen, die während der Lockdown-Phasen implementiert wurde (Czypionka et al., 2020). Ein Anstieg ist ebenfalls beim Anteil der Beschäftigten zu verzeichnen, die angeben, zum Teil oder mindestens die Hälfte der Arbeitswoche im Homeoffice zu arbeiten. Während im Jahr 2010 noch 20 % der Frauen und 23,6 % der Männer, zum Teil im Homeoffice arbeiten, hat sich dieser Anteil während der Pandemie erhöht. 2020 waren es bei Männern und Frauen rund 30 %; 2021 ging dieser Anteil wieder leicht zurück. Einen ähnlichen Zuwachs beobachten wir auch bei erwerbstätigen Frauen und Männern, die angeben, mindestens die Hälfte der Arbeitswoche im Homeoffice zu arbeiten. Bei den Frauen stieg dieser Anteil von 11,4 % im Jahr 2010 auf 19,1 % im Jahr 2020 bzw. 16,9 % im Jahr 2021. Bei erwerbstätigen Männern wächst der Anteil von 10,1 % im Jahr 2010 auf 17,9 % im Jahr 2020 bzw. 15,4 % im Jahr 2021.

Vor diesem Hintergrund können wir die empirischen Befunde zum Wandel des österreichischen Arbeitsmarktes in folgender Weise zusammenfassen:

1. In den letzten zehn Jahren nimmt in Österreich die Erwerbsbeteiligung weiterhin zu. Im Jahr 2021 sind circa 7 700 Personen mehr in Beschäftigung als im Jahr 2020.⁵ Die Erwerbsquote ist bei den Frauen wesentlich stärker gestiegen als bei Männern.

4 Die Werte beziehen sich hier auf den Anteil der Personen, die im Jahresdurchschnitt in Kurzarbeit sind. In einzelnen Monaten – vor allem zu Beginn der Pandemie – war der Anteil der Personen in Kurzarbeit wesentlich höher (zu den unterschiedlichen Messkonzepten von Kurzarbeit siehe auch die Info-Box zur Messung von Kurzarbeit).

5 Der Vergleich bezieht sich auf die Gruppe der 15-64-jährigen (vgl. Tabelle 1).

Info-Box zur Messung und Erhebung von Kurzarbeit in Österreich

Im europäischen Vergleich ist Kurzarbeit nur in Österreich und Deutschland ein wichtiges Instrument der Arbeitsmarktpolitik während der Corona-Krise. Allerdings ergeben sich für Österreich aufgrund der variierenden Erhebungs- und Messkonzepte bei deskriptiven Zeitreihenanalysen zum Teil deutliche Unterschiede. Daher ist die Datenlage offizieller Stellen in Österreich nicht einheitlich: Die Verbreitung von Kurzarbeit wird im Mikrozensus (Statistik Austria) gegenüber den Registern des AMS systematisch unterschätzt.

In den Registern des AMS wird vermerkt, ob eine Person in einem bestimmten Monat zur Kurzarbeit angemeldet war bzw. ob im Laufe des Monats tatsächlich in Kurzarbeit gearbeitet wurde. Demgegenüber wird im Mikrozensus Kurzarbeit nur als Grund für eine reduzierte Arbeitszeit in der Referenzwoche abgefragt – und seit 2021 gar nicht mehr erhoben. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass eine Person in der Referenzwoche gleich viele Stunden arbeitet, wie sie auch normalerweise gearbeitet hat, in dem betreffenden Monat jedoch in Kurzarbeit arbeitet. Zur Veranschaulichung ein Beispiel: Angenommen eine Person wird für Mai 2020 zur Kurzarbeit gemeldet und arbeitet von 1. bis 15. Mai 2020 tatsächlich weniger Stunden als normal; später wird diese Person zu einer Referenzwoche Ende Mai im Rahmen des Mikrozensus befragt. Diese Person wird in der Kurzarbeits-Statistik des AMS aufscheinen, im Mikrozensus jedoch nicht als Kurzarbeiter*in geführt. Durch diese systematische Unterschätzung im Mikrozensus berichtet das AMS für das Jahr 2020 mit 11,6 % eine deutlich höhere durchschnittliche Kurzarbeitsquote (AMS, 2022) als im Mikrozensus errechnet werden kann. Kurzarbeit ist allerdings ein zentrales Charakteristikum, das trotz der uneinheitlichen Erhebungs- und Messkonzepte bei einer Beschreibung des österreichischen Arbeitsmarktes während der Covid-19-Pandemie nicht vernachlässigt werden darf.

2. Die Arbeitslosigkeit ist in Österreich vor der Pandemie (im Vergleich zu anderen europäischen Ländern) moderat ausgeprägt.
3. In Österreich ist Teilzeitarbeit weiblich – mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Frauen ist in einer Teilzeitbeschäftigung. Allerdings hat die Teilzeitquote in den letzten Jahren auch bei den männlichen Beschäftigten zugenommen.
4. Die Bezahlung von Männern und Frauen ist in Österreich sehr ungleich. Frauen verdienen in Österreich durchschnittlich ein Fünftel weniger als Männer.
5. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wird Kurzarbeit als Form der Arbeitszeitverkürzung stärker genutzt. In den Jahren 2020 und 2021 arbeiteten rund 7 % der erwerbsfähigen Bevölkerung in Kurzarbeit.
6. Immer mehr Personen arbeiten im Homeoffice. Ein Fünftel der erwerbstätigen Frauen und Männer arbeitet während der Pandemie mindestens die Hälfte der Arbeitswoche von zu Hause aus.

2.1 Wie hat sich der Arbeitsmarkt während der Pandemie verändert?

Spezifische Erwerbsindikatoren zum österreichischen Arbeitsmarkt während Corona

Nach der Beschreibung der Veränderung am österreichischen Arbeitsmarkt im letzten Jahrzehnt vor der Pandemie stellen wir spezifische Erwerbsindikatoren während der Covid-19-Pandemie ins Zentrum. Mit den Schließungen vieler Betriebe und ganzer Branchen (z.B. Gastronomie und Hotellerie) beobachten wir auch einen Anstieg der Arbeitslosigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt (Abbildung 1a), eine Entwicklung, die gegensätzlich zum Trend einer sinkenden Arbeitslosenquote seit 2016 verläuft.⁶ Diese Veränderung spiegelt sich auch in der Erwerbsquote wider; diese schwankt mit den Phasen der Lockdowns, vor allem im Frühjahr 2020, aber auch etwas weniger ausgeprägt im zweiten Jahr der Pandemie. Um die steigenden Risiken der Arbeitsmarktkrise abzumildern, wird in Österreich auf das bereits existierende Instrument der Kurzarbeit zurückgegriffen (Abbildung 1b). So steigt der Anteil der Erwerbstätigen in Kurzarbeit im zweiten Quartal 2020 stark. Im Quartalsschnitt arbeiten mehr als 15 % der Erwerbstätigen in Kurzarbeit, während dieser Anteil in den Jahren vor der Pandemie bei unter 1 % lag.

Durch die Covid-19-Pandemie verändert sich auch die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit verrichten – digitale Heimarbeit wird zur neuen Normalität für viele Beschäftigtengruppen (Abbildung 1c und Abbildung 1d). Im ersten Jahr der Pandemie arbeiten so viele Menschen wie noch nie zuvor von zu Hause aus; im Frühjahr 2020 sind das 36 % der erwerbstätigen Bevölkerung (das entspricht durchschnittlich rund 1,5 Millionen Personen im zweiten Quartal 2020). Insgesamt kommt es damit österreichweit zu einem Anstieg um 8 Prozentpunkte von 2019 auf 2020. Obwohl der Anteil von Personen im Homeoffice mit der Dauer der Pandemie leicht zurückgeht, behalten auch im Jahr 2022 mehr erwerbstätige Personen als vor der Pandemie das digitale Arbeiten von zu Hause als Routine bei (im ersten Quartal 2022 waren es immer noch rund 30 % der erwerbstätigen Bevölkerung). Allerdings beobachten wir mit Blick auf die Daten auch, dass nicht alle Beschäftigtengruppen Homeoffice im gleichen Ausmaß nutzen (können). Während sich der Geschlechterunterschied hinsichtlich Homeoffice zwischen Frauen und Männern zunehmend auflöst (siehe Ab-

6 Davor ist die Arbeitslosenquote von 2010 bis 2016 gestiegen, damit hat sie unmittelbar vor der Pandemie wieder den Wert von 2010 erreicht (vgl. Tabelle 1).

bildung 1c), wird von Beschäftigten im Alter von 15-25 Jahren weniger häufig im Homeoffice gearbeitet. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice im mittleren Alter (26-40 Jahre) und im Alter von 41-65 Jahren deutlich größer (nicht in Abbildung 1 dargestellt). Insbesondere bei älteren Arbeitsmarktteilnehmer*innen sind die höheren Anteile der Homeoffice-Nutzung sicherlich auch in Zusammenhang mit den erhöhten Risiken eines schwerwiegenden Krankheitsverlaufs bei einer Ansteckung mit dem Corona-Virus zu sehen.

Mit Blick auf den Bildungshintergrund und Berufsstatus der Beschäftigten ist klar erkennbar, dass Homeoffice vor allem von gut ausgebildeten Personen genutzt wird, wie beispielsweise von Führungskräften oder Akademiker*innen (Abbildung 1d). Im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 arbeiten rund zwei Drittel der Führungskräfte von zu Hause aus, wobei diese Berufsgruppen auch schon vor der Pandemie vermehrt im Homeoffice ihrer Tätigkeit nachgehen konnten. Ein prozentuell stärkerer Anstieg von Personen in Homeoffice kann bei technischen Berufen und gleichwertigen Tätigkeiten im Büro verzeichnet werden. Im Gegensatz dazu können Beschäftigte in Dienstleistungs- oder Handwerksberufen das Arbeiten von zu Hause nicht im gleichen Umfang nutzen und tragen damit während der Pandemie auch höhere gesundheitliche Risiken (Steiber et al., 2020).

Abb.1a: Arbeitslosenquote
(getrennt nach Geschlecht)

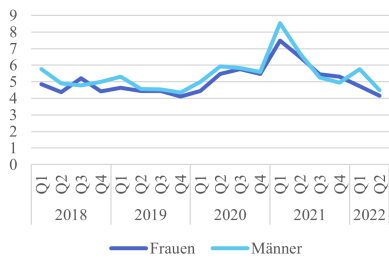


Abb.1b: Kurzarbeit
(getrennt nach Geschlecht)

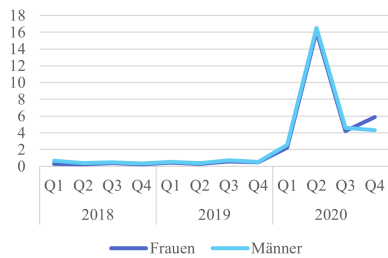


Abb. 1c: Homeoffice
(getrennt nach Geschlecht)

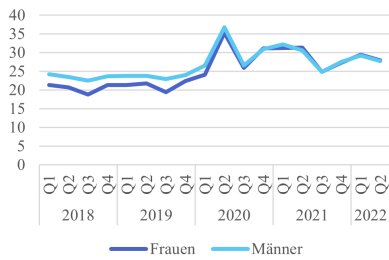


Abb. 1d: Homeoffice
(getrennt nach Berufsgruppe)

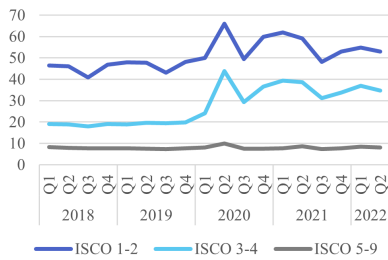


Abbildung 1: Arbeitsmarkindikatoren während der Pandemie (Angaben in Prozent, Quartale 2018-2022; Quelle: Mikrozensus (2018-2022), Statistik Austria; eigene Berechnungen; gewichtete Analysen)⁷

7 Arbeitslosenquote: Anteil der 15-64jährigen Arbeitslosen in % aller beschäftigungsaktiven Personen derselben Altersgruppe nach ILO-Konzept; Kurzarbeit: Anteil der Beschäftigung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die angaben, wegen Kurzarbeit weniger Stunden in der Referenzwoche gearbeitet zu haben; ab dem Jahr 2021 wurde Kurzarbeit nicht mehr erhoben; Home-Office: Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die angaben, zum Teil im Homeoffice gearbeitet zu haben; ISCO 1-2: Führungskräfte und akademische Berufe; ISCO 3-4: Technische Berufe und Büro; ISCO 5-9: Dienstleistung, Handwerk, Maschinen, Hilfsarbeit.

Die empirischen Befunde zu Erwerbstätigen während der Pandemie lassen sich in folgender Weise zusammenfassen:

1. Die Erwerbsbeteiligung schwankt in Österreich während der Pandemie deutlich. Zuletzt beobachten wir einen leichten Rückgang der Erwerbsquote.
2. Der Anteil der Arbeitslosen ist während der Pandemie gestiegen. Im ersten Jahr der Pandemie sind im Jahresdurchschnitt rund 111 000 Frauen und 132 000 Männer in Österreich arbeitslos.
3. Das Instrument der Kurzarbeit wird vor allem im ersten Lockdown (und weniger stark auch in darauffolgenden Lockdowns) genutzt, um flächendeckende Kündigungen in betroffenen Branchen zu mildern. Im April und Mai 2020 sind rund 1,3 Millionen Personen zur Kurzarbeit gemeldet; zu Beginn des Jahres 2021 sind es rund 500 000 Personen (AMS, 2023).
4. Durch die Pandemie wird Arbeiten von zu Hause zur neuen Normalität für viele Beschäftigtengruppen. Phasenweise arbeiten rund 1,5 Millionen Menschen im Homeoffice. Diese Form des Arbeitens wird aber nicht von allen Arbeitsmarktteilnehmer*innen im gleichen Ausmaß genutzt, sondern kann vor allem von gut ausgebildeten Personen, Führungskräften oder Akademiker*innen in Anspruch genommen werden.

2.2 Übergänge am Arbeitsmarkt während der Pandemie: Eine Längsschnittperspektive

In einem nächsten Schritt beschreiben wir die Erwerbsübergänge während der Pandemie, indem wir eine Längsschnittperspektive einnehmen. Aufgrund der Datenstruktur des österreichischen Mikrozensus (jede Person wird insgesamt fünf Quartale in Folge befragt), präsentieren wir in Abbildung 2 Statusveränderungen in den Erwerbsverläufen im ersten Jahr der Pandemie – vom vierten Quartal 2019 bis zum vierten Quartal 2020. Dazu zeigt Abbildung 2 ein Sankey-Diagramm.⁸ Das Sankey-Diagramm ist eine grafische Darstellung eines Mengenverlaufs, der sich auf eine bestimmte Zeitperiode bezieht. In dem vorliegenden Beitrag unterscheiden

⁸ Ein Sankey-Diagramm wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung zuletzt verstärkt verwendet, um die Darstellung eines Mengenverlaufs darzustellen (siehe z.B. Präg et al., 2022).

wir zwischen vier grundsätzlich möglichen Zuständen der erwerbsfähigen Bevölkerung in Österreich: (1) Arbeitslose oder Nicht-Erwerbspersonen, bspw. Personen in Ausbildung, Pension oder ausschließlich unbezahlt im Haushalt tätig (hellgrau), (2) Erwerbstätige, aber nicht in Kurzarbeit oder Homeoffice (dunkelgrau), (3) Erwerbstätige in Kurzarbeit (hellblau)⁹, und (4) Erwerbstätige im Homeoffice (dunkelblau)¹⁰. Abgebildet sind fünf Erhebungszeitpunkte mit den jeweiligen Statusveränderungen in der Erwerbsstruktur während eines Quartals.

Dabei gibt die Breite der Stränge im Sankey-Diagramm zwischen zwei Erhebungszeitpunkten Auskunft darüber, wie viele Personen von einem Status in einen anderen übergehen (z.B. von Erwerbstätigkeit zu Kurzarbeit); ein breiter Strang bedeutet, dass viele Personen von dieser Form des Übergangs betroffen waren. Auf den ersten Blick zeigen sich die Auswirkungen der Pandemie vor allem im Übergang von dem ersten auf das zweite Quartal 2020 (längere Phase des ersten Lockdowns). Hier blieb nur rund ein Drittel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in regulärer Beschäftigung. Demgegenüber wechselten viele Erwerbstätige von regulärer Beschäftigung ins Homeoffice oder in die Kurzarbeit. Im dritten Quartal 2020 beobachten wir mit der schrittweisen Öffnung einzelner Branchen einen deutlichen Rückgang der Erwerbstätigkeit in Kurzarbeit, wobei die meisten Kurzarbeiter*innen (wieder) in eine reguläre Erwerbstätigkeit oder ins Homeoffice wechseln konnten. Im Vergleich zu Erwerbstätigkeit in Kurzarbeit wurde das Arbeiten von zu Hause zwar auch schon vor der Pandemie häufiger genutzt – im vierten Quartal 2019 waren im Durchschnitt rund 23 % zumindest teilweise im Homeoffice. Der größte Zuwachs an Erwerbstätigen im Homeoffice kann jedoch im zweiten Quartal beobachtet werden, wo nun mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen in Österreich zu Hause arbeitete. Dabei können wir zusätzlich sehen, dass das digitale Arbeiten von zu Hause aus auch gegen Ende des ersten Jahres der Pandemie vermehrt genutzt wird: Insgesamt blieben auch Ende 2020 noch rund 30 % der Österreicher*innen (durchgehend oder teilweise) im Homeoffice.

Diese in Abbildung 2 aggregiert dargestellten Übergänge können auch auf individueller Ebene analysiert werden. Aus der Perspektive individueller Statusveränderungen im ersten Jahr der Pandemie geht hervor, dass

9 Auch hier ist Kurzarbeit aus dem Mikrozensus berichtet: Personen sind nur dann in Kurzarbeit, wenn Kurzarbeit der Grund für eine geringere Arbeitszeit in der Referenzwoche war (siehe Info-Box in Abschnitt 2).

10 Personen, die sowohl in Kurzarbeit als auch Homeoffice waren, sind der Kategorie Kurzarbeit zugerechnet.

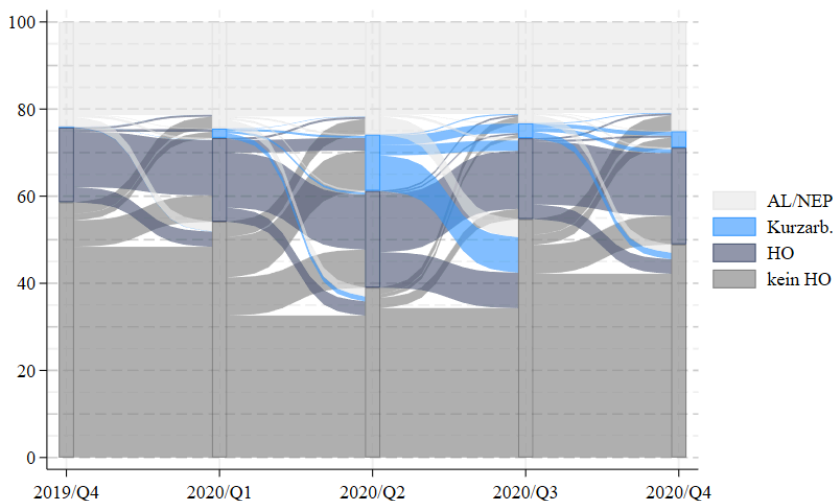


Abbildung 2: Sankey Diagramm: Aggregierte Statusänderungen in den Erwerbsverläufen während der Pandemie in Österreich (Quartale 2019-2020; Quelle: Mikrozensus (2019-2020), Statistik Austria; eigene Berechnungen)

rund ein Drittel der Personen im erwerbsfähigen Alter über den gesamten beobachteten Zeitraum ohne Erwerbstätigkeit bleiben. Nur sehr wenigen Personen gelingt es während des ersten Jahres in der Pandemie, ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Umgekehrt verbleiben nur rund 20 % der Personen über den gesamten Beobachtungszeitraum regulär erwerbstätig (weder in Homeoffice oder Kurzarbeit tätig). Bei den Erwerbstätigen beobachten wir im ersten und zweiten Quartal verstärkt Übergänge, entweder ins Homeoffice oder in Kurzarbeit. Rund 40 % der Personen, die im vierten Quartal 2019 regulär erwerbstätig waren, haben im Verlauf des Jahres 2020 mindestens einmal im Homeoffice oder in Kurzarbeit gearbeitet. Die Kurzarbeit erfüllt dabei eindeutig ihren Zweck: Der Großteil der Personen, die im zweiten Quartal 2020 angaben, in Kurzarbeit zu sein, konnten 2020 in Beschäftigung gehalten werden. Zudem waren beinahe zwei Drittel der durchgehend erwerbstätigen Befragten zumindest einmal von Homeoffice oder Kurzarbeit betroffen. Im Gegensatz dazu gaben allerdings nur rund 10 % der durchgehend erwerbstätigen Personen an, den gesamten beobachteten Zeitraum im Homeoffice verbracht zu haben. Von jenen Perso-

nen, die im vierten Quartal 2019 im Homeoffice waren, ist rund die Hälfte im Jahr 2020 durchgehend im Homeoffice verblieben.

Vor dem Hintergrund dieser empirischen Befunde zeigen sich folgende Entwicklungen während des ersten Jahres der Covid-19-Pandemie in Österreich:

1. Kurzarbeit wird in Österreich – primär im zweiten Quartal 2020 – erfolgreich als politisches Instrument zur Vermeidung einer noch höheren Arbeitslosigkeitsquote eingesetzt. Personen, die im zweiten Quartal 2020 in Kurzarbeit sind, können größtenteils im Laufe des ersten Jahres der Pandemie in Beschäftigung gehalten werden.
2. Die Hälfte der Arbeitnehmer*innen, die schon vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben, behalten diese Form des Arbeitens von zu Hause aus auch am Ende des ersten Jahres der Pandemie bei. Homeoffice oder Kurzarbeit wird von beinahe zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen während der Pandemie zumindest temporär genutzt.

3 Welchen Einfluss haben die wirtschaftlichen Corona Folgen auf die subjektive Sorge um den Arbeitsplatz?

Während der Covid-19-Pandemie stellten die politisch Verantwortlichen den Kompromiss zwischen der physischen Gesundheit der Bevölkerung (Senkung der Sterblichkeitsrate, Vermeidung von Neuinfektionen, Schutz der medizinischen Infrastruktur) und dem Überleben der wirtschaftlichen Infrastruktur in den Mittelpunkt. Vernachlässigt wurde dabei, welche Auswirkungen die wirtschaftlichen Folgen und die Maßnahmenpolitik auf die psychische Gesundheit des Einzelnen haben (können). Heute scheinen die psychosozialen Folgen der häufigen Lockdowns, der Politik der sozialen Isolierung und der Atmosphäre ständiger wirtschaftlicher Unsicherheit ebenso wichtig zu sein, obwohl (immer noch) nicht alle Folgen im gleichen Ausmaß diskutiert werden.

Die Pandemie durchdrang alle gesellschaftlichen Bereiche und veränderte die subjektiven Einschätzungen sowie die individuelle Risikowahrnehmung (Cori et al., 2020; Kontoangelos et al., 2020; Kuhn et al., 2021; Ohlbrecht & Jellen, 2021). Dabei wirken sich die prekären wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – z.B. der Anstieg der Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit (siehe Kapitel 2) – auch auf die subjektiven Einschätzungen zum individuellen Wohlbefinden aus. Diese sozioökonomischen Stressoren – wie beispielsweise Arbeitslosigkeit (Oesch & Lipps, 2013; Van der Meer, 2014)

oder Arbeitsplatzunsicherheit (Burchell, 2011) – können in Zusammenhang mit einer erhöhten psychischen Belastung oder sogar Depression stehen (Ettman et al., 2021; Fancourt et al., 2021; Liedl et al., 2023, Möhring et al., 2021). Dabei verweist die Literatur darauf, dass Arbeitslosigkeit das subjektive Wohlbefinden verringert, weil Personen ohne Beschäftigung nicht ausreichend mit Einkommen versorgt sind, daher im Konsum von Gütern und Dienstleistungen benachteiligt sind, niedrigere relative Positionen in der Gesellschaft erhalten und nicht in gleichem Ausmaß an der gesellschaftlichen Teilhabe involviert sind (Oesch & Lipps, 2013). Dabei umfasst die Sorge um den Arbeitsplatz nicht nur die Angst vor Einkommensverluste; vielmehr stellt die Erwerbsarbeit auch ein wichtiges Element der täglichen Identitäts- und Sinnstiftung dar (Hipp, 2020).

Mit Blick auf bereits etablierte theoretische Konzepte orientieren wir uns in dem vorliegenden Beitrag an der subjektiven Bewertung von Sorgen und Risiken bzw. der individuellen Risikowahrnehmung (Soiné et al., 2021; Zinn, 2006). Diese Konzepte versuchen in unterschiedlicher Weise zu fassen, wie Menschen Risiken wahrnehmen und verarbeiten, mit denen sie im Kontext des täglichen sozialen Lebens konfrontiert sind (Lidskog & Sundqvist, 2013; Taylor-Gooby & Zinn, 2006). Gemein ist diesen Konzepten die Unterscheidung zwischen Realität und Möglichkeit, wobei der Umgang mit (un-)erwünschten Zuständen der Realität, als Folge menschlicher Aktivitäten oder natürlicher Ereignisse (wie z.B. der Covid-19-Pandemie), kulturell und normativ geprägt ist und die persönliche Einschätzung beeinflusst (Renn & Rohrman, 2000). In diesem Prozess erhalten Individuen Signale (z.B. steigende Arbeitslosigkeitszahlen; drohende Arbeitsmarktkrise) und Informationen über mögliche zukünftige Ereignisse (z.B. Schließung von Branchen; Lockdown) und neigen danndazu, entsprechende Bewertungen zu den Auswirkungen auszubilden.

Mit Blick auf empirische Befunde kann durch die Analysen des Arbeitswelt-Monitors „Arbeiten in der Corona-Krise“ für Deutschland (Fessler et al., 2021) festgestellt werden, dass berufliche Zukunftsängste durch die Pandemie zum Teil deutlich zugenommen haben. Darüber hinaus arbeiten die Autor*innen Unterschiede in den Zukunftsängsten zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen heraus. Aus dieser Studie geht hervor, dass sich mehr als die Hälfte der befragten Selbstständigen und Kleingewerbetreibenden Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. In diesem Zusammenhang beschreiben Vertreter*innen des Kleingewerbes ein Ohnmachtsgefühl, das aus der mangelnden Beachtung durch die Regierung resultiert; diese hatte sich primär auf die Unterstützung von mittleren Betrieben und Großunter-

nehmen konzentriert (Fessler et al., 2021). Im Gegensatz dazu sind, mit Ausnahme der abhängig Beschäftigten in der Produktion von Waren, die Sorgen um die berufliche Zukunft bei abhängig Beschäftigten weniger stark ausgeprägt. Produktionsarbeiter*innen fühlen sich vor allem gegenüber ihren Kolleg*innen in der Verwaltung benachteiligt, die ihre Arbeit im Homeoffice verrichten können und dadurch auch weniger oft in Kurzarbeit waren (ebd.).

Für Österreich thematisiert die AKCOVID Studie (Steiber, 2021) den Einfluss von objektiven (wirtschaftlichen) Kontextbedingungen auf die subjektive Bewertung von Risiken. Die Ergebnisse zeigen, dass sich im Juni 2020 insgesamt 12 % der erwerbstätigen Österreicher*innen große Sorgen machen, ihren Job durch die Corona-Krise zu verlieren. Dabei sind Nicht-Staatsbürger*innen, Personen in Kurzarbeit (siehe auch Edler & Staub, 2023) oder Eltern mit mehr als zwei Kindern besonders stark von beruflichen Zukunftsängsten betroffen, Akademiker*innen hingegen weniger. Für Wien arbeiteten Zandonella und Kolleg*innen (2020) heraus, dass mehr als ein Viertel der Wiener*innen von einer Verschlechterung ihrer psychischen Gesundheit im Laufe der Pandemie berichtet, wobei die verschlechterten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Anstieg der Arbeitslosigkeit und eine unsichere finanzielle Lage) zu den wichtigsten Risikofaktoren zählen. Zudem beschreiben die Autor*innen, dass sich Ängste um die berufliche Zukunft sowohl auf die individuelle Ebene (also den eigenen Job), als auch auf die gesellschaftliche Ebene (Wirtschaft, Arbeitsplätze und soziale Ungleichheit) beziehen (ebd.).

4 Daten, Variablen und Analysestrategie

4.1 Datengrundlage

Als Datengrundlage für die Analysen zum Einfluss von objektiven wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die subjektive Sorge um den Arbeitsplatz verwenden wir den Survey Values in Crisis (Aschauer et al., 2020), eine Panelbefragung – erhoben durch das niederösterreichische Marktforschungsinstitut *Marketagent* – im Rahmen des World Value Surveys mit drei Erhebungen zwischen 2020 und 2022 (Aschauer et al., 2022; Prandner, 2022). Das inhaltliche Ziel dieser Erhebung besteht in der Erfassung der Akzeptanz politischer Maßnahmen sowie in der Beschreibung des Pande-

mieverlaufs und der sozialen Dynamiken der wirtschaftlichen und gesundheitlichen Betroffenheit. Kernanliegen der Untersuchung ist es dabei, die Stabilität und die Veränderung von Grundwerten in Zeiten der Krise zu untersuchen (Prandner, 2022). In Österreich wurde die erste Erhebungswelle im Mai 2020 durchgeführt ($n = 2\,018$), die zweite im März und April 2021 ($n = 2\,082$) und die dritte im Juli 2022 ($n = 2\,123$).¹¹

4.2 Variablen und Analysestrategie

Als abhängige Variable verwenden wir die subjektive Einschätzung des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren. Diese Variable wurde mit vier Antwortkategorien – von „Ich mache mir große Sorgen“ bis „Ich mache mir gar keine Sorgen“ – abgefragt. Als Methode verwenden wir ein Ordered Logit-Modell (Kühnel & Krebs, 2010). Diese Analysestrategie eignet sich, wenn die Kategorien der abhängigen Variable zwar in ein hierarchisches Verhältnis gestellt werden können, manche Voraussetzungen für lineare Regressionen – wie eine hinreichend große Anzahl an Kategorien oder eine normale Verteilung über die Kategorien – aber nicht gegeben sind (Kühnel & Krebs, 2010; Williams, 2016).¹²

Im Gesamtmodell inkludieren wir soziodemografische Variablen – Geschlecht, Alter, Bildung und Staatsbürgerschaft bei Geburt –, Fragen zu Erfahrungen mit wirtschaftlichen Folgen durch die Corona-Krise und Fragen zur sozialen und wirtschaftlichen Situation der Befragten zum Zeitpunkt der dritten Erhebungswelle. Zusätzlich beziehen wir ein, wie viele leibliche Kinder die Befragten haben und wie sie ihren eigenen sozioökonomischen Status auf einer zehnstufigen Skala einschätzen. Um die wirtschaftliche Situation der Befragten zu berücksichtigen, wurden die Selbsteinschätzung der Personen in das Modell aufgenommen, ob die derzeitige Beschäftigung der Befragten deren Haupttätigkeit darstellt und ob sie in Teilzeit arbeiten; weiters wurde für den Beruf der Personen kontrolliert. Da die Sorge um den Arbeitsplatz auch stark mit der aktuellen finanziellen Situation der Befragten und des Haushalts zusammenhängt, haben wir hier zwei interagierende Variablen zum Einkommen in das Modell integriert: das individuelle

11 Der Schwerpunkt unserer Analysen liegt auf Personen, die in der dritten Welle befragt wurden; wir berücksichtigen aber auch die Erfahrungen der Befragten während der ersten und zweiten Befragungswelle.

12 Sensitivitätsanalysen mit linearen oder multinomial-logistischen Regressionsmodellen stützen allerdings unsere Befunde aus der ordinalen Regression.

Einkommen der Befragten und die Höhe des Anteils dieses Einkommens am gesamten Haushaltseinkommen.

Zu den wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie wurde gefragt, ob die Respondent*innen von Arbeitsplatzverlust, Geschäftsschließung, Kurzarbeit oder Homeoffice betroffen waren oder Geld aus einem Hilfspaket erhielten. In den Befragungswellen 1 und 2 wurde diese Betroffenheit in Bezug auf die gesamte Dauer der Pandemie erhoben; in Welle 3 nur für die letzten 12 Monate vor der Befragung. Damit wir die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie über einen möglichst großen Zeitraum erfassen können, haben wir für das Gesamtmodell die Antworten aus allen verfügbaren Wellen der Erhebung zusammengefasst.¹³ Um den Effekt von Homeoffice auf die Angst vor Jobverlust isoliert betrachten zu können, wird diese wirtschaftliche Folge der Corona-Krise separat in das Modell aufgenommen, alle anderen Folgen werden zu einer Variable zusammengefasst.

5 Empirische Befunde: Betroffenheit von wirtschaftlichen Folgen erhöht die Sorge um den Arbeitsplatz

In den drei Wellen des VIC-Panels konnten die Respondent*innen angeben, ob sie sich gar keine, wenige, etwas oder große Sorgen machen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder ihre selbständige Tätigkeit aufgeben zu müssen (siehe Tabelle 2). Insgesamt sehen wir zwar wenig Dynamik über die drei Erhebungszeitpunkte, allerdings geben zu allen drei Erhebungswellen rund 25-30 % der Befragten an, sich zumindest etwas Sorgen um ihren Arbeitsplatz zu machen. Im Vergleich dazu sind rund 45 % von ihnen gar nicht um ihren Job besorgt.

13 Wenn eine Person z.B. in der dritten Welle angegeben hat, nicht im Homeoffice zu sein, in der zweiten aber schon, dann wird die Person als von Homeoffice betroffen gerechnet (gleiches gilt für andere wirtschaftliche Folgen). 747 Personen konnten in allen drei Wellen befragt werden, 372 in den Wellen 2 und 3 und 119 nur in Welle 3.

Tabelle 2: Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren, in den drei Befragungswellen

	2020	2021	2022
Ich mache mir große Sorgen	7%	9%	9%
Ich mache mir etwas Sorgen	18%	20%	19%
Ich mache mir nur wenige Sorgen	28%	25%	26%
Ich mache mir gar keine Sorgen	46%	46%	46%

Anmerkungen: Quelle: Values-in-Crisis-Studie 2020-2022; eigene Berechnungen; gewichtete Analysen

In Tabelle 3 präsentieren wir die Ergebnisse der Ordered Logit-Modelle (Kühnel & Krebs, 2010; Williams, 2016). Dabei werden die Effekte der wirtschaftlichen Folgen durch die Pandemie auf die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren, für alle drei Befragungswellen ausgewiesen. In der Variable „sonstige wirtschaftliche Folgen“ ist die Betroffenheit durch Arbeitsplatzverlust, Geschäftsschließung, Kurzarbeit sowie der Bezug von Corona-Hilfen zusammengefasst. Unsere Modelle zeigen, dass sich Personen, die von diesen Auswirkungen der Krise betroffen sind, in allen Erhebungswellen eher Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Damit reihen sich unsere Ergebnisse in bisherige Befunde zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf eine erhöhte subjektive Risikowahrnehmung ein (Fessler et al., 2021; Steiber, 2021; Zandonella et al., 2020). Mit Blick auf Personen, die während der Pandemie im Homeoffice waren, zeigt sich ein differenzierteres Bild: Während in den Jahren 2020 und 2021 die Arbeit im Homeoffice keinen signifikanten Einfluss auf die Sorge um den Arbeitsplatz hatte, kann für die Erhebung 2022 festgestellt werden, dass Personen mit Homeoffice-Erfahrung diese Sorgen zunehmen. Diese Befunde liefern erste Hinweise dafür, dass mit zunehmender Dauer von digitalem Arbeiten von zu Hause aus auch die Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit der Respondent*innen ansteigt. Dies ist aus unserer Sicht ein interessanter Befund, der in zukünftigen Studien noch detaillierter untersucht werden sollte.

Die Sorge um den Arbeitsplatz von Befragten, die angeben, im Homeoffice zu arbeiten, (siehe Modell 4 in Tabelle 3) bleibt ebenfalls signifikant erhöht, wenn für eine Reihe weiterer soziodemografischer und ökonomischer Variablen kontrolliert wird. Der Zusammenhang von Arbeiten im Homeoffice und Sorge um den Arbeitsplatz wird auch in Abbildung 3 dargestellt. Aus dieser Abbildung geht hervor, dass anteilmäßig mehr Personen mit Homeoffice-Erfahrung große Sorgen haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Am anderen Ende der Skala sind Personen ohne Homeoffice-Erfahrung überrepräsentiert. 43 % dieser Gruppe – gegenüber 36 % der Personen mit

Homeoffice-Erfahrung – geben an, gar nicht besorgt zu sein, den Arbeitsplatz zu verlieren.

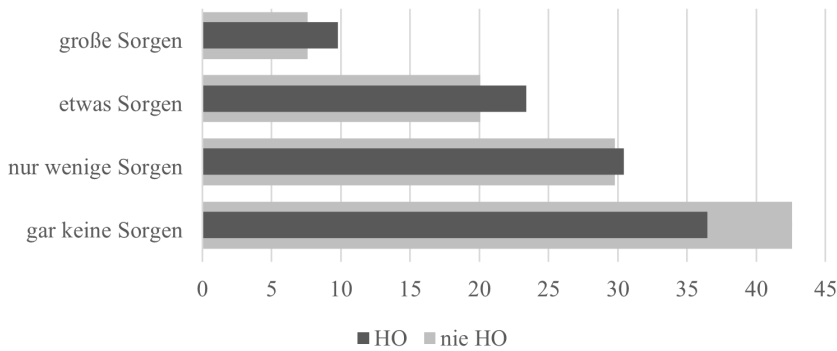


Abbildung 3: Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren, nach Betroffenheit von Homeoffice (Quelle: Values-in-Crisis-Studie Welle 3 (2022); eigene Berechnungen; geschätzte Verteilung auf Basis von Modell 4 in Tabelle 3)

Im Gesamtmodell in Tabelle 3 können wir weitere Prädiktoren für die Angst vor einem potenziellen Jobverlust identifizieren. So ist die Sorge um den Arbeitsplatz bei Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft (zu ähnlichen Ergebnissen kommt Steiber, 2021) oder Befragten, die sich einer höheren sozialen Statusgruppe zuordnen (subjektive Selbsteinschätzung), weniger stark ausgeprägt. Darüber hinaus ist die aktuelle individuelle Situation am Arbeitsmarkt, die Beschäftigung in Teilzeitarbeit und die Positionierung in der Lohn- und Einkommensstruktur für die subjektive Risikowahrnehmung mitentscheidend. So weisen Respondent*innen, die in ihrer Haupttätigkeit bezahlter Arbeit nachgehen, erhöhte Sorgen um den Arbeitsplatz auf. Zudem zeigt die Interaktion im Modell: Je höher das individuelle Einkommen, desto geringer sind die Sorgen, den Job zu verlieren. Umgekehrt machen sich Personen, deren Einkommen einen großen Teil des Haushaltseinkommens ausmacht, mehr Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wobei dieser Effekt bei hohen Einkommen wiederum stärker ausfällt als bei niedrigen. Neben der Höhe des Einkommens ist auch der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit relevant; hier zeigen unsere Analysen, dass Personen in Teilzeit geringere Sorgen aufweisen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, als Personen in Vollzeitwerbstätigkeit. Mit Blick auf das Alter

der befragten Personen beobachten wir, dass sich ältere Personen weniger um ihren Arbeitsplatz sorgen als jüngeren Respondent*innen.

Tabelle 3: Determinanten der Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren

	(1) Welle 1	(2) Welle 2	(3) Welle 3	(4) Welle 3
Frauen				-0,037
Alter (Ref.: 15-25)				
26-40				-0,256
41-65				-0,382*
Bildung (Ref.: max. Pflichtschule)				
Lehre/BMS				-0,084
Matura/Meister				-0,016
Tertiärer Abschluss				-0,016
AUT Staatsbürgerschaft seit Geburt				-0,661***
Kinder (Ref.: keine Kinder)				
1 Kind				0,040
2 Kinder				0,047
3 oder mehr Kinder				-0,118
Subjektiver SES (1-10)				-0,165***
Teilzeit bis 25h/Woche				-0,458*
Haupttätigkeit: Erwerbsarbeit				0,996***
Anteil am HH-Einkommen				0,598*
Individuelles Einkommen				-0,001***
Anteil HH-Eink. x Einkommen				0,001***
Home-Office	0,117	0,097	0,325***	0,434***
Sonstige wirt. Folgen	0,799***	1,174***	1,005***	0,754***
Beruf (ISCO 1-Steller)				kontrolliert
Schwellenwert 1	0,164	0,204**	0,254***	-1,273**
Schwellenwert 2	1,464***	1,358***	1,498***	0,158
Schwellenwert 3	3,038***	2,863***	2,964***	1,880***
N	1,081	1,577	1,765	1,175
Pseudo R2	0,018	0,036	0,030	0,070

Anmerkungen: Quelle: Values-in-Crisis-Studie 2020-2022; eigene Berechnungen; *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

6 Fazit und Ausblick

Die Covid-19-Pandemie hat das Leben der Menschen massiv beeinträchtigt und beeinflusste alle gesellschaftlichen Bereiche (Familie, Freizeit, Arbeit). Neben neuen gesundheitlichen Risiken, Schulschließungen, dem zeitweisen Wegbrechen institutioneller und informeller Kinderbetreuung, sozialer Isolation und der Einschränkung individueller Freiheitsrechte zählen auch die Verwerfungen am Arbeitsmarkt zu diesen Auswirkungen (Albacete et al., 2021; Fessler et al., 2021; Steiber et al., 2022). Obwohl Österreich relativ rasch auf die Pandemie reagierte und umfassende gesundheits- und wirtschaftspolitische Maßnahmen traf (Czypionka et al., 2020), kam es zu einer Arbeitsmarktkrise, mit einem Anstieg von Arbeitslosigkeit, reduzierten Arbeitszeiten, Einkommensunterbrechungen und Kurzarbeit (Details siehe Kapitel 2). Darüber hinaus setzte mit der Pandemie ein Digitalisierungsschub ein, der am Arbeitsmarkt mit Formen von Remote-Work einhergeht. Dabei wurde in Österreich das Arbeiten von zu Hause aus eingesetzt, um während der Pandemie gesundheitliche Risiken für Erwerbstätige zu minimieren; im zweiten Quartal 2020 arbeiteten rund 1,5 Millionen Österreicher*innen von zu Hause aus. Insgesamt kann für Österreich der allgemeine Trend beobachtet werden, dass viele Beschäftigte das Arbeiten im Homeoffice auch nach der Pandemie beibehalten. Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben (Bonacini et al., 2021).

Diese Verwerfungen am Arbeitsmarkt hatten auch Auswirkungen auf das subjektive Empfinden der Menschen und ihre individuelle Risikoeinschätzung (Cori et al., 2020; Ettman et al., 2021; Möhring et al., 2021; Soiné et al., 2021). Neue Ängste durch ausgeprägte ökonomische Unsicherheit, finanzielle Belastungen oder Erwerbsunterbrechungen veränderten das subjektive Wohlbefinden von vielen. Unsere Analysen der Values-in-Crisis-Daten (2020-2022) zeigen, dass die wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie auch die Sorge um den Arbeitsplatz erhöhten. Zudem liefern wir in dem vorliegenden Beitrag erste Hinweise dafür, dass mit einer längeren Verweildauer im Homeoffice die Angst vor einem möglichen Jobverlust zunehmen könnte. Dieser Befund sollte aus unserer Sicht in zukünftigen Studien noch weiter untersucht werden.

Mit Blick auf den gesellschaftlichen Kontext wird klar, dass das politische Handeln in Österreich den Schutz der physischen Gesundheit der Menschen und die wirtschaftlichen Folgen in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellte (Czypionka et al., 2020). Unbestritten ist dabei, dass die politischen Vertreter*innen in dieser Phase vor schwierige Herausforderun-

gen gestellt wurden und das Krisenmanagement möglichst rasch auf die Corona-Krise reagieren musste. Es bleibt ein Kraftakt, die wirtschaftliche Konjunktur, den Arbeitsmarkt und die notwendigen budgetären Mittel zur Abwendung weiterer gesundheitlicher, ökonomischer und sozialer Folgen ausbalanciert zu managen (Aschauer et al., 2022). Mit Blick auf unsere Befunde wird jedoch deutlich, dass die Sorgen und Ängste der Menschen durch die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in diese Abwägungen zu wenig Berücksichtigung fanden.

Literatur

- Albacete, N., Fessler, P., Kalleitner, F. & Lindner, P. (2021). How has COVID-19 affected the financial situation of households in Austria. *Monetary Policy and the Economy Q*, 4, 111–130.
- AMS (2021). *Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 und die Covid-19 Krise 2020 – ein Vergleich* (Februar 2021; SpezialThema zum Arbeitsmarkt). Arbeitsmarktservice Österreich.
- AMS (2022). *Arbeitsmarktlage 2021*. Arbeitsmarktservice Österreich.
- AMS (2023). *Aktuelle Arbeitsmarkt- und Wirtschaftszahlen*. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. <https://www.bmaw.gv.at/Presse/Aktuelles/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html> (Stand: 21.02.2023).
- Aschauer, W., Prandner, D. & Glatz, C. (2022). Österreich in der ersten Phase der Covid-19-Pandemie. In W. Aschauer, C. Glatz & D. Prandner (Hrsg.), *Die österreichische Gesellschaft während der Corona-Pandemie: Ergebnisse aus sozialwissenschaftlichen Umfragen* (S. 1–30). Springer VS.
- Aschauer, W., Seymer, A., Prandner, D., Baisch, B., Hadler, M., Höllinger, F. & Bacher, J. (2020). *Values in Crisis Austria (SUF edition)*. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/H0UJNT>
- Barbieri, P. (2009). Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621–628. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp020>
- Bock-Schappelwein, J. (2020). *Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt?* WIFO Research Briefs, 1-5.
- Bonacini, L., Gallo, G. & Scicchitano, S. (2021). Working from home and income inequality: Risks of a ‘new normal’ with COVID-19. *Journal of Population Economics*, 34(1), 303–360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
- Bünnig, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020). *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*. WZB Ergebnisbericht.
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 66–78. <https://doi.org/10.5153/sro.2277>
- Cori, L., Bianchi, F., Cadum, E. & Anthonj, C. (2020). Risk Perception and COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3114. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093114>

- Czypionka, T., Kocher, M. G. & Schnabl, A. (2020). Österreichs Wirtschaft in der Corona-Pandemie. *Perspektiven Der Wirtschaftspolitik*, 21(3), 280–289. <https://doi.org/10.1515/pwp-2020-0024>
- DiPrete, T. A. (2005). Labor Markets, Inequality, and Change: A European Perspective. *Work and Occupations*, 32(2), 119–139. <https://doi.org/10.1177/0730888405274511>
- Edler, S. & Staub, I. (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic on Perceived Employment (In)Security in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 49(1), 179–214. <https://doi.org/10.2478/sjs-2023-0010>
- Ettman, C. K., Abdalla, S. M., Cohen, G. H., Sampson, L., Vivier, P. M. & Galea, S. (2021). Low assets and financial stressors associated with higher depression during COVID-19 in a nationally representative sample of US adults. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 75(6), 501–508. <https://doi.org/10.1136/jech-2020-215213>
- EUROSTAT (2023). *Arbeitslosenquoten—Jährliche Daten* (Stand: 17.01.2023). <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/bar?lang=en>
- Fancourt, D., Steptoe, A. & Bu, F. (2021). Trajectories of anxiety and depressive symptoms during enforced isolation due to COVID-19 in England: A longitudinal observational study. *The Lancet Psychiatry*, 8(2), 141–149. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30482-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30482-X)
- Fessler, A., Holst, H. & Niehoff, S. (2021). Corona und die Arbeitswelt der Zukunft: Von der gesellschaftlichen (Un-)Sichtbarkeit des Leidens an der Pandemie. In U. Filipič & A. Schöner (Hrsg.), *Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit*. ÖGB-Verlag, 8–20.
- Fritsch, N.-S. (2014). Warum Wissenschaftlerinnen die Universität verlassen: Eine biografische Fallanalyse zu Ausstiegsgründen aus dem österreichischen Universitätssystem. *SWS-Rundschau*, 54(2), 159–180.
- Fritsch, N.-S. (2018). Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich. *SWS-Rundschau*, 58(3), 307–327.
- Fritsch, N.-S. & Liedl, B. (2023) Who Belongs to the Middle Income Class in Europe? The Role of Gender-Specific Occupational Characteristics in Multi-Level Analyses for 17 European Countries. *International Journal of Sociology*, 53(1), 59–82.
- Fritsch, N.-S., Liedl, B. & Paulinger, G. (2022). Horizontal and vertical labour market movements in Austria: Do occupational transitions take women across gendered lines? *Current Sociology*, 70(5), 720–741. <https://doi.org/10.1177/0011392120969767>
- Fritsch, N.-S. & Verwiebe, R. (2018). Labor market flexibilization and in-work poverty: A comparative analysis of Germany, Austria and Switzerland. In H. Lohmann & I. Marx, *Handbook on In-Work Poverty* (S. 297–311). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781784715632.00025>
- Fritsch, N.-S., Verwiebe, R. & Liedl, B. (2019). Declining Gender Differences in Low-Wage Employment in Germany, Austria and Switzerland. *Comparative Sociology*, 18(4), 449–488. <https://doi.org/10.1163/15691330-12341507>
- Geisberger, T. & Glaser, T. (2017). Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechterspezifischen Lohnunterschied. *Statistische Nachrichten*, 6, 460–471.

- Giesecke, J. (2006). *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit: Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hinz, T. & Abraham, M. (2005). Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 17–68). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hipp, L. (2020). *In Sorge um den Arbeitsplatz: Wie die Arbeitsmarktpolitik Jobunsicherheit beeinflusst*. WZBrief Arbeit 24.
- Hofer, H., Titelbach, G. & Fink, M. (2020). *Die österreichische Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund der Covid-19-Krise*. Institut für höhere Studien.
- Huemer, U., Kogler, M. & Mahringer, H. (2021). *Kurzarbeit als Kriseninstrument in der COVID-19-Pandemie. Kurzexpertise zum Vergleich der Modelle ausgewählter europäischer Länder*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Kittel, B. & Resch. (2021). Erwerbsverläufe und psychisches Wohlbefinden während der SARS-CoV-2 Pandemie in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(4), 537–557.
- Kontoangelos, K., Economou, M. & Papageorgiou, C. (2020). Mental Health Effects of COVID-19 Pandemia: A Review of Clinical and Psychological Traits. *Psychiatry Investigation*, 17(6), 491–505. <https://doi.org/10.30773/pi.2020.0161>
- Kuhn, U., Klaas, H. S., Antal, E., Dasoki, N., Lebert, F., Lipps, O., Monsch, G.-A., Refle, J.-E., Ryser, V.-A., Tillmann, R. & Voorpostel, M. (2021). Who is most affected by the Corona crisis? An analysis of changes in stress and well-being in Switzerland. *European Societies*, 23(Suppl. 1), S942–S956. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1839671>
- Kühnel, S. M. & Krebs, D. (2010). Multinomiale und ordinale Regression. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 855–886. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92038-2_32
- Liedl, B., Fritsch, N.-S., Mejia, S.C. & Verwiebe, R. (2023) Risk perceptions of individuals living in single-parent households during the COVID-19 crisis: examining the mediating and moderating role of income. *Front. Sociol.* 8:1265302. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1265302>
- Lidskog, R. & Sundqvist, G. (2013). Sociology of Risk. In S. Roeser, R. Hillerbrand, P. Sandin & M. Peterson (Hrsg.), *Essentials of Risk Theory*. Springer Netherlands, 75–105. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5455-3_4
- Mikl-Horke, G. (2007). *Industrie- und Arbeitssoziologie* (6., vollständig überarbeitete Aufl.). R. Oldenbourg.
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C. & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: Longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(Suppl. 1), S601–S617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Oesch, D. & Lipps, O. (2013). Does unemployment hurt less if there is more of it around? A panel analysis of life satisfaction in Germany and Switzerland. *European Sociological Review*, 29(5), 955–967.

- Ohlbrecht, H. & Jellen, J. (2021). Unequal tensions: The effects of the coronavirus pandemic in light of subjective health and social inequality dimensions in Germany. *European Societies*, 23(Suppl. 1), S905–S922. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1852440>
- Präg, P., Fritsch, N.-S. & Richards, L. (2022). Intragenerational Social Mobility and Well-being in Great Britain: A Biomarker Approach. *Social Forces*, 101(2), 665–693. <https://doi.org/10.1093/sf/soab153>
- Prandner, D. (2022). Zu Datengrundlage und Datenqualität: Methodische Reflexion zur quantitativen Erhebung während der Corona-Krise. In W. Aschauer, C. Glatz & D. Prandner (Hrsg.), *Die österreichische Gesellschaft während der Corona-Pandemie*. Springer Fachmedien Wiesbaden, 325–347. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34491-7_12
- Renn, O. & Rohrmann, B. (2000). *Cross-cultural risk perception: A survey of empirical studies* (Bd. 13). Springer Science & Business Media.
- Sanz de Miguel, P., Caprile, M. & Arasanz, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Europe Publications Office for the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/125499>
- Soiné, H., Kriegel, L. & Dollmann, J. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on risk perceptions: Differences between ethnic groups in Germany. *European Societies*, 23(Suppl. 1), S289–S306.
- Statistics Austria. (2020a). *Microcensus Labour Force Survey / Housing Survey 2019 (SUF edition)* [dataset]. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/XGE7TF>
- Statistics Austria. (2020b). *Microcensus Labour Force Survey / Housing Survey 2020 (SUF edition)* (Version 4) [dataset]. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/GXAPI7>
- Statistics Austria. (2021). *Microcensus Labour Force Survey / Housing Survey 2021 (SUF edition)* (Version 10) [dataset]. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/AROIHY>
- Statistics Austria. (2022). *Microcensus Labour Force Survey / Housing Survey 2022 (SUF edition)* (Version 6) [dataset]. AUSSDA. <https://doi.org/10.11587/XSWWSL>
- Statistik Austria. (2020). *Einkommen—STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager*. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen> (01.12.2022).
- Steiber, N. (2021). *Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung* (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Working Paper-Reihe der AK Wien 211). Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Steiber, N., Liedl, B. & Molitor, P. (2020). Infektionsrisiko am Arbeitsplatz ist ungleich verteilt. *Arbeit&Wirtschaft Blog*. <https://awblog.at/infektionsrisiko-am-arbeitsplatz-ungleich-verteilt/> (28.02.2023).
- Steiber, N., Siegert, C. & Vogtenhuber, S. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on the employment situation and financial well-being of families with children in Austria: Evidence from the first ten months of the crisis. *Journal of Family Research*, 34(1), 193–220. <https://doi.org/10.20377/jfr-721>
- Taylor-Gooby, P. & Zinn, J. O. (2006). Current directions in risk research: New developments in psychology and sociology. *Risk Analysis: An International Journal*, 26(2), 397–411.

- Teitzer, R., Fritsch, N.-S. & Verwiebe, R. (2014). Arbeitsmarktflexibilisierung und Niedriglohnbeschäftigung: Deutschland und Österreich im Vergleich. *WSI-Mitteilungen*, 67(4), 257–266. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2014-4-257>
- Tisdell, C. A. (2020). Economic, social and political issues raised by the COVID-19 pandemic. *Economic Analysis and Policy*, 68, 17–28. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.08.002>
- Van der Meer, P. H. (2014). Gender, unemployment and subjective well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social Indicators Research*, 115(1), 23–44. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0207-5>
- Verwiebe, R. & Fritsch, N.-S. (2011). Working Poor in Österreich. Verliert das Normalarbeitsverhältnis seinen armutsvermeidenden Charakter? In *Armut in Österreich*. Braumüller, 179–167.
- Verwiebe, R., Fritsch, N.-S. & Liedl, B. (2019). Der Arbeitsmarkt in Österreich: Auswirkungen des Strukturwandels für Einheimische im Vergleich mit Migrantinnen und Migranten. In W. Aschauer, M. Beham-Rabanser, O. Bodi-Fernandez, M. Haller & J. Muckenhuber (Hrsg.), *Die Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich*. Springer Fachmedien Wiesbaden, 113–153. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25592-3_5
- Verwiebe, R., Troger, T., Wiesböck, L. & Fritsch, N.-S. (2014). Austria- The bastion of calm? Stability and change in inequalities in times of welfare state reforms and employment flexibilization. In *Changing Inequalities and Societal Impacts in Rich Countries: Thirty Countries' Experiences*. Oxford University Press, 71–95.
- Verwiebe, R., Troger, T., Wiesböck, L., Teitzer, R. & Fritsch, N.-S. (2013). *GINI Country Report: Growing Inequalities and their Impacts in Austria*. AIAS, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- Vobruba, G. (2006). Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. *Berliner Journal für Soziologie*, 16(1), 25–35. <https://doi.org/10.1007/s11609-006-0003-7>
- Williams, R. (2016). Understanding and interpreting generalized ordered logit models. *The Journal of Mathematical Sociology*, 40(1), 7–20. <https://doi.org/10.1080/0022250X.2015.1112384>
- Zandonella, M., Baumeegger, D. & Sturmberger, W. (2020). *Zur psycho-sozialen Situation der WienerInnen während der Corona-Pandemie*.
- Zinn, J. O. (2006). Recent developments in sociology of risk and uncertainty. *Historical Social Research/Historische Sozialforschung*, 31(2), 275–286.

