

Business not as usual: Wie sich EU-Unternehmen an die COVID-19-Pandemie angepasst haben

Einleitung

Der erste landesweite Lockdown als Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 in der Europäischen Union wurde im März 2020 in Italien verhängt; die Bewegungsfreiheit der Bevölkerung wurde eingeschränkt und Geschäfte und Betriebe, die nicht der Deckung des täglichen Bedarfs dienen, wurden vorübergehend geschlossen. Viele andere Mitgliedstaaten zogen bald nach. Die Wirtschaftstätigkeit in der EU erfuhr durch diese Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit einen massiven Einbruch. Da die Pandemie fort dauert, stehen die Unternehmen unter einem noch nie da gewesenen Anpassungsdruck und müssen ihre gesamten Geschäftsabläufe gemeinsam mit den Sozialpartnern überdenken und umgestalten. Dazu muss intensiv überlegt werden, mit welchen Veränderungen mittel- bis langfristig zu rechnen ist und welche Auswirkungen dies auf die Betriebsabläufe, die Lieferketten, die Liquidität und insbesondere die Arbeitskräfte haben wird.

In diesem Bericht wird untersucht, wie die Betriebe in der EU zu Beginn auf den externen Schock durch den Ausbruch der Pandemie reagiert haben und wie Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe angepasst wurden. Außerdem wird betrachtet, wie sich die Pandemie auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten ausgewirkt hat und wie das Management darauf reagiert hat.

Kontext für die politischen Strategien der EU

Die EU hat sich an allen Fronten dafür eingesetzt, die Ausbreitung von COVID-19 einzudämmen, die nationalen Gesundheitssysteme zu unterstützen und die sozioökonomischen Auswirkungen der Pandemie zu bekämpfen, indem sie sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene Maßnahmen ergriffen hat, die in ihrer Geschichte ohne Beispiel sind. Sie hat dafür Sorge getragen, dass für Europa und die Welt sichere und wirksame Impfstoffe zur Verfügung stehen, sie hat im Rahmen eines Konjunkturpakets wirtschaftliche Maßnahmen ergriffen, Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit durchgeführt, einen koordinierten Ansatz für das Thema Grenzen und Mobilität entwickelt sowie die Desinformation

im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie bekämpft.

Die 2017 ratifizierte europäische Säule sozialer Rechte ist ein entscheidendes Instrument für die EU, um den Aufschwung zu organisieren. Sie umfasst 20 zentrale Grundsätze und Rechte, die für faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte unerlässlich sind, und unterstreicht die Bedeutung eines gesunden Arbeitsumfelds. Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vom 4. März 2021 enthält konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Grundsätze und gibt Kernziele vor, die die EU bis 2030 erreichen soll. Der Plan wurde anlässlich des Sozialgipfels in Porto am 7. und 8. Mai 2021 sowohl von den Interessenträgern als auch von den Staats- und Regierungschefs begrüßt.

Um einen nachhaltigen und langfristigen Aufschwung zu ermöglichen, der den Kernelementen der europäischen Säule sozialer Rechte und des Aktionsplans gerecht wird, müssen drei Hauptaspekte im Vordergrund stehen: Qualifikationen, soziale und wirtschaftliche Sicherheit und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen.

Wichtigste Erkenntnisse

- COVID-19 hat Betriebe in der gesamten EU hart getroffen. In nahezu einem Fünftel von ihnen ist 2020 die Beschäftigung zurückgegangen, fast 40 % schickten Mitarbeitende in Kurzarbeit. In 23 % der Betriebe war davon der Großteil der Belegschaft betroffen. Was Beschäftigung und Arbeitszeitverkürzung angeht, waren von den Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit im Allgemeinen der Handel und das Gastgewerbe sowie Finanz- und sonstige Dienstleistungen am härtesten betroffen.
- Kleine und mittlere Betriebe waren von den Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit stärker betroffen als größere Unternehmen: Sie neigten eher dazu, den Betrieb vollständig einzustellen oder die Arbeitszeit des Personals zu reduzieren, sodass ihr Leistungsrückgang drastischer ausfiel.

- 2020 verringerte sich die Leistung der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr um 32 %. Mehr als ein Viertel der Führungskräfte berichtete über Verluste. Auch das Produktionsvolumen ging 2020 deutlich zurück: 41 % der Führungskräfte meldeten einen Rückgang; 2019 waren es nur 8 % gewesen. Der Rückgang der Gesamtunternehmensleistung war in kleinen und mittleren Betrieben stärker ausgeprägt als in großen.
- COVID-19 hat zu einer massiven Störung der Wirtschaftstätigkeit in der gesamten EU geführt und Führungskräfte und ihre Teams dazu veranlasst, rasch zu reagieren, um weiterhin Dienstleistungen und Produkte anbieten zu können. Fast die Hälfte aller Unternehmen musste den Betrieb wegen COVID-19 teilweise einstellen, insbesondere Anbieter von Finanz- und sonstigen Dienstleistungen, Transportunternehmen sowie Handels- und Gastgewerbebetriebe.
- Mehr als ein Drittel der Betriebe änderte als Reaktion auf COVID-19 die Hauptgeschäftstätigkeit. Nur rund vier von zehn änderten ihre Haupttätigkeit nicht. Viele Unternehmen stellten ihre Hauptproduktionslinien um und produzierten nun dringend benötigte Schutzausrüstungen wie Schutzmasken, Desinfektionsinstrumente und andere Geräte.
- Für zahlreiche Unternehmen markierte die Umstellung auf Telearbeit als Reaktion auf die Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Gesundheit einen radikalen Wandel der Arbeitsorganisation. Noch 2019 war Telearbeit in den meisten Unternehmen keineswegs die Regel. Auf dem Höhepunkt der ersten Welle, im April 2020, änderte sich dies vollständig. Viele Betriebe, die bisher keine Erfahrung mit Telearbeit gemacht hatten, passten sich rasch an die Situation an und betrachteten sie als Chance, ihre Arbeit in Zukunft flexibler zu gestalten.
- 2020 berichtete mehr als die Hälfte der Führungskräfte, dass es aufgrund der organisatorischen Folgen von COVID-19 unabdingbar geworden sei, den Beschäftigten mehr Autonomie zu ermöglichen, während vier von zehn Führungskräften schärfere Kontrollen in ihren Betrieben vermerkten. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass der Schwerpunkt weniger auf Autonomie als auf einem stärker kontrollierenden Ansatz lag als vor COVID-19.
- Die physischen und psychischen Herausforderungen waren für Beschäftigte vor Ort und für Beschäftigte in Telearbeit unterschiedlicher Art. Arbeitskräfte in Telearbeit waren betroffen von der schlechten Ergonomie vieler Home-Office-Arbeitsplätze, den Schwierigkeiten des Home-Schoolings und einem frustrierend monotonen Umfeld. Für Beschäftigte, die vor Ort arbeiteten, standen die Furcht vor Ansteckung und die radikal veränderten Arbeitsabläufe wegen der Kontaktreduzierungserfordernisse im Vordergrund. Beide Arten von Beschäftigten klagten über pandemiebedingte Erschöpfung und geringe Motivation.
- Es bestand die Gefahr einer mangelhaften Rücksprache mit Mitarbeitenden oder deren Vertreterinnen und Vertretern, da Unternehmensleitungen rasche Entscheidungen treffen mussten und die Einbeziehung des Personals oft als zu mühsam und zeitaufwendig angesehen wurde. Dort, wo es offizielle Arbeitnehmervertreterinnen oder -vertreter gab, waren diese jedoch in der Regel Mitglieder von Ad-hoc-Krisenmanagementteams.

Empfehlungen für die Politik

- Die Pandemie hat deutlich gemacht, dass die körperliche Gesundheit und Sicherheit sowie das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz gemeinsam angegangen werden müssen. Um die Beschäftigten zu unterstützen, sollten beispielsweise Beratungs- und Unterstützungsprogramme für Mitarbeitende sowie arbeitsmedizinische Dienste angeboten werden.
- Die massive und rapide Umstellung auf Telearbeit hat in vielen Mitgliedstaaten zu einer verstärkten Diskussion darüber geführt, wie die Vorschriften über Telearbeit auf nationaler oder sektoraler Ebene durch Rechtsvorschriften oder Tarifverträge umgesetzt werden können. Beispielsweise verabschiedete Spanien im September 2020 das Königliche Gesetzesdekret 28/2020, mit dem umfassende Rechtsvorschriften für Telearbeit eingeführt wurden.
- Ein Betriebskontinuitätsplan kann die Widerstandsfähigkeit eines Unternehmens gegenüber künftigen Schocks verbessern und die Mitarbeitenden in schwierigen Zeiten unterstützen. Betriebe, die in ihr Krisenmanagement investieren, können Krisen besser bewältigen und effizienter darauf reagieren.
- COVID-19 hat Führungskräfte dazu veranlasst, ihren Personalmanagementansatz zu überdenken. Die enorme Geschwindigkeit, mit der sich die Arbeitsplätze verändern, sowie der wachsende Anteil der Telearbeit machen zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und auf ein zielorientiertes Management umzustellen.
- Die Sozialpartner müssen die Auswirkungen der Telearbeit auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weiter untersuchen und Diskussionen darüber anstoßen, wie die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt werden können. Ebenso müssen die Betriebe klare Ziele festlegen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten effizient und produktiv arbeiten, unabhängig davon, wo diese Arbeit verrichtet wird.

Weitere Informationen

Der Bericht *Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic* (Business not as usual: Wie sich EU-Unternehmen an die COVID-19-Pandemie angepasst haben) ist abrufbar unter: <http://eurofound.link/ef21033>

Forschungsleiter: Franz Ferdinand Eiffe

information@eurofound.europa.eu