

# Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Auswirkungen auf die Zukunft

## Einleitung

Die COVID-19-Pandemie hat die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, verändert. Obwohl die meisten Maßnahmen zur Eindämmung des Virus eingestellt wurden, bleiben die Auswirkungen auf die Arbeitswelt und auf das Leben bestehen. In diesem Bericht werden das Arbeitsleben, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität der Beschäftigten in Europa im Jahr 2021 analysiert und die Auswirkungen auf die Zukunft untersucht. Der Bericht stützt sich auf Daten aus der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021, die auf dem Wahrscheinlichkeitsprinzip basierte und in den EU-27 und in neun anderen europäischen Ländern durchgeführt wurde. Eurofound beobachtet seit 1991 mittels ihrer Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) die Arbeitsbedingungen in Europa. Die EWCTS baut auf dieser Arbeit auf. Die Erhebung und die Analyse der Daten sind Teil des Auftrags von Eurofound, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen.

## Politischer Kontext

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist seit den Römischen Verträgen (1957) ein Ziel der europäischen Integration. Gute Arbeitsbedingungen wurden in der Strategie von Lissabon (2000) als Voraussetzung für die Entwicklung einer wettbewerbsfähigen, wissensgestützten Wirtschaft und in der Strategie Europa 2020 als wesentlich für die Verwirklichung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums anerkannt. In der 2017 angenommenen europäischen Säule sozialer Rechte wurden 20 Grundsätze festgelegt, die den Mitgliedstaaten als Richtschnur für ein starkes soziales Europa dienen sollen, das gerecht und inklusiv ist und Chancen für alle bietet. Die Säule umfasst ein breites Spektrum von politischen Maßnahmenpaketen, darunter die Umsetzung der Pläne für einen gerechten Übergang zu einer klimaneutralen und digitalisierten Gesellschaft. Die künftigen Veränderungen werden sich auf die Arbeitsplatzqualität, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die Gleichstellung der Geschlechter und die Fähigkeit der Beschäftigten, am Arbeitsmarkt teilzuhaben, auswirken.

## Wichtigste Erkenntnisse

- Die EWCTS lieferte eine Reihe von Erkenntnissen zu den arbeitsbezogenen Aspekten, die sich positiv (Arbeitsressourcen) und negativ (Arbeitsanforderungen), auf die Beschäftigten auswirken, darunter:
  - Physische und psychische Gefahren: Repetitive Hand- und Armbewegungen waren die häufigste physische Anforderung und wurden von 71 % der Beschäftigten genannt. Fast jeder zehnte hatte im Monat vor der Befragung mit verbalem Missbrauch am Arbeitsplatz zu kämpfen.
  - Arbeitsintensität: 49 % der Beschäftigten arbeiteten häufig mit hoher Geschwindigkeit und 48 % hatten knappe Fristen einzuhalten. Darüber hinaus gaben 19 % der Beschäftigten an, dass sie bei ihrer Arbeit häufig mit emotional beunruhigenden Situationen konfrontiert waren.
  - Arbeitszeit: Etwa die Hälfte der Beschäftigten absolvierte eine normale Arbeitswoche von 35 bis 40 Stunden, und etwa 19 % der Befragten arbeiteten 48 Stunden oder mehr pro Woche. Darüber hinaus arbeiteten 21 % der Beschäftigten nachts.
  - Soziale Unterstützung: 47 % der Beschäftigten nahmen soziale Unterstützung von ihren Kollegen in Anspruch, während 41 % Unterstützung von ihren Führungskräften erhielten.
  - Selbstbestimmung: 54 % der Beschäftigten konnten die Reihenfolge ihrer Aufgaben und 51 % die Arbeitsgeschwindigkeit ändern; 49 % konnten ihre Arbeitsmethoden bestimmen.
  - Partizipation: Rund 6 von 10 Beschäftigten waren an der Entscheidungsfindung in Bezug auf ihre Arbeit und die Organisation, in der sie angestellt sind, beteiligt.
- Ein Index der Arbeitsplatzqualität, der anhand einer Gegenüberstellung der Arbeitsanforderungen und der Arbeitsressourcen berechnet wird, zeigt, dass etwa 30 % der Beschäftigten eine „beanspruchende“ Arbeit ausübten, bei denen die Arbeitsanforderungen gegenüber den Arbeitsressourcen überwogen. Beanspruchende Arbeit ist mit einem schlechteren Wohlbefinden, einer schlechteren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, einer geringeren Fähigkeit, den Lebensunterhalt zu bestreiten, einem geringeren Arbeitseinsatz und einem geringeren Vertrauen am Arbeitsplatz verbunden.

- Die Daten bestätigen bekannte Fakten in Bezug auf die Geschlechtersegregation bei den Sektoren, Berufen und Arbeitsplätzen. Nur jeder fünfte Beschäftigte war an einem Arbeitsplatz mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis tätig, und nur ein Drittel der Führungskräfte waren Frauen.
- Aus den Daten gehen geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hervor. Männer verbrachten fast 6 Stunden pro Woche mehr mit bezahlter Arbeit als Frauen, und Frauen verbrachten 13 Stunden mehr mit unbezahlter Arbeit als Männer. Demzufolge arbeiteten Frauen insgesamt 7 Stunden mehr pro Woche als Männer.
- Viele Beschäftigte befanden sich in einer prekären Lage: 26 % gaben an, dass es für sie schwierig sei, den Lebensunterhalt zu bestreiten, 17 % konnten nicht mit Bestimmtheit sagen, welche Einkünfte sie in den kommenden drei Monaten erzielen werden, und 11 % waren der Ansicht, dass sie ihren Arbeitsplatz innerhalb von sechs Monaten verlieren könnten.
- Bei einem Fünftel der Beschäftigten in der EU gab es an ihrem Arbeitsplatz keine formale Struktur der Interessenvertretung, und 12 % hatten weder eine Arbeitnehmervertretung noch regelmäßige Versammlungen, bei denen sie ihre Ansichten äußern könnten.
- Die Analyse der EWCTS-Daten verdeutlichte die unterschiedlichen Arbeitserfahrungen während der Pandemie in Abhängigkeit von den individuellen Merkmalen der Beschäftigten und ihrer Stellung in der Belegschaft. Es scheint, dass es denjenigen, die von zu Hause aus arbeiten konnten, am besten ging, obwohl sie lange und intensiv arbeiteten. Arbeitskräfte an vorderster Front ging es hingegen in vielerlei Hinsicht schlecht; in dieser Gruppe war eine hohe Arbeitsintensität üblich, und der Anteil an Beschäftigten, die finden, dass ihre Arbeit nicht anerkannt wird, war hier am größten.
- Die Erhebung liefert Belege für das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit und Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Die Segregation in der Beschäftigung – in Bezug auf Sektoren, Berufe und Arbeitsplätze – und die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit schränken die Beteiligung von Frauen an bezahlter Arbeit sowie ihre Karrieremöglichkeiten ein, was sich jetzt und in der Zukunft auf die finanzielle Sicherheit der betroffenen Frauen auswirkt. Daher müssen die Anstrengungen verdoppelt werden, um Stereotypen abzubauen, welche die Arten von Tätigkeiten einschränken, die von Männern bzw. Frauen ausgeübt werden, und um politische Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit in Haushalten weiterzuverfolgen.
- Eine gute Arbeitsplatzqualität fördert das Wohlbefinden und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus, sodass der Gesundheitszustand kein Hindernis für die Aufnahme einer Arbeit darstellt, was wiederum die Nachhaltigkeit der Arbeit in allen Lebensphasen fördert. Die Arbeitsplatzqualität hat einen positiven Einfluss auf den Arbeitseinsatz und die finanzielle Nachhaltigkeit der Arbeit. Dies zeigt, dass eine bessere Arbeitsplatzqualität nicht nur ein Ziel an sich ist, sondern auch entscheidend dazu beiträgt, andere wichtige politische Ziele zu erreichen, wie etwa die Anhebung des Lebensstandards und die Förderung der Wirtschaftsleistung von Unternehmen. Die zentrale Bedeutung der Arbeitsplatzqualität bei der Lösung einer Vielzahl wichtiger politischer Herausforderungen legt nahe, dass sie in den Politikbereichen der EU durchgängig berücksichtigt werden muss.
- TS geht hervor, dass die Arbeit von zu Hause aus, die seit der Pandemie weitgehend in hybride Arbeitsvereinbarungen umgewandelt wurde, nicht ohne Nachteile ist. Managementpraktiken und Formen der Arbeitsorganisation müssen angepasst werden, um die Entwicklung hochwertiger hybrider Arbeit zu unterstützen. Damit die Unternehmen dafür sorgen können, dass die Arbeit organisiert ist und angemessene Ausrüstung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Telearbeit zur Verfügung steht, sollten sie einen Schwerpunkt auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz legen.

## Empfehlungen für die Politik

- Die Ergebnisse der EWCTS bestätigen, dass die Politik nach wie vor mehrere seit langem bestehende Probleme im Bereich der Arbeitsbedingungen angehen muss. Dazu gehören die Prekarität einiger Arbeitsverhältnisse, das Fehlen einer formalen Arbeitnehmervertretung an manchen Arbeitsplätzen, die Notwendigkeit der Mitbestimmung der Beschäftigten bei Veränderungen am Arbeitsplatz, die Sicherstellung angemessener und vorhersehbarer Vergütungen der Arbeit sowie lange Arbeitszeiten und ein Ungleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben.

### Weitere Informationen

Der Bericht *Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Auswirkungen auf die Zukunft* ist verfügbar unter <https://eurofound.link/ef22012>

Forschungsleiterin: Agnès Parent-Thirion

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)