

Ergebnisbericht

„Arbeit goes digital“

DigiCov4.0

Beauftragt von der AK Burgenland

Projektleitung: Dipl.Ing.ⁱⁿ Elke Szalai, MA

Projektmitarbeiterinnen: Marlies Wallner, MA

Karin Schmid, BA

Datum: 30. November 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Projektanlass.....	1
1.1	Begriffsdefinition, Veränderung des Arbeitsmarktes.....	2
1.2	Methodik und Vorgehen.....	5
2	Darstellung der Daten.....	13
2.1	Ein Blick auf die Situation in der Europäischen Union.....	13
2.1.1	Studien und Zahlen zum digitalisierten Arbeitsmarkt in Europa.....	14
2.2	Daten aus Österreich zum Arbeitsmarkt unter COVID-19.....	20
2.2.1	Allgemeiner Arbeitsmarkt.....	20
2.2.2	Arbeitsmarkt für Frauen und Jugendliche.....	21
2.3	Daten aus Österreich zu Digitalisierung und Arbeitsmarkt.....	24
2.3.1	Allgemeiner Arbeitsmarkt.....	24
2.3.2	Arbeitsmarkt für Frauen und Jugendliche.....	27
2.4	Daten der Statistik Burgenland.....	28
2.4.1	Allgemeiner Arbeitsmarkt.....	28
2.4.2	Fazit für Frauen und Jugendliche mit Branchenbezug.....	42
2.5	Ergebnisse aus den Gesprächen.....	44
2.5.1	Detaillergebnisse.....	44
2.5.2	Fazit.....	47
2.6	Daten aus der Online-Erhebung.....	48
2.6.1	Allgemeiner Arbeitsmarkt.....	48
2.6.2	Fazit für Frauen und Jugendliche.....	70
3	Dateninterpretation und Wirkungsanalyse.....	71
3.1	Fokus burgenländischer Arbeitsmarkt und die burgenländischen Arbeitnehmer*innen.....	71
4	Empfehlungen für die weiteren Schritte.....	77
5	Literatur.....	81
6	Abbildungsverzeichnis.....	84
7	Anhänge.....	86
7.1	Fragebogen Online-Erhebung.....	86
7.2	Leitfaden Problemzentriertes Interview.....	92
7.3	AMS-Statistiken – eigene Darstellungen.....	93

1 Projektanlass

Aufbauend auf zahlreiche vorhandene Studien der AK Burgenland, des Bundes und der EU, die deutlich machen, dass ein genauer Blick auf die Auswirkungen von „Digitalisierung“ relevant und wichtig ist, wurde das Forschungsvorhaben gestartet. Auf Grund der aktuellen Situation der seit März 2020 andauernden Covid19 Pandemie und den damit verbundenen Änderungen am Arbeitsmarkt und auch in Bezug auf die Digitalisierung, wurde ein differenzierter Blick auf Daten und Fakten geworden, um daraus gezielt Ableitungen für das Burgenland zu treffen.

Die Sozial- und Arbeitsmarktforschung zeigt, dass durch Digitalisierung ein besonderer Druck auf Frauen, Jugendliche und auch Personen mit niedriger Qualifikation lastet. Aus diesem Grund wurden neben einer allgemeinen Darstellung der Situation im Burgenland auch ein Spotlight auf Frauen und Jugendliche und ihre Lage am burgenländischen Arbeitsmarkt geworfen. Das sehr umfassende, jedoch schwer vergleichbare Datenmaterial verdeutlichte die Brisanz noch einmal.

Das Forschungsvorhaben und der Bericht umfassen einen Einblick in Studien und Statistiken auf der Ebene der EU, dem Bund und dem Land Burgenland. In einem digitalisierten Arbeitsmarkt ist es immer notwendig die globale Perspektive mit einzunehmen, da durch diese neuen Formen des Arbeitens und der Produktion Möglichkeiten aber auch Auswirkungen immer global und regional verbunden dargestellt werden müssen. Es wurden daher aus der Vielzahl der vorhandenen Studien und Statistiken die für die Forschungsfrage relevanten herangezogen, um einen ersten Überblick zu bekommen.

Die Forschungsfragen:

- *„Welche Auswirkungen hat die aktuell fortschreitende Digitalisierung des Arbeitsmarktes auf Menschen am burgenländischen Arbeitsmarkt?“*
- *Sind Frauen und Jugendliche als besonders vulnerable Gruppen am Arbeitsmarkt anders oder mehr betroffen?*
- *Welche Maßnahmen lassen sich daraus ableiten?“*

1.1 Begriffsdefinition, Veränderung des Arbeitsmarktes

Relevant und wichtig ist neben der genauen Abgrenzung des Datenmaterials auch, dass Begriffe sauber und inhaltlich richtig verwendet werden. Daher werden im ersten Schritt Begriffe, die die Grundlage für die Recherche und inhaltliche Eingrenzung sind, genau definiert.

Historisch gesehen befindet sich der Arbeitsmarkt, die Wirtschaft und damit auch die ganze Gesellschaft in der 4. Industriellen Revolution. Jede der vorangegangenen hat deutliche Auswirkungen auf die Verteilung der Erwerbs- und Versorgungsarbeiten gehabt, aber auch auf die Verteilung von Besitz, Einkommen und Mitbestimmung bei der Gestaltung von Gesellschaft. Insbesondere die 3. Industrielle Revolution und die aktuell andauernde 4. Industrielle Revolution wirken auf die Situation am Arbeitsmarkt – auch im Burgenland. Aus dem Begriff der 4. Industriellen Revolution entwickelten sich weiterführende Begriffe, die den Diskurs prägen, wie Industrie 4.0 oder Smart Industrie.

Den Forscherinnen sowie den Auftraggeberinnen war es im Projektverlauf besonders wichtig, Begriffe eindeutig zu verwenden und diese gemeinsam gefundenen Definitionen stringent zu kommunizieren. Automatisierung und Digitalisierung werden häufig synonym verwendet, unterscheiden sich jedoch deutlich, insbesondere in den Auswirkungen auf Personen am Arbeitsmarkt. Hinter diesen Begriffen finden sich Vorstellungen und Bilder davon, was Automatisierung, was Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und Industrie 4.0 bedeuten.

Automatisierung:

- Automatisierung ist der selbstständige Betrieb von Maschinen, der menschliche Kommunikation oder Kontrolle vermindert oder überflüssig macht, wenn alles normal abläuft. Automatisierung wurde von der Ford Motor Company in den späten vierziger Jahren erstmals eingesetzt. Wird auch als Mechanisierung bezeichnet.
- Automatisierung ist der Einsatz von Maschinen beim Transport und der Verlagerung von Material in einem Lager oder einer Fabrik.

(Quelle: Definition: Automatisierung - Onpulson-Wirtschaftslexikon)

Digitalisierung:

Der Begriff der Digitalisierung hat mehrere Bedeutungen.

- Er kann die digitale Umwandlung und Darstellung bzw. Durchführung von Information und Kommunikation oder die digitale Modifikation von Instrumenten, Geräten und Fahrzeugen ebenso meinen wie
- die digitale Revolution, die auch als dritte Revolution bekannt ist, bzw. die digitale Wende. Im letzteren Kontext werden nicht zuletzt "Informationszeitalter" und "Computerisierung" genannt.

Neben diesen Definitionen gilt es einen Blick auf die seit Anfang des 21. Jahrhunderts andauernde Entwicklung von disruptiven Technologien und innovative Geschäftsmodelle sowie Autonomisierung, Flexibilisierung und Individualisierung, die deutliche Auswirkungen auf den digitalisierten Arbeitsmarkt haben. Diese hat eine neue Richtung genommen und mündet in die vierte industrielle Revolution, die wiederum mit dem Begriff der Industrie 4.0 (auch "Enterprise 4.0") verbunden wird.

(Quelle: Digitalisierung • Definition | Gabler Wirtschaftslexikon)

Die Begriffe, der Artificial Intelligence, Künstliche Intelligenz und Productive Intelligence befeuern aktuell die Debatten um die Gestaltung von Erwerbsarbeit, Eingrenzung und Ausgrenzungsmechanismen von Arbeitnehmer*innen.

Artificial Intelligence und Künstliche Intelligenz

- Die KI, einfach erklärt, ist der Versuch, menschliches Lernen und Denken auf den Computer zu übertragen und ihm damit Intelligenz zu verleihen. Statt für jeden Zweck programmiert zu werden, kann eine KI eigenständig Antworten finden und selbstständig Probleme lösen.

(Quelle: WFB Was ist Künstliche Intelligenz?) (wfb-bremen.de)

- Unter Artificial Intelligence (AI), auf Deutsch künstliche Intelligenz (KI), versteht man ein Teilgebiet der Informatik, das sich damit beschäftigt, Aspekte menschlichen Denkens und Handelns mit Computern nachzubilden. Die Automatisierung intelligenten Verhaltens und das Maschinlernen sind dabei wichtige Punkte.

(Quelle: <https://www.wearesquared.de/glossar/was-ist-artificial-intelligence>)

Mit **Productive Intelligence** schließt sich wieder ein Stück weit der Kreislauf zwischen Automatisierung und Digitalisierung. Automatisierte Produktionsstraßen werden durch Cyber Physic Systems, die Vernetzung in Echtzeit zwischen Mensch und Maschine erlauben, nochmals produktiver.

Stichworte, die sich aus den Workshops mit den Auftraggeber*innen gezeigt haben, sind unter anderem:

- Wie Veränderungen gestaltet werden sollen
- Digitalisierung und Cyberprekariat
- Sorge, dass Job für niedrig qualifizierte Personen verschwinden
- Beschleunigung durch Digitalisierung (bspw. meldet der mit einem Sensor ausgestattete Seifenspender, dass er leer ist und wir erwarten uns alle eine schnelle Lösung)
- Modelle aus den 1970er Jahren zu Arbeitszeitreduktion und Wandel in den Arbeitsprozessen nutzen für die Generierung neuer Lösungen

Erwerbsarbeit und Care-Arbeit stellen auch ein relevantes Begriffspaar, dass diskutiert werden muss, wenn von neuen Arbeitsmodellen und Veränderungen auf Grund von Digitalisierung und Automatisieren geforscht und gesprochen wird. Insbesondere zeigt sich nach gut einen-halb Jahren Covid19 Pandemie und den sehr raschen Umstieg vieler Organisationen auf Teleworking, Home-Office oder Hybridformen, dass Digitalisierung immer mehr Personen betrifft.

Erwerbsarbeit

Diejenige Form der Arbeit, mit der Geld verdient werden soll. Gegensatz: Haus- und Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit, Hobbyarbeit.

(Quelle: Thurich, Eckart: pocket politik. Demokratie in Deutschland. überarb. Neuaufl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2011.)

Care-Arbeit

Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden. Bislang wurden diese Arbeiten überwiegend von Frauen geleistet, oft als unbezahlte Hausarbeit, gesellschaftlich als notwendig und selbstverständlich angesehen. (<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/>)

Teleworking (EU-Definition)

Teleworking refers to a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employer's premises, is carried out away from those premises, on a regular basis, as defined in the European framework agreement on telework.

(<https://www.eurofound.europa.eu/topic/teleworking>)

Oder übersetzt – bezieht sich auf eine Form der Arbeitsorganisation, die Informationstechnologien nutzt, um ortsunabhängig zu arbeiten. Daran knüpfen sich Rechte und Pflichten von Seiten der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen.

Eine Vielzahl an Studien auf die sich Forschungsarbeiten vor der globalen Covid-19 Pandemie bezogen haben, deuteten öffentlichkeitswirksam an, dass knapp 50 Prozent der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit durch Automatisierung und Digitalisierung verlieren werden – beispielsweise bei Frey/Osborn (2013). Durch immer stärkere Diversifizierung der Beschreibung von Tätigkeiten, die eher der Automatisierung oder der Digitalisierung zugeschrieben werden, konnten genauere Gefahrenpotentiale und Möglichkeiten generiert werden.

1.2 Methodik und Vorgehen

Das gewählte Vorgehen ist auf dem folgenden Bild dargestellt. Es zeigt einen offenen Forschungszugang, der es ermöglicht in Abstimmung den Auftraggeber*innen Antworten auf die Fragestellung zu finden. Das Thema betrifft burgenländische Arbeitnehmer*innen, daher braucht es neben der Forschungsexpertise auch das Erfahrungs- und Alltagswissen von diesen, um Daten und Fakten entsprechen bewerten zu können. Neben diesem Zugang ist es auch wichtig mit der Öffentlichkeit in Kontakt zu sein. Neben einer Desk-Research wurden Workshops mit den Auftraggeberinnen und von ihnen genannten Stakeholdern durchgeführt. Eine Online-Erhebung sowie Gespräche mit Wissensträger*innen ergänzten die Auswertung der burgenlandspezifischen statistischen Daten. Die Teilnahme an der Pressekonferenz zum Projektstart sowie am Symposium der ÖGB-Frauen inklusive einer Moderation eines World-Cafe's ergänzten die Arbeitsschritte.

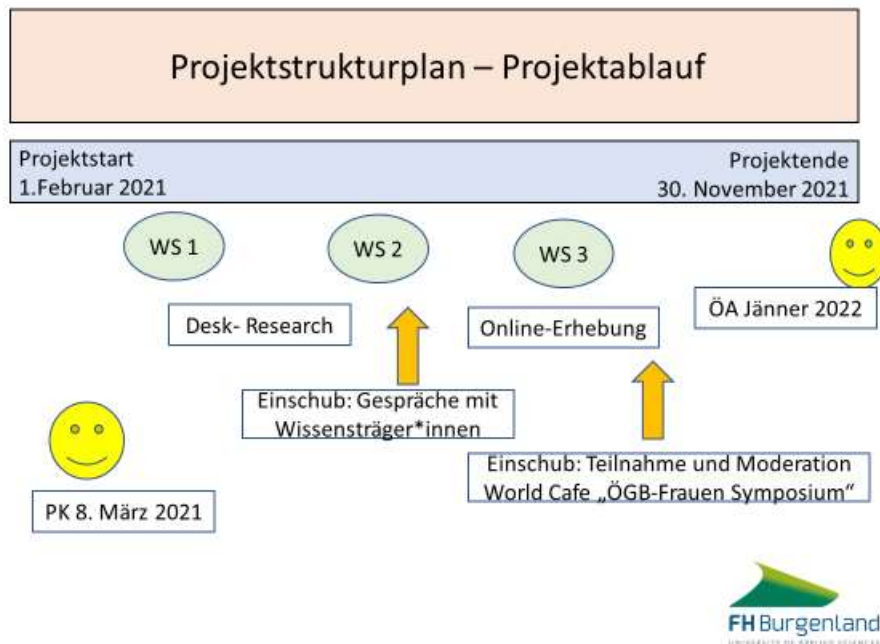


Abbildung 1: Projektablaufplan

In der qualitativen Sozialforschung bietet sich ein Methodenmix an, um iterativ den Forschungsgegenstand zu erfassen und Antworten auf gestellte Fragen zu bekommen. In der qualitativen Sozialforschung nähert sich der Forscher bzw. die Forscherin der Forschungsfrage eher von einer induktiven Perspektive aus, um größtmögliche Offenheit gegenüber dem Untersuchungsgegenstand zu erreichen. (vgl. Flick 2011).

Das Forschungsdesign zielt darauf ab, implizites Wissen von Personen zum Thema mit explizitem Wissen aus Studien, Statistiken und Forschungsberichten zu verbinden. So entsteht ein breites Gesamtwissen, auf das aufbauend, passende Vorschläge für mögliche Maßnahmen, die von den Auftraggeber*innen in weiterer Folge umgesetzt werden können, entwickelt werden können. Um diese auch umsetzbar für die handelnden Personen zu gestalten, braucht es deren Erfahrungswissen, dass insbesondere in den Workshops sowie begleitenden Onlinegesprächen expliziert wurde. Die Wissensspirale ist dafür ein hilfreiches Modell, um nach Nonaka und Takeuchi die Entstehung und Verbreitung von Wissen als kontinuierlichen Übergang von implizitem zu explizitem Wissen – vom Individuum zum Kollektiv auch für dieses Forschungsvorhaben zu verstehen.

Insbesondere die Workshops mit den Auftraggeber*innen haben wertvolle inhaltliche Impulse für die vertiefenden Fragestellungen sowie Ziele, die erreicht werden sollen, gebracht. Zugleich boten die Workshops die Möglichkeiten implizites Wissen und Erfahrungen zum Thema zu teilen und bereits durchgeführte Maßnahmen oder auch Ideen und Diskussionen seitens der Arbeitnehmervertretungen der Arbeiterkammer Burgenland sowie ÖGB Frauen Burgenland mit in den Forschungsprozess aufzunehmen.

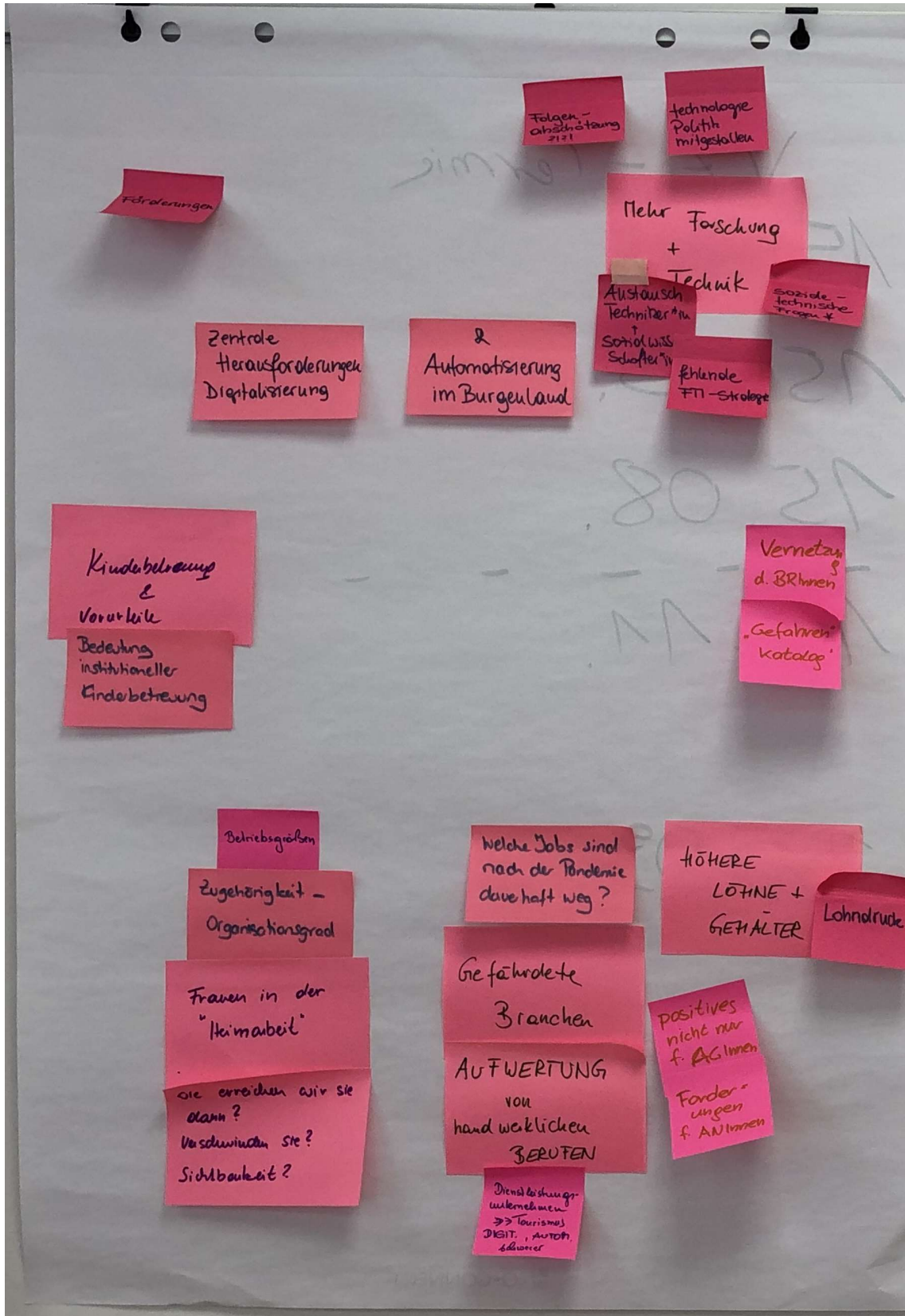


Abbildung 2: Ergebnisse Workshop März 2021

Bereits im 1. Workshop, der am 22. März 2021 stattfand, wurden erste Problemlagen, aber auch Chancen festgemacht, die durch Digitalisierung insbesondere für Frauen entstehen. Manche Erfahrungen zeigen durchaus auf, dass beide Effekte für ein Thema entstehen können.

Deutlich wurde beispielsweise:

- Kinderbetreuung: vereinfacht durch Home-Office – erschwert durch Home-Office
- Frauen in der Heimarbeit: Betriebsgrößen – Unsichtbarkeit von Frauen in Heimarbeit; Wie erreichen wir Frauen? Wie verhindern wir, dass sie verschwinden?
- Mehr Forschung: fehlende FTI Strategie im Burgenland
- Internetverbindungen – private Haushalte / fehlende Bandbreite
- Unterschiede in der Betroffenheit je nach Alter
- Mobilität und Raumentwicklung – Abwanderung guter Fachkräfte, Pendler*innen,

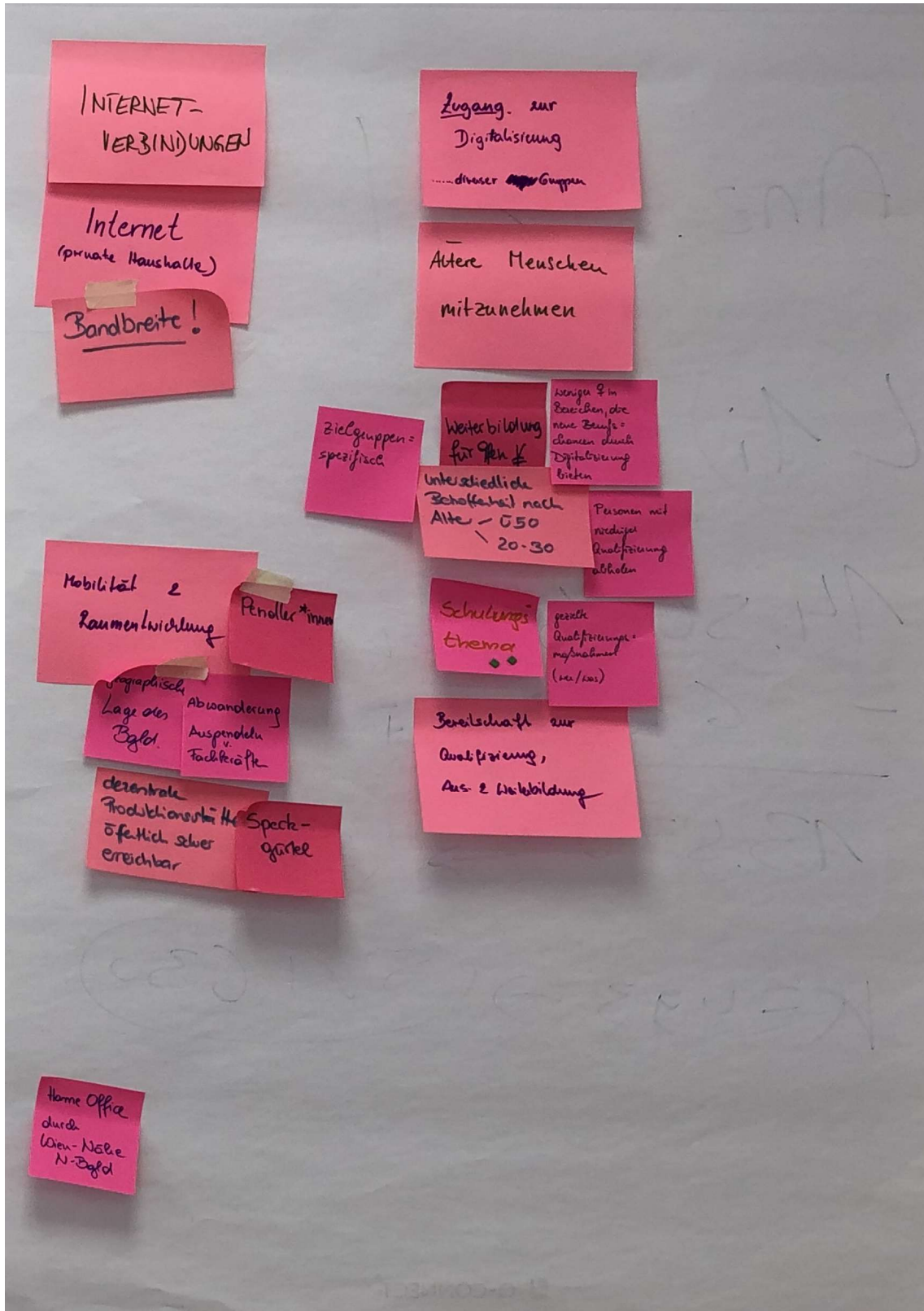


Abbildung 3: Ergebnisse Workshop März 2021

Recherche- und Forschungsergebnisse wurden in diesen Workshops immer wieder vorgestellt, diskutiert und brachten eine Konkretisierung der Fragestellungen für die Onlineerhebung sowie für die Auswertung von zur Verfügung stehenden Daten.

Eine Eingrenzung des Forschungsgegenstandes erfolgt aufbauend auf den zweiten Workshop mit den Auftraggeber*innen, der am 10. Mai 2021 stattfand. Entscheidungen, die getroffen wurden:

Für die Darstellung der Ergebnisse der Desk Research sowie der vorhandenen Zahlen:

- Vergleichszeitraum 2015 bis 2021 für burgenländische Daten
- Rahmen aus der EU sowie dem Bund fokussiert auf die burgenländischen Fragestellungen darstellen
- Vertiefende Erhebungen in den Branchen – Pflege, Finanzdienstleistung, Produktion, Tourismus und Beherbergung
- Neben der bereits geplanten Onlineerhebung wurden Online Gespräche mit Vertreter*innen von fixierten Branchen ergänzend geplant und durchgeführt

Das Ziel der gesamten Erhebung ist es, für das Burgenland verfügbare Datenquellen zur aktuellen Situation digitalisierter Branchen nach Branchen und Geschlecht darzustellen und soweit möglich ein Spotlight auf die Gruppen „Frauen“ und „Jugendliche“ zu werfen. Nachdem die Studie bereits während der Covid19-Pandemie begonnen wurde, werden Veränderungen auch durch Einschränkungen auf Grund der Pandemie soweit verfügbar dargestellt und interpretiert. Aus dieser Datenlage wird eine Wirkungsmatrix erstellt, die verdeutlicht welche (Wechsel)Wirkungen einzelne Aspekte haben und wie durch erste Maßnahmen die betroffenen Arbeitnehmer*innen unterstützt werden können ihr berufliches Umfeld aktiv mitzugestalten.

Am Herbstsymposium der ÖGB Frauen, des Landes Burgenland konnte weiteres Wissen generiert werden, da einerseits Inputs der Expert*innen Herausforderungen des Arbeitsmarktes und die Auswirkungen auf das Leben der Personen vorgestellt wurden und andererseits in drei World-Cafe Tischen die Themen „In Beschäftigung kommen“, „In Beschäftigung bleiben“ und „Beschäftigung gestalten“ vertiefend auf Rahmenbedingungen, implizites eigenes Wissen und mögliche Lösungen aufbauend auf die eigenen Erfahrungen eingegangen werden konnte.

Quellenangaben Kap. 1.2:

Flick (2011). Triangulation. Wiesbaden: VS Verlag.

Frey & Osborne (2013). The future of Employment published Oxford Martin Programme on Technology and Employment.

Thurich (2011). pocket politik. Demokratie in Deutschland. überarb. Neuauf. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2011.

<https://www.eurofound.europa.eu/topic/teleworking> (10.11.2021)

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/> (10.11.2021)

<https://www.onpulsion.de/lexikon/automatisierung/> (10.11.2021)

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digitalisierung-54195>
(10.11.2021)

<https://www.wearesquared.de/glossar/was-ist-artificial-intelligence>
(10.11.2021)

<https://www.wfb-bremen.de/de/page/stories/digitalisierung-industrie40/was-ist-kuenstliche-intelligenz-definition-ki> (10.11.2021)

2 Darstellung der Daten

Die Daten der letzten fünf Jahre zu Arbeitsmarkt auf EU, Bund und Landesebene wurden vertiefend ausgewertet, wobei insbesondere der Fokus auf dem Burgenland liegt. Die Daten auf EU und Bundesebene sind als Ergänzung zu sehen und um eine Einordnung der aktuellen burgenländischen Daten zu ermöglichen.

Die Auswahl der Zeitspanne von fünf Jahren wurde getroffen, da in den letzten fünf Jahren der Digitalisierung am Arbeitsmarkt Veränderungen sichtbar werden können und Prognosen, die vor fünf Jahren gemacht wurden, auch nochmals überprüft werden. Es war das Ziel der Darstellung eine Aussage treffen zu können, wie der Stand der Dinge von fünf Jahren war, welche Prognosen damals getroffen wurden und welche 2020 eingetroffen und in Zahlen abbildbar sind. Weiters erlaubt diese Darstellung auch Abschätzung zu geben, welche Herausforderungen auf den burgenländischen Arbeitsmarkt treffen werden. Jedes Datenpaket wurde mit dazu passenden Studien interpretiert. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit, dass alle verfügbaren Studien genutzt wurden.

2.1 Ein Blick auf die Situation in der Europäischen Union

Im europäischen Kontext gibt es so große Menge an Zahlen, Daten und Fakten aus europaweiten Studien und Statistiken, dass es unmöglich ist, diese alle umfassend vorzustellen ohne den Rahmen dieser Studie zu sprengen. Dennoch sind sie wichtige Eckpunkte für die Darstellung und Diskussion der österreichweiten und der burgenländischen Situation zu Digitalisierung und Auswirkungen der Covid-19 Pandemie. Auf europäischer Ebene werden zahlreiche jährlich aus den Mitgliedsländern gemeldete Statistiken zum digitalisierten und automatisierten Arbeitsmarkt erfasst und dargestellt. Integriert werden hier soziale Faktoren wie Geschlecht, Alter, Herkunft und Bildung. Weiters werden durch die Strategie Gender Mainstreaming seit 2004 und mit der Gründung der EIGE (European Institut for Gender) explizit alle Lebensbereiche der EU Bürger*innen statistisch geschlechtergerecht aufbereitet und Maßnahmen aus den Zahlen abgeleitet. Aus diesem Grund werden für die vorliegende Studie aussagekräftige und interessante Fakten aus dem europäischen Raum mitgenommen und im folgenden Teil vorgestellt.

2.1.1 Studien und Zahlen zum digitalisierten Arbeitsmarkt in Europa

(Alle englischen Texte wurden vom Projektteam auf Wunsch der Auftraggeberin übersetzt)

Die verschiedenen Branchen und Regionen wurden auf Europäischer Ebene unterschiedlich getroffen. Die Auswirkungen auf sozialer Ebene werden in zahlreichen Studien nach den gesellschaftlichen Kategorien Geschlecht, Alter, aber auch Wohnort und damit Zugang zu Breitbandinternet gemessen und dargestellt. Die Corona Krise wirkt wie ein Brennglas auf viele noch ungelöste Fragestellungen der Digitalisierung und Automatisierung nach Geschlecht, Alter, Sichtbar werden nun fehlende strukturelle Rahmenbedingungen, da sich durch Teleworking, Home-Office gesellschaftliche Bereiche, wie ein geschlechterspezifischer Zugang zu technologischen Artefakten zur Erledigung der Erwerbsarbeit, nochmals deutlicher. Deutlicher abbildbar wird auch die fehlende gendergerechte Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit, die im Home-Office ebenso wirkt, wie in anderen Arbeitsformen.

Erfreulich für Österreich ist, dass es die geringsten regionalen Disparitäten der Europäischen Union zwischen den Regionen Österreichs gibt. (vgl. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Austria, 2020, S. 8)

Österreich hat die Arbeitsmarktergebnisse für Frauen teilweise verbessert. Zwar sind mehr Frauen erwerbstätig als 2011, doch der größte Teil des Anstiegs entfällt auf Teilzeitbeschäftigung. Die verstärkte Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen hat die Möglichkeiten für Eltern von Kleinkindern verbessert, aber die Abdeckung ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. (vgl. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Austria 2020, S. 15)

In dieser Auswertung wird auch gezeigt, dass in Österreich für Jugendliche nur begrenzte Maßnahmen unternommen hat, um die Grundkompetenzen von benachteiligten Jugendlichen und Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und ihnen bessere Chancen am digitalisierten und automatisierten Arbeitsmarkt bietet. Während ältere Maßnahmen zur Stärkung der frühkindlichen Bildung und Betreuung langfristig positive Auswirkungen auf die Bildungsergebnisse haben könnten, ist die Richtung der Reformmaßnahmen im allgemeinen Bildungswesen weniger vielversprechend; sie untergraben sogar frühere Bemühungen. (vgl. ebd., S. 15)

Ein weiteres relevantes Dokument für die Erfassung der aktuellen Situation auf europäischer Ebene ist „The Digital Economy and Society Index (DESI) monitors Europe’s overall digital performance and tracks the progress of EU countries in digital competitiveness“. Im aktuellen DESI finden sich bereits Handlungsfelder nach dem Beginn der Covid-19 Pandemie. *„COVID-19 hat gezeigt, wie wichtig*

digitale Ressourcen für unsere Volkswirtschaften geworden sind und wie Netzwerke und Konnektivität, Daten, künstliche Intelligenz (KI) und Supercomputing sowie grundlegende und fortgeschrittene digitale Fähigkeiten unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften unterstützen, indem sie die Fortsetzung der Arbeit ermöglichen, die Ausbreitung des Virus verfolgen und die Suche nach Medikamenten und Impfstoffen beschleunigen." (DESI, 2020, S. 19)
Themenfelder die diskutiert werden sind:

- Connectivity
- Human capital
- Use of internet
- Integration of digital technology
- Digital public service

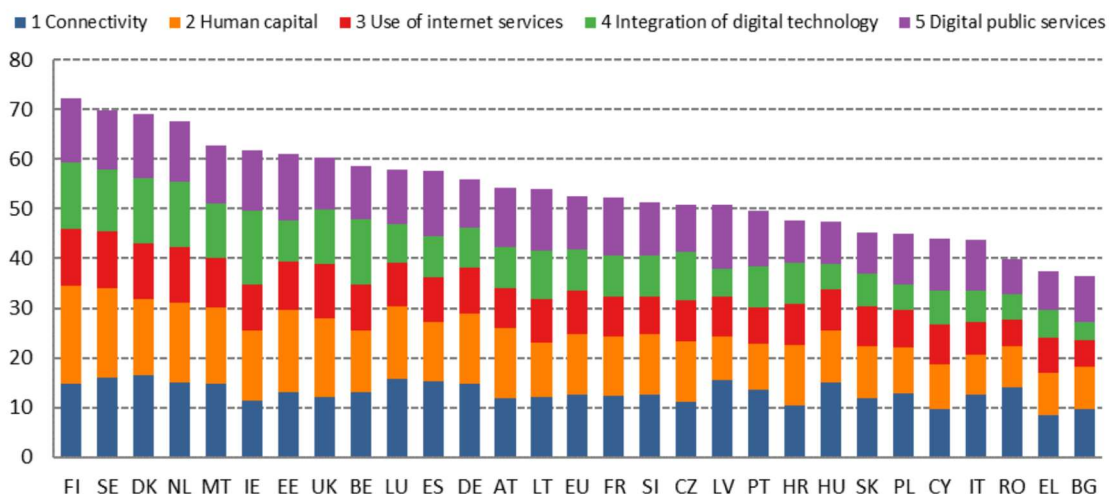


Abbildung 4: sozial Index Desi 2020 Source: DESI 2020, European Commission. Seite 19.

Erkennbar ist, dass Österreich an 13. Stelle der 27 EU-Mitgliedsstaaten – also nur im Mittelfeld liegt. Handlungsfelder lassen sich insbesondere beim Zugang (Connectivity und Nutzung von Internet Service feststellen)

Beim Zugang zu Breitbandinternet gibt es mitten in der Pandemie mit hohem Bedarf an schnellem Internet am Wohnstandort einen sehr hohen Bedarf. In diesem Aspekt gibt es in Österreich laut der aktuellen Erhebung noch einigen Aufholbedarf. Österreich liegt in Europa in diesem Themenfeld im letzten Viertel aller EU Mitgliedsstaaten.

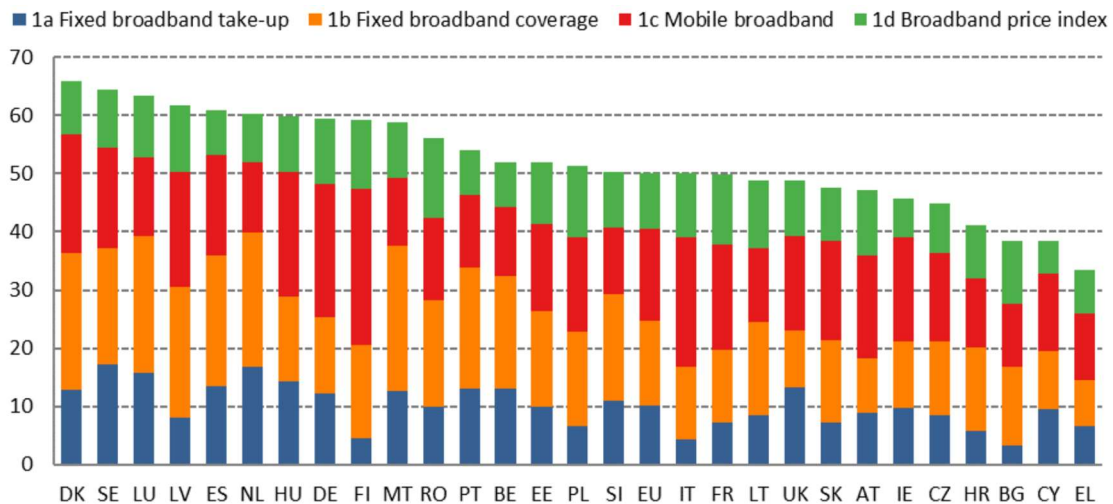


Abbildung 5: Zugang zu Breitband Source: DESI 2020, European Commission. Seite 19

Dieser Aspekt wurde auch in den Workshops mit den Auftraggeberinnen als ein Problem beim Zugang zu Digitalisierung genannt. Auch im Burgenland gibt es regionale Disparitäten, die hier als Problem- und damit Handlungsfeld immer wieder genannt wird.

Im DESI Bericht wird auch festgestellt, dass die aktuelle COVID-19-Pandemie gezeigt hat, wie wichtig digitale Güter für unsere Volkswirtschaften geworden sind und wie grundlegende und fortgeschrittene digitale Fähigkeiten unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften unterstützen. Obwohl im Jahr 2019 bereits 85% der Bürgerinnen und Bürger das Internet nutzten, verfügten vor der COVID-19-Krise nur 58% zumindest über grundlegende digitale Fähigkeiten. (vgl. DESI, 2020, S 51)

Bereits aktuell aus der Covid Pandemie zeigen Statistiken und Veröffentlichungen der EIGE (European Institut for Gender Equality), (Gender Equality Index 2020 „Digitalisation and the future work), dass:

- Der Equality Index sich Jahr für Jahr (auch ohne Pandemie) sehr langsam verändert – nämlich nur 1 – 2 Prozent.
- Die Pandemie nochmals als Bremse wirkt und neue Beschäftigungsformen einen Gender-Impact haben oder haben werden.
- Der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)-Beschäftigungsquote hat sich nur in 15 Mitgliedstaaten verringert.
- Allerdings sind die Ungleichheiten bei gefährdeten Gruppen, einschließlich Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit niedrigem Bildungsniveau größer.

- nur 20% der Absolventen in IKT-bezogenen Bereichen sind Frauen und der Anteil der Frauen an den IKT-Arbeitsplätzen liegt bei 18% (ein Rückgang von 4 Prozentpunkten (p.p.) seit 2010).
- Über die IKT hinaus gibt es ein auffälliges Geschlechtergefälle bei den Wissenschaftlern und Ingenieuren in den Hochtechnologiesektoren, die für die Konzeption und Entwicklung neuer digitaler Technologien verantwortlich sind.

Neben diesen Befunden zeigt der Gender Equality Index, dass Gleichstellung, wenn so weitergemacht wird, wie bisher in über 60 Jahren erreicht sein wird. (vgl. Gender Equality Index, 2020)

Die Studie „Digitalization in the German Labor Market“ analysiert Anforderungen an digitale Skills bei Jobausschreibungen und setzt diese in Bezug zu gesellschaftlichen Fragestellungen, mit eben genau diesen sozialen Kategorien, wie Eingangs genannt. Ausgehend von der Tatsache, dass digitale Technologien Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben (werden), geht auch diese Studie davon aus, dass es keine große Arbeitslosigkeit geben wird durch Digitalisierung und Automatisierung, jedoch unterschiedlich starke Auswirkungen auf Personen je nach Bildungsgrad, Herkunft, Alter aber auch Geschlecht hat und haben wird, wenn keine Maßnahmen gesetzt werden. Festgestellt wird in dieser Studie, dass es

- Regionale Unterschiede in der Digitalisierung nach Region geben wird.
- Digitalisierung eng in Zusammenhang mit zahlreichen sozio-ökonomischen Faktoren zu bringen ist.
- Zehn der häufigsten digitalen Berufe männerdominiert sind.

Auch in dieser Studie wird auf die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie eingegangen, die neben den Chancen, die die Digitalisierung in dieser wirtschaftlich schwierigen Phase bietet, diskutiert. Es änderte sich plötzlich vieles im täglichen Arbeiten und der nach sozialen Kategorien unterschiedliche Zugang zu digitalisierten Berufen oder Möglichkeiten beruflich weiter tätig sein, wird in der aktuellen Situation sehr deutlich und beeinflusst die Möglichkeiten einer beruflichen Teilhabe und damit eines Einkommens aus Erwerbstätigkeit. Es wird ebenso, dass es unterschiedliche Definitionen von Digitalisierung gibt, die ebenso Ungleichheiten mittransportieren, wenn es keine stringente Nutzung gibt.

Die Studie fokussiert auf digitale Skills, die in Stellenanzeigen sichtbar werden. Zugleich gibt es einen GAP zwischen Anforderungen und dem Wissen oder Verständnis von möglichen Bewerber*innen, die sich dann eben – trotz

Qualifikation möglicherweise nicht bewerben. Viele Anforderungen verstecken sich implizit in Überbegriffen, wie „Excel“ – dass eben meinen kann eine Tabelle nutzen, Daten managen und vieles mehr.

Das Kapitel „digitalization and socio-economic factors“ führt durch die Themen „Ausbildung, Löhne und Gender“. Interessant sind hier die Ergebnisse in Bezug auf Gender, denn deutlich werden Unterschiede, wie different der Zugang zu Digitalisierung nach Geschlecht ist. Es gibt deutlich männlich und weiblich dominierte Bereiche – über alle Daten des European Labour Force Survey zeigt sich ein Digital Index, der vergleichbar ist – mehrheitlich Männerberufe 47 und 44 mehrheitlich Frauenberufe. Die Tabellen auf Seite 34 verdeutlichen, dass Entwicklungstätigkeiten, Datenmanagement, Softwareentwicklung eher Männer dominiert sind – beispielsweise Database designers and administrator – 74,8% Männer / 25,2% Frauen. Es gibt diese Zahlen auch umgekehrt, aber nicht so deutlich ausgeprägt. Bei frauendominierten Jobs finden sich Tätigkeiten, wie Grafik- und Multimediadesigner, aber auch Bibliothekar*innen. Hier zeigen sich die größten Unterschiede bei „Advertising and marketing professionals“ mit 59,6% Frauen und 40,6% Männern. So große Unterschiede, wie in den männerdominierten Berufen gibt es jedoch nicht.

Als abschließende Empfehlung findet sich im Bericht, dass Umschulungsmaßnahmen zur Erhöhung digitaler Skills keine Gruppe zurücklassen soll, sondern Personen, wie Frauen und nicht Akademiker*innen mitnehmen soll. (Seite 3)

Auf europäischer Ebene werden in zahlreichen Studien auch Aspekte der Entgrenzung durch Home-Office / Teleworking, der Datensicherheit, aber auch Kontrolle durch Arbeitgeber*innen diskutiert.

„Work comes home with us, it has no limits“ (Examining German digitization needs, fears and expectations PWC / Interational School of Management)

Auf europäischer Ebene gibt es eine Vielzahl an weiteren Studien, die zu einem tieferen Verständnis des Status-quo „Auswirkungen von Digitalisierung und Covid19 auf Frauen und Jugendliche im Burgenland“ führen. Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene wirken auf Bundesebene und diese wiederum auf das Burgenland. Weitere Ausführungen würden jedoch den Rahmen der vorliegenden Studie sprengen, daher wird abschließend darauf verwiesen, dass ein hohes Bewusstsein für die Herausforderungen in Sachen Digitalisierung und Arbeitsmarkt in Bezug auf soziale und regionale Aspekte von Seiten der Europäischen Union vorhanden ist. Dieses Wissen kann genutzt werden, um entsprechende Steuerungselemente zur gleichberechtigten Teilhabe an Digitalisierungsprozessen zu entwickeln. Es lohnt sich jedenfalls Daten und

Fakten zu recherchieren und aus der Fülle die für die eigenen Fragestellungen passenden zu generieren.

Quellenangaben Kap. 2.1:

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Austria 2020.

Digitalization in the German Labour Market. Analyzing Demand Digital Skills in Job Vacancies. Burningglass und Bertelsmann Stiftung 2020.

Examining German digitization needs, fears and expectations PWC / International School of Management).

Gender Equality Index 2020 Digitalisation and the future of work (www.eige.org).

Digital Economy and Society Index 2020 Thematic chapters (Digitalization).

2.2 Daten aus Österreich zum Arbeitsmarkt unter COVID-19

2.2.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Die verschiedenen Branchen wurden von den Lockdowns und Beschränkungen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie unterschiedlich hart getroffen. Die Branche „Beherbergung und Gastronomie“ verzeichnete mit rund -15% im Jahr 2020 den stärksten Rückgang an Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr, gefolgt von „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ und „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen“ mit jeweils etwas mehr als -5%. Zuwächse konnten in der „Energieversorgung“ mit rund +15%, im „Grundstücks- und Wohnungswesen“ mit rund +13% und bei den „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit knapp +8% beobachtet werden (vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarkt, 2021).

Zumindest teilweise nutzten bzw. konnten im Jahr 2015 nur etwa 13% der Erwerbstätigen die Möglichkeit des Home-Office nutzen (vgl. Bock-Schappelwein, 2020, S. 1). Im 2. Quartal 2020 arbeiteten hingegen mehr als 30% der Erwerbstätigen von zu Hause aus, darunter fast ein Viertel pandemiebedingt. Frauen befanden sich etwas häufiger im Home-Office als Männer, mit höherem Bildungsniveau bzw. höherer beruflicher Qualifikation wurde häufiger von zu Hause gearbeitet. Die Branche „Information und Kommunikation“ wies mit rund 70% den höchsten Home-Office-Anteil auf, danach folgten „Erziehung und Unterricht“ mit rund 63% und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit rund 58%. Im 3. Quartal konnte ein Rückgang verzeichnet werden, nur noch knapp ein Fünftel arbeitete von zu Hause aus, und nur noch knapp 9% aufgrund von Corona. Im 4. Quartal nahm der Anteil wieder zu, rund 26% arbeiteten hier im Home-Office, wobei dies knapp 16% aufgrund der Pandemie taten. Im 1. Quartal 2021 nahm nur der pandemiebedingte Anteil leicht auf knapp 19% zu. Im 2. Quartal 2021 arbeiteten mit knapp 20% wieder weniger Personen von zu Hause aus, etwas mehr als 12% aufgrund von Corona. Waren im 3. und 4. Quartal 2020 annähernd gleich viele Frauen und Männer im Home-Office, stieg der Anteil der Frauen im 1. und 2. Quartal 2021 wieder an (vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarkt, 2021).

Damit Arbeitnehmer*innen überhaupt von zu Hause aus arbeiten konnten, mussten zum Teil erst die dafür notwendigen Hardware-Komponenten kurzfristig angeschafft und neue Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit eingesetzt werden. Laut den Ergebnissen der „Flexible Working Studie 2020“, bei der 300 Unternehmen zwischen April und Mai 2020 befragt wurden, gaben 85% an, mehr Kommunikationskanäle als vor dem Beginn der Pandemie zu nutzen (vgl. Kellner, Korunka, Kubicek & Wolfsberger, 2020, S. 8). Etwa 85% der Unternehmen stimmten zu, dass auch ein größerer Teil jener Mitarbeiter*innen von zu Hause aus arbeiten kann, die vor Corona aufgrund ihres Arbeitsbereichs eigentlich

davon ausgenommen waren. Und ein ebenso hoher Prozentsatz gab an, dass sich das Grundverständnis der Notwendigkeit physischer Meetings verändert hat (vgl. Kellner, Korunka, Kubicek & Wolfsberger, 2020, S. 16).

Die Einschätzung der ökonomischen Betroffenheit der einzelnen Branchen in Österreich im Rahmen der akuten Krisenphase zu Beginn der Pandemie gibt Aufschluss, in welchem Ausmaß die Branchengruppen in ihrer Geschäftstätigkeit aktiv sein konnten. Hier können im Bundeslandvergleich Unterschiede erkannt werden. Österreichweit arbeiten etwa 10% der Erwerbstätigen in Branchen, die „sehr stark“ ökonomisch betroffen sind, ein knappes Fünftel in Branchen mit „starken“ Auswirkungen und knapp 40% in Branchengruppen, bei welchen die Betroffenheit zumindest als „erheblich“ eingestuft wurde. Etwas mehr als 10% der Erwerbstätigen ist in Branchen mit „moderater“ Betroffenheit beschäftigt, und 20% sind nicht betroffen. Im Bundesländervergleich weist das Burgenland bei den Erwerbstätigen in Branchengruppen mit „sehr starken“ und „starken“ ökonomischen Auswirkungen die vierthöchsten Anteile, bei der „erheblichen“ Betroffenheit allerdings den geringsten Anteil auf. Nur ein Bundesland (Vorarlberg) hat einen noch höheren Erwerbstätigenanteil mit „moderater“ Betroffenheit, und nur ein Bundesland (Wien) einen höheren Erwerbstätigenanteil, der „nicht“ ökonomisch betroffen ist (vgl. Bachtrögler, Firgo, Fritz, Klien, Mayerhofer, Piribauer & Streicher, 2020, S. 6-8).

2.2.2 Arbeitsmarkt für Frauen und Jugendliche

Im Jahr 2020 waren nach der österreichischen Klassifikation der Wirtschaftszweige (ÖNACE-2008) rund 70% im „Dienstleistungssektor“ tätig, 25% in „Industrie und Gewerbe“ und rund 5% in der „Land- und Forstwirtschaft“. Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbstätigkeit je nach Zweig: Arbeiten rund 37% der erwerbstätigen Männer in „Industrie und Gewerbe“, sind es bei den Frauen nur etwa 12%. Im Dienstleistungssektor hingegen arbeiten rund 85% der Frauen, aber nur 59% der Männer. In der Land- und Forstwirtschaft sind es wiederum etwas mehr Männer (rund 4%) als Frauen (rund 3%) (vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarkt, 2021).

Eine Vielzahl der von Frauen dominierten Wirtschaftsbereiche kann als systemrelevant eingeordnet werden. Somit sind Frauen besonders von den belastenden Arbeitsbedingungen beispielsweise im Lebensmittelhandel oder im Gesundheitsbereich betroffen. Welche Bedeutung systemrelevanten Berufen für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben zukommt, wurde im Rahmen der Corona-Krise nicht nur sichtbar, auch die bereits in den Arbeitsbereichen bestehenden Belastungen verschärften sich. Zusätzlich waren die hier Tätigen durch den vermehrten Personenkontakt auch einem höheren Infektionsrisiko

ausgesetzt und mit der Herausforderung konfrontiert, nicht wie andere Berufsgruppen von zu Hause aus arbeiten zu können. Versorgungsarbeit, wie sie beispielsweise durch Homeschooling anfiel, musste nebenbei geleistet oder organisiert werden.

Der durchschnittliche Verdienst in den fünf systemrelevanten Bereichen mit den höchsten Frauenanteilen – das sind Reinigungsdienst, Kassier*innen und Regalbetreuer*innen, Altenpfleger*innen und Behindertenbetreuer*innen und medizinische Assistent*innen, Kindergartenpädagog*innen und Kindergartenbetreuer*innen – liegt unter dem Durchschnittslohn in Österreich. Neben dem niedrigen Gehalt sind unter anderem Personalmangel, geringe Wertschätzung und erhöhter administrativer Aufwand häufige Arbeitsbedingungen, die zwar nicht Covid-19-bedingt sind, aber durch die Pandemie verstärkt wahrgenommen und auch noch verschärft wurden (vgl. Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer, Maier & Szalai, 2021, S. 77).

Die Zahl der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich hat seit 2010 stetig zugenommen, erst vom Jahr 2019 auf das Jahr 2020 ist es coronabedingt – aufgrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Einschränkungen – in Summe zu einer Reduktion um etwas mehr als 53.000 gekommen. Es waren rund 31.000 Männer und 22.000 Frauen weniger unselbstständig erwerbstätig. Beim Betrachten der beruflichen Stellungen zeigt sich, dass lediglich die Zahl der Arbeiter*innen abgenommen hat, und zwar sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen um etwa 45.000. Lehrlinge, Angestellte und öffentliche Bedienstete gibt es sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen im Jahr 2020 mehr als noch im Vorjahr. Als „erwerbstätig“ gelten Personen, die mindestens eine Stunde in der Referenzwoche gearbeitet haben oder in Elternkarenz sind. Auch an der Erwerbstätigenquote (Anteil Erwerbstätiger an der Bevölkerung der entsprechenden Altersgruppe) ist der Einschnitt bedingt durch die Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 erkennbar. Diese hat sowohl bei den Männern (um 1,4 Prozentpunkte auf 62,5%) als auch bei den Frauen (um 0,9 Prozentpunkte auf 52,7%) von 2019 auf 2020 abgenommen. Wird die Gruppe der 15 bis 24Jährigen betrachtet, zeigt sich eine Abnahme von 2,1 Prozentpunkten bei den Männern, bei den Frauen beträgt die Reduktion 0,6 Prozentpunkte. Jüngere, und hier vor allem männliche Personen, sind also besonders betroffen. Die aktive Erwerbstätigenquote der 25 bis 49Jährigen hingegen zeigt bei den Frauen einen stärkeren Rückgang (um 1,5 Prozentpunkte) als bei den Männern (um 0,9 Prozentpunkte).

Die Zahl der Arbeitslosen hat von 2019 auf 2020 um rund 20% zugenommen. Die Arbeitslosenquote (nach nationaler Definition; Anteil der beim AMS als arbeitslos registrierten Personen am unselbstständigen Arbeitskräftepotential) ist dementsprechend von 2019 auf 2020 gestiegen, bei den Männern von 7,6% auf 10,1% und bei den Frauen von 7,1% auf 9,7% (vgl. Statistik Austria,

Arbeitsmarkt, 2021). Die Betrachtung der Arbeitslosenquote Jugendlicher (15 bis 24 Jahre) zeigt einen noch stärkeren Anstieg, jene der Männer ist von 6,5% um 2,8 Prozentpunkte auf 9,3% gestiegen, jene der Frauen sogar um 3,1 Prozentpunkte von 6,2% auf ebenso 9,3% (vgl. AMS, Arbeitsmarktdaten online, 2021). Überdurchschnittlich stark ist auch die Quote der Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss gestiegen, hier waren ebenso besonders Frauen betroffen. Auch die offenen Stellen sind 2020 im Vergleich zum Vorjahr um ein Fünftel gesunken.

97% aller im Jahr 2020 Arbeitslosen suchten nach einer unselbstständigen Beschäftigung. 37% der arbeitslosen Frauen – und damit noch mehr als 2019 – gaben an, ausschließlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu wollen, bei den Männern waren dies nur etwa 7%.

Im Jahr 2020 liegen bei den aktiven Erwerbstätigenquoten (also ohne Personen in Elternkarenz) der 25 bis 49Jährigen ohne Kinder die Frauen (82,5%) minimal vor den Männern (82,3%). Bei den entsprechenden Quoten der 25 bis 49Jährigen mit Kindern *über* 15 Jahren liegen Männer (92,5%) hingegen deutlich über den Frauen (84,8%). Der gravierendste Unterschied zeigt sich aber bei den Quoten der 25 bis 49Jährigen mit Kindern *unter* 15 Jahren, hier beträgt der Wert bei den Männern knapp 92%, bei den Frauen liegt er nur bei 68%. Auch bei den aktiven Teilzeitquoten werden geschlechtsspezifische Unterschiede sichtbar, sie beträgt bei 25- bis 49-jährigen Männern 9%, bei den Frauen in derselben Altersgruppe hingegen rund 49%. Bei 25 bis 49Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren liegen die Teilzeitquoten noch weiter auseinander: rund 7% beträgt sie bei den Männern, aber rund 73% bei den Frauen. Aber auch noch mit Kindern über 15 Jahren ist die Quote bei Frauen derselben Altersgruppe mit rund 48% bedeutend höher als jene der Männer mit 3%. Interessant ist, dass die Teilzeitquote bei den Männern ohne (!) Kinder (11,4%) im Vergleich zu den Männern mit Kindern sowohl unter als auch über 15 Jahren (6,9% bzw. 3%) am höchsten ist.

Auch bei der wöchentlichen Normalarbeitszeit der 15 bis 64Jährigen zeigen sich klare Unterschiede nach Geschlecht: Bei den Frauen arbeiten im Jahr 2020 50% bis zu 35 Wochenstunden und 50% mehr als 35 Wochenstunden, bei den Männern sind es hingegen nur rund 11%, die bis zu 35 Wochenstunden arbeiten, 89% arbeiten mehr als 35 Wochenstunden. Das spiegelt sich auch im jährlichen Erwerbs-Arbeitsvolumen wider, jenes der Männer beträgt im Jahr 2020 3.921,5 Mio. Stunden (um 388,4 Mio. weniger als 2019), während Frauen in Summe auf 2.559,1 Mio. Stunden (um 260,3 Mio. weniger als 2019) kommen (vgl. Statistik Austria, Arbeitsmarkt, 2021).

Quellenangaben Kap. 2.2:

AMS (2021). Arbeitsmarktdaten online: Arbeitslosigkeit, Beschäftigte und ALQ nach Altersgruppen, Datenabfrage für die Jahre 2017, 2018, 2019 und 2020 vom 4.11.2021.

Bachtrögler, Firgo, Fritz, Klien, Mayerhofer, Piribauer & Streicher (2020). Regionale Unterschiede in der ökonomischen Betroffenheit von der aktuellen COVID-19-Krise in Österreich – ein Strukturansatz auf Ebene der Bundesländer. WIFO Working Papers, Nr. 597.

Bock-Schappelwein, J. (2020). Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt? WIFO Research Briefs 4/2020. Verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65899&mime_type=application/pdf

Kellner, Korunka, Kubicek & Wolfsberger (2020). Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert – Flexible Working Studie 2020. Deloitte Österreich, Universität Wien & Universität Graz.

Statistik Austria (2021). Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/index.html

Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer, Maier & Szalai (2021). Frauen im Burgenland – Bericht 2021. Eisenstadt.

2.3 Daten aus Österreich zu Digitalisierung und Arbeitsmarkt

2.3.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Allgemeingültige Aussagen zu dem einen, spezifischen Effekt, den die Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt ausübt, können nicht getroffen werden. Vielmehr werden die Einflüsse geprägt von den Regionen, Erwerbstätigen-Gruppen, Branchen, zeitlichen Dimensionen sowie der Generation der Technologie (vgl. Firgo, Mayerhofer, Peneder, Piribauer & Reschenhofer, 2018, S. 5). **Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung sind also komplex**, in der Literatur werden sowohl Risiken als auch Chancen diskutiert. Einerseits wird vom Wegfall einzelner Berufsprofile durch Automatisierung ausgegangen, andererseits werden (aktuell und) zukünftig lediglich Verschiebungen von Arbeitsinhalten und die Entstehung neuer Berufsfelder gesehen, dabei würde die Zahl der Beschäftigten insgesamt nur mäßig beeinflusst werden (vgl. Bock-Schappelwein & Friesenbichler, 2019, S. 697).

Das Burgenland liegt 2017 beim Anteil der Erwerbstätigen, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten, hinter Wien und Niederösterreich an dritter Stelle. Die Beschäftigung in Branchen mit hohem IKT-Einsatz hat österreichweit seit 2010 bis 2017 stark zugenommen, wobei der Zuwachs im Burgenland am geringsten ausfiel. Hier stieg der Beschäftigungsanteil in IKT-intensiven Branchen um nur knapp 15%. Bei der Betrachtung der IKT-Arbeitskräfte – und zwar branchenunabhängig – nach Arbeitsmarktbezirk ist zu erkennen, dass die höchsten Anteile in den Großstädten und den sie umgebenden Regionen zu finden sind (vgl. Firgo, Mayerhofer, Peneder, Piribauer & Reschenhofer, 2018, S. 9-12).

In Österreich zeigt sich das Verhältnis der Berufe mit vorwiegend **Routine- bzw. Nicht-Routinetätigkeiten** seit Mitte der 1990er-Jahre mit 40% zu 60% relativ stabil. Festgestellt werden kann jedoch eine Verschiebung von Berufen mit hauptsächlich **manuellen** hin zu jenen mit **nicht-manuellen Tätigkeiten**, und zwar um etwa 10 Prozentpunkte seit Mitte der 1990er-Jahre.

So haben die unselbstständig Beschäftigten mit schwerpunktmäßig **manuellen Tätigkeiten** von 1995 bis 2018 um etwa 4% - vor allem **Routine-** (-7%), aber auch **Nicht-Routinetätigkeiten** (-3%) - abgenommen, jene mit überwiegend nicht-manuellen sind hingegen um 46% gestiegen, wobei die Gesamtzahl an unselbstständig Beschäftigten um 21% zugenommen hat. Bei den unselbstständig Beschäftigten mit vorwiegend **nicht-manuellen Tätigkeiten** haben hingegen sowohl jene mit hauptsächlich **analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten** (z.B. Forschung) über denselben Zeitraum zugenommen (+58%), als auch jene mit überwiegend **kognitiven Routinetätigkeiten** (z.B. Buchhaltung) sind gestiegen (+31%). Gemessen an der Gesamtbeschäftigung haben die analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten um rund 9 Prozentpunkte zugenommen, die kognitiven Routinetätigkeiten um etwa 2 Prozentpunkte.

Lediglich im **Tourismus** und zum Teil auch im **Transport- und Lagerbereich** waren 2015 Berufe mit schwerpunktmäßig manuellen Tätigkeiten relativ weit verbreitet. Im **Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien** sowie im **Finanz- und Versicherungswesen** überwogen die analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten. Sowohl in der **Sachgütererzeugung**, als auch im **Dienstleistungssektor** gewannen zwischen 1995 und 2015 vor allem die analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten an Bedeutung, in den Dienstleistungsbranchen aber auch besonders die kognitiven Routinetätigkeiten und immerhin auch die manuellen Nicht-Routinetätigkeiten – wenn auch zu einem geringeren Teil. Damit nehmen Berufe zu, in denen höhere Anforderungen an Qualifikation und Kompetenz gestellt werden. Die Entwicklung und der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien schaffen neue Möglichkeiten, wie beispielsweise das Erschließen neuer Geschäftsfelder oder die

Optimierung betrieblicher Prozesse durch z.B. die Automatisierung von Routineaufgaben. Dabei entstehen einerseits neue Tätigkeitsbereiche, für die andererseits wiederum qualifizierte Arbeitskräfte erforderlich sind. Diese spielen im laufenden Digitalisierungsprozess somit eine wesentliche Rolle, was andererseits zu einer Verlagerung weg von geringer qualifizierten Arbeitskräften mit hohem Routineanteil der Arbeit führt (vgl. Bock-Schappelwein & Friesenbichler, 2019, S. 697-704). Von Automatisierung sind jedoch weniger gesamte Berufe betroffen, sondern eher spezifische Tätigkeiten (vgl. Kuba & Schmölz, 2019, S. 1) bzw. Arbeitsinhalte, die Routine-Elemente beinhalten. Davon sind letztlich aber nicht nur Berufe mit geringerer Qualifikationsanforderung betroffen, sondern auch Berufsgruppen mittlerer Qualifikation, wie beispielsweise die Mehrheit der Verwaltungsberufe. Durch das sehr differenzierte (Berufs-)Ausbildungssystem in Österreich besteht bislang jedoch eine gewisse Stabilität bei den Berufen mittlerer Qualifikation: Arbeitskräfte mit vielfältigen Kompetenzen werden hervorgebracht, die flexibel im Unternehmen eingesetzt werden können, was deren Substituierbarkeit begrenzt (vgl. Firgo, Mayerhofer, Peneder, Piribauer & Reschenhofer, 2018, S. 5-11).

Um den **technischen Fortschritt gut in das gesellschaftliche Leben integrieren** zu können, ist es wesentlich, bestimmte Voraussetzungen zu schaffen (vgl. Kuba & Schmölz, 2019, S. 1). Den mit der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt einhergehenden Herausforderungen sollte beispielsweise mit der Etablierung einer entsprechenden Infrastruktur an Schulen und der Herstellung von adäquaten Rahmenbedingungen für Aus- und Weiterbildung begegnet werden, um die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern (vgl. Bock-Schappelwein & Friesenbichler, 2019, S. 703-704). Auch Erfahrungen aus früheren Entwicklungen können genutzt werden, um die Veränderungen durch den digitalen Wandel gut mittragen zu können. Im 20. Jahrhundert konnten technische Fortschritte bei der Sachgütererzeugung, in der Landwirtschaft sowie im Bergbau erzielt werden, und gleichzeitig sind Frauen vermehrt einer Erwerbsarbeit nachgegangen. Dennoch ist die Sockelarbeitslosigkeit nicht gestiegen, was mit zwei Maßnahmen in Verbindung gebracht wird: Zum einen wurde im Rahmen der Industrialisierung eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik etabliert - die Erwerbstätigen wurden an den höheren Gewinnen beteiligt, wodurch in weiterer Folge die Nachfrage gesteigert werden konnte. Zum anderen wurde seit 1870 die Arbeitszeit in etwa halbiert. So konnten negative Auswirkungen auf die Beschäftigung größtenteils verhindert werden (vgl. Kuba & Schmölz, 2019, S. 1).

2.3.2 **Arbeitsmarkt für Frauen und Jugendliche**

Die Digitalisierung bringt auch viele Änderungen in der Dienstleistungsbranche mit, wo – wie bereits erwähnt – in Österreich 2020 etwa 85% der Frauen arbeiten. Hier gilt es zu bedenken, dass Frauen aber zu einem geringeren Teil Weiterbildungen in Unternehmen besuchen können. Wenn regelmäßiges Weiterbilden immer wichtiger wird, ist es besonders für geringqualifizierte Frauen schwer, sich den neuen Arbeitsprozessen und Arbeitsrealitäten anpassen zu können (vgl. Kuba & Schmölz, 2019, S. 3). Denn **Frauen**, die eine BMS oder BHS oder höchstens eine Pflichtschule abgeschlossen haben, arbeiten häufig in Berufen mit **überwiegend Routinetätigkeiten**, während bei Männern in jeder Ausbildungsebene Nicht-Routinetätigkeiten überwiegen. Erwerbstätige, die über einen Hochschulabschluss verfügen, gehen überwiegend Berufen nach, in denen kaum Routine- oder manuelle Tätigkeiten erforderlich sind (vgl. Bock-Schappelwein, 2016, S. 109-110). „Vor allem Berufe mit vorwiegend Routinetätigkeiten, von denen angenommen wird, dass sie durch die Digitalisierung zunehmend unter Druck geraten, haben für die Frauenbeschäftigung nicht nur einen größeren Stellenwert als für jene der Männer, sondern finden sich auch **in fast allen Branchen**“ (Bock-Schappelwein, 2016, S. 114). Frauen rechtzeitig fachspezifisch abzuholen, ist somit ein dringendes Anliegen – vor allem, wenn man bedenkt, dass beispielsweise schon bei den produzierenden Anwendungen im IT-Bereich, wie beispielsweise das Computer-Aufsetzen oder Netzwerk-Einrichten, ein erheblicher Gap zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen in Bezug auf das entsprechende Know-how besteht (vgl. Kuba & Schmölz, 2019, S. 3).

Zwar werden in den flexibleren Arbeitsmöglichkeiten, die durch den erweiterten IKT-Einsatz im Rahmen der Digitalisierung entstehen, Chancen für eine gleichwertigere Erwerbsbeteiligung von Frauen gesehen, jedoch **kann nicht von einer automatisch verbesserten Vereinbarkeit ausgegangen** werden. Vielmehr sind eine entsprechende Integration der neuen Informations- und Kommunikations-Technologien auf der betrieblichen Ebene sowie bedarfsgerechte Angebote von professioneller Kinderbetreuung und Pflege notwendig. Aber allen voran ist eine **ausgeglichene Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern essentiell**, damit die flexibleren Rahmenbedingungen von Arbeit nicht noch stärker zur Mehrfachbelastung von erwerbstätigen Frauen, die den Großteil der Care-Arbeit übernehmen, beisteuern (vgl. Hauer, 2016, S. 179-180).

Quellenangaben 2.3:

Bock-Schappelwein (2016). Digitalisierung und Arbeit: Wie viel Routinearbeit wird von weiblichen und männlichen Arbeitskräften in Österreich geleistet? WISO 39.Jg., 4/2016, S. 97-116.

Bock-Schappelwein & Friesenbichler (2019). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung nach Tätigkeitsschwerpunkten in Österreich – Ergebnisse auf Grundlage der unselbständigen Beschäftigung (S. 697-705). WIFO-Monatsberichte, 92(9).

Firgo, Mayerhofer, Peneder, Piribauer & Reschenhofer (2018). Beschäftigungseffekte der Digitalisierung in den Bundesländern sowie in Stadt und Land. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Hauer (2016). Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? Von der Hartnäckigkeit geschlechtstypischer Zuschreibungen, dem Strukturwandel in wichtigen Frauenbranchen und der Chance sozialer Innovation. WISO 39.Jg., 4/2016, S. 171-183.

Kuba & Schmölz (2019). Digitalisierung: Ergebnisse aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Gleichstellung und Bildung. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich, AMS info, No. 446.

2.4 Daten der Statistik Burgenland

Die seitens des Arbeitsmarktservice Burgenland zur Verfügung gestellten Daten zum Bestand Arbeitsloser und Beschäftigter sowie zur Arbeitslosenquote wurden nach Region, Branche, Geschlecht und Alter in eigenen Tabellen systematisiert und mittels Sekundäranalyse (vgl. Medjedovic, 2014) ausgewertet. Teilweise resultiert daraus eine relativ geringe Anzahl Arbeitsloser bzw. Berufstätiger, diese Werte sind dementsprechend eingeschränkt aussagekräftig.

2.4.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Basierend auf der im Anhang ersichtlichen Tabelle zu den allgemeinen Arbeitslosenzahlen (s. Anhang: Abbildung 15: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote) wurden nachfolgende Ergebnisse generiert.

Ein Vergleich des gesamten **Arbeitslosenbestandes** für das Burgenland für den Zeitraum Juni 2017 bis Juni 2021 zeigt eine Reduktion der absoluten Zahlen von 3,94%. Bei einer **geschlechterspezifischen** Betrachtung ist ein deutlicher Unterschied feststellbar. Während sich der Arbeitslosenbestand männlicher Personen im angeführten Zeitraum um 9,90% verringerte, stieg dieser für weibliche um 2,27% an. Diese Tendenz zu Lasten weiblicher Personen kann für alle in der Statistik ausgewiesenen Regionen mit Ausnahme von Jennersdorf beobachtet werden. Im Speziellen weist die Region Stegersbach eine eklatante Differenz zwischen männlichen Arbeitslosen mit einer Reduktion in Höhe von 30,49% im Vergleich zu einer Reduktion bei weiblichen Arbeitslosen mit 3,87% auf. Als auffällig ist die Entwicklung in Neusiedl am See zu bezeichnen, hier haben

sich die Arbeitslosenzahlen sowohl bei Männern (21,65%) als auch bei Frauen (29,30%) massiv erhöht, analog der angeführten negativen Entwicklung ist eine höhere Steigerung bei weiblichen Personen ersichtlich. Hingegen verringerte sich in Jennersdorf – als einzige Region, in der sich die beschriebene Tendenz nicht widerspiegelt – die Zahl männlicher Arbeitsloser um 15,49% im Vergleich zu weiblichen Arbeitslosen um 16,82%.

Wird die Entwicklung der Arbeitslosenquoten für das Burgenland und die einzelnen Regionen für den **Zeitraum Juni 2019 bis Juni 2020** verglichen (vor der Pandemie bis zum Zeitpunkt nach dem ersten Lockdown), zeigt sich erneut eine **negative Tendenz zu Lasten weiblicher Personen**. Die Entwicklung der Arbeitslosenquote im Burgenland zeigt bei männlichen Arbeitslosen eine Erhöhung um 43,55%, bei weiblichen um 50,26%. Diese Tendenz ist mit Ausnahme von Eisenstadt und Jennersdorf festzustellen, in den beiden genannten Regionen (Eisenstadt m: 56,69%; w: 42,49%, Jennersdorf m: 86,75%; w: 76,05%) ist der Anstieg der Arbeitslosenquote für männliche Personen höher als der für weibliche.

Bei einem Vergleich der gesamten Arbeitslosenzahlen für das Burgenland für den Zeitraum Juni 2019 bis Juni 2021, also kurz vor der Pandemie zu den aktuell verfügbaren Zahlen, zeigt sich ein eher ausgeglichenes Bild, nämlich ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen von 10,17% für männliche und 10,41% für weibliche Arbeitslose. In diesem Vergleich sticht erneut die Region Neusiedl am See mit einem Anstieg von 30,04% männlicher bzw. 32,25% weiblicher Arbeitsloser hervor. In der Region Mattersburg zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied in der Erhöhung der Zahlen, bei den männlichen um 7,21% und bei den weiblichen Personen um 17,72%. Jennersdorf weist auch in diesem Vergleich eine deutlich positive Tendenz zu Gunsten weiblicher Arbeitsloser auf. Während die Statistik bei männlichen Arbeitslosen eine Erhöhung um 20,89% aufweist, zeigt sich für weibliche Personen eine Erhöhung um 6,59%.

Betrachtet man die oben angeführten Zahlen über einen **Zeitraum von 5 Jahren (2017 bis 2021)**, zeigt sich sowohl für das gesamte Burgenland als auch für die einzelnen Regionen - mit einzelnen Ausnahmen - eine **negative Entwicklung der Arbeitslosenzahlen für Frauen im Vergleich zu Männern**. Eine ähnliche, wenn auch deutlich stärker ausgeprägte Tendenz hat sich für den Zeitraum Juni 2019 bis Juni 2020 bei der Veränderung der Arbeitslosenquoten gezeigt. In dieser Statistik wird - wiederum mit wenigen Ausnahmen - ersichtlich, dass aufgrund des in dieser ersten Phase der Covid-19-Pandemie bzw. des ersten dadurch bedingten Lockdowns weibliche Personen deutlich höher von Arbeitslosigkeit betroffen waren als männliche. Diese Entwicklung hat sich bis zum Juni 2021 zum Teil ausgeglichen, sodass in den

einzelnen Regionen keine eindeutige Tendenz mehr festgestellt werden kann. Insbesondere unter Bedachtnahme darauf, dass Frauen während der Pandemie im hohen Umfang systemrelevante Tätigkeiten ausübten, was gemäß einer aktuellen, seitens der AK in Auftrag gegebenen Studie erneut belegt wurde¹, wäre diese Tendenz zu Lasten der Frauen hinsichtlich der Ursachen genauer zu hinterfragen.

Hinsichtlich der in den einzelnen Vergleichszeiträumen explizit ausgewiesenen Regionen bedarf es einer genaueren Betrachtung branchenbezogener Arbeitslosen-, Beschäftigten- bzw. Bewohner*innenzahlen.

Die im Anhang ersichtlichen Tabellen zum Bestand Arbeitsloser und Beschäftigter (s. Anhang: Abbildung 16: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Herstellung von Waren - 1 bis Abbildung 30: Bestand Beschäftigte, Beherbergung und Gastronomie - 2) weisen eine Systematisierung nach folgenden Kriterien auf:

Regionen:

- Österreich
- Burgenland
- Eisenstadt
- Mattersburg
- Neusiedl am See
- Oberpullendorf
- Oberwart
- Stegersbach
- Jennersdorf

Branchen:

- Herstellung von Waren
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Beherbergung und Gastronomie

Geschlecht²:

- Männlich
- Weiblich

¹ 65% Frauen in systemrelevanten Bereichen, 88% Kindergartenpädagoginnen, 86% Kassiererinnen und Regalbetreuerinnen, 83% Reinigungskräfte, 82% Pflegekräfte, zusätzlich Kinderbetreuung während Lockdown (ORF news 2021)

² Aufgrund der Ausführung der uns zur Verfügung stehenden Statistiken kann zwischen geschlecht (alle Geschlechter), männlich und weiblich differenziert werden.

Alter:

- bis 25 Jahre
- älter als 25 Jahre und jünger als 45 Jahre
- 45 Jahre und älter

Basierend darauf wurden nachfolgende branchenspezifische Ergebnisse generiert.

Herstellung von Waren

Arbeitslosenquote: Im Vergleich zu den Österreichwerten (2017 bis 2021) weisen das Gesamtburgenland sowie die einzelnen Regionen - mit Ausnahme von Jennersdorf (2017 bis 2021) und Oberpullendorf (2021) - höhere Arbeitslosenquoten auf (geschlechts- und altersunspezifisch). Beispielsweise beträgt im Juni 2021 die Arbeitslosenquote für Österreich 3,8% und für das Burgenland 5,1%, 2017 beträgt diese 4,3% (Österreich) bzw. 5,5% (Burgenland). Jennersdorf stellt sich als einzige Region sowohl 2017 mit einer Arbeitslosenquote von 3,8% als auch 2021 mit 3,0% niedriger im Vergleich zu Österreich dar. In Oberpullendorf konnte eine Abnahme hinsichtlich der Arbeitslosenquote erreicht werden, diese wies 2017 5,5% auf, wohingegen 2021 eine Arbeitslosenquote von 3,8% verzeichnet wird. Eine Reduktion ist in allen Altersclustern sowie bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung feststellbar.

Bestand Arbeitsloser: Interessante Unterschiede sind bei den Anteilen der einzelnen Alterscluster im Burgenland im Vergleich zu Österreich feststellbar.

Burgenlandweit und in den einzelnen Regionen sind die Anteile der unter 25jährigen Arbeitslosen an der Gesamtarbeitslosenzahl des Burgenlandes beinahe durchgängig geringer als im gesamten Bundesgebiet (2017 Burgenland 5,88%: Österreich 9,77%; 2021 Burgenland 4,26%: Österreich 7,24%). Den geringsten Anteil hat diese Altersgruppe 2021 in der Region Neusiedl am See mit 2,59% (2017: 5,56%), den höchsten verzeichnet die Region Jennersdorf mit 6,38% (2017: 8,06%).

Auffallend erscheint in diesem Alterscluster zusätzlich die Tatsache, dass sich österreichweit der Anteil an den Gesamtarbeitslosen im Zeitraum Juni 2019/Juni 2020 (vor der Pandemie zu nach dem ersten Lockdown) von 9,35% auf 10,85% erhöht hat, während im Burgenland dieser Wert von 7,04% auf 6,50% gesunken ist. Einzig die Regionen Oberpullendorf und Jennersdorf zeigen eine Tendenz analog dem gesamten Bundesgebiet, wobei diese Werte aufgrund der geringen Grundgesamtheit wenig aussagekräftig sind. Im Vergleich Juni 2019/Juni 2021 zeigt sich österreichweit eine deutliche Konsolidierung, ebenso im gesamten Burgenland und den Regionen (Ausnahme: Jennersdorf).

Ähnlich zu den unter 25jährigen Arbeitslosen stellt sich die Situation der 25 bis unter 45Jährigen dar. Das Burgenland weist in diesem Cluster einen geringeren Anteil an der Gesamtarbeitslosenzahl im Vergleich zu Österreich auf (2017 Burgenland 37,29%: Österreich 39,80%; 2021 Burgenland 37,15%: Österreich 41,26%). Es zeigt sich eine Verschiebung der Anteile der Arbeitslosen zu Lasten der Gruppe der 45jährigen und älteren Bevölkerung im Burgenland, welche somit höhere Anteile an der Gesamtarbeitslosenzahl aufweist (2017 Burgenland 56,83%: Österreich 50,43%; 2021 Burgenland 58,59%: Österreich 51,50%). Jennersdorf weist 2021 mit 27,66% (2017: 41,94%) der 25 bis unter 45Jährigen den geringsten Anteil Arbeitsloser aus, die Gruppe der 45Jährigen und Älteren liegt hingegen bei 65,96% (2017: 50,00%). Diese massiven Anteilsverschiebungen erfolgten im Zeitraum Juni 2020 bis Juni 2021.

Bestand Beschäftigte: Der Anteil der unter 25jährigen Beschäftigten an der Gesamtzahl Beschäftigter wird im Burgenland mit 9,65% (2017) bzw. 8,70% (2021) geringer als in Österreich mit 12,93% (2017) bzw. 11,63% (2021) ausgewiesen, regional ist eine ähnliche Situation zu erkennen.

In der Altersgruppe der 25 bis unter 45Jährigen können die ausgewiesenen Anteile an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Burgenland mit 46,95% (2017) bzw. 46,28% (2021) sowie die Werte in Österreich mit 47,62% (2017) bzw. 48,27% (2021) als annähernd gleich bezeichnet werden. In den einzelnen Regionen ist das Verhältnis ähnlich zu sehen.

Das Bild der 45Jährigen und Älteren zeigt im Burgenland jedoch mit 43,41% (2017) bzw. 45,02% (2021) einen deutlich höheren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Vergleich zu Österreich mit 39,45% (2017) bzw. 40,10% (2021). Regional zeigt das Burgenland relativ geringe Abweichungen vom Durchschnitt des Bundeslandes, die Anteile betragen zwischen 41,95% in der Region Oberwart und 48,37% in den Regionen Stegersbach und Jennersdorf (jeweils 2021).

Geschlechtsspezifisch: Hier zeigt sich bei Frauen im gesamten Burgenland eine teilweise deutlich höhere Arbeitslosenquote als im Österreichvergleich (2017 Burgenland 7,8%: Österreich 5,7%; 2021 Burgenland 7,2%: Österreich 5,2%), einzig die Region Jennersdorf liegt 2021 mit 4,4% unter bzw. die Region Oberpullendorf mit 5,2% gleichauf mit den Österreichwerten. Innerhalb des Burgenlandes beträgt die Arbeitslosenquote von Männern 2017 4,6% bzw. 2021 4,3%. Frauen weisen im Burgenlanddurchschnitt, aber auch in den einzelnen Regionen eine durchwegs höhere Arbeitslosenquote als Männer aus, dies spiegelt sich in den Österreichzahlen wider.

Des Weiteren zeigt sich ein durchwegs höherer Anteil von Frauen an der absoluten Gesamtanzahl Arbeitsloser im Vergleich zwischen dem Burgenland und

Österreich (2017 Burgenland 39,29%; Österreich 34,02%; 2021 Burgenland 38,73%; Österreich 34,89%). Umgekehrt stellt sich der Vergleich des Anteils der arbeitslos gemeldeten Männer an den Gesamtarbeitslosen zwischen dem Burgenland und Österreich dar (2017 Burgenland 60,71%; Österreich 65,98%; 2021 Burgenland 61,27%; Österreich 65,11%). Im Burgenland ist der Anteil der Männer an den absoluten Arbeitslosenzahlen niedriger als der entsprechende Österreichwert. Einzig die Region Eisenstadt weist 2021 mit 29,73% einen geringeren Frauenanteil bzw. mit 70,27% einen höheren Männeranteil an der Gesamtzahl Arbeitsloser im Vergleich zu Österreich, dem Burgenland und seinen Regionen aus.

Der Anteil der weiblichen Berufstätigen an der Gesamtsumme ist im Burgenland geringfügig höher als im gesamten Bundesgebiet (2021 Burgenland: 27,40%; Österreich: 25,34% Frauenanteil an den Beschäftigten). Die Region Oberpullendorf liegt 2021 mit einem Frauenanteil von 31,27% an der Spitze, die Region Neusiedl am See weist mit 23,09% den geringsten Anteil der Frauen an der gesamten Beschäftigtenzahl aus.

Fazit:

In der angeführten Branche - Herstellung von Waren - weist das Burgenland im Vergleich zu Österreich eine höhere Arbeitslosenquote auf. Regional spiegelt sich dies wider, wobei einzig die Regionen Jennersdorf und Oberpullendorf niedrigere bzw. gleich hohe Werte wie das gesamte Bundesgebiet ausweisen.

Die unter 25Jährigen sowie die 25Jährigen bis unter 45Jährigen sind anteilig an den gesamten Arbeitslosenzahlen geringer betroffen, während die 45Jährigen und Älteren im Burgenland einen deutlich höheren Anteil als im gesamten Bundesgebiet verzeichnen. Insbesondere ist diese Situation in der Region Jennersdorf zu beobachten. Innerhalb des letzten Jahres ist hier eine massive Anteilsverschiebung der 25 bis unter 45Jährigen (2020: 40,58%; 2021: 27,66%) zu den 45Jährigen und Älteren (2020: 55,07%; 2021: 65,96%) zu beobachten.

Positiv ist die Entwicklung der unter 25Jährigen zu sehen, welche mit aktuell 4,26% Anteil an der Gesamtanzahl Arbeitsloser im Burgenland einen niedrigeren Wert als 2017 ausweisen (5,88%), die Region Neusiedl am See kann hier mit einem Anteil von nur 2,59% hervorgehoben werden.

Im Geschlechtervergleich mit Österreich weist das Burgenland eine beinahe durchgängig höhere Arbeitslosenquote von Frauen aus, wobei sich gleichzeitig ein höherer Anteil weiblicher Beschäftigter als im gesamten Bundesgebiet darstellt (Ausnahme: Region Eisenstadt). Innerhalb des Bundeslandes ist bei Frauen eine höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit im Vergleich zu Männern nachzuweisen.

Handel

Arbeitslosenquote: Im Vergleich zu den Österreichwerten (2017 bis 2021) weisen das Burgenland sowie die Regionen des Burgenlandes niedrigere bzw. nur geringfügig höhere Arbeitslosenquoten aus (geschlechts- und altersunspezifisch). Beispielsweise beträgt im Juni 2021 für Österreich die Arbeitslosenquote 7,7% und für das Burgenland 7,4%, 2017 betrug diese 8,3% (Österreich) bzw. 7,6% (Burgenland). Eine deutliche Abweichung ist in der Region Jennersdorf feststellbar, hier beträgt die Arbeitslosenquote im Juni 2021 5,5%, dieser Wert spiegelt sich in den Arbeitslosenquoten der 25 bis unter 45Jährigen sowie den 45Jährigen und Älteren wider.

Bestand Arbeitslose: Analog zur Branche „Herstellung von Waren“ ist eine Verschiebung der Anteile der einzelnen Alterscluster im Burgenland im Vergleich zur jeweiligen Gesamtzahl in Österreich feststellbar.

Burgenlandweit und in den einzelnen Regionen sind die Anteile der unter 25jährigen Arbeitslosen an der Gesamtarbeitslosenzahl beinahe durchgängig geringer als im gesamten Bundesgebiet (2017 Burgenland 10,01%: Österreich 13,13%; 2021 Burgenland 5,49%: Österreich 9,88%). Den geringsten Anteil hat diese Altersgruppe 2021 in der Region Oberwart mit 3,86% (2017: 11,76%), hier kann eine Verringerung der anteiligen Arbeitslosenzahlen seit Juni 2019 (11,71%) verzeichnet werden. Den höchsten Anteil verzeichnet erneut die Region Jennersdorf mit 8,62% (2017: 7,02%).

Ähnlich zu den unter 25Jährigen Arbeitslosen stellt sich die Situation der 25 bis unter 45Jährigen dar. Das Burgenland weist in diesem Cluster einen geringeren Anteil an der Gesamtarbeitslosenzahl im Vergleich zu Österreich aus (2017 Burgenland 43,96%: Österreich 48,79%; 2021 Burgenland 43,12%: Österreich 49,84%). Es zeigt sich auch in dieser Branche eine Verschiebung der Anteile der Arbeitslosen zu Lasten der Gruppe der 45Jährigen und Älteren im Burgenland, welche somit höhere Anteile an der Gesamtarbeitslosenzahl aufweist (2017 Burgenland 46,03%: Österreich 38,08%; 2021 Burgenland 51,39%: Österreich 40,27%). Jennersdorf weist 2021 mit 32,76% (2017: 42,11%) der 25 bis unter 45Jährigen den geringsten Anteil Arbeitsloser aus, die Gruppe der 45Jährigen und Älteren liegt hingegen bei 58,62% (2017 50,88%). Die Erhöhung der Anteile der 45jährigen und älteren Bevölkerung ist im Vergleichszeitraum Juni 2020 zu Juni 2021 ersichtlich, wobei diese Veränderung zu Gunsten der unter 25Jährigen und der 25 bis unter 45Jährigen erfolgte.

Bestand Beschäftigte: Der Anteil der unter 25jährigen Beschäftigten an der Gesamtzahl Beschäftigter wird im Burgenland mit 13,22% (2017) bzw. 12,51% (2021) geringer als in Österreich mit 16,02% (2017) bzw. 14,8% (2021) ausgewiesen, regional ist eine ähnliche Situation zu erkennen.

In der Altersgruppe der 25 bis unter 45Jährigen können die ausgewiesenen Anteile an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Burgenland mit 47,24% (2017)

bzw. 45,40% (2021) sowie die Werte in Österreich mit 46,72% (2017) bzw. 46,59% (2021) als annähernd gleich bezeichnet werden. In den einzelnen Regionen ist das Verhältnis ähnlich zu sehen.

Das Bild der 45Jährigen und Älteren zeigt im Burgenland jedoch mit 39,54% (2017) bzw. 42,09% (2021) eine ähnliche Entwicklung im Vergleich zu Österreich mit 37,25% (2017) bzw. 38,62% (2021) und stellt eine relativ konstante, positive Tendenz dieses Altersclusters über den gesamten Beobachtungszeitraum von 2017 bis 2021 dar. In den Regionen Jennersdorf (2017: 38,98%; 2021: 45,01%), Eisenstadt (2017: 37,38%; 2021: 40,33%) und Stegersbach (2017: 40,85%; 2021: 43,87%) sind die höchsten Steigerungen ersichtlich.

Geschlechtsspezifisch: Geschlechterspezifisch zeigt sich bei Frauen im gesamten Burgenland im Zeitraum Juni 2017 bis Juni 2020 eine etwas geringere Arbeitslosenquote als im Österreichvergleich (2017 Burgenland 8,0%: Österreich 8,5%; 2020 Burgenland 10,4%: Österreich 10,9%). Im Juni 2021 zeigt sich eine mögliche Trendwende, sodass im Burgenland eine höhere Arbeitslosenquote der Frauen mit 8,4% als im gesamten Bundesgebiet mit 8,1% zu verzeichnen ist. Hingegen stellt sich die Arbeitslosenquote der Männer zu Gunsten des Burgenlandes dar (2021 Burgenländer 6,2%: Österreicher 7,2%). Die Region Jennersdorf weist generell deutlich geringere Arbeitslosenquoten auf, als einzige Region liegt hier die Arbeitslosenquote der Frauen mit 5,5% knapp unter jener der Männer mit 5,6%.

Der Anteil der Frauen an den absoluten Arbeitslosenzahlen des Burgenlandes beträgt 2017 60,11% und 2021 63,36%, er ist somit nach wie vor höher als zu Beginn der Pandemie (2019: 61,67%) bzw. den verfügbaren Vergleichszahlen. Umgekehrt stellt sich die Situation der Anteile der männlichen Arbeitslosen im Burgenland dar mit 39,89% im Jahr 2017 bzw. 36,64% im Jahr 2021, dieser liegt somit unter dem Wert von 2017. Diese Situation spiegelt sich in allen Regionen des Burgenlandes wider, mit Ausnahme von Neusiedl am See und Oberpullendorf.

Der Anteil der weiblichen Berufstätigen an der Gesamtanzahl ist im Burgenland, analog der Branche Herstellung von Waren, geringfügig höher als im gesamten Bundesgebiet (2021 Burgenland: 55,46%; Österreich: 54,21% Frauenanteil an den Beschäftigten). Im Vergleich zu 2017 hat sich burgenlandweit der Anteil der Frauen an den Beschäftigten verringert (2017: 56,47%). Diese Reduktion spiegelt sich in den Regionen Eisenstadt, Mattersburg, Neusiedl am See und Stegersbach wider, während die Regionen Oberpullendorf, Oberwart und Jennersdorf 2021 einen höheren Frauenanteil aufweisen.

Fazit

Im burgenländischen Handel zeigt sich im Vergleich zu Österreich eine annähernd gleich hohe bzw. geringfügig niedrigere Arbeitslosenquote. Regional spiegelt sich dies wider, wobei einzig die Region Jennersdorf abweicht und deutlich niedrigere Werte als das gesamte Bundesgebiet ausweist.

Analog der Branche Herstellung von Waren zeigt sich der Anteil der unter 25Jährigen sowie der 25Jährigen bis unter 45Jährigen an den gesamten Arbeitslosenzahlen geringer als österreichweit. Auch ist im Burgenland/Österreich-Vergleich ein erhöhter Anteil an den Gesamtarbeitslosen der Altersgruppe 45 Jahre und älter im Burgenland feststellbar, hier können Anteile von über 58% verzeichnet werden.

Positiv ist die Entwicklung der unter 25Jährigen zu sehen, welche mit aktuell 5,49% Anteil an der Gesamtanzahl Arbeitsloser im Burgenland einen deutlich niedrigeren Wert als 2017 ausweisen (10,01%), in der Region Oberwart beträgt dieser 2021 3,86% im Vergleich zu 11,76% im Jahr 2021.

Im Geschlechtervergleich mit Österreich weist das Burgenland bis 2020 eine annähernd gleiche bzw. etwas geringere Arbeitslosenquote der Frauen aus, wobei ab 2021 eine Umkehr festzustellen ist. Die aktuellen Zahlen weisen eine höhere Arbeitslosenquote der Frauen im Burgenland im Vergleich zu Österreich auf. Positiv ist die Arbeitslosenquote in der Region Jennersdorf mit 5,5% für Frauen im Vergleich zu 5,6% für Männer zu nennen. Bei den männlichen Arbeitslosen stellt sich die Quote im Burgenland geringer als in Österreich dar.

Die geschlechtsspezifischen Zahlen sowie deren Entwicklung sind vor allem im Hinblick darauf genauer zu betrachten bzw. zu spezifizieren, dass der Handel während der Pandemie wiederholt als systemrelevant bezeichnet wurde und überwiegend Frauen in dieser Branche tätig waren/sind und sie trotz der Systemrelevanz eine höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ausweisen. Eine Differenzierung hinsichtlich Handels mit und ohne Güter des täglichen Bedarfs würde hierzu aussagekräftige Zahlen liefern.

Gesundheits- und Sozialwesen

Arbeitslosenquote: Zum Zeitpunkt Juni 2017 weisen das Burgenland und Österreich eine Arbeitslosenquote von 9,5% auf. Ab 2018 weist das Burgenland jeweils höhere Arbeitslosenquoten auf (geschlechts- und altersunspezifisch), 2021 beträgt diese im Burgenland 9,3% und in Österreich 8,3%. Analog zum gesamten Burgenland und Österreich sind die Werte in den jeweiligen Regionen 2021 niedriger als 2017. Ausnahmen stellen die Regionen Neusiedl am See (10,2%) und Oberpullendorf (10,1%) dar, sie weisen 2021 eine höhere Arbeitslosenquote aus als 2017, gleichzeitig sind das zum Zeitpunkt Juni 2021 die höchsten Werte in den Regionen. Die niedrigsten Arbeitslosenquoten sind in den Regionen Eisenstadt mit 6% bzw. Jennersdorf mit 6,4% ausgewiesen.

Bestand Arbeitslose: Während in den Branchen Herstellung von Waren und Handel im Burgenland die Anteile der unter 25jährigen Arbeitslosen an der Gesamtanzahl über den gesamten beobachteten Zeitraum von 2017 bis 2021 niedriger waren als in Österreich, ist dies in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen erst 2019 der Fall. Es ist eine kontinuierliche Änderung zu

beobachten, sodass der Anteil im Burgenland 2021 mit 3,11% unter dem Österreichwert von 4,24% liegt. Die niedrigsten Anteile der unter 25Jährigen weisen die Regionen Oberpullendorf (1,09%) und Oberwart (1,88%) aus. Hinzuweisen ist darauf, dass die absoluten Zahlen im Burgenland relativ gering sind, weshalb deren Aussagekraft relativiert werden muss.

Bei den Anteilen der 25 bis unter 45Jährigen zeigt sich im Vergleich des Burgenlandes mit Österreich ein ähnliches Bild wie in den bereits beschriebenen Branchen Herstellung von Waren und Handel. Das Burgenland weist in diesem Cluster einen geringeren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl aus (2017 Burgenland 34,90%: Österreich 41,42%; 2021 Burgenland 35,14%: Österreich 38,14%). Den höchsten Wert weist die Region Eisenstadt mit 42,64% und die niedrigsten die Regionen Oberpullendorf (27,72%) und Jennersdorf (22,22%). Es zeigt sich auch in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen eine Verschiebung der Anteile der Arbeitslosen zu Lasten der Gruppe der 45jährigen und Älteren im Burgenland, welche somit höhere Anteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl aufweisen (2017 Burgenland 58,37%: Österreich 53,72%; 2021 Burgenland 61,76%: Österreich 57,62%). Den geringsten Anteil Arbeitsloser der Altersgruppe 45Jahre und älter weist die Region Eisenstadt mit 51,94% aus, die höchsten die Regionen Jennersdorf mit 73,33% und Oberpullendorf mit 71,20%.

Bestand Beschäftigte: Der Anteil der unter 25jährigen Beschäftigten an der Gesamtzahl Beschäftigter wird im Burgenland mit 9,85% (2017) bzw. 9,28% (2021) geringer als in Österreich mit 11,63% (2017) bzw. 10,84% (2021) ausgewiesen. Regional ist eine ähnliche Situation zu sehen, die Region Oberpullendorf zeigt 2021 nur insofern ein auffälliges Bild, als dass hier der Anteil der unter 25Jährigen an den Gesamtbeschäftigten mit 11,41% deutlich höher aufscheint als der Österreichwert.

In der Altersgruppe der 25 bis unter 45Jährigen sind die ausgewiesenen Anteile an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Burgenland mit 43,28% (2017) bzw. 42,13% (2021) etwas unter den Werten in Österreich mit 45,60% (2017) bzw. 45,61% (2021) gelagert. In den einzelnen Regionen zeigen sich unterschiedliche Bilder: Während in der Region Eisenstadt der Anteil bei 44,54% liegt, beträgt dieser in der Region Oberpullendorf 38,3%. Eine Verschiebung der Anteile in Oberpullendorf ergibt sich, wie oben ausgewiesen, zu Gunsten der unter 25Jährigen.

Das Bild der 45Jährigen und Älteren zeigt im Burgenland erneut mit 46,87% (2017) bzw. 48,59% (2021) einen deutlich höheren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Vergleich zu Österreich mit 45,60% (2017) bzw. 45,61% (2021). Regional zeigt das Burgenland 2021 relativ geringe Abweichungen vom Durchschnitt des Bundeslandes, die Anteile betragen zwischen 45,82% in der Region Mattersburg und 51,92% in der Region Stegersbach.

Geschlechtsspezifisch: Hier zeigt sich bei Frauen zum Zeitpunkt Juni 2017 sowohl in Österreich als auch im Burgenland eine Arbeitslosenquote von 7,4%. Während sich in Österreich diese jedoch 2021 auf 6,7% reduzierte, zeigt das Burgenland 2021 eine Erhöhung auf 8,1%. Anders gelagert zeigt sich die Arbeitslosenquote männlicher Personen: Hier ist sowohl in Österreich von 2017 (15,9%) zu 2021 (12,9%) als auch im Burgenland mit 17,4% (2017) auf 13,4% (2021) eine Reduktion ersichtlich. Die Regionen Oberwart und Jennersdorf zeigen als einzige eine Reduktion bei den weiblichen Arbeitslosenquoten zwischen 2017 und 2021 (Oberwart 2017: 9,5%, 2021: 8,9%; Jennersdorf 2017: 7,0%, 2021: 5,1%). Die Region Eisenstadt weist 2021 bei den männlichen Arbeitslosen eine geringere Quote (4,4%) als bei den Frauen (6,5%) aus und stellt somit eine Ausnahme innerhalb der Regionen dar.

Des Weiteren zeigt sich 2021 ein höherer Anteil von Frauen an der absoluten Gesamtanzahl Arbeitsloser im Vergleich zwischen dem Burgenland und Österreich (2021: Burgenland 67,61%; Österreich 60,11%), wobei sich die Differenz seit 2017 kontinuierlich vergrößert hat (2017: Burgenland 59,52%; Österreich 57,14%). Umgekehrt stellt sich naturgemäß der Vergleich des Anteils der arbeitslos gemeldeten Männer an den Gesamtarbeitslosen zwischen dem Burgenland und Österreich dar (2017: Burgenland 40,48%; Österreich 42,86%; 2021: Burgenland 32,39%; Österreich 39,89%). Die Region Eisenstadt weist mit 82,17% Frauenanteil an den Gesamtarbeitslosen den höchsten Wert aus, Stegersbach mit 59,83% den geringsten.

Der Anteil der weiblichen Berufstätigen an der Gesamtanzahl ist im Burgenland höher als im gesamten Bundesgebiet (2021 Burgenland: 78,63%; Österreich: 75,61% Frauenanteil an den Beschäftigten). Die Region Stegersbach liegt 2021 mit einem Frauenanteil von 81,27% an der Spitze, die Region Eisenstadt weist mit 75,17% den geringsten Anteil der Frauen an der gesamten Beschäftigtenzahl aus.

Fazit

Hinsichtlich der Auswirkungen der Pandemie zeigt die Branche Gesundheits- und Sozialwesen eine geringere Erhöhung der Arbeitslosenquote (sowohl in Österreich als auch im Burgenland) als die Branchen Herstellung von Waren, Handel sowie Beherbergung und Gastronomie, wobei von 2017 bis 2021 das Burgenland eine Erhöhung, Österreich jedoch eine Reduktion der Arbeitslosenrate ausweist.

In der Branche Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich analog zu anderen Branchen eine Verschiebung der Anteile der arbeitslosen unter 25-Jährigen und der 25 bis unter 45-Jährigen zu Lasten der Gruppe der 45-jährigen und Älteren, wobei insbesondere die Regionen Oberpullendorf und Jennersdorf diese Tendenz (2017-2021) deutlich widerspiegeln. Trotz dieser Entwicklung der

Arbeitslosenquote steigt der Anteil der Beschäftigten der Altersgruppe der 45jährigen und älteren Burgenländer*innen an der Gesamtbeschäftigtenzahl an.

Im Geschlechtervergleich im Burgenland zeigt sich, dass - mit Ausnahme der Region Eisenstadt, nach wie vor bei Männern eine höhere Arbeitslosenquote zu verzeichnen ist (entgegen den Branchen Herstellung von Waren und Handel), sich die Arbeitslosenquoten der Frauen bzw. Männer jedoch annähern. Diese Tendenz ist kontinuierlich innerhalb des Beobachtungszeitraums 2017 bis 2021 zu erkennen, wobei sich diese Entwicklung im Burgenland deutlicher abzeichnet als im gesamten Bundesgebiet. Der Anteil der weiblichen Gesamtarbeitslosen steigt burgenlandweit kontinuierlich, während der Anteil der weiblichen Beschäftigten geringer wird.

Beherbergung und Gastronomie

Arbeitslosenquote: Im Vergleich zu den Österreichwerten (2017 bis 2021) weist das Burgenland niedrigere Arbeitslosenquoten aus (geschlechts- und altersunspezifisch). Beispielsweise beträgt im Juni 2021 die Arbeitslosenquote für Österreich 14,1% und für das Burgenland 12,4%, 2017 beträgt diese 13,3% (Burgenland) bzw. 15,0% (Österreich). Mit Ausnahme der Regionen Eisenstadt und Neusiedl am See zeigt sich durchgängig eine Verringerung der Arbeitslosenquote im Vergleich 2017 bis 2021, die Arbeitslosenquoten liegen in beiden Regionen (Eisenstadt 14,2% und Neusiedl am See 13,7%) deutlich über dem Durchschnitt des Burgenlandes. Positiv stellt sich hingegen die Region Jennersdorf mit einem Wert von 7,6% dar.

Bestand Arbeitslose: Analog zu den Branchen Herstellung von Waren und Handel weist das Burgenland 2021 mit 4,46% in der Branche Beherbergung und Gastronomie einen geringeren Anteil der unter 25jährigen Arbeitslosen an der Gesamtanzahl gegenüber Österreich mit 7,36% aus. Die niedrigsten Anteile der unter 25jährigen weisen die Regionen Mattersburg (1,39%) und Stegersbach (1,52%) aus. Deutlich abweichend stellt sich der Anteil in Jennersdorf mit 10,00% dar.

Der Anteil der 25 bis unter 45jährigen an den Gesamtarbeitslosen beträgt 2021 im Burgenland 45,54%, in Österreich 50,50% und ist als relativ konstant zu 2017 zu sehen. Die Region Mattersburg ist explizit zu nennen, welche 2021 einen Anteil von 54,17% im Vergleich zu 41,67% im Jahr 2017 aufweist. Entgegengesetzt stellt sich die Situation in den Regionen Oberwart (2021: 36,73%; 2017: 40,40%) und Jennersdorf (2021: 33,33%; 2017: 40,00%) dar. In der Region Jennersdorf ist jedoch erneut auf die geringe Grundgesamtheit und somit auf eine relative Aussagekraft zu verweisen.

Hinsichtlich der über 45jährigen ergibt sich in der Branche Beherbergung und Gastronomie ein ähnliches, jedoch weniger ausgeprägtes Bild wie in den bereits beschriebenen Branchen. Es ist 2021 speziell in den Regionen Oberwart mit

56,46% (2017: 46,97%) und Jennersdorf mit 56,67% (2017: 43,33%) eine deutlichere Steigerung der Anteile zu verzeichnen, wohingegen die Regionen Eisenstadt, Oberpullendorf und Stegersbach 2021 nur eine geringe Erhöhung der Anteile der über 45Jährigen ausweisen. Hingegen beträgt der Anteil in der Region Mattersburg 44,44%, was einer leichten Verringerung gegenüber 2017 (45,83%) entspricht. Diese Veränderung ist zu Lasten der 25 bis unter 45Jährigen zu verzeichnen.

Bestand Beschäftigte: Die Anteile der unter 25jährigen Beschäftigten an der Gesamtzahl Beschäftigter liegen 2021 im Burgenland mit 17,83% annähernd gleich hoch wie in Österreich mit 17,91%. Regional kann von einem Nord-Süd-Gefälle gesprochen werden. Während die Regionen Eisenstadt, Mattersburg, Neusiedl am See und Oberpullendorf (18,14%, 21,72%, 19,82% und 20,60%) über dem Burgenland-Durchschnitt liegen, weisen die Regionen Oberwart, Stegersbach und Jennersdorf (15,45%, 14,12% und 16,62%) Werte darunter aus.

Bei den Altersgruppen der 25 bis unter 45Jährigen (Burgenland 40,13%) und der 45Jährigen und Älteren (Burgenland 42,04%) zeigen sich im regionalen Vergleich relativ ähnliche Werte zwischen 43,79% (Eisenstadt) und 36,73% (Oberwart) bei den 25 bis unter 45Jährigen bzw. 47,82% (Oberwart) und 37,70% (Mattersburg) bei den 45Jährigen und Älteren (höchste bzw. geringste Werte).

Geschlechtsspezifisch: Hier zeigt sich bei Frauen im Juni 2021 in Österreich eine Arbeitslosenquote von 14,0% (2017: 15,0%), im Burgenland von 12,6% (2017: 13,8%). In ähnlicher Höhe bzw. Veränderung sind die Arbeitslosenquoten für Männer ausgewiesen.

Auffällig ist, dass in den nördlichen Regionen Eisenstadt, Mattersburg und Neusiedl am See die während der Pandemie gestiegenen Arbeitslosenquoten nicht wieder wettgemacht wurden und 2021 sowohl bei Frauen als auch bei Männern höhere Arbeitslosenquoten gegenüber 2017 ausgewiesen sind (Ausnahme Mattersburg, hier ist die Arbeitslosenquote bei den Frauen gefallen).

In den südlicheren Regionen Oberpullendorf, Oberwart, Stegersbach und Jennersdorf scheinen die aufgrund der Pandemie deutlich gestiegenen Arbeitslosenquoten sowohl bei Frauen als auch bei Männern deutlich konsolidiert auf, es kann von zum Teil deutlich verringerten Werten im Jahr 2021 im Vergleich zu 2017 gesprochen werden. Die Regionen Eisenstadt, Mattersburg und Jennersdorf weisen zudem eine geringere Arbeitslosenquote der Frauen gegenüber den Männern aus.

Des Weiteren zeigt sich 2021 im Burgenland ein höherer Anteil von Frauen an der absoluten Gesamtanzahl Arbeitsloser im Vergleich zu Österreich (2021: Burgenland 64,33%; Österreich 56,17%). Die Region Stegersbach weist mit 77,27% Frauenanteil an den Gesamtarbeitslosen den höchsten Wert aus, Eisenstadt mit 53,72% den geringsten.

Der Anteil der weiblichen Berufstätigen an der Gesamtanzahl ist im Burgenland höher als im gesamten Bundesgebiet (2021 Burgenland: 62,79%; Österreich: 56,38% Frauenanteil an den Beschäftigten). Die Regionen Eisenstadt (57,57%) und Neusiedl am See (57,00%) weisen den geringsten Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten aus, wohingegen dieser Wert in Mattersburg (64,14%), Oberpullendorf (64,50%), Oberwart (65,55%), Stegersbach (67,00%) bis Jennersdorf (69,75%) kontinuierlich steigt.

Fazit

Innerhalb des Beobachtungszeitraums 2017 bis 2021 liegt die Arbeitslosenquote im Burgenland sowie in allen Regionen mit Ausnahme Eisenstadt und Neusiedl am See unter der Österreichs. Die während der Pandemie deutlich gestiegenen Arbeitslosenquoten sanken (erneut mit der Ausnahme der Regionen Eisenstadt und Neusiedl am See) unter den Wert von 2017.

Der Anteil der unter 25jährigen Arbeitslosen liegt im Burgenland unter dem Anteil Österreichs, wobei die Regionen Mattersburg und Stegersbach mit unter 2% die geringsten Werte aufweisen. Bei der Altersgruppe der 25 bis unter 45Jährigen zeigt sich seit 2017 ein relativ konstantes Bild, wobei es regional deutliche Unterschiede gibt. Die Region Mattersburg fällt durch eine Verringerung des Anteils im Vergleich zu 2017 auf. Bei den 45Jährigen und Älteren zeigt sich im Vergleich zu den bereits beschriebenen Branchen ein ähnliches, wenn auch weniger ausgeprägtes Bild. Die Regionen Eisenstadt, Oberpullendorf, Stegersbach und Mattersburg weisen hier etwa nur eine geringe Steigerung bzw. eine leichte Reduktion des Anteils der 45jährigen und älteren Burgenländer*innen aus.

Auffällig stellt sich der Anteil der unter 25Jährigen an den Gesamtbeschäftigten im Burgenland dar. Es ist ein Nord-Süd-Gefälle festzustellen, sodass die höchsten Anteile in den nördlichen Regionen bis inklusive Oberpullendorf und die niedrigsten Werte in den weiteren südlichen Regionen aufscheinen. Die beiden weiteren Altersgruppen weisen geringe Abweichungen vom Durchschnitt des Burgenlandes auf.

Die Erhöhung der Arbeitslosenquote bedingt durch die Pandemie (für Frauen und Männer) konnte in den Regionen Eisenstadt, Mattersburg und Neusiedl am See bis 2021 nicht wettgemacht werden, wohingegen in den restlichen Region 2021 ein zum Teil deutlich verringerter Wert ausgewiesen ist. Besonders hervorzuheben sind die Regionen Eisenstadt, Mattersburg und Jennersdorf, in welchen die Arbeitslosenquote der Frauen im Vergleich zu jener der Männer geringer ausfällt. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten steigt kontinuierlich von der nördlichsten Region Neusiedl am See (57,00%) bis zur südlichsten Region Jennersdorf (69,75%).

2.4.2 Fazit für Frauen und Jugendliche mit Branchenbezug

Die **Altersgruppe der unter 25Jährigen** weist im Burgenland in den Branchen Handel sowie Beherbergung und Gastronomie eine geringere Arbeitslosenquote im Vergleich zu Österreich auf. In der Branche Herstellung von Waren wird ein geringfügig höherer Wert angeführt. Im Gesundheits- und Sozialwesen stellt sich ein regional indifferentes Bild dar. Im Jahresvergleich 2017 zu 2021 zeigt sich, dass das Burgenland über alle Branchen und beinahe alle Regionen hinweg eine Reduktion der Arbeitslosenquote der unter 25Jährigen aufweist. Der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtzahl der Arbeitslosen ist im Burgenland und regional über alle Branchen hinweg, mit einzelnen Ausnahmen, geringer als im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet. Die regionalen Werte sind zum Teil stark abweichend, wobei jedoch aufgrund der geringen Grundgesamtheit die relative Aussagekraft der Zahlen zu berücksichtigen ist. Die Anteile der unter 25Jährigen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegen im gesamten Bundesland in allen Branchen unter den Österreichwerten, regional sind einzelne Werte geringfügig darüber. Einzig in der Branche Gastronomie und Beherbergung überschreiten einzelne Regionen diesen um bis zu 3,8 Prozentpunkte.

Im **Geschlechtervergleich** zeigen sich 2021 über die Branchen hinweg unterschiedliche Bilder: In den Branchen Herstellung von Waren, Handel und Gesundheits- und Sozialwesen liegt die Arbeitslosenquote der Frauen im Burgenland über dem Österreichwert. Diese Tendenz wird auch regional nur vereinzelt durchbrochen. In der Beherbergung und Gastronomie im Burgenland liegt dieser Wert hingegen unter dem des gesamten Bundesgebiets, die regionalen Werte stellen sich divergent dar. Der Anteil der Frauen an den Gesamtarbeitslosenzahlen ist branchenübergreifend im Burgenland höher als in Österreich. In den Branchen Handel sowie Gesundheits- und Sozialwesen ist zusätzlich eine Tendenz zu Lasten der Frauen über den Beobachtungszeitraum 2017 bis 2021 feststellbar. Während sich in den einzelnen Regionen bei Männern sowohl die Arbeitslosenquote (Ausnahme Neusiedl am See) als auch der absolute Anteil an den Arbeitslosenzahlen zum Teil deutlich verringert haben, sind diese Werte bei den Frauen durchgängig gestiegen.

Die **Beschäftigtenzahlen** in der Branche Herstellung von Waren zeigen im Österreich-Burgenland-Vergleich und innerhalb der Regionen nur geringe Abweichungen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt zwischen 23,10% (Neusiedl am See) und 31,02% (Oberpullendorf). Auch im Jahresvergleich 2017 zu 2021 sind nur geringe Veränderungen ersichtlich. In der Branche Handel beträgt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten zwischen 52,91% (Eisenstadt) und 59,33% (Jennersdorf), auch hier sind zu den Österreichzahlen nur geringe Abweichungen festzustellen. Die Veränderungen im Jahresvergleich liegen unter 3%-Punkten, wobei diese in den Regionen keine eindeutige Tendenz zu Gunsten

oder zu Lasten der Frauen aufweisen. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Beschäftigtenanteil der Frauen zwischen 75,17% (Eisenstadt) und 81,27% (Stegersbach), der Jahresvergleich fällt mit Ausnahme der Regionen Mattersburg und Oberwart zu Lasten der Frauen aus, ihr Anteil an den absoluten Beschäftigtenzahlen ist somit gesunken. Die absoluten Beschäftigtenzahlen sind in allen Regionen gestiegen, somit ist ein Zuwachs an Arbeitsplätzen zu Gunsten der Männer erfolgt. In der Branche Beherbergung und Gastronomie ist der Frauenanteil an den Beschäftigten im Burgenland im Vergleich zu Österreich höher (2021: Burgenland 62,79%; Österreich 56,38%). Regional ist ein Süd-Nord-Gefälle feststellbar, der höchste Frauenanteil ist in Jennersdorf (69,67%), die niedrigsten in Eisenstadt (57,57%) und Neusiedl am See (57,00%) ersichtlich. Der Jahresvergleich zeigt - mit Ausnahme der Region Neusiedl am See - eine Verringerung der Frauenanteile von 2017 bis 2021. Die absoluten Beschäftigtenzahlen sind 2021 geringer ausgewiesen als 2017, die nicht mehr existierenden Stellen waren somit in der Mehrzahl von Frauen besetzt.

Empfehlungen

Eine vertiefende Auseinandersetzung mit den **Arbeitslosen- und Erwerbszahlen im Vergleich zur Bevölkerungszahl** würde noch weitere aussagekräftigere Ergebnisse liefern, jedoch bedarf es dazu einer exakten Definition der Regionen. Des Weiteren würden **geschlechterspezifische Zahlen innerhalb der Altersgruppen** entscheidende Daten liefern, da hier zusätzlich ersichtlich wäre, wer beispielsweise in der Altersgruppe der 45-Jährigen und Älteren mehr oder weniger betroffen ist. Wie bereits angeführt, wäre auch eine vertiefende Analyse der geschlechterspezifischen Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen in den seit der Corona-Pandemie sogenannten „**systemrelevanten**“ **Berufen** wichtig. Hinsichtlich der Altersgruppe bis 25 ist auf das Fehlen aussagekräftiger Zahlen zu jugendlichen **NEETs** (not in employment, education or training) hinzuweisen, welche vor allem hinsichtlich der Entwicklung im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie hohe Bedeutung für mögliche Maßnahmensetzungen hätten. Eine ergänzende Analyse der Schüler*innenzahlen könnte das Bild der bis 25-Jährigen vervollständigen.

Quellenangabe zu Kapitel 2.4:

Medjedovic (2014). Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Forschung. Wiesbaden: Springer.

ORF news (2021). Von Familienbonus profitieren vor allem Männer. URL: <https://orf.at/stories/3233404/> [20.10.2021]

2.5 Ergebnisse aus den Gesprächen

Als Sonderform qualitativer Interviews wurden problemzentrierte Interviews (vgl. Witzel 2000) mit ausgewählten Betriebsratsvertreter*innen der Branchen Herstellung von Waren, Gesundheits- und Sozialwesen und Finanzwesen entlang eines dafür entwickelten Leitfadens (s. Anhang: Leitfaden Problemzentriertes Interview) geführt und digital aufgezeichnet. Diese ermöglichen zum einen eine Fokussierung auf das zu beforschende Thema, zum anderen das Einbringen individueller, von den Leitfadenfragen abweichender Perspektiven der Interviewten. Die Abwicklung erfolgte entweder online oder in persönlichen Settings, je nach Infektionslage aufgrund der COVID-19 Pandemie. Anschließend wurden die Interviews transkribiert und auf Basis der deduktiv gebildeten Codes „Corona-unabhängige Digitalisierung“, „Corona-bedingte Digitalisierung“, „Positive Erfahrungen“, „Negative Erfahrungen“ und „Zukunftsperspektiven“ bearbeitet. Die Auswertung erfolgte entlang der qualitativen Inhaltsanalyse nach Rädiker und Kuckartz (2020) und wurde mit Unterstützung der Datenauswertungssoftware MAXQDA durchgeführt, wobei die vorerst codierten Segmente durch Verwendung des Summary-Grids komprimiert und in Folge für den vorliegenden Bericht aufbereitet wurden.

2.5.1 Detailergebnisse

Interview mit Betriebsrat/Betriebsrätin der Branche Herstellung von Waren

Als Corona-unabhängige Neuerungen wurden digitale Zeiterfassungssysteme und Arbeitslisten, digitale Erfassungsplattformen sowie aktuelle Programmversionen genannt. Diese Implementierungen wurden zu der bereits in hohem Ausmaß bestehenden Digitalisierung aufgrund technischer Produktionsmittel genannt und zwar sowohl im Bereich der Arbeiter*innen als auch der Angestellten. Als eine Corona-bedingte Digitalisierung wurde die Einführung von Home-Office betont, dies wäre zwar bereits vor Corona mehrmals thematisiert worden, jedoch habe die Pandemie diese Entwicklung massiv beschleunigt.

Positive Erfahrungen, welche im Zusammenhang mit Digitalisierung genannt wurden, sind umfassende Schulungsmaßnahmen im Zuge von Neueinführungen sowie eine durch die Digitalisierung bedingte, erlebte Arbeitserleichterung. Die Verfügbarkeit eines technischen Supports innerhalb des Unternehmens wird ebenso positiv gesehen, wie die Möglichkeit frühere, analoge Arbeitsschritte alternativ zur implementierten digitalen Arbeitsabwicklung zu nutzen, abhängig davon, welches System den geringeren Aufwand für das Unternehmen darstellt. Digitalisierung wird vorrangig als Voraussetzung für eine qualitativ höherwertige Arbeit gesehen, da sich dadurch weder der Arbeitsumfang noch die Teamstruktur

und das Jobprofil geändert haben. Home-Office wird generell als sehr positiv wahrgenommen. Als einzige eher negative Auswirkung der Digitalisierung wird die erhöhte Komplexität der Arbeit genannt.

Als Zukunftsperspektive wird die Verschiebung der Tätigkeit von zum Teil ausführend zu vorrangig überwachend beschrieben. Die Möglichkeit weiterer Digitalisierungsschritte zur Unterstützung der Arbeitnehmer*innen wird befürwortet, es wird aufgrund der Vielschichtigkeit und Individualität der angebotenen Produkte keine Gefahr des Jobverlustes damit in Verbindung gebracht.

Interview mit Betriebsrat/Betriebsrätin der Branche Gesundheits- und Sozialwesen

Seitens der Pflege wird festgehalten, dass die Protokollierung der Pflegehandlungen bereits längere Zeit in einem speziellen Programm durchgeführt wird: „Die meisten sagen, dass das Einschreiben mehr ist, als am Patienten die Arbeit“ (Gesundheits- und Sozialwesen, Position 67-70). Die Dokumentation der Aufnahme von Bewohner*innen erfolgt ebenfalls digital durch die Pflegedienstleitung, laufende Ergänzungen durch die Pflegekräfte. Aufträge an interne (z.B. Küche) sowie externe Stellen (z.B. Wäschereinigungsfirma) werden digital erteilt. Diverse technische Hilfsmittel werden ebenfalls bereits länger in Anspruch genommen und als eine deutliche Entlastung beschrieben. Während der Lockdowns fanden keine Teambesprechungen statt, auch nicht online. Als eine positive Innovation wird die online Rezeptabwicklung mit Ärzten und Ärztinnen sowie Apotheken angeführt.

Positive Erfahrungen wurden eben mit den technischen Hilfsmitteln und der während der Pandemie eingeführten Rezeptabwicklung beschrieben: „Jetzt mit Digitalisierung mit den Rezepten oder wenn wir etwas von den Ärzten brauchen, das [...] liegt jetzt in der Apotheke, das ist jetzt wesentlich einfacher“ (Gesundheits- und Sozialwesen, Position 35-37). Des Weiteren werden im Interview angebotene Schulungen bei Neuerungen der Software und für neu eintretende Mitarbeiter*innen als positiv und wichtig angeführt. Als Belastung wird der vermehrte Zeitaufwand aufgrund umfangreicher Dokumentationstätigkeiten empfunden, ansonsten wird Digitalisierung weder als erschwerend noch als erleichternd wahrgenommen.

Hinsichtlich zukünftiger Perspektiven wird im Interview unmittelbar der Pflegeroboter ablehnend genannt, da dieser die Bedürfnisse der Bewohner*innen nicht erfüllen könnte und im schlechtesten Fall sogar zu negativen Folgen führe „NEIN, also das kann ich mir GAR NICHT vorstellen, das (3) NA (3)“ (Gesundheits- und Sozialwesen, Position 90). Eine Unterstützung bei der Erstellung der Pflegeberichte wird von Digitalisierung nicht erwartet. Wünschenswert ist die Erhöhung des Pflegeschlüssels und eine Ausbildung für weniger qualifizierte Tätigkeiten, etwa für Pflegeassistent*innen.

Interview mit Betriebsrat/Betriebsrätin der Branche Finanzwesen

Digitalisierung hat in dieser Branche bereits eine lange Geschichte, es wird etwa die Entwicklung von der mechanischen Schreibmaschine über zahlreiche, nicht mehr zu überblickende EDV-Neuerungen zu den aktuellen modernen EDV-Systemen beschrieben: „Ich kann mich nicht mehr erinnern wie die geheißen haben, natürlich auch mit den verschiedensten Programmen“ (Finanzwesen, Position 23-24). Diese Systeme ermöglichen mittlerweile, unter Einhaltung exakt definierter Prozesse, die Beratung bis hin zur Polizzierung oder Schadensabwicklung von Massenprodukten wie Eigenheim-, Haushalts- oder KFZ-Versicherungen ohne persönliche Kontaktaufnahme mit den Versicherungskund*innen. Im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie wird eine rasche Umsetzung einer Home-Office-Regelung angeführt: „Pandemiemäßig, [...] bis dahin war ja das Wort Home-Office schon irgendwo im Raum aber natürlich ist die Umsetzung jetzt ich sag einmal [...] ist jetzt massiv schnell gekommen“ (Finanzwesen, Position 69-73). Zusätzlich wurden die Mitarbeiter*innen mit Laptops und Diensthandys ausgestattet, aktuell werden Soft-Phones angeschafft. Sowohl im Büro als auch im Home-Office wurde ein digitaler Abwesenheitsassistent eingeführt.

Als positiv wird die Umstellung auf Speicherschreibmaschinen beschrieben, während die folgenden Neuerungen eher negativ konnotiert werden. In diesem Zusammenhang werden mehrfach mangelhafte oder gänzlich fehlende Schulungsmaßnahmen angeführt. Dies führt vor allem bei älteren Mitarbeiter*innen in Kombination mit mangelndem Informationsfluss zu einer Arbeiterschwernis. Weiters werden durch Digitalisierung eine erhöhte Komplexität mit einer gleichzeitig einhergehenden Inflexibilität in der Arbeit negativ angeführt. Die Implementierung von EDV-Programmen werden zum Teil als Ursache für Nachteile, zum Beispiel in der Auszahlung von Vermittlungsprämien, gesehen, während Ergebnisse externer Beratungsfirmen als Grund für Personalreduktionen angeführt werden.

Die Frage nach zukünftigen Perspektiven im Zusammenhang mit Digitalisierung wird dahingehend beantwortet, dass Technik Angst verursache, zum einen aufgrund zunehmender Abhängigkeit und zum anderen aufgrund der nicht abzuschätzenden Folgen für die gesamte Bevölkerung. Des Weiteren wird eine erhöhte Überwachung aufgrund Digitalisierung negativ thematisiert: „Wir werden überwacht werden und das Ganze, also alles mit Maß und Ziel“ (Finanzwesen, Pos. 193).

2.5.2 Fazit

Die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews **zeigen eindrücklich die Diversität und Komplexität der Betroffenheit von Digitalisierung** je nach Branche, aber auch innerhalb eines Unternehmens, je nach Beschäftigungsverhältnis, auf. Ebenso stellen sich die Wahrnehmung bzw. das Bewusstsein im Kontext Digitalisierung divergent dar, so werden beispielsweise nur zum Teil Unterschiede zwischen Digitalisierung und Automatisierung gemacht bzw. gewohnte digitalisierte Abläufe nicht mehr als solche wahrgenommen (etwa in der Pflege das Dokumentationsprogramm). Hier wird eher der vermehrte Aufwand aufgrund höherer Dokumentationsanforderungen angesprochen. Ein weiteres Beispiel ist die Verknüpfung von Personalabbau (nach Beauftragung einer Beratungsfirma) oder Nachteilen im Provisionssystem (Implementierung einer neuen App) mit Digitalisierung in Zusammenhang gebracht, obwohl diese Beispiele auf organisatorischen Gegebenheiten basieren.

Auffällig ist, dass **in Bereichen, wo von umfassenden Schulungen gesprochen wird, Digitalisierung positiv beschrieben wird, hingegen wo fehlende oder mangelnde Schulungen thematisiert werden, Digitalisierung als negativ empfunden wird.** In diesem Zusammenhang können auch angeführte Zukunftsperspektiven gesehen werden, fehlende Informationen können zu Angst vor oder zu falschen Erwartungen an Digitalisierung führen, etwa bei der Sorge hinsichtlich der Einführung eines Pflegeroboters.

Im Vergleich der Branchen zeigt sich, dass zum Beispiel in der Herstellung von Waren, wo bereits ein hoher Automatisations- und Digitalisierungsgrad besteht, die Akzeptanz weiterer Digitalisierung höher ist als in Branchen wie etwa dem Gesundheits- und Sozialwesen, wo Digitalisierung eher geringer anzutreffen ist. Interessant ist die negative Konnotation der Digitalisierung im Finanzwesen, hier begleitet sie den Arbeitsalltag ebenfalls seit Jahrzehnten, trotzdem werden mit ihr negative Erfahrungen in Verbindung gebracht. Die ersten Implementierungen werden noch als Arbeitserleichterungen beschrieben, die weiteren tendenziell eher als Belastung. Bei genauerer Betrachtung werden hier auch mit Digitalisierung nicht direkt im Zusammenhang stehende negative Folgen der Digitalisierung zugeschrieben und mangelnde bis gänzlich fehlende Schulungen angeführt.

Auffällig ist, dass Digitalisierung in der Branche Herstellung von Waren, welche von Männern dominiert wird, positiv gesehen wird, während im Gesundheits- und Sozialwesen Digitalisierung tendenziell negativ gesehen wird, wo vorrangig Frauen beschäftigt sind. Zur Branche Finanzwesen kann kein Vergleich hergestellt werden, da keine Zahlen vom Arbeitsmarktservice zur Verfügung stehen.

Quellenangaben 2.5:

Rädiker & Kuckartz (2020). Focused Analysis of Qualitative Interviews with MAXQDA. Berlin: MAXQDA Press.

Witzel (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum: Qualitative Sozialforschung Social Research, 1(1), Art. 22. URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>. [10.11.2021]

2.6 Daten aus der Online-Erhebung

Mittels quantitativer Online-Erhebung soll eine Methodentriangulation (vgl. Flick 2011) erreicht werden, um qualitative Daten durch quantitative zu ergänzen. Um persönlichen Wahrnehmungen der Teilnehmer*innen Platz zu geben, wurde in der Umfrage mehrfach die Möglichkeit von Textantworten geboten. Versendet wurde der Online-Fragebogen in den Verteilernetzwerken der Arbeiterkammer Burgenland, des Gewerkschaftsbunds Burgenland und der Fachhochschule Burgenland. Die Analyse erfolgte mittels der quantitativen Datenauswertungssoftware SPSS (vgl. Janssen & Laatz, 2017).

2.6.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Die Online-Umfrage (s. Anhang: Fragebogen Online-Erhebung) wurde von 222 Teilnehmer*innen vollständig ausgefüllt. Der geringe Rücklauf kann unter Umständen auf eine allgemeine Übersättigung von Online-Aktivitäten während der COVID-19 Pandemie zurückgeführt werden. Aus den generierten Daten wird nachfolgend kann auf Digitalisierung und die Betroffenheit einzelner Burgenländer*innen abgeleitet werden.

Bei den Teilnehmer*innen handelt sich um 121 weibliche und 100 männliche Personen, ein Umfragebogen weist „keine Angabe“ dazu auf. Eine Aussage hinsichtlich Jugendlicher ist nicht möglich, da bis zum Alter von 25 Jahren vier ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung stehen (bis zum Alter von 18 Jahren kein Fragebogen). Eine regionale Aufgliederung ergibt relativ geringe Anzahlen von drei bis 26 Teilnehmer*innen, eine ebensolche Situation zeigt sich bei einer branchendifferenzierten Darstellung der Ergebnisse.

Aus diesem Grund basieren die nachfolgenden Tabellen auf einer geschlechtsspezifischen Aufgliederung der Teilnehmer*innen nach Branchen und subsummierten Regionen:

Eisenstadt, Eisenstadt Umgebung und Mattersburg		
Branche	männlich	weiblich
Finanzwesen	1	13
Gewerbe	2	2
Handel	0	2
Industrie	9	3
Medizin	1	6
Bildung	2	12
Tourismus	1	2
Sonstiges	12	14
Sozialwirtschaft		6

Neusiedl am See		
Branche	männlich	weiblich
Finanzwesen	1	3
Gewerbe	1	
Handel		1
Industrie	2	
Medizin	2	1
Bildung		2
Tourismus		
Sonstiges	8	2
Sozialwirtschaft	1	1

Oberpullendorf und Oberwart		
Branche	männlich	weiblich
Finanzwesen	5	1
Gewerbe	3	2
Handel	1	2
Industrie	11	
Medizin	2	8
Bildung	2	5
Tourismus	1	
Sonstiges	5	3
Sozialwirtschaft	2	10

Güssing und Jennersdorf		
Branche	männlich	weiblich
Finanzwesen		
Gewerbe	2	
Handel		1
Industrie	5	1
Medizin	2	1
Bildung		2
Tourismus		
Sonstiges	1	1
Sozialwirtschaft		3

Abbildung 6: Umfrageteilnehmer*innen

Eine Frage betraf **Veränderungen durch Digitalisierung im betrieblichen Arbeitsumfeld**, hier zeigen sich ähnliche Ergebnisse bei männlichen und weiblichen Umfrageteilnehmer*innen. 52% der männlichen Personen beantworten diese Frage damit, dass sich ihre Tätigkeit verändert hat, 44% der Teilnehmerinnen sehen dies ebenso. 40% der männlichen Personen antworten mit „Es sind kaum Veränderungen verursacht worden“, 34% der Teilnehmerinnen antworten ebenso.

Sowohl männliche als auch weibliche Umfrageteilnehmer*innen sehen die Weiterbildungsmöglichkeiten verändert, wobei hier Frauen mit 38% etwas höher liegen als Männer mit 35%.

Veränderte Arbeitszeiten wurden von 13% der Frauen und 16% der Männern angeführt. Zu einem Abteilungs- bzw. Arbeitsplatzwechsel kam es bei 5% der Frauen bzw. 9% der Männer.

Unter „Sonstiges“ wurden u.a. folgende Antworten gegeben:

- Mehr Kontrolle durch den AG
- Arbeitsdruck wurde damit erhöht
- Homeoffice ist möglich
- Dienstlaptop und -handy für Homeoffice bekommen
- Veränderungen sind erst mit Beginn der Pandemie in Form von Zoom Meetings aufgetreten
- Weniger Zeit für die wesentlichen Dingen, weil Dokumentation wichtiger ist, als die Person z.B. Patient

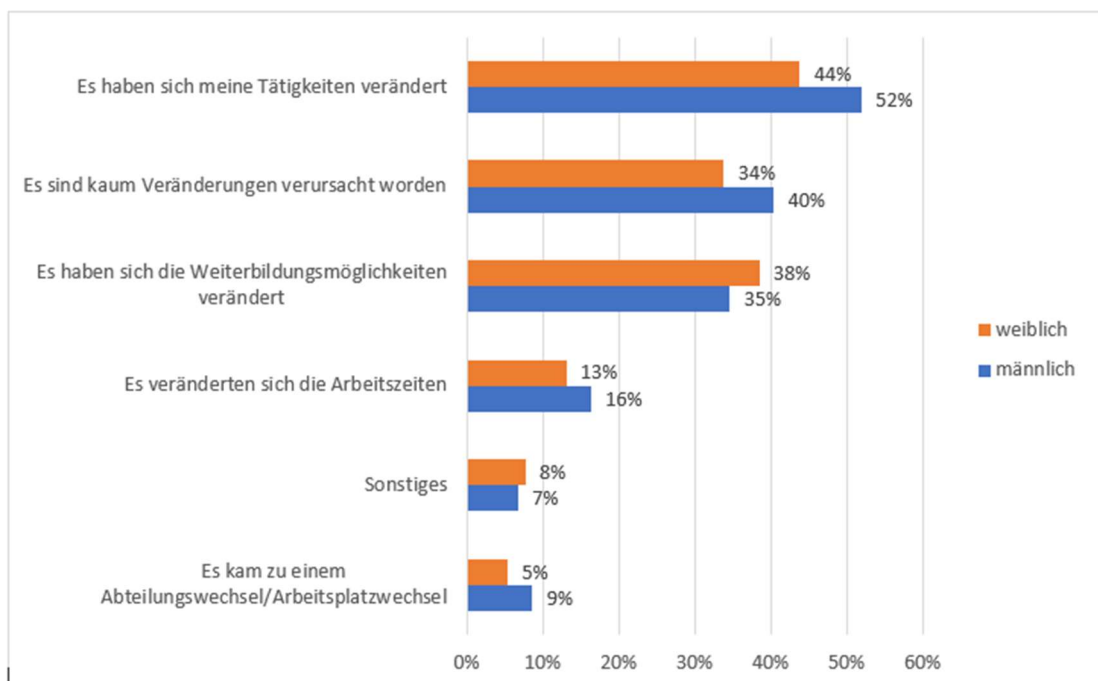


Abbildung 7: Veränderungen durch Digitalisierung im betrieblichen Arbeitsumfeld

Eine weitere Frage betraf die **persönlich wahrgenommenen Veränderungen in den Arbeitsabläufen aufgrund von Digitalisierung**. Hier wurde von jeweils etwa 40% der Teilnehmer*innen eine Vereinfachung in der Tätigkeit und von ebenso vielen eine Vereinfachung in der Dokumentation angeführt, eine Erleichterung durch den Wegfall von monotonen Tätigkeiten wird von ca. 14% genannt. Etwa 12% der Befragungsteilnehmer*innen haben kaum eine Veränderung erlebt. 30% (w) bzw. 38% (m) sprechen von einer Verkomplizierung der Arbeitsabläufe. 39% der männlichen und 28% der weiblichen Personen führen eine erhöhte Kontrolle durch Arbeitgeber*innen an. Knapp 40% sowohl der männlichen als auch der weiblichen Teilnehmer*innen nennen einen erhöhten Arbeitsdruck als Auswirkung, etwa ebenso viele einen geringeren Kontakt zu Kolleg*innen. Die Verkomplizierung der Arbeitsabläufe wird von 38% der männlichen und 30% der weiblichen Teilnehmer*innen angeführt.

39% der männlichen und 28% der weiblichen Personen führen eine erhöhte Kontrolle durch Arbeitgeber*innen an. Knapp 40% sowohl der männlichen als auch der weiblichen Teilnehmer*innen nennen einen erhöhten Arbeitsdruck als Auswirkung, etwa ebenso viele einen geringeren Kontakt zu Kolleg*innen. Die Verkomplizierung der Arbeitsabläufe wird von 38% der männlichen und 30% der weiblichen Teilnehmer*innen angeführt.

Unsicherheit in den Abläufen sehen 10% der weiblichen bzw. 14% der männlichen Teilnehmer*innen.

Unter Sonstiges wurden u.a. folgende Antworten gegeben:

- E-Mailflut...
- erweiterter Handlungsspielraum
- Bessere Kontrolle durch mich von meiner Arbeit bspw. Durch Fehlermeldungen bei Falscheingabe
- Dokumentationen nehmen zu in Umfang und Detail
- Meetings über Zoom, Skype, ...

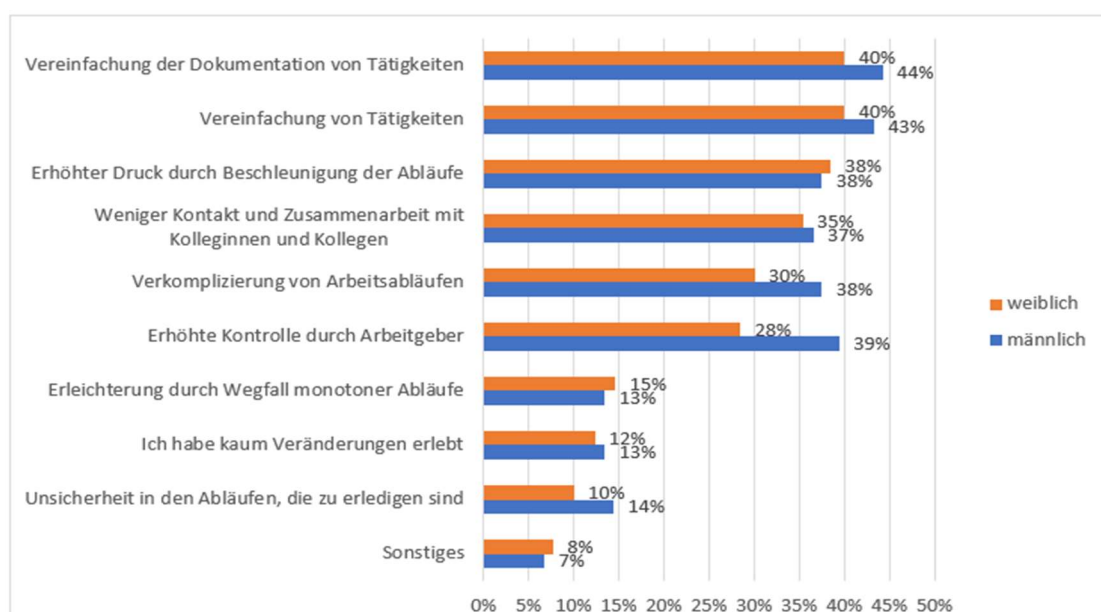


Abbildung 8: Persönlich wahrgenommene Veränderungen in den Arbeitsabläufen

Der Frage, ob **aufgrund der Pandemie verstärkt Digitalisierung im Beruf wahrgenommen** wurde, stimmten jeweils 51% der weiblichen und männlichen Umfrageteilnehmer*innen zu, während 18% (w) bzw. 25% (m) keine Veränderungen festgestellt haben. 48% (w) bzw. 43% (m) steht seit der Pandemie vermehrt Home-Office zur Verfügung. Das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, haben 27% der weiblichen bzw. 25% der männlichen Teilnehmer*innen.

Vermehrter Zugang zu Weiterbildung wird von 19% der Teilnehmerinnen und 10% der Teilnehmer genannt.

Unter dem Punkt „Sonstiges“ wurden folgende Antworten gegeben:

- Weniger Dienstreisen, mehr Online Meetings & Präsentationen
- Ohne digitale Grundkenntnisse Ausschluss aus der Gesellschaft (z.B. grüner Pass)
- Der persönliche Kontakt leidet darunter
- Der Kontakt (Austausch) mit den Kollegen ist durch Home-Office gesunken

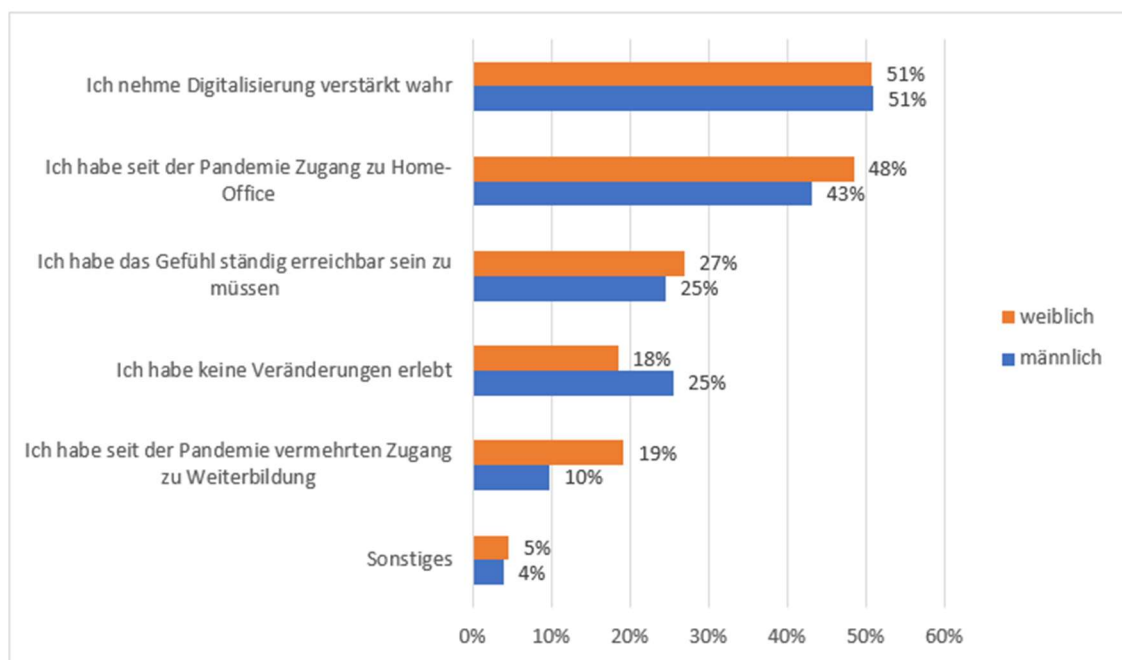
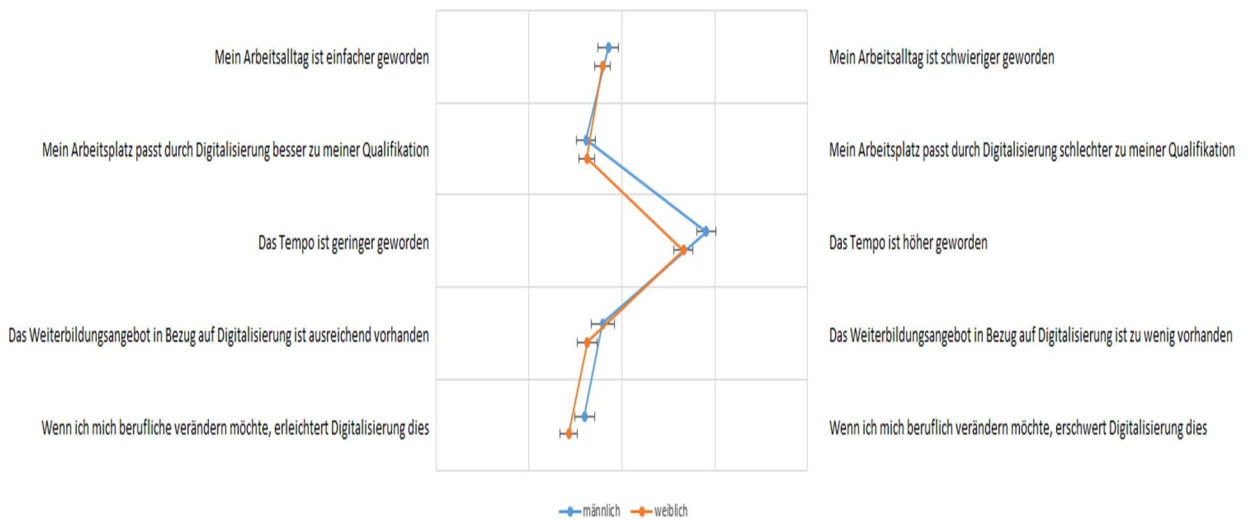


Abbildung 9: Verstärkt wahrgenommene Digitalisierung im Beruf aufgrund der Pandemie

Die persönliche **Bewertung der eigenen Tätigkeiten im Kontext Digitalisierung** ergab folgendes Bild: Tendenziell fallen die Antworten im Vergleich männlicher und weiblicher Umfrageteilnehmer*innen ähnlich aus, der Arbeitsalltag wird eher einfacher wahrgenommen, ebenso die Passung zwischen Arbeitsplatz und eigener Qualifikation. Das Tempo wird als höher empfunden, wobei dies Teilnehmer höher bewerten. Möglichkeiten der Weiterbildung und berufliche Veränderungen werden durch Digitalisierung erhöht.



Mittelwerte mit Standardfehler (Genauigkeit des Mittelwerts auf Basis der Stichprobengröße)

Abbildung 10: Bewertung der eigenen Tätigkeiten im Kontext Digitalisierung

Die Antworten auf die Frage nach der **Zustimmung zu vorgegebenen Aussagen hinsichtlich der Auswirkung von Digitalisierung** ergab geschlechterspezifisch zum Teil signifikante Unterschiede.

Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei der Aussage, dass sich aufgrund von **Home-Office die Pendelzeiten reduzieren**. Diese wurde von 35% der männlichen, jedoch von 50% der weiblichen Teilnehmer*innen mit „stimme voll zu“ beantwortet. **Flexiblere Arbeitszeiten** durch Digitalisierung werden von 22% der Teilnehmer und 32% der Teilnehmerinnen mit „stimme voll zu“ beantwortet, 16% (m) bzw. 8% (w) stimmen eher nicht zu.

Eine bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** wird von 23% (m) bzw. 32% (w) der Teilnehmer*innen mit „stimme eher zu“ beantwortet.

Interessant ist die Tatsache, dass bei den positiven Aussagen „Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Weniger Pendelzeiten, da auch Home-Office möglich ist“, „Flexiblere Arbeitszeiten durch Digitalisierung“ und „Vereinbarte Kommunikation“ die weiblichen Umfrageteilnehmerinnen eine höhere Zustimmung („stimme voll zu“, „stimme eher zu“ oder „stimme teilweise zu“) aufweisen, während bei den negativen Aussagen „Erschwerte Trennung von Berufs- und Privatleben aufgrund von Home-Office“ und „Ständige Erreichbarkeit z.B. aufgrund von Home-Office“ die männlichen Teilnehmer eine höhere Zustimmung aufweisen.

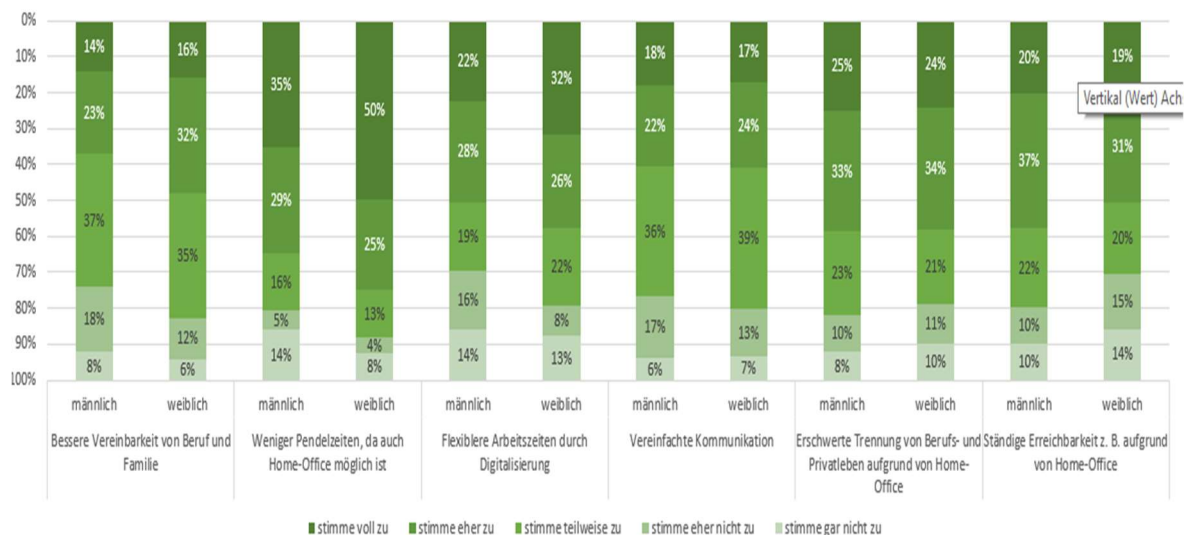


Abbildung 11: Tendenzielle Wahrnehmungen zu vorgegebenen Aussagen

Des Weiteren wurde die Frage nach **Perspektiven** gestellt, welche die Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit Digitalisierung sehen. Folgende Antworten wurden von **weiblichen Teilnehmerinnen** gegeben, wobei Mehrfachnennungen möglich sind (insgesamt 110 Personen: acht Teilnehmerinnen im Ausmaß von 11 bis 20 Stunden, 27 mit 21 bis 30 Stunden, 15 mit über 30 Stunden teilzeitbeschäftigt und 59 in einer Vollzeitbeschäftigung):

Bezug zu Home-Office

- Ausbau bzw. Beibehalten von Homeoffice
- Homeoffice (möglich)
- Aufgrund von Home-Office können auch vom Wohnort weiter entfernte Jobs angenommen werden!
- Keine Anfahrtszeiten bei Homeoffice, dadurch enormer Zeitgewinn
- Seit dem Distance-learning spare ich pro Studententag 3-4 Stunden Fahrtzeit und ca. € 25,- Fahrtkosten,
- Pendler ersparen sich Fahrzeiten durch Homeoffice
- eigentlich positive, weil man sich durch Homeoffice Wegzeiten und Autoabnutzung etc. erspart
- geringere Wegzeiten
- Konzentrierteres Arbeiten zu Hause.
- für die Arbeitgeber gibt es Einsparungen durch Desksharing und weniger Parkplatzbedarf Home office bzw. längeres remote arbeiten (auch aus dem Ausland) wäre interessant als Kompensation für die viel schnellere Arbeitsweise
- mehr Zeit und Flexibilität für Familie und Freizeit hat;
- Weitere Vereinfachung von Beruf und Familie.
- flexiblere Arbeitszeiten
- Momentan ist Homeoffice aber bloß Ersatz für die üblichen Bürozeiten unter Aufwendung meiner eigenen Betriebsmittel.
- Wenn Home Office, gehört eine strikte Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

Betroffenheit von Frauen

- Das Frauen aufgrund der Digitalisierung und Home-Office-Möglichkeit ihre Stunden erhöhen können (wegfallen von langen Fahrzeiten) und somit aus der Teilzeitfalle entkommen können.
- Mehr Chancen für den ländlichen Raum und für Frauen, die Care Arbeit erledigen

- und esse/trinke zu Hause sparsamer als in der Mensa, bin für Kind und Hund zwar nicht dauernd verfügbar aber trotzdem im Notfall da - hätte zu Beginn der Pandemie nicht mit so vielen Vorteilen gerechnet. Die Digitalisierung eröffnet somit viele Möglichkeiten, z. B. im ländlichen Raum (egal ob Job ob Ausbildung)

Erhöhte Kontrolle

- Digitalisierung kann viele Dinge erleichtern, wenn Dienstgeber jedoch auf Kontrolle erhöhten Wert legt, sind mit der Digitalisierung mehr Kontrolle möglich.
- Mehr Überwachungsmöglichkeiten von Seiten des Arbeitgebers
- Keine Perspektiven.....da weniger Personal benötigt wird und man jederzeit kontrolliert wird!!!!

Weiterbildung

- Weiterbildung und Ausbildung muss nicht mehr wohnortnahe absolviert werden.
- Lern- und Entwicklungsbereitschaft ist erforderlich, Lernerfolge führen zu mehr Selbstsicherheit und Freude an der Arbeit
- ständige Weiterentwicklung bis ins hohe Alter nötig
- Wenn man geistig flexibel ist und willig Neues zu erlernen, kann es neue Türen öffnen. Wichtig ist einerseits die Eigeninitiative und andererseits die benötigten Schulungen seitens des Arbeitgebers.
- Weiterbildung ist einfacher möglich
- Wir sollten dies als Chance sehen und verstärkt in allen Generationen am Mindset und vor allem an Weiterbildungen arbeiten. Wissen und Know-How ist das wichtigste Werkzeug dabei. Es ist daher wichtig schon ganz früh in den Schulen damit zu beginnen.
- je höher qualifiziert - oder Wille zur Weiterbildung vorhanden -, je besser sind die Chancen, von der Digitalisierung zu profitieren

Umweltgedanken

- Keine Anfahrtszeiten bei Homeoffice weniger CO2 Ausstoß/Verkehrsentlastung.
- Klimaschonender aufgrund von Home-Office Möglichkeit.
- belastet das Klima und den Verkehr weniger
- durch geringere Autofahrten belasten wir nur mit einem Tag Homeoffice die Umwelt weniger.
- Umweltschutz

Vereinfachung

- Vereinfachung der Arbeitsabläufe
- Neue Tools zur Vereinfachung von Arbeitsabläufen.
- einfachere Organisation von Meetings
- vereinfachte Bearbeitung

Verlust von bzw. Schaffung neuer Arbeitsplätze

- Kommt auf ihre Tätigkeit und ihren Job an; z.B. als KassierIn eher schlechtere Zeiten, da mehr Selbstbedienungskassen in den Supermärkten installiert werden und somit ein event. Wegrationalisieren gegeben sein könnte.
- Auf der einen Seite werden viele vorhandene Arbeitsplätze verloren gehen - auf der anderen werden neue Berufszweige entstehen.
- Alles was automatisierbar ist, wird auch automatisiert werden. Monotone und Routinetätigkeiten werden wegfallen.
- neue Jobchancen

Digitalisierung allgemein

- größere Auswahl an Arbeitstools und Lösungsmöglichkeiten
- Höhere Komplexität der Aufgaben
- Verstärkte Autonomie von Arbeitnehmer_innen
- Gute Frage????
- Mehr Handlungsspielraum
- dürfen wir die dienstrechtliche Absicherung von Home Office nicht aus den Augen verlieren, hier besteht sonst enorme Gefahr von prekären Situationen, Dienstgeber dürfen nicht aus den Augen verlieren wie lange Tätigkeiten realistischerweise dauern.
- AN/AG haben es in der Hand! Eine Balance der Aufgaben (was digital was nicht) gemeinsam schaffen. Happy together working ist optimal!

Persönliche Kontakte

- weniger persönlicher zwischenmenschlicher Kontakt
- Durch die Digitalisierung geht der persönliche Kontakt zwischen den KollegInnen verloren.

Erhöhter Druck

- Großteils nur Negative, da der Druck durch Digitalisierung immer größer wird
- höherer Druck wegen erhöhte Durchlaufgeschwindigkeit

Corona

- Home Office und Blended Learning sind seit der Pandemie plötzlich einfacher möglich als vorher

Branchenspezifisch betrachtet, wurden folgende Antworten zu den Themen Kontrolle, Weiterbildung, Arbeitsdruck und frauenspezifisch Agenden von **Umfrageteilnehmerinnen** gegeben:

Finanzwesen

- Großteils nur Negative, da der Druck durch Digitalisierung immer größer wird
- höherer Druck wegen erhöhte Durchlaufgeschwindigkeit Weiterbildung ist einfacher möglich

Gewerbe

- Das Frauen aufgrund der Digitalisierung und Home-Office-Möglichkeit ihre Stunden erhöhen können (wegfallen von langen Fahrzeiten) und somit aus der Teilzeitfalle entkommen können.

Handel, Industrie

- -

Medizin

- Keine Perspektiven.....da weniger Personal benötigt wird und man jederzeit kontrolliert wird!!!!

Bildung

- Aufgrund von Home-Office können auch vom Wohnort weiter entfernte Jobs angenommen werden!
- Weitere Vereinfachung von Beruf und Familie.
- Home Office und Blended Learning sind seit der Pandemie plötzlich einfacher möglich als vorher
- bin für Kind und Hund zwar nicht dauernd verfügbar aber trotzdem im Notfall da. Die Digitalisierung eröffnet somit viele Möglichkeiten, zB im ländlichen Raum (egal ob Job od Ausbildung)
- Weiterbildung und Ausbildung muss nicht mehr wohnortnahe absolviert werden. Mehr Chancen für den ländlichen Raum und für Frauen, die Care Arbeit erledigen
- Wenn man geistig flexibel ist und willig Neues zu erlernen, kann es neue Türen öffnen. Wichtig ist einerseits die Eigeninitiative und andererseits die benötigten Schulungen seitens des Arbeitgebers.

Tourismus

- Weiterentwicklung bis ins hohe Alter nötig

Sonstiges

- Lern- und Entwicklungsbereitschaft ist erforderlich - Lernerfolge führen zu mehr Selbstsicherheit und Freude an der Arbeit.
- Wir sollten dies als Chance sehen und verstärkt in allen Generationen am Mindset und vor allem an Weiterbildungen arbeiten.
- Wissen und Know-How ist das wichtigste Werkzeug dabei. Es ist daher wichtig schon ganz früh in den Schulen damit zu beginnen.
- mehr Zeit und Flexibilität für Familie und Freizeit hat

Sozialwirtschaft

- wenn Dienstgeber jedoch auf Kontrolle erhöhten Wert legt, sind mit der Digitalisierung mehr Kontrolle möglich.
- Mehr Überwachungsmöglichkeiten von Seiten des Arbeitgebers
- je höher qualifiziert - oder Wille zur Weiterbildung vorhanden -, je besser sind die Chancen, von der Digitalisierung zu profitieren

Unter Punkt 6 wurde die Frage nach **Perspektiven** gestellt, welche die Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit Digitalisierung sehen, folgende Antworten wurden von **männlichen Teilnehmern** gegeben (insgesamt 85 Teilnehmer: vier Teilnehmer im Ausmaß von 21 bis 30 Stunden, eine Person über 30 Stunden teilzeitbeschäftigt und 80 in einer Vollzeitbeschäftigung):

Bezug zu Home-Office

- Bei Homeoffice fallen Pendlerzeiten weg (indirekte Arbeitszeitverkürzung)
- gut genutzt kann es die Arbeit erleichtern, beschleunigt aber vieles
- Nachdem Home-Office zwangsweise zu testen war, haben viele dem kritisch gegenüberstehenden Arbeitgeber gelernt, dass es doch funktioniert. Mit dieser Erkenntnis wird man versuchen durch Home-Office Bürofläche zu sparen und im Unternehmen Arbeitsplätze zur wechselweisen Benutzung vorsehen
- Vor allem für Wochen-, aber Tagespendler die Chance durch Home-Office mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können, sowie allgemein die Lebensqualität zu steigern

Verbesserung

- manche Abläufe können flexibler gestaltet werden
- Die Veränderung durch die Digitalisierung ist auch als Chance zu sehen

- Die Arbeitsabläufe können automatisierter ablaufen
- der Zugang zu Informationen ist deutlich erleichtert
- Dadurch ist es auch möglich, sich mehr den fachlichen Themen zu widmen
- Besserer Lebensstandard durch Produktivitätssteigerung
- Schnellere Umsetzung von geänderten Abläufen. Dadurch können mehrere Abteilungen effizient zusammenarbeiten

Digitalisierung

- Viele ungeklärte Fragen, viele Vereinbarungen werden aufgeweicht...
- Mein Leben wird aufgrund der Digitalisierung zunehmend fremdbestimmt
- Die Langsamen werden überholt von den Schnelleren! Die Reichen werden Reicher! Die Sozialen Wähler werden trotzdem weniger = Warum? Die Armutsgefahr ist spürbar, erkennbar, sichtbarer! Die Neidgesellschaft steigt und nicht um Deine zusätzliche Arbeit, nur um das zusätzliche Einkommen? Die Freiwilligkeit wird weniger. Vereine, FW, Politik. Kein Interesse = Bin ich deppert???
- Wegfall von Arbeitsplätzen
- Ganz schlechte, Handwerk wird dadurch aussterben
- Eher düstere.

Persönliche Kontakte

- Mehr Home - Office, sehr wenig sozialer Kontakt mit Mitarbeiter,
- Es gibt Gewinner und Verlierer, meine Angst – zu wenig direkter-personenbezogener Kontakt,

Weiterbildung

- Mhm... Könnte mir vorstellen das gerade Leute die aufgrund der Digitalisierung Angst um Ihren Job haben, sich weiterbilden nochmal was neues starten und erfolgreich damit werden (besser Job bspw.)
- Mit entsprechenden Möglichkeiten der Weiterbildung höhere Flexibilität.

Erhöhter Druck

- Leider ist es derzeit so, dass sollte sich durch die Digitalisierung ein etwas entspannteres Arbeiten ergeben, wird man sofort mit Mehrarbeit bedacht
- Digitalisierung erhöht nur den Druck auf die Arbeitnehmerin. Im Dienstleistungsbereich werden die Aufträge immer schneller geschrieben und Abgerechnet durch die Digitalisierung wird das Vereinfacht.

Erhöhte Kontrolle

- Druck durch ständige Überwachung

Umweltgedanke

- die Umwelt zu entlasten (weniger Verkehr).

Branchenspezifisch betrachtet, wurden folgende Antworten zu den Themen Kontrolle, Weiterbildung und Arbeitsdruck von **Umfrageteilnehmern** gegeben:

Finanzwesen

- Mhm... Könnte mir vorstellen das gerade Leute die aufgrund der Digitalisierung Angst um Ihren Job haben, sich weiterbilden nochmal was neues starten und erfolgreich damit werden (besser Job bspw.)
- Druck durch ständige Überwachung; Wegfall von Arbeitsplätzen;

Gewerbe

- Digitalisierung erhöht nur den Druck auf die Arbeitnehmerin.

Handel

- -

Industrie

- Mit entsprechenden Möglichkeiten der Weiterbildung höhere Flexibilität.
- Leider ist es derzeit so, dass sollte sich durch die Digitalisierung ein etwas entspannteres Arbeiten ergeben, wird man sofort mit Mehrarbeit bedacht

Medizin, Bildung, Tourismus, Sonstiges, Sozialwirtschaft

- -

Fazit

Sowohl von Frauen als auch von Männern wird Home-Office überwiegend als positive Auswirkung von Digitalisierung genannt, hier vor allem höhere Flexibilität und Wegfall der Fahrtzeiten, beides wird vor allem von Frauen als positiv hinsichtlich der Vereinbarkeit mit der Familie beschrieben. In diesem Zusammenhang wird auch die geringere Belastung der Umwelt angeführt (deutlich häufiger von Frauen als von Männern).

Ein weiterer Punkt, der von weiblichen Umfrageteilnehmerinnen häufiger als von männlichen Teilnehmern angeführt wird, ist die erhöhte Möglichkeit, Weiterbildungen zu absolvieren. Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Beruf wird ausschließlich von Frauen angeführt, ebenfalls, dass Home-Office als Chance aus der Teilzeitfalle für Frauen gesehen werden kann.

Von beiden Gruppen wird angeführt, dass durch Digitalisierung eine erhöhte Kontrolle ihrer Tätigkeit empfunden bzw. zukünftig befürchtet wird. Ebenso werden erhöhter Druck und der Verlust persönlicher Kontakte zu Kolleg*innen angeführt.

Auf die Frage nach **persönlichen Wünschen** für die Zukunft spiegeln sich die bereits beschriebenen, von den **Teilnehmer*innen** genannten Perspektiven wider:

Teilnehmerinnen nannten zum Beispiel zu den Themen:

Home-Office

- flexiblere Arbeitsbedingungen beim Homeoffice - 4 Tages Woche
- Wahlmöglichkeit für ArbeitnehmerInnen bzgl. Homeoffice oder nicht
- Mischung aus Home-Office und Büro
- Möglichkeit von Home Office soll bleiben. Erleichtert als Mutter teilweise das Leben.
- Das jeder Home Office als selbstverständlich ansieht. Für Mütter ein Traum
- Weiterhin verstärkt Möglichkeit des Homeoffice
- Beibehaltung des Homeoffices
- Home Office verstärkt
- Vermehrt Homeoffice-Möglichkeiten, aber mit einer Abgrenzung zwischen Beruf und Alltag. nicht immer ständig erreichbar sein müssen! muss akzeptiert und gelebt werden.
- Eine 60/40 Woche. 60% Anwesenheit und 40% HOF
- Ein guter Mix an Anwesenheit / Teamarbeit und Home Office
- Homeoffice Angebote
- Homeoffice im Ausmaß von 2-3 Tage pro Wochen soll auch nach der Pandemie möglich sein
- Möglichkeit, Teil meiner Arbeitszeit im Homeoffice im Ausland zu verbringen. Kombination aus Anstellung und Digitaler Nomade - das beste aus beiden Welten.
- Home Office an 2 Tagen in der Woche soll bleiben, Rest im Büro
- Homeoffice nur bedingt beizubehalten, nur freiwillig für die Arbeitnehmer, nicht ständig da der soziale Kontakt zu den Kollegen mir sehr wichtig ist.
- Unterstützung für Homeoffice durch AK.
- Betriebsvereinbarungen in Bezug auf Home Office
- Konkrete, gesetzlich Homeoffice Regelungen
- mehr Möglichkeit zu Gestaltung der Homeoffice Regelungen

Digitalisierung

- intensive Nutzung von Videocalls für Besprechungen
- Vorteile der Digitalisierung, je nach Branche/Tätigkeit, nutzen
- Sicherer Arbeitsplatz
- Alles was keine Anwesenheit erfordert bzw. kein Team kann man alleine zu Hause machen wenn man will. Flexibilität wird ja meist in jeder Stellenbeschreibung vom Arbeitnehmer gewünscht, wünsche ich mir vom Dienstgeber umgekehrt auch.
- funktionierende Technik, die einfach zu bedienen ist
- mehr Zeit für Innovation und Kreativität aufgrund wegfallender oder erleichterten Tätigkeiten durch Automatisierung/Digitalisierung Da ich doch schon älter bin, wünsche ich mir, dass die Technik nicht so schnelle Fortschritte macht bzw. gewisse Dinge benutzerfreundlicher wären
- Digitalisierung ja, jedoch sollte dies auch auf den MA und dessen Tätigkeit abgestimmt sein.
- Eine gute Kombination zwischen herkömmlichen Mitteln/Methoden und Digitalisierung . Jede Einseitigkeit hat Schattenseiten.
- weniger Digitalisierung
- weniger Digitalisierung und mehr echte Gespräche

Persönliche Kontakte

- Trotz Digitalisierung den persönlichen Kontakt zu Mitarbeiter:innen (seitens Führungsebenen) und Kolleg:innen nicht verlieren oder vernachlässigen.
- Dass man wieder mehr auf die Menschen zugeht und nicht alles über Internet (Videokonferenzen, Weiterbildung, usw.) darlegt.
- weniger Digitalisierung und mehr echte Gespräche
- Ein guter Mix an Anwesenheit / Teamarbeit und Home Office
- Homeoffice nur bedingt beizubehalten, nur freiwillig für die Arbeitnehmer, nicht ständig da der soziale Kontakt zu den Kollegen mir sehr wichtig ist.
- mehr Zeit für persönliche Gespräche, mehr Augenkontakt

Umgangsformen

- mehr Empathie in der Arbeitswelt. Arbeiten nach dem Grundsatz: Nur wenn es mir gut geht kann ich auch gute Arbeit leisten
- Dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber rücksichtsvoller miteinander umgehen
- Mehr miteinander statt gegeneinander!

- dass es sich bessere Umgangsformen für die digitale Zusammenarbeit entwickeln - dann funktioniert auch die Kommunikation über Entfernungen effektiv
- Wertschätzung gegenüber Mitarbeiter, Chefs die erkennen, dass Mitarbeiter das wertvollste an einer Firma sind
- Dass trotz Digitalisierung eine Wertschätzung der eigenen Arbeit erfolgt

Kontrolle

- Home Office, mutige neue Arbeitgeber statt veraltete Kontrollfreaks
- Weniger Überwachung und mehr Vertrauen

Frauen

- dass auch trotz Digitalisierung es möglich ist, vor allem Frauen wieder als Vollzeitarbeitskräfte in die Arbeitswelt einzugliedern
- Möglichkeit von Home Office soll bleiben. Erleichtert als Mutter teilweise das Leben.
- Das jeder Home Office als selbstverständlich ansieht. Für Mütter ein Traum

Allgemein

- Arbeiten wie vor der Pandemie
- mehr Flexibilität - Arbeitszeit selbständig einteilen
- Flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduktion auf 35 Stunden
- Flexibleres Arbeiten
- flexible Arbeitszeiten
- Bessere technische Umsetzung, sei es Internetausbau,...
- bessere Diensthandys
- Besseren - und leistbaren! - Zugang zu gutem Internet und entsprechenden Endgeräten für alle, eventuell Staffelung der Kosten passend zum Haushaltseinkommen.
- bessere Bezahlung in der Sozialwirtschaft
- Bessere Bezahlung
- und im Gesundheitswesen mehr Personal im Gesundheitswesen
- Mehr Personal
- 6.Urloabswoche für alle Altersteilzeit gesetzlich in allen KVs verankert
- Mehr Zeit für Familie
- gute und moderne Leader

- gute Work-Life-Balance
- Finanzielle Unterstützung für die digitale Infrastruktur
- Sicherheit Zufriedenheit
- Videocalls, um weite berufliche Fahrten zu vermeiden

Druck

- Mehr Zeit für die zu erledigenden Aufgaben
- Mehr Zeit für die wesentlichen Dinge in der Arbeit ohne Zeitdruck und mit genügend Personal.

Weiterbildung

- Weiterbildungen, Mentoring, Stärkung der Resilienz durch Workshops oder Beratung
- mehr kostengünstige Fortbildungen zum Thema Digitalisierung

Branchenspezifisch betrachtet, wurden folgende Antworten zu den Themen Kontrolle, Weiterbildung, Arbeitsdruck und frauenspezifisch Agenden von **Umfrageteilnehmerinnen** gegeben:

Finanzwesen, Gewerbe

- -

Handel

- Home Office, mutige neue Arbeitgeber statt veraltete Kontrollfreaks
- Das jeder Home Office als selbstverständlich ansieht. Für Mütter ein Traum

Industrie

- Mit entsprechenden Möglichkeiten der Weiterbildung höhere Flexibilität.
- Leider ist es derzeit so, dass sollte sich durch die Digitalisierung ein etwas entspannteres Arbeiten ergeben, wird man sofort mit Mehrarbeit bedacht

Medizin

- Mehr Zeit für die wesentlichen Dinge in der Arbeit ohne Zeitdruck und mit genügend Personal.

Bildung, Tourismus

- -

Sonstiges (weitere offene Antworten)

- Möglichkeit von Home Office soll bleiben. Erleichtert als Mutter teilweise das Leben.

- Weiterbildungen

Sozialwirtschaft

- Mehr Zeit für die zu erledigenden Aufgaben
- Digitalisierung es möglich ist, vor allem Frauen wieder als Vollzeitarbeitskräfte in die Arbeitswelt einzugliedern
- mehr kostengünstige Fortbildungen zum Thema Digitalisierung

Auf die Frage nach **persönlichen Wünschen** für die Zukunft spiegeln sich die bereits beschriebenen von den **Teilnehmern** genannten Perspektiven wider:

Teilnehmer nannten zum Beispiel zu den Themen:

Home-Office

- Für Home Office - mindestens eine pauschale Zulage für Strom, Abnutzung von eigenen Möbel etc..
- min. 1 Tag Homeoffice pro Woche wenn die Pandemie vorbei ist
- Home -Office in geregelter Form und überschaubar
- Mehr Home-Office

Persönliche Kontakte

- Die Sozialkontakte im Unternehmen sollen nicht weniger werden, die Grenze ist bereits erreicht.
- Mehr Kontakt mit den Kollegen im Büro
- persönlich mehr Kontakt mit den KollegInnen

Digitalisierung

- Mehr Rechte und Mitbestimmung für ArbeitnehmerInnen! Digitalisierung darf nicht für eine Schlechterstellung der Arbeitsbedingungen missbraucht werden...
- Einheitliche IT Systeme. Digitalisierung meiner Meinung nach verleitet dazu... Von vielen immer das Beste zu nehmen. Bzw. In einem Konzern sollte IT gleichgeschaltet sein in Bezug auf Digitalisierung.
- dass sich nicht der Mensch zum Sklaven seiner Schöpfung (Digitalisierung) macht
- Anpassung der Arbeitnehmerrechte an Digitalisierung
- ausreichendes Risikobewusstsein bei der Dynamik der Digitalisierung; wir wollen ALLE so gut es geht mitnehmen.

Umgangsformen

- Respektvoller Umgang der Dienstgeber*in mit den Dienstnehmer*in
- Menschliche Kommunikation von Oben herab!!!!
- Qualifizierte Vorgesetzte welche von den Arbeitsabläufen Ahnung haben und nicht durch Herleitung irgendwelcher Kennzahlen Rückschlüsse auf die Qualität meiner Arbeit treffen. Kurz gesagt: Chef's mit Hirn und so viel Herz dass Sie mich als Individuum und nicht als Maschine sehen.
- Adäquate Wertschätzung der persönlichen Arbeitsleistung und Honorierung von Verbesserungsvorschlägen auch von der Basis (nicht nur ausschließlich von den Führungsebenen)!

Kontrolle

- Genaue Kontrolle über Digitalisierung und die dadurch entstehenden Kontrollmöglichkeiten für die Dienstgeber von der Gewerkschaft

Druck

- Das sich der Stress nicht noch mehr erhöht
- Etwas stressfreieres Arbeiten ohne jederzeit den Druck der Unzulänglichkeit im Nacken zu haben
- Dass wirkliche Erleichterung durch die Digitalisierung eintritt und nicht nur noch mehr Arbeitsvolumen verlangt wird mit dem Argument es geht ja alles Digital

Weiterbildung

- Flächendeckende Ausbildung bei digitalisierten Anwendungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen
- Dass Führungskräfte und Entscheider sich ausreichend fortbilden um ihre Unternehmen erfolgreich zu transformieren. Data Literacy, Data Governance, Big Data und Analytics sind erfolgskritische Bereiche. Digitale Transformation ist Chefsache und nicht Mitarbeiter:innen-Angelegenheit.

Allgemein

- bessere Miteinbeziehung des Betriebsrates bei Entscheidungen des Arbeitgebers.
- Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage pro Woche.
- Arbeitszeitreduzierung - 32 Stundenwoche
- Arbeitszeitverkürzung
- Flexible Arbeitszeit Gleitzeitrahmen über einen Monat hinaus oder vollständig gültig

- Das der Lehrberuf mehr fokussiert wird und im Burgenland die Kollektivverträge sämtlicher Sparten angehoben werden
- 4 Tage Woche mit 32 Stunden und voller Lohnausgleich!
- Kürzere Arbeitszeit, eine Vier-Tage-Woche.
- Keine Werbe Einschaltungen ALLER Parteien! GSF & Management Gehälter maximal um das 15 bis 20fache je Durchschnitt seiner Mitarbeiter je Monat! Gewerkschafts Errungenschaften NUR für IHRE MitgliederInnen. 20 % der FIX Auszahlung der erwirtschafteten GEWINNE an Ihre MitarbeiterInnen! Schreibe und Leseaufnahmen für Ausländische MA. Steuern & Pensionseinzahlungen gerecht verteilen, wer viel & lange einzahlt bekommt auch viel raus! Gestaffelte Pensionsmöglichkeit ab 35 Dienstjahren, mit Anpassung, aber mit SELBSTENTSCHEIDUNG Ja, Nein?
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Altersteilzeit
- Ab 60 Nur mehr 30Wochenstunden
- 45 Arbeitsjahre sind genug, ohne Abschlüge in Pension zu gehen.
- Firmenpension einrichten
- es gibt fast überall zu wenig Personal. in den meisten Abteilungen gibt es fast überall nur mehr einen. sobald dieser ausfällt gibt es nur Probleme.
- Das Handwerk wieder mehr zählt, momentan ist man als Handwerker das letzte in der Gesellschaft

Home-Office soll weiterhin als Option bestehen bleiben, jedoch nicht verpflichtend – dieser Wunsch wird generell geäußert, jedoch um ein Vielfaches häufiger von Frauen, mehrmals in Verbindung mit besserer Koordinierbarkeit für Frauen bzw. wird auch angeführt, dass Home-Office die Vollzeitberufstätigkeit von Frauen erleichtern kann. Weibliche Personen fordern zusätzlich konkrete, gesetzliche Voraussetzung für das Home-Office.

Der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten ist in zahlreichen Kommentaren zu lesen, ebenso die Befürchtungen, dass aufgrund weiterer Digitalisierung sowohl der Arbeitsdruck als auch die Kontrolle seitens der Dienstgeber*innen steigen werden.

Ebenfalls geschlechterübergreifend wird der Wunsch nach mehr persönlichen Kontakt mit Kolleg*innen genannt.

Ein Punkt, der bei der Frage nach den Wünschen sehr häufig genannt wurde, ist ein wertschätzender Umgang innerhalb des Unternehmens, vorrangig seitens der Unternehmensleitung.

Branchenspezifisch betrachtet, wurden folgende Antworten zu den Themen Kontrolle, Weiterbildung und Arbeitsdruck von **Umfrageteilnehmern** gegeben:

Finanzwesen

- Dass wirkliche Erleichterung durch die Digitalisierung eintritt und nicht nur noch mehr Arbeitsvolumen verlangt wird mit dem Argument es geht ja alles digital

Gewerbe

- Das sich der Stress nicht noch mehr erhöht

Handel

-

Industrie

- dass sich nicht der Mensch zum Sklaven seiner Schöpfung (Digitalisierung) macht
- Etwas stressfreieres Arbeiten ohne jederzeit den Druck der Unzulänglichkeit im Nacken zu haben
- es gibt fast überall zu wenig Personal. in den meisten Abteilungen gibt es fast überall nur mehr einen. sobald dieser ausfällt gibt es nur Probleme.

Medizin, Bildung, Tourismus

- -

Sonstiges

- Genaue Kontrolle über Digitalisierung und die dadurch entstehenden Kontrollmöglichkeiten für die Dienstgeber von der Gewerkschaft

Sozialwirtschaft

- -

2.6.2 Fazit für Frauen und Jugendliche

Themen wie Kontrolle, Weiterbildung oder erhöhter Arbeitsdruck werden über beide Geschlechter und alle Branchen hinweg sowohl in den Perspektiven als auch in den Wünschen angesprochen. Themen wie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden vorrangig von Frauen, dies in unterschiedlichsten Branchen genannt.

Hervorzuheben sind die persönlichen Empfindungen der weiblichen Umfrageteilnehmerinnen zu den getätigten Aussagen über Auswirkungen der Digitalisierung, welche durchwegs positiver ausgefallen sind, als jene der männlichen Teilnehmer (vgl. Abbildung 11: Tendenzielle Wahrnehmungen zu vorgegebenen Aussagen).

Hinsichtlich der Betroffenheit Jugendlicher kann aufgrund der geringen Teilnahme an der Online-Umfrage (4 Personen) keine Aussage getroffen werden.

Quellenangabe zu Kapitel 2.6:

Janssen & Laatz (2017). Statistische Datenanalyse mit SPSS. Berlin: Springer Gabler.

3 Dateninterpretation und Wirkungsanalyse

Die vorgestellten Daten zeigen, dass es relevant und wichtig ist, genau hinzuschauen, um mögliche Wirkungen auf den burgenländischen Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. In der Diskussion mit allen am Projekt Beteiligten wurde deutlich, dass eine Dateninterpretation alleine nicht reicht, um Ideen für mögliche Maßnahmen zur Verbesserung zu generieren. Daher umfasst das folgende Kapitel einerseits eine Zusammenfassung und in Bezug bringen der vorgestellten Daten und eine Analyse der möglichen Wirkungen auf den burgenländischen Arbeitsmarkt. So wird zugleich der Handlungsspielraum der Auftraggeberin sichtbar.

3.1 Fokus burgenländischer Arbeitsmarkt und die burgenländischen Arbeitnehmer*innen

Zusammenfassend aus allen Erhebungsschritten findet sich eine deutliche Klammer zwischen den Ergebnissen der Desk-Research auf europäischer und österreichischer Ebene und den wahrgenommenen Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung sowie die Covid-19 Pandemie, auf die Arbeitnehmer*innen im Burgenland. Insbesondere die eigenen Erhebungen zeigen, dass die wahrgenommenen Chancen und Befürchtungen sich in EU-weiten und österreichischen Studien finden.

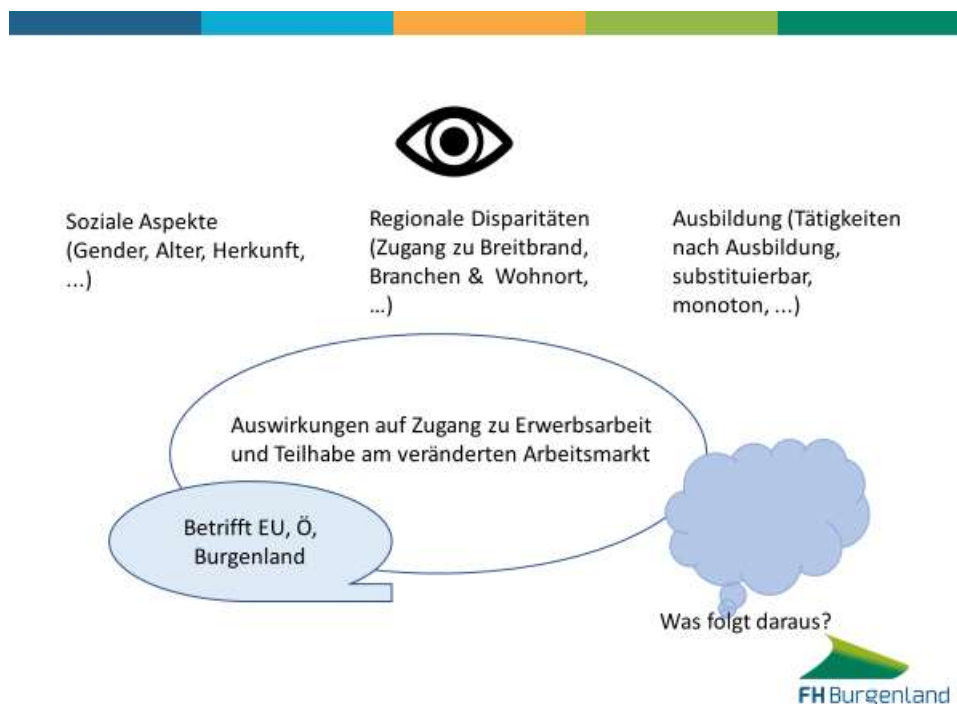


Abbildung 12: Gesamtbild

Auf allen Analyseebenen konnten die gleichen Herausforderungen erkannt werden, die Wirkung auf Männer und Frauen mit unterschiedlichem Alter, Wohnort oder auch Ausbildung haben. Diese Auswirkungen bilden sich im Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt – in Österreich und damit auch im Burgenland sehr geschlechertypisch segregiert. Die Segregation zeigt sich im Burgenland durch die Branchen, durch die Anstellungsverhältnisse, das Ausmaß der Erwerbsarbeit, den Zugang zu Weiterbildungen. Setzt man die Befunde aus dem Burgenland in Bezug zu nationalen Studien zeigt sich, dass insbesondere in Bezug auf Digitalisierung Ängste der Substituierbarkeit nach Geschlecht, aber auch nach Ausbildung vorherrschen. Es ist bereits zu Veränderungen gekommen, die durch die Covid19 Pandemie beschleunigt werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Veränderungen zwischen Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus eine größere Bedeutung haben, als die Veränderungen der Anzahl der Erwerbstätigen. (vgl. Haberfellner & Sturm, 2020, S. 5) In den Interviews mit Wissensträger*innen aus dem Burgenland wurde auch deutlich, dass es **große Unterschiede zwischen Dienstleistungsbranchen und produzierendem Gewerbe** gibt, wenn über Digitalisierung und Automatisierung gesprochen wird.

Der Dienstleistungssektor ist stärker digitalisiert und daher auch von Veränderungen in der Abwicklung von Dienstleistungsprozessen betroffen. Im Finanz- oder Versicherungssektor zeigte sich im Gespräch der gleiche Befund, wie in der Literatur: viele Prozesse werden automatisiert abgewickelt, es werden weniger Beschäftigte im direkten Kund*innenkontakt gebraucht und es **sind laufend neue Programme und Prozesse zu implementieren**. Im Vergleich zu anderen Branchen wird auch das höhere Alter der Beschäftigten in der Finanzbranche Wirkung zeigen. (vgl. Haberfellner & Sturm, 2020, S. 6) Das zeigte sich auch im Gespräch mit Wissensträger*innen. Es wurde berichtet, dass zahlreiche neue Programme immer wieder eingeführt wurden und nur zu Beginn Weiterbildungen angeboten wurden. Nach einigen Jahren wurde auf Selbstlernen gesetzt. Hier werden dann auch neue Lernzugänge sichtbar, die oftmals mit Erfahrungen älterer Arbeitnehmer*innen positiv vereinbar sind. Digitales Lernen wird gerade im Falle von Personen, die in einer nicht digitalisierten Welt aufgewachsen sind, anders lernen und Wissen erwerben, nicht als positiv, sondern anstrengend und überfordernd erlebt. Eigenverantwortung, etwas probieren, aber auch Troubleshooting Qualitäten, werden von diesen oft noch nicht mitgebracht, jedoch als notwendig eingeschätzt. (vgl. Taschwer, Steiner & Flotzinger, 2020)

Das **fehlende Vertrauen in neue digitalisierte Prozesse oder Anwendungen** zeigt sich in den burgenländischen Daten der vorliegenden Studie ebenso, wie in Studien des AMS. Ein Erfolgsfaktor wäre eine weitreichende Aneignung der Nutzung und Bedienung aller für die Abwicklung der Arbeit digitaler Prozesse und Werkzeuge zu ermöglichen. (vgl. Taschwer et.al, 2020,

S. 16) Einig sind sich alle Expert*innen, dass die Implementierung niemals auf Zwang und dem wortlosen Ausrollen neuer Programme erfolgreich passieren kann. (vgl. Taschwer et.al, 2020, S. 16) Diese Wirkung wird aktuell von burgenländischen Arbeitgeber*innen als noch wenig relevant eingeschätzt und zeigt Wirkung, die auch in den offenen Antworten des Fragebogens sichtbar wurden. *„Flächendeckende Ausbildung bei digitalisierten Anwendungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen“* (Online-Erhebung, 2021)

In Bezug auf die **Thematik Home-Office** zeigt sich in allen Erhebungsschritten, dass es in Österreich einen Nachholbedarf auf vielen Ebenen gibt, um Digitalisierung und Home-Office für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zufriedenstellen zu gestalten. Nachholbedarf gibt es auf der technischen Ebene, der arbeitsrechtlichen, aber auch im Umgang miteinander in Bezug auf Vertrauen oder auch das Gefühl der Kontrolle durch Arbeitgeber*innen. Die Abdeckung von Breitbandinternet erreicht in Österreich gerade einmal 45 Prozent. (vgl. Haberfellner & Sturm, 2020, S. 20) Dieser Befund wurde auf EU-Ebene in der DESI Erhebung ebenso sichtbar, wie in den Workshops mit den Auftraggeberinnen sowie im World-Cafe auf dem ÖGB-Frauen Symposium. Hier muss Geld in die Hand genommen werden, um Anschluss zu Arbeitgeber*innen zu finden, unabhängig vom Wohnort.

Es braucht **Selbstkompetenz für einen selbstbestimmten und angenehmen Umgang** mit digitalisierten und automatisierten Arbeitsprozessen und Dienstleistungen. Dazu braucht es „digitale Mündigkeit“, um auch die in der Umfrage genannten Aspekte, des schwierigen Zugangs zu neuen Programmen und Prozessen, des fehlenden Verständnisses zwischen hierarchischen Ebenen im Zugang zu neuen Programmen, Anwendungen und Prozessen, lösen zu können. (vgl. Dörr, S. 2020 64ff) Der Europäische Referenzrahmen für digitale Kompetenz ist das „European Digital Competence Framework for Citizens“ kurz DigComp. In diesem bilden sich Kompetenzen ab, die über Wissen von einer Informations- und Datenkompetenz hin zu einer digitalen Datensicherheit über digitale Problemlösung führen sollen. (EU 2016) Dazu gibt es auch einen österreichischen Referenzrahmen. In ihrer **Studie „Digitaler Hausverstand – berufliche Anschlussfähigkeit“** zeigen Narosy/Szalai welche Möglichkeiten diese Modelle bieten, wenn diese branchenspezifisch genutzt werden und gezielte Anknüpfungspunkte für Wissenstransfer zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen anbieten. Sie zeigen, welche unterschiedlichen Kompetenzen erforderlich sind, welche Aufgaben Schulen oder Bildungseinrichtungen hier übernehmen müssen und welche die Unternehmen auch selbst übernehmen wollen. Der **digitale Hausverstand** inkludiert jene **digitalen** Kompetenzen, die man tagtäglich im Beruf benötigt und die fokussiert vermittelt werden sollen. (vgl. Narosy Th. et.al, 2020: in Trültzsch-Wijnen et.al, S. 217ff)

Die unterschiedlichen Wirkungen der erfassten Befunde auf den burgenländischen Arbeitsmarkt durch Digitalisierung und die Covid-19 Pandemie lassen sich in einem Ishikawa-Diagramm darstellen, dass für eine kreative Ideenfindung genauso gut eingesetzt werden kann, wie für die Problemdefinition. So lassen sich alle problemrelevanten Faktoren und Wirkungen aufeinander systematisch und übersichtlich darstellen. (vgl. Vahs et.al, 2015: S 259)

Dieses Verfahren wurde auch im vorliegenden Projekt angewandt, um die Komplexität zu minimieren und zugleich keine Aspekte, die in den Erhebungsphasen genannt wurden oder aus der Desk-Research generiert wurden, zu verlieren.

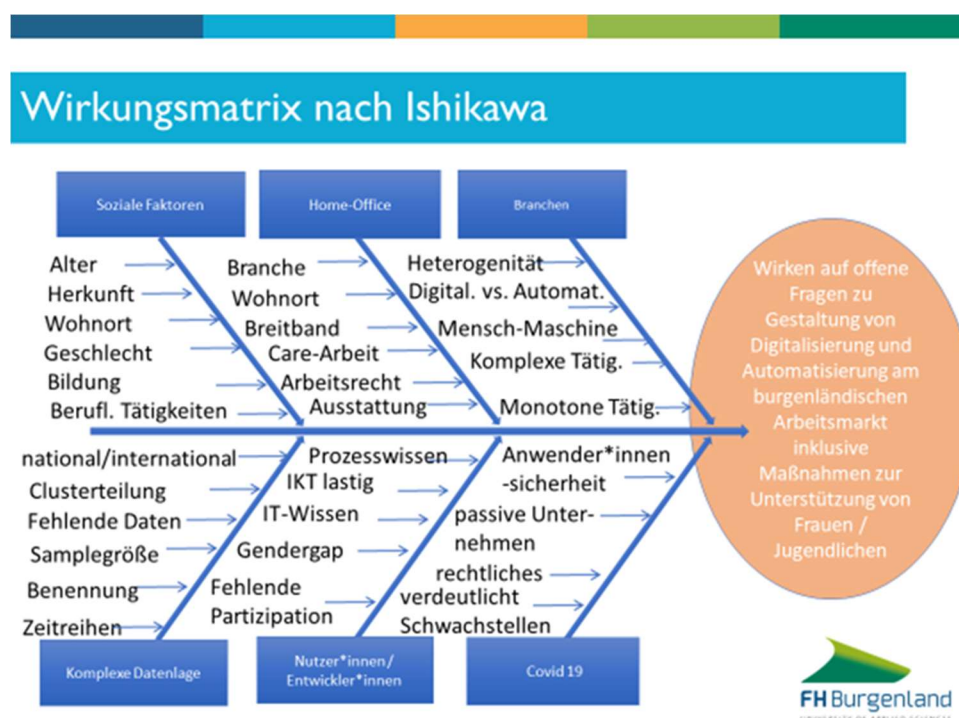


Abbildung 13: Wirkungsmatrix

Um aufbauend auf diese Befunde wirksame Maßnahmen erzielen zu können, brauchen wir Wissen zu

- Zielgruppe
- deren Lebensumfeld
- deren Position in der Gesellschaft insgesamt
- und die eigenen Handlungsmöglichkeiten

Eine Empfehlung, um das Ishikawa Diagramm gezielt nutzen zu können, ist in weiterer Folge eine Akteur*innen und Wissensträger*innennetzwerkkarte zu erstellen, die verdeutlicht, welche Personen eingebunden werden können, um Digitalisierung im Burgenland so zu gestalten, dass niemand zurück gelassen wird.

Die Auftraggeberin hat mit dem ÖGB Frauensymposium, insbesondere in den World Cafes, ihr großes Wissensträger*innennetzwerk sichtbar gemacht. Weiters wurde eine Liste an Personen, die im Pakt für Beschäftigung für das Thema Digitalisierung aktiv waren, übermittelt. Diese beiden Akteur*innenkreise können in weiterer Folge von der Auftraggeberin in den Kategorien „Expert*in“, „Köner*in“ und „Kenner*in“ genutzt werden, um die im Ishikawa Diagramm sichtbaren Handlungsfelder, von diesen Personen auf Burgenlandebene kooperativ und für die burgenländischen Arbeitnehmer*innen insbesondere Frauen umzusetzen. So kann spürbare Wirkung für die Arbeitnehmer*innen erzielt werden! Die Wirkungstreppe kann bei der Überprüfung laufender Wirkungen helfen!

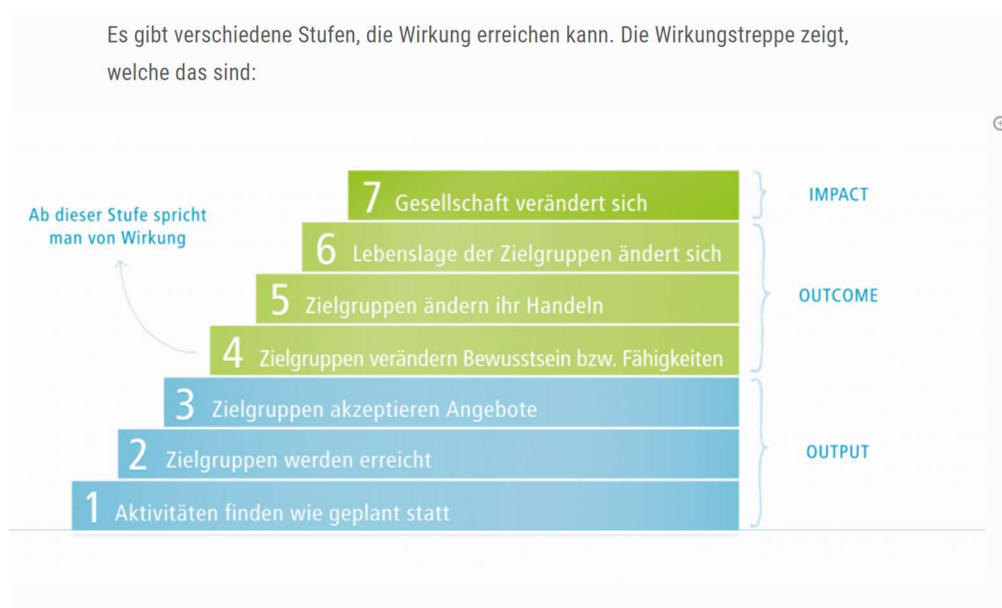


Abbildung 14: Wirkungstreppe nach PHINEO

Quellenangabe zu Kapitel 3.1:

Haberfellner & Sturm (2020) Dienstleistung 4.0. Trends und Konsequenzen der Digitalisierung am Beispiel ausgewählter Dienstleistungsbranchen. AMS Report 145.

Narosy, Szalai (2020). Digitaler Hausverstand?! Digitale Anschlussfähigkeit im beruflichen Kontext und eine notwendige Antwort der Schule in: Trültzsch-Wijnen C. / Brandhofer G. et.al (Hg): Bildung und Digitalisierung. Auf der Suche nach Kompetenzen und Performanzen. Nomos. Band 4.

Taschwer, Steiner & Flotzinger (2020). Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene. Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit Fokus auf außerschulische Jugendliche (NEETs). AMS report 138/139.

Vahs & Brem (2015). Innovationsmanagement. Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung. 5. Auflage. Schäfer-Pöschel Verlag Stuttgart.

4 Empfehlungen für die weiteren Schritte

Die Empfehlungen orientieren sich an den aktuellen Ergebnissen, die aufbauend auf die vorhandene Datenlage dargestellt wurden.

Diese sind als Empfehlungen zu sehen, die in weiterer Folge von der Auftraggeberin in konkrete Maßnahmen geführt werden können. Für die Umsetzung können die Instrumente, die in der Studie angeführt sind, wie das Ishikawa Diagramm sowie eine Wissensträger*innenkarte, genutzt werden. Die Umsetzung der Maßnahmen kann in Verbindung mit den aktuellen für das Burgenland dargestellten Daten und Fakten gemessen werden und gegebenenfalls können die Maßnahmen, wenn zu wenig Impact erzielt wird, adaptiert werden. So kann ein Qualitätszirkel entstehen, der durch kontinuierliche Evaluierung eine Weiterentwicklung ermöglicht.

*Aus den Outcomes wiederum kann sich eine Wirkung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zeigen. Das wäre ein **Impact**.*

Outcomes beziehen sich stets auf die Wirkungen bei den Zielgruppen des Projekts. Impacts beschreiben die erwünschten Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene (sozial, ökonomisch etc.). Impacts beziehen sich stets auf einen Teil der Gesellschaft, also etwa die Bevölkerung in einem Stadtteil oder einer Region. (Was ist Wirkung? - Wirkung lernen | PHINEO (wirkung-lernen.de))

Genau hinschauen und die nun vorliegenden Daten für weitere vertiefende Erhebungen nutzen. Besonders empfehlenswert wäre es die festgestellten Datenlücken zu schließen, um noch pointiertere Antworten auf Fragen zur Digitalisierung und Automatisierung zu bekommen.

Bei der Bedarfs- und Umfeldanalyse sammeln und verdichten Sie systematisch alle Informationen, die Sie für das Projekt benötigen.

Im Umkehrschluss gilt: Ohne Bedarfsanalyse werden Sie keinen vernünftigen und realistischen Plan aufstellen können. (Bedarfs- und Umfeldanalyse | PHINEO (wirkung-lernen.de))

Diese Empfehlung kann mit der vorliegenden Grundlage nun gut wahrgenommen werden. Ein Teil der Bedarfe und Bedürfnisse konnten erfasst werden, für offene Fragen kann noch vertiefend nachgefasst werden. Insbesondere lohnt es sich auch weiterhin den Bezug zu europäischen und bundesweiten Befunden herzustellen, deren Rahmenbedingungen zu nutzen und für das Burgenland und die burgenländischen Arbeitnehmer*innen entsprechend zu adaptieren.

Wissen aufbauen und sichern – das kann gut mit den vorhandenen Unterlagen und Grundlagen, aber insbesondere durch ein Sichtbarmachen von Wissensträger*innen gelingen. Diese sind wichtige Stakeholder für die Umsetzung von in weiterer Folge generierter Maßnahmen, aber wichtige

Partner*innen für ihre Arbeitsbereiche. Ein Netzwerk das trägt, ermöglicht es auch aus dem eigenen Wirkungsbereich hinaus Maßnahmen zu setzen, die eben von Kooperations- oder Netzwerkpartner*innen umgesetzt werden.

Wissen weitergeben an unterschiedliche Personengruppen, die in Betrieben, aber auch im arbeitsmarktpolitischen Umfeld positiven Nutzung der Digitalisierung und Automatisierung schaffen wollen. Das können ganz unterschiedliche Personengruppen sein, wie Betriebsrät*innen, Forscher*innen, Bildungsberater*innen, kommunale Träger und viele mehr. Veranstaltungen, wie das ÖGB-Frauensymposium „Zeit wird's“ nutzen, um Wissen weiterzugeben, in Diskussion zu kommen umso die Punkte in Beschäftigung kommen, bleiben und gestalten auch in Zukunft weiterzugeben.

Noch konkreter:

Stichwort „digitale Mündigkeit

- Schulungsunterlagen für in-house Grundschulungen für alle Unternehmen zur Einführung oder Verbesserung digitaler / automatisierter Arbeitsprozesse → nur Grundlage, die die Ausgangsbasis für vertiefende Schulungen in den Betrieben bieten können
- Kooperationen mit Betriebsrät*innen in Schulungs- / Weiterbildungsprozessen verstärken

Stichwort „digitalen Hausverstand nutzen“

- Workshopreihe für unterschiedliche Stakeholder
 - Einstieg ins Thema Digitalisierung & Automatisierung
 - Vertiefende Erarbeitung von Wissen, Herausforderungen und Chancen in den Branchen
 - Methoden, um digitale und automatisierte Prozesse gezielt in den Organisationen zu implementieren
 - ...

Diese Schulungen können analog oder digital oder hybrid durchgeführt werden.

Stichwort „digitale Arbeitsmarktpolitik mitgestalten“

- Schulungen für Betriebsrät*innen:
 - Einstieg ins Thema Digitalisierung & Automatisierung
 - Branchenspezifische Auswirkungen und Herausforderungen
 - Berufsbilder und Vermittlung von Berufsbildern
 - Vertiefende Erarbeitung von Wissen in den Branchen
 - Methoden, um digitale und automatisierte Prozesse gezielt in den

- Organisationen zu implementieren
- ...

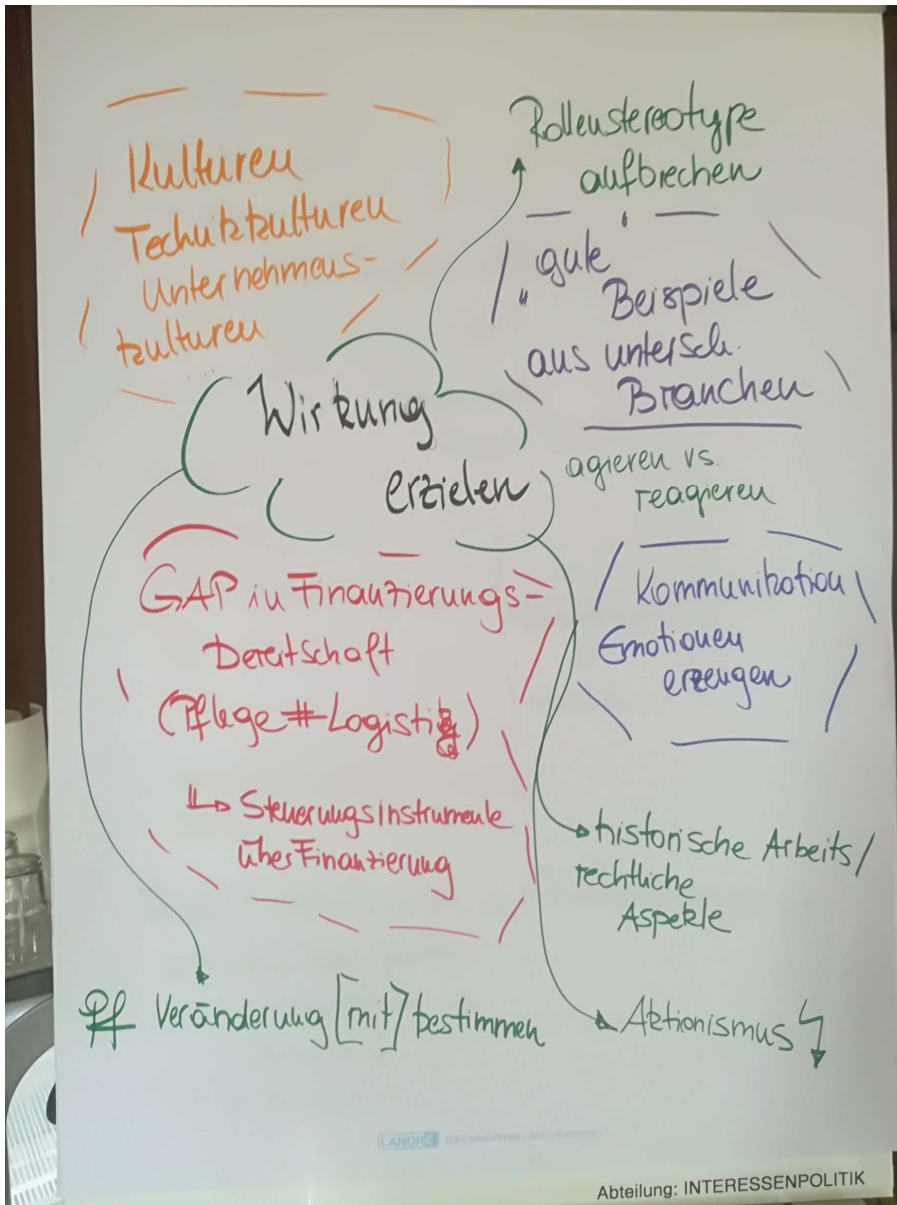
Diese Schulungen können analog oder digital oder hybrid durchgeführt werden.

Stichwort „digitale Arbeitswelt kampagnisieren“

- Kampagne „Arbeit goes digital im Burgenland“
 - Trends und Auswirkungen
 - Vorbilder und Handlungsfelder
 - Unterstützungsangebote, wenn sich mein Arbeitsplatz verändert
 - ...

Stichwort „digitale Wissensträger*innen bündeln“

- Bildungsdirektion Burgenland in der Pädagog*innenschulung zu Digitalisierung und Automatisierung in der Berufsorientierung
- Statistik Burgenland, um gezielt die fehlenden Daten zu erheben
- Partner*innen, die sich für Unterstützung von Frauen & Jugendlichen beim Berufseinstieg, beim „gut im Job Bleiben“ (siehe World Cafes) engagieren – Wissenstransfer, gemeinsame Beratungen, ...
- Mit anderen Bildungseinrichtungen im arbeitsmarktpolitischen Kontext (BFI, ...)
- ...



Dieses Schlussbild zeigt, dass die Empfehlungen für den Umgang mit den Ergebnissen der Studie, bereits in einem der Workshops mit den Auftraggeberinnen zentrale Anliegen waren, die sich durch die Forschungsarbeit nochmal verdichtet und konkretisiert haben.

5 Literatur

AMS (2021). Arbeitsmarktdaten online: Arbeitslosigkeit, Beschäftigte und ALQ nach Altersgruppen, Datenabfrage für die Jahre 2017, 2018, 2019 und 2020 vom 4.11.2021.

Bachtrögler, Firgo, Fritz, Klien, Mayerhofer, Piribauer & Streicher (2020). Regionale Unterschiede in der ökonomischen Betroffenheit von der aktuellen COVID-19-Krise in Österreich – ein Strukturansatz auf Ebene der Bundesländer. WIFO Working Papers, Nr. 597.

Bock-Schappelwein (2016). Digitalisierung und Arbeit: Wie viel Routinearbeit wird von weiblichen und männlichen Arbeitskräften in Österreich geleistet? WISO 39.Jg., 4/2016, S. 97-116.

Bock-Schappelwein & Friesenbichler (2019). Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung nach Tätigkeitsschwerpunkten in Österreich – Ergebnisse auf Grundlage der unselbständigen Beschäftigung (S. 697-705). WIFO-Monatsberichte, 92(9).

Bock-Schappelwein (2020). Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt? WIFO Research Briefs 4/2020. Verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65899&mime_type=application/pdf.

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Country Report Austria 2020.

Digital Economy and Society Index 2020 Thematic chapters (Digitalization).

Digitalization in the German Labour Market. Analyzing Demand Digital Skills in Job Vacancies. Burningglass und Bertelsmann Stiftung 2020.

Dörr (2020). Praxisleitfaden Corporate Digital Responsibility. Springer Books.

Examining German digitization needs, fears and expectations PWC / International School of Management).

Flick (2011). Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.

Firgo, Mayerhofer, Peneder, Piribauer & Reschenhofer (2018). Beschäftigungseffekte der Digitalisierung in den Bundesländern sowie in Stadt und Land. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Frey & Osborne (2013). The future of Employment published Oxford Martin Programme on Technology and Employment.

Gender Equality Index 2020 Digitalisation and the future of work (www.eige.org).

Haberfellner & Sturm (2020) Dienstleistung 4.0. Trends und Konsequenzen der Digitalisierung am Beispiel ausgewählter Dienstleistungsbranchen. AMS Report 145.

Hauer (2016). Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? Von der Hartnäckigkeit geschlechtstypischer Zuschreibungen, dem Strukturwandel in wichtigen Frauenbranchen und der Chance sozialer Innovation. WISO 39.Jg., 4/2016, S. 171-183.

<https://www.eurofound.europa.eu/topic/teleworking> (10.11.2021)

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/care-arbeit/> (10.11.2021)

<https://www.onpulsion.de/lexikon/automatisierung/> (10.11.2021)

<https://www.wearesquared.de/glossar/was-ist-artificial-intelligence>
(10.11.2021)

<https://www.wfb-bremen.de/de/page/stories/digitalisierung-industrie40/was-ist-kuenstliche-intelligenz-definition-ki> (10.11.2021)

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digitalisierung-54195>
(10.11.2021)

Janssen & Laatz (2017). Statistische Datenanalyse mit SPSS. Berlin: Springer Gabler.

Kellner, Korunka, Kubicek & Wolfsberger (2020). Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert – Flexible Working Studie 2020. Deloitte Österreich, Universität Wien & Universität Graz.

Kuba & Schmölz (2019). Digitalisierung: Ergebnisse aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Gleichstellung und Bildung. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich, AMS info, No. 446.

Narosy & Szalai (2020). Digitaler Hausverstand?! Digitale Anschlussfähigkeit im beruflichen Kontext und eine notwendige Antwort der Schule in: Trültzsch-Wijnen C. / Brandhofer G. et.al (Hg): Bildung und Digitalisierung. Auf der Suche nach Kompetenzen und Performanzen. Nomos. Band 4.

Medjedovic (2014). Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Forschung. Wiesbaden: Springer.

ORF news (2021). Von Familienbonus profitieren vor allem Männer. URL: <https://orf.at/stories/3233404/> [20.10.2021].

Rädiker & Kuckartz (2020). Focused Analysis of Qualitative Interviews with MAXQDA. Berlin: MAXQDA Press.

Statistik Austria (2021). Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/index.html.

Taschwer, Steiner & Flotzinger (2020). Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene. Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit Fokus auf außerschulische Jugendliche (NEETs). AMS report 138/139.

Thurich (2011). pocket politik. Demokratie in Deutschland. überarb. Neuauf. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2011.

Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer, Maier & Szalai (2021). Frauen im Burgenland – Bericht 2021. Eisenstadt.

Vahs & Brem (2015). Innovationsmanagement. Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung. 5. Auflage. Schäfer-Pöschel Verlag Stuttgart.

Witzel (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum: Qualitative Sozialforschung Social Research, 1(1), Art. 22. URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>. [10.11.2021].

Anmerkung: Die übermittelten Tabellen und Datensätze des AMS Burgenland (September 2021) wurden von den Bearbeiterinnen in eigene für die Auswertung passende Tabellen umstrukturiert

6 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Projektablaufplan.....	6
Abbildung 2: Ergebnisse Workshop März 2021	8
Abbildung 3: Ergebnisse Workshop März 2021	10
Abbildung 4: sozial Index Desi 2020 Source: DESI 2020, European Commission. Seite 19.....	15
Abbildung 5: Zugang zu Breitband Source: DESI 2020, European Commission. Seite 19.....	16
Abbildung 6: Umfrageteilnehmer*innen	49
Abbildung 7: Veränderungen durch Digitalisierung im betrieblichen Arbeitsumfeld.....	50
Abbildung 8: Persönlich wahrgenommene Veränderungen in den Arbeitsabläufen	51
Abbildung 9: Verstärkt wahrgenommene Digitalisierung im Beruf aufgrund der Pandemie.....	52
Abbildung 10: Bewertung der eigenen Tätigkeiten im Kontext Digitalisierung ..	53
Abbildung 11: Tendenzielle Wahrnehmungen zu vorgegebenen Aussagen	54
Abbildung 12: Gesamtbild	71
Abbildung 13: Wirkungsmatrix	74
Abbildung 14: Wirkungstreppe nach PHINEO	75
Abbildung 15: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote	93
Abbildung 16: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Herstellung von Waren - 1	94
Abbildung 17: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Herstellung von Waren - 2	95
Abbildung 18: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 1.....	96
Abbildung 19: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 2.....	97
Abbildung 20: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Gesundheits- und Sozialwesen - 1	98
Abbildung 21: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Gesundheits- und Sozialwesen - 2	99
Abbildung 22: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Beherbergung und Gastronomie - 1	100
Abbildung 23: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Beherbergung und Gastronomie - 2	101
Abbildung 24: Bestand Beschäftigte, Herstellung von Waren - 1	102

Abbildung 25: Bestand Beschäftigte, Herstellung von Waren - 2	103
Abbildung 26: Bestand Beschäftigte, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 1	104
Abbildung 27: Bestand Beschäftigte, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 2	105
Abbildung 28: Bestand Beschäftigte, Gesundheits- und Sozialwesen - 1	106
Abbildung 29: Bestand Beschäftigte, Gesundheits- und Sozialwesen - 2	107
Abbildung 31: Bestand Beschäftigte, Beherbergung und Gastronomie - 2	108
Abbildung 30: Bestand Beschäftigte, Beherbergung und Gastronomie - 1	108

7 Anhänge

7.1 Fragebogen Online-Erhebung

Fragebogen

1 Standardseite

Ihr Geschlecht

- männlich
- weiblich
- divers
- keine Angabe

Wie alt sind Sie?

- bis 18 Jahre
- 19 bis 25 Jahre
- 26 bis 35 Jahre
- 36 bis 50 Jahre
- 51 bis 65 Jahre
- 66 oder älter

Wo befindet sich Ihr Hauptwohnsitz?

- Eisenstadt
- Eisenstadt-Umgebung
- Neusiedl am See
- Mattersburg
- Oberpullendorf
- Oberwart
- Güssing
- Jennersdorf
- nicht im Burgenland

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- Pflichtschule
- Lehre
- Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)
- Matura (z. B. AHS/BHS)
- Universität/Fachhochschule
- Sonstige

Wie ist Ihr Familienstand?

- alleinstehend
- in einer Partnerschaft lebend
- verheiratet
- Sonstiger

Wieviele Personen, Sie selbst miteingeschlossen, leben in Ihrem Haushalt?

- 1
- 2-3
- 4-5
- 6 Personen und mehr

2 Standardseite

Wie ist Ihr aktueller Erwerbsstatus?

- unselbstständig erwerbstätig
- selbstständig erwerbstätig
- in Ausbildung
- Arbeitslosenbezug
- Karenz (Eltern-, Bildungs-, Pflege-)
- Pension
- nicht erwerbstätig
- Sonstiges

In welcher Branche sind/waren Sie beschäftigt?

- Bildung
- Finanzwirtschaft
- Gewerbe
- Handel
- Industrie
- Medizinischer Bereich
- Sozialwirtschaft
- Tourismus
- Sonstiges

Wieviele Stunden pro Woche an Normalarbeitszeit sind Sie derzeit/waren Sie in Ihrer Haupterwerbstätigkeit beschäftigt?

- bis 10 Stunden
- 11-20 Stunden
- 21-30 Stunden
- Teilzeit, über 30 Stunden
- Vollzeitbeschäftigung

Bei welcher Arbeitnehmer*Innen Vertretung sind Sie Mitglied?

Mehrfachauswahl möglich

- Gewerkschaft
- Betriebsrat
- bei keiner der genannten Vertretungen
- Sonstiges

3 .. Standardseite

Seit wann sind Sie von Digitalisierung am Arbeitsplatz betroffen?

beispielsweise: automatische Abläufe in der Produktion, digitale Buchungssysteme, Textverarbeitungs-, Dokumentationssysteme (etwa Pflege), Zeiterfassungssysteme, Nutzung von Roboter, ...

- Seit Beginn der Pandemie
- Seit 2 Jahren
- Seit 5 Jahren
- Seit 10 Jahren
- Seit mehr als 10 Jahren
- Ich bin von Digitalisierung am Arbeitsplatz kaum betroffen

Welche Veränderungen hat Digitalisierung in Ihrem betrieblichen Arbeitsumfeld gebracht?

Mehrfachauswahl möglich

- Es kam zu einem Abteilungswechsel/Arbeitsplatzwechsel
- Es haben sich meine Tätigkeiten verändert
- Es haben sich die Weiterbildungsmöglichkeiten verändert
- Es veränderten sich die Arbeitszeiten
- Es sind kaum Veränderungen verursacht worden
- Sonstiges

Welche Veränderungen haben Sie in Ihren Arbeitsabläufen aufgrund von Digitalisierung persönlich erlebt?

Mehrfachauswahl möglich

- Vereinfachung von Tätigkeiten
- Vereinfachung der Dokumentation von Tätigkeiten
-

- Erleichterung durch Wegfall monotoner Abläufe
- Weniger Kontakt und Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen
 - Erhöhte Kontrolle durch Arbeitgeber
 - Erhöhter Druck durch Beschleunigung der Abläufe
 - Unsicherheit in den Abläufen, die zu erledigen sind
 - Verkomplizierung von Arbeitsabläufen
 - Ich habe kaum Veränderungen erlebt
 - Sonstiges

4 . Standardseite

Hat die Digitalisierung seit der Pandemie 2020 zusätzliche Veränderungen in Ihrem Beruf verursacht?

Mehrfachauswahl möglich

- Ich nehme Digitalisierung verstärkt wahr
- Ich habe seit der Pandemie Zugang zu Home-Office
- Ich habe seit der Pandemie vermehrten Zugang zu Weiterbildung
- Ich habe das Gefühl ständig erreichbar sein zu müssen
- Ich habe keine Veränderungen erlebt
- Sonstiges

5 . Standardseite

Wie bewerten Sie die Veränderungen Ihrer Tätigkeit aufgrund von Digitalisierung?

- | | |
|---|--|
| Mein Arbeitsalltag ist einfacher geworden <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Mein Arbeitsalltag ist schwieriger geworden <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Mein Arbeitsplatz passt durch Digitalisierung besser zu meiner Qualifikation <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Mein Arbeitsplatz passt durch Digitalisierung schlechter zu meiner Qualifikation <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Das Tempo ist geringer geworden <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Das Tempo ist höher geworden <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Das Weiterbildungs-angebot in Bezug auf Digitalisierung ist ausreichend vorhanden <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Das Weiterbildungs-angebot in Bezug auf Digitalisierung ist zu wenig vorhanden <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| Wenn ich mich berufliche verändern möchte, erleichtert Digitalisierung dies <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> | Wenn ich mich beruflich verändern möchte, erschwert Digitalisierung dies <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

6 . Standardseite

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Auswirkung von Digitalisierung zu oder nicht zu?

	stimme voll zu	stimme eher zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weniger Pendelzeiten, da auch Home-Office möglich ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexiblere Arbeitszeiten durch Digitalisierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereinfachte Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erschwerte Trennung von Berufs- und Privatleben aufgrund von Home-Office	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ständige Erreichbarkeit z. B. aufgrund von Home-Office	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche Perspektiven sehen Sie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgrund der Digitalisierung?

7 . Standardseite

Was würden Sie sich als Arbeitnehmer*in persönlich für die Zukunft wünschen?

Gibt es Themen im Zusammenhang mit Digitalisierung, welche für Sie offen sind bzw. zu denen Sie uns etwas mitteilen wollen?

8 . Endseite



**Vielen Dank, dass Sie sich für die Beantwortung
unserer Fragen Zeit genommen haben!**

7.2 Leitfaden Problemzentriertes Interview

Kurz zu Ihnen als Person und Ihren Aufgaben/Verantwortungsbereich:

Wer sind Sie?

(Alter, Beruf, Interessen, Branche, Tätigkeiten...)

Welche Funktion/en haben Sie in Ihrer Organisation?

Seit wann haben Sie diese inne und hat sich etwas verändert?

Zu Ihrem Arbeitsbereich:

Beschreiben Sie bitte, wie verstehen Sie den Begriff Digitalisierung? Was fällt in Ihrer Branche an Tätigkeiten unter diesen Begriff?

Seit wann sind Sie persönlich von Digitalisierung betroffen?

Welche Veränderungen haben sich für Sie persönlich als Mitarbeiter*in ergeben?

Zu Ihrem Team / Ihrer Zusammenarbeit mit anderen:

Beschreiben Sie bitte, wie Ihre Kolleg*innen von Digitalisierung betroffen sind!

Hat sich die Struktur im Personal / Team verändert?

Wenn ja, in welche Weise von Digitalisierung getrieben?

Welche Prozesse, Arbeitsabläufe sind stark von Digitalisierung betroffen? Welche weniger stark?

Als Betriebsrat/Betriebsrätin:

Gibt es Personengruppen in Ihrer Organisation, die besonders negativ betroffen sind von Digitalisierung? / Gibt es Personengruppen in Ihrer Organisation, die besonders positiv betroffen sind von Digitalisierung?

Wie schätzen Sie die Zukunft der Digitalisierung in Ihrer Branche ein?

Und abschließend – welchen Zusammenhang erkennen Sie zwischen Digitalisierung, die ja schon einige Zeit läuft und der aktuellen Situation seit März 2020 mit der Covid19 Pandemie?

Was wollen Sie uns noch mitgeben?

7.3 AMS-Statistiken – eigene Darstellungen

Bestand AL Bgld, Regionen absolut, Veränderung der AL-Quote

Region	weiblich männlich gesamt	Bestand	Veränderun	Bestand	Veränderun	Bestand	Veränderun	Bestand	Veränderun	Bestand	Veränderun	Vergleich AL	Vergleich AL
		2017/Juni	g	2018/Juni	g	2019/Juni	g	2020/Juni	g	2021/Juni	g	Bestand 06/19 zu 06/21	Bestand 06/17 zu 06/21
Burgenland	w	3.961	-6,27%	3.570	-9,87%	3.677	3,00%	5.525	50,26%	4.051	-26,68%	10,17%	2,27%
	m	4.131	-6,90%	3.549	-14,09%	3.371	-5,02%	4.839	43,55%	3.722	-23,08%	10,41%	-9,90%
	g	8.092	-6,59%	7.119	-12,02%	7.048	-1,00%	10.364	47,05%	7.773	-25,00%	10,29%	-3,94%
101-Eisenstadt	w	741	-1,98%	654	-11,74%	699	6,88%	996	42,49%	793	-20,38%	13,45%	7,02%
	m	736	-8,23%	671	-8,83%	598	-10,88%	937	56,69%	716	-23,59%	19,73%	-2,72%
	g	1.477	-5,20%	1.325	-10,29%	1.297	-2,11%	1.933	49,04%	1.509	-21,93%	16,35%	2,17%
102-Mattersburg	w	582	4,68%	493	-15,29%	508	3,04%	748	47,24%	598	-20,05%	17,72%	2,75%
	m	645	-3,44%	565	-12,40%	527	-6,73%	686	30,17%	565	-17,64%	7,21%	-12,40%
	g	1.227	0,25%	1.058	-13,77%	1.035	-2,17%	1.434	38,55%	1.163	-18,90%	12,37%	-5,22%
103-Neusiedl am See	w	628	-5,42%	602	-4,14%	614	1,99%	1.021	66,29%	812	-20,47%	32,25%	29,30%
	m	605	-6,35%	585	-3,31%	566	-3,25%	868	53,36%	736	-15,21%	30,04%	21,65%
	g	1.233	-5,88%	1.187	-3,73%	1.180	-0,59%	1.889	60,08%	1.548	-18,05%	31,19%	25,55%
104-Oberpullendorf	w	484	-11,19%	411	-15,08%	476	15,82%	671	40,97%	466	-30,55%	-2,10%	-3,72%
	m	503	-9,86%	468	-6,96%	413	-11,75%	570	38,01%	412	-27,72%	-0,24%	-18,09%
	g	987	-10,52%	879	-10,94%	889	1,14%	1.241	39,60%	878	-29,25%	-1,24%	-11,04%
105-Oberwart	w	950	-9,00%	858	-9,68%	849	-1,05%	1.261	48,53%	856	-32,12%	0,82%	-9,89%
	m	1.029	-6,96%	823	-20,02%	814	-1,09%	1.087	33,54%	833	-23,37%	2,33%	-19,05%
	g	1.979	-7,95%	1.681	-15,06%	1.663	-1,07%	2.348	41,19%	1.689	-28,07%	1,56%	-14,65%
106-Stegersbach	w	362	-16,97%	404	11,60%	364	-9,90%	534	46,70%	348	-34,83%	-4,40%	-3,87%
	m	387	-2,76%	294	-24,03%	295	0,34%	396	34,24%	269	-32,07%	-8,81%	-30,49%
	g	749	-10,19%	698	-6,81%	659	-5,59%	930	41,12%	617	-33,66%	-6,37%	-17,62%
107-Jennersdorf	w	214	-4,89%	148	-30,84%	167	12,84%	294	76,05%	178	-39,46%	6,59%	-16,82%
	m	226	-12,74%	143	-36,73%	158	10,49%	295	86,71%	191	-35,25%	20,89%	-15,49%
	g	440	-9,09%	291	-33,86%	325	11,68%	589	81,23%	369	-37,35%	13,54%	-16,14%

Abbildung 15: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote

Bestand Arbeitslose absolut und % - Herstellung von Waren - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter, AL-Quote

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Österreich	g		25.776		4,3%	22.263		3,6%	21.544		3,4%	32.871		5,2%	23.743		3,8%
		A<25	2.519	9,77%	3,3%	2.065	9,28%	2,7%	2.014	9,35%	2,6%	3.568	10,85%	4,8%	1.719	7,24%	2,4%
		25<=A<45	10.258	39,80%	3,6%	8.915	40,04%	3,0%	8.659	40,19%	2,9%	14.244	43,33%	4,7%	9.797	41,26%	3,3%
		45<=A	12.999	50,43%	5,4%	11.283	50,68%	4,6%	10.871	50,46%	4,3%	15.059	45,81%	5,9%	12.227	51,50%	4,8%
		m	17.008	65,98%	3,8%	14.470	65,00%	3,1%	13.881	64,43%	3,0%	21.086	64,15%	4,5%	15.458	65,11%	3,3%
	w	8.768	34,02%	5,7%	7.793	35,00%	4,9%	7.663	35,57%	4,8%	11.785	35,85%	7,3%	8.285	34,89%	5,2%	
Burgenland	g		901		5,5%	758		4,6%	767		4,6%	1.093		6,7%	821		5,1%
		A<25	53	5,88%	3,4%	50	6,60%	3,2%	54	7,04%	3,5%	71	6,50%	5,0%	35	4,26%	2,6%
		25<=A<45	336	37,29%	4,4%	262	34,56%	3,4%	297	38,72%	3,9%	427	39,07%	5,8%	305	37,15%	4,1%
		45<=A	512	56,83%	7,1%	446	58,84%	6,1%	416	54,24%	5,6%	595	54,44%	7,9%	481	58,59%	6,5%
		m	547	60,71%	4,6%	456	60,16%	3,8%	434	56,58%	3,7%	638	58,37%	5,4%	503	61,27%	4,3%
	w	354	39,29%	7,8%	302	39,84%	6,6%	333	43,42%	7,2%	455	41,63%	10,0%	318	38,73%	7,2%	
Eisenstadt	g		168		5,3%	143		4,4%	146		4,5%	237		7,4%	185		5,9%
		A<25	11	6,55%	4,2%	9	6,29%	3,2%	10	6,85%	3,8%	14	5,91%	5,7%	8	4,32%	3,7%
		25<=A<45	63	37,50%	4,2%	52	36,36%	3,4%	47	32,19%	3,1%	87	36,71%	5,8%	67	36,22%	4,5%
		45<=A	94	55,95%	6,7%	82	57,34%	5,7%	89	60,96%	6,0%	136	57,38%	9,3%	110	59,46%	7,8%
		m	115	68,45%	5,0%	93	65,03%	3,9%	85	58,22%	3,6%	147	62,03%	6,2%	130	70,27%	5,6%
	w	53	31,55%	6,2%	50	34,97%	5,8%	61	41,78%	7,1%	90	37,97%	10,6%	55	29,73%	6,7%	
Mattersburg	g		158		5,8%	127		4,7%	129		4,8%	194		7,3%	156		5,9%
		A<25	8	5,06%	2,9%	11	8,66%	4,0%	11	8,53%	4,3%	9	4,64%	3,8%	6	3,85%	2,7%
		25<=A<45	55	34,81%	4,4%	41	32,28%	3,3%	54	41,86%	4,4%	69	35,57%	5,8%	51	32,69%	4,3%
		45<=A	95	60,13%	7,8%	75	59,06%	6,2%	64	49,61%	5,3%	116	59,79%	9,4%	99	63,46%	8,2%
		m	93	58,86%	4,7%	79	62,20%	4,0%	79	61,24%	4,1%	111	57,22%	5,6%	92	58,97%	4,7%
	w	65	41,14%	8,8%	48	37,80%	6,6%	50	38,76%	6,8%	83	42,78%	11,8%	64	41,03%	9,3%	
Neusiedl am See	g		108		4,6%	103		4,5%	107		4,7%	152		6,7%	116		5,2%
		A<25	6	5,56%	2,8%	7	6,80%	3,4%	7	6,54%	3,5%	10	6,58%	5,2%	3	2,59%	1,5%
		25<=A<45	43	39,81%	3,9%	41	39,81%	3,8%	49	45,79%	4,6%	63	41,45%	6,0%	51	43,97%	4,9%
		45<=A	59	54,63%	5,7%	55	53,40%	5,3%	51	47,66%	5,0%	79	51,97%	7,6%	62	53,45%	6,2%
		m	71	65,74%	3,9%	69	66,99%	3,9%	70	65,42%	4,0%	95	62,50%	5,4%	73	62,93%	4,3%
	w	37	34,26%	6,8%	34	33,01%	6,5%	37	34,58%	6,8%	57	37,50%	10,9%	43	37,07%	8,1%	

Abbildung 16: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Herstellung von Waren - 1

Bestand Arbeitslose absolut und % - Herstellung von Waren - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter, AL-Quote

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Oberpullendorf	g		123		5,5%	95		4,3%	101		4,6%	120		5,5%	79		3,8%
		A<25	8	6,50%	3,3%	5	5,26%	2,2%	4	3,96%	1,8%	7	5,83%	3,4%	3	3,80%	1,6%
		25<=A<45	48	39,02%	4,8%	27	28,42%	2,7%	43	42,57%	4,4%	52	43,33%	5,5%	28	35,44%	3,1%
		45<=A	67	54,47%	6,9%	63	66,32%	6,4%	54	53,47%	5,4%	61	50,83%	6,0%	48	60,76%	4,9%
		m	74	60,16%	4,9%	61	64,21%	3,9%	54	53,47%	3,6%	67	55,83%	4,5%	45	56,96%	3,2%
		w	49	39,84%	6,9%	34	35,79%	5,1%	47	46,53%	6,7%	53	44,17%	7,7%	34	43,04%	5,2%
			}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}
Oberwart	g		193		6,6%	165		5,5%	152		5,0%	221		7,1%	180		5,8%
		A<25	12	6,22%	4,0%	14	8,48%	4,2%	14	9,21%	4,1%	19	8,60%	5,8%	10	5,56%	3,3%
		25<=A<45	75	38,86%	5,3%	59	35,76%	4,1%	64	42,11%	4,5%	100	45,25%	6,8%	77	42,78%	5,2%
		45<=A	106	54,92%	8,8%	92	55,76%	7,5%	74	48,68%	6,0%	102	46,15%	7,8%	93	51,67%	7,0%
		m	112	58,03%	5,5%	93	56,36%	4,4%	74	48,68%	3,5%	123	55,66%	5,7%	104	57,78%	4,8%
		w	81	41,97%	9,4%	72	43,64%	8,0%	78	51,32%	8,5%	98	44,34%	10,7%	76	42,22%	8,2%
			}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}
Stegersbach	g		89		6,8%	89		6,7%	81		5,7%	100		7,3%	58		4,3%
		A<25	3	3,37%	2,9%	3	3,37%	3,0%	7	8,64%	6,4%	9	9,00%	9,3%	2	3,45%	2,0%
		25<=A<45	26	29,21%	4,3%	30	33,71%	4,9%	22	27,16%	3,5%	28	28,00%	4,7%	18	31,03%	3,1%
		45<=A	60	67,42%	9,8%	56	62,92%	9,0%	52	64,20%	7,6%	63	63,00%	9,3%	38	65,52%	5,7%
		m	46	51,69%	4,9%	37	41,57%	4,0%	42	51,85%	4,2%	52	52,00%	5,4%	31	53,45%	3,3%
		w	43	48,31%	11,6%	52	58,43%	12,8%	39	48,15%	9,2%	48	48,00%	11,8%	27	46,55%	6,7%
			}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}
Jannersdorf	g		62		3,8%	36		2,2%	51		3,1%	69		4,5%	47		3,0%
		A<25	5	8,06%	3,4%	1	2,78%	0,7%	1	1,96%	0,7%	3	4,35%	2,5%	3	6,38%	2,4%
		25<=A<45	26	41,94%	3,6%	12	33,33%	1,7%	18	35,29%	2,5%	28	40,58%	4,2%	13	27,66%	1,9%
		45<=A	31	50,00%	4,1%	23	63,89%	2,9%	32	62,75%	4,1%	38	55,07%	5,0%	31	65,96%	4,1%
		m	36	58,06%	3,1%	24	66,67%	2,1%	30	58,82%	2,6%	43	62,32%	3,9%	28	59,57%	2,5%
		w	26	41,94%	5,5%	12	33,33%	2,6%	21	41,18%	4,5%	26	37,68%	6,0%	19	40,43%	4,4%

Abbildung 17: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Herstellung von Waren - 2

Bestand Arbeitslose absolut und % - Handel , Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Österreich	g		47.712		8,3%	42.335		7,4%	41.087		7,1%	61.249		10,4%	45.638		7,7%
		A<25	6.266	13,13%	6,9%	5.150	12,16%	5,9%	4.769	11,61%	5,6%	8.038	13,12%	9,3%	4.510	9,88%	5,3%
		25<=A<45	23.278	48,79%	8,7%	20.579	48,61%	7,6%	19.882	48,39%	7,4%	30.427	49,68%	11,0%	22.748	49,84%	8,2%
		45<=A	18.168	38,08%	8,5%	16.606	39,23%	7,6%	16.436	40,00%	7,4%	22.784	37,20%	10,1%	18.380	40,27%	8,0%
		m	20.850	43,70%	8,1%	18.329	43,30%	7,1%	17.515	42,63%	6,7%	26.095	42,60%	9,8%	19.442	42,60%	7,2%
	w	26.862	56,30%	8,5%	24.006	56,70%	7,6%	23.572	57,37%	7,4%	35.154	57,40%	10,9%	26.196	57,40%	8,1%	
Burgenland	g		1.399		7,6%	1.225		6,6%	1.234		6,6%	1.713		9,2%	1.403		7,4%
		A<25	140	10,01%	5,8%	107	8,73%	4,7%	111	9,00%	4,9%	140	8,17%	6,4%	77	5,49%	3,4%
		25<=A<45	615	43,96%	7,1%	524	42,78%	6,1%	504	40,84%	5,8%	784	45,77%	9,1%	605	43,12%	7,0%
		45<=A	644	46,03%	8,7%	594	48,49%	7,8%	619	50,16%	7,9%	789	46,06%	10,0%	721	51,39%	8,9%
		m	558	39,89%	7,0%	518	42,29%	6,5%	473	38,33%	5,8%	610	35,61%	7,5%	514	36,64%	6,2%
	w	841	60,11%	8,0%	707	57,71%	6,7%	761	61,67%	7,2%	1.103	64,39%	10,4%	889	63,36%	8,4%	
Eisenstadt	g		315		7,6%	247		5,9%	252		5,9%	359		8,5%	341		7,9%
		A<25	29	9,21%	5,4%	25	10,12%	5,0%	23	9,13%	4,5%	28	7,80%	5,8%	17	4,99%	3,4%
		25<=A<45	135	42,86%	6,7%	119	48,18%	5,7%	109	43,25%	5,3%	164	45,68%	8,0%	150	43,99%	7,3%
		45<=A	151	47,94%	9,6%	103	41,70%	6,4%	120	47,62%	7,2%	167	46,52%	9,7%	174	51,03%	9,8%
		m	122	38,73%	6,6%	106	42,91%	5,7%	87	34,52%	4,6%	121	33,70%	6,3%	119	34,90%	6,0%
	w	193	61,27%	8,4%	141	57,09%	6,1%	165	65,48%	7,1%	238	66,30%	10,3%	222	65,10%	9,5%	
Mattersburg	g		232		8,4%	213		7,7%	206		7,4%	247		9,0%	227		8,1%
		A<25	26	11,21%	7,0%	21	9,86%	6,0%	17	8,25%	5,1%	23	9,31%	7,1%	12	5,29%	3,4%
		25<=A<45	100	43,10%	7,9%	76	35,68%	5,9%	69	33,50%	5,4%	110	44,53%	8,6%	97	42,73%	7,7%
		45<=A	106	45,69%	9,4%	116	54,46%	10,1%	120	58,25%	10,3%	114	46,15%	9,9%	118	51,98%	9,8%
		m	105	45,26%	8,5%	96	45,07%	7,8%	92	44,66%	7,4%	86	34,82%	7,1%	84	37,00%	6,6%
	w	127	54,74%	8,3%	117	54,93%	7,6%	114	55,34%	7,4%	161	65,18%	10,5%	143	63,00%	9,2%	
Neusiedl am See	g		251		6,1%	258		6,2%	255		6,2%	388		9,5%	308		7,3%
		A<25	29	11,55%	5,5%	24	9,30%	4,7%	26	10,20%	5,2%	36	9,28%	7,7%	23	7,47%	4,7%
		25<=A<45	111	44,22%	5,7%	121	46,90%	6,2%	105	41,18%	5,6%	185	47,68%	9,7%	134	43,51%	7,0%
		45<=A	111	44,22%	6,7%	113	43,80%	6,7%	124	48,63%	7,2%	167	43,04%	9,7%	151	49,03%	8,5%
		m	84	33,47%	4,9%	100	38,76%	5,7%	93	36,47%	5,3%	145	37,37%	8,2%	109	35,39%	6,0%

Abbildung 18: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 1

Bestand Arbeitslose absolut und % - Handel , Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Oberpullendorf	g		171		8,0%	140		6,7%	151		7,1%	207		9,7%	136		6,3%
		A<25	16	9,36%	6,0%	10	7,14%	4,1%	11	7,28%	4,5%	17	8,21%	6,9%	6	4,41%	2,3%
		25<-A<45	83	48,54%	8,5%	60	42,86%	6,3%	73	48,34%	7,5%	86	41,55%	9,0%	50	36,76%	5,1%
		45<=A	72	42,11%	8,2%	70	50,00%	7,8%	67	44,37%	7,3%	104	50,24%	11,1%	80	58,82%	8,5%
		m	67	39,18%	6,8%	72	51,43%	7,7%	58	38,41%	6,0%	82	39,61%	8,5%	58	42,65%	5,9%
w	104	60,82%	9,1%	68	48,57%	5,9%	93	61,59%	8,0%	125	60,39%	10,6%	78	57,35%	6,5%		
			}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}
Oberwart	g		272		8,8%	229		7,5%	222		7,2%	315		10,1%	233		7,5%
		A<25	32	11,76%	7,9%	20	8,73%	5,1%	26	11,71%	7,0%	21	6,67%	5,8%	9	3,86%	2,4%
		25<-A<45	116	42,65%	8,1%	94	41,05%	6,9%	93	41,89%	6,7%	154	48,89%	11,0%	116	49,79%	8,5%
		45<=A	124	45,59%	10,0%	115	50,22%	8,8%	103	46,40%	7,9%	140	44,44%	10,4%	108	46,35%	8,0%
		m	114	41,91%	9,0%	95	41,48%	7,4%	85	38,29%	6,6%	108	34,29%	8,5%	88	37,77%	6,9%
w	158	58,09%	8,7%	134	58,52%	7,5%	137	61,71%	7,7%	207	65,71%	11,2%	145	62,23%	8,0%		
			}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}
Stegensbach	g		101		8,2%	97		7,7%	102		7,8%	121		9,1%	100		7,5%
		A<25	4	3,96%	2,5%	5	5,15%	3,1%	6	5,88%	3,6%	6	4,96%	3,6%	5	5,00%	3,0%
		25<-A<45	46	45,54%	8,3%	35	36,08%	6,3%	36	35,29%	6,3%	58	47,93%	10,0%	39	39,00%	6,8%
		45<=A	51	50,50%	10,0%	57	58,76%	10,6%	60	58,82%	10,5%	57	47,11%	9,8%	56	56,00%	9,4%
		m	41	40,59%	7,8%	33	34,02%	6,2%	40	39,22%	7,3%	41	33,88%	7,2%	32	32,00%	5,5%
w	60	59,41%	8,5%	64	65,98%	8,8%	62	60,78%	8,2%	80	66,12%	10,5%	68	68,00%	9,1%		
			}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}		}}
Jennersdorf	g		57		5,7%	41		4,0%	46		4,5%	76		7,4%	58		5,5%
		A<25	4	7,02%	3,1%	2	4,88%	1,5%	2	4,35%	1,6%	9	11,84%	6,8%	5	8,62%	3,7%
		25<-A<45	24	42,11%	5,0%	19	46,34%	4,1%	19	41,30%	4,3%	27	35,53%	6,1%	19	32,76%	4,4%
		45<=A	29	50,88%	7,3%	20	48,78%	4,7%	25	54,35%	5,5%	40	52,63%	8,7%	34	58,62%	7,1%
		m	25	43,86%	5,9%	16	39,02%	3,8%	18	39,13%	4,4%	27	35,53%	6,6%	24	41,38%	5,6%
w	32	56,14%	5,5%	25	60,98%	4,1%	28	60,87%	4,6%	49	64,47%	7,9%	34	58,62%	5,5%		

Abbildung 19: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 2

Bestand Arbeitslose absolut und % - Gesundheits- und Sozialwesen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Österreich	g		27.608		9,6%	25.519		8,8%	24.621		8,4%	30.432		10,1%	26.447		8,3%
		A<25	1.342	4,86%	4,2%	1.054	4,13%	3,5%	973	3,95%	3,3%	1.493	4,91%	4,7%	1.121	4,24%	3,4%
		25<=A<45	11.434	41,42%	8,8%	10.189	39,93%	7,8%	9.536	38,73%	7,3%	12.142	39,90%	9,0%	10.086	38,14%	7,1%
		45<=A	14.832	53,72%	11,8%	14.276	55,94%	11,0%	14.112	57,32%	10,7%	16.797	55,20%	12,4%	15.240	57,62%	10,7%
		m	11.834	42,86%	15,9%	10.849	42,51%	14,6%	10.131	41,15%	13,8%	11.766	38,66%	14,9%	10.551	39,89%	12,9%
w	15.774	57,14%	7,4%	14.670	57,49%	6,8%	14.490	58,85%	6,6%	18.666	61,34%	8,3%	15.896	60,11%	6,7%		
Burgenland	g		1.040		9,6%	994		8,9%	1.014		9,0%	1.290		10,9%	1.127		9,3%
		A<25	70	6,73%	6,8%	49	4,93%	4,8%	40	3,94%	4,1%	55	4,26%	4,9%	35	3,11%	3,3%
		25<=A<45	363	34,90%	7,9%	355	35,71%	7,7%	327	32,25%	6,9%	460	35,66%	9,3%	396	35,14%	7,9%
		45<=A	607	58,37%	11,7%	590	59,36%	10,8%	647	63,81%	11,5%	775	60,08%	13,3%	696	61,76%	11,5%
		m	421	40,48%	17,4%	350	35,21%	14,0%	376	37,08%	14,9%	430	33,33%	15,8%	365	32,39%	13,4%
w	619	59,52%	7,4%	644	64,79%	7,5%	638	62,92%	7,3%	860	66,67%	9,4%	762	67,61%	8,1%		
Eisenstadt	g		124		6,4%	114		5,7%	108		5,4%	128		6,2%	129		6,0%
		A<25	10	8,06%	5,5%	4	3,51%	2,1%	8	7,41%	4,9%	8	6,25%	4,4%	7	5,43%	3,8%
		25<=A<45	51	41,13%	6,0%	43	37,72%	4,9%	33	30,56%	3,7%	55	42,97%	5,9%	55	42,64%	5,7%
		45<=A	63	50,81%	6,9%	67	58,77%	7,1%	67	62,04%	7,1%	65	50,78%	6,8%	67	51,94%	6,6%
		m	39	31,45%	8,7%	28	24,56%	5,7%	29	26,85%	6,1%	31	24,22%	6,2%	23	17,83%	4,4%
w	85	68,55%	5,7%	86	75,44%	5,7%	79	73,15%	5,2%	97	75,78%	6,2%	106	82,17%	6,5%		
Mattersburg	g		139		10,0%	134		9,5%	128		8,8%	187		12,1%	153		9,8%
		A<25	11	7,91%	7,5%	9	6,72%	6,1%	7	5,47%	4,6%	12	6,42%	6,6%	9	5,88%	5,6%
		25<=A<45	50	35,97%	8,2%	44	32,84%	7,3%	43	33,59%	6,9%	63	33,69%	9,6%	56	36,60%	8,4%
		45<=A	78	56,12%	12,3%	81	60,45%	12,2%	78	60,94%	11,6%	112	59,89%	16,0%	88	57,52%	12,1%
		m	46	33,09%	14,6%	42	31,34%	13,1%	45	35,16%	13,8%	55	29,41%	15,3%	43	28,10%	12,6%
w	93	66,91%	8,6%	92	68,66%	8,4%	83	64,84%	7,4%	132	70,59%	11,2%	110	71,90%	9,1%		
Neusiedl am See	g		127		8,4%	122		8,0%	132		8,5%	184		10,9%	180		10,2%
		A<25	13	10,24%	8,4%	2	1,64%	1,4%	4	3,03%	3,0%	6	3,26%	4,1%	6	3,33%	4,2%
		25<=A<45	40	31,50%	6,1%	43	35,25%	6,4%	42	31,82%	6,4%	65	35,33%	9,1%	60	33,33%	8,0%
		45<=A	74	58,27%	10,7%	77	63,11%	10,6%	86	65,15%	11,3%	113	61,41%	13,7%	114	63,33%	13,1%
		m	40	31,50%	13,4%	38	31,15%	12,1%	42	31,82%	13,6%	52	28,26%	14,7%	52	28,89%	13,9%
w	87	68,50%	7,2%	84	68,85%	6,9%	90	68,18%	7,2%	132	71,74%	9,9%	128	71,11%	9,2%		

Abbildung 20: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Gesundheits- und Sozialwesen - 1

Bestand Arbeitslose absolut und % - Gesundheits- und Sozialwesen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Oberpullendorf	g		151		9,4%	143		8,7%	161		9,7%	211		11,8%	184		10,1%
		A<25	10	6,62%	6,0%	10	6,99%	5,8%	4	2,48%	2,4%	7	3,32%	3,5%	2	1,09%	1,1%
		25<=A<45	48	31,79%	7,6%	38	26,57%	6,1%	35	21,74%	5,6%	62	29,38%	9,1%	51	27,72%	7,5%
		45<=A	93	61,59%	11,5%	95	66,43%	11,0%	122	75,78%	14,1%	142	67,30%	15,7%	131	71,20%	13,9%
		m	67	44,37%	18,0%	69	48,25%	17,5%	71	44,10%	17,5%	83	39,34%	18,6%	66	35,87%	15,5%
w	84	55,63%	6,8%	74	51,75%	5,9%	90	55,90%	7,2%	128	60,66%	9,6%	118	64,13%	8,5%		
Oberwart	g		325		12,7%	318		11,8%	328		11,9%	369		13,1%	319		11,0%
		A<25	14	4,31%	6,1%	16	5,03%	6,9%	12	3,66%	5,3%	15	4,07%	6,1%	6	1,88%	2,8%
		25<=A<45	123	37,85%	11,3%	122	38,36%	11,0%	125	38,11%	11,0%	147	39,84%	12,7%	125	39,18%	10,4%
		45<=A	188	57,85%	15,2%	180	56,60%	13,3%	191	58,23%	13,7%	207	56,10%	14,7%	188	58,93%	12,7%
		m	138	42,46%	23,5%	108	33,96%	18,6%	124	37,80%	20,8%	127	34,42%	20,3%	116	36,36%	18,9%
w	187	57,54%	9,5%	210	66,04%	9,9%	204	62,20%	9,4%	242	65,58%	11,1%	203	63,64%	8,9%		
Stegersbach	g		120		10,6%	124		10,7%	114		9,3%	150		11,8%	117		9,2%
		A<25	9	7,50%	11,5%	6	4,84%	8,5%	2	1,75%	2,7%	4	2,67%	4,3%	3	2,56%	3,0%
		25<=A<45	33	27,50%	7,2%	46	37,10%	9,8%	33	28,95%	6,5%	48	32,00%	9,7%	39	33,33%	7,9%
		45<=A	78	65,00%	13,0%	72	58,06%	11,7%	79	69,30%	12,3%	98	65,33%	14,4%	75	64,10%	11,2%
		m	67	55,83%	27,0%	44	35,48%	18,6%	47	41,23%	17,8%	58	38,67%	20,9%	47	40,17%	17,9%
w	53	44,17%	6,0%	80	64,52%	8,7%	67	58,77%	7,0%	92	61,33%	9,3%	70	59,83%	7,0%		
Jannersdorf	g		54		8,3%	39		5,9%	43		6,4%	61		8,7%	45		6,4%
		A<25	3	5,56%	4,3%	2	5,13%	3,0%	3	6,98%	4,8%	3	4,92%	4,5%	2	4,44%	3,0%
		25<=A<45	18	33,33%	6,4%	19	48,72%	6,7%	16	37,21%	5,6%	20	32,79%	6,6%	10	22,22%	3,5%
		45<=A	33	61,11%	11,0%	18	46,15%	5,8%	24	55,81%	7,3%	38	62,30%	11,4%	33	73,33%	9,5%
		m	24	44,44%	17,9%	21	53,85%	13,2%	18	41,86%	12,2%	24	39,34%	14,0%	18	40,00%	10,4%
w	30	55,56%	7,0%	18	46,15%	3,6%	25	58,14%	4,8%	37	60,66%	7,0%	27	60,00%	5,1%		

Abbildung 21: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Gesundheits- und Sozialwesen - 2

Bestand Arbeitslose absolut und % - Beherbergung und Gastronomie - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni			2018/Juni			2019/Juni			2020/Juni			2021/Juni		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
			Österreich	g	36.120		15,0%	31.779		13,2%	29.815		12,2%	68.961		29,5%	31.548
		A<25	4.256	11,78%	9,3%	3.423	10,77%	7,6%	3.134	10,51%	7,0%	8.062	11,69%	20,3%	2.322	7,36%	6,3%
		25<=A<45	18.362	50,84%	15,4%	16.089	50,63%	13,6%	15.010	50,34%	12,6%	35.929	52,10%	31,3%	15.931	50,50%	14,7%
		45<=A	13.502	37,38%	17,7%	12.267	38,60%	15,7%	11.671	39,14%	14,5%	24.970	36,21%	31,6%	13.295	42,14%	16,8%
		m	15.278	42,30%	15,0%	13.496	42,47%	13,1%	12.853	43,11%	12,2%	30.224	43,83%	29,8%	13.828	43,83%	14,1%
		w	20.842	57,70%	15,0%	18.283	57,53%	13,2%	16.962	56,89%	12,2%	38.737	56,17%	29,3%	17.720	56,17%	14,0%
Burgenland	g		725		13,3%	640		11,7%	572		10,6%	1.264		24,2%	628		12,4%
		A<25	80	11,03%	8,4%	57	8,91%	6,0%	53	9,27%	5,7%	122	9,65%	15,5%	28	4,46%	3,4%
		25<=A<45	314	43,31%	13,6%	287	44,84%	12,5%	249	43,53%	11,2%	569	45,02%	26,0%	286	45,54%	13,8%
		45<=A	331	45,66%	15,2%	296	46,25%	13,3%	270	47,20%	11,9%	573	45,33%	25,5%	314	50,00%	14,4%
		m	236	32,55%	12,4%	219	34,22%	11,3%	195	34,09%	10,2%	421	33,31%	22,6%	224	35,67%	11,9%
		w	489	67,45%	13,8%	421	65,78%	11,9%	377	65,91%	10,7%	843	66,69%	25,1%	404	64,33%	12,6%
Eisenstadt	g		98		11,8%	106		12,0%	91		10,0%	238		26,2%	121		14,2%
		A<25	9	9,18%	5,5%	6	5,66%	3,6%	5	5,49%	2,8%	27	11,34%	15,9%	6	4,96%	4,3%
		25<=A<45	47	47,96%	12,8%	49	46,23%	12,7%	49	53,85%	12,3%	108	45,38%	27,1%	61	50,41%	16,0%
		45<=A	42	42,86%	14,1%	51	48,11%	15,4%	37	40,66%	11,1%	103	43,28%	30,1%	54	44,63%	16,2%
		m	38	38,78%	11,7%	46	43,40%	12,8%	30	32,97%	8,3%	95	39,92%	26,0%	56	46,28%	15,3%
		w	60	61,22%	11,9%	60	56,60%	11,4%	61	67,03%	11,2%	143	60,08%	26,3%	65	53,72%	13,3%
Mattersburg	g		96		15,3%	80		13,4%	63		10,6%	130		22,3%	72		12,9%
		A<25	12	12,50%	9,7%	12	15,00%	11,4%	8	12,70%	7,7%	19	14,62%	19,8%	1	1,39%	0,9%
		25<=A<45	40	41,67%	14,6%	29	36,25%	11,1%	22	34,92%	8,5%	56	43,08%	22,2%	39	54,17%	16,5%
		45<=A	44	45,83%	19,1%	39	48,75%	17,0%	33	52,38%	14,0%	55	42,31%	23,5%	32	44,44%	14,8%
		m	30	31,25%	13,9%	36	45,00%	17,0%	29	46,03%	14,4%	44	33,85%	21,9%	29	40,28%	14,2%
		w	66	68,75%	16,0%	44	55,00%	11,5%	34	53,97%	8,6%	86	66,15%	22,6%	43	59,72%	12,1%
Neusiedl am See	g		112		9,6%	105		9,2%	98		8,9%	238		23,0%	142		13,7%
		A<25	10	8,93%	4,4%	12	11,43%	5,4%	9	9,18%	4,3%	21	8,82%	12,6%	6	4,23%	3,3%
		25<=A<45	48	42,86%	9,4%	42	40,00%	8,7%	41	41,84%	8,7%	110	46,22%	24,1%	65	45,77%	14,9%
		45<=A	54	48,21%	12,4%	51	48,57%	11,9%	48	48,98%	11,2%	107	44,96%	25,8%	71	50,00%	17,0%
		m	39	34,82%	7,8%	41	39,05%	8,7%	36	36,73%	7,9%	84	35,29%	19,5%	52	36,62%	11,9%
		w	73	65,18%	10,9%	64	60,95%	9,6%	62	63,27%	9,5%	154	64,71%	25,4%	90	63,38%	15,0%

Abbildung 22: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Beherbergung und Gastronomie - 1

Bestand Arbeitslose absolut und % - Beherberung und Gastronomie - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/ JunI			2018/ JunI			2019/ JunI			2020/ JunI			2021/ JunI		
			absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote	absolut	anteilig	AL-Quote
Oberpullendorf	g		61		13,5%	66		13,8%	73		15,7%	121		27,0%	50		11,9%
		A<25	5	8,20%	6,4%	4	6,06%	4,2%	8	10,96%	8,5%	10	8,26%	13,2%	1	2,00%	1,3%
		25<=A<45	28	45,90%	15,9%	30	45,45%	16,8%	30	41,10%	16,8%	53	43,80%	29,9%	24	48,00%	14,5%
		45<=A	28	45,90%	14,1%	32	48,48%	15,8%	35	47,95%	18,1%	58	47,93%	29,7%	25	50,00%	14,1%
		m	18	29,51%	12,9%	18	27,27%	12,2%	21	28,77%	14,5%	33	27,27%	23,1%	14	28,00%	9,7%
w	43	70,49%	13,7%	48	72,73%	14,5%	52	71,23%	16,2%	88	72,73%	28,9%	36	72,00%	13,1%		
Oberwart	g		198		14,6%	167		12,3%	157		11,8%	319		25,3%	147		11,8%
		A<25	25	12,63%	12,8%	13	7,78%	6,8%	12	7,64%	6,3%	24	7,52%	16,0%	10	6,80%	5,6%
		25<=A<45	80	40,40%	14,8%	83	49,70%	15,3%	70	44,59%	14,1%	152	47,65%	31,2%	54	36,73%	11,8%
		45<=A	93	46,97%	15,6%	71	42,51%	11,4%	75	47,77%	11,7%	143	44,83%	22,8%	83	56,40%	13,6%
		m	63	31,82%	14,8%	52	31,14%	11,6%	57	36,31%	13,0%	97	30,41%	23,2%	46	31,29%	10,8%
w	135	68,18%	14,5%	115	68,86%	12,7%	100	63,69%	11,2%	222	69,59%	26,3%	101	68,71%	12,3%		
Stegersbach	g		100		17,5%	86		14,6%	58		9,7%	123		21,8%	66		11,6%
		A<25	9	9,00%	10,0%	8	9,30%	9,0%	9	15,52%	9,7%	10	8,13%	15,4%	1	1,52%	1,4%
		25<=A<45	47	47,00%	17,5%	43	50,00%	16,0%	23	39,66%	9,0%	54	43,90%	22,0%	33	50,00%	13,6%
		45<=A	44	44,00%	20,9%	35	40,70%	15,0%	26	44,83%	10,5%	59	47,97%	23,2%	32	48,48%	12,5%
		m	31	31,00%	18,0%	20	23,26%	11,5%	17	29,31%	9,1%	40	32,52%	22,6%	15	22,73%	8,3%
w	69	69,00%	17,3%	66	76,74%	15,8%	41	70,69%	10,0%	83	67,48%	21,4%	51	77,27%	13,1%		
Jennersdorf	g		60		14,0%	30		6,9%	32		7,6%	95		22,7%	30		7,6%
		A<25	10	16,67%	14,1%	2	6,67%	2,7%	2	6,25%	3,3%	11	11,58%	16,9%	3	10,00%	4,7%
		25<=A<45	24	40,00%	13,4%	11	36,67%	6,1%	14	43,75%	8,0%	36	37,89%	21,2%	10	33,33%	6,5%
		45<=A	26	43,33%	14,4%	17	56,67%	9,3%	16	50,00%	8,7%	48	50,53%	26,2%	17	56,67%	9,5%
		m	17	28,33%	12,9%	6	20,00%	4,5%	5	15,63%	4,1%	28	29,47%	21,7%	12	40,00%	9,8%
w	43	71,67%	14,4%	24	80,00%	7,9%	27	84,38%	9,1%	67	70,53%	23,2%	18	60,00%	6,6%		

Abbildung 23: Bestand Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Beherberung und Gastronomie - 2

Bestand Beschäftigte - Herstellung von Waren - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Österreich	g		579.766		596.052		606.193		594.849		599.193	
		A<25	74.964	12,53%	74.915	12,57%	74.284	12,25%	70.172	11,80%	69.707	11,63%
		25<=A<45	276.111	47,62%	285.615	47,92%	291.689	48,12%	286.241	48,12%	289.206	48,27%
		45<=A	228.691	39,45%	235.522	39,51%	240.220	39,63%	238.436	40,08%	240.280	40,10%
		m	433.702	74,81%	445.669	74,77%	452.613	74,66%	444.592	74,74%	447.036	74,61%
w	146.064	25,19%	150.383	25,23%	153.580	25,34%	150.257	25,26%	152.157	25,39%		
Burgenland	g		15.426		15.684		15.742		15.240		15.259	
		A<25	1.488	9,65%	1.504	9,59%	1.489	9,48%	1.351	8,86%	1.328	8,70%
		25<=A<45	7.242	46,95%	7.340	46,80%	7.249	46,05%	6.998	45,92%	7.062	46,28%
		45<=A	6.696	43,41%	6.840	43,61%	7.004	44,49%	6.891	45,22%	6.869	45,02%
		m	11.222	72,75%	11.427	72,86%	11.428	72,60%	11.167	73,27%	11.130	72,94%
w	4.204	27,25%	4.257	27,14%	4.314	27,40%	4.073	26,73%	4.129	27,06%		
Eisenstadt	g		3.008		3.104		3.106		2.968		2.947	
		A<25	250	8,31%	268	8,63%	253	8,15%	231	7,78%	211	7,16%
		25<=A<45	1.441	47,91%	1.484	47,81%	1.469	47,30%	1.413	47,61%	1.427	48,42%
		45<=A	1.317	43,78%	1.352	43,56%	1.384	44,56%	1.324	44,61%	1.309	44,42%
		m	2.203	73,24%	2.286	73,65%	2.306	74,24%	2.210	74,46%	2.187	74,21%
w	805	26,76%	818	26,35%	800	25,76%	758	25,54%	760	25,79%		
Mattersburg	g		2.578		2.584		2.556		2.477		2.470	
		A<25	266	10,32%	265	10,26%	244	9,55%	230	9,29%	216	8,74%
		25<=A<45	1.193	46,28%	1.183	45,78%	1.160	45,38%	1.124	45,38%	1.141	46,19%
		45<=A	1.119	43,41%	1.136	43,96%	1.152	45,07%	1.123	45,34%	1.113	45,06%
		m	1.904	73,86%	1.906	73,76%	1.871	73,20%	1.856	74,93%	1.849	74,86%
w	674	26,14%	678	26,24%	685	26,80%	621	25,07%	621	25,14%		
Neusiedl am See	g		2.236		2.205		2.183		2.121		2.126	
		A<25	209	9,35%	197	8,93%	195	8,93%	182	8,58%	203	9,55%
		25<=A<45	1.047	46,82%	1.034	46,89%	1.016	46,54%	979	46,16%	988	46,47%
		45<=A	980	43,83%	974	44,17%	972	44,53%	960	45,26%	935	43,98%
		m	1.728	77,28%	1.716	77,82%	1.679	76,91%	1.653	77,93%	1.635	76,90%
w	508	22,72%	489	22,18%	504	23,09%	468	22,07%	491	23,10%		

Abbildung 24: Bestand Beschäftigte, Herstellung von Waren - 1

Bestand Beschäftigte - Herstellung von Waren - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Oberpullendorf	g		2.099		2.123		2.098		2.048		2.002	
		A<25	236	11,24%	219	10,32%	221	10,53%	197	9,62%	189	9,44%
		25<=A<45	962	45,83%	988	46,54%	981	44,38%	901	43,99%	877	43,81%
		45<=A	901	42,93%	916	43,15%	946	45,09%	950	46,39%	936	46,75%
		m	1.438	68,51%	1.491	70,23%	1.442	68,73%	1.412	68,95%	1.381	68,98%
		w	661	31,49%	632	29,77%	656	31,27%	636	31,05%	621	31,02%
Oberwart	g		2.720		2.834		2.868		2.871		2.927	
		A<25	285	10,48%	317	11,19%	329	11,47%	307	10,69%	293	10,01%
		25<=A<45	1.333	49,01%	1.384	48,84%	1.373	47,87%	1.365	47,54%	1.406	48,04%
		45<=A	1.102	40,51%	1.133	39,98%	1.166	40,66%	1.199	41,78%	1.228	41,95%
		m	1.940	71,32%	2.006	70,78%	2.051	70,82%	2.050	71,40%	2.076	70,95%
		w	780	28,68%	828	29,22%	837	29,18%	821	28,60%	851	29,07%
Stegersbach	g		1.227		1.242		1.343		1.275		1.288	
		A<25	99	8,07%	96	7,73%	103	7,67%	88	6,90%	96	7,45%
		25<=A<45	575	46,86%	579	46,62%	612	45,57%	574	45,02%	569	44,18%
		45<=A	553	45,07%	567	45,65%	628	46,76%	613	48,08%	623	48,37%
		m	900	73,35%	888	71,50%	957	71,26%	916	71,84%	913	70,89%
		w	327	26,65%	354	28,50%	386	28,74%	359	28,16%	375	29,11%
Jennersdorf	g		1.558		1.592		1.588		1.480		1.499	
		A<25	143	9,18%	142	8,92%	144	9,07%	116	7,84%	120	8,01%
		25<=A<45	691	44,35%	688	43,22%	688	43,32%	642	43,38%	654	43,63%
		45<=A	724	46,47%	762	47,86%	756	47,61%	722	48,78%	725	48,37%
		m	1.109	71,18%	1.134	71,23%	1.142	71,91%	1.070	72,30%	1.089	72,65%
		w	449	28,82%	458	28,77%	446	28,09%	410	27,70%	410	27,35%

Abbildung 25: Bestand Beschäftigte, Herstellung von Waren - 2

**Bestand Beschäftigte - Handel , Instandhaltung und
Reparatur von Kraftfahrzeugen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %**

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Österreich	g		525.314		532.795		536.620		527.491		545.258	
		A<25	84.175	16,02%	82.533	15,49%	80.958	15,09%	78.567	14,89%	80.690	14,80%
		25<=A<45	245.439	46,72%	248.909	46,72%	250.400	46,66%	245.104	46,47%	254.011	46,59%
		45<=A	195.700	37,25%	201.353	37,79%	205.262	38,25%	203.820	38,64%	210.557	38,62%
		m	236.473	45,02%	239.978	45,04%	242.435	45,18%	239.269	45,36%	249.680	45,79%
		w	288.841	54,98%	292.817	54,96%	294.185	54,82%	288.222	54,64%	295.578	54,21%
Burgenland	g		17.054		17.320		17.438		16.994		17.577	
		A<25	2.255	13,22%	2.189	12,64%	2.142	12,28%	2.047	12,09%	2.199	12,51%
		25<=A<45	8.056	47,24%	8.128	46,93%	8.113	46,52%	7.820	46,02%	7.980	45,40%
		45<=A	6.743	39,54%	7.005	40,43%	7.183	41,19%	7.127	41,94%	7.398	42,09%
		m	7.424	43,53%	7.491	43,25%	7.642	43,82%	7.526	44,29%	7.828	44,54%
		w	9.630	56,47%	9.829	56,75%	9.796	56,18%	9.468	55,71%	9.749	55,46%
Eisenstadt	g		3.820		3.938		3.993		3.888		3.982	
		A<25	506	13,25%	476	12,09%	487	12,20%	456	11,73%	476	11,95%
		25<=A<45	1.886	49,37%	1.962	49,82%	1.956	48,99%	1.880	48,35%	1.900	47,71%
		45<=A	1.428	37,38%	1.500	38,09%	1.550	38,82%	1.552	39,92%	1.606	40,33%
		m	1.719	45,00%	1.760	44,69%	1.822	45,63%	1.809	46,53%	1.875	47,09%
		w	2.101	55,00%	2.178	55,31%	2.171	54,37%	2.079	53,47%	2.107	52,91%
Mattersburg	g		2.556		2.560		2.582		2.500		2.588	
		A<25	348	13,72%	327	12,77%	316	12,24%	301	12,04%	346	13,37%
		25<=A<45	1.166	45,98%	1.204	47,03%	1.218	47,17%	1.162	46,48%	1.162	44,90%
		45<=A	1.022	40,30%	1.029	40,20%	1.048	40,59%	1.037	41,48%	1.080	41,73%
		m	1.127	44,44%	1.131	44,18%	1.147	44,42%	1.126	45,04%	1.180	45,60%
		w	1.409	55,56%	1.429	55,82%	1.435	55,58%	1.374	54,96%	1.408	54,40%
Neusiedl am See	g		3.868		3.892		3.854		3.710		3.885	
		A<25	498	12,87%	491	12,62%	476	12,35%	432	11,64%	466	11,99%
		25<=A<45	1.833	47,39%	1.824	46,87%	1.777	46,11%	1.724	46,47%	1.791	46,10%
		45<=A	1.537	39,74%	1.577	40,52%	1.601	41,54%	1.554	41,89%	1.628	41,90%
		m	1.636	42,30%	1.650	42,39%	1.664	43,18%	1.633	44,02%	1.713	44,09%
		w	2.232	57,70%	2.242	57,61%	2.190	56,82%	2.077	55,98%	2.172	55,91%

Abbildung 26: Bestand Beschäftigte, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 1

Bestand Beschäftigte - Handel , Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Oberpullendorf	g		1.957		1.950		1.978		1.936		2.037	
		A<25	251	12,83%	236	12,10%	232	11,73%	230	11,88%	251	12,32%
		25<=A<45	897	45,84%	892	45,74%	900	45,50%	869	44,89%	926	45,46%
		45<=A	809	41,34%	822	42,15%	846	42,77%	837	43,23%	860	42,22%
		m	912	46,60%	866	44,41%	904	45,70%	887	45,82%	924	45,36%
w	1.045	53,40%	1.084	55,59%	1.074	54,30%	1.049	54,18%	1.113	54,64%		
Oberwart	g		2.803		2.836		2.845		2.796		2.863	
		A<25	372	13,27%	370	13,05%	344	12,09%	344	12,30%	371	12,96%
		25<=A<45	1.312	46,81%	1.273	44,89%	1.302	45,76%	1.247	44,60%	1.254	43,80%
		45<=A	1.119	39,92%	1.193	42,07%	1.199	42,14%	1.205	43,10%	1.238	43,24%
		m	1.147	40,92%	1.186	41,82%	1.201	42,21%	1.159	41,45%	1.185	41,39%
w	1.656	59,08%	1.650	58,18%	1.644	57,79%	1.637	58,55%	1.678	58,61%		
Stegersbach	g		1.126		1.159		1.209		1.209		1.231	
		A<25	157	13,94%	157	13,55%	161	13,32%	161	13,32%	160	13,00%
		25<=A<45	509	45,20%	523	45,13%	538	44,50%	524	43,34%	531	43,14%
		45<=A	460	40,85%	479	41,33%	510	42,18%	524	43,34%	540	43,87%
		m	484	42,98%	498	42,97%	511	42,27%	529	43,76%	548	44,52%
w	642	57,02%	661	57,03%	698	57,73%	680	56,24%	683	55,48%		
Jennersdorf	g		944		985		977		955		991	
		A<25	123	13,03%	132	13,40%	126	12,90%	123	12,88%	129	13,02%
		25<=A<45	453	47,99%	450	45,69%	422	43,19%	414	43,35%	416	41,98%
		45<=A	368	38,98%	403	40,91%	429	43,91%	418	43,77%	446	45,01%
		m	399	42,27%	400	40,61%	393	40,23%	383	40,10%	403	40,67%
w	545	57,73%	585	59,39%	584	59,77%	572	59,90%	588	59,33%		

Abbildung 27: Bestand Beschäftigte, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen - 2

Bestand Beschäftigte - Gesundheits- und Sozialwesen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Österreich	g		260.254		265.073		266.770		272.169		291.212	
		A<25	30.272	11,63%	29.201	11,02%	28.305	10,61%	30.310	11,14%	31.569	10,84%
		25<=A<45	118.675	45,60%	119.964	45,26%	120.891	45,32%	122.898	45,16%	132.814	45,61%
		45<=A	111.307	42,77%	115.908	43,73%	117.574	44,07%	118.961	43,71%	126.829	43,55%
		m	62.715	24,10%	63.262	23,87%	63.052	23,64%	66.965	24,60%	71.018	24,39%
w	197.539	75,90%	201.811	76,13%	203.718	76,36%	205.204	75,40%	220.194	75,61%		
Burgenland	g		9.750		10.135		10.308		10.560		11.026	
		A<25	960	9,85%	967	9,54%	937	9,09%	1.054	10,08%	1.023	9,28%
		25<=A<45	4.220	43,28%	4.272	42,15%	4.414	42,82%	4.462	42,25%	4.645	42,13%
		45<=A	4.570	46,87%	4.896	48,31%	4.957	48,09%	5.034	47,67%	5.358	48,59%
		m	1.998	20,49%	2.146	21,17%	2.152	20,88%	2.299	21,77%	2.356	21,37%
w	7.752	79,51%	7.989	78,83%	8.156	79,12%	8.261	78,23%	8.670	78,63%		
Eisenstadt	g		1.819		1.896		1.894		1.935		2.034	
		A<25	173	9,51%	183	9,65%	154	8,13%	172	8,89%	179	8,80%
		25<=A<45	800	43,98%	831	43,83%	865	45,67%	870	44,96%	906	44,54%
		45<=A	846	46,51%	882	46,52%	875	46,20%	893	46,15%	949	46,66%
		m	410	22,54%	462	24,37%	450	23,76%	467	24,13%	505	24,83%
w	1.409	77,46%	1.434	75,63%	1.444	76,24%	1.468	75,87%	1.529	75,17%		
Mattersburg	g		1.256		1.283		1.323		1.354		1.401	
		A<25	136	10,83%	139	10,83%	145	10,96%	171	12,63%	152	10,85%
		25<=A<45	563	44,82%	561	43,73%	581	43,92%	593	43,80%	607	43,33%
		45<=A	557	44,35%	583	45,44%	597	45,12%	590	43,57%	642	45,82%
		m	269	21,42%	278	21,67%	281	21,24%	304	22,45%	299	21,34%
w	987	78,58%	1.005	78,33%	1.042	78,76%	1.050	77,55%	1.102	78,66%		
Neusiedl am See	g		1.377		1.410		1.419		1.498		1.582	
		A<25	141	10,24%	138	9,79%	129	9,09%	141	9,41%	136	8,60%
		25<=A<45	619	44,95%	624	44,26%	618	43,55%	646	43,12%	690	43,62%
		45<=A	617	44,81%	648	45,96%	672	47,36%	711	47,46%	756	47,79%
		m	259	18,81%	275	19,50%	267	18,82%	301	20,09%	323	20,42%

Abbildung 28: Bestand Beschäftigte, Gesundheits- und Sozialwesen - 1

Bestand Beschäftigte - Gesundheits- und Sozialwesen - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Oberpullendorf	g		1.457		1.510		1.498		1.573		1.630	
		A<25	158	10,84%	161	10,66%	163	10,88%	195	12,40%	186	11,41%
		25<= A<45	584	40,08%	580	38,41%	598	39,59%	616	39,16%	633	38,83%
		45<=A	715	49,07%	769	50,93%	742	49,53%	762	48,44%	811	49,75%
		m	305	20,93%	326	21,59%	334	22,30%	363	23,08%	361	22,15%
		w	1.152	79,07%	1.184	78,41%	1.164	77,70%	1.210	76,92%	1.269	77,85%
Oberwart	g		2.227		2.381		2.433		2.442		2.572	
		A<25	217	9,74%	217	9,11%	214	8,80%	232	9,50%	209	8,13%
		25<= A<45	962	43,20%	986	41,41%	1.015	41,72%	1.007	41,24%	1.075	41,80%
		45<=A	1.048	47,08%	1.178	49,48%	1.204	49,49%	1.203	49,26%	1.288	50,08%
		m	450	20,21%	474	19,91%	473	19,44%	498	20,39%	498	19,36%
		w	1.777	79,79%	1.907	80,09%	1.960	80,56%	1.944	79,61%	2.074	80,64%
Stegersbach	g		1.016		1.085		1.110		1.119		1.148	
		A<25	69	6,79%	65	6,28%	73	6,58%	89	7,95%	97	8,45%
		25<= A<45	427	42,03%	424	40,97%	473	42,61%	449	40,13%	455	39,63%
		45<=A	520	51,18%	546	52,75%	564	50,81%	581	51,92%	596	51,92%
		m	181	17,81%	193	18,65%	217	19,55%	219	19,57%	215	18,73%
		w	835	82,19%	842	81,35%	893	80,45%	900	80,43%	933	81,27%
Jennersdorf	g		598		620		631		639		659	
		A<25	66	11,04%	64	10,32%	59	9,35%	64	10,02%	64	9,71%
		25<= A<45	265	44,31%	266	42,90%	269	42,63%	281	43,97%	279	42,34%
		45<=A	267	44,65%	290	46,77%	303	48,02%	294	46,01%	316	47,95%
		m	124	20,74%	138	22,26%	130	20,60%	147	23,00%	155	23,52%
		w	474	79,26%	482	77,74%	501	79,40%	492	77,00%	504	76,48%

Abbildung 29: Bestand Beschäftigte, Gesundheits- und Sozialwesen - 2

Bestand Beschäftigte - Beherbergung und Gastronomie - Ö, Bgld, Regionen, Geschlecht, Alter und %

Region	gesamt	Alter (A) männlich weiblich	2017/Juni		2018/Juni		2019/Juni		2020/Juni		2021/Juni	
			absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig
Obepullendorf	g		392		411		393		327		369	
		A < 25	73	18,62%	91	22,14%	86	21,88%	66	20,18%	76	20,60%
		25 <= A < 45	148	37,76%	149	36,25%	149	37,91%	124	37,92%	141	38,21%
		45 <= A	171	43,62%	171	41,61%	158	40,20%	137	41,90%	152	41,19%
		m	121	30,87%	129	31,39%	124	31,55%	110	33,64%	131	35,50%
w	271	69,13%	282	68,61%	269	68,45%	217	66,36%	238	64,50%		
Oberwart	g		1.161		1.191		1.170		944		1.100	
		A < 25	170	14,64%	179	15,03%	177	15,13%	126	13,35%	170	15,45%
		25 <= A < 45	462	39,79%	460	38,62%	427	36,50%	335	35,49%	404	36,73%
		45 <= A	529	45,56%	552	46,35%	566	48,38%	483	51,17%	526	47,82%
		m	363	31,27%	397	33,33%	381	32,56%	321	34,00%	379	34,45%
w	798	68,73%	794	66,67%	789	67,44%	623	66,00%	721	65,55%		
Stegersbach	g		470		505		538		441		503	
		A < 25	81	17,23%	81	16,04%	84	15,61%	55	12,47%	71	14,12%
		25 <= A < 45	222	47,23%	226	44,75%	232	43,12%	191	43,31%	209	41,55%
		45 <= A	167	35,53%	198	39,21%	222	41,26%	195	44,22%	223	44,33%
		m	141	30,00%	154	30,50%	169	31,41%	137	31,07%	166	33,00%
w	329	70,00%	351	69,50%	369	68,59%	304	68,93%	337	67,00%		
Jennersdorf	g		370		406		388		323		367	
		A < 25	61	16,49%	71	17,49%	59	15,21%	54	16,72%	61	16,62%
		25 <= A < 45	155	41,89%	169	41,63%	162	41,75%	134	41,49%	144	39,24%
		45 <= A	154	41,62%	166	40,89%	167	43,04%	135	41,80%	162	44,14%
		m	115	31,08%	127	31,28%	117	30,15%	101	31,27%	111	30,25%
w	255	68,92%	279	68,72%	271	69,85%	222	68,73%	256	69,75%		

Abbildung 30: Bestand Beschäftigte, Beherbergung und Gastronomie - 2