

„SYSTEMERHALTER*INNEN IM FOKUS – STUDIE ZUR SITUATION VON BESCHÄFTIGTEN IM EINZELHANDEL IN NIEDERÖSTERREICH WÄHREND DER COVID-19 PANDEMIE“

ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIENERGEBNISSE DER VON FORBA IM AUFTRAG DER ABTEILUNG FRAUENPOLITIK DER KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH ERSTELLTEN STUDIE

In der vorliegenden Zusammenfassung wird der Fokus noch stärker auf Frauen gelegt, da der Handel eine sehr stark frauendominierte Branche ist.

METHODE

Die Studie umfasst eine aktuelle Auswertung aller vorhandenen Daten zum Einzelhandel und damit der Situation der rund 66.700 Beschäftigten in Niederösterreich. Die Datenanalyse wurde ergänzt durch Interviews mit Beschäftigten.

Datenbasis für die quantitative Forschung:

- Statistik Austria: „ Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung“ – Datenlage erstes Halbjahr 2020,
- Arbeitsmarktservice Österreich: Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Einzelhandel 2020,
- Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend: Daten zur Kurzarbeit bis einschließlich September 2020

Qualitative Forschung: 22 leitfadengestützte Interviews mit im Handel in NÖ Beschäftigten:

- 21 Frauen, 1 Mann
- zwischen 20 -57 Jahren
- 9x Supermarkt, 5x Drogerie, 3x Apotheke, 2x Bekleidung, 2x Sporthandel, 1x Buchhandel
- Themen:
 - Arbeit allgemein
 - Arbeit im Lockdown: Veränderung der Arbeit, Privatleben
 - Aktuelle Arbeitssituation, Zukunftsperspektiven und Wünsche

AUSGANGSLAGE

Viele Tätigkeiten, die während der sogenannten Corona-Krise als systemrelevant erkannt wurden, zeichnen sich durch einen hohen Anteil an Frauen unter den Beschäftigten, hohe körperliche und psychosoziale Belastungen, atypische und flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und häufig niedrige Entlohnung aus.

Während viele Beschäftigte die Möglichkeit haben bzw. bekamen im Homeoffice zu arbeiten, hatten die Beschäftigten im Handel diese Möglichkeit nicht. Die Beschäftigten in den systemrelevanten Bereichen des Handels mussten ihre Arbeit vor Ort verrichten sind bzw. waren damit insbesondere aufgrund der Kundenkontakte einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt.

ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN DATENANALYSE

Struktur der Beschäftigten im Einzelhandel

Jede*r zehnte Arbeitnehmer*in in Niederösterreich ist im Einzelhandel beschäftigt bzw. jede siebente in Niederösterreich beschäftigte Frau (15 % der niederösterreichischen Arbeitnehmerinnen sind im Einzelhandel – das sind rund 48.000 Frauen).

72 % der im niederösterreichischen Einzelhandel Beschäftigten sind Frauen, 63 % von ihnen arbeiten Teilzeit.

Alter

Das mittlere Alter beträgt 38. Ein Viertel der Frauen ist jünger als 29 und ein Viertel ist 50 oder älter.

Höchste abgeschlossene Ausbildung

54 % der Frauen und 62 % der Männer haben einen Lehrabschluss als höchste Ausbildung.

12 % der Frauen und 7 % der Männer haben einen Pflichtschulabschluss

14 % der Frauen und 9 % der Männer haben einen BMS –Abschluss

12 % der Frauen und 16 % der Männer haben Matura

8 % der Frauen und 6 % der Männer haben ein Studium oder Kolleg abgeschlossen

Herkunft

14 % der Frauen und 16 % der Männer, die im niederösterreichischen Einzelhandel beschäftigt sind, sind nicht in Österreich geboren. Das ist im Vergleich zu den anderen Bundesländern ein sehr geringer Anteil: in Wien sind 54 % der Beschäftigten im Einzelhandel nicht in Österreich geboren, in Tirol sind es 22 % und in Vorarlberg sind es 25 %.

Lebens- und Familienform

Frauen:

- 23 % Paar ohne Kinder
- 51 % Paar mit Kinder(n)
- 8 % Alleinerzieherinnen
- 18 % Singles
- 10 % der Frauen im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 3 Jahren
- 15 % der Frauen im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 6 Jahren
- 33 % der Frauen im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 15 Jahren
- 50 % der Frauen im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 18 Jahren

Männer:

- 14 % Paar ohne Kinder
- 46 % Paar mit Kinder(n)
- 4 % Alleinerzieher
- 36 % Singles
- 8 % der Männer im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 3 Jahren
- 13 % der Männer im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 6 Jahren

- 27 % der Männer im NÖ Handel leben in einem Haushalt mit Kindern unter 15 Jahren

Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer im Einzelhandel in NÖ liegt bei 68 Monaten (beim selben Dienstgeber). Frauen sind durchschnittlich 65 Monate und Männer durchschnittlich 100 Monate beim gleichen Dienstgeber.

Arbeitsbedingungen in Einzelhandel

Arbeitszeit

63 % der Frauen und 15 % der Männer arbeiten Teilzeit. 12 % der Frauen und 7 % der Männer würden gerne das Beschäftigungsausmaß aufstocken. Dies bedeutet nicht, dass 88 % der Frauen nicht grundsätzlich auch mehr Stunden oder Vollzeit arbeiten wollen würden, sie können es sich nur in ihrer aktuellen Lebenssituation und mit den gegebenen Rahmenbedingungen zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorstellen z.B. keine ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeit vorhanden).

12 % der im Einzelhandel beschäftigten Frauen geben als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, dass sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten. Das ist ein relativ hoher Anteil (in NÖ gesamt über alle Branchen liegt der Wert bei 9 %). Ein Hinweis auf strukturelle Unterbeschäftigung im Einzelhandel. Der Anteil der Frauen, die als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angeben, dass sie nicht Vollzeit arbeiten wollen ist in etwa gleichhoch (*Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria – eigene Abfrage*).

Einkommen im Einzelhandel

Durchschnittliches Nettoeinkommen (inkl. Sonderzahlungen.) = Jahresnetto durch 12 – nicht um Arbeitszeit bereinigt:

Frauen: € 1.520

Männer: € 2480

Unterschied: 39 % (Gesamt NÖ: 30,5 – *Quelle: Lohnsteuerstatistik 2019 Statistik Austria*)

Durchschnittliches Stundeneinkommen (inkl. Sonderzahlungen) :

Frauen: € 13,6

Männer: € 15,9

Unterschied: 14,5 % (Gesamt NÖ: 11,4 % – *Quelle: Lohnsteuerstatistik 2019 Statistik Austria*)

Zu den niedrigen Gesamteinkommen im Einzelhandel trägt die hohe Teilzeitquote wesentlich bei. Die Problematik niedriger Erwerbseinkommen darf nicht vernachlässigt werden, da sich dieses auch auf spätere Pensionsansprüche auswirkt oder im Fall von Arbeitslosigkeit auf die Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe .

Verteilung Leitungsfunktionen

Diese Daten wurden zusätzlich zur Studie aus der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2020 der Statistik Austria erhoben. (eigene Berechnungen):

17,9 % der im niederösterreichischen Handel beschäftigten Frauen und 27,5 % der im niederösterreichischen Handel beschäftigten Männer haben eine Leitungsfunktion inne.

66 % der Leitungsfunktionen im niederösterreichischen Handel werden von Frauen besetzt, das entspricht nicht der Verteilung der gesamt im niederösterreichischen Handel Beschäftigten (72 % Frauen).

Arbeitszeiten während und nach der ersten Welle der COV 19 Pandemie

Beschäftigte im Einzelhandel fanden sich in zwei Positionen wieder:

Systemerhalter*innen waren von längeren Arbeitszeiten gepaart mit der Sorge um die eigene Gesundheit belastet. Hinzu kam auch vielfach noch Verantwortung für die Betreuung von Kindern wegen eingeschränkt geöffneter Kindergärten und Schulen.

Nicht Systemerhalter*innen waren in den Tagen unmittelbar vor dem Lockdown zwar ebenfalls stark belastet, dann aber bald wegen geschlossener Geschäfte in Kurzarbeit oder arbeitslos.

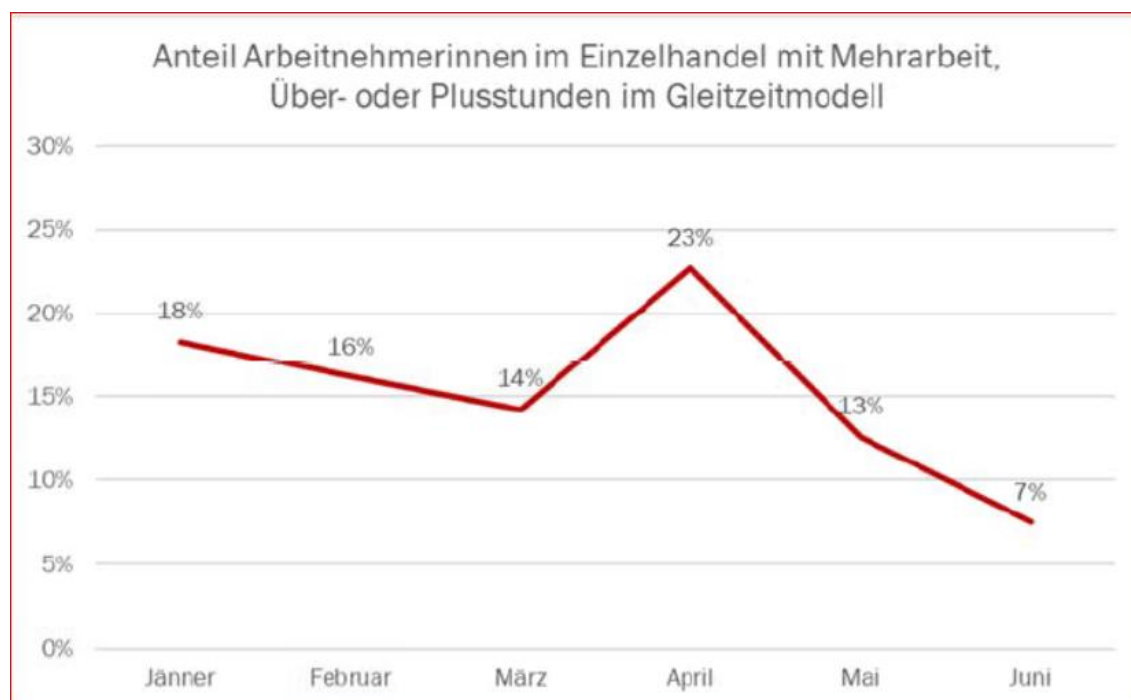
Entwicklung der Arbeitszeiten von Frauen im Einzelhandel

In der ersten Märzhälfte 2020 zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Anteils der Beschäftigten, die mehr als 30 Std. bzw. über der Normalarbeitszeit von 38,5 Std. pro Woche arbeiten (von 35 % Ende Februar auf 56 % bis Mitte März).

Ab 22. März nimmt dann der Anteil der Beschäftigten mit weniger als 10 Std. pro Woche zu (von 17 % am 15.03. auf 46 % am 22. März - vermutlich Kurzarbeit). Der hohe Anteil an Personen mit sehr wenigen Arbeitsstunden geht mit dem schrittweisen Ende des Lockdowns und der Wiedereröffnung der Geschäfte zurück – liegt aber Ende Juni 2020 immer noch über dem Wert vom 15. März 2020.

Ende April, Anfang Mai 2020 kam es für einen größeren Teil der Beschäftigten zu längeren Arbeitszeiten.

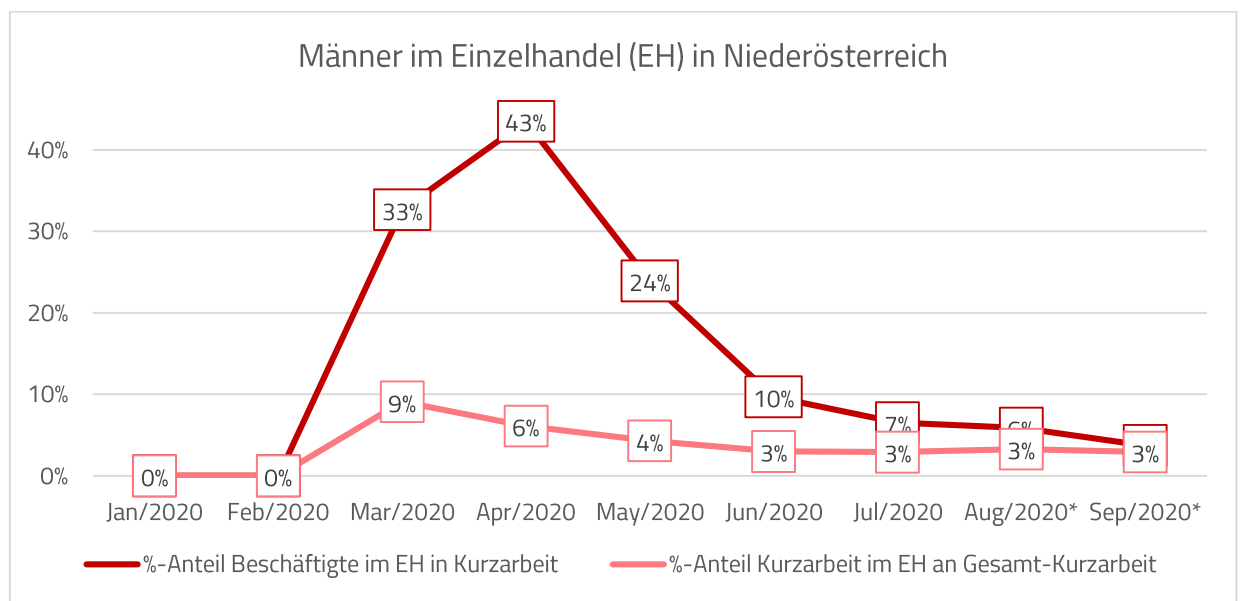
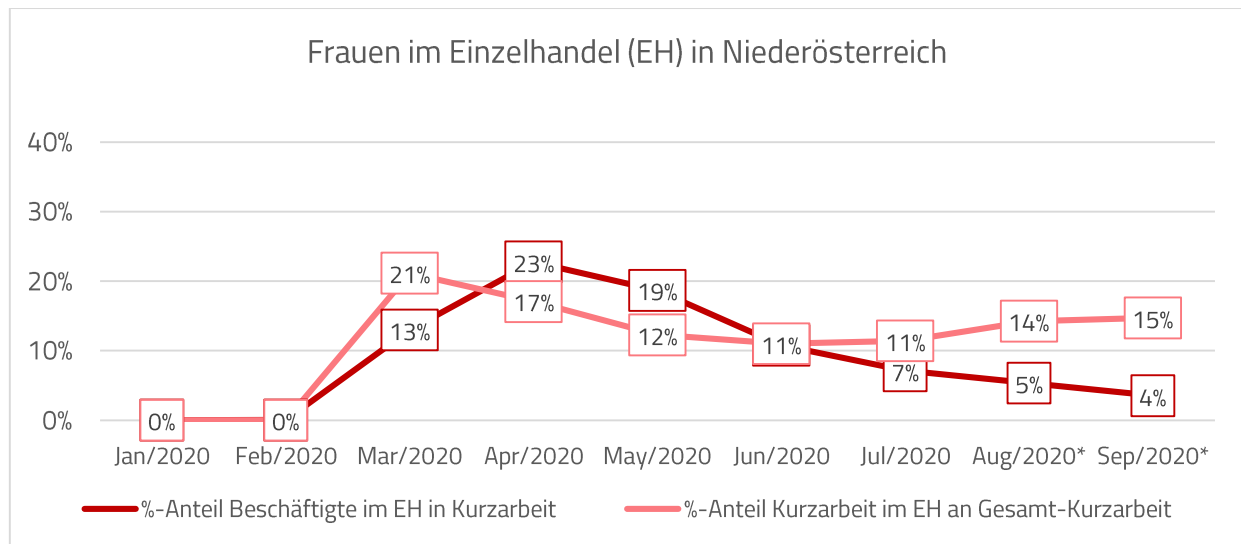
Der Anteil der Arbeitnehmerinnen im Einzelhandel, die Mehr- oder Überstunden leisteten stieg von März bis April 2020 von 14 % auf 23 % und sank bis zum Mai wieder auf 13 %.



Kurzarbeit

Im April 2020 waren 12.250 (23 %) im niederösterreichischen Einzelhandel beschäftigte Frauen und 5.956 (43 %) Männer in Kurzarbeit. Mit der Öffnung der Geschäfte im Juni 2020 ging der Anteil der sich in Kurzarbeit befindenden Einzelhandelsbeschäftigten wieder deutlich zurück. Dennoch sind Ende September 2020 immer noch 4 % der Frauen und 3 % der Männer in Kurzarbeit. Das zeigt, dass Männer im Einzelhandel sehr viel seltener im sog. systemrelevanten Bereich arbeiten.

Es zeigt sich aber auch, dass an der Gesamtheit der sich in Kurzarbeit befindenden niederösterreichischen Beschäftigten, der Handel einen großen Anteil hat – v.a. bei den Frauen. So waren im März 2020 21 % der sich in Kurzarbeit befindenden Niederösterreicherinnen im Handel beschäftigt (Männer: 9 %). Im September 2020 waren immer noch 15 % der sich in Kurzarbeit befindenden Niederösterreicherinnen im Handel tätig (Männer: 3 %). Es gibt demnach anscheinend Bereiche des Einzelhandels, die sich auch während der Phase der Öffnung nicht von den Wirkungen der Pandemie erholt haben.



Beide Graphiken Forba

Arbeitslosigkeit

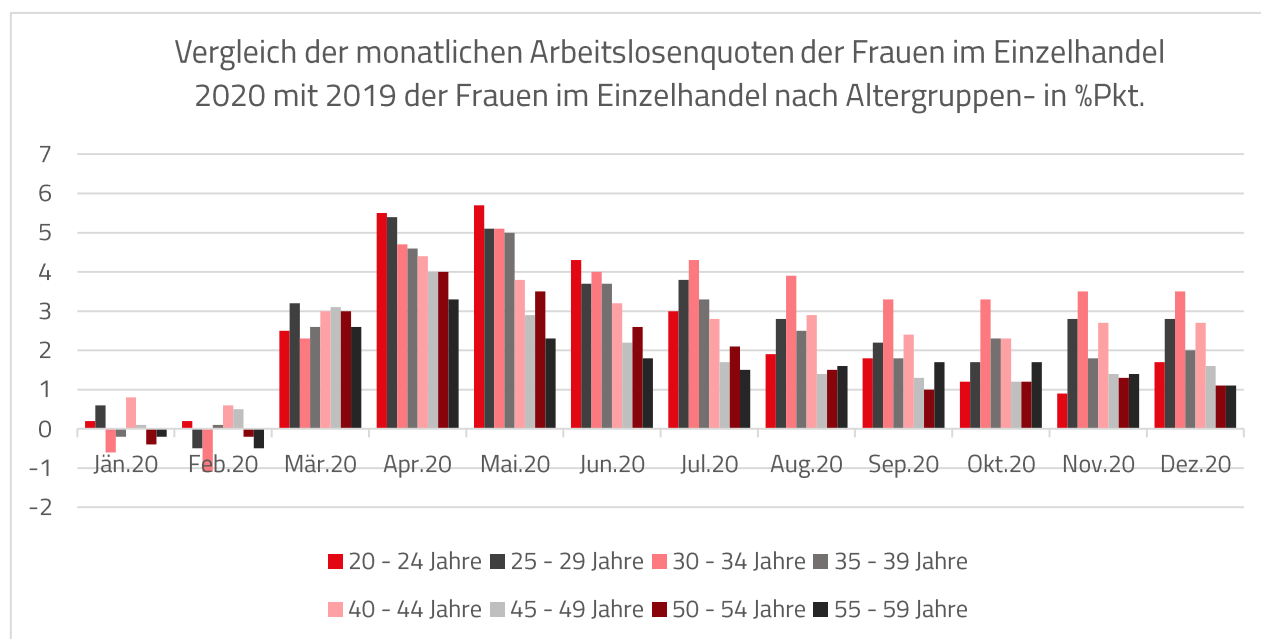
Im Jahresdurchschnitt waren im Einzelhandel in Niederösterreich 4.931 Frauen und 2.082 Männer arbeitslos. Das sind im Vergleich zu 2019 um 1.027 mehr Frauen und um 541 mehr Männer.

Im Einzelhandel gibt es bei der Arbeitslosigkeit grundsätzlich saisonale Schwankungen. Um die Auswirkungen der Pandemie besser feststellen zu können, wird die Entwicklungen der Jahre 2019 und 2020 verglichen. So zeigt sich im Frühjahr 2020 im Gegensatz zum Frühjahr 2019 (9,7% in Februar, 9,3% im März und 8,8% im April) ein starker Anstieg der AL-Quote der Frauen im EZ-Handel (von 9,6% im Februar auf 12,1% im März und 13,5% im April). Ab Juni 2020 entwickeln sich die Kurven nicht mehr so gegensätzlich, allerdings auf einem höheren Niveau im Jahr 2020.

Nach Altersgruppen:

In den meisten Altersgruppen liegen 2019 die Werte der Männer über jenen der Frauen, bei deutlich weniger betroffenen Männer in absoluten Zahlen. Es fällt aber auf, dass in der Altersgruppe zw. 25 und 39 Jahren, sowie jene kurz vor dem Pensionsantritt überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Im Jahr 2020 steigt die Arbeitslosigkeit in allen Altersgruppen im Vergleich zu 2019 ab März an. Wobei im April die stärkste Zunahme zu sehen ist. Bei Frauen bleibt die Arbeitslosigkeit in Folge vor allem im Alter zwischen 30 und 34 Jahren und zwischen 40 und 44 Jahren dauerhaft stärker erhöht, als in den anderen Altersgruppen und bei den Männern.



Graphik: eigene Darstellung

ERGEBNISSE DER INTERVIEWS

Es ist unabhängig vom Lockdown ein Strukturwandel im Handel spürbar. Obwohl sich die Studienteilnehmer*innen ihrer Kompetenzen bewusst sind, wird erkennbar, dass Kostendruck von Konzernzentralen und der wachsende Online-Handel niemanden unberührt lassen.

Arbeitsmotivation und Arbeitsbelastung

Arbeitsmotivation

Die Mitarbeiter*innen im Handel schätzen besonders:

- *Kontakt mit anderen Menschen:* Kommunikation mit Kund*innen geht in manchen Fällen über berufsspezifische Themen hinaus. Eine wichtige Ressource für Arbeit im Einzelhandel ist die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen. Der Aspekt des Austausches und des Zusammenhaltes im Team ist ein häufiger Grund, warum Menschen gerne in die Arbeit gehen und diese positiv bewerten.
- *Abwechslungsreiche Arbeit:* neben der Beratung und dem Verkauf von Waren zählen auch Tätigkeiten wie Organisation von Bestellungen, Präsentation von Waren zu den Aufgaben. Die Arbeit im Einzelhandel verlangt somit auch Administrations- und Organisationsfähigkeiten und eine gewisse Kreativität.

Arbeitsbelastung

Die Mitarbeiter*innen im Handel stört:

- *Die Lage der Arbeitszeit:* Arbeitnehmer*innen müssen regelmäßig zu sozial besonders wichtigen Zeiten, wie abends oder am Samstag arbeiten. Besonders belastend sind Dienste bis 19:00 oder 20:00 Uhr. Ebenso wie die Öffnungszeiten rund um die Feiertage wie Weihnachten und Silvester. Die Öffnungszeiten im Handel werden von den Arbeitnehmer*innen als FAMILIENUNFREUNDLICH empfunden.
- *Die Pausenregelungen:* Der Standort hat Auswirkungen auf die Arbeitszeitpraktiken in den Geschäften. Wenn es z.B. vom Betreiber eines Shoppingcenters die Vorgabe gibt, dass die Geschäfte durchgehend geöffnet haben müssen, haben die Mitarbeiter*innen kleiner Geschäfte de facto keine Pause, da sie dort vorwiegend alleine tätig sind.
- *Das niedrige Einkommen:* Die Einkommen der wenigen Männer im Einzelhandel sind im Schnitt höher als jene der Frauen (höhere Stundeneinkommen und mehr Stunden). Das Erwerbseinkommen liefert für Frauen häufig keine ausreichende Basis für ein finanziell eigenständiges Leben. Viele Beschäftigte haben den Eindruck, dass sie eine sehr wichtige und anstrengende Arbeit leisten, die monetär nicht ausreichend honoriert wird. Ebenso ist die Lohnentwicklung aus Sicht langjähriger Mitarbeiter*innen nicht zufriedenstellend. Leitungsfunktionen werden ebenfalls nicht angemessen entlohnt. Im Familienkontext wird das Einkommen von im Handel beschäftigten Frauen oft nur als Zuverdienst gesehen.
- *Die dauerhafte unfreiwillige Teilzeit:* Vollzeitstellen bekommen meist ausschließlich Personen, die zumindest in Ansätzen Leitungsaufgaben übernehmen. Öfters entspricht die Teilzeit zwar dem Wunsch der Frauen, um die Betreuung der Kinder mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu können; allerdings nur zeitlich auf die Phase der Betreuung angelegt. Im Handel ist Teilzeit aber meist dauerhaft angelegt und nicht auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt.

- *Die regelmäßigen unbezahlten Arbeitsstunden:* in einzelnen Fällen dürften regelmäßig mehr Stunden gearbeitet, als bezahlt werden.
- *Die Arbeitsverdichtung:* Personalmangel und steigende Anforderungen führen dazu, dass die Arbeit mit großem Stress verbunden ist. Beschäftigte haben teilweise das Gefühl, dass die Unternehmensgewinne mehr und mehr auf Kosten der Beschäftigten gehen.
- *Das Schlechte Image der Tätigkeit:* die Beschäftigten beklagen die geringe Wertschätzung, die den Beschäftigten im Handel entgegengebracht wird und das schlechte gesellschaftliche Image.

Arbeiten im Lockdown

Während des Lockdowns geöffnete Handelsbetriebe

- *Arbeitsverdichtung:* In den Tagen vor dem ersten Lockdown kam es zu großen Kund*innenanstürmen im Lebensmittel- und Drogeriehandel. Auf die enormen Arbeitsspitzen, die Mehrarbeit und die entstandenen Zusatzaufgaben wurde in erster Linie mit Arbeitsverdichtung und nicht mit Mehrstunden reagiert. Diese bedeutete v.a. Stress und Arbeiten unter Zeitdruck.
- *Personalmangel:* durch an Covid-19 erkrankte Kolleg*innen und Verdachtsfälle, die zu Quarantänen mehrerer Beschäftigter führte, durch gestiegenen Zeitbedarf für Kinderbetreuung und Homeschooling, durch Fehlen ausländischer Arbeitskräfte aufgrund der Einreise- und Quarantänebestimmungen
- *Aufstockung der Personalressourcen:* Teilweise wurde auf die Arbeitsspitzen und den Personalmangel mit Aufstockung der Personalressourcen auch durch Leiharbeitskräfte reagiert.
- *Geringere Auslastung:* Besonders geringes Kund*innenaufkommen beschreiben u.a. die Beschäftigten in den Feinkostabteilungen der Supermärkte. Die Kund*innen haben bzw. hatten ein größeres Vertrauen in die verpackten Produkte. Dort wo es aufgrund von Standortnachteilen zu geringen Kundenfrequenzen kam, wurde Beschäftigte tw. in anderen Filialen eingesetzt. Aber auch der Abbau von Urlaub und Mehrstunden war eine Reaktion der Unternehmensleitungen auf die geringere Auslastung.

Während des Lockdowns geschlossene Handelsbetriebe

Während der, für den Kundenverkehr geschlossenen Phasen wurde in den meisten Fällen das höchstmögliche Ausmaß der Kurzarbeit beansprucht. Für geringfügig Beschäftigte gab es diese Möglichkeit allerdings nicht.

Während des ersten Lockdowns befanden sich die meisten Beschäftigten daher fast ausschließlich zu Hause.

In den folgenden Lockdowns pendelte sich die Kurzarbeit bei höheren tatsächlichen Arbeitsstunden ein. Die Mitarbeiter*innen waren dann u.a. mit der Abarbeitung von neuen Produktlieferungen und Onlinebestellungen, Inventur- und Reinigungsarbeiten beschäftigt.

Die Kurzarbeit wurde in vielen Fällen auch über die Lockdowns hinaus weitergeführt, aber in geringerem Ausmaß abgerechnet als ursprünglich geplant. Der Personalbedarf näherte sich nach den Lockdowns in vielen Bereichen rasch dem regulären Ausmaß an. Unmittelbar nach der Öffnung war der Arbeitsaufwand sogar überdurchschnittlich hoch.

Psychische und finanzielle Belastungen in der Kurzarbeit:

In die Arbeit zu gehen kompensiert für viele (v.a. Alleinstehende) die fehlenden sozialen Kontakte in der Freizeit. Durch die Ausgangssperren geraten v.a. Alleinstehende in eine stark zunehmende soziale Isolation. Umso mehr gewannen die Berufstätigkeit und die damit einhergehenden Kontakte zu Kolleg*innen an individueller Bedeutung. Während des ersten Lockdowns fielen auch diese fast bis zur Gänze aus.

Für viele Beschäftigte ist die Kurzarbeit auch mit unklaren Gehaltsabrechnungen und schmerzhaften Einkommenseinbußen verbunden.

Arbeitsplatzsicherheit und Angst vor Jobverlust

Bei den Beschäftigten der systemrelevanten Bereiche, zeigt sich eine gewisse Dankbarkeit, einen Beruf auszuüben, der auch in Krisenzeiten sicher ist.

In den als NICHT systemrelevant eingestuften Bereichen konnte die Möglichkeit der Kurzarbeit die Angst vor dem Jobverlust deutlich reduzieren.

Neue Aufgaben und neue Belastungen bei der Arbeit in der Pandemie

Zusätzliche Aufgaben erfahren im Alltag eine hohe Priorisierung, welche dazu führt, dass andere Kerntätigkeiten von Beschäftigten im Handel verschoben werden oder nicht mehr im selben Ausmaß erledigt werden können. Die Kernkompetenzen der Beschäftigten im Handel (Verkauf und Kund*innenkontakt) verlieren an Bedeutung.

Umsetzung von Hygienemaßnahmen

Das Umsetzen von neuen bzw. zusätzlichen Hygienemaßnahmen – insbesondere das regelmäßige Desinfizieren – nimmt sehr viel Zeit in Anspruch und führt zu einer Arbeitsverdichtung in anderen Bereichen. Sämtliche Interviewpartner beschrieben jedoch die Bemühungen der Beschäftigten, die geltenden Vorschriften einzuhalten.

Kontrolle der Kund*innen

Die Kontrolle der staatlich Verordnungen in Bezug auf das Kund*innenverhalten (Tragen von Mund-Nasen-Schutz bzw. FFP 2 Masken, Mindestabstand, ...) stellt für die Beschäftigten eine große Belastung dar und steht häufig mit der Anforderung der guten Kund*innenbetreuung im Widerspruch. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter*innen nur einen sehr eingeschränkten Handlungsspielraum, wenn sich Kund*innen nicht an diese Vorschriften halten und die Unterstützung des Unternehmens ist hierbei meist gering.

Im Zusammenhang mit der Kontrollfunktion durch die Beschäftigten zeigt sich im ländlichen Raum eine eigene Situation: aufgrund der geringeren Anonymität ist das Zurechtweisen der Kunden leichter zu lösen, die Beschäftigten können mit der Unterstützung der anderen Kund*innen rechnen. Andererseits fällt ein Zurechtweisen häufig dann besonders schwer, wenn man sich schon lange kennt. Und gerade diese Vertrautheit führt auch dazu, dass sich viele Kund*innen und auch Beschäftigte ungerechtfertigter Weise sicher vor einer Ansteckung fühlen und auf eine Maske verzichten.

Neue Aufgaben im Zuge der Digitalisierung

Im Laufe der Pandemie wurden in vielen Bereichen des Handels die digitalen Leistungen ausgebaut oder neu eingeführt. Insbesondere der Zusatzaufwand für Click and Collect-Services, wird als sehr belastend beschrieben. Bei der Planung der Arbeitszeiten rechnet man noch nicht mit diesem hohen Arbeitsaufkommen, was zu zusätzlicher Arbeitsverdichtung führt.

In den Apotheken führte die „spontane“ Einführung der elektronischen Rezepte sowie die Auslieferung von Medikamenten zu neuen Herausforderungen.

Gesundheitsschutz in der Pandemie

Ausrüstung

Rückwirkend betrachtet (mit dem heutigen Wissen und Erfahrungen) wird der Gesundheitsschutz zu Beginn der Pandemie als äußerst schlecht dargestellt.

Den aktuellen Maßnahmen wird aber vertraut. Dennoch wird einiges als Belastung, anderes als positiv empfunden:

- Mund-Nasen-Schutz/FFP2 Masken: mittlerweile eine Selbstverständlichkeit, dennoch eine Belastung (v.a. bei den körperlich anstrengenden Tätigkeiten und bei der Kommunikation)
- Plexiglasscheiben in den Bereichen mit engem Kund*innenkontakt: wird als durchwegs positiv wahrgenommen. Es besteht sogar der Wunsch, diese nach Ende der Pandemie beizubehalten

Arbeitsorganisation

Hier wurde vor allem auf die Einführung von Teams im Dienstplan gesetzt. Diese war aber vor allem für Filialen mit geringer Mitarbeiter*innenzahl eine Herausforderung.

Durch die Teameinteilung ergaben sich für manche Beschäftigte in Summe geringere Arbeitsstunden, als vertraglich vereinbart.

Praktiken im Umgang mit Schutzmaßnahmen

Die Praktiken wurden defacto im Team ausgehandelt.

- *Abstand*: In jenen Fällen, in denen die räumliche Arbeitssituation kaum Möglichkeiten zum Abstand halten bietet, wird auch im Pausenbereich eher auf Abstand verzichtet. In Fällen, in denen die Arbeitsplätze räumlich großzügiger ausgestattet sind, wird auch in den Pausen auf größeren Abstand zu den Kolleg*innen geachtet.
- *Umgang mit Erkrankungsfällen und Kolleg*innen aus Risikogruppen*: Im Falle von Erkankungs- und Quarantänefällen kommt es auf der Ebene der (Lebensmittel-)Filialen zu großen Überforderungen (fehlende Unterstützung des Unternehmens). Der Umgang mit den Bedürfnissen von Beschäftigten aus Risikogruppen wird (v.a. im ersten Lockdown) in den Filialen von Fall zu Fall entschieden. Die konkreten Schutzmaßnahmen gehen mangels kollektiver Vorgaben oft zu Lasten der Beschäftigten. Ob Personen, die einer Risikogruppe angehören, tatsächlich um Freistellungen ansuchen, liegt im persönlichen Ermessen der jeweiligen Person. Daher spielen bei der Entscheidung, diese in Anspruch zu nehmen, neben den gesundheitlichen Risiken, auch Druck durch Arbeitgeber und Solidarität gegenüber den Kolleg*innen eine Rolle.

Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten

Image

Aus Sicht der Beschäftigten wird von der Bevölkerung nicht wahrgenommen, dass es sich um einen physisch und psychisch anstrengenden Beruf handelt, für den zahlreiche Kompetenzen und Qualifikationen notwendig sind.

Durch die Pandemie hat sich aber das Image der Arbeit im Supermarkt auch in der Gruppe der Arbeitssuchenden verbessert – der Lebensmittelhandel wird nunmehr als eine Branche mit hoher Arbeitsplatzsicherheit wahrgenommen.

Grundsätzlich empfinden es die Beschäftigten im Lebensmittelhandel als positiv, dass sie von der Öffentlichkeit stärker wahrgenommen wurden. Die steigende Anerkennung und Wertschätzung war aber leider nur vorübergehend.

Wertschätzung durch Kund*innen

Die persönliche Wertschätzung durch Kund*innen nahm zumindest vorübergehend zu. Allerdings wird den Beschäftigten im Lebensmittelhandel durch das geänderte Verhalten auch deutlich gemacht, wie bisher auf sie herabgeblickt wurde.

Wertschätzung durch Arbeitgeber*innen

Die Wertschätzung durch die Arbeitgeber*innen spielt eine entscheidende Rolle für die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Kommunikatives und arbeitnehmer*innenfreundliches Management liefert einen entscheidenden Beitrag dazu, ob die Situation in den vergangenen Monaten angstbesetzt oder von Vertrauen geprägt war. Aber auch eine Form der Dankbarkeit wird von den Beschäftigten erwartet. Wird diese von Seiten der Unternehmensführung nicht vermittelt, schwindet rasch die Arbeitsmotivation. In diesen besonders herausfordernden Zeiten trifft es die Beschäftigten besonders hart, wenn von ihnen Ungebührliches gefordert wird und ihnen keine Dankbarkeit und Wertschätzung für ihre übergebürlichen Leistungen entgegengebracht wird. Die Beschäftigten identifizieren sich stark mit ihrem Arbeitsplatz und kommen dem Unternehmen in vielen Bereichen sehr entgegen.

Der *Corona Bonus* wird von allen Interviewten als Gutschein des eigenen Unternehmens beschrieben (abhängig vom Arbeitszeitausmaß zw. 50 € und 400€). Dies wird von einigen durchaus kritisch gesehen. Ärger verursacht, dass sich aber am sonstigen sehr niedrigen Lohnniveau nichts geändert hat und ändern wird, während eine Erhöhung der Notstandshilfe und Zusatzleistungen für ALG-Bezieher möglich sind.

Wertschätzung und Zusammenarbeit im Team und Rolle des Betriebsrates

Die Krisensituation und die damit einhergehenden Herausforderungen haben die Belegschaften tendenziell geeint.

Die Betriebsrät*innen werden als sehr wichtige Akteure in der Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen erkannt. In den vorübergehend geschlossenen Betrieben spiel(t)en sie eine zentrale Rolle als Vermittler*innen und Kommunikationsdrehscheibe.

Haus- und Sorgearbeit in der Pandemie

Den Beschäftigten in den systemrelevanten Bereichen fehlt nach langen Arbeitstagen der Ausgleich in Form von aktiver Freizeit außer Haus.

Haus- und Sorgearbeit für Kinder und ältere/krankte Familienmitglieder muss neu organisiert werden. Auch bisher selbstständige ältere Angehörige müssen nun zusätzlich betreut bzw. mit Lebensmitteln/ Medikamenten versorgt werden. Dennoch bleibt die etablierte Arbeitsteilung, bei der die Frauen in vielen Fällen den größeren Teil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit übernehmen während der Pandemie relativ unverändert.

Viele Frauen mit Betreuungsverantwortung planen auch in nicht Pandemiezeiten einen Puffer für die Flexibilitätsanforderungen durch Schulferien, erkrankte Kinder oder Verwandte, etc ein. Aus diesem Grund haben viele Studienteilnehmerinnen mit Kindern wie selbstverständlich die Hauptlast durch Homeschooling und geschlossene Kinderbetreuungseinrichtungen übernommen.

Große Herausforderungen in zeitlicher Hinsicht ergeben sich vor allem für Eltern aus den systemrelevanten Betrieben mit kleineren Kindern. Eltern größerer Kinder beschreiben hingegen eher psychischen Druck, Sorge und schlechtes Gewissen, ihre Kinder in großem Umfang allein (zu Hause) zu lassen. Kinder ab einem Alter von 9 Jahren waren in vielen Fällen allein zu Hause. Diese waren jedoch häufig damit überfordert, sich die Arbeit für die Schule selbst einzuteilen. Eltern waren daher auch vor und nach dem Arbeitstag sehr gefordert ihre Kinder bei Schulaufgaben zu unterstützen, vorzukochen und die nächsten Tage zu planen.

Die Möglichkeit Sonderbetreuungszeit für Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen wurde von keinem/r der Studienteilnehmer*innen in Anspruch genommen.

Es wird erkannt, dass die multiple Belastung unter denen die Kolleginnen leiden auch etwas mit der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zu tun haben. „(...) Also das, da muss man wirklich: „Hut ab“ sagen. Also, das ist echt eine Herausforderung. Dann hast du eben einen Mann daheim und dann hast du noch diese Kinder daheim. Und ja, es einfach schwierig.“ (Drogerie 5 zit. nach Forba, Systemerhalter*innen im Fokus, S. 87)

Oder auch: „Ich habe auch schon gehört, Männer, die zuhause sitzen, und wo die Frau dann trotzdem zuhause bleiben muss, weil er sagt, er schafft das nicht mit der Aufgabe und so. (...) es dreht sich eh eben um dieses eine Thema, dass egal was ist, dass viel Arbeit eben an den Frauen hängenbleibt.“ (Supermarkt 6 zit. nach Forba, Systemerhalter*innen im Fokus, S. 87)

Die Beschäftigten im Handel leben mit einem starken Bewusstsein, dass sie aufgrund ihrer Arbeit und den damit verbundenen Kund*innenkontakte einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind und daher auch eine Gefahr für ihr Umfeld darstellen können. Die Sorge die Familienmitglieder und/ oder Bekannte anzustecken ist größer, als die Sorge um die eigene Gesundheit.

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

- Die neu eingeführten Gesundheitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung von Infektionen durch Kund*innen sollen auch nach Ablauf der Pandemie beibehalten werden (Plexiglaswände, Desinfektion)
- Bezüglich der Ansteckung durch Kolleg*innen sind, um auch die Interessen der Schwächeren zu schützen, formalisierte Regelungen zum Gesundheitsschutz im Arbeitsalltag in allen Bereichen der Betriebe notwendig
- Die durch die Lockdowns entstandenen neuen Aufgaben (z.B. Online Handel, Hygienemaßnahmen,...), die voraussichtlich auch nach dem Ablauf der Pandemie bestehen bleiben, müssen in die Arbeitsplatzbeschreibungen aufgenommen und honoriert werden
- Für so potentiell konflikthafte Aufgaben wie die Kontrolle der Einhaltung der Hygienevorschriften durch die Kund*innen braucht es speziell geschultes Personal
- Forcierung weiterer Neugründungen von Betriebsräten
- KEINE Ausweitung der Öffnungszeiten und KEINE Sonntagsöffnungen – schon die jetzigen Öffnungszeiten sind sehr familienunfreundliche und haben für die Beschäftigten hohe soziale Kosten.
- Maßnahmen gegen unfreiwillige geringe Teilzeitarbeit müssen ergriffen werden. Ein bedeutender Teil der Beschäftigten im Einzelhandel möchte die Arbeitszeit ausweiten, von einem höheren Beschäftigungsmaß bis hin zu Vollzeit. Schon derzeit sind Betriebe verpflichtet, bei Personalbedarf zuerst den aktuell Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung der Arbeitszeit anzubieten, bevor neue Teilzeitkräfte mit wenigen Wochenstunden angestellt werden (§ 19d Abs 2a AZG). Allerdings ist diese gesetzliche Regelung wenig bekannt und bei Verletzung nur mit einer geringen Verwaltungsstrafe belegt. Hier sollte das geltende Recht besser bekannt gemacht und durch höhere Sanktionen gestärkt werden.
- Die Einkommen der Beschäftigten im Einzelhandel müssen angehoben werden. Derzeit sind viele Beschäftigte im Einzelhandel in einer prekären Lage: Auch mit einer Vollzeitbeschäftigung ist ein finanziell unabhängiges Leben nur schwer möglich.
- Derzeit häufig unbezahlte Vor- und Nacharbeiten müssen auch als Arbeitszeit gewertet und bezahlt werden.
- Ausbau von zeitlich flexiblen Kinderbetreuungsangeboten – von der Krippe bis zum Abschluss der Mittelschule
- Um eine eigenständige finanzielle Absicherung von Frauen durch ihre Erwerbsarbeit zu erreichen, bedarf es Bewusstseinsbildung und Anreizsetzung, um langfristig zu einer gleichwertigeren Verteilung der Erwerbsarbeitszeit und der unentgeltlichen Betreuungsarbeitszeit zwischen Männern und Frauen zu kommen.
- Die neuen Möglichkeiten zur pandemiebedingten Freistellungen müssen besser kommuniziert werden.

Ausblick

Es ist wichtig, bei der Gestaltung der Maßnahmen zur zweifellos kommenden Finanzierung der hohen Kosten der Pandemiebekämpfung (Sparpaket), die Wirkungen auf die Systemerhalter*innen und insbesondere auf die Frauen sehr genau im Blick zu haben. Sie tragen mit ihrer unbezahlten Betreuungs- und Sorgearbeit auch jenseits der Erwerbsarbeit maßgeblich zum Funktionieren der Gesellschaft und damit zum Systemerhalt bei.