Medizinische Universität Graz

Bericht

COVI-Ad-Arbeit — Vorarlberg

Online-Befragung in Betrieben zu COVID-19-Regeln

Bericht – Version 1.0

Stand: 28. September 2021

Auftraggeber	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Kontaktadresse	Univ.-Prof. Dr. med. Andrea Siebenhofer-Kroitzsch Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung Tel.: +43 316 385 73555 Mail: andrea.siebenhofer@medunigraz.at
Projektleitung	Univ.-Prof. Dr. med. Andrea Siebenhofer-Kroitzsch, Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung (IAMEV), Medizinische Universität Graz Priv.-Doz. Dr. Alexander Avian, Institut für Medizinische Informatik, Statistik und Dokumentation (IMI), Medizinische Universität Graz
Kooperationspartner	Univ.-Prof. MMag. Dr. phil. Bettina Kubicek, Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Graz, Universitätsplatz 2/DG, 8010 Graz Mag. Clemens Könczöl, Institut für Arbeits- und Organisations-psychologie, Universität Graz, Universitätsplatz 2/DG, 8010 Graz PD Dr. med. univ. Daniela Schmid, MSc, Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES)
Beteiligte Institution	Mag. Lisa Danzer, MA L&R Sozialforschung OG Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Das Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung (IAMEV) der Medizinischen Universität Graz ist fachlich unabhängig und vermeidet jegliche externe Parteinahme und Beeinflussung. In seiner Arbeit legt das IAMEV höchsten Wert auf Wissenschaftlichkeit, Objektivität und Transparenz.

Inhaltsverzeichnis

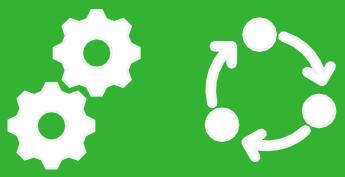
Inhaltsverzeichnis 3
Abkürzungsverzeichnis 5
Synopsis 6
Zusammenfassung der Ergebnisse 8
Ergebnisse der Arbeitnehmer*innen 8
Ergebnisse der Arbeitgeber*innen und Führungskräfte 9
Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen 11
Arbeitgeber*innen & Führungskräfte 11
Behörden/Verwaltung 12
Interessensvertretungen 13
Politik 14
Arbeitnehmer*innen 15
Wissenschaftlicher Hintergrund 16
COVI-Ad: Ein Projekt zur Erhebung der Adhärenz in Österreich 18
Modell zur Erhebung der Adhärenz in Österreich 18
Methodik – Betriebsbefragung 20
Fragestellungen und Ziele 21
Primärziel 21
Sekundärziel 21
Itempool-Entwicklung für den Online-Survey – COVI-Ad-Arbeit 22
Auswertung 22
Primärer Outcome 22
Sekundäre Outcomes 22
Rekrutierung der Teilnehmer*innen 23
Ethische Aspekte 23
Datenschutz 23
Ergebnisse Arbeitnehmer*innen 24
Ausmaß der Adhärenz 26
COVID-19-Test 26
FFP2-Maske 28
Kund*innenkontakt 29
Bewertung der Maßnahmen 30
Bewertung der Sinnhaftigkeit der Maßnahmen 31

Bewertung von Impfungen in Betrieben 33
Wirtschaftliche Gefahr der COVID-19-Pandemie für die Arbeitnehmer*innen 35
Relevante Punkte aus dem Modell 36
Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen bzw. was hätte besser laufen können? 37
Qualitative Daten 38
Handlungsempfehlungen an die Arbeitnehmer*innen 41
Ergebnisse Arbeitgeber*innen und Führungskräfte 42
Betriebliche Maßnahmen 44
Sicherheitskonzept 44
COVID-19-Test 48
FFP2-Maske 53
Besprechungen 61
Bewertung der gültigen Maßnahmen in Betrieben 63
Bewertung der Sinnhaftigkeit von Maßnahmen 64
Bewertung von Impfungen in Betrieben 65
Wirtschaftliche Gefahr der COVID-19-Pandemie für die Unternehmen 67
Qualitative Daten 70
Was waren die größten Probleme, mit denen Ihr Unternehmen während der COVID-19-Pandemie konfrontiert war? 70
Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen bzw. was hätte besser laufen können? 73
Stärken und Schwächen des Berichts 77
Durchführung und Beauftragung 77
Literatur 78
Tabellenverzeichnis 80
Abbildungsverzeichnis 80

Abkürzungsverzeichnis

AGES	Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH
COVI-Ad-Arbeit	COVID-19 Adhärenz im Setting Arbeit
COVI-Ad-Core	COVID-19 Adhärenz Basisfragebogen
COVID-19	**Co**rona**vi**rus **D**isease 20**19**
FFP2	Partikelfiltrierende Halbmasken Klasse 2/ Filtering Face Piece
IAMEV	Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung
K1, K2	Kontaktperson der Kategorie 1 bzw. 2
ORF	Österreichischer Rundfunk
SARS-CoV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus Type 2
VGAM	Vorarlberger Gesellschaft für Allgemeinmedizin
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

Synopsis



698 Arbeitgeber*innen und Führungskräfte sowie 1.183 erwerbstätige Arbeitnehmer*innen aus Vorarlberg wurden im Juni 2021 mit einer Online-Fragebogenerhebung zu Adhärenz, Problemen und positiven Aspekten in Bezug auf die COVID-19-Pandemie in ihren Betrieben befragt. Im Rahmen dieser Studie wurden die Maßnahmen zur Eindämmung und die Beteiligung der Betriebe an den Maßnahmen differenziert betrachtet. Des Weiteren wurden die wesentlichen Probleme und Stärken der Betriebe in der Pandemie untersucht und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Betriebe (Arbeitgeber*innen bzw. Führungskräfte und Arbeitnehmer*innen) in der überwiegenden Mehrheit an den verschiedenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie beteiligen, um Lockdowns und weitere finanzielle Probleme, aber auch gesundheitliche Risiken zu vermeiden. Viele Aspekte der Pandemie konnten in den Betrieben bewältigt werden, während gleichzeitig ein deutliches Verbesserungspotenzial berichtet wird.

Die Ergebnisse der Befragung zu unterschiedlichsten Aspekten der COVID-19-Pandemie im betrieblichen Kontext zeigt, dass in den beteiligten Betrieben sowohl vonseiten der Arbeitnehmer*innen als auch vonseiten der Arbeitgeber*innen und der Führungskräfte die empfohlenen Schutzmaßnahmen von der überwiegenden Mehrheit (ca. 70 %) als richtig bewertet werden und vor allem auch mitgetragen werden.

Die **Arbeitgeber*innen und Führungskräfte** weisen in großer Mehrheit auf betriebsinterne Schutzkonzepte hin, verfügen u.a. über interne oder extern organisierte Testangebote und unterstützen die Mitarbeiter*innen mit Schutzausrüstung. **Arbeitnehmer*innen** geben u.a. an, sich mehrheitlich (80–90 %) an Maßnahmen wie eine etwaige Testverpflichtung, das Tragen von Masken nach Vorschrift oder das Einhalten von Schutzmaßnahmen bei Kund*innenkontakten zu halten und auch bei externem Kund*innenkontakt die Schutzmaßnahmen zu befolgen. Die überwiegende Mehrheit bewertet die jeweiligen Maßnahmen im Betrieb als richtig und trägt diese mit.

Von beiden befragten Gruppen werden im Vergleich mehr positive als negative Aspekte um das Bemühen zur Bekämpfung der Pandemie berichtet und hervorgehoben: dass in vielen Betrieben eine rasche Umsetzung und Einhaltung der COVID-19-Maßnahmen gelungen ist und das Corona-Management in den Betrieben hinsichtlich Organisation, Koordination und Information gut funktioniert hat. Auch der Zusammenhalt und die soziale Interaktion unter den Mitarbeiter*innen wird vielfach als positiv hervorgehoben.

Die Anzahl an Aussagen zu negativen Aspekten war in Relation geringer, wobei besonders die Lockdowns, Betriebsschließungen und mangelnden Kund*innenkontakte als größte Probleme für die Betriebe, einhergehend mit den finanziellen Problemen, die daraus resultieren, genannt werden. Des Weiteren sehen gerade Arbeitgeber*innen und Führungskräfte Personalausfälle bei gleichzeitig höherem Aufwand als Problem für die Betriebe. Daraus resultiert auch, dass Arbeitgeber*innen und Führungskräfte die wirtschaftliche Gefahr höher einschätzen und die Sorge besonders bei Klein- und Kleinstunternehmen hoch ist. Ein Teil der Arbeitgeber*innen und Führungskräfte und auch ein Teil der Arbeitnehmer*innen sehen die Maßnahmen als unverhältnismäßig oder wenig nachvollziehbar.

Zusammenfassung der Ergebnisse

698 Arbeitgeber*innen und Führungskräfte sowie 1183 erwerbstätige Arbeitnehmer*innen aus Vorarlberg wurden im Juni 2021 mit einer Online-Fragebogenerhebung zu Adhärenz, Problemen und positiven Aspekten in Bezug auf die COVID-19-Pandemie in ihren Betrieben befragt. Dieses Kooperationsprojekt zweier Universitäten und der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit wurde von der Vorarlberger Landesregierung und dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz mit Unterstützung der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer Vorarlberg durchgeführt.

*Ergebnisse der Arbeitnehmer*innen*

Mitarbeiter*innen verfügen mehrheitlich über betriebsinterne oder -extern organisierte Testmöglichkeiten. In Betrieben mit Testverpflichtung (20 %) müssen sich über 10 % ihre Tests selbst organisieren. Über 80 % lassen sich vor Arbeitsantritt immer wie vorgeschrieben testen, wobei sich der Großteil der verbleibenden knapp 20 % zumindest teilweise testet. Die überwiegende Mehrheit trägt Masken (83 %) nach Vorschrift, lediglich beim gemeinsamen Benützen von Fahrzeugen ist der Anteil jener, die sich immer an die Maskenpflicht halten, deutlich geringer (57 %). Die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen werden bei Kund*innenkontakt (89 %) eingehalten. Die überwiegende Mehrheit (65 %) bewertet die Maßnahmen als richtig und trägt diese mit. Große Unterschiede zeigen sich zwischen den unterschiedlichen Maßnahmen (Testen > Masken). Betriebsinterne Impfangebote werden als sinnvoll erachtet. Weniger als 30 % schätzen die wirtschaftliche Gefahr durch die Pandemie als groß (27 %) ein, jedoch sind es primär die Arbeitnehmer*innen von sehr kleinen Unternehmen, die sich sorgen (39 %). Arbeitnehmer*innen geben zum überwiegenden Teil an, dass sie über Vorgänge im Betrieb ausreichend informiert sind (69 %), und sind auch aktiv beteiligt (47 %).

Insgesamt wurden ca. 40 % mehr Aussagen zu Aspekten getätigt, die in den Betrieben gut gelaufen sind, als zu Bereichen, die besser hätten laufen können. Viele Arbeitnehmer*innen sehen die Umsetzung und Einhaltung der Maßnahmen als positiv und betonen vielfach die schnelle und erfolgreiche Implementierung der Schutzkonzepte. Des Weiteren berichten die Arbeitnehmer*innen von einer positiven Umsetzung des Homeoffice. Auch das Corona-Management in den Betrieben wird hinsichtlich Organisation, Koordination und Information als positiv erwähnt. Viele Arbeitnehmer*innen empfanden wesentliche Aspekte der Pandemie in den Betrieben als bewältigbar. Das Corona-Management in den Betrieben oder etwa auch der Zusammenhalt in den Teams tragen gemeinsam mit externen Hilfen dazu bei, die Auswirkungen zumindest in bestimmten Bereichen abzupuffern oder als bewältigbar zu gestalten.

Die Arbeitnehmer*innen sehen in vielen Betrieben ein Verbesserungspotenzial im Corona-Management (Organisation und Kommunikation). Viele Aussagen beschäftigen sich mit einer schnelleren Reaktion auf die Umstände, wie etwa die Schaffung alternativer Kommunikationskanäle. Ebenso äußern viele Arbeitnehmer*innen den Wunsch nach einer schnelleren Implementierung von Schutzmaßnahmen, aber auch nach einer besseren Organisation des Homeoffice und der Digitalisierung in den 7Betrieben. Lediglich 14 % der Aussagen beziehen sich auf wenig nachvollziehbare Maßnahmen oder deren Verhältnismäßigkeit. Die Ergebnisse decken sich in wesentlichen Bereichen mit jenen der Arbeitgeber*innen, wenngleich die relative Ausprägung in spezifischen Kategorien (Homeoffice, zeitnahe Implementierung entsprechender Maßnahmen u.a.) unterschiedlich ist. Eine transparente Information für die Arbeitnehmer*innen und die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte kann sie in ihrer Vorbildrolle stärken und das Commitment in den Betrieben insgesamt erhöhen.

*Ergebnisse der Arbeitgeber*innen und Führungskräfte*

Es zeigt sich, dass die beteiligten Betriebe in überwiegender Mehrheit (79 %) über COVID-19-Sicherheitskonzepte verfügen und diese auch in großem Maß an die aktuellen Anforderungen (75 %) anpassen. Externe Kontrollen zu diesen Konzepten finden jedoch nur selten (16 %) statt. Die befragten Betriebe testen ihre Mitarbeiter*innen mehrheitlich und bieten ihnen betriebsinterne oder extern organisierte Testmöglichkeiten an. Große Unterschiede zeigen sich dabei zwischen den verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen. In Betrieben mit Testverpflichtung (22 %) müssen sich allerdings rund die Hälfte der Mitarbeiter*innen diese Tests selbst organisieren (48 %). Betriebe kontrollieren mehrheitlich die Testdurchführung (79 %) und die Testergebnisse (74 %).

Die teilnehmenden Betriebe informieren ihre Mitarbeiter*innen zum großen Teil über die Maskenpflicht (72 - 91 %) und stellen ihnen auch Masken zur Verfügung (88 %). Potenzial gibt es bei der gemeinsamen Benützung von Fahrzeugen. Auch wenn mehrheitlich in Betrieben kontrolliert wird (69 %), werden doch nur in geringem Ausmaß (46 %) Konsequenzen abgeleitet. Es zeigt sich, dass betriebsinterne Bemühungen zur Reduktion von Ansteckungen deutlich höher sind und z.B. bei Besprechungen zu 90 % regelmäßig gelüftet wird, als dies bei externen Kontakten der Fall ist, wo in nur geringem Ausmaß Testkontrollen bzw. gezieltes Lüften erfolgt (28 %). Die überwiegende Mehrheit (71 %) bewertet die Maßnahmen als richtig und trägt diese mit. Große Unterschiede zeigen sich zwischen den unterschiedlichen Maßnahmen (Testen > Masken). Impfungen werden weitgehend als sinnvoll erachtet. Wenn auch über die Hälfte (52 %) der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte die wirtschaftliche Gefahr durch die Pandemie als groß einschätzt, sind es doch primär die sehr kleinen Unternehmen, die sich sorgen (61 %).

Die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte sehen die Lockdowns, Betriebsschließungen und mangelnde Kund*innenkontakte als größtes Problem für die Betriebe, einhergehend mit den finanziellen Problemen, die daraus resultieren. Auch das mangelnde Einhalten der Maßnahmen durch Mitarbeiter*innen und Kund*innen wird als problematisch erachtet. Weiters wird von einem erhöhten Arbeitsaufwand bei gleichzeitig reduzierten Ressourcen (Ausfall von Mitarbeiter*innen) berichtet. Arbeitgeber*innen/Führungskräfte berichten von einer erhöhten psychischen Belastung ihrer Mitarbeiter*innen bei gleichzeitig reduzierter sozialer Unterstützung. (Planungs-) Unsicherheiten und Lieferengpässe beeinflussen den Betrieb in den Unternehmen.

Insgesamt wurden über 50 % mehr Aussagen zu Aspekten getätigt, die gut gelaufen sind, als zu Bereichen, die besser hätten laufen können. Dies zeichnet insofern ein differenziertes Bild, als dass viele Aspekte der COVID-19-Pandemie, die Auswirkungen auf die Unternehmen hatten, von den Betrieben auch gut bewältigt werden konnten, wenngleich auch ein Verbesserungspotenzial in bestimmten Bereichen aus Sicht der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte zu erkennen ist.

Die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte berichten von wesentlichen Aspekten, die in den Unternehmen gut bewältigt wurden. Neben der guten Umsetzung und Einhaltung der Maßnahmen berichten die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte von einer funktionalen Organisation und Kommunikation sowie einem lösungsorientierten Management. Der Zusammenhalt im Team ist ein Resilienzfaktor in den Betrieben. Homeoffice und weitere Digitalisierung haben in vielen Betrieben gut funktioniert. Externe Hilfen werden als eine wichtige Stütze angesehen, um die Pandemie zu bewältigen.

Ein Teil der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte berichtet von einer – aus ihrer Sicht – Unverhältnismäßigkeit von Maßnahmen, die die Betriebe betreffen. Kritisch werden vor allem die Betriebsschließungen gesehen. Ein Verbesserungspotenzial sehen die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte sowohl bei der innerbetrieblichen als auch bei der externen Kommunikation. Eine bessere Einhaltung der Maßnahmen vonseiten der Mitarbeiter*innen und auch der Kund*innen hätte den Betrieb in den Unternehmen besser ablaufen lassen können. Die Arbeitgeber*innen sehen Verbesserungspotenzial bei externen Hilfen und Subventionen, aber auch bei der Umsetzung der Kurzarbeit. Diese externe Unterstützung trägt gemeinsam mit dem Corona-Management und den Mitarbeiter*innen in den Betrieben dazu bei, die Pandemie in wesentlichen Bereichen zu bewältigen.

Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

*Arbeitgeber*innen & Führungskräfte*

Sicherheitskonzept

- Sicherheitskonzepte regelmäßig evaluieren und an aktuelle Situation anpassen
- „Jeder Fehler zählt“: Optimierungsmöglichkeiten identifizieren
- Sicherheitskonzepte durch externe Beratung überprüfen lassen

COVID-19 Test

- Niederschwellige Angebote schaffen (auch externe wie z.B. Kooperationen mit Apotheken und Teststraßen), um Mitarbeiter*innen zu unterstützen
- Mitarbeiter*innen über Möglichkeiten und Sinn der Tests über innerbetriebliche Kanäle informieren
- Motivation der Mitarbeiter*innen für das Testen stärken
- Vorbildrolle einnehmen
- Einhaltung der Testverpflichtung sicherstellen
- Belohnen, um Sanktionen zu vermeiden

FFP-2 Maske

- Mitarbeiter*innen weiterhin informieren und auf die Maskenpflicht hinweisen
- Mitarbeiter*innen speziell auf die Sinnhaftigkeit von Masken im Auto hinweisen
- Vorbildrolle einnehmen
- Motivation stärken
- Einhaltung der Maskentragepflicht kontrollieren
- Mitarbeiter*innen mit Ausrüstung unterstützen
- Belohnen, um Sanktionen zu vermeiden
- Klare Regeln zu Maskenpausen implementieren

Besprechungen

- Vorweisen des „Grünen Passes“/3G-Nachweis ins Schutzkonzept integrieren
- Externe Personen auf das Schutzkonzept hinweisen
- Vorbild sein („Grüner Pass“ während Pandemie selbstverständlich)
- Die üblichen Schutzmaßnahmen beibehalten (Lüften, Abstand etc.)

Bewertung der gültigen Maßnahmen in Betrieben

- Sicherheitskonzepte regelmäßig evaluieren und an die aktuelle Situation anpassen
- Sicherheitskonzepte durch externe Beratung überprüfen lassen

Bewertung von Impfungen in Betrieben

- Vorbild sein
- Niederschwellige Impfangebote anbieten/ausbauen
- Impfung in der Arbeitszeit ermöglichen
- Informationsveranstaltungen durch medizinische Expert*innen unterstützen

Behörden/Verwaltung

Sicherheitskonzept

- Regelmäßige Empfehlungen über die Anpassung der Sicherheitskonzepte an die aktuelle Situation geben (z.B. Newsletter)
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren
- Aktive Beratung bzgl. Sicherheitskonzepte anbieten (vor allem kleinen Unternehmen)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte erstellen und öffentlich zugänglich machen

COVID-19 Test

- Niederschwellige Angebote schaffen, um Arbeitnehmer*innen zu unterstützen, deren Betriebe keine Testmöglichkeiten anbieten können
- Zielgerichtete Information für spezifische Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Sinnhaftigkeit von Testungen bieten
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren und auch auf die Qualitätsstandards achten

FFP-2 Maske

- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Fahrzeug ein Ort mit hohem Übertragungsrisiko ist: „Corona macht auch vor Deinem Auto nicht halt“
- Zielgerichtete Information für spezifische Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Sinnhaftigkeit von Masken bieten
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren

Besprechungen

- Über „Grünen Pass“/3G-Nachweis hinsichtlich Sicherheitskonzepte informieren
- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Übertragungsrisiko unabhängig vom Gegenüber besteht und es während der Pandemie selbstverständlich sein sollte, die Schutzvorkehrungen auch bei externen Kontakten zu treffen

Bewertung der gültigen Maßnahmen in Betrieben

- Regelmäßige Empfehlungen über Anpassung der Sicherheitskonzepte an die aktuelle Situation geben (z.B. Newsletter)
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren
- Aktive Beratung bzgl. Sicherheitskonzepte anbieten (vor allem kleinen Unternehmen)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte erstellen und öffentlich zugänglich machen

Bewertung von Impfungen in Betrieben

- Über Nutzen und potenzielle Risiken einer Impfung für die individuelle Gesundheit, für das soziale Umfeld, aber auch für den Betrieb bzw. die Bevölkerung allgemein aufklären
- Mögliche Nebenwirkungen offen darstellen

Interessensvertretungen

Sicherheitskonzept

- Angebote über externe Beratungen für Betriebe kommunizieren, um diesen Service auch für kleinere Unternehmen nutzbar zu machen (bestehende Sicherheitskonzepte überprüfen – Optimierungsbedarf identifizieren - Ereignisse in Betrieben reflektieren - „Jeder Fehler zählt“ – Vorschläge für Optimierungsmöglichkeiten geben)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte über Kommunikationskanäle verbreiten

COVID-19 Test

- Niederschwellige Angebote (orts- und zeitnah, unkompliziert und kostengünstig) bereitstellen und vonseiten der Politik weiterhin Gratistests für jene Gruppen zur Verfügung stellen, bei denen eine betriebsinterne Testverpflichtung besteht
- Finanzielle Anreize für niederschwelliges Angebot schaffen
- Zielgerichtete Information für spezifische Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Sinnhaftigkeit von Testungen bieten
- Informationen bzgl. der noch immer bestehenden Wichtigkeit regelmäßiger Testungen, zumal neue Virusvarianten zunehmend ansteckender sind, aktiv kommunizieren und bereitstellen
- Zielgerichtete Schulungen von Arbeitgeber*innen in spezifischen Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich motivationssteigernder Faktoren organisieren
- Vorbildrolle einnehmen
- Informationen zu den Verordnungen hinsichtlich der Testverpflichtung einholen und weitergeben
- Öffentlichkeitsarbeit in spezifischen Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Vorteilen von Testungen betreiben bzw. verstärken

FFP-2 Maske

- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Fahrzeug ein Ort mit hohem Übertragungsrisiko ist: „Corona macht auch vor Deinem Auto nicht halt“
- Über Sinnhaftigkeit von Masken informieren
- Arbeitgeber*innen/Führungskräfte und Arbeitnehmer*innenvertretungen wie Betriebsräte zielgerichtet aktiv bzgl. ihrer Vorbildrolle informieren
- Zielgerichtete Schulungen von Arbeitgeber*innen/Führungskräften in spezifischen Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich motivationssteigernder Faktoren organisieren
- Dafür eintreten, dass zumindest in jenen Unternehmen, in denen verpflichtend Masken getragen werden müssen, diese in ausreichender Zahl zur Verfügung gestellt werden
- Informationen zu Regelungsmöglichkeiten hinsichtlich Maskenpausen erstellen und kommunizieren

Besprechungen

- Über Schutzkonzepte und „Grünen Pass“/3G-Nachweis als Selbstverständlichkeit aktiv und breit informieren
- Vorbildrolle einnehmen
- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Übertragungsrisiko unabhängig vom Gegenüber besteht und es während der Pandemie selbstverständlich sein sollte, die Schutzvorkehrungen auch bei externen Kontakten zu treffen

Bewertung der gültigen Maßnahmen in Betrieben

- Angebote über externe Beratungen für Betriebe kommunizieren, um diesen Service auch für kleinere Unternehmen nutzbar zu machen (bestehende Sicherheitskonzepte überprüfen – Vorschläge für Optimierungsmöglichkeiten geben, Ereignisse in Betrieben reflektieren)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte über Kommunikationskanäle verbreiten

Bewertung von Impfungen in Betrieben

- Über Nutzen und potenzielle Risiken einer Impfung für die individuelle Gesundheit, für das soziale Umfeld, aber auch für den Betrieb bzw. die Bevölkerung allgemein aufklären
- Mögliche Nebenwirkungen offen darstellen

Politik

Sicherheitskonzept

- Ausreichend Ressourcen für Beratung, Kommunikation und Kontrolle schaffen
- Einheitliche Vorgaben bzgl. präventiver Maßnahmen schaffen und kommunizieren

COVID-19 Test

- Testangebot beibehalten und ausbauen (zumindest dort, wo eine Testverpflichtung besteht)
- Steuerliche Vergünstigungen für Schutzausrüstung und Tests schaffen, sofern als Option vorhanden
- Niederschwellige Angebote (orts- und zeitnah, unkompliziert und kostengünstig) bereitstellen und vonseiten der Politik weiterhin Gratistests für jene Gruppen zur Verfügung stellen, bei denen eine betriebsinterne Testverpflichtung besteht
- Informationen bzgl. der noch immer bestehenden Wichtigkeit regelmäßiger Testungen, zumal neue Virusvarianten zunehmend ansteckender sind, aktiv kommunizieren und bereitstellen
- Arbeitgeber*innen/Führungskräfte und Arbeitnehmer*innenvertretungen wie Betriebsräte aktiv bzgl. ihrer Vorbildrolle informieren
- Einheitliche Vorgaben schaffen

FFP-2 Maske

- Informationen bzgl. der noch immer bestehenden Wichtigkeit der Masken, zumal neue Virusvarianten zunehmend ansteckender sind, aktiv kommunizieren und bereitstellen
- Über Sinnhaftigkeit von Masken informieren
- Vorbildrolle einnehmen
- Steuerliche Vergünstigungen für Schutzausrüstung und Tests schaffen, sofern als Option vorhanden
- Klare Rahmenbedingungen zu Maskenpausen schaffen

Besprechungen

- Vorbildrolle einnehmen
- Bewusstseinsbildung fördern
- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Übertragungsrisiko unabhängig vom Gegenüber besteht und es während der Pandemie selbstverständlich sein sollte, die Schutzvorkehrungen auch bei externen Kontakten zu treffen

Bewertung der gültigen Maßnahmen in Betrieben

- Ausreichend Ressourcen für Beratung, Kommunikation und Kontrolle schaffen
- Einheitliche Vorgaben bzgl. präventiver Maßnahmen schaffen und kommunizieren

Bewertung von Impfungen in Betrieben

- Über Nutzen und potenzielle Risiken einer Impfung für die individuelle Gesundheit, für das soziale Umfeld, aber auch für den Betrieb bzw. die Bevölkerung allgemein aufklären
- Mögliche Nebenwirkungen offen darstellen
- Anfallende Kosten bei Impfungen in den Betrieben gegebenenfalls übernehmen

*Arbeitnehmer*innen*

- Vorbild für Kolleg*innen sein
- Risiko auch in gewohnten Situationen (gemeinsames Autofahren) neu abschätzen
- Niederschwelligen Zugang zu Schutzmaßnahmen (Impfung, Testen, Maske u.a.) einfordern und annehmen
- Schutzkonzepte regelmäßig sichten
- Ein betriebsinternes Monitoring unterstützen
- Branchenspezifische Informationen einholen
- Kolleg*innen zielgerichtet informieren und auf eine zielgerichtete Kommunikation achten
- Betriebsrat für betriebsspezifische Schutzmaßnahmen einbinden (Betriebsvereinbarungen etc.)
- Ressourcen für Regeneration einfordern

Wissenschaftlicher Hintergrund

Um die Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 zu verhindern oder zumindest zu verlangsamen, wurden von den Regierungen unterschiedliche Maßnahmen gesetzt. Diese Maßnahmen umfassen einerseits Einschränkungen wie individuelle Schutzmaßnahmen, die als Ziel eine Verhaltensänderung der gesamten Bevölkerung haben, und andererseits Maßnahmen in Wirtschaft, Kunst und Kultur. Die betrieblichen Schutzmaßnahmen beinhalten unter anderem das Tragen von FFP2-Masken, Zutrittstests und die Schutzimpfung. Während die individuellen Schutzmaßnahmen während des ersten Lockdowns weitestgehend umgesetzt wurden, wird mit der Dauer der Pandemie der Anteil der Personen, die sich nicht mehr an die Vorgaben halten, größer, wodurch die Effizienz dieser individuellen Schutzmaßnahmen reduziert wird. Zumindest zeigte sich eine negativere Haltung bezüglich der Maßnahmen bereits während und nach dem ersten Lockdown (27.3 bis 3.6.2020, wöchentliche Befragungen): In dieser Zeit konnte man in Österreich beobachten, dass zwar der Anteil jener Personen, die die Maßnahmen für angemessen erachteten, über die Zeit nur leicht abnahm (72 % – 67 %), aber der Anteil jener, die sich härtere Maßnahmen wünschten, stark zurückging (17 % – 6 %) und der Anteil jener, denen die Maßnahmen zu weit gingen, anstieg (12 % – 28 %) (Kittel et al. 2020). Inwieweit die betrieblichen Schutzmaßnahmen befolgt werden, ist nicht bekannt.

Ein Modell, das in der Vergangenheit zur Erklärung des Gesundheitsverhaltens bei unterschiedlichen Erkrankungen erfolgreich herangezogen wurde, ist das Health-Belief-Modell (z.B. Carpenter 2010, Jones et al. 2020). Die Grundannahmen dieses Modells sind, dass Personen eher ein bestimmtes Gesundheitsverhalten zeigen, wenn sie ein hohes Risiko für sich wahrnehmen, zu erkranken (*Perceived Susceptibility*), die Erkrankung als schwerwiegender wahrgenommen wird (*Perceived Severity*), sie in der Ausführung des Verhaltens einen Vorteil sehen (*Perceived Benefits*) und die wahrgenommenen Hürden, dieses Verhalten zu zeigen, nicht zu hoch sind (*Perceived Barriers*). Weitere wichtige Aspekte dieses Modells sind die Selbstwirksamkeitserwartungen einer Person (*Self-Efficacy*) und dass die Person überzeugenden Argumenten (*Cues to Action*) ausgesetzt sein muss (Rosenstock 1974, Rosenstock et al. 1988). Dieses Modell fand auch bereits Anwendung in der COVID-19-Forschung (z.B. Callow et al. 2020, Eichenberg et al. 2021, Tong et al. 2020).

Die bisherige Forschung zur Adhärenz – der Bereitschaft, Maßnahmen einzuhalten und durchzuführen – mit Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie zeigt, dass die Wahrnehmung der Teilaspekte des Health-Belief-Modells, aber auch das Verhalten durch gesellschaftliche Einflüsse sowie Eigenschaften und Einstellungen der Person beeinflusst werden. Ein Bereich, für den es bereits Ergebnisse gibt, ist der Effekt von Verschwörungstheorien, extremen religiösen Überzeugungen, politischen Einstellungen und auch der Einstellung gegenüber alternativ- und komplementärmedizinschen Methoden (Plohl & Musil 2021, Soveri et al. 2020).

Begrifflichkeit **Adhärenz** im Kontext dieses Berichts: Bereitschaft zum Einhalten sowie die Durchführung der durch die Regierung vorgegebenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie.

Ein Aspekt, der mit dieser Sichtweise der Welt zusammenhängt, ist das Vertrauen der Menschen in unterschiedliche Institutionen. Es konnte gezeigt werden, dass das Vertrauen in die Wissenschaft, in die Regierung und Verwaltung, in Medien und in die Fähigkeiten des Gesundheitssystems einen Einfluss auf das Gesundheitsverhalten im Zusammenhang mit COVID-19 hat (Chan et al. 2020, Clark et al. 2020, Nivette et al. 2021, Roozenbeek et al. 2020). Weiters zeigen Personen, die die individuellen Schutzmaßnahmen genauer kennen, eine bessere Adhärenz als Personen, die unzureichende Informationen haben oder diese nicht verstanden haben (Murphy et al. 2020). Gemischte Ergebnisse finden sich für soziodemografische Variablen wie Alter, Geschlecht und Bildung (Callow et al. 2020, Coroiu et al. 2020, Tong et al. 2020) sowie soziale Normen (Kuiper et al. 2020, Nivette et al. 2021).

COVI-Ad: Ein Projekt zur Erhebung der Adhärenz in Österreich

Modell zur Erhebung der Adhärenz in Österreich

Eine Adaptierung des ursprünglichen Health-Belief-Modells für COVID-19 haben Hsing et al. (2021) durch die Aufnahme demografischer Variablen, des Wissens über die Maßnahmen und weiterer kultureller Aspekte in das Modell vorgenommen. Basierend auf dem durch Hsing adaptierten Health-Belief-Modell und basierend auf den Ergebnissen der weiteren Forschung zum Gesundheitsverhalten während der COVID-19-Pandemie, wurde das Modell durch das Studienteam wie folgt erweitert:

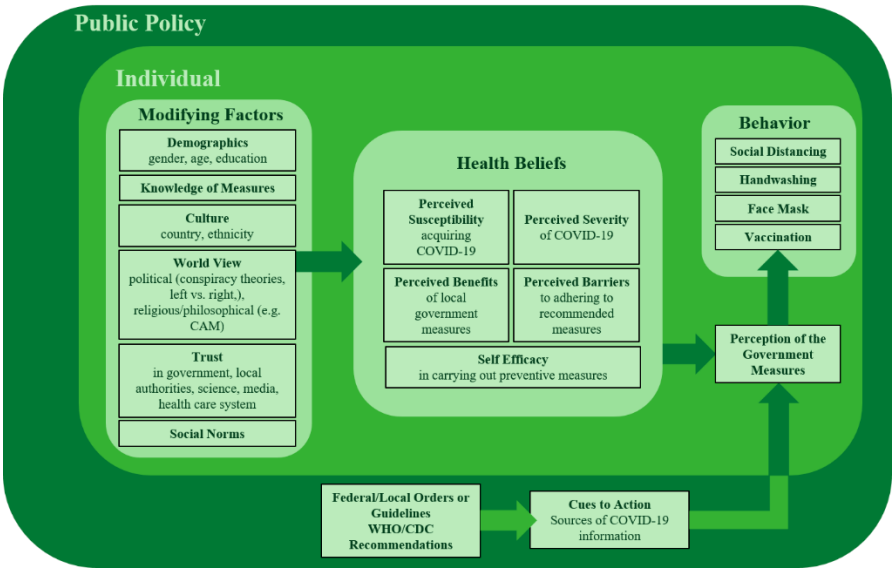


Abbildung 1 – Modell der Einflussfaktoren auf das Gesundheitsverhalten basierend auf dem adaptierten Health-Belief-Modell (Hsing et al. 2021), erweitert um aktuelle Ergebnisse der Forschung zur Adhärenz während der COVID-19-Pandemie

Auf Basis dieses Modells wurden Items entwickelt, die unabhängig von der Personengruppe eingesetzt werden können (z.B. *Perceived Severity*) und den sogenannten COVI-Ad-Core-Fragebogen bilden. In der vorliegenden Studie, in der das Setting Arbeit im Fokus steht, wird der COVI-Ad-Core um allgemeine und spezifische Aspekte der Arbeitswelt (sowohl für Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen) zum COVI-Ad-Fragebogen erweitert (siehe Abbildung 2).

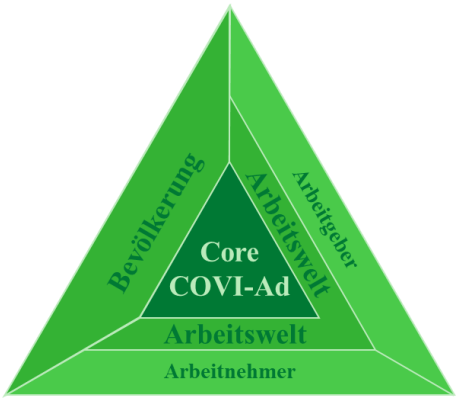


Abbildung 2 – Bereiche des COVI-Ad-Fragebogens

Methodik - Betriebsbefragung

Von 1.6. bis 27.6.2021 wurde in Vorarlberger Betrieben eine analytische Querschnittstudie mittels eines Online-Survey bei Arbeitgeber*innen bzw. Führungskräften und Arbeitnehmer*innen ohne Alterseinschränkung durchgeführt. Die Fragebögen (für Arbeitgeber*innen/Führungskräfte bzw. für Arbeitnehmer*innen) wurden über zwei separate Hyperlinks aufgerufen und anonymisiert ausgefüllt. Ausgeschlossen wurden Ein-Personen-Unternehmen.

Fragestellungen und Ziele

Aufgrund der weiterhin vorherrschenden Pandemie und der offenen Fragen im Setting Arbeit (Detailberichte AGES) wurde vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und von der Landesregierung Vorarlberg im Mai 2021 eine Online-Befragung in Betrieben (Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen) in Auftrag gegeben, um etwaige Knowledge-Gaps zur derzeitigen Situation im Umgang mit Schutzmaßnahmen und Testungen sowie beeinflussende Faktoren zu identifizieren.

Basierend auf einer Literaturrecherche wurde bereits in Vorarbeiten des Studienteams ein Modell erarbeitet, das sich aus einem allgemeinen Modell des Gesundheitsglaubens (Health-Belief-Modell) und COVID-19-spezifischen Aspekten zusammensetzt (vgl. Vorstudie: Telefoninterviews in Kärnten und Vorarlberg). Dieses Modell wurde bereits für eine repräsentative Umfrage in Kärnten und in Vorarlberg eingesetzt und analysiert. Da das Wissen über die Adhärenz im Arbeitssetting aber limitiert ist, sollte dieser Bereich mit Hilfe einer Online-Umfrage untersucht werden.

Primärziel

- Arbeitnehmer*innen: Analyse des Ausmaßes der Adhärenz der Arbeitnehmer*innen zu den verordneten individuellen COVID-19-Schutzmaßnahmen:
    - COVID-19-Test (nur relevant für jene Personen, die sich testen lassen müssen)
    - FFP2-Masken tragen, an Orten, an denen es verordnet ist
    - Ausreichend Abstand halten, wenn keine FFP2-Masken getragen werden

Sekundärziel

- Arbeitnehmer*innen: Identifikation von strukturellen Faktoren (z.B. Betriebsgröße), die mit einer niedrigen Adhärenz mit individuellen COVID-19-Schutzmaßnahmen assoziiert sind.
- Arbeitgeber*innen/Führungskräfte: Analyse der Ist-Situation der in Betrieben verordneten individuellen COVID-19-Schutzmaßnahmen sowie Identifikation von Faktoren, die mit einer niedrigen Adhärenz mit individuellen COVID-19-Schutzmaßnahmen assoziiert sein könnten.

Nachdem in der Telefoninterview-Studie COVI-Ad bereits die personenbezogenen Aspekte wie z.B. die sozialen Normen und die Selbstwirksamkeit ausreichend analysiert wurden, wurde in dieser Analyse der Fokus vor allem auf strukturelle Einflussfaktoren gelegt, wie zum Beispiel die Betriebsgröße und die Sparte als mögliche Einflussfaktoren.

Itempool-Entwicklung für den Online-Survey – COVI-Ad-Arbeit

Basierend auf dem Fragebogen, der bei den repräsentativen Telefoninterviews in Kärnten und Vorarlberg zum Einsatz kam, wurde ein Fragebogen in zwei Versionen (Version 1: Arbeitnehmer*innen; Version 2: Arbeitgeber*innen/Führungskräfte) entwickelt, der das Setting Arbeit bestmöglich abdeckt. Dafür wurden einige Teile des Fragebogens der Telefoninterviews unverändert übernommen (z.B. Bewertung des Infektionsrisikos), andere angepasst (z.B. Selbstwirksamkeit: es wurden für das Arbeitsumfeld relevante Situationen verwendet) und andere Bereiche neu hinzugefügt (z.B. Testung in Betrieben). Um die Befragungsdauer durch die Aufnahme neuer Themen nicht übermäßig zu verlängern, wurden vom ursprünglichen Fragebogen einzelne Bereiche in der Betriebsbefragung nicht verwendet (z.B. Selbstwirksamkeit). Weiters gibt es Aspekte, die nur in der Fragebogen-Version für Arbeitgeber*innen/Führungskräfte (z.B.: Umgang mit positiven Tests) bzw. in der Fragebogen-Version für Arbeitnehmer*innen (z.B.: Folgen eines positiven Tests) enthalten sind.

Da zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Fragebogens die Ergebnisse der Telefoninterviews noch nicht vorlagen, sind in der Betriebsbefragung nicht alle relevanten Aspekte der Telefoninterviews abgebildet.

Die Programmierung und Durchführung der Online-Befragungen erfolgte durch L&R Sozialforschung mit dem Marktforschungsinstrument „SurveyMonkey“.

Auswertung

Primärer Outcome

Der primäre Outcome ist die Adhärenz mit den individuellen Schutzmaßnahmen (testen bzw. falls erforderlich, FFP2-Maske tragen). Ermittelt wird der Anteil der Personen, die sich an die Maßnahme halten. Dabei wird als Grundgesamtheit jeweils die Gruppe der Befragten angesehen, die von dieser Maßnahme betroffen sind. Zum Beispiel müssen nicht alle Arbeitnehmer*innen einen negativen Test vorweisen, um arbeiten zu dürfen. Ob der Test auch durchgeführt wird, wird daher nur in jener Gruppe untersucht, die sich testen lassen muss.

Sekundäre Outcomes

Als mögliche Einflussfaktoren auf die Adhärenz der Arbeitnehmer*innen, das Verhalten der Arbeitgeber*innen und die Situation in den Betrieben werden strukturelle Variablen wie die Betriebsgröße und die Sparte untersucht. Weiters werden auch soziodemografische Variablen wie das Geschlecht, Alter (Altersgruppen), Bildungsniveau, Migrationshintergrund und die Wohnregion analysiert. Für diese Analysen werden Kreuztabellen und χ^2-Tests berechnet. Dabei werden jene Personen nicht berücksichtigt, die jeweils angeben, dass die Frage für sie nicht relevant ist, weil sie zum Beispiel keinen Kund*innenkontakt haben.

Die Aufbereitung der Daten und erste deskriptive Analysen der Online-Befragungen erfolgten durch L&R Sozialforschung.

Rekrutierung der Teilnehmer*innen

Ziel dieser Befragung in Betrieben in Vorarlberg war es, eine allgemeine Aussage über die Unternehmen aus Arbeitgeber*innen/Führungskräfte- und Arbeitnehmer*innenperspektive in Vorarlberg zu erlangen. Durch Online-Befragungen in Unternehmen unterschiedlicher Größen wurde der Fokus auf die Arbeitswelt und die speziellen Herausforderungen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen/Führungskräfte gelegt.

Mit zwei Hyperlinks jeweils für Arbeitgeber*innen/Führungskräfte und Arbeitnehmer*innen und einem entsprechenden Begleittext erfolgte die Rekrutierung über das Amt der Vorarlberger Landesregierung und weitere Akteure im Land:

- Wirtschaftskammer – WKO Vorarlberg
- Arbeiterkammer Vorarlberg
- Gezielte Kontaktaufnahme mit Betriebsräten großer Betriebe
- Gezielte Kontaktaufnahme mit Personalchefs großer Betriebe
- Gezielte Kontaktaufnahme mit Sicherheitsfachkräften großer Betriebe
- Vorarlberger Gesellschaft für Allgemeinmedizin (VGAM)
- Medienpräsenz (Vorarlberger Nachrichten, ORF Vorarlberg)
- Mundpropaganda und persönliche Kontakte

Ethische Aspekte

Diese Studie wurde bei der zuständigen Ethikkommission in Vorarlberg vorgestellt und die Stellungnahme des Vorsitzenden, dass keinerlei Votum erforderlich sei, am 27.4.2021 eingeholt.

Datenschutz

Die Beantwortung der Fragebögen erfolgte anonym. Es ist nicht möglich, dass einzelne Antworten auf geschlossene Fragen einer bestimmten Person oder einem bestimmten Betrieb zugeordnet werden können. Sollten sich im Freitext Hinweise ergeben, die eine Identifizierung einer Person oder eines Betriebes ermöglichen, wurden diese Information gelöscht und nicht weiter ausgewertet. Sollte durch Kombination unterschiedlicher Charakteristika die Identifikation einer Person oder eines Betriebes möglich sein (z.B. Sparte + Anzahl der Beschäftigten), da zu wenige Personen oder Institutionen in dieser Gruppe sind, werden die Ergebnisse für diese Untergruppe nicht berichtet.

Ergebnisse Arbeitnehmer*innen

An der Online-Befragung nahmen im Zeitraum Juni 2021 insgesamt 1183 Arbeitnehmer*innen teil (siehe Tabelle 1). Diese waren im Mittel 42 Jahre alt und 58 % waren weiblich. Bezogen auf die Wohnregion war der Anteil der Teilnehmer*innen aus dem Raum Bregenz mit 26 % am größten, ebenso wie der Anteil der Teilnehmer*innen aus Großunternehmen (>250 Arbeitnehmer*innen) mit 57 %. Die Teilnehmer*innen waren mit 37 % am häufigsten in der öffentlichen Verwaltung tätig, gefolgt vom Gesundheitsbereich mit 17 % sowie der Produktion und Erzeugung von Gütern mit 12 %.

Tabelle 1 – Demografie der Arbeitnehmer*innen (n = 1183)

Geschlecht		**Wohnregion**		**Anzahl Beschäftigter im Unternehmen**	
weiblich	690 (58,3 %)	Bregenzerwald/ Kleinwalsertal	95 (8,0 %)	weniger als 10 (Kleinstunternehmen)	72 (6,1 %)
männlich	463 (39,1 %)	Rheintal/Walgau	208 (17,6 %)	10 bis 49 (Kleinunternehmen)	145 (12,3 %)
divers	6 (0,5 %)	Bludenz	93 (7,9 %)	50 bis 249 (Mittlere Unternehmen)	243 (20,5 %)
keine Angabe	24 (2,0 %)	Bregenz	310 (26,2 %)	250 und mehr (Großunternehmen)	669 (56,6 %)
Alter, gruppiert		Dornbirn	239 (20,2 %)	keine Angabe	54 (4,6 %)
unter 30 Jahre	201 (17,0 %)	Feldkirch	173 (14,6 %)	**Unternehmensbereich, gruppiert**	
30 bis 39 Jahre	293 (24,8 %)	Ich wohne nicht in Vorarlberg	19 (1,6 %)	Produktion, Erzeugung von Gütern	137 (11,6 %)
40 bis 49 Jahre	288 (24,3 %)	keine Angabe	46 (3,9 %)	Handel (Großhandel, Einzelhandel)	46 (3,9 %)
50 Jahre und älter	376 (31,8 %)	**Höchste abgeschlossene Ausbildung**		Verkehr und Transport	43 (3,6 %)
keine Angabe	25 (2,1 %)	Universität, FH, Akademie, Kolleg	373 (31,5 %)	Dienstleistungen	78 (6,6 %)
Migrationshintergrund		Maturaabschluss	317 (26,8 %)	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung	436 (36,9 %)
Migrations-hintergrund	174 (14,7 %)	BMS (inkl. mittlere Schulen des Gesundheitswesens, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege)	233 (19,7 %)	Gesundheits- und Sozialwesen	206 (17,4 %)
kein Migrations-hintergrund	984 (83,2 %)			anderer Bereich	161 (13,6 %)
keine Angabe	25 (2,1 %)	Lehre	212 (17,9 %)	keine Angabe	76 (6,4 %)
		Allgemeinbildende Pflichtschule (inklusive kein Pflichtschulabschluss)	13 (1,1 %)		
		keine Angabe	35 (3,0 %)		

Ausmaß der Adhärenz

COVID-19-Test

Für die Bewertung der Adhärenz bezüglich der Durchführung der vorgeschriebenen COVID-19-Tests sind besonders **jene Personen** von Interesse, **die sich testen lassen müssen**, **um arbeiten zu dürfen** (siehe Abbildung 3**,**

Abbildung 4). Dies **trifft auf 20 % der Befragten zu**. Aus dieser Gruppe testen sich rund vier Fünftel (81 %) immer und 17 % teilweise. **Nur 2 % der Befragten, die sich testen lassen müssen, geben an, dass sie sich nie testen lassen.** Es zeigt sich auch, dass für **rund drei Viertel der Personen, die sich testen lassen müssen, ein Testangebot im Betrieb** vorhanden ist und für **knapp ein Viertel (24 %) keine betriebsinterne Testoption** zur Verfügung steht. Für **53 % der Personen, die sich im Betrieb nicht testen lassen können, gibt es auch keine Unterstützung** durch den Betrieb z.B. durch die Mitgabe von Corona-Tests für zu Hause oder die Organisation von Testterminen durch das Unternehmen. Arbeitnehmer*innen von **Kleinst- und Kleinunternehmen unternehmen müssen sich mit jeweils 32 % am häufigsten testen lassen**, während in **Großunternehmen nur 16 % der Arbeitnehmer*innen einer Testverpflichtung nachkommen müssen** (p <.001).

Ob ein Testangebot im Betrieb vorhanden ist oder nicht, hat keinen Einfluss auf das Testverhalten der Arbeitnehmer*innen. 83 % derer mit Testangebot und 79 % derer ohne Testangebot lassen sich immer testen. **Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialwesen** wird mit 91 % im Vergleich zur Grundgesamtheit (74 %) **häufiger ein Testangebot** zur Verfügung gestellt, weitere Unterauswertungen werden aufgrund der geringen Zahlen nicht angegeben.

Differenziert nach den Unternehmenssparten zeigt sich, dass sich – wie erwartet – gerade **Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialwesen (33 %) am häufigsten testen** lassen müssen, am **seltensten gibt es eine Testverpflichtung in der Produktion, wo sich nur 7 %** der Arbeitnehmer*innen testen lassen müssen.

Bezüglich des Testverhaltens aufgeschlüsselt nach einzelnen Unternehmenssparten zeigt sich, dass sich Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialwesen um 1 Prozentpunkt häufiger immer – wie vorgeschrieben – testen lassen als in der Grundgesamtheit. Weitere Aufschlüsselungen nach Sparten waren aufgrund der kleinen Teilnehmer*innenzahl in den einzelnen Sparten nicht sinnvoll.

Es ist als sehr positiv anzusehen, dass rund drei Viertel der Unternehmen ohne Testverpflichtung trotzdem Testmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen im Unternehmen anbieten. Drei Viertel der Unternehmen mit Testverpflichtung verfügen über ein betriebsinternes Testangebot, weitere 10 % unterstützen ihre Mitarbeiter*innen zumindest beim Testen. Es besteht allerdings dahingehend Handlungsbedarf, dass rund 10 % der Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit einer Testverpflichtung sich diese Tests selbst organisieren müssen. Rund 80 % der Arbeitnehmer*innen kommen der Testverpflichtung immer und weitere 16 % teilweise nach. Lediglich 1,7 % der Arbeitnehmer*innen kommen der Testverpflichtung nicht nach.

Abbildung 3 – Verpflichtung und Möglichkeit zu Tests in Unternehmen

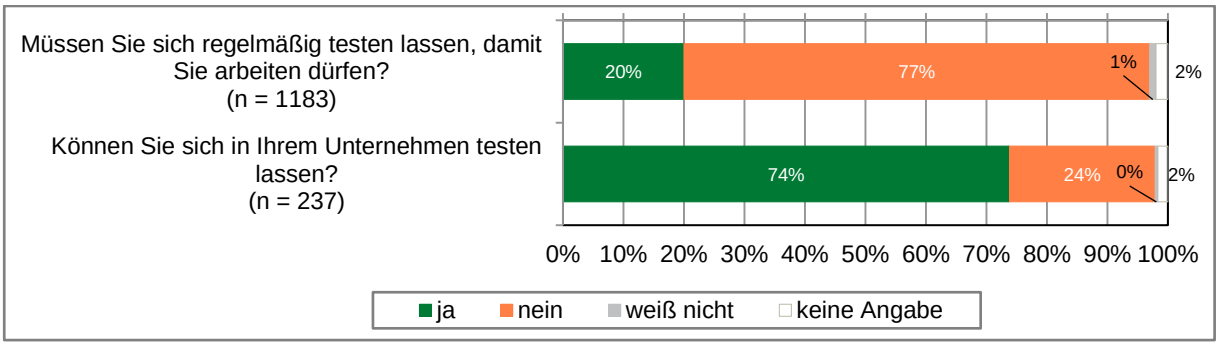
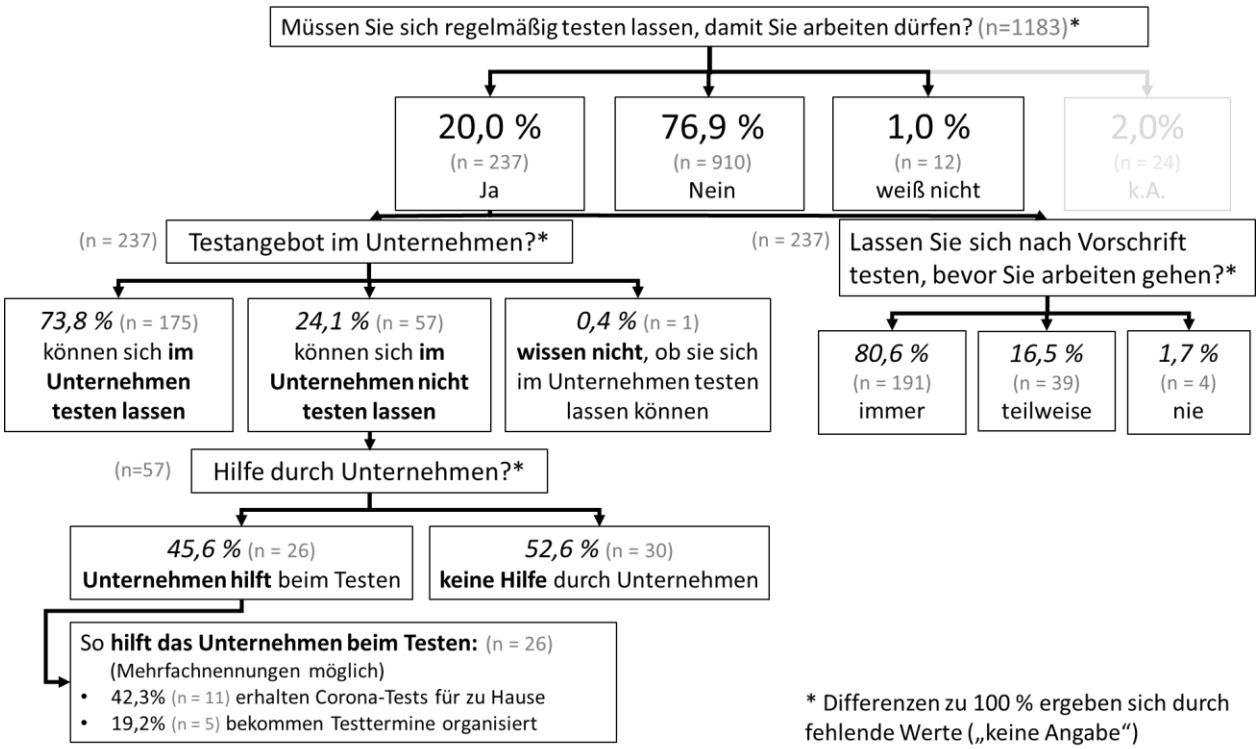


Abbildung 4 – Verpflichtung und Möglichkeit zu Tests in Unternehmen – Aufschlüsselung



FFP2-Maske

Während **83 % der befragten Arbeitnehmer*innen angeben, dass sie immer eine FFP2-Maske tragen, wenn dies vorgeschrieben ist** (siehe Abbildung 5), geben **39 % an, dass sie in PKWs oder LKWs, die sie während ihrer Arbeit mit anderen gemeinsam benutzen, keine FFP2-Maske** tragen (siehe Abbildung 6). Einschränkend sei hier darauf hingewiesen, dass es sich bei der Gruppe jener, die während ihrer Arbeit gemeinsam mit anderen einen PKW oder LKW benutzen, um eine kleine Untergruppe handelt (n = 155).

Vier Fünftel der Arbeitnehmer*innen (81 %) geben an, dass sie in Situationen wie **beim Essen oder in der Rauchpause, in denen keine FFP2-Maske getragen werden kann,** zumindest **einen ausreichenden Abstand einhalten** (siehe Abbildung 8)**.**

Wenn auch über 80 % der Arbeitnehmer*innen angeben, während der Arbeit immer eine Maske zu tragen, zeigt sich in einer Subgruppenanalyse, dass ca. ein Drittel bei der gemeinsamen betrieblichen Nutzung von Fahrzeugen keine Maske trägt. Diese Diskrepanz kann z.B. darauf zurückgeführt werden, dass den Arbeiternehmer*innen nicht bewusst war, dass in dieser Situation eine Maske getragen werden muss. Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Personen ihr Verhalten bei allgemeinen Fragen zu den Schutzmaßnahmen aus dem Gefühl heraus, sich im Großen und Ganzen an die Vorschriften zu halten, eher maßnahmenkonform einstufen. Bei spezifischen Fragen zu den Schutzmaßnahmen fällt es den Befragten hingegen leichter, sich das eigene Verhalten zu vergegenwärtigen und konkreter zu antworten, weshalb eher Abweichungen von den Vorgaben berichtet werden.

Abbildung 5 – Tragen von FFP2-Maske, wenn Vorschrift (n = 1183)

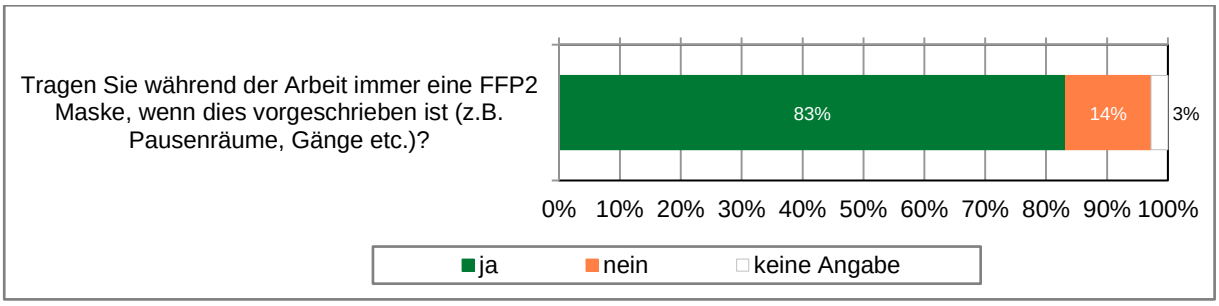


Abbildung 6 – Tragen von FFP2-Maske bei Autofahrten (n = 155)

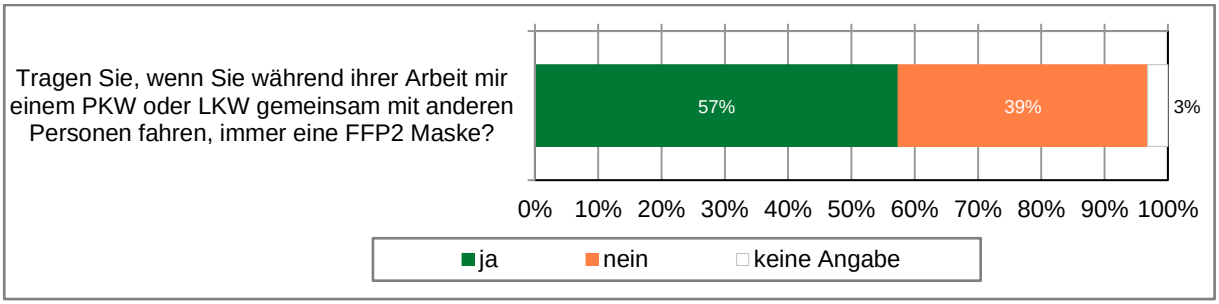


Abbildung 7 – FFP2-Masken vom Unternehmen für die Arbeit (n = 1183)

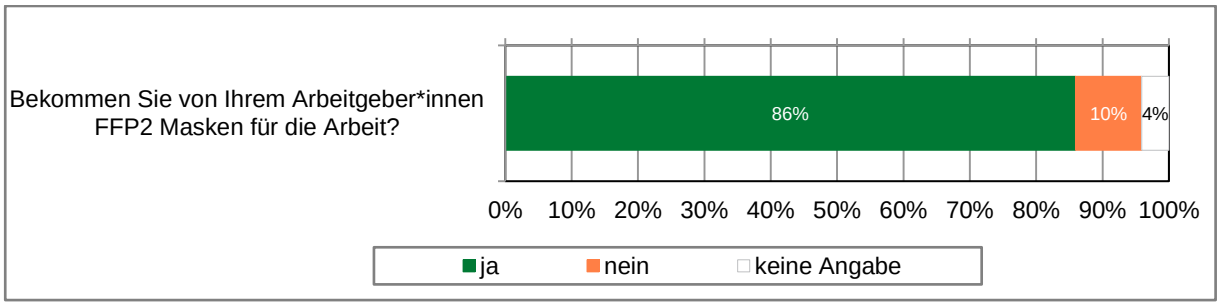
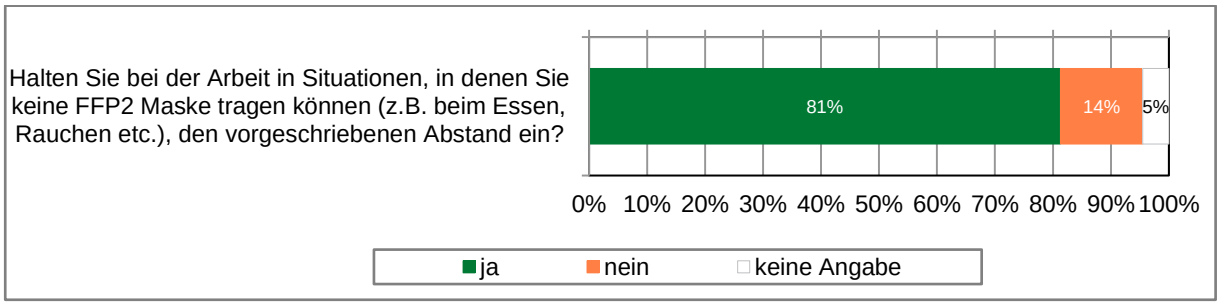


Abbildung 8 – Einhalten von Abstandsregeln (n = 1183)



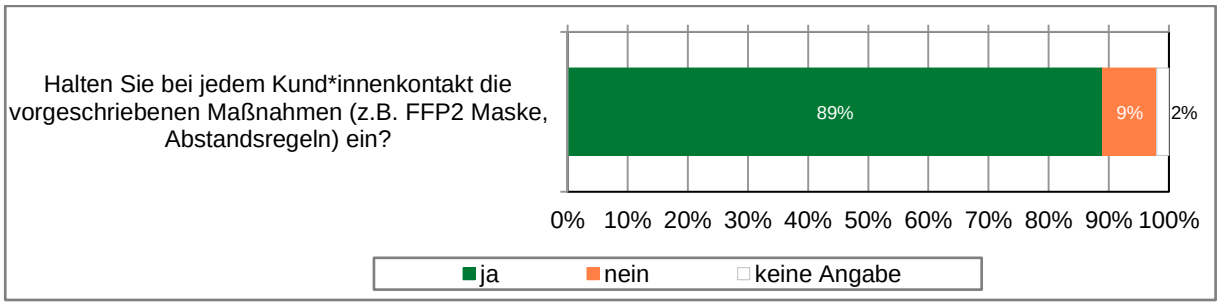
*Kund*innenkontakt*

Knapp **50 % der befragten Arbeitnehmer*innen (n = 590) haben in ihrer Arbeit Kund*innenkontakt**. Davon geben **89 %** an, dass sie im Umgang mit Kund*innen **die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen wie das Tragen einer FFP2-Maske sowie die Abstandsregeln einhalten** (siehe Abbildung 9).

Eine **kleine Gruppe der Befragten ist angehalten, auch zu kontrollieren, ob ihre Kund*innen einen negativen Corona-Test vorweisen können, was von 89 % erfolgt.**

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer*innen hält sich an die verordneten Maßnahmen bei Kund*innenkontakt, sodass erneut ersichtlich wird, dass diese mitgetragen werden.

Abbildung 9 – Einhalten von Maßnahmen bei Kund*innenkontakt (n = 590)



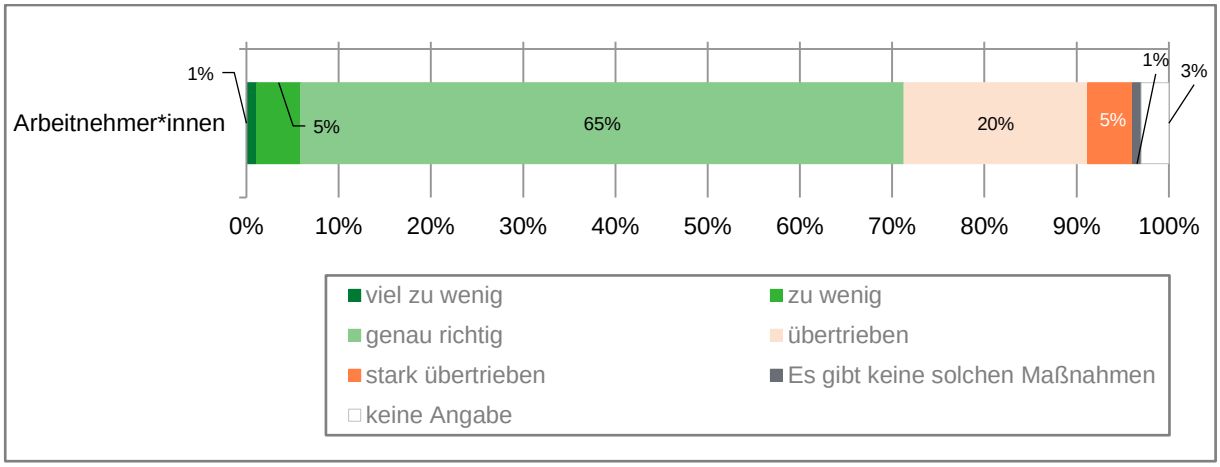
Bewertung der Maßnahmen

Obwohl **65 % der Arbeitnehmer*innen die aktuell gültigen betriebsinternen Maßnahmen als genau richtig bewerten, empfinden 25 % die im Befragungszeitraum gültigen Regelungen als übertrieben oder stark übertrieben** (siehe Abbildung 10).

Aufgegliedert nach Branchen halten 37 % der Arbeitnehmer*innen aus den Branchen Verkehr und Transport die Maßnahmen für bis zu stark übertrieben, was sich von der Gesamtauswertung um 12 Prozentpunkte unterscheidet.

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer*innen bewertet die gültigen Maßnahmen in den Betrieben als richtig und trägt die Maßnahmen mit, wobei diese Zustimmung bei Arbeitgeber*innen/Führungskräften sogar noch ausgeprägter ist. Deutlich mehr Arbeitnehmer*innen aus der Branche Verkehr und Transport geben an, dass die Maßnahmen übertrieben sind. Zusätzlich ist darauf zu verweisen, dass bei differenzierter Betrachtung mögliche Kompensationsmaßnahmen zur Vermeidung einer Übertragung gesetzt werden (z.B. tägliches Testen anstelle von FFP2-Masken), weshalb es sein könnte, dass ein Teil der Befragten die innerbetrieblichen Maßnahmen als übertrieben empfindet.

Abbildung 10 – Wie bewerten Sie die aktuellen Maßnahmen in Ihrem Betrieb, die darauf abzielen, die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern? (n = 1183)



Bewertung der Sinnhaftigkeit der Maßnahmen

Hinsichtlich der Sinnhaftigkeit einzelner Regelungen, die zum Zeitpunkt der Befragung relevant waren, um die Ausbreitung von COVID-19 zu verhindern, kann festgehalten werden, dass **75 % der Arbeitnehmer*innen die negative Testung von Arbeitnehmer*innen mit Kund*innenkontakt befürworten**. Die meisten Arbeitnehmer*innen **halten die Zutrittstests für Kund*innen bei körpernahen Dienstleistungen (71 %) und in der Gastronomie (54 %)** sowie **eine Impfung (57 %) für sinnvoll** (siehe Abbildung 11).

Als **weniger sinnvoll** erachtet werden Maßnahmen wie die **Maskenpflicht in geschlossenen Räumen mit mehr als 2 Personen (27 %) und die Maskenpflicht in Fahrzeugen während der Arbeit (36 %) oder am Weg zur Arbeit (32 %).**

Auf die gezielte Nachfrage bei 432 Arbeitnehmer*innen, **was geschehen müsste, dass sie beim Benutzen von geschlossenen Fahrzeugen oder wenn sie gemeinsam mit einer anderen Person in einem Raum sind, eine FFP2-Maske tragen,** gibt nur ein geringer Prozentsatz von **16 % bzw. 19 % an, dass stärkere Kontrollen bzw. höhere Strafen die Wirksamkeit** erhöhen würden. **24 % schenken einer Vertrauensperson Glauben** (siehe Abbildung 12).

Rund 100 Arbeitnehmer*innen gaben Gründe an, die dazu führen könnten, dass sie eine bestimmte Maßnahme befolgen, an die sie sich bisher nicht gehalten hatten. Dabei wurde am häufigsten die bessere Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Maßnahmen mit einer eindeutigen und nachgewiesenen Wissenschaftlichkeit genannt (siehe Tabelle 2). Auch in diesen Freitextantworten zeigte sich, dass **Kontrollen und Strafen kein geeignetes Mittel für die Erhöhung der Adhärenz sind.**

Auch bei der Bewertung der Sinnhaftigkeit einzelner Maßnahmen gibt der Großteil der Arbeitnehmer*innen an, dass sie die meisten als sinnvoll erachten. Weniger sinnvoll wird die Maskenpflicht in geschlossenen Räumen und Fahrzeugen bei Anwesenheit von mehr als zwei Personen erachtet. Dies könnte daran liegen, dass Personen aufgrund alternativer Strategien zur Vermeidung einer Übertragung (wie Tests oder Impfungen) das Tragen von Masken als unwichtig erachten und daher als weniger sinnvoll einstufen.

Abbildung 11 – Sinnhaftigkeit der Maßnahmen (n = 1183)

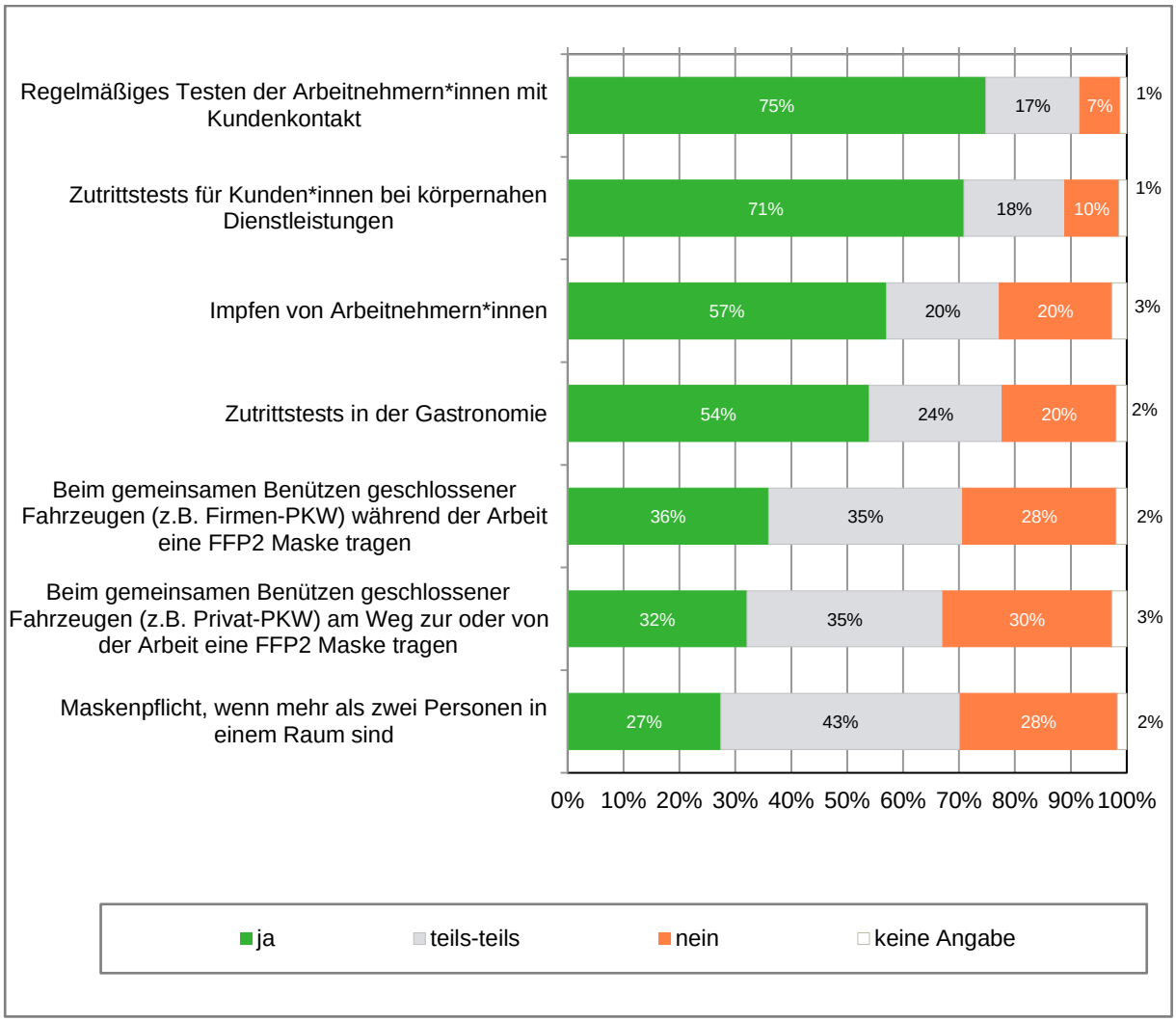


Abbildung 12 – Was müsste geschehen, damit Sie beim gemeinsamen Benutzen von geschlossenen Fahrzeugen oder wenn Sie gemeinsam mit einer anderen Person in einem Raum sind, eine FFP2-Maske tragen? (n = 432)

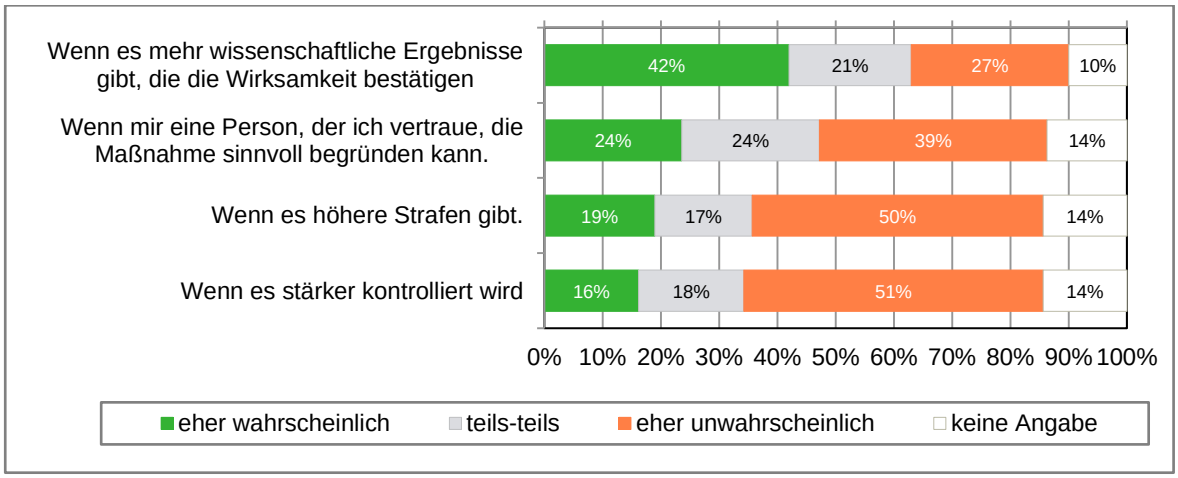


Tabelle 2 – Welche anderen Gründe würden dazu führen, dass Sie sich an diese Maßnahme halten? (n = 101)

Gründe		n
Bessere Nachvollziehbarkeit und Transparenz der Maßnahmen	Diese Personen geben als Grund an, dass die Maßnahmen eine bessere Nachvollziehbarkeit/Sinnhaftigkeit haben sollten und der Nutzen bzw. die Transparenz der Maßnahme klarer sein sollte (bspw. gibt es teilweise widersprüchliche Maßnahmen oder es ist nicht klar, warum es diese Maßnahme gibt).	20
Erhöhte Gefahr des Virus	Diese Personen geben als Grund an, dass ein gefährlicheres/tödlicheres Virus die Maßnahmen rechtfertigen würde (bspw. wenn das Virus zu einem Massensterben führen würde).	11
Nachgewiesene und eindeutige wissenschaftliche Evidenz	Diese Personen geben als Grund an, dass es bisher keine nachgewiesene bzw. eindeutige wissenschaftliche Evidenz der Maßnahmen gibt (bspw. gibt es keine randomisierten kontrollierten Studien zur Wirksamkeit der Maßnahmen)	9
Höhere(s) Inzidenzrate/Infektionsrisiko	Diese Personen geben als Grund an, dass die derzeitige Inzidenzrate bzw. das Infektionsrisiko zu niedrig seien. Eine höhere Inzidenzrate bzw. ein höheres Infektionsrisiko würden die Maßnahmen rechtfertigen.	7
Eigene Gefährdung bzw. eigenes Risiko	Diese Personen geben als Grund ihr *eigenes* Risiko bzw. ihre *eigene* Gefährdung an (bspw. wenn man selbst zur Hochrisikogruppe gehört oder wenn man keine Antikörper hätte).	7
Schutz/Rücksicht gegenüber anderen	Diese Personen geben als Grund an, dass sie aus Schutz und Rücksicht gegenüber anderen die Maßnahmen befolgen würden.	7
Keine Befolgung der Maßnahmen	Diese Personen geben an, dass es keinen Grund gibt, dass sie die Maßnahmen befolgen würden.	6
Vorhandensein von Krankheitssymptomen	Diese Personen geben als Grund an, dass sie bei Vorhandensein von eigenen Krankheitssymptomen die Maßnahmen befolgen würden.	5
Maßnahmen gesundheitsschädigend	Diese Personen geben als Grund an, dass die COVID-19-Maßnahmen gesundheitsschädlich sind und sie sich deshalb nicht an die Maßnahmen halten (bspw. Tragen einer Maske sei gesundheitsschädigend).	5
Vorschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	Diese Personen geben als Grund an, dass eine Vorschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dazu führen würde, dass sie die Maßnahmen befolgen.	3
Mehr Kontrollen und härtere Strafen	Diese Personen geben als Grund an, dass mehr Kontrollen und härtere Strafen dazu führen würden, dass sie die Maßnahmen befolgen.	2
Finanzieller Anreiz	Diese Personen geben als Grund an, dass ein finanzieller Anreiz dazu führen würde, die Maßnahmen zu befolgen (bspw. Zulage bei der Arbeit).	1
Keine direkte Beantwortung der Frage		18

Bewertung von Impfungen in Betrieben

Knapp **unter 60 % der Arbeitnehmer*innen halten die Möglichkeit für eine betriebsinterne Impfung für sinnvoll**, wobei dies **besonders** positiv von Hochschulabsolvent*innen gesehen wird, von denen **70 % eine Impfung in Betrieben als sinnvoll** erachten.

Zum Zeitpunkt der Befragung geben **35 % der Befragten an, über ein betriebsinternes Impfangebot zu verfügen,** wobei Arbeitnehmer*innen von **Großunternehmen nicht häufiger** über ein Impfangebot berichten.

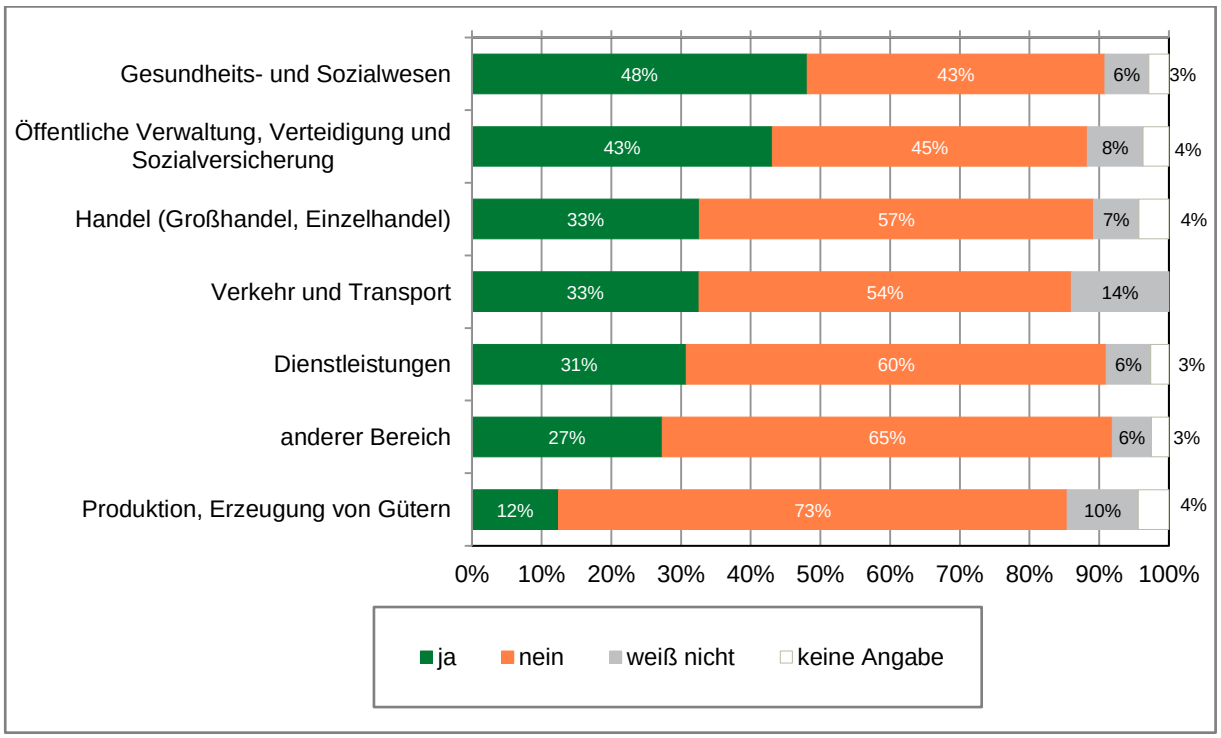
Gruppiert nach Unternehmensbereichen verfügen besonders **Arbeitnehmer*innen in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und der Sozialversicherung (43 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (48 %)** über eine Impfangebot in Betrieben, wohingegen dies in **der Sparte Produktion, Erzeugung von Gütern (12 %) besonders selten angeboten wird** (siehe Abbildung 13).

Insgesamt trafen bei den offenen Fragen 44 Arbeitnehmer*innen eine Aussage hinsichtlich der Impfung. 36 dieser Aussagen (82 %) beziehen sich auf positive Aspekte rund um die Impfung und betreffen großteils die Wirkung der Impfung und die Möglichkeit, durch die Impfung andere Maßnahmen zu verringern (28 Aussagen). Des Weiteren wird von der guten Organisation des Impfangebots berichtet (8 Aussagen).

Zu negativen Aspekten rund um die Impfung wurden 8 Aussagen (18 %) getroffen. Diese beziehen sich auf die mangelnde Impfbereitschaft, Probleme bei der Organisation des Impfangebots sowie eine unzureichende Evidenz für die Wirkung und Sinnhaftigkeit der Impfung.

Impfangebote in den Betrieben werden von Arbeitnehmer*innen weitgehend als sinnvoll erachtet, wobei es zum Zeitpunkt der Befragung nur wenige betriebsinterne Impfangebote gab. Im Vergleich zu anderen Sparten gibt es in der Produktion und bei der Erzeugung von Gütern besonders selten Impfangebote. Die Impfung wird von vielen Arbeitnehmer*innen als positiv bewertet und als Möglichkeit gesehen, weitere Maßnahmen zu reduzieren. Hervorgehoben werden zudem die gute Organisation, aber auch die mangelnde Impfbereitschaft.

Abbildung 13 – Gibt es in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, sich gegen Corona impfen zu lassen? (n = 1159)

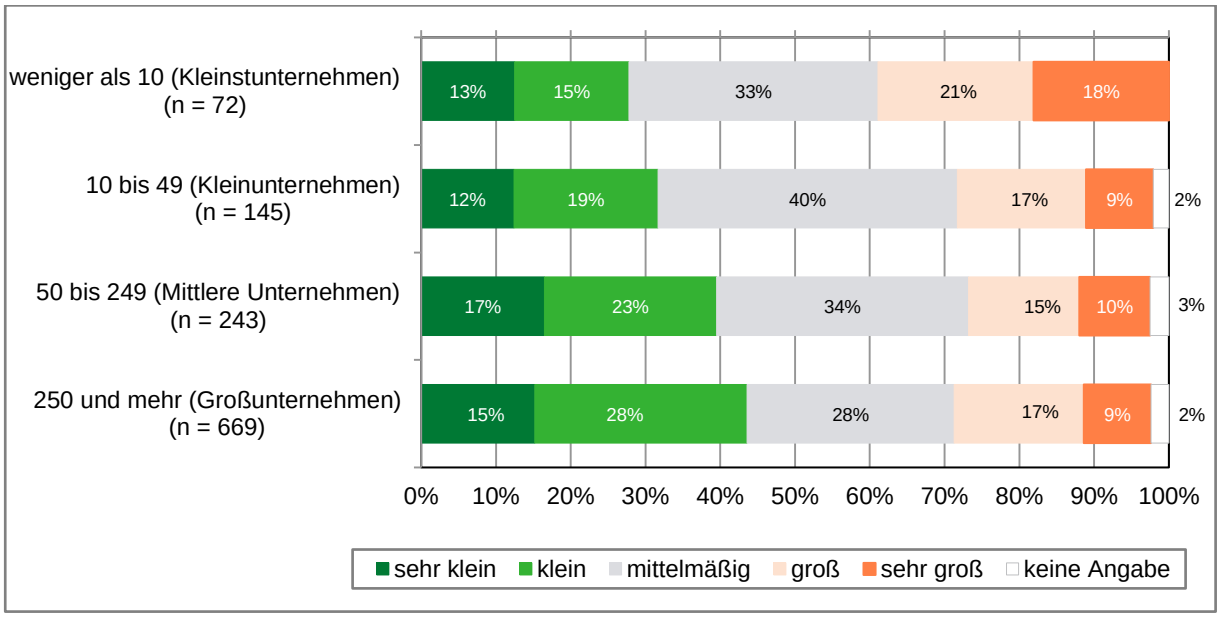


Wirtschaftliche Gefahr der COVID-19-Pandemie für die Arbeitnehmer*innen

Ähnlich wie bei den Arbeitgeber*innen/Führungskräften, von denen **32 % die persönliche wirtschaftliche Gefahr**, die durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie besteht, als **zumindest groß einschätzen**, wird diese von **27 % der Arbeitnehmer*innen als hoch** eingeschätzt.

Auch im Hinblick auf die Betriebsgröße zeigt sich bei den beiden Gruppen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen/Führungskräfte, dass die Betriebsgröße einen starken Einfluss auf die wahrgenommene wirtschaftliche Gefahr hat. Je kleiner das Unternehmen, umso größer wird die wirtschaftliche Gefahr angesehen; während **39 % der Arbeitnehmer*innen in Kleinstunternehmen die persönliche wirtschaftliche Gefahr als zumindest groß einschätzen, sind es bei den anderen Unternehmensgrößen jeweils rund ein Viertel**. Nur eine „kleine“ oder „sehr kleine Gefahr“ sehen bei Großunternehmen 43 %, bei mittleren 40 %, bei kleinen 31 % und bei Kleinstunternehmen 28 % der Arbeitnehmer*innen (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14 - Wie groß schätzen Sie die wirtschaftliche Gefahr für Sie persönlich ein, welche durch die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus besteht? (n = 1129)



Relevante Punkte aus dem Modell

Soziale Norm

Wie auch bei den repräsentativen Telefoninterviews, zeigt sich, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Verhalten der „anderen" und dem eigenen Verhalten gibt. **80 % bis 95 % der Arbeitnehmer*innen verhalten sich gleich wie ihre Kolleg*innen** – unabhängig davon, ob das Verhalten adhärent ist oder nicht (siehe Tabelle 3). Da die soziale Norm durch alle Mitglieder einer Gruppe gebildet wird, kann diese auch durch jede einzelne Person verändert werden, wobei natürlich Opinion-Leader die soziale Norm einer Gruppe leichter verändern können. Aus den Ergebnissen der Telefoninterviews ist bekannt, dass viele Personen ein Verhalten, das sie als sinnvoll erachten, nicht ausführen, wenn es nicht der Gruppennorm entspricht. Beginnt sich die Gruppennorm zu ändern, werden dadurch auch diese Personen ermutigt, ihr Verhalten zu ändern und Maßnahmen, die sie als sinnvoll erachten, mitzutragen.

Einzelne Personen sollen ermutigt werden, adhärentes Verhalten zu zeigen, da auch wenige Personen bereits zu einer Veränderung der Norm beitragen können.

Tabelle 3 – (In-)kongruentes Verhalten bzgl. der Maßnahmen

Verhalten	Kongruentes Verhalten Die befragte Person und andere Personen verhalten sich gleich bezüglich der Beachtung der Maßnahme	Inkongruentes Verhalten Die befragte Person und andere Personen verhalten sich unterschiedlich bezüglich der Beachtung der Maßnahme
FFP2-Maske tragen, wenn vorgeschrieben	82 % (n = 921)	18 % (n = 205)
FFP2-Maske tragen bei der gemeinsamen Benutzung eines LKW od. PKW während der Arbeit[1]	92 % (n = 131)	8 % (n = 12)
FFP2-Maske tragen bei der gemeinsamen Benutzung eines Fahrzeugs am Arbeitsweg[1]	94 % (n = 95)	6 % (n = 6)
Kontrollieren, ob Kund*innen einen negativen Corona-Test haben[1]	90 % (n = 45)	10 % (n = 5)

[1] Wurde nur von jenen Personen beantwortet, in deren Betrieb dies erforderlich ist)

Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen bzw. was hätte besser laufen können?

Während insgesamt beinahe **70 % der Befragten angeben, dass sie über wichtige Dinge und Vorgänge in den Betrieben ausreichend informiert** sind (siehe Abbildung 15), sind es nur **knapp die Hälfte (47 %) der Arbeitnehmer*innen, die meinen, dass die Leitung des Betriebs bereit ist, die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten zu berücksichtigen** (siehe Abbildung 16).

Gruppiert nach Unternehmensgröße ist auffällig, dass in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitnehmer*innen **besonders jene in Kleinst- bzw. Kleinunternehmen ausreichend informiert** werden und dies auch jene Unternehmen sind, die **am häufigsten Ideen und Vorschläge der Beschäftigten** umsetzen (siehe Abbildung 15).

Getrennt nach Unternehmensbereichen, werden die Arbeitnehmer*innen in den Sparten Produktion, Erzeugnis von Gütern und Verkehr und Transport am wenigsten über die Geschehnisse informiert bzw. am wenigsten aktiv eingebunden.

Arbeitnehmer*innen geben zum überwiegenden Teil an, dass sie über die Vorgänge im Betrieb ausreichend informiert sind, eine aktive Beteiligung ist jedoch lediglich für knapp 50 % der Arbeitnehmer*innen möglich.

Abbildung 15 – Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert. (n = 1129)

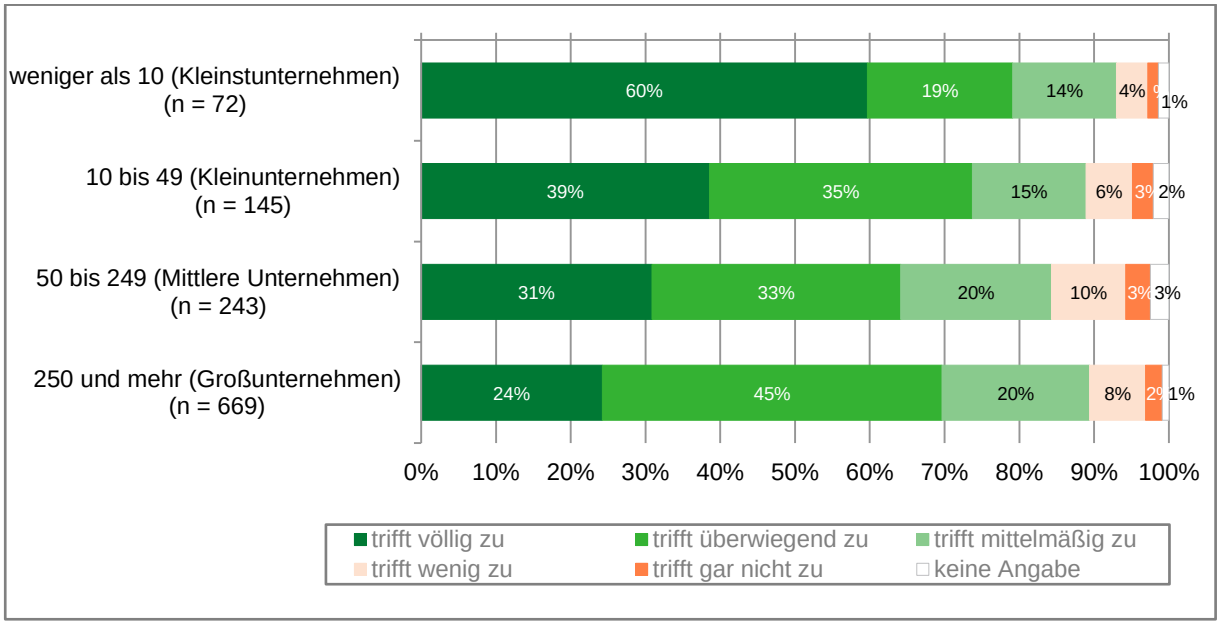
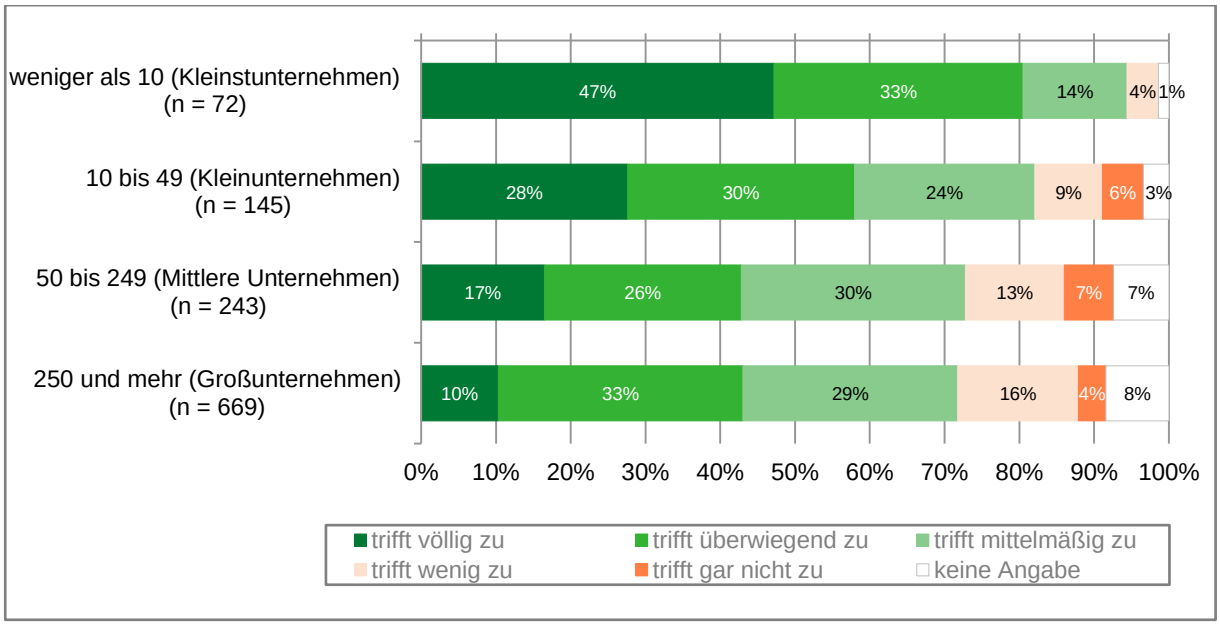


Abbildung 16 - Die Leitung unseres Betriebs ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten zu berücksichtigen. (n = 1129)



Qualitative Daten

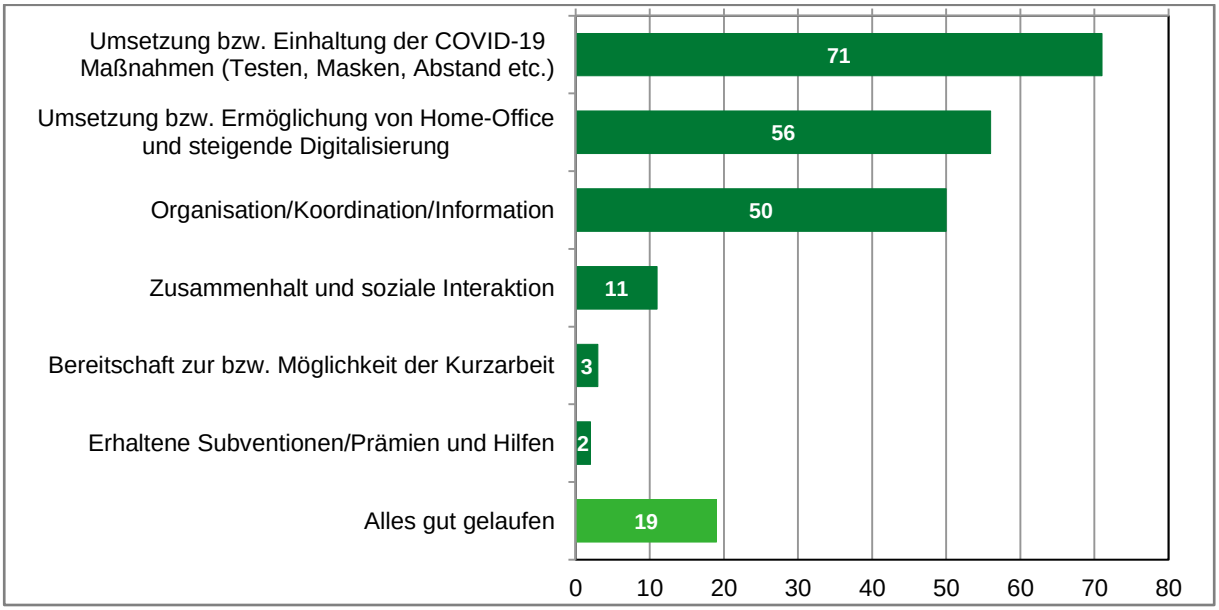
Insgesamt wurden durch die Arbeitnehmer*innen 363 Aussagen zum Thema „Was im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen ist bzw. was besser hätte laufen können“ getätigt. Die Mehrheit dieser Aussagen (212) bezieht sich auf Aspekte, die in der Pandemie gut gelaufen sind. 151 Aussagen beschäftigen sich mit Aspekten, die besser hätten laufen können. Insgesamt wurden ca. 40 % mehr Aussagen zu Aspekten getätigt, die gut gelaufen sind, als zu dem, was besser hätte laufen können. Ähnlich wie bei den Arbeitgeber*innen/Führungskräften zeigt sich ein differenziertes Bild dahingehend, dass viele Aspekte der COVID-19-Pandemie gut bewältigt werden konnten, wenngleich auch die Arbeitnehmer*innen ein Verbesserungspotenzial in bestimmten Bereichen erkennen.

Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen?

Vonseiten der Arbeitnehmer*innen konnten 212 Aussagen ausgewertet werden, die sich mit der Frage beschäftigten, was in den Betrieben während der Pandemie gut gelaufen ist. Wie Abbildung 17 zu entnehmen ist, wurde dabei am häufigsten die Umsetzung und Einhaltung der Maßnahmen in den Betrieben genannt (71 Aussagen, 33 %). Im Wesentlichen beziehen sich diese Aussagen auf eine schnelle und erfolgreiche Implementierung der Schutzkonzepte. 56 Aussagen (26 %) betreffen die Umsetzung von Homeoffice und die steigende Digitalisierung der Betriebe. 50 Aussagen (24 %) der Arbeitnehmer*innen beziehen sich auf eine gute Organisation, Koordination und Information in den Betrieben. Weitere Aussagen betreffen den Zusammenhalt (11 Aussagen, 5 %), die Möglichkeit zur Kurzarbeit (3 Aussagen, 1 %) und die Subventionen und Hilfen für die Betriebe (2 Aussagen, 1 %). 19 Aussagen (9 %) der Arbeitnehmer*innen beziehen sich darauf, dass während der Pandemie alles gut gelaufen ist.

Insgesamt wurden ca. 40 % mehr Aussagen zu Aspekten getätigt, die in den Betrieben gut gelaufen sind, als zu dem, was besser hätte laufen können. Viele Arbeitnehmer*innen sehen die Umsetzung und Einhaltung der Maßnahmen als positiv und betonen vielfach die schnelle und erfolgreiche Implementierung der Schutzkonzepte. Des Weiteren berichten die Arbeitnehmer*innen von einer positiven Umsetzung des Homeoffice. Auch das Corona-Management in den Betrieben wird hinsichtlich Organisation, Koordination und Information als positiv erwähnt. Viele Arbeitnehmer*innen empfanden wesentliche Aspekte der Pandemie in den Betrieben als bewältigbar. Das Corona-Management in den Betrieben oder etwa auch der Zusammenhalt in den Teams trägt gemeinsam mit externen Hilfen dazu bei, die Auswirkungen zumindest in bestimmten Bereichen abzupuffern oder als bewältigbar zu gestalten.

Abbildung 17 – Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen? (n = 212)

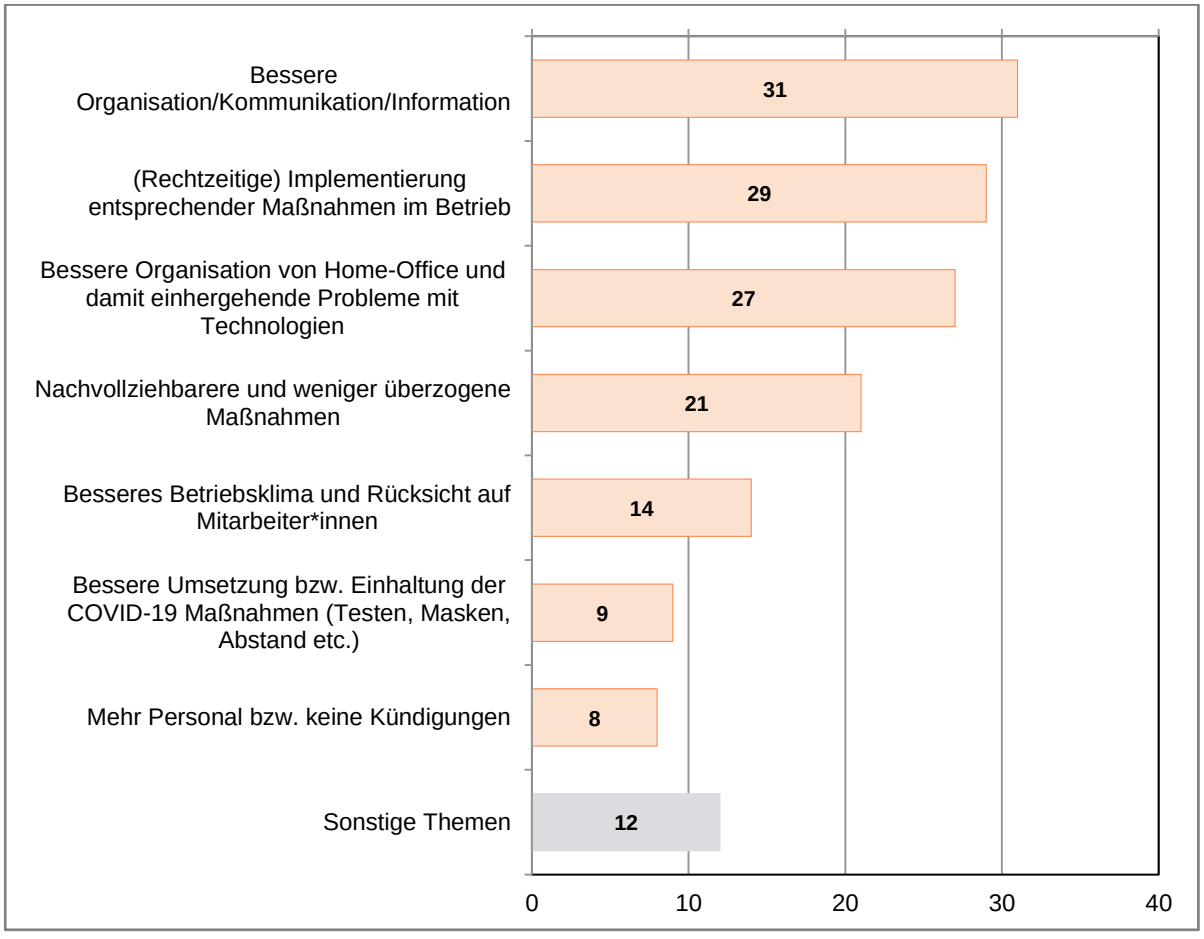


Was hätte im Betrieb während der Pandemie besser laufen können?

151 Aussagen der Arbeitnehmer*innen betreffen die Frage, was in den Betrieben besser hätte laufen können (siehe Abbildung 18). 31 der getätigten Aussagen (21 %) der Arbeitnehmer*innen beziehen sich auf den Wunsch nach einer besseren Organisation, Kommunikation und Information. Die Arbeitnehmer*innen gaben als wesentliches Verbesserungspotenzial eine schnellere Reaktion auf die Umstände an oder auch die Schaffung und Nutzung alternativer Kommunikationskanäle. In eine ähnliche Richtung gehen 29 Aussagen (19 %), die sich mit der Implementierung der Maßnahmen in den Betrieben beschäftigen. Hier wurden insbesondere eine schnellere Implementierung von Schutzkonzepten, aber auch deren Einhaltung durch die Betriebe genannt. 27 Aussagen (18 %) der Arbeitnehmer*innen beziehen sich auf den Wunsch nach einer besseren Organisation des Homeoffice und eine bessere Bewältigung der technischen Herausforderungen, die damit zusammenhängen. Vonseiten der Arbeitnehmer*innen wurden 21 Aussagen (14 %) getätigt, die sich auf die mangelnde Nachvollziehbarkeit und Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen beziehen. Dies betrifft sowohl die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen als auch eine schnellere Adaptierung an die aktuelle Situation. 14 Aussagen (9 %) beziehen sich auf den Wunsch nach einem besseren Betriebsklima und Rücksicht auf die Mitarbeiter*innen. 9 Aussagen (6 %) betreffen die mangelnde Einhaltung der Maßnahmen in den Betrieben.

Die Arbeitnehmer*innen sehen in vielen Betrieben ein Verbesserungspotenzial im Corona-Management (Organisation und Kommunikation). Viele Aussagen beschäftigen sich mit einer schnelleren Reaktion auf die Umstände, wie etwa die Schaffung alternativer Kommunikationskanäle. Ebenso äußern viele Arbeitnehmer*innen den Wunsch nach einer schnelleren Implementierung von Schutzmaßnahmen, aber auch nach einer besseren Organisation des Homeoffice und der Digitalisierung in den Betrieben. Lediglich 14 % der Aussagen beziehen sich auf wenig nachvollziehbare Maßnahmen oder deren Verhältnismäßigkeit. Die Ergebnisse decken sich in wesentlichen Bereichen mit jenen der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte, wenngleich die relative Ausprägung in spezifischen Kategorien (Homeoffice, zeitnahe Implementierung entsprechender Maßnahmen u.a.) unterschiedlich ist. Eine transparente Information für die Arbeitnehmer*innen und die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte kann sie in ihrer Vorbildrolle stärken und damit das Commitment in den Betrieben insgesamt erhöhen.

Abbildung 18 – Was hätte im Betrieb während der Pandemie besser laufen können? (n = 151)



Handlungsempfehlungen an die Arbeitnehmer*innen

- Vorbild für Kolleg*innen sein
- Risiko auch in gewohnten Situationen (gemeinsames Autofahren) neu abschätzen
- Niederschwelligen Zugang zu Schutzmaßnahmen (Impfung, Testen, Maske u.a.) einfordern und annehmen
- Schutzkonzepte regelmäßig sichten
- Ein betriebsinternes Monitoring unterstützen
- Branchenspezifische Informationen einholen
- Kolleg*innen zielgerichtet informieren und auf eine zielgerichtete Kommunikation achten
- Betriebsrat für betriebsspezifische Schutzmaßnahmen einbinden (Betriebsvereinbarungen etc.)
- Ressourcen für Regeneration einfordern

Ergebnisse Arbeitgeber*innen und Führungskräfte

An der Online-Befragung nahmen im Zeitraum Juni 2021 insgesamt 698 Arbeitgeber*innen/Führungskräfte teil (siehe Tabelle 4), davon 60 % aus dem Topmanagement. Die Teilnehmer*innen waren im Mittel 50 Jahre alt und 32 % waren weiblich. Mit 22 % war der Anteil der Teilnehmer*innen aus dem Raum Bregenz am größten, ebenso wie der Anteil der Teilnehmer*innen aus Kleinstunternehmen mit 38 %. Bezogen auf die Branche waren die Teilnehmer*innen am häufigsten im Dienstleistungssektor, in der Produktion und Erzeugung von Gütern, im Handel (Groß- und Einzelhandel) und in der öffentlichen Verwaltung tätig.

Tabelle 4 – Demografie der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte (n = 698)

Geschlecht		**Wohnregion**		**Anzahl Beschäftigter im Unternehmen**	
weiblich	221 (31,7 %)	Bregenzerwald/ Kleinwalsertal	76 (10,9 %)	weniger als 10 (Kleinstunternehmen)	266 (38,1 %)
männlich	464 (66,5 %)	Rheintal/Walgau	126 (18,1 %)	10 bis 49 (Kleinunternehmen)	175 (25,1 %)
divers	2 (0,3 %)	Bludenz	78 (11,2 %)	50 bis 249 (Mittlere Unternehmen)	115 (16,5 %)
keine Angabe	11 (1,6 %)	Bregenz	152 (21,8 %)	250 und mehr (Großunternehmen)	121 (17,3 %)
Alter, gruppiert		Dornbirn	138 (19,8 %)	keine Angabe	21 (3,0 %)
unter 40 Jahre	95 (13,6 %)	Feldkirch	96 (13,8 %)	**Unternehmensbereich, gruppiert**	
40 bis 49 Jahre	197 (28,2 %)	Ich wohne nicht in Vorarlberg	10 (1,4 %)	Produktion, Erzeugung von Gütern	98 (14,0 %)
50 bis 59 Jahre	308 (44,1 %)	keine Angabe	22 (3,2 %)	Bau	44 (6,3 %)
60 Jahre und älter	91 (13,0 %)	**Höchste abgeschlossene Ausbildung**		Handel (Großhandel, Einzelhandel)	101 (14,5 %)
keine Angabe	7 (1,0 %)	Universität, FH, Akademie, Kolleg	235 (33,7 %)	Beherbergung	42 (6,0 %)
Migrationshintergrund		Maturaabschluss	159 (22,8 %)	Gastronomie	46 (6,6 %)
Migrations-hintergrund	103 (14,8 %)	BMS (inkl. mittlere Schulen des Gesundheitswesens, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege)	163 (23,4 %)	Dienstleistungen	112 (16,0 %)
kein Migrations-hintergrund	579 (83,0 %)			Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung	83 (11,9 %)
keine Angabe	16 (2,3 %)	Lehre	105 (15,0 %)	Gesundheits- und Sozialwesen	55 (7,9 %)
		Allgemeinbildende Pflichtschule (inklusive kein Pflichtschulabschluss)	4 (0,6 %)	anderer Bereich	95 (13,6 %)
		keine Angabe	32 (4,6 %)	keine Angabe	22 (3,2 %)

Betriebliche Maßnahmen

Sicherheitskonzept

Befragt man die 698 Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Bezug auf das Vorhandensein eines Sicherheitskonzepts, geben **79 % an, dass sie über ein Sicherheitskonzept verfügen** (siehe

Abbildung 19)**,** das in **75 % auch schriftlich** vorliegt. **Kleinstunternehmen (<10 Mitarbeiter)** können **seltener** ein Sicherheitskonzept vorweisen, speziell **im Vergleich zu Großunternehmen**, wie aus Abbildung 20 hervorgeht.

In Bezug auf die **Überarbeitung des Sicherheitskonzepts zeigt sich, dass 75 %** der Betriebe ihr Sicherheitskonzept regelmäßig überarbeiten, dies jedoch gerade in **Kleinunternehmen mit 65 % seltener geschieht** (siehe Abbildung 21).

Von den Befragten wurde auch berichtet, dass unabhängig von der Unternehmensgröße **externe Kontrollen nur zu einem geringen Prozentsatz, nämlich zwischen 14 % und 17 %, erfolgen**. Auffällig ist jedoch, dass – obwohl Arbeitgeber*innen/Führungskräfte befragt wurden – es **65 % der Befragten von Großunternehmen nicht bekannt ist, ob externe Überprüfungen stattfinden** (siehe Abbildung 22).

Insgesamt wurde von 389 der 698 befragten Vertreter*innen aus Unternehmen angegeben, dass Arbeitnehmer*innen ihres Betriebes bereits COVID-19-positiv getestet wurden. Sie berichten weiter, dass **in 11 % eine Übertragung im Unternehmen stattfand**, was im Gegensatz dazu in **77 % der Fälle klar verneint** wurde.

Die positive Testung von Mitarbeiter*innen hatte zur Folge, dass **in 18 % eine Überarbeitung des Sicherheitskonzepts erfolgte** (siehe Abbildung 23), wobei am häufigsten angeben wird, dass die **Maßnahmen verstärkt und die Kommunikation verbessert wurde.** Hier berichten die Teilnehmer*innen, dass „*Abstand, Masken etc. straffer gehandhabt werden*“ und auf „*bessere Kommunikation*“ und „*wiederholte Aufklärung*“ gesetzt wird.

Ein überwiegender Großteil verfügt über ein Sicherheitskonzept, das auch überarbeitet wird. Externe Kontrollen finden selten statt, weshalb hier Optimierungsbedarf gesehen wird. Es ist unklar, um welche Art von Sicherheitskonzepten es sich handelt und ob die Konzepte aktiv für den Betrieb erstellt wurden oder auf allgemeinen Vorlagen beruhen, die ohne Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse übernommen wurden.

Handlungsempfehlungen

Arbeitgeber*innen & Führungskräfte

- Sicherheitskonzepte regelmäßig evaluieren und an aktuelle Situation anpassen
- „Jeder Fehler zählt“: Optimierungsmöglichkeiten identifizieren
- Sicherheitskonzepte durch externe Beratung überprüfen lassen

Behörden/Verwaltung

- Regelmäßige Empfehlungen über die Anpassung der Sicherheitskonzepte an die aktuelle Situation geben (z.B. Newsletter)
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren
- Aktive Beratung bzgl. Sicherheitskonzepte anbieten (vor allem kleinen Unternehmen)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte erstellen und öffentlich zugänglich machen

Interessenvertretungen

- Angebote über externe Beratungen für Betriebe kommunizieren, um diesen Service auch für kleinere Unternehmen nutzbar zu machen (bestehende Sicherheitskonzepte überprüfen – Optimierungsbedarf identifizieren - Ereignisse in Betrieben reflektieren - „Jeder Fehler zählt“ – Vorschläge für Optimierungsmöglichkeiten geben)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte über Kommunikationskanäle verbreiten

Politik

- Ausreichend Ressourcen für Beratung, Kommunikation und Kontrolle schaffen
- Einheitliche Vorgaben bzgl. präventiver Maßnahmen schaffen und kommunizieren

Abbildung 19 – Gibt es in Ihrem Betrieb ein Covid-19-Sicherheitskonzept? (n = 698)

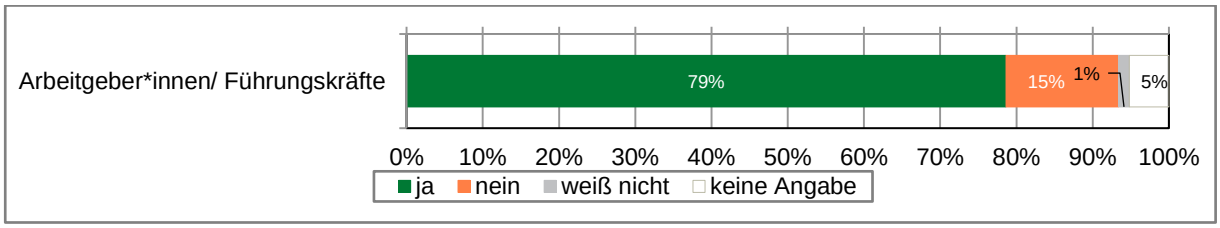


Abbildung 20 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Gibt es in Ihrem Betrieb ein Covid-19-Sicherheitskonzept? (n = 698)

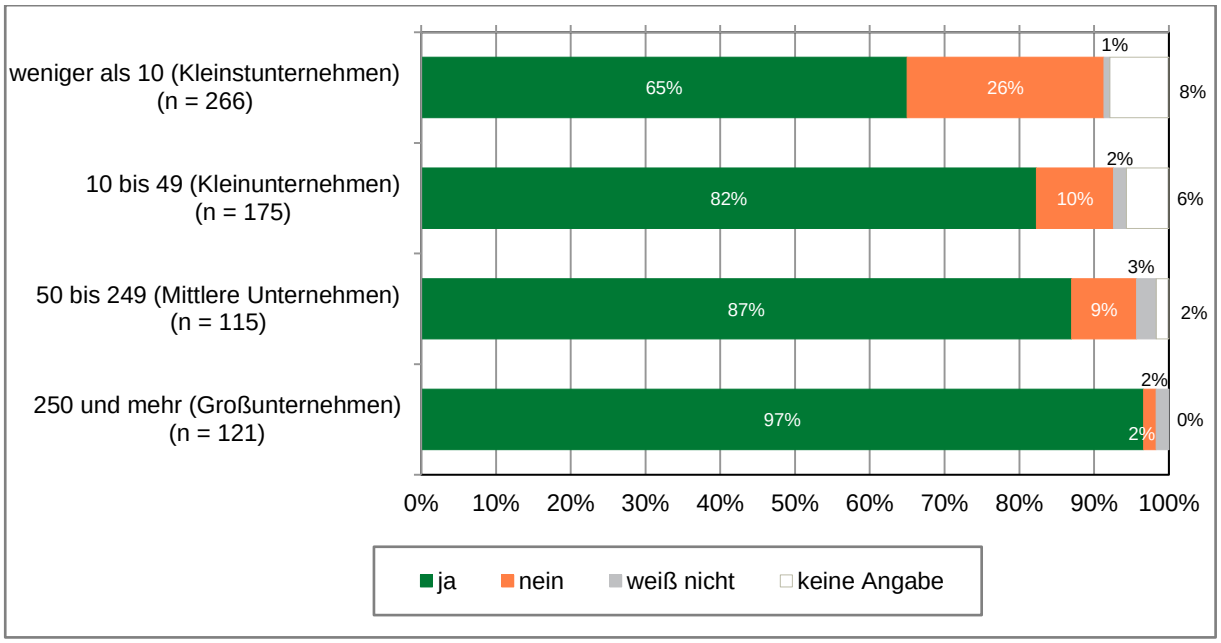


Abbildung 21 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Wird dieses Konzept regelmäßig überarbeitet? (n = 549)

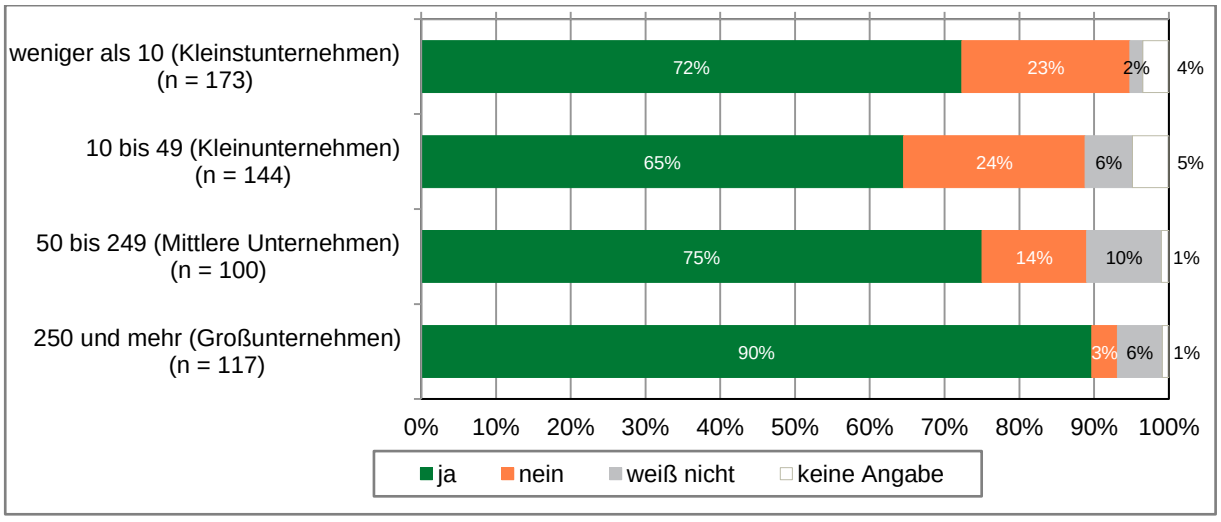


Abbildung 22 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Wurde Ihr COVID-19-Sicherheitskonzept extern überprüft (z.B. vom Arbeitsinspektorat)? (n = 549)

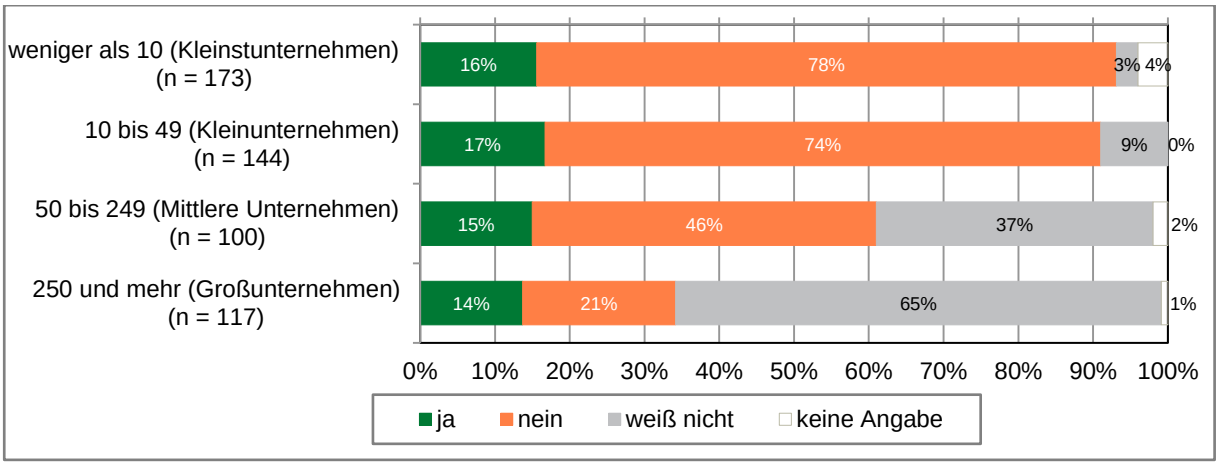
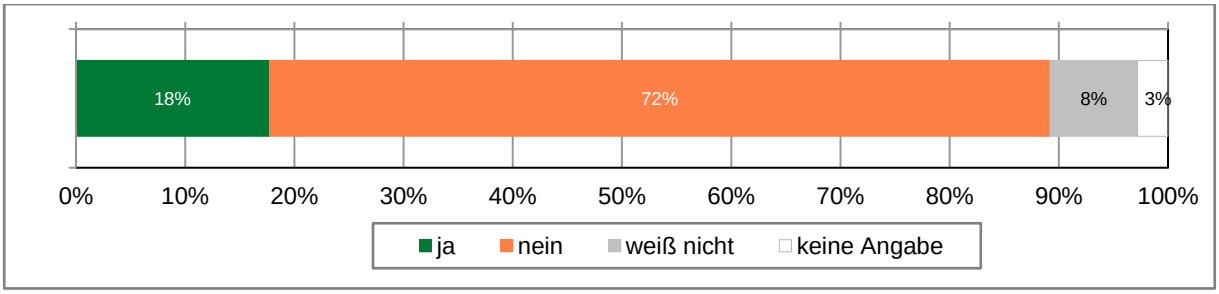


Abbildung 23 – Arbeitnehmer*innen Ihres Betriebes wurden COVID-19-positiv getestet: Kam es zu Änderungen im Corona-Sicherheitskonzept aufgrund dieser Fälle? (n = 389)



COVID-19-Test

Von den 698 Befragten wird angegeben, dass **22 % der Unternehmen eine verpflichtende Testung** durchführen müssen. Gemäß den im Befragungszeitraum gültigen Regeln in Österreich müssen sich 73 % der Arbeitnehmer*innen laut Angaben der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte nicht testen lassen. **Von jenen Betrieben ohne Testverpflichtung verfügt ein großer Teil (75 %) über ein Testangebot**, in **26 % wird ein solches nicht angeboten** (siehe Abbildung 24 und Abbildung 27).

In jenen 22 % der Unternehmen mit einer verpflichtenden Testung **müssen sich beinahe die Hälfte (48 %) der Arbeitnehmer*innen ihre Testungen selbst organisieren**. In **30 % werden betriebsinterne Testungen** angeboten, **22 % der Betriebe vereinbaren betriebsfremde Testmöglichkeiten** (Teststraßen, Apotheken etc.) und in **24 % erhalten Arbeitnehmer*innen Tests von ihren Unternehmen gestellt**, um Selbsttestungen durchführen zu können (siehe Abbildung 27). **Großunternehmen bieten mit 89 % häufiger ein Testangebot** in den Betrieben **sowie Unterstützung für externe Testoptionen** an, als dies in Unternehmen anderer Unternehmensgröße der Fall ist (Kleinstunternehmen 56 %, Kleinunternehmen 77 %, Mittlere Unternehmen 87 %, Großunternehmen 89 %).

Die unterschiedlichen Unternehmensbereiche haben einen Einfluss auf die Notwendigkeit einer betrieblichen Testung, wie aus Abbildung 25 ersichtlich ist. **Arbeitnehmer*innen in der Beherbergung (67 %) und der Gastronomie (50 %) sowie im Gesundheits- und Sozialbereich (35 %) müssen häufiger einer Testverpflichtung nachkommen** als in anderen Branchen, wobei gerade am **Bau (2 %) und in der Produktion und Erzeugung von Gütern (3 %) kaum eine Testverpflichtung** besteht. Die Sparten **Bau (43 %), Handel (Groß- und Einzelhandel) (32 %), Produktion und Erzeugung von Gütern (29 %) sowie die öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (5 %)** verfügen auch um deutlich weniger betriebsinterne Testangebote als andere Sparten.

Insgesamt müssen 152 der 698 befragten Arbeitgeber*innen/Führungskräfte (22 %) in ihrem Unternehmen einer Testverpflichtung nachkommen, wobei von diesen nur **79 % angeben, dass im Unternehmen auch kontrolliert** wird, ob diese Tests durchgeführt werden. **Die Kontrollen, dass nur negativ getestete Arbeitnehmer*innen im Betrieb sind, erfolgt in 74 %** der Betriebe (siehe Abbildung 26). Differenziert man nach Betriebsgrößen, unterscheidet sich das Ergebnis für die **Großunternehmen** hinsichtlich dessen, dass sowohl die **Kontrolle der Testdurchführung als auch die Kontrolle der Testergebnisse** – bei einschränkend kleiner Teilnehmerzahl in dieser Gruppe – **seltener vorgenommen wird** als in den übrigen Unternehmen. Kleinstunternehmer*innen kontrollieren ihre Arbeitnehmer*innen mit 92 % am meisten. Für die einzelnen Unternehmensparten werden aufgrund der geringen Teilnahmezahl pro Sparte keine weiteren Ergebnisse berichtet.

Kein Zusammenhang findet sich zwischen den Betrieben ohne Testangebot und den Kontrollen der Durchführung sowie den Kontrollen der Testergebnisse.Jene Gruppe, die keinerlei Kontrollen in den Betrieben durchführt (n = 34), wurde **gezielt nach den Gründen für die mangelnde Kontrolle gefragt**, wobei **77** % angeben, dass eine lückenlose Kontrolle aller Arbeitnehmer*innen **in der Realität nicht umsetzbar** ist**. Nur 24 % stimmen zu**, dass eine **finanzielle bzw. personelle Unterstützung** für eine erfolgreiche Durchführung der Kontrolle hilfreich sein könnte. **Rund die Hälfte der Befragten (50 %) hält häufigere Kontrollen z.B. vom Arbeitsinspektorat für nicht zielführend.**

Es ist als sehr positiv anzusehen, dass ca. drei Viertel der Unternehmen ohne Testverpflichtung trotzdem Testmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen anbieten. Es besteht allerdings dahingehend Handlungsbedarf, dass sich rund die Hälfte der Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit einer Testverpflichtung diese Tests selbst organisieren muss. Ebenso erfolgen in knapp 20 % dieser Betriebe mit vorgeschriebener Testung keinerlei Kontrollen der Durchführung bzw. der Ergebnisse, was aber auch bedeuten kann, dass man auf Vertrauen in die Mitarbeiter*innen setzt und nicht jede Handlung kontrollieren möchte.

Handlungsempfehlungen

Arbeitgeber*innen & Führungskräfte

- Niederschwellige Angebote schaffen (auch externe wie z.B. Kooperationen mit Apotheken und Teststraßen), um Mitarbeiter*innen zu unterstützen
- Mitarbeiter*innen über Möglichkeiten und Sinn der Tests über innerbetriebliche Kanäle informieren
- Motivation der Mitarbeiter*innen für das Testen stärken
- Vorbildrolle einnehmen
- Einhaltung der Testverpflichtung sicherstellen
- Belohnen, um Sanktionen zu vermeiden

Behörden/Verwaltung

- Niederschwellige Angebote schaffen, um Arbeitnehmer*innen zu unterstützen, deren Betriebe keine Testmöglichkeiten anbieten können
- Zielgerichtete Information für spezifische Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Sinnhaftigkeit von Testungen bieten
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren und auch auf die Qualitätsstandards achten

Interessenvertretungen

- Niederschwellige Angebote (orts- und zeitnah, unkompliziert und kostengünstig) bereitstellen und vonseiten der Politik weiterhin Gratistests für jene Gruppen zur Verfügung stellen, bei denen eine betriebsinterne Testverpflichtung besteht
- Finanzielle Anreize für niederschwelliges Angebot schaffen
- Zielgerichtete Information für spezifische Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Sinnhaftigkeit von Testungen bieten
- Informationen bzgl. der noch immer bestehenden Wichtigkeit regelmäßiger Testungen, zumal neue Virusvarianten zunehmend ansteckender sind, aktiv kommunizieren und bereitstellen

- Zielgerichtete Schulungen von Arbeitgeber*innen in spezifischen Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich motivationssteigernder Faktoren organisieren
- Vorbildrolle einnehmen
- Informationen zu den Verordnungen hinsichtlich der Testverpflichtung einholen und weitergeben
- Öffentlichkeitsarbeit in spezifischen Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Vorteilen von Testungen betreiben bzw. verstärken

Politik

- Testangebot beibehalten und ausbauen (zumindest dort, wo eine Testverpflichtung besteht)
- Steuerliche Vergünstigungen für Schutzausrüstung und Tests schaffen, sofern als Option vorhanden
- Niederschwellige Angebote (orts- und zeitnah, unkompliziert und kostengünstig) bereitstellen und vonseiten der Politik weiterhin Gratistests für jene Gruppen zur Verfügung stellen, bei denen eine betriebsinterne Testverpflichtung besteht
- Informationen bzgl. der noch immer bestehenden Wichtigkeit regelmäßiger Testungen, zumal neue Virusvarianten zunehmend ansteckender sind, aktiv kommunizieren und bereitstellen
- Arbeitgeber*innen/Führungskräfte und Arbeitnehmer*innenvertretungen wie Betriebsräte aktiv bzgl. ihrer Vorbildrolle informieren
- Einheitliche Vorgaben schaffen

Abbildung 24 – Welche der folgenden Situationen beschreibt Ihren Betrieb am besten? Laut den derzeitigen Regeln, die in Österreich gelten, … (n = 698)

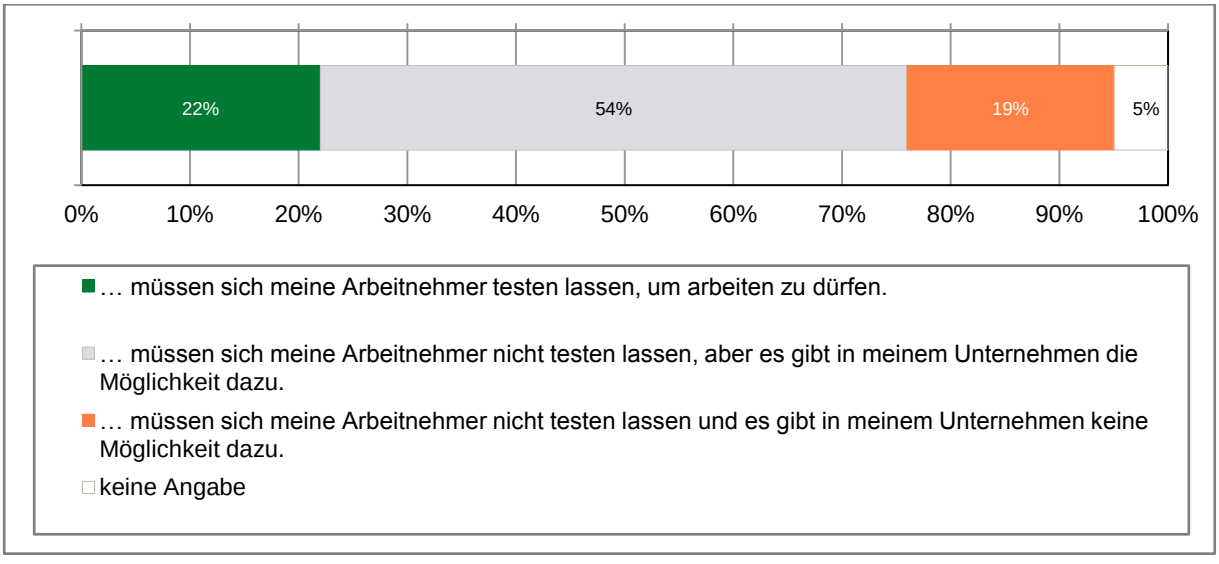


Abbildung 25 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Sparte: Welche der folgenden Situationen beschreibt Ihren Betrieb am besten? Laut den derzeitigen Regeln, die in Österreich gelten, … (n = 698)

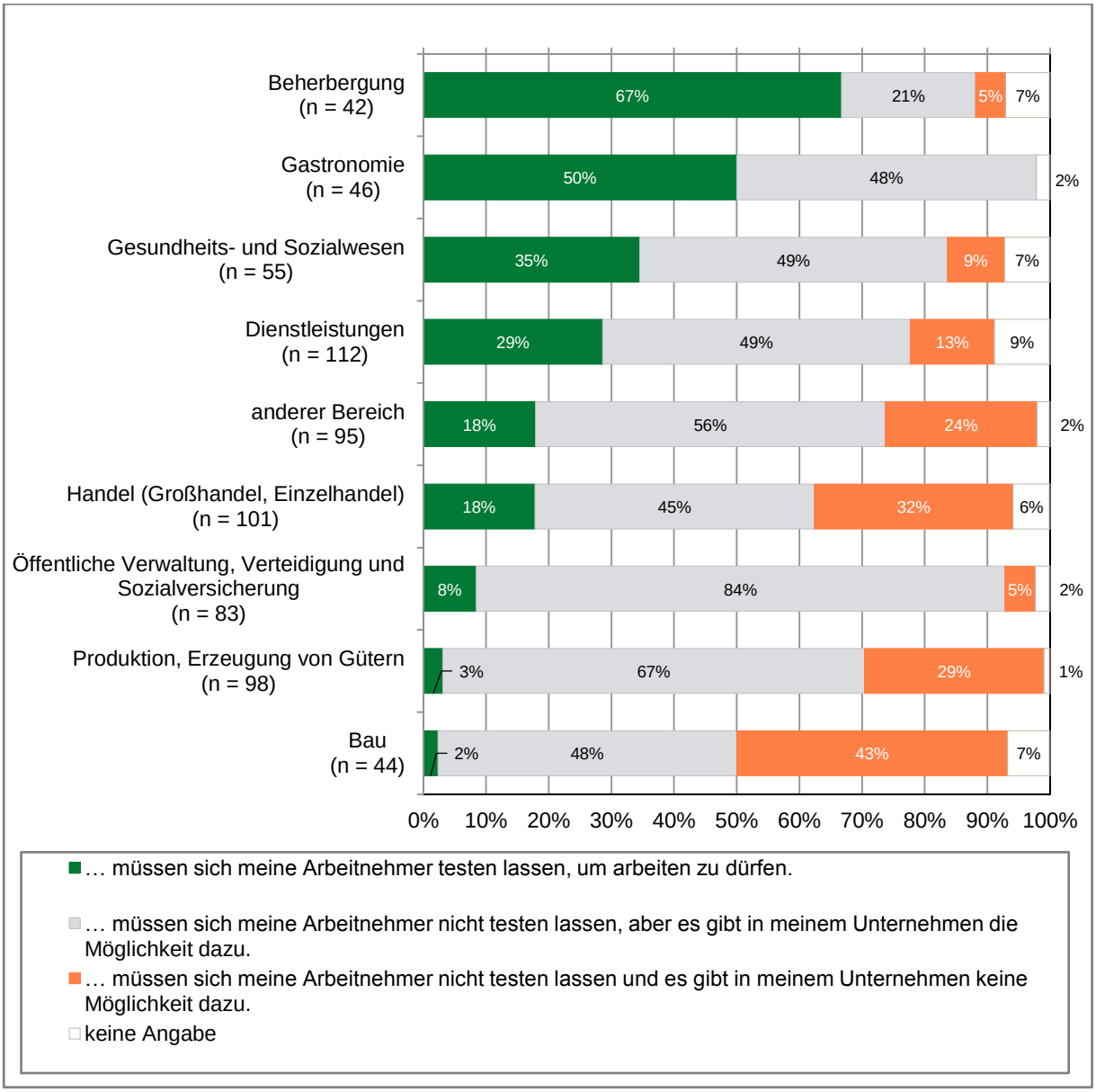


Abbildung 26 – Kontrolle der Testdurchführung und der Testergebnisse (n = 152)

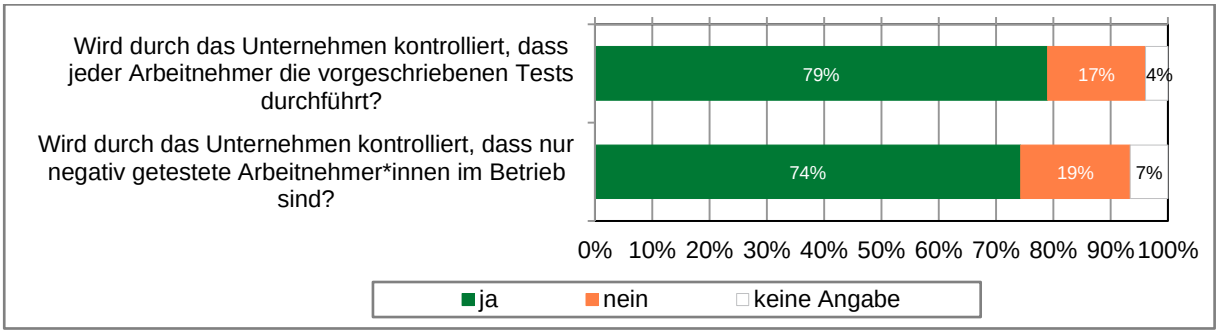
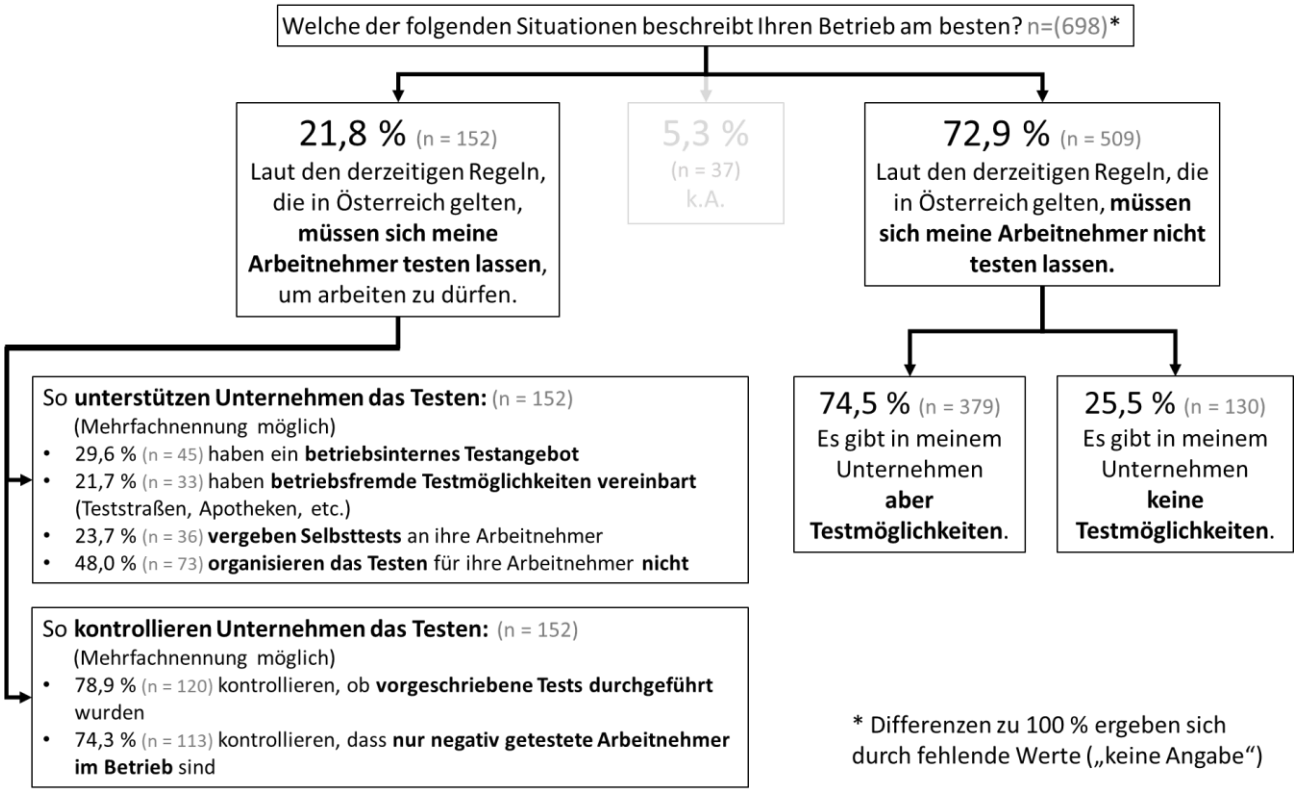


Abbildung 27 – COVID-19-Tests – Verpflichtung und Möglichkeiten



FFP2-Maske

Um abbilden zu können, inwieweit Arbeitnehmer*innen auf das Tragen von FFP2-Masken in Betrieben hingewiesen werden, wurde ein Bündel an Fragen für unterschiedliche betriebliche Situationen formuliert. **In Innenräumen (z.B. auf Gängen) werden Arbeitnehmer*innen in 91 % der Unternehmen von ihren Arbeitgeber*innen/Führungskräften auf das Tragen der FFP2-Maske hingewiesen**, bei Besprechungen in 86 %. **In 72 %** werden die Arbeitnehmer*innen darauf aufmerksam gemacht, dass eine Maske auch **beim gemeinsamen Benützen von Fahrzeugen** verwendet werden muss (siehe Abbildung 28). Die Betriebsgröße hat einen Einfluss darauf, inwieweit die **Arbeitnehmer*innen auf die Maskenpflicht hingewiesen werden, wobei dies in Kleinstunternehmen seltener** geschieht (siehe Abbildung 32).

Die Frage, ob das Befolgen der **Maskenpflicht durch das Unternehmen kontrolliert** wird, bejahen **69 % der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte**, wobei die Betriebsgröße keinen Einfluss hatte. **46 % geben an, dass es Konsequenzen für Arbeitnehmer*innen gibt,** die sich nicht an die Maskenpflicht halten (siehe Abbildung 29), wobei es in Kleinunternehmen 56 % sind (siehe Abbildung 35). Ebenso ist darauf hinzuweisen, dass gerade **Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in großen Unternehmen häufig nicht wissen, ob die Maßnahmen kontrolliert (10 %,** siehe Abbildung 35) **bzw. Konsequenzen abgeleitet werden (32 %,** siehe Abbildung 37).

Auch bei der Branchenaufteilung gestaltet sich die Verteilung in der Online-Befragung different zur Grundgesamtheit. **Am Bau wird das Befolgen (41 %) der Maskenpflicht am seltensten kontrolliert, im Gegensatz zu Beherbergung (90 %) und in der Gastronomie (83 %)**, allerdings sind diese Gruppen aufgrund der geringen Teilnahmezahlen in den einzelnen Branchen zum Teil unterrepräsentiert.

Positiv zu vermerken ist, dass der Großteil der Unternehmen **(88 %) seinen Arbeitnehmer*innen FFP2-Masken zur Verfügung stellt** (siehe Abbildung 30), wobei in der Branche Produktion und Erzeugung von Gütern und im Handel (Groß- und Einzelhandel) dies um ca. 5 Prozentpunkte seltener erfolgt. Die Anzahl der zur Verfügung gestellten Masken wurde nicht erfragt.

In den meisten Unternehmen informieren Arbeitgeber*innen/Führungskräfte ihre Mitarbeiter*innen bzgl. der Maskenpflicht während der Arbeit und stellen Masken zur Verfügung. In Kleinunternehmen wird häufiger kontrolliert, was u.a. damit zusammenhängen könnte, dass dies aufgrund der Größe leichter möglich ist, aber auch, dass die Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung z.B. bei positiven Fällen für den gesamten Betrieb weitreichender sein können. Dass Mitarbeiter*innen nicht hinsichtlich der Maskenpflicht unterwiesen werden, könnte zum Teil auch dadurch bedingt sein, dass eine zunehmend größere Gruppe über weitere Möglichkeiten, das Infektionsrisiko zu minimieren, verfügt, wie z.B. Impfung oder Testung, und dadurch gewisse Maßnahmen für weniger wichtig erachtet werden.

Handlungsempfehlungen

Arbeitgeber*innen & Führungskräfte

- Mitarbeiter*innen weiterhin informieren und auf die Maskenpflicht hinweisen
- Mitarbeiter*innen speziell auf die Sinnhaftigkeit von Masken im Auto hinweisen
- Vorbildrolle einnehmen
- Motivation stärken
- Einhaltung der Maskentragepflicht kontrollieren
- Mitarbeiter*innen mit Ausrüstung unterstützen
- Belohnen, um Sanktionen zu vermeiden
- Klare Regeln zu Maskenpausen implementieren

Behörden/Verwaltung

- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Fahrzeug ein Ort mit hohem Übertragungsrisiko ist: „Corona macht auch vor Deinem Auto nicht halt“
- Zielgerichtete Information für spezifische Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich Angebot und Sinnhaftigkeit von Masken bieten
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren

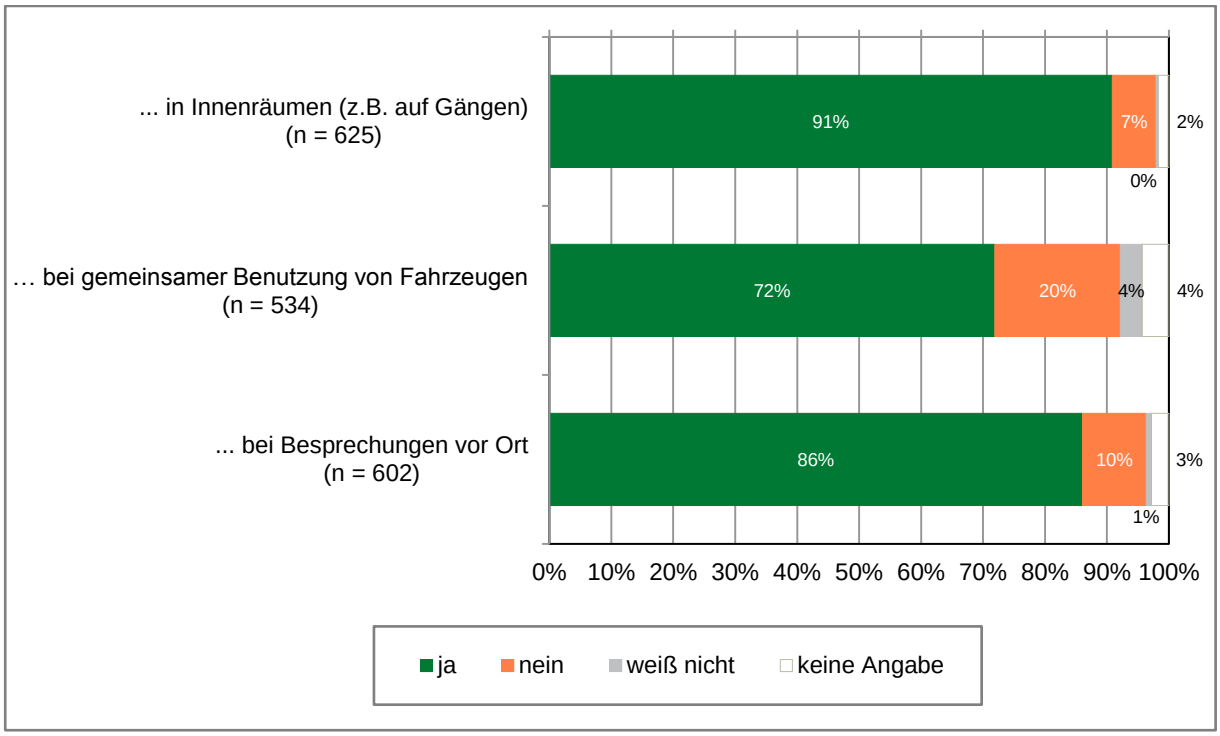
Interessenvertretungen

- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Fahrzeug ein Ort mit hohem Übertragungsrisiko ist: „Corona macht auch vor Deinem Auto nicht halt“
- Über Sinnhaftigkeit von Masken informieren
- Arbeitgeber*innen/Führungskräfte und Arbeitnehmer*innenvertretungen wie Betriebsräte zielgerichtet aktiv bzgl. ihrer Vorbildrolle informieren
- Zielgerichtete Schulungen von Arbeitgeber*innen/Führungskräften in spezifischen Sektoren (Bau, Produktion, Handel u.a.) hinsichtlich motivationssteigernder Faktoren organisieren
- Dafür eintreten, dass zumindest in jenen Unternehmen, in denen verpflichtend Masken getragen werden müssen, diese in ausreichender Zahl zur Verfügung gestellt werden
- Informationen zu Regelungsmöglichkeiten hinsichtlich Maskenpausen erstellen und kommunizieren

Politik

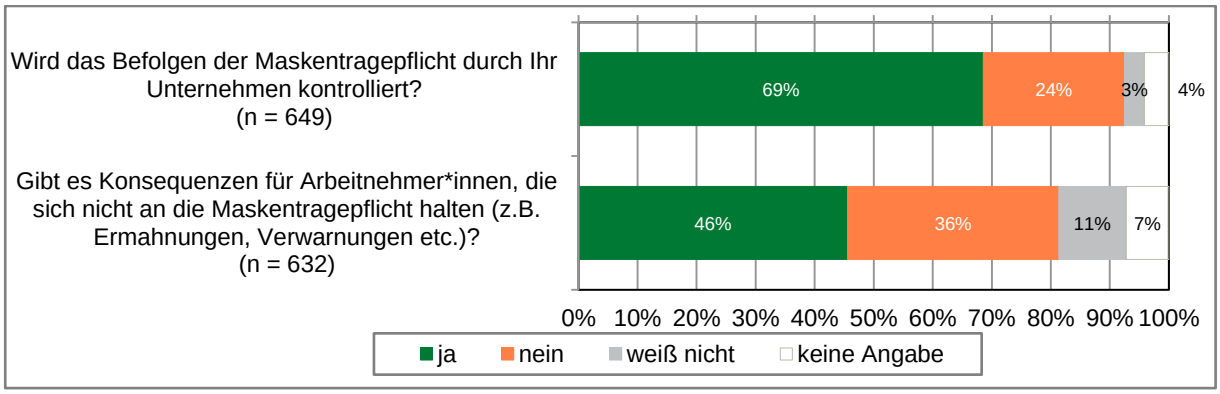
- Informationen bzgl. der noch immer bestehenden Wichtigkeit der Masken, zumal neue Virusvarianten zunehmend ansteckender sind, aktiv kommunizieren und bereitstellen
- Über Sinnhaftigkeit von Masken informieren
- Vorbildrolle einnehmen
- Steuerliche Vergünstigungen für Schutzausrüstung und Tests schaffen, sofern als Option vorhanden
- Klare Rahmenbedingungen zu Maskenpausen schaffen

Abbildung 28 – Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht hingewiesen?



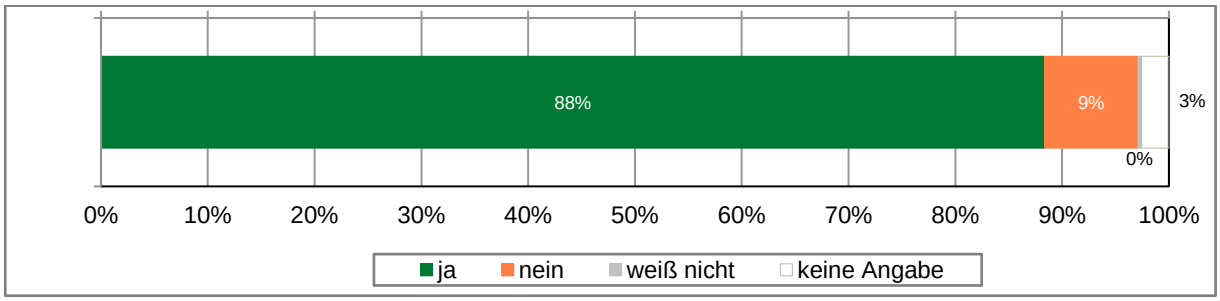
Anmerkung: Die Antwortoption „für meinen Betrieb nicht relevant“ wird in dieser Grafik nicht dargestellt. Daher unterscheidet sich die Stichprobengröße zwischen den Fragen.

Abbildung 29 – Kontrolle der Maskentragepflicht



Anmerkung: Die Antwortoption „für meinen Betrieb nicht relevant“ wird in dieser Grafik nicht dargestellt. Daher unterscheidet sich die Stichprobengröße zwischen den Fragen.

Abbildung 30 – Stellt Ihr Unternehmen FFP2-Masken zur Verfügung? (n = 688)



Anmerkung: Die Antwortoption „für meinen Betrieb nicht relevant“ wird in dieser Grafik nicht dargestellt.

Abbildung 31 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Sparte: Stellt Ihr Unternehmen FFP2-Masken zur Verfügung?

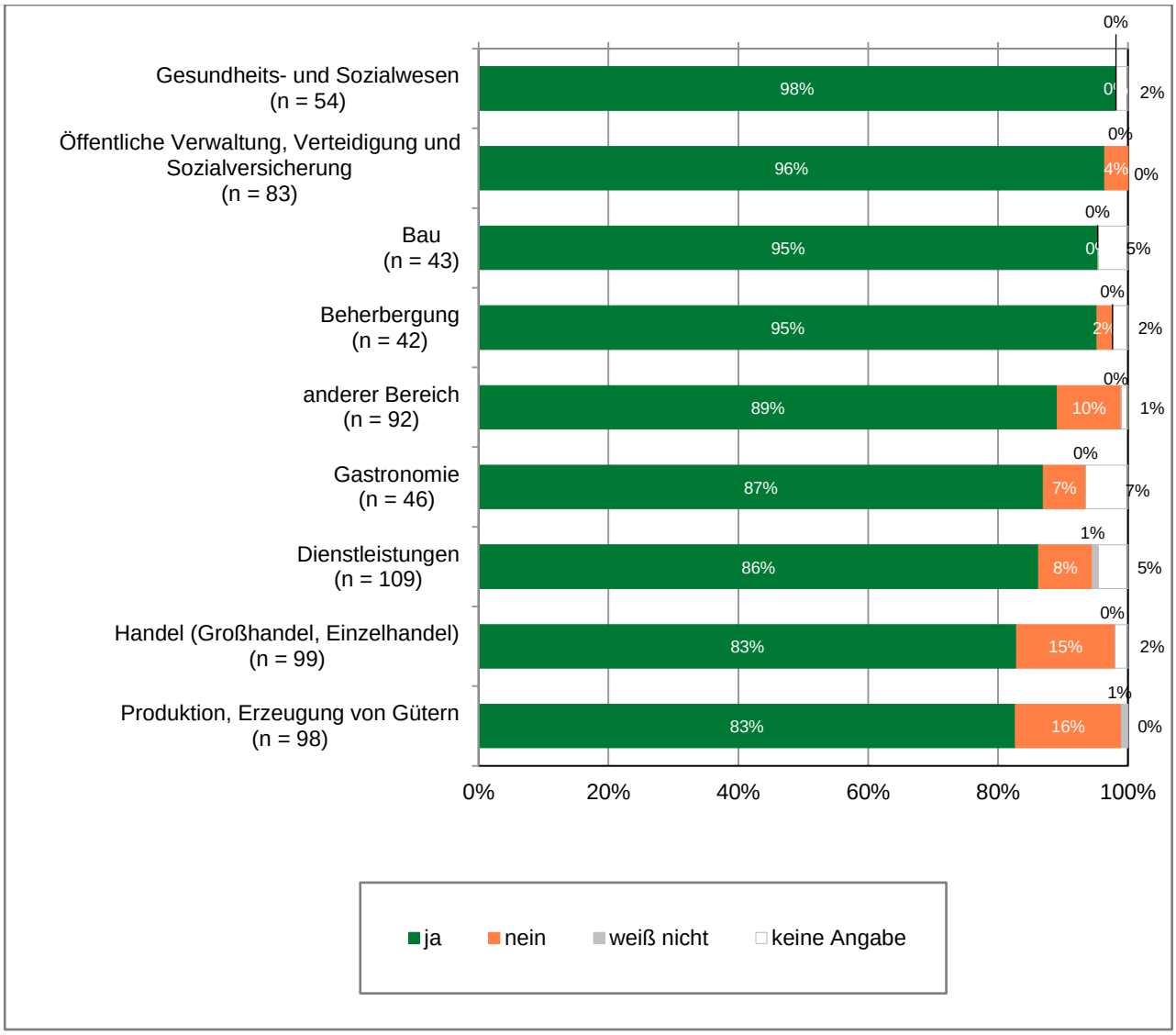


Abbildung 32 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht in Innenräumen (z.B. auf Gängen) hingewiesen?

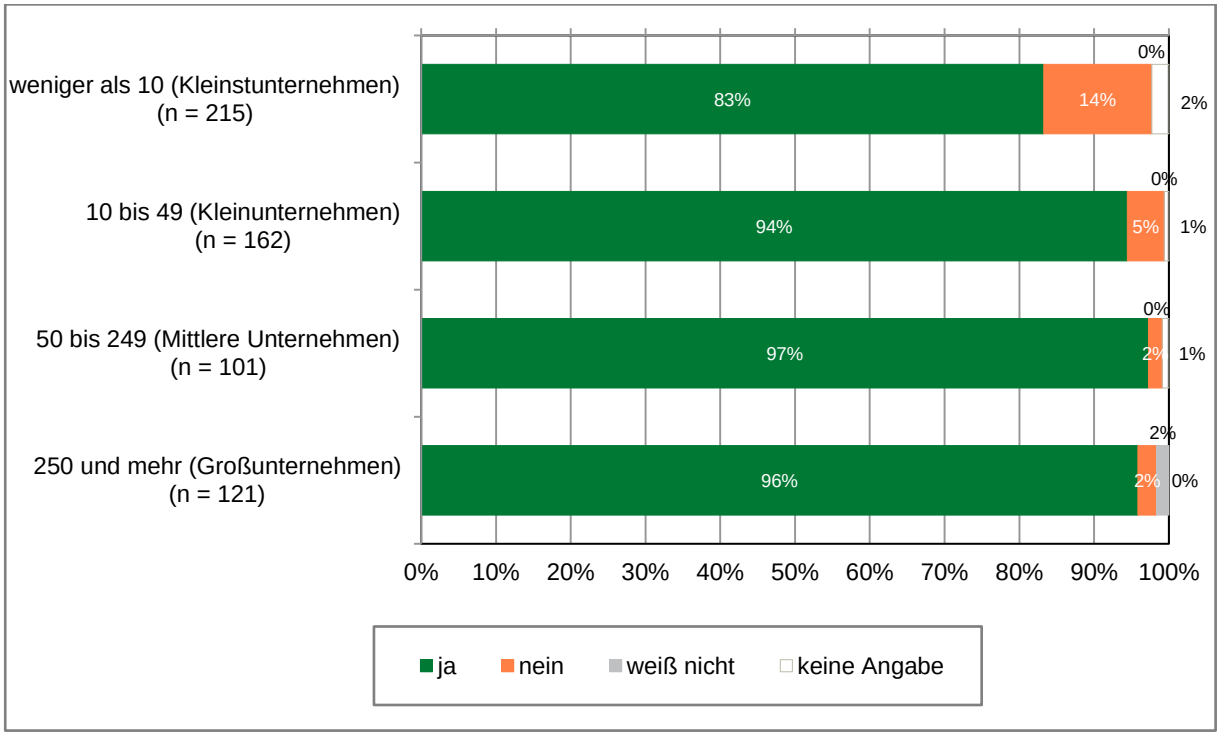


Abbildung 33 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht bei der gemeinsamen Benutzung von Fahrzeugen hingewiesen?

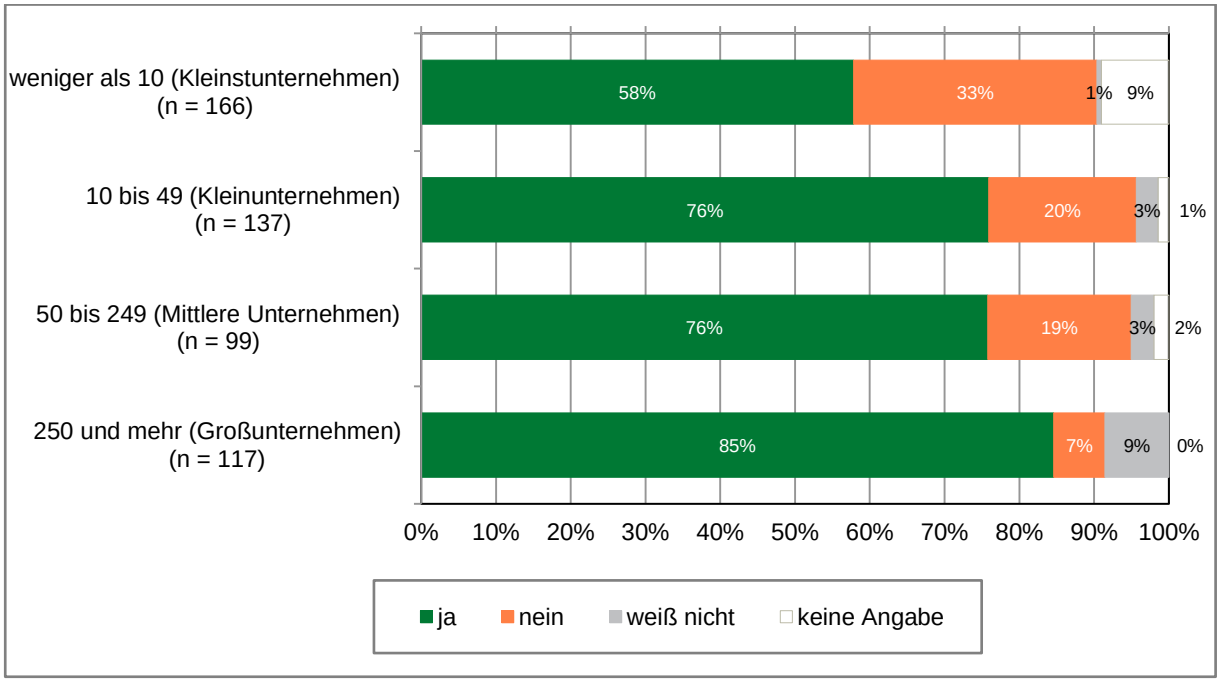


Abbildung 34 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht bei Besprechungen vor Ort hingewiesen?

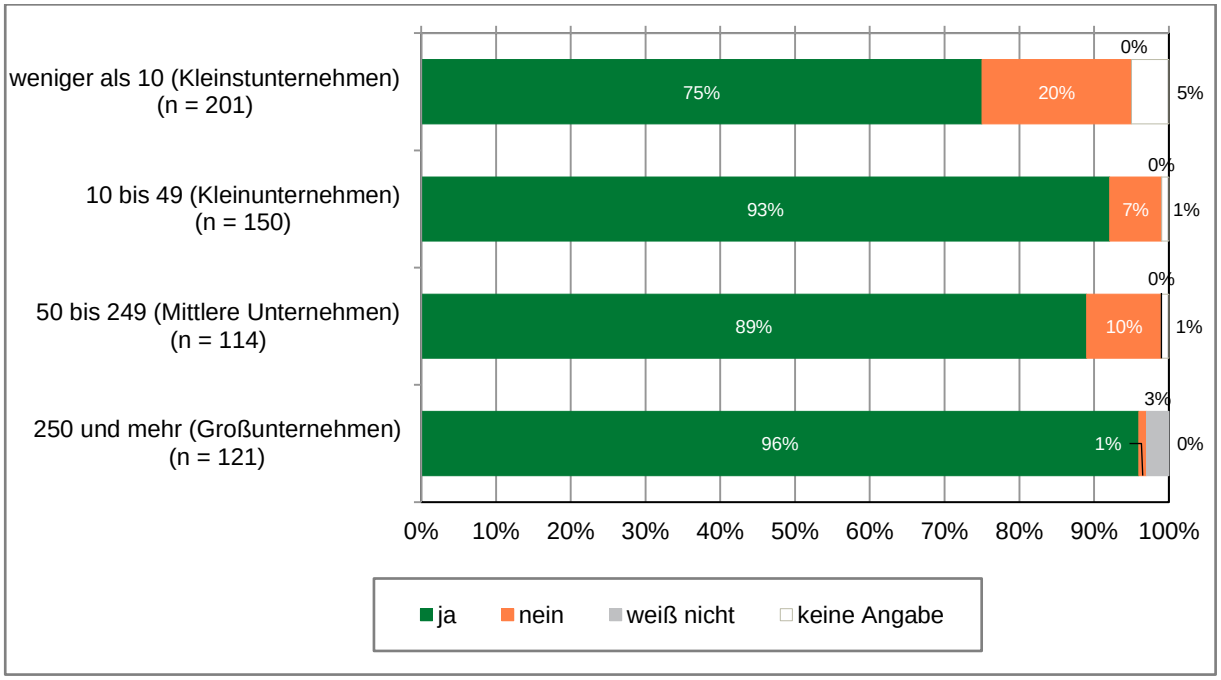


Abbildung 35 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Wird das Befolgen der Maskentragepflicht durch Ihr Unternehmen kontrolliert?

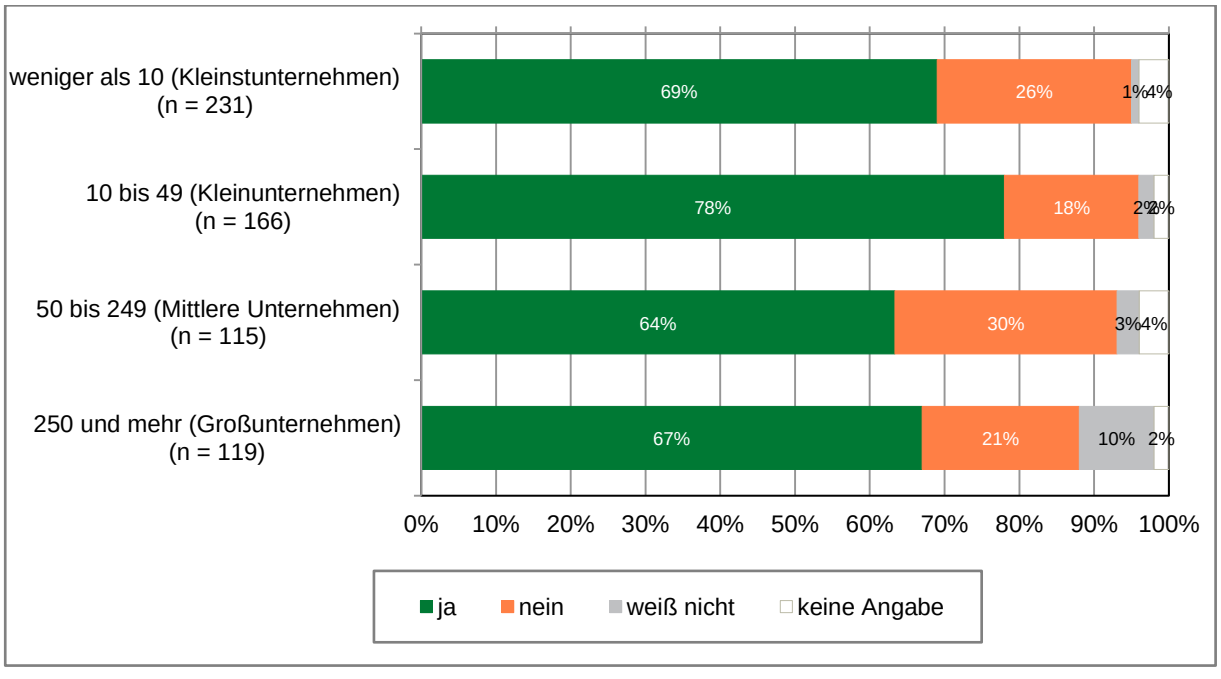


Abbildung 36 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Sparte: Wird das Befolgen der Maskentragepflicht durch Ihr Unternehmen kontrolliert?

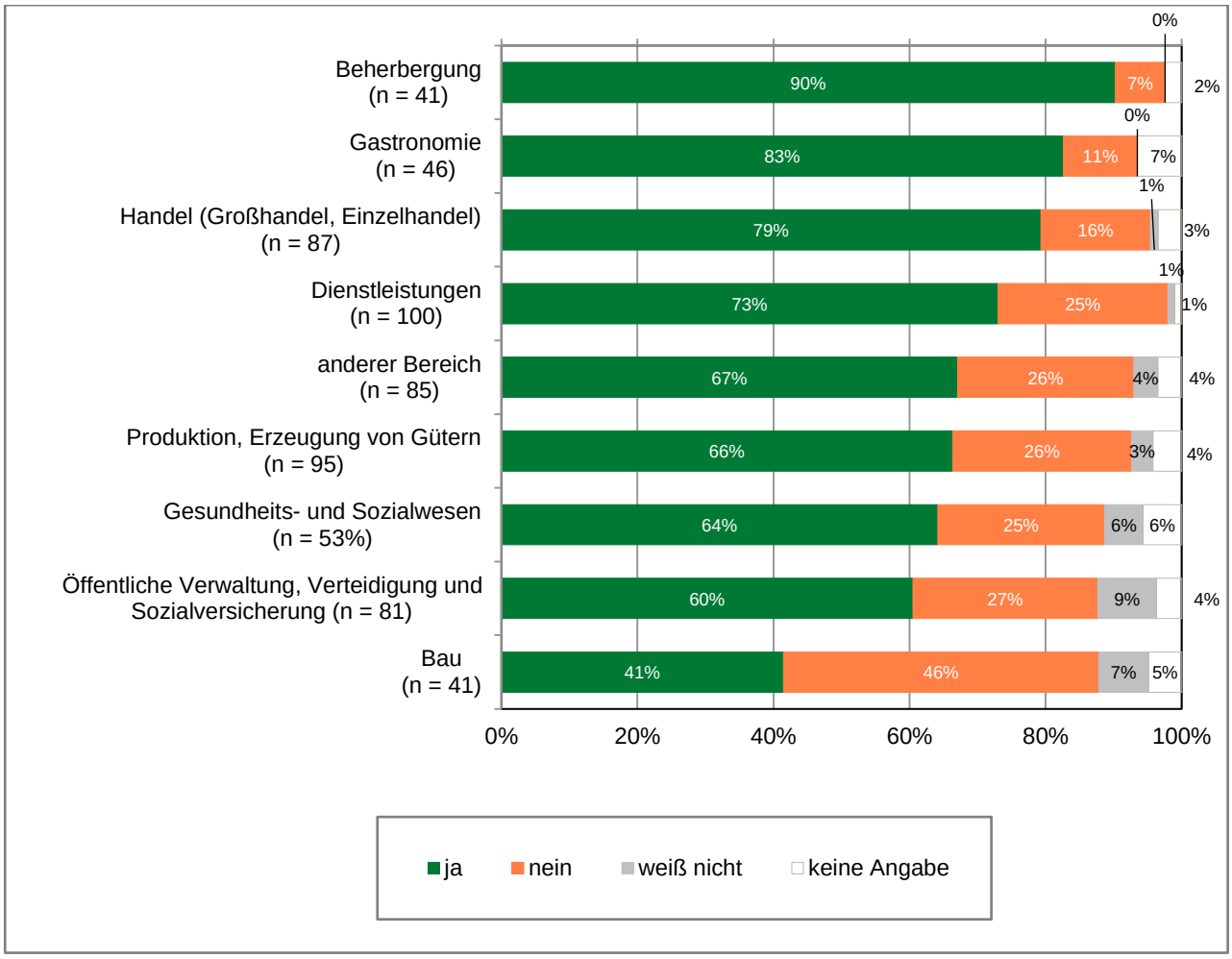
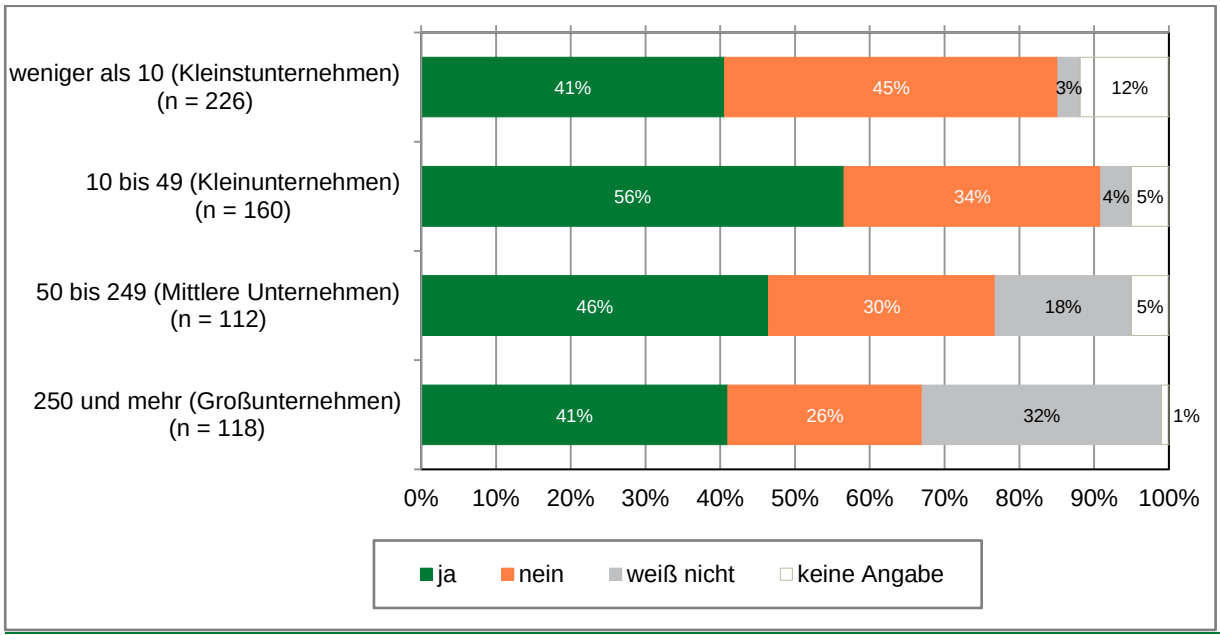


Abbildung 37 - Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Gibt es Konsequenzen für Arbeitnehmer*innen, die sich nicht an die Maskentragepflicht halten (z.B. Ermahnungen, Verwarnungen etc.)?



Besprechungen

Bei der Befragung gab der Großteil der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte an, dass **bei Besprechungen eine Maske getragen (55 %), der vorgeschriebene Abstand eingehalten (85 %) und regelmäßig gelüftet (90 %)** wird (siehe Abbildung 38).

Im eklatanten Unterschied dazu steht die Vorgehensweise bei externen Kontakten, denn **lediglich 28 % der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte berichten, dass von Personen aus anderen Unternehmen negative Corona-Tests verlangt oder vor Beginn der Besprechung Corona-Tests durchgeführt** werden. Großunternehmen unterscheiden sich von der Grundgesamtheit diesbezüglich, dass sie zu einem deutlich größeren Anteil angeben (73 %), dass bei Besprechungen eine Maske getragen wird.

Wenn auch bei innerbetrieblichen Besprechungen mehrheitlich Schutzmaßnahmen getroffen werden, ist dies doch bei externen Kontakten deutlich reduziert. Möglicherweise ist dies dadurch bedingt, dass potenzielle Auftragnehmer*innen bei anderen Unternehmen bzgl. einer Testkontrolle eher zurückhaltend sind (Interessenskonflikt).

Handlungsempfehlungen

Arbeitgeber*innen & Führungskräfte

- Vorweisen des „Grünen Passes“/3G-Nachweis ins Schutzkonzept integrieren
- Externe Personen auf das Schutzkonzept hinweisen
- Vorbild sein („Grüner Pass“ während Pandemie selbstverständlich)
- Die üblichen Schutzmaßnahmen beibehalten (Lüften, Abstand etc.)

Behörden/Verwaltung

- Über „Grünen Pass“/3G-Nachweis hinsichtlich Sicherheitskonzepte informieren
- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Übertragungsrisiko unabhängig vom Gegenüber besteht und es während der Pandemie selbstverständlich sein sollte, die Schutzvorkehrungen auch bei externen Kontakten zu treffen

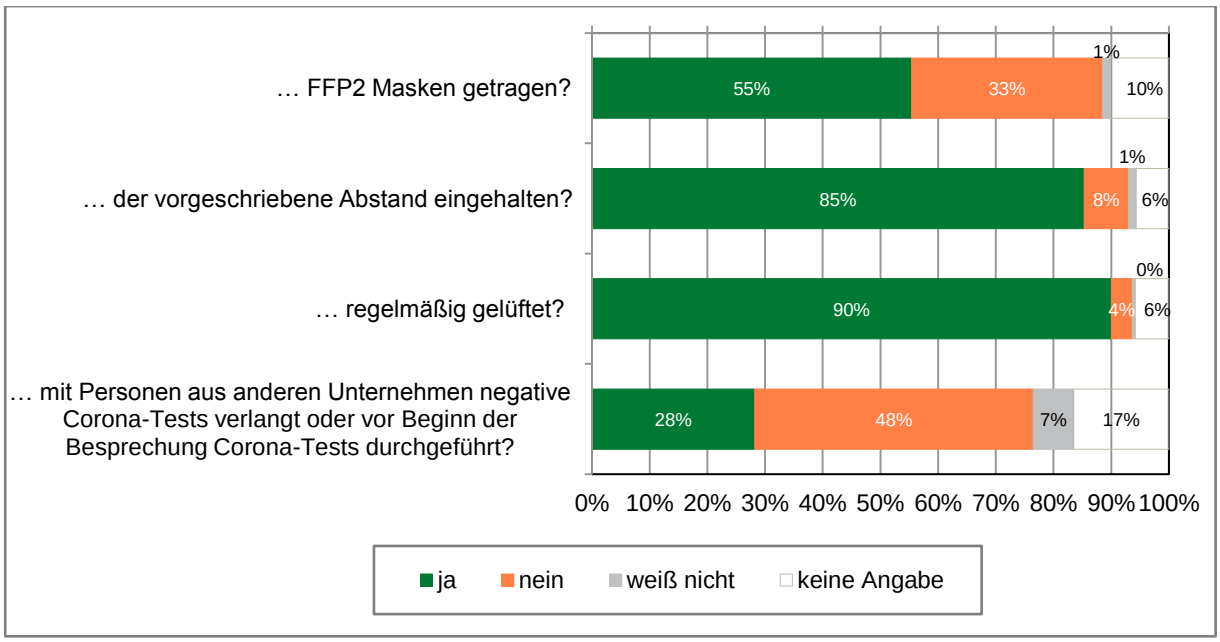
Interessenvertretungen

- Über Schutzkonzepte und „Grünen Pass“/3G-Nachweis als Selbstverständlichkeit aktiv und breit informieren
- Vorbildrolle einnehmen
- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Übertragungsrisiko unabhängig vom Gegenüber besteht und es während der Pandemie selbstverständlich sein sollte, die Schutzvorkehrungen auch bei externen Kontakten zu treffen

Politik

- Vorbildrolle einnehmen
- Bewusstseinsbildung fördern
- Gezielt Bewusstsein schaffen, dass das Übertragungsrisiko unabhängig vom Gegenüber besteht und es während der Pandemie selbstverständlich sein sollte, die Schutzvorkehrungen auch bei externen Kontakten zu treffen

Abbildung 38 - Wird/werden bei Besprechungen … (n = 698)



Bewertung der gültigen Maßnahmen in Betrieben

Obwohl **71 % der** Arbeitgeber*innen/Führungskräfte **die aktuell gültigen betriebsinternen Maßnahmen als genau richtig bewerten, empfinden 20 % die zum Befragungszeitraum gültigen Regelungen als übertrieben oder stark übertrieben**, wie aus Abbildung 39 hervorgeht**.**

Differenziert nach der Unternehmensgröße zeigt sich, dass von **8 %** der Teilnehmer*innen aus **Kleinstunternehmen angegeben wird, dass keinerlei solche Maßnahmen existieren**.

Die überwiegende Mehrheit bewertet die in den jeweiligen Betrieben gültigen Maßnahmen als richtig und trägt die Maßnahmen mit, wobei deutlich mehr Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Kleinstunternehmen angeben, dass keinerlei solche Maßnahmen existieren, was daran liegen könnte, dass diese Kleinstunternehmen tatsächlich nur den allgemeinen Regelungen zu den Schutzmaßnahmen Folge leisten bzw. für die Art der Tätigkeit keine spezifischen Schutzmaßnahmen im Betrieb erforderlich sind. Zusätzlich ist darauf zu verweisen, dass bei differenzierter Betrachtung mögliche Kompensationsmaßnahmen zur Vermeidung einer Übertragung gesetzt werden, weshalb es sein könnte, dass ein Teil der Befragten die innerbetrieblichen Maßnahmen als übertrieben empfindet.

Handlungsempfehlungen

Arbeitgeber*innen & Führungskräfte

- Sicherheitskonzepte regelmäßig evaluieren und an die aktuelle Situation anpassen
- Sicherheitskonzepte durch externe Beratung überprüfen lassen

Behörden/Verwaltung

- Regelmäßige Empfehlungen über Anpassung der Sicherheitskonzepte an die aktuelle Situation geben (z.B. Newsletter)
- Externe Kontrollen durch zuständige Behörden intensivieren
- Aktive Beratung bzgl. Sicherheitskonzepte anbieten (vor allem kleinen Unternehmen)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte erstellen und öffentlich zugänglich machen

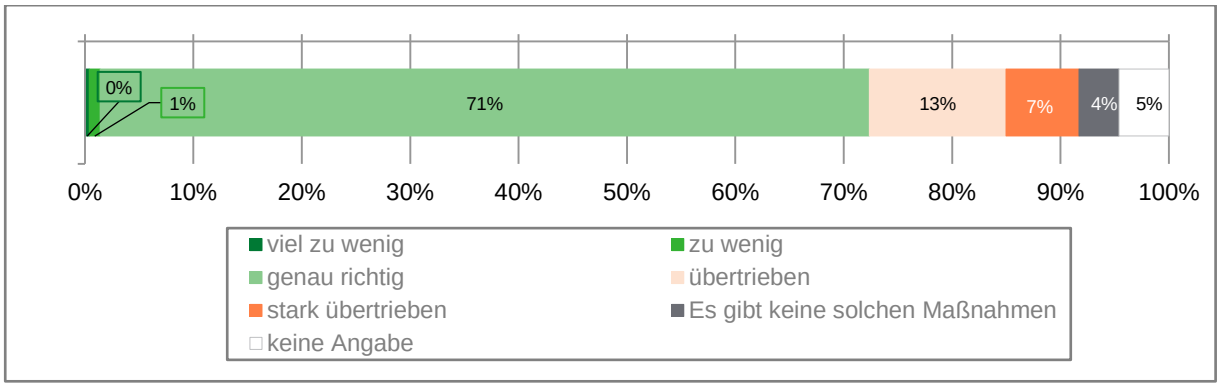
Interessenvertretungen

- Angebote über externe Beratungen für Betriebe kommunizieren, um diesen Service auch für kleinere Unternehmen nutzbar zu machen (bestehende Sicherheitskonzepte überprüfen – Vorschläge für Optimierungsmöglichkeiten geben, Ereignisse in Betrieben reflektieren)
- Best-Practice-Sicherheitskonzepte über Kommunikationskanäle verbreiten

Politik

- Ausreichend Ressourcen für Beratung, Kommunikation und Kontrolle schaffen
- Einheitliche Vorgaben bzgl. präventiver Maßnahmen schaffen und kommunizieren

Abbildung 39 – Wie bewerten Sie die aktuellen Maßnahmen in Ihrem Betrieb, die darauf abzielen, die Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern? (n = 698)



Bewertung der Sinnhaftigkeit von Maßnahmen

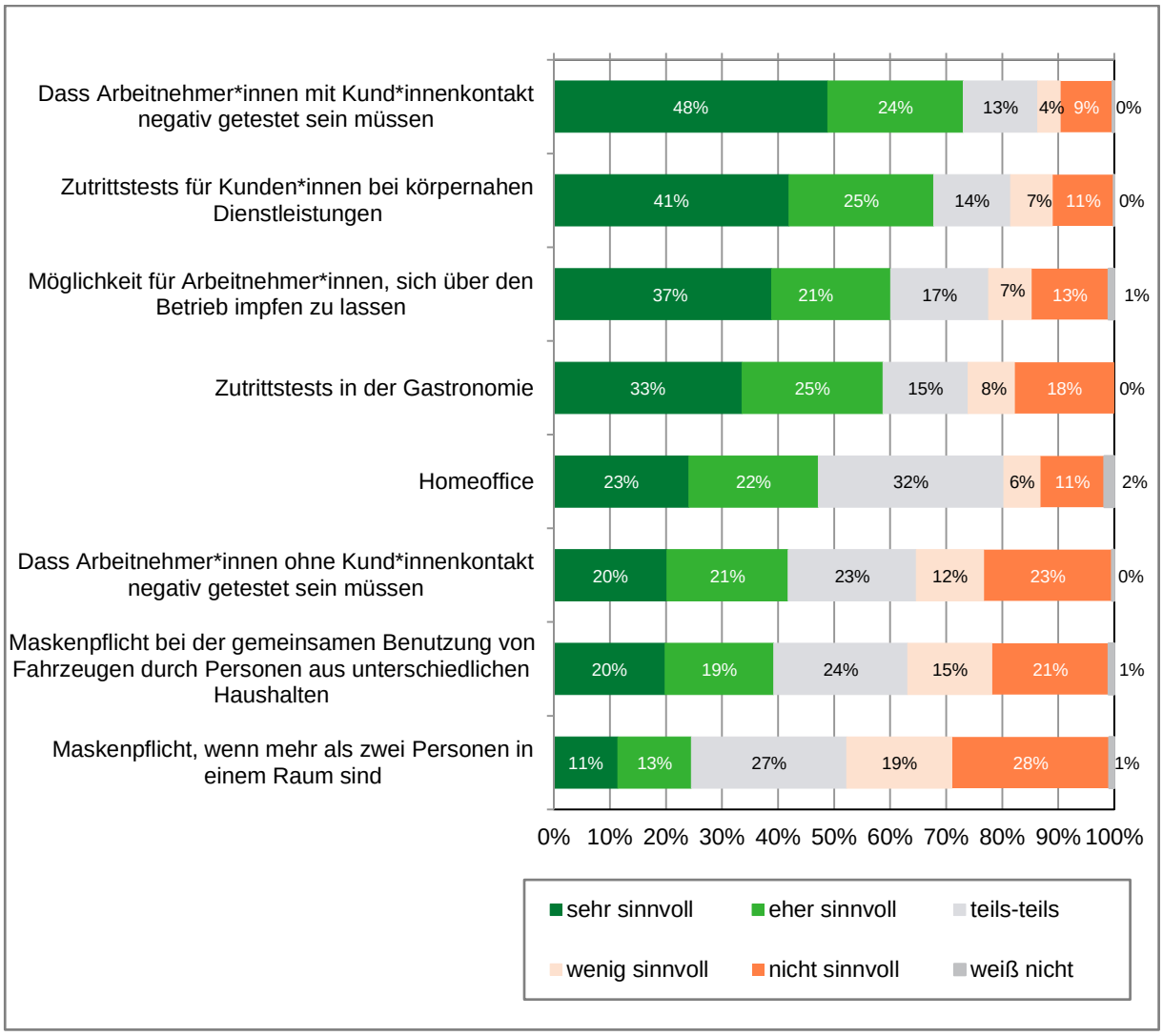
Hinsichtlich der Sinnhaftigkeit einzelner Regelungen, die zum Zeitpunkt der Befragung relevant waren, um die Ausbreitung von COVID-19 zu verhindern, kann festgehalten werden, dass **72 % der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte die negative Testung von Arbeitnehmer*innen mit Kund*innenkontakt als zumindest eher sinnvoll** erachten. Die meisten Arbeitgeber*innen/Führungskräfte **halten die Zutrittstests für Kund*innen bei körpernahen Dienstleistungen (66 %) sowie in der Gastronomie (58 %)** für zumindest eher sinnvoll. **58 % finden es sinnvoll**, wenn die Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit haben, sich **über den Betrieb impfen zu lassen**, wie Abbildung 40 zu entnehmen ist.

Als **weniger sinnvoll erachtet werden Maßnahmen wie das Arbeiten im Homeoffice** (45 % bewerten es als zumindest eher sinnvoll), dass Arbeitnehmer*innen ohne Kund*innenkontakt negativ getestet sein müssen (41 %) sowie die Maskenpflicht in Fahrzeugen (39 %) bzw. in geschlossenen Räumen mit mehr als 2 Personen (24 %).

Interessant ist, dass **insbesondere Arbeitgeber*innen/Führungskräfte von Kleinstunternehmen seltener von der Sinnhaftigkeit der gelisteten Maßnahmen überzeugt sind**, in größeren Unternehmen hingegen sehen die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte die Maßnahmen eher als sinnvoll.

Auch bei der Bewertung der Sinnhaftigkeit einzelner Maßnahmen gibt der Großteil der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte an, dass sie die meisten als sinnvoll erachten. Allerdings ist in Betracht zu ziehen, dass gerade bei den als weniger sinnvoll erachteten Maßnahmen die Beurteilung unter Umständen darauf zurückzuführen ist, dass diese durch andere Maßnahmen als überflüssig erachtet werden, z.B. könnte das Tragen von Masken zunehmend als weniger sinnvoll erachtet werden, wenn die Person bereits geimpft ist bzw. regelmäßig getestet wird.

Abbildung 40 - Wie bewerten Sie die folgenden Maßnahmen? (n = 698)



Bewertung von Impfungen in Betrieben

Knapp **60 % der Arbeitgeber*innen und Führungskräfte halten die Möglichkeit für eine betriebsinterne Impfung für sinnvoll** (siehe Abbildung 40), wobei dies **besonders positiv** von Arbeitgeber*innen/Führungskräften aus **Großunternehmen** gesehen wird, von denen **70 % eine Impfung in Betrieben als sinnvoll** erachten.

75 % sind der Meinung, dass eine Durchführung der Impfung in den Betrieben eine Ausbreitung verhindern kann, **22 % halten die Durchführung der Impfung in den Betrieben als Maßnahme für übertrieben. Für 25 % der befragten Arbeitgeber*innen/Führungskräfte ist die Durchführung der Impfung in den Unternehmen in der Realität nicht umsetzbar** (siehe Abbildung 41 und Abbildung 42).

Vonseiten der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte wurden 22 Aussagen zur Impfung getätigt. Ein großer Teil mit 9 Aussagen bezieht sich auf die mangelnde Impfbereitschaft, 6 Aussagen betreffen eine schlechte Organisation der Impfung. In 5 Aussagen der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte wird eine unzureichende Evidenz für die Impfung thematisiert.

Impfangebote in den Betrieben werden von Arbeitgeber*innen/Führungskräften mehrheitlich als sinnvoll erachtet, wenngleich ein Viertel die Durchführung in der Realität für nicht möglich hielt. Zu beachten ist allerdings, dass es zum Zeitpunkt der Befragung nur wenige betriebsinterne Impfangebote gab. Die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte kritisieren die mangelnde Impfbereitschaft und Organisation der Impfung. Ein geringer Teil der Aussagen betrifft eine unzureichende Evidenz für die Impfung.

Handlungsempfehlungen

Arbeitgeber*innen/Führungskräfte

- Vorbild sein
- Niederschwellige Impfangebote anbieten/ausbauen
- Impfung in der Arbeitszeit ermöglichen
- Informationsveranstaltungen durch medizinische Expert*innen unterstützen

Behörden und Verwaltung

- Über Nutzen und potenzielle Risiken einer Impfung für die individuelle Gesundheit, für das soziale Umfeld, aber auch für den Betrieb bzw. die Bevölkerung allgemein aufklären
- Mögliche Nebenwirkungen offen darstellen

Interessenvertretung

- Über Nutzen und potenzielle Risiken einer Impfung für die individuelle Gesundheit, für das soziale Umfeld, aber auch für den Betrieb bzw. die Bevölkerung allgemein aufklären
- Mögliche Nebenwirkungen offen darstellen

Politik

- Über Nutzen und potenzielle Risiken einer Impfung für die individuelle Gesundheit, für das soziale Umfeld, aber auch für den Betrieb bzw. die Bevölkerung allgemein aufklären
- Mögliche Nebenwirkungen offen darstellen
- Anfallende Kosten bei Impfungen in den Betrieben gegebenenfalls übernehmen

Abbildung 41 - Bewertung von Impfungen in Betrieben I (n = 100)

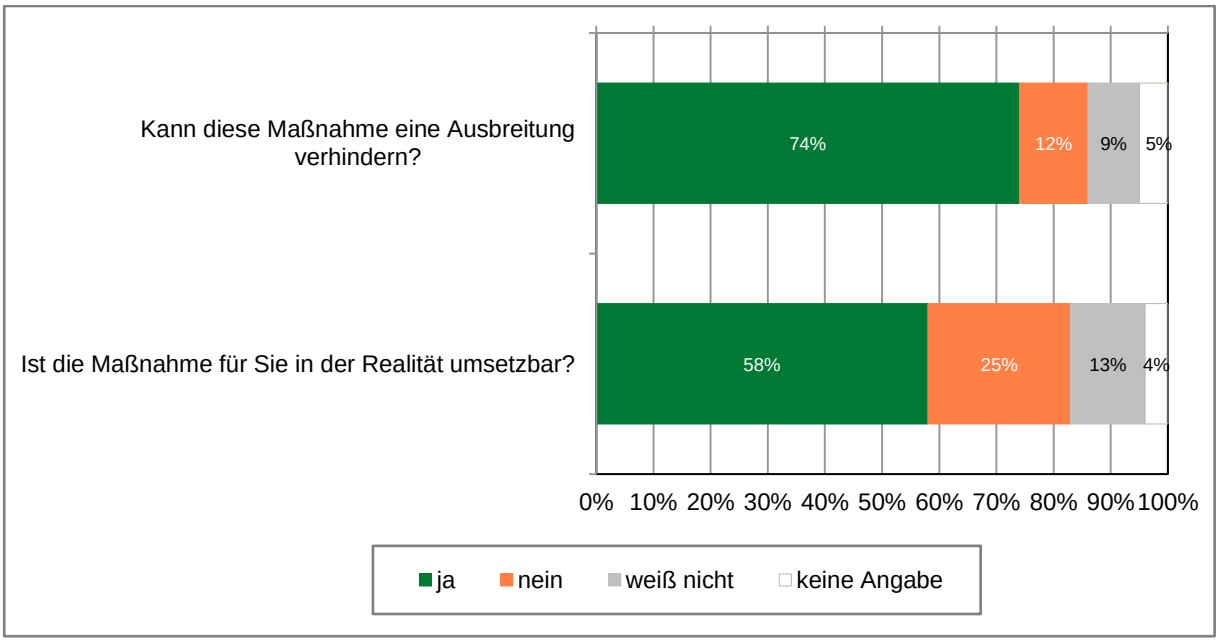
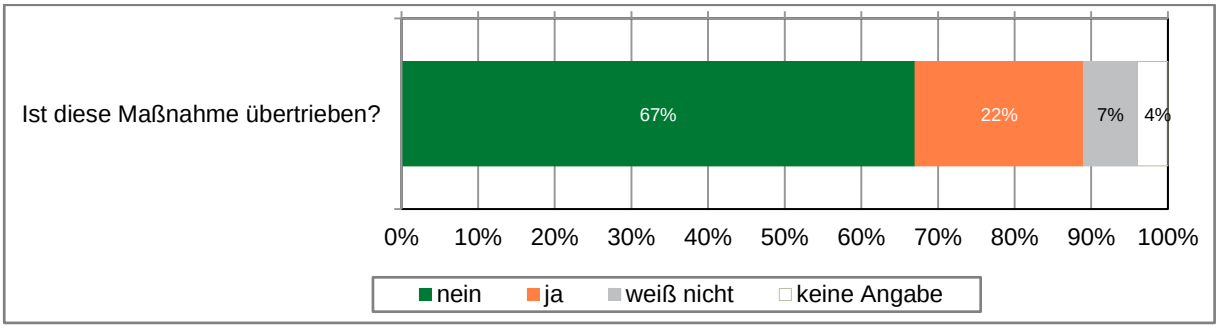


Abbildung 42 - Bewertung von Impfungen in Betrieben II (n = 100)

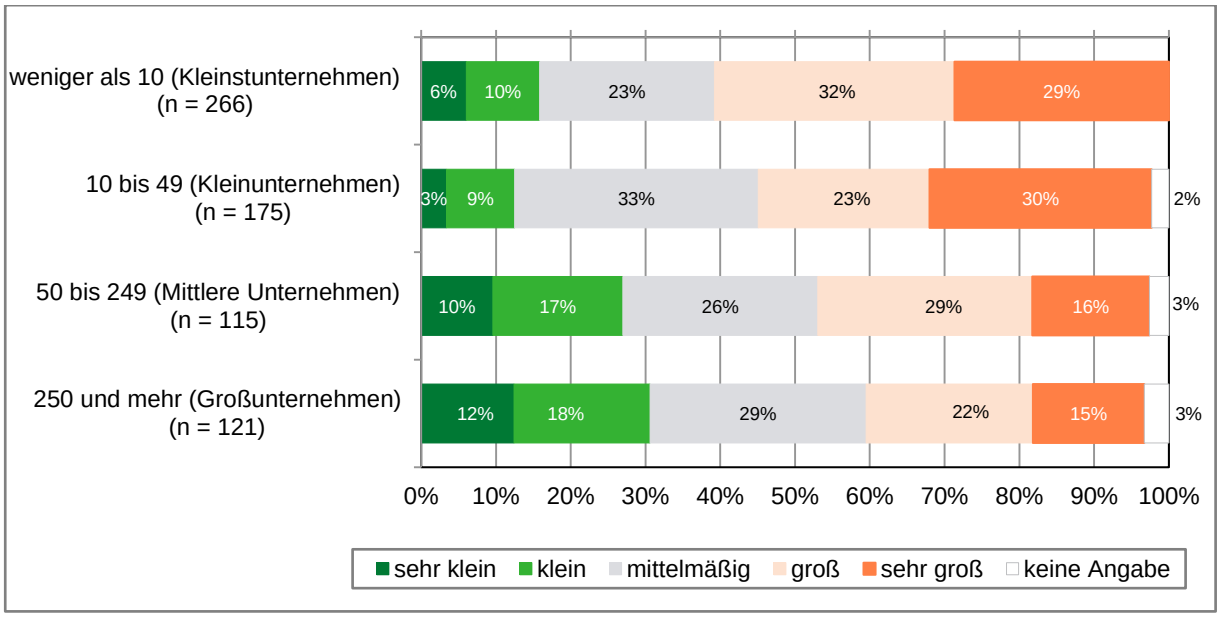


Wirtschaftliche Gefahr der COVID-19-Pandemie für die Unternehmen

Insgesamt geben über die Hälfte (52 %) der befragten Arbeitgeber*innen/Führungskräfte an, dass sie die wirtschaftliche Gefahr für ihren Betrieb zumindest als groß einschätzen, und differenziert nach der Unternehmensgröße zeigt sich, dass große Unternehmen die wirtschaftliche Gefahr deutlich geringer einschätzen (minus 15 % Prozentpunkte). Im Gegensatz dazu schätzen über 60 % der Kleinstunternehmer*innen die wirtschaftliche Gefahr als groß oder sehr groß ein (sieheAbbildung 43).

Je höher von den jeweiligen Unternehmen die wirtschaftliche Gefahr eingeschätzt wird, desto weniger sinnvoll werden die meisten Maßnahmen bewertet, unabhängig davon, ob es Maßnahmen sind, die primär die Wirtschaft treffen (Zutrittstests, Homeoffice), oder ob diese allgemeiner Natur sind (Maskenpflicht in Innenräumen, Entfall der Testpflicht bei Geimpften).

Abbildung 43 - Wie groß schätzen Sie die wirtschaftliche Gefahr für Ihren Betrieb ein, welche durch die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus besteht? (n = 698)



Auf die Frage, inwieweit Betriebe finanziell bzw. personell belastet sind, antworten 25 %, dass die finanzielle Belastung stark oder sehr stark ist, wobei gerade die Gastronomie und Beherbergung am häufigsten davon betroffen sind – es geben jeweils ca. 50 % der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte dieser Branchen an, dass die Maßnahmen eine starke oder sehr starke finanzielle Belastung für den Betrieb sind. Die wenigsten finanziellen Belastungen scheint es in Betrieben des Baugewerbes zu geben (ca. 10 % starke oder sehr starke Belastung). In Bezug auf die personelle Belastung im Unternehmen geben die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte an, dass ihre Betriebe im Mittel auch zu 39 % personell stark oder sehr stark belastet sind (siehe Abbildung 44 und Abbildung 45).

Abbildung 44 - Inwieweit belastet die Umsetzung aller Covid-19-Maßnahmen Ihren Betrieb? (n = 698)

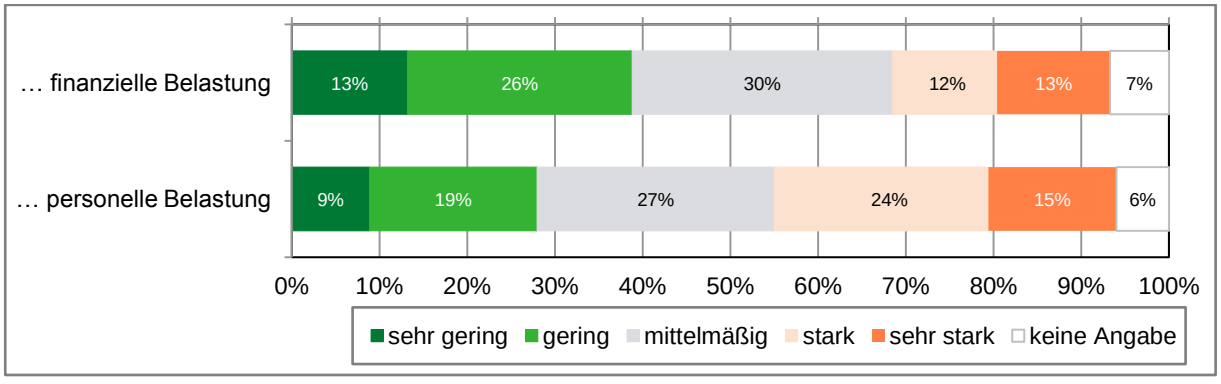
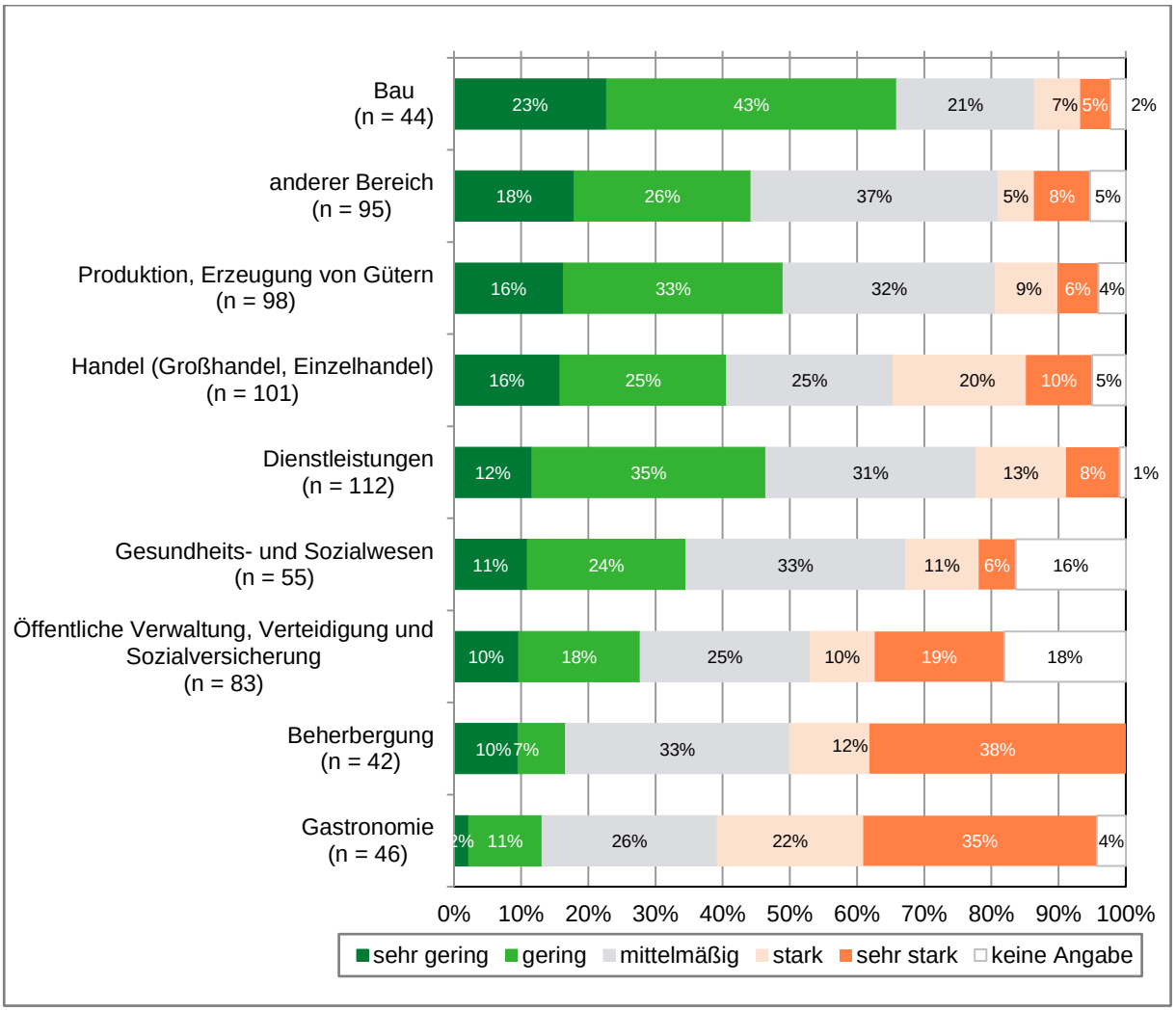


Abbildung 45 - Inwieweit belastet die Umsetzung aller Covid-19-Maßnahmen Ihren Betrieb finanziell? (n = 698)



Qualitative Daten

Was waren die größten Probleme, mit denen Ihr Unternehmen während der COVID-19-Pandemie konfrontiert war?

Insgesamt konnten 661 Aussagen vonseiten der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte ausgewertet werden, die hinsichtlich ihrer Kategorisierung in Abbildung 46 dargestellt werden. Der größte Anteil mit 262 Aussagen (40 %) betraf unmittelbare Auswirkungen der COVID-19-Eindämmung auf die Betriebe. 90 dieser Aussagen bezogen sich auf Probleme durch die Lockdowns und Betriebsschließungen sowie Betretungsverbote, gefolgt von 62 Aussagen in Bezug auf die Nichteinhaltung der COVID-19-Maßnahmen durch Mitarbeiter*innen oder Kund*innen. Des Weiteren berichteten die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte von Problemen bei der Anpassung an laufende/kurzfristige Veränderungen (32 Aussagen), Probleme durch eingeschränkte Reisemöglichkeiten wie etwa durch Grenzschließungen (24 Aussagen) und Herausforderungen mit Homeoffice (20 Aussagen). Lediglich 20 Aussagen in dieser Kategorie beziehen sich auf eine mangelnde Nachvollziehbarkeit und Sinnhaftigkeit der COVID-19-Maßnahmen.

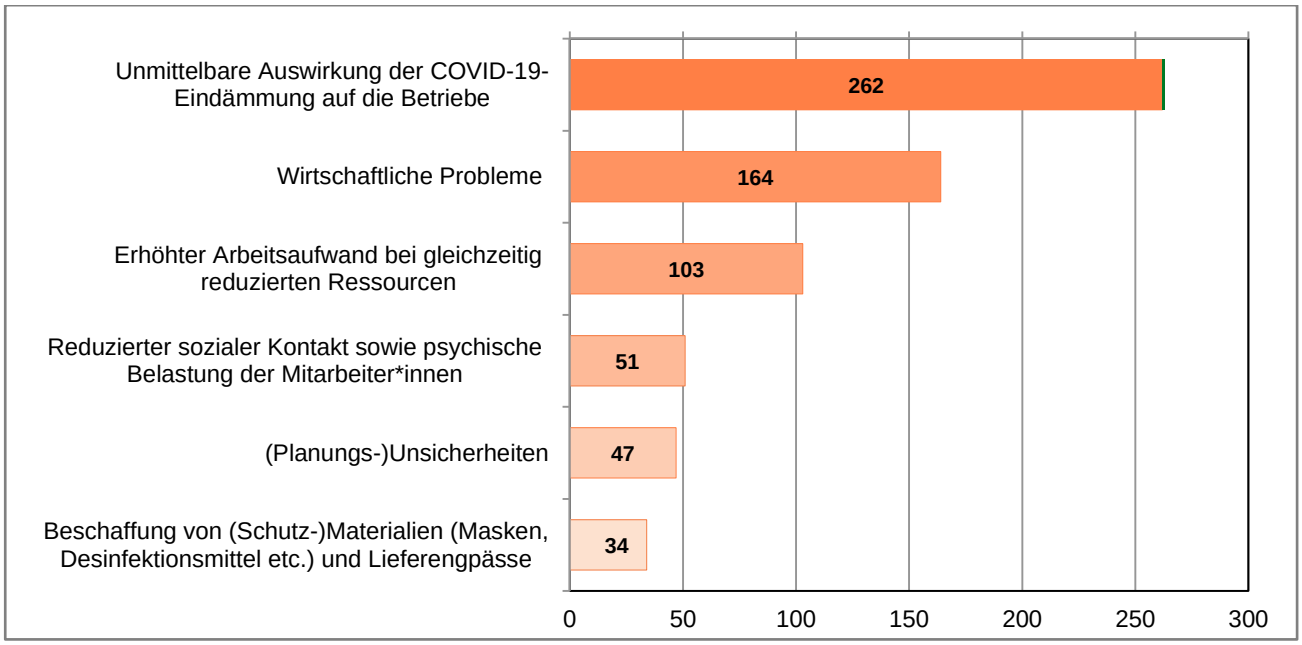
Die zweite Kategorie mit 164 Aussagen (25 %) bezieht sich auf wirtschaftliche Probleme in den Betrieben, wie etwa Umsatzverlust oder fehlende Subventionen (64 Aussagen), weniger Kund*innen durch eingeschränkte Kund*innenkontakte (47 Aussagen), fehlende Subventionen und Hilfen (27 Aussagen) sowie Probleme durch Auftragsrückgang bzw. Auftragsverschiebungen (26 Aussagen).

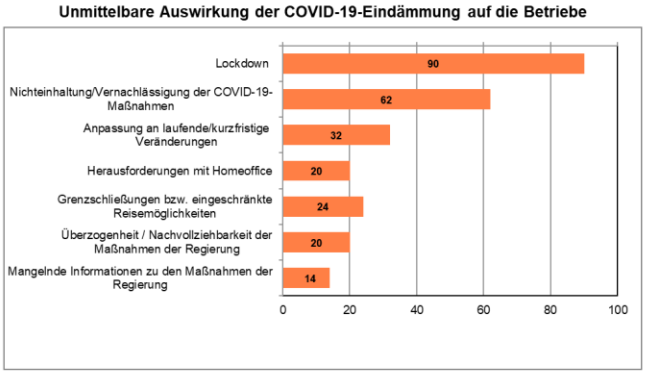
Als weiterer problematischer Punkt wurde mit 103 Aussagen (16 %) ein erhöhter Arbeitsaufwand bei gleichzeitig reduzierten Ressourcen genannt. So berichten die Arbeitgeber*innen von Personalmangel (69 Aussagen) durch Ausfall von Mitarbeiter*innen, die durch eine COVID-19-Erkrankung oder eine Quarantäne als Kontaktperson (K1 oder K2) nicht zur Arbeit erscheinen konnten. Weiters berichten die Arbeitgeber*innen von höherem Verwaltungsaufwand (26 Aussagen) und einem höheren Arbeitspensum (8 Aussagen).

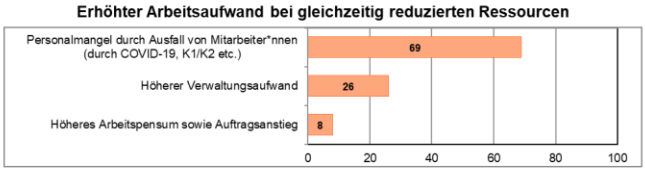
Auf die erhöhte psychische Belastung der Mitarbeiter*innen bei gleichzeitig reduzierter sozialer Unterstützung bezogen sich 51 Aussagen (8 %). Weitere 47 Aussagen (7 %) betrafen (Planungs-)Unsicherheiten im Zuge der COVID-19-Bekämpfung und 34 Aussagen (12 %) wurden zu Problemen mit Lieferengpässen, aber auch mit der Beschaffung von (Schutz-)Materialien getätigt.

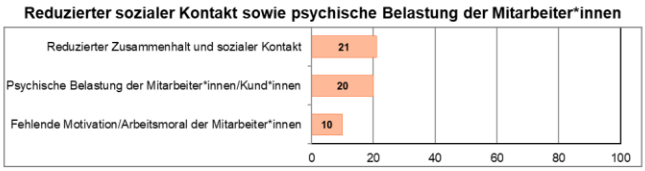
Die Arbeitgeber*innen sehen die Lockdowns, Betriebsschließungen und mangelnden Kund*innenkontakte als größtes Problem für die Betriebe, einhergehend mit den finanziellen Problemen, die daraus resultieren. Auch das mangelnde Einhalten der Maßnahmen durch Mitarbeiter*innen und Kund*innen wird als problematisch erachtet. Weiters wird von einem erhöhten Arbeitsaufwand bei gleichzeitig reduzierten Ressourcen (Ausfall von Mitarbeiter*innen) berichtet. Arbeitgeber*innen berichten von einer erhöhten psychischen Belastung ihrer Mitarbeiter*innen bei gleichzeitig reduzierter sozialer Unterstützung. (Planungs-)Unsicherheiten und Lieferengpässe beeinflussen den Betrieb in den Unternehmen.

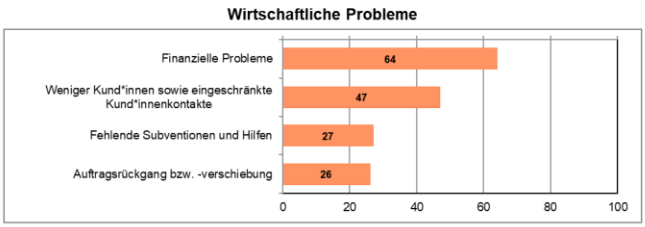
Abbildung 46 – Was waren die größten Probleme, mit denen Ihr Unternehmen während der COVID-19-Pandemie konfrontiert war? (n = 661)

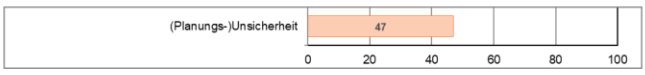


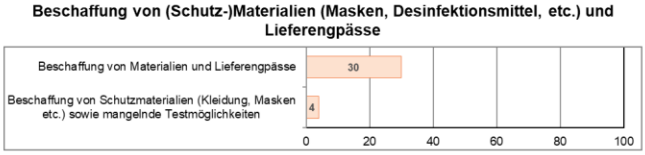












Beispielaussagen von Teilnehmer*innen

UNMITTELBARE AUSWIRKUNGEN DER COVID-19-EINDÄMMUNG AUF DIE BETRIEBE

„Ein grenzüberschreitendes Arbeiten, welches bei uns sehr wichtig ist, war kaum oder gar nicht möglich."

WIRTSCHAFTLICHE PROBLEME

„Wir konnten keine neuen Kunden werben, da die meisten Firmen keine externen Personen in ihrem Betrieb haben wollten."

ERHÖHTER ARBEITSAUFWAND BEI GLEICHZEITIG REDUZIERTEN RESSOURCEN

*„Abgesonderte Mitarbeiter*innen führten zu Mehrbelastung bei den anderen Mitarbeiter*innen."*

REDUZIERTER SOZIALER KONTAKT SOWIE PSYCHISCHE BELASTUNG DER MITARBEITER*INNEN

„Die strenge, aber wichtige Trennung der Mitarbeiter in Gruppen, die an bestimmten Tagen zusammenarbeiten und sich nie vermischen dürfen, führte zu sozialen Konflikten (Missverständnissen, Schuldzuweisungen und Entzweiungen der Arbeitsgruppe)."

(PLANUNGS-)UNSICHERHEITEN

„Kunden mussten die Projekte stoppen oder aus Unsicherheit von sich stoppen."

BESCHAFFUNG VON (SCHUTZ-)MATERIALIEN (MASKEN, DESINFEKTIONSMITTEL ETC.) UND LIEFERENGPÄSSE

„Produzenten waren in Kurzarbeit, wir haben voll durchgearbeitet und erhalten jetzt kein Verarbeitungsmaterial mehr."

Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen bzw. was hätte besser laufen können?

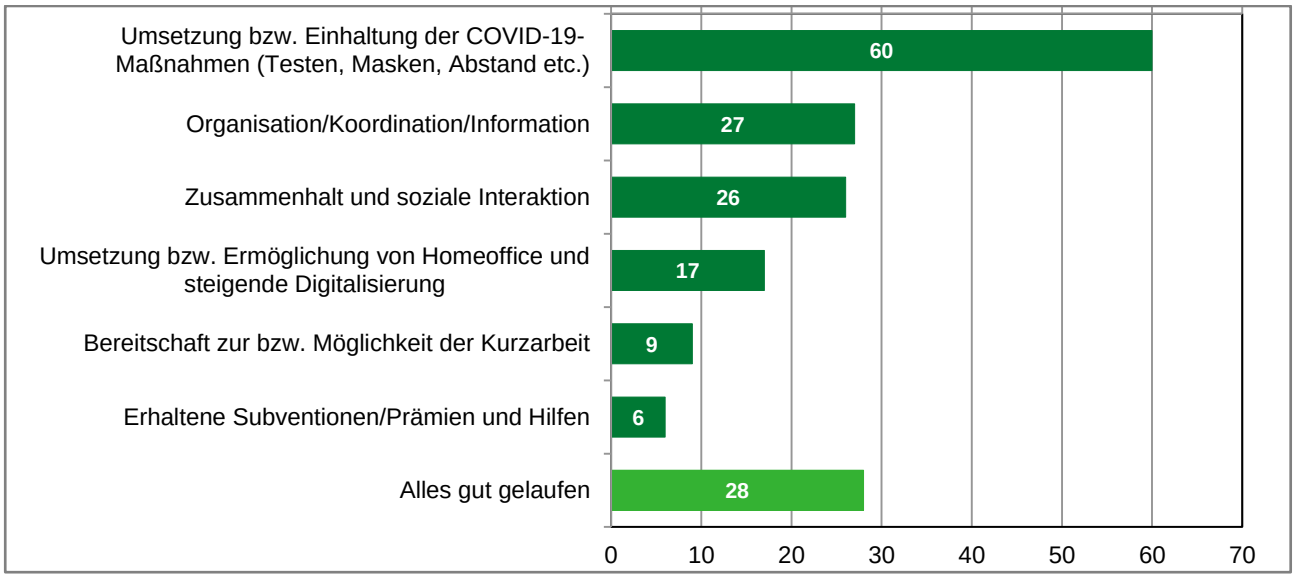
Insgesamt wurden von den Arbeitgeber*innen/Führungskräften 284 Aussagen zu dieser Frage getätigt. Die Mehrheit dieser Aussagen (173) bezieht sich auf Aspekte, die in der Pandemie gut gelaufen sind. 111 Aussagen beschäftigen sich mit Aspekten, die besser hätten laufen können. Insgesamt wurden ca. 50 % mehr Aussagen zu Aspekten getätigt, die gut gelaufen sind, als zu jenen, die besser hätten laufen können. Dies zeichnet insofern ein differenziertes Bild, als dass viele Aspekte der COVID-19-Pandemie, die Auswirkungen auf die Unternehmen hatten, von den Betrieben auch gut bewältigt werden konnten, wenngleich auch ein Verbesserungspotenzial in bestimmten Bereichen aus Sicht der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte zu erkennen ist.

Was ist in den Betrieben gut gelaufen?

Insgesamt stehen 173 Aussagen vonseiten der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte hinsichtlich der Frage, was im Betrieb gut gelaufen ist, zur Verfügung. Wie aus Abbildung 47 ersichtlich, beziehen sich 60 Aussagen der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte (35 %) auf eine gute Umsetzung und Einhaltung der im Betrieb getroffenen Maßnahmen, sowohl vonseiten der Mitarbeiter*innen als auch vonseiten der Kund*innen. Als weiteren Punkt nennen die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte eine funktionale Organisation, Koordination und Information im Betrieb. Dazu wurden 27 Aussagen getätigt (16 %), die sich u.a. auf organisationale Umstrukturierungen, lösungsorientiertes Management und eine aktive laufende Kommunikation an die Mitarbeiter*innen beziehen. Weiters wurden der Zusammenhalt und die Interaktion im Betrieb mit 26 Aussagen (15 %) als positiv genannt. Zur funktionierenden Umsetzung von Homeoffice sowie der steigenden Digitalisierung im Betrieb wurde vonseiten der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte 17 Aussagen (10 %) getroffen. Die Bereitschaft zur bzw. Möglichkeit der Kurzarbeit (9 Aussagen, 5 %) sowie die Möglichkeit, Subventionen und Hilfen von staatlicher Seite, aber auch von den Interessenvertretungen zu bekommen (6 Aussagen, 3 %), wurden ebenfalls positiv genannt. Besonders hervorzuheben sind 28 Aussagen (16 %) dazu, dass während der Pandemie alles gut gelaufen ist.

Die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte berichten von wesentlichen Aspekten, die in den Unternehmen gut bewältigt wurden. Neben der guten Umsetzung und Einhaltung der Maßnahmen berichten die Arbeitgeber*innen von einer funktionalen Organisation und Kommunikation sowie einem lösungsorientierten Management. Der Zusammenhalt im Team ist ein Resilienzfaktor in den Betrieben. Homeoffice und weitere Digitalisierung haben in vielen Betrieben gut funktioniert. Externe Hilfen werden als eine wichtige Stütze gesehen, um die Pandemie zu bewältigen.

Abbildung 47 – Was ist in den Betrieben gut gelaufen? (n = 173)



Was hätte in den Betrieben besser laufen können?

Vonseiten der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte wurden insgesamt 111 Aussagen zur Frage, was in den Betrieben besser hätte laufen können, getätigt (siehe Abbildung 48). 25 Aussagen (23 %) betreffen – aus Sicht der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte – überzogene bzw. wenig nachvollziehbare Maßnahmen. Die Aussagen beziehen sich dabei zu einem großen Teil auf die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen in den Betrieben.

Als weiterer Punkt wird von den Arbeitgeber*innen/Führungskräften der Wunsch nach besserer Organisation, Kommunikation und Information genannt (15 Aussagen, 14 %). Die Aussagen dieser Kategorie beziehen sich sowohl auf innerbetriebliche Vorgänge als auch auf den Informationsfluss vonseiten der Regierung oder auch der Interessenvertretungen.

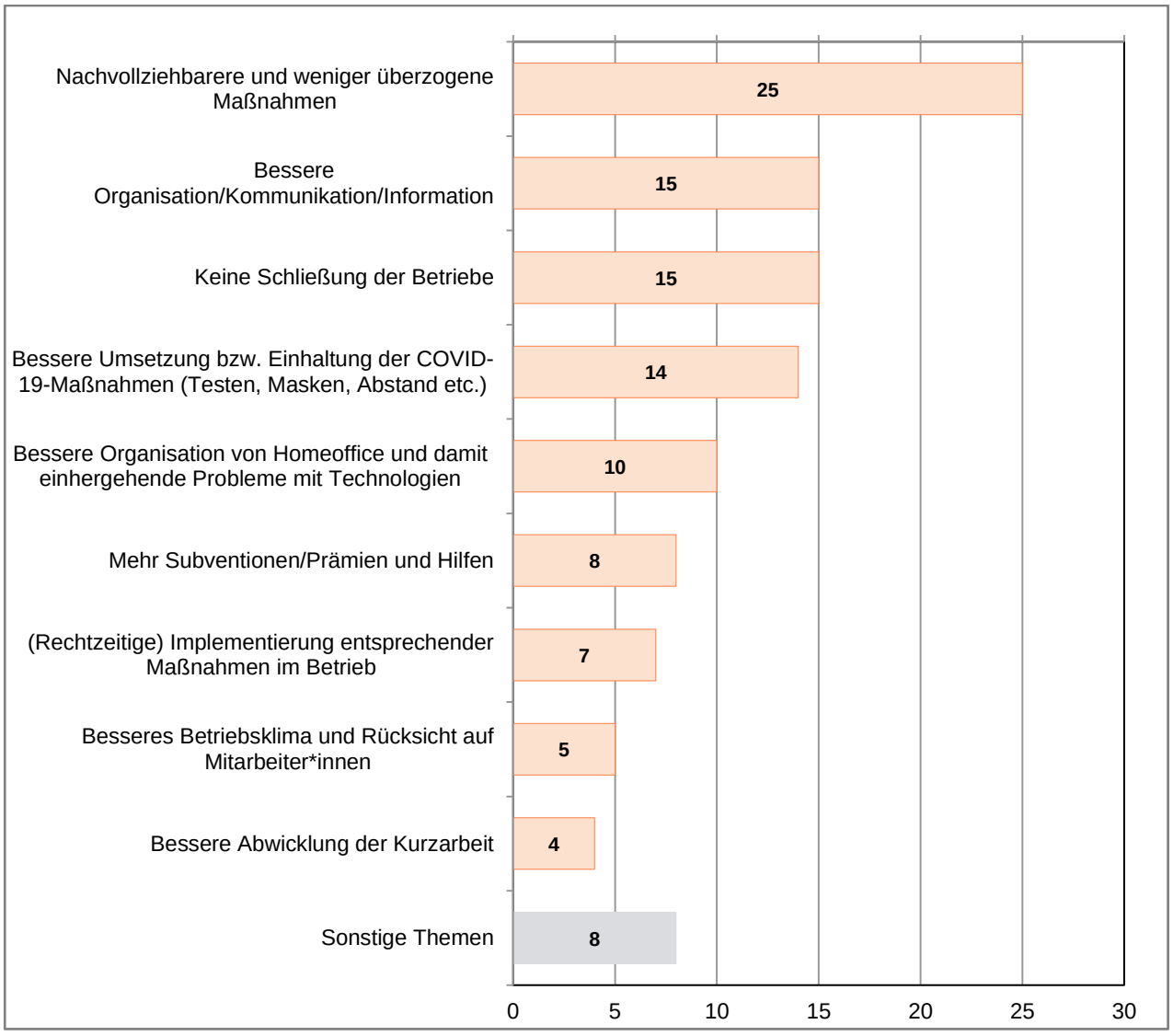
Weitere 15 Aussagen der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte (14 %) beziehen sich direkt auf die Schließungen der Betriebe und im Wesentlichen auf den Wunsch, weiterwirtschaften zu dürfen, da die Schließungen einen wirtschaftlichen Nachteil mit sich gebracht haben.

14 Aussagen (13 %) betreffen die mangelnde Einhaltung von COVID-19-Maßnahmen sowohl vonseiten der Mitarbeiter*innen als auch vonseiten der Kund*innen.

10 Aussagen (9 %) wurden hinsichtlich einer besseren Umsetzung von Homeoffice und den damit einhergehenden technischen Problemen genannt. Des Weiteren tätigten die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte 8 Aussagen (7 %) zu mehr Subventionen/Prämien und Hilfen. Weitere 7 Aussagen (6 %) beschäftigen sich mit der (rechtzeitigen) Implementierung entsprechender Maßnahmen im Betrieb, 5 Aussagen (5 %) mit einem besseren Betriebsklima und Rücksicht auf Mitarbeiter*innen. 4 Aussagen (4 %) betreffen eine bessere Abwicklung der Kurzarbeit.

Ein Teil der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte berichtet von einer – aus ihrer Sicht – Unverhältnismäßigkeit von Maßnahmen, die die Betriebe betreffen. Kritisch werden vor allem die Betriebsschließungen gesehen. Ein Verbesserungspotenzial sehen die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte sowohl bei der innerbetrieblichen als auch bei der externen Kommunikation. Eine bessere Einhaltung der Maßnahmen vonseiten der Mitarbeiter*innen und auch der Kund*innen hätte für einen besseren Ablauf des Betriebs in den Unternehmen sorgen können. Die Arbeitgeber*innen/Führungskräfte sehen Verbesserungspotenzial bei externen Hilfen und Subventionen, aber auch bei der Umsetzung der Kurzarbeit. Diese externe Unterstützung trägt gemeinsam mit dem Corona-Management und den Mitarbeiter*innen in den Betrieben dazu bei, die Pandemie in wesentlichen Bereichen zu bewältigen.

Abbildung 48 – Was hätte in den Betrieben besser laufen können? (n = 111)



Stärken und Schwächen des Berichts

Es handelt um eine Erhebung in Betrieben in Vorarlberg, die es in diesem Umfang in Österreich bisher noch nicht gegeben hat.

Die Datenerhebung fand im Juni 2021 statt. Die dargestellten Ergebnisse und grundlegende Einstellungen zur Sichtweise der Befragten bleiben weiterhin aktuell.

Die Aussagekraft ist jedoch durch den Querschnittscharakter der Befragung und durch ihre limitierte Repräsentativität hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche sowie der Bildung beschränkt.

Auf Basis der eingesetzten Rekrutierungsform kann keine Aussage über die Anzahl an Aussendungen und die damit einhergehende Rücklaufquote getroffen werden.

Es handelt sich um eine webbasierte und anonymisierte Befragung.

Durchführung und Beauftragung

Diese Studie wurde vom Institut für Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung und dem Institut für Medizinische Informatik, Statistik und Dokumentation der Medizinischen Universität Graz, dem Institut für Infektionsepidemiologie & Surveillance von der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES) und dem Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Graz durchgeführt.

Die Beauftragung erfolgte von der Vorarlberger Landesregierung und dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz mit Unterstützung der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer Vorarlberg

Literatur

- Callow, M.A., Callow, D.D., Smith, C. Older adults' intention to socially isolate once COVID-19 stay-at-home orders are replaced with "safer-at-home" public health advisories: A survey of respondents in Maryland. Journal of Applied Gerontology 2020, 39(11), 1175–1183.
- Carpenter, C.J. A meta-analysis of the effectiveness of Health Belief Model variables in predicting behavior. Health Communication 2010, 25(8), 661–669.
- Chan, H.F., Brumpton, M., Macintyre, A., Arapoc, J., Savage, D.A., Skali, A., Stadelmann, D., Torgler, B. How confidence in health care systems affects mobility and compliance during the COVID-19 pandemic. PLoS ONE 2020, 15(10): e0240644.
- Clark, C., Davila, A., Regis, M., Kraus, S. Predictors of COVID-19 voluntary compliance behaviors: An international investigation. Global Transitions 2020, 2: 76e82.
- Coroiu, A., Moran, C., Campbell, T., Geller, A.C. Barriers and facilitators of adherence to social distancing recommendations during COVID-19 among a large international sample of adults. PLoS ONE 2020, 15(10): e0239795.
- Eichenberg, C., Grossfurthner, M., Andrich, J., Hübner, L., Kietaibl, S., Holocher-Benetka, S. The relationship between the implementation of statutory preventative measures, perceived susceptibility of COVID-19, and personality traits in the initial stage of corona-related lockdown: A German and Austrian population online survey. Front. Psychiatry 2021, 12:596281. doi: 10.3389/fpsyt.2021.596281.
- Glöckner, A., Dorrough, A.R., Wingen, T., Dohle, S. The perception of infection risks during the early and later outbreak of COVID-19 in Germany: Consequences and recommendations. PsyArXiv 2020. doi:10.31234/osf.io/wdbgc.
- Hsing, J.C., Ma, J., Barrero-Castillero, A., Jani, S.G., Pulendran, U.P., Lin, B.J., Thomas-Uribe, M., Wang, C.J. Influence of health beliefs on adherence to COVID-19 preventative practices: An online international study via social media. J Med Internet Res. 2021, Feb 1. doi: 10.2196/23720. Epub ahead of print.
- Jones, C.L., Jensen, J.D., Scherr, C.L., Brown, N.R., Christy, K., Weaver, J. The Health Belief Model as an explanatory framework in communication research: Exploring parallel, serial, and moderated mediation. Health Communication 2015, 30(6), 566–576.
- Kaliyaperumal, K. Guideline for conducting a knowledge, attitude and practice (KAP) study. AECS Illumination 2004, 4: 7–9.
- Kittel, B., Kritzinger, S., Boomgaarden, H., Prainsack, B., Eberl, J.M., Kalleitner, F., Lebernegg, N.S., Partheymüller, J., Plescia, C., Schiestl, D.W., Schlogl, L. The Austrian Corona Panel Project: monitoring individual and societal dynamics amidst the COVID–19 crisis. Eur Polit Sci 2020. doi: 10.1057/s41304-020-00294-7.
- Kuiper, M.E., de Bruijn, A.L., Reinders Folmer, C.P., Olthuis, E., Brownlee, M., Kooistra, E.B., Fine, A., van Rooij, B. The intelligent lockdown: Compliance with COVID-19 mitigation measures in the Netherlands. PsyArXiv 2020, May 13. doi: 10.31234/osf.io/5wdb3.

- Murphy, K., Williamson, H., Sargeant, E., McCarthy, M. Why people comply with COVID-19 social distancing restrictions: Self-interest or duty? Australian and New Zealand Journal of Criminology 2020, 53(4): 477-496.
- Nivette, A., Ribeaud, D., Murray, A., Steinhoff, A., Bechtiger, L., Hepp, U., Shanahan, L., Eisner, M. Non-compliance with COVID-19-related public health measures among young adults in Switzerland: Insights from a longitudinal cohort study. Social Science & Medicine 2021, 268: 113370.
- Plohl, N., Musil, B. Modeling compliance with COVID-19 prevention guidelines: the critical role of trust in science, Psychology, Health & Medicine 2021, 26: 1.
- Roozenbeek, J., Schneider, C.R., Dryhurst, S., Kerr, J., Freeman, A.L.J., Recchia, G., van der Bles, A.M., van der Linden, S. Susceptibility to misinformation about COVID-19 around the world. R. Soc. Open Sci. 2020, 7: 201199.
- Rosenstock, I. M. Historical origins of the Health Belief Model. Health Education Monographs 1974, 2(4), 328–335.
- Rosenstock, I.M., Strecher, V.J., Becker, M.H. Social Learning Theory and the Health Belief Model. Health Education Quarterly 1988, 15(2): 175-183.
- Soveri, A., Karlsson, L.C., Antfolk, J., Lindfelt, M., Lewandowsky, S. Unwillingness to engage in behaviors that protect against COVID-19: Conspiracy, trust, reactance, and endorsement of complementary and alternative medicine. PsyArXiv 2020. October 30. doi: 10.31234/osf.io/mhctf.
- Tong, K.K., Chen, J.H., Yu, E.W., Wu, A.M. Adherence to COVID-19 precautionary measures: Applying the Health Belief Model and generalised social beliefs to a probability community sample. Applied Psychology: Health and Well-Being 2020, 12(4), 1205–1223.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Demografie der Arbeitnehmer*innen (n = 1183) 25

Tabelle 2 – Welche anderen Gründe würden dazu führen, dass Sie sich an diese Maßnahme halten? (n = 101) 33

Tabelle 3 – (In-)kongruentes Verhalten bzgl. der Maßnahmen 36

Tabelle 4 – Demografie der Arbeitgeber*innen/Führungskräfte (n = 698) 43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Modell der Einflussfaktoren auf das Gesundheitsverhalten basierend auf dem adaptierten Health-Belief-Modell (Hsing et al. 2021), erweitert um aktuelle Ergebnisse der Forschung zur Adhärenz während der COVID-19-Pandemie 18

Abbildung 2 – Bereiche des COVI-Ad-Fragebogens 19

Abbildung 3 – Verpflichtung und Möglichkeit zu Tests in Unternehmen 27

Abbildung 4 – Verpflichtung und Möglichkeit zu Tests in Unternehmen – Aufschlüsselung 27

Abbildung 5 – Tragen von FFP2-Maske, wenn Vorschrift (n = 1183) 28

Abbildung 6 – Tragen von FFP2-Maske bei Autofahrten (n = 155) 28

Abbildung 7 – FFP2-Masken vom Unternehmen für die Arbeit (n = 1183) 29

Abbildung 8 – Einhalten von Abstandsregeln (n = 1183) 29

Abbildung 9 – Einhalten von Maßnahmen bei Kund*innenkontakt (n = 590) 29

Abbildung 10 – Wie bewerten Sie die aktuellen Maßnahmen in Ihrem Betrieb, die darauf abzielen, die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern? (n = 1183) 30

Abbildung 11 – Sinnhaftigkeit der Maßnahmen (n = 1183) 32

Abbildung 12 – Was müsste geschehen, damit Sie beim gemeinsamen Benutzen von geschlossenen Fahrzeugen oder wenn Sie gemeinsam mit einer anderen Person in einem Raum sind, eine FFP2-Maske tragen? (n = 432) 32

Abbildung 13 – Gibt es in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, sich gegen Corona impfen zu lassen? (n = 1159) 34

Abbildung 14 – Wie groß schätzen Sie die wirtschaftliche Gefahr für Sie persönlich ein, welche durch die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus besteht? (n = 1129) 35

Abbildung 15 – Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert. (n = 1129) 37

Abbildung 16 – Die Leitung unseres Betriebs ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten zu berücksichtigen. (n = 1129) 38

Abbildung 17 – Was ist im Betrieb während der Pandemie gut gelaufen? (n = 212) 39

Abbildung 18 – Was hätte im Betrieb während der Pandemie besser laufen können? (n = 151) ...40

Abbildung 19 – Gibt es in Ihrem Betrieb ein Covid-19-Sicherheitskonzept? (n = 698) 45

Abbildung 20 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Gibt es in Ihrem Betrieb ein Covid-19-Sicherheitskonzept? (n = 698) 46

Abbildung 21 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Wird dieses Konzept regelmäßig überarbeitet? (n = 549) 46

Abbildung 22 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Wurde Ihr COVID-19-Sicherheitskonzept extern überprüft (z.B. vom Arbeitsinspektorat)? (n = 549)47

Abbildung 23 – Arbeitnehmer*innen Ihres Betriebes wurden COVID-19-positiv getestet: Kam es zu Änderungen im Corona-Sicherheitskonzept aufgrund dieser Fälle? (n = 389).....47

Abbildung 24 – Welche der folgenden Situationen beschreibt Ihren Betrieb am besten? Laut den derzeitigen Regeln, die in Österreich gelten, … (n = 698).....50

Abbildung 25 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Sparte: Welche der folgenden Situationen beschreibt Ihren Betrieb am besten? Laut den derzeitigen Regeln, die in Österreich gelten, … (n = 698) 51

Abbildung 26 – Kontrolle der Testdurchführung und der Testergebnisse (n = 152) 51

Abbildung 27 – COVID-19-Tests – Verpflichtung und Möglichkeiten 52

Abbildung 28 – Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht hingewiesen? 55

Abbildung 29 – Kontrolle der Maskentragepflicht.....56

Abbildung 30 – Stellt Ihr Unternehmen FFP2-Masken zur Verfügung? (n = 688) 56

Abbildung 31 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Sparte: Stellt Ihr Unternehmen FFP2-Masken zur Verfügung?.....57

Abbildung 32 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht in Innenräumen (z.B. auf Gängen) hingewiesen? 58

Abbildung 33 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht bei der gemeinsamen Benutzung von Fahrzeugen hingewiesen?.....58

Abbildung 34 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Werden die Arbeitnehmer*innen durch Ihr Unternehmen auf die Maskentragepflicht bei Besprechungen vor Ort hingewiesen?.....59

Abbildung 35 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Wird das Befolgen der Maskentragepflicht durch Ihr Unternehmen kontrolliert? 59

Abbildung 36 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Sparte: Wird das Befolgen der Maskentragepflicht durch Ihr Unternehmen kontrolliert? 60

Abbildung 37 – Arbeitgeber*innen/Führungskräfte in Abhängigkeit der Unternehmensgröße: Gibt es Konsequenzen für Arbeitnehmer*innen, die sich nicht an die Maskentragepflicht halten (z.B. Ermahnungen, Verwarnungen etc.)?.....60

Abbildung 38 – Wird/werden bei Besprechungen … (n = 698).....62

Abbildung 39 – Wie bewerten Sie die aktuellen Maßnahmen in Ihrem Betrieb, die darauf abzielen, die Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern? (n = 698).....64

Abbildung 40 – Wie bewerten Sie die folgenden Maßnahmen? (n = 698) 65

Abbildung 41 – Bewertung von Impfungen in Betrieben I (n = 100) 67

Abbildung 42 – Bewertung von Impfungen in Betrieben II (n = 100) 67

Abbildung 43 – Wie groß schätzen Sie die wirtschaftliche Gefahr für Ihren Betrieb ein, welche durch die Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus besteht? (n = 698).....68

Abbildung 44 – Inwieweit belastet die Umsetzung aller Covid-19-Maßnahmen Ihren Betrieb? (n = 698).....68

Abbildung 45 – Inwieweit belastet die Umsetzung aller Covid-19-Maßnahmen Ihren Betrieb finanziell? (n = 698) 69

Abbildung 46 – Was waren die größten Probleme, mit denen Ihr Unternehmen während der COVID-19-Pandemie konfrontiert war? (n = 661).....71

Abbildung 47 – Was ist in den Betrieben gut gelaufen? (n = 173) 74

Abbildung 48 – Was hätte in den Betrieben besser laufen können? (n = 111) 76